

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ

YASAMA DÖNEMİ

28

YASAMA YILI

3

SIRA SAYISI: 217

**Adıyaman Milletvekili Resul Kurt ve Bursa
Milletvekili Emine Yavuz Gözgeç ile 50
Milletvekilinin Bazı Kanunlarda ve 375 Sayılı
Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik
Yapılmasına Dair Kanun Teklifi (2/3186) ile
Plan ve Bütçe Komisyonu Raporu**

Not: Bu Sıra Sayısına; elektronik ortamda
<https://www.tbmm.gov.tr/yasama/komisyon-raporlari>
internet adresindeki sorgu sayfası üzerinden erişilebilmektedir.

Kanunlar ve Kararlar Başkanlığı

İÇİNDEKİLER

Sayfa

• 2/3186 Esas Numaralı Teklifin

- TBMM Başkanlığına Sunuş Yazısı	4
- Katılma Yazıları.....	5
- Genel Gerekçesi	6
- Madde Gerekçeleri	7
• Plan ve Bütçe Komisyonu Raporu.....	12
• Muhalefet Şerhleri.....	23
• Teklif Metni.....	182
• Plan ve Bütçe Komisyonunun Kabul Ettiği Metin.....	182

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

Bazı Kanunlarda ve 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifimiz ve gerekçesi ekte sunulmaktadır.

Gereğini arz ederiz.

<i>Resul Kurt</i> Adıyaman	<i>Emine Yavuz Gözgeç</i> Bursa	<i>Orhan Yegin</i> Ankara
<i>Mesut Bozatlı</i> Gaziantep	<i>Ertuğrul Kocacık</i> Sakarya	<i>Seydi Gülsoy</i> Osmaniye
<i>Osman Zabun</i> Isparta	<i>Cüneyt Aldemir</i> Tokat	<i>Faruk Kılıç</i> Mardin
<i>İsmail Erdem</i> İstanbul	<i>Rümeysa Kadak</i> İstanbul	<i>Ali İnci</i> Sakarya
<i>Ejder Açıkkapı</i> Elâzığ	<i>Mustafa Varank</i> Bursa	<i>Yaşar Kırkpınar</i> İzmir
<i>İsmail Güneş</i> Uşak	<i>Abdürrahim Dusak</i> Şanlıurfa	<i>Şengül Karslı</i> İstanbul
<i>Fehmi Alpay Özalan</i> İzmir	<i>Mehmet Sait Yaz</i> Diyarbakır	<i>Emre Çalışkan</i> Nevşehir
<i>Mustafa Arslan</i> Tokat	<i>Nazım Maviş</i> Sinop	<i>Saffet Bozkurt</i> Zonguldak
<i>Rukiye Toy</i> Sivas	<i>Abdurrahim Fırat</i> Erzurum	<i>Cevahir Uzkurt</i> Niğde
<i>Adem Çalkın</i> Kars	<i>Orhan Ateş</i> Bayburt	<i>Arslan Tatar</i> Şırnak
<i>Süleyman Şahan</i> Yozgat	<i>Ümmügülşen Öztürk</i> İstanbul	<i>Kayhan Türkmenoğlu</i> Van
<i>Yusuf Ahlatcı</i> Çorum	<i>Yahya Çelik</i> İstanbul	<i>Kemal Çelik</i> Antalya
<i>Mevlüt Kurt</i> Kahramanmaraş	<i>Latif Selvi</i> Konya	<i>Mehmet Eyup Özkeçeci</i> Gaziantep
<i>İrfan Çelikaslan</i> Gaziantep	<i>Halit Yerebakan</i> İstanbul	<i>Lütfi Bayraktar</i> Sakarya

<i>Murat Kaya</i> Sakarya	<i>Ali Kıratlı</i> Mersin	<i>Mehmet Uğur Gökğöz</i> Isparta
<i>Mehmet Baykan</i> Konya	<i>Dursun Ataş</i> Kayseri	<i>Seda Sarıbaş</i> Aydın
<i>Sayın Bayar Özsoy</i> Kayseri	<i>Mustafa Yavuz</i> Bursa	<i>Ömer Oruç Bilal Debgici</i> Kahramanmaraş
	<i>Kaan Koç</i> Ardahan	

KATILMA YAZILARI

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

2/3186 Esas Numaralı Bazı Kanunlar ve 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifine katılıyorum.

Gereğini arz ederim.

01/07/2025

Muhammet Müfit Aydın
Bursa

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

Bazı Kanunlarda ve 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi'ne (2/3186) katılıyorum, imzama koyuyorum.

Gereğini arz ederim.

01.07.2025

Hulusi Akar
Kayseri

HAVALE EDİLDİĞİ KOMİSYONLAR (2/3186)	
ESAS	Plan ve Bütçe Komisyonu
TALİ	Milli Savunma Komisyonu Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu

GENEL GEREKÇE

Kanun Teklifi ile; değişen ve gelişen teknolojinin çalışma hayatında daha etkin ve verimli kullanımının sağlanması, yurt dışındaki vatandaşlarımızın sosyal güvenliğe ilişkin iş ve işlemlerinin emek ve zaman kaybı yaşanmadan kolaylıkla sonuçlandırılması, işgücü piyasasında etkinliğin artırılması, açık işlerin şeffaf ve merkezi bir sistem üzerinden izlenebilmesi, işgücü arz ve talebinin daha sağlıklı analiz edilebilmesi, işveren ile iş arayanların daha etkin şekilde eşleştirilmesinin sağlanması ve idarelerin kurumsal yapıları ile personelinin mali haklarının güçlendirilmesi amacıyla muhtelif kanunlar ile 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede değişiklik yapılmaktadır.

Bu kapsamda Teklif ile;

- Teknolojik gelişmeler doğrultusunda Türk Silahlı Kuvvetlerinin organizasyonel ihtiyaçlarının karşılanması, bünyesindeki deneyimli general ve amirallerin tecrübe, bilgi ve birikimlerinden azami seviyede istifade edilmesi ve farklı kuvvet komutanlıkları arasında uygulama birliğinin sağlanması amacıyla, Deniz ve Hava Kuvvetlerinde tüm muharip sınıf general ve amirallerin korgeneral-koramiral rütbelerine terfi edebilmelerine imkan sağlanmakta ve Yüksek Askeri Şûra kararıyla hizmet süresi uzatılabilecek general ve amirallerin sayısı, yaş hadleri ve terfilerdeki eğitim şartları ile ilgili olarak düzenlemeler yapılmaktadır.

- Kurumsal sürekliliklerin sağlanması ve idari ve mali işlemlerin aksamaya mahal verilmeden etkinlik ve süreklilik içerisinde yürütülmesi amacıyla, Tarım ve Orman Bakanlığında Doğa Koruma ve Milli Parklar Döner Sermayeli İşletmeleri olarak faaliyetlerini sürdüren döner sermaye işletmelerinin Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğü Döner Sermaye İşletmeleri olarak faaliyetlerine devam etmesi öngörülmekte, gençlik ve spor il müdürlüklerine bağlı olarak kurulan gençlik merkezi, genç ofis, yurt, kamp, spor tesisi, sporcu eğitim merkezi ve Türkiye olimpiik hazırlık merkezlerinde fiilen görev yapan memur ve sözleşmeli personelin çalışma saatlerinin Gençlik ve Spor Bakanlığı tarafından belirlenmesine imkan sağlanarak fazla çalışmada bulunan personelin mali hakları güçlendirilmektedir.

- Turizm sektöründe çalışan işçilere yönelik olarak haftalık izinlerin 10 günlük süre içerisinde kullanabilmesine imkân sağlayacak esneklikte bir düzenleme yapılarak daha verimli bir serbest zaman yaratılması ile değişen sosyal yaşam ve ekonomik koşullar doğrultusunda işçi ve işveren arasındaki çalışma barışına katkı sağlanması amaçlanmaktadır.

- İşçilere kayıtlı elektronik posta ile bildirim (fesih sonucunu doğuracak olanlar hariç olmak üzere) yapılabilmesi ve bunların hukuken yazılı/ıslak imzalı gibi geçerli sayılması öngörülmektedir. Böylece ülkemizin sürdürülebilirlik ve dijitalleşme hedefleri destekleneceği gibi iş ilişkisinde belirlilik ve ispat kolaylığı sağlanarak işverenin belge düzenleme, gönderme ve saklama yükümlülüğünün dijital ortama taşınması ile fiziki dosyalama zorunluluğu azaltılarak maliyet ve zaman tasarrufu sağlanması amaçlanmaktadır.

- Türkiye İş Kurumunca (İŞKUR) yetkilendirilen özel istihdam bürolarının İŞKUR ile veri paylaşım yükümlülükleri yeniden düzenlenerek söz konusu bildirim yükümlülüğüne aykırı hareket eden bürolara idari para cezası uygulanması öngörülmektedir. Böylece işgücü piyasasında veri bütünlüğünün sağlanması, özel istihdam bürolarının İŞKUR ile anlık olarak veri paylaşabilmesi, iş ve işçi bulma süreçlerinin daha şeffaf, izlenebilir ve denetlenebilir hale getirilmesi, açık iş ilanlarının ortak bir platform üzerinden iş arayan vatandaşlara sunulması hedeflenmektedir.

- Yurt dışında ikamet eden vatandaşlarımızın Sosyal Güvenlik Kurumuna yapacakları başvurulardan Bakanlıkça uygun görülenlerin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Müşavirlikleri/Ataşelikleri aracılığıyla alınabilmesi imkânı getirilerek bulundukları yerden hizmete ulaşabilmeleri ve böylece posta ile yapılan başvurularda oluşabilecek aksaklıkların önüne geçilmesi ile e-Devlet uygulamasını aktif olarak kullanamayan vatandaşlarımızın yalnızca bürokratik işlemler için ülkemize gelme gerekliliğinin ortadan kaldırılması öngörülmektedir.

- 10/12/2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununa ekli (IV) sayılı cetvelde yer alan kurumların, Avrupa Birliği ve uluslararası kuruluşlardan sağlanan fonlardan (I) ve (II) sayılı cetvelde yer alan kurum ve kuruluşların tabi olduğu usuller ile yararlanması düzenlenerek kurumlar arasındaki farklılığın giderilmesi ve böylece (IV) sayılı cetvelde yer alan kurumların bu fonları daha etkin ve verimli kullanabilmesi hedeflenmektedir.

Ayrıca, Anayasa Mahkemesinin 24/9/2024 tarihli Resmî Gazete’de yayımlanan 14/3/2024 tarihli ve 2021/63 Esas, 2024/78 Karar sayılı kararı ile 73 sayılı Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Kurulması ile Kamu Personel İşlemlerinin Yürütülmesine İlişkin Bazı Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerinde Değişiklik Yapılmasına Dair Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin bazı hükümleri kanun ile düzenlenmesi gerektiği belirtilerek 24.6.2025 tarihinde yürürlüğe girmek üzere iptal edilmiştir. İptale konu hususlara ilişkin hukuki boşluğun doldurulması ve uygulamada yaşanabilecek tereddütlerin giderilmesi amacıyla düzenleme yapılması zorunluluğu ortaya çıkmıştır. Bu amaçla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının usul ve esaslarını yönetmelik ile belirleyerek taşradaki iş ve işlemlerini bağlı ve ilgili kuruluşları aracılığıyla yürütebilmesi, hâlihazırda mevcut döner sermaye işletmelerinin çalışmaya devam etmesi ve mülga Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığından yeni kurulan Bakanlıklara geçiş yapan personelin mali haklarının korunmasına ilişkin düzenleme yapılmaktadır.

Anayasa Mahkemesinin 5/11/2024 tarihli ve 2023/9 Esas, 2024/183 Karar sayılı kararı ile de Turizmi Teşvik Kanununun 6 ncı maddesinin üçüncü fıkrasında yer alan “...veya iştiraki şirketler...” ibaresi iptal edilmiştir. Kültür ve Turizm Bakanlığının görev ve sorumluluklarının yerine getirilmesinde kaynak olarak kullanıldığı ve turizm yatırımlarının sağlıklı ve düzenli işleminin sağlanmasındaki önemi gözetilerek Bakanlık tarafından yapılan ücretsiz girişli günübirlik tesislerin Bakanlık Döner Sermaye İşletmesi Merkez Müdürlüğü veya en az %45 sermaye ortağı olduğu şirketler tarafından işletilebilmesi yönünde düzenleme yapılmaktadır.

4 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin Mesleki Yeterlilik Kurumunda (MYK) vekâlet ve istisna sözleşmesi ile iş yaptırılmasına izin veren 256 ncı maddesinin 4 üncü fıkrası Anayasa Mahkemesinin 22/3/2023 tarihli ve 2019/90 Esas, 2023/51 Karar sayılı kararı ile iptal edilmiştir. 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin “Vekâlet ve istisna sözleşmesi ile istihdam” başlıklı dayanak ek 31 inci maddesi de Anayasa Mahkemesinin 7/12/2023 tarihli ve 2018/117 Esas, 2023/212 Karar sayılı kararı ile iptal edilmiş olup, karar Resmî Gazete’de yayımlanmasından başlayarak on iki ay sonra 4/6/2025 tarihinde yürürlüğe girmiştir. 5544 sayılı Kanunda yapılan düzenlemeyle, Meslekî Yeterlilik Kurumunun asli faaliyetlerinin yerine getirilmesi için özel bilgi ve uzmanlık gerektiren geçici mahiyetteki işlerde; vekâlet veya istisna sözleşmesi ile yabancılardan uzman ve uzmanlar, istisna sözleşmesi ile de yerli danışman ve uzman edilebilmesine imkân sağlanmaktadır.

MADDE GEREKÇELERİ

Madde 1- Maddeyle, Kara, Deniz ve Hava Kuvvetleri komutanlığında kuvvet harp enstitüleri komuta ve kurmay öğrenimini başarıyla tamamlamış generallerin korgeneral-koramiral rütbelerine terfi edebilmeleri öngörülmektedir. Ayrıca mevcut hükümde yer alan Deniz Kuvvetlerinde güverte veya deniz sınıfı amiral ve Hava Kuvvetlerinde pilot sınıfı generallerin korgeneral-koramiral rütbelerine terfi edebileceklerine ilişkin düzenleme, teknolojik gelişmeler kapsamında Türk Silahlı Kuvvetlerinin ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla, Kara Kuvvetlerindeki uygulamayla da benzerlik sağlanması suretiyle Deniz ve Hava Kuvvetlerinde tüm muharip sınıf general ve amirallerin korgeneral-koramiral rütbelerine terfi edebilmelerine ve bu suretle Deniz ve Hava Kuvvetlerinde İHA, piyade, istihbarat, uçak bakım, istihkam, muhabere ve hava savunma gibi muharip sınıf general ve amirallerin üst komuta kademesinde görev alabilmelerine imkan sağlanmaktadır.

Madde 2- Maddeyle, Yüksek Askerî Şûra Kararıyla hizmet süresi uzatılabilecek general ve amirallerin sayısının artırılması, kuvvet komutanlıklarına atanan orgeneral-oramirallerin yaş haddinin 67 olması ve kuvvet komutanları ile diğer orgeneral ve oramirallerin yaş haddinin birer yıllık sürelerle 72 yaşına kadar uzatılabilmesine yönelik Cumhurbaşkanına yetki verilmesi öngörülmektedir. Bu suretle deneyimli general ve amirallerin tecrübe, bilgi ve birikimlerinden azami seviyede istifade edilmesine ve orgeneral-oramiral rütbesindeki komuta kademesinin yaş haddinin Genelkurmay Başkanının yaş haddiyle uyumlu hale getirilmesiyle komuta kademesinin daha uzun süre birlikte çalışabilmesine imkân sağlanmaktadır.

Madde 3- Bilindiği üzere 15 Temmuz hain darbe girişimi sonrasında Türk Silahlı Kuvvetlerinden önemli sayıda subay ihraç edilmiştir. Harp akademileri eğitimi alan kurmay subaylarda ihraç sayıları çok daha yüksek olduğundan kurmaylık eğitimi alan general sayımız azdır. Yapılan ihraç işlemleri ve darbe girişiminden sonra geçen süre dikkate alındığında halen general rütbesinde bulunan personel sayısında azalma mevcuttur. Bununla birlikte son dönemde sınır ötesinde kahramanca mücadele eden mevcut generallerimizin çoğunun kurmaylık eğitimi bulunmadığından bu üstün hizmetlerine rağmen korgeneralliğe yükselememektedirler. Ayrıca 15 Temmuz öncesi FETÖ mensupları tarafından terör örgütüne irtibatı veya iltisakı olmayan subayların harp akademilerine alınmalarının engellenmesine çalışıldığı da bilinmektedir. Bu nedenlerle tuğgeneral, tuğamiral, tümgeneral ve tümamiral rütbelerinde bulunan halihazırdaki muharip sınıfı personelin korgeneral-koramiral ve sonrasında orgeneral-oramiralliğe yükselebilmeleri için kuvvet harp enstitüleri komuta ve kurmay öğrenimini başarıyla tamamlamış bulunmak şartının aranmaması hüküm altına alınmaktadır.

Diğer taraftan harp akademileri eğitimini başarıyla tamamlayan personelin, kuvvet harp enstitüleri komuta ve kurmay öğrenimini başarıyla tamamlamış sayılması yönünde düzenleme yapılmaktadır.

Madde 4- Turizm yatırımlarının sağlıklı ve düzenli işleminin yanı sıra devamlılığının sağlanması turizm sektörünün milli ekonominin verimli bir sektörü haline dönüşmesi açısından önemlidir. Nitekim, 12/3/1982 tarihli ve 2634 sayılı Turizmi Teşvik Kanununun 1 inci maddesinde turizm sektörünün teşviki amacıyla turizm sektörünü düzenleyecek, geliştirecek, dinamik bir yapı ve işleyişe kavuşturacak tertip ve tedbirlerin alınmasını sağlama amacının bulunduğu ifade edilmiş ve Kanunun diğer maddeleriyle de bu amacın yerine getirilmesine yönelik olarak Kültür ve Turizm Bakanlığı yetkili kılınmıştır. Söz konusu amaçla Bakanlık tarafından yapılan ücretsiz girişli günübirlik tesisler ise esas itibarıyla kültür ve turizm yatırımlarının altyapı hizmetlerini sağlamak amacıyla işletilmektedir. Bakanlığın tesisleri işletme amacı kar elde etmek değil, sosyal Devlet anlayışı çerçevesinde vatandaşlarımıza hizmet vermektir.

Anayasa Mahkemesinin 5/11/2024 tarihli ve E:2023/9, K:2024/183 sayılı kararı ile mevcut maddenin üçüncü fıkrasının ikinci cümlesinde yer alan “...veya iştiraki şirketler...” ibaresi iptal edilmiştir. Maddeyle, Anayasa Mahkemesinin iptal kararında belirtilen gerekçeler göz önüne alınarak, ücretsiz girişli günübirlik tesislerin Bakanlık tarafından yapılması halinde, bu tesislerin münhasıran Bakanlık Döner Sermaye İşletmesi Merkez Müdürlüğü veya en az %45 sermaye ortağı olduğu şirketler tarafından işletilebilmesi yönünde düzenleme yapılmaktadır. Yapılan düzenleme ile; işletme faaliyetlerinden elde edilecek gelirin, Kültür ve Turizm Bakanlığının görev ve sorumluluklarının yerine getirilmesi amacıyla Bakanlığın merkez ve taşra birimlerinin faaliyetlerinde kaynak olarak kullanılmasına imkân sağlanarak turizm yatırımlarının sağlıklı ve düzenli işleminin sağlanması amaçlanmaktadır.

Madde 5- Maddeyle, Tarım ve Orman Bakanlığı Doğa Koruma ve Milli Parklar Döner Sermayeli İşletmeleri olarak faaliyetlerini sürdüren Döner Sermaye İşletmelerinin, kamu tüzel kişiliğini haiz özel bütçeli bağlı kuruluş olarak yapılandırılan Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğünün Döner Sermayeli İşletmeleri şeklinde düzenlenmesi öngörülmektedir.

Ayrıca, 175 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Tarım ve Orman Bakanlığına bağlı özel bütçeli kamu tüzel kişiliğini haiz Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğünün merkez ve taşra teşkilatındaki muhasebe hizmetlerinin teşkilatlanmasının tamamlanana kadar muhasebe hizmetlerinin 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu kapsamında merkez ve bölge müdürlüklerinin bulunduğu illerdeki muhasebe müdürlükleri tarafından düzenli bir şekilde yapılabilmesi için geçici düzenleme yapılmaktadır.

Madde 6- Anayasa Mahkemesinin 14/3/2024 tarihli ve E:2021/63, K:2024/78 sayılı kararıyla, 73 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesine eklenen 87 nci maddenin ikinci fıkrasında yer alan “Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar yönetmelikle düzenlenir.” hükmü iptal edilmiştir. Anayasa Mahkemesi mezkûr kararda, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının taşradaki görevlerinin bağlı ve ilgili kuruluşların taşra teşkilatları aracılığıyla yürütülmesinin Bakanlığın idari vesayet yetkisi kapsamına girdiğini, bu yetkilere ilişkin usul ve esasların yönetmelikle düzenleneceğini içeren hükmün kanunda yer alması gerektiğini belirtmiştir. Maddeyle, Anayasa Mahkemesinin kararı ve gerekçesi dikkate alınarak, iptal edilen hükmün kanunla düzenlenmesi suretiyle uygulamada oluşabilecek hukuki boşluğun doldurulması amaçlanmaktadır.

Madde 7- 73 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesine eklenen 96/Ė maddesi ile Bakanlığa döner sermaye işletmeleri kurabilme yetkisi verilmiştir. Ayrıca maddeyle döner sermayenin; bütçeye bu amaçla konulacak ödeneklerle aynı yardımlar, döner sermaye faaliyetlerinden elde edilecek kârlar, bağış ve yardımlardan oluşacağı, bağış ve yardımların tahsis olunan sermaye ile sınırlı olmaksızın tahsis olunan sermaye tutarına ekleneceği, döner sermayenin işletilmesinden doğan kârların ve ödenmiş sermayenin tahsis edilen sermaye tutarına ulaşınca kadar döner sermayeye ekleneceği, işletmelerin faaliyet alanlarının, gelirlerinin, giderlerinin ve denetimi ile ilgili hususların Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle belirleneceği öngörülmüştür.

Anayasa Mahkemesinin 14/3/2024 tarihli ve E:2021/63, K:2024/78 sayılı kararında, kamu geliri elde edecek olan döner sermaye işletmeleri kurulmasının Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ile yapılacak idari teşkilatlanmanın kapsamına girmeyeceği, işletmelerin kuruluşu, sermaye yapısı, gelir getirici faaliyetlerine yönelik düzenlemelerin kanunla düzenlenmesi gerektiği belirtilerek söz konusu madde iptal edilmiştir.

Maddeyle, Anayasa Mahkemesinin iptal kararı ve gerekçesi dikkate alınarak, iptal edilen hükmün kanunla düzenlenmesi suretiyle uygulamada oluşabilecek hukuki boşluğun doldurulması amaçlanmaktadır.

Madde 8- Maddeyle Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesindeki gençlik merkezi, genç ofis, yurt, kamp, spor tesisi, sporcu eğitim merkezi, Türkiye olimpiik hazırlık merkezleri ve diğer birimlerde görev yapmakta olanların çalışma süresi ve saatlerinin belirlenmesine ilişkin Gençlik ve Spor Bakanlığına düzenleme yapma yetkisi verilmektedir.

Madde 9- 2/7/2018 tarihli ve 703 sayılı Anayasada Yapılan Değişikliklere Uyum Sağlanması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 10 uncu maddesi ile 3/6/2011 tarihli ve 638 sayılı Gençlik ve Spor Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname yürürlükten kaldırılmış, Spor Genel Müdürlüğü ile Yükseköğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu Genel Müdürlüğünün tüzel kişilikleri sona ererek Bakanlık hizmet birimleri haline gelmiştir.

1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 184 üncü ve 216 ncı maddeleri arasında Gençlik ve Spor Bakanlığı teşkilat yapısı ile görev, yetki ve sorumlulukları düzenlenmiş olup, gençlik, spor ve yükseköğrenim öğrenci yurtlarına ilişkin iş ve işlemler Bakanlık düzeyinde yürütülmeye başlanmış ve bu hizmetlerin esas olarak yürütüldüğü gençlik merkezi, yurt, kamp ve sporcu eğitim merkezleri gibi birimler gençlik ve spor il müdürlüklerine bağlanmıştır. Gelineen süreçte Bakanlığın hizmet alanları, tesisleri ve merkez ile taşra teşkilatı personel sayısı önemli oranda artmış ve hizmetlerin yürütülmesi haftalık çalışma süresi ile fazla çalışma süresi dışında personelin çalışmasını gerektirir düzeye gelmiştir.

Nitekim, Covid-19 pandemisi ile 06.02.2023 tarihinde yaşanan ve birçok ilimizi etkileyen deprem felaketi başta olmak üzere yaşanan toplumsal gereksinimlerde, Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı yükseköğrenim öğrenci yurtları, spor salonları, gençlik merkezleri gibi yapıları 24 saat esasına göre vatandaşların hizmetine sunulmuştur.

Madde ile Gençlik ve Spor Bakanlığının taşra teşkilatı birimi olan gençlik ve spor il müdürlüklerine bağlı olarak kurulan gençlik merkezi, yurt, kamp ve sporcu eğitim merkezi gibi müdürlüklerde gençlik, spor ve yurt hizmetleri 24 saat esasına göre yürütüldüğünden bu hizmetleri fiilen yerine getiren personelden haftalık çalışma süresi ile fazla çalışma süresi dışında nöbet tutan ve bu nöbet karşılığında izin kullanmasına

müsaade edilmeyenlere görevlerini daha etkin, verimli bir şekilde yerine getirebilmelerini sağlamak adına aylık 90 saati geçmemek üzere her bir saat için belirtilen gösterge oranının aylık katsayısıyla çarpımı sonucu hesaplanacak tutarda nöbet ücreti ödenmesi ile nöbet hizmetlerinin yürütülmesine ve nöbet ücreti ödenmesine ilişkin usul ve esasların Gençlik ve Spor Bakanlığınca belirlenmesi öngörülmektedir.

Madde 10- 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında giren işyerlerinde çalışan işçiler haftalık 45 saatlik çalışma süresini tamamlamaları durumunda hafta tatiline hak kazanmakla birlikte kazandıkları hafta tatilini yedi günlük zaman dilimi içerisinde kullanmak zorunda kalmaktadırlar. Maddeyle yine haftalık çalışma süresi ile hak kazanılan hafta tatili hakkı saklı tutularak turizm sektöründe ortaya çıkan ihtiyaçlar göz önüne alınarak Kültür ve Turizm Bakanlığında turizm işletme belgeli konaklama tesislerinde çalışan personelin yazılı talebi ve onayı olmak kaydıyla haftalık izinlerini gerekli görülen durumlarda 10 günlük süre içerisinde kullanabilmesine imkan sağlayacak esneklikte bir düzenleme yapılarak haftalık izinlerin haftada 1 gün (6+1) kullanılacağına ilişkin genel kurala söz konusu personel yönünden istisna getirilmektedir. Bu durumda, 45 saatlik çalışma süresinin tamamlandığı gün hafta tatiline hak kazanan işçinin hak kazandığı hafta tatilini yazılı talebi veya onayı ile tatile hak kazandığı günü takip eden dört gün içerisinde (10+1) kullanması mümkün hale gelmektedir. Böylece işçi yönünden hak edilen hafta tatillerinin birleştirilerek kullanılmasına ve daha verimli bir serbest zaman yaratılmasına, özel yaşamlarına ayırdıkları zamanı daha verimli kullanmalarına imkan sağlanmakta aynı zamanda değişen sosyal yaşam ve ekonomik koşullar dikkate alınarak işçi ve işveren yönünden çalışma barışının sağlanmasına da büyük ölçüde katkı sağlanması amaçlanmaktadır. İLO raporlarında da iş-özel yaşam uyumu politikalarının, işletmelere önemli yararlar sağladığı, politikaların hem çalışanlar hem de işverenler için faydalı olduğuna dair tespitlere yer verilmektedir.

Madde 11- Bakanlık 2011 yılına kadar taşradaki faaliyetlerini Bölge Müdürlükleri (20 ilde Bölge Müdürlüğü, 1 ilde şube müdürlüğü) eliyle yürütmekteyken 11/10/2011 tarihli ve 665 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname ile taşra teşkilatı kaldırılarak bu görevler çalışma ve iş kurumu il müdürlüklerine devredilmiştir. Maddeyle, Bakanlığın görevlerini taşra teşkilatı vasıtasıyla yürütebileceğine ilişkin Teklifile öngörülen düzenlemeye uyumlu olacak şekilde 4857 sayılı Kanun kapsamındaki idari para cezalarının uygulanmasıyla ilgili usul ve esaslar belirlenmektedir.

Madde 12- Maddeyle, 4857 sayılı Kanun kapsamındaki bildirimlerin işçinin de kabul etmesi koşuluyla iş akdinin feshi sonucunu doğuracak bildirimler hariç kayıtlı elektronik posta sistemi üzerinde de yapılabilmesine ve yapılan bildirimlerin yazılı/ıslak imzalı gibi hukuken geçerli sayılmasına yönelik düzenleme yapılmaktadır. Ayrıca, kayıtlı elektronik posta sisteminin kullanılmasına ilişkin maliyetlerin işveren tarafından karşılanması ve yapılacak bildirimlerin kayıtlı elektronik posta sistemi ile ilgili mevzuat hükümlerine tabi olması öngörülmektedir.

Madde 13- Maddeyle, özel istihdam bürolarının yayımladıkları açık iş ilanlarını ve açık işlere yönlendirdikleri kişilere ilişkin verileri süresi, formatı ve esasları Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından belirlenmek üzere elektronik ortamda İŞKUR'a bildirme yükümlülüğü getirilmekte; böylece işgücü piyasasına ilişkin tüm açık iş bilgilerinin tek bir ulusal sistemde toplanması ve izlenmesi amaçlanmaktadır.

Bu düzenleme, İŞKUR'un işgücü piyasasını daha etkin izlemesine, politika geliştirme kapasitesinin güçlendirilmesine, özel istihdam bürolarının faaliyetlerinin daha şeffaf ve denetlenebilir hale getirilmesine katkı sağlayacaktır. Ayrıca, işgücü piyasasında kayıt dışı uygulamaların önlenmesi ve istihdam hizmetlerinin etkinleştirilmesi hedeflenmektedir.

Madde 14- Maddeyle, 4904 sayılı Kanunun 19 uncu maddesinin üçüncü fıkrasında yapılan düzenleme ile özel istihdam bürolarına, açık iş ilanları ile açık işlere yönlendirilen kişilere ilişkin verileri İŞKUR tarafından belirlenen format ve esaslara göre İŞKUR'a bildirme yükümlülüğü getirilmiş olup yapılan bu düzenlemeye uyumlu olacak şekilde bildirim yükümlülüğüne aykırı hareket eden özel istihdam bürolarına yönelik idari para cezası düzenlenmektedir.

Madde 15- Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğü, 175 sayılı Bazı Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesiyle özel bütçeli

bir kamu idaresi olarak teşkilatlandırılmıştır. Madde ile 10/12/2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununa ekli (II) sayılı cetvelde bu doğrultuda gerekli değişikliğin yapılması amaçlanmaktadır.

Madde 16- Maddeyle, Avrupa Birliği ve uluslararası kuruluşların kaynaklarından proje karşılığı aktarılan hibe niteliğindeki tutarların (IV) sayılı cetvelde yer alan kuruluşlar yönünden de özel hesaplarda izlenmesi öngörülmektedir.

Madde 17- Maddeyle, 5510 sayılı Kanun, mülga kanunlar ile sosyal güvenliğe dair diğer kanunlar kapsamında Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılması öngörülen başvurulardan Bakanlıkça uygun görülenlerin yurt dışında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Müşavirlik veya Ataşelikleri vasıtasıyla alınması sağlanarak yurt dışından posta ile yapılan başvuru sayısının azaltılması ve vatandaşlarımızın yalnızca bürokratik işlemler için seyahat etmek zorunda kalmalarının önüne geçilmesi hedeflenmektedir. Ayrıca, yurt dışından hangi başvuruların alınacağına, başvuruların alınmasına, Kuruma iletilmesine ve başvurulara dair diğer işlemlere ilişkin usul ve esasların Bakanlık tarafından belirlenmesine yönelik düzenleme yapılmaktadır.

Madde 18- Maddeyle, yaşlılık, malullük, ölüm aylığı almakta olan emeklilerimize ve hak sahiplerine ödenen asgari aylık ödeme işlemlerinin usul esaslarının belirlenmesinde Sosyal Güvenlik Kurumunun yetkili olması amaçlanmaktadır.

Madde 19- 4 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin Mesleki Yeterlilik Kurumunda (MYK) vekâlet ve istisna sözleşmesi ile iş yaptırılmasına izin veren 256 ncı maddesinin dördüncü fıkrası Anayasa Mahkemesinin 22/3/2023 tarihli ve E:2019/90, K:2023/51 sayılı kararı ile iptal edilmiştir. 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin “Vekâlet ve istisna sözleşmesi ile istihdam” başlıklı dayanak ek 31 inci maddesi de Anayasa Mahkemesinin 7/12/2023 tarihli ve E:2018/117, K:2023/212 sayılı kararı ile iptal edilmiş olup, karar Resmî Gazete’de yayımlanmasından başlayarak on iki ay sonra 4/6/2025 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Maddeyle, MYK’nın asli faaliyetlerinin yerine getirilmesi için konunun kanunla düzenlenmesi amaçlanmaktadır.

Madde 20- 73 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ilga edilerek Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı kurulmuştur. Buna istinaden mülga Bakanlık personeline ilişkin geçiş hükümleri de 73 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin geçici 1 inci maddesinde düzenlenmiştir. Anayasa Mahkemesinin 14/3/2024 tarihli ve E:2021/63, K:2024/78 sayılı kararı ile iptal edilen 73 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin geçici 1 inci maddesinin onuncu fıkrasında; unvanı, görev yaptığı birimi ya da bakanlığı değişenlerin mali haklarında 27/6/1989 tarihli ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 12 nci maddesi ile diğer mevzuat hükümlerinin uygulamasına devam edilmesi öngörülmektedir. Anayasa Mahkemesi tarafından mülkiyet hakkıyla ilgisi vurgulanan mali haklarla ilgili bu düzenlemenin, kanunla yapılması gerektiği belirtilmiştir.

İptal edilen onuncu fıkraya istinaden mali haklardan yararlanmaya devam eden personelin, mevcut mali haklarının kendisine ödenmesinin hukuki dayanağının ortadan kalkmaması, ilgili personelin hak kaybına uğramaması için 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye geçici madde eklenmesi amaçlanmaktadır.

Madde 21- Yürürlük maddesidir.

Madde 22- Yürütme maddesidir.

Plan ve Bütçe Komisyonu Raporu

Türkiye Büyük Millet Meclisi

Plan ve Bütçe Komisyonu

7/7/2025

Esas No: 2/3186

Karar No: 22

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

2/3186 esas numaralı “*Bazı Kanunlarda ve 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi*” Komisyonumuzun 3/7/2025 tarihinde yaptığı 35’inci birleşiminde görüşülmüş ve kabul edilmiştir.

Raporumuz, Genel Kurulun onayına sunulmak üzere saygıyla arz olunur.

1. GİRİŞ

Adıyaman Milletvekili Resul Kurt ve Bursa Milletvekili Emine YAVUZ GÖZGEÇ ile 50 Milletvekili tarafından 30/06/2025 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığına sunulan 2/3186 esas numaralı; “*Bazı Kanunlarda ve 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi*”, Başkanlıkça aynı tarihte esas komisyon olarak Komisyonumuza, tali komisyon olarak Milli Savunma Komisyonuna ve Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonuna havale edilmiştir.

Komisyonumuzun 3/7/2025 tarihinde gerçekleştirdiği 35’inci birleşiminde 2/3186 esas numaralı Kanun Teklifi; Teklifin ilk imza sahibi Adıyaman Milletvekili Resul Kurt ve Bursa Milletvekili Emine YAVUZ GÖZGEÇ ile Hazine ve Maliye Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Millî Savunma Bakanlığı, Kültür ve Turizm Bakanlığı, Gençlik ve Spor Bakanlığı, Tarım ve Orman Bakanlığı, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Adalet Bakanlığı, Dışişleri Bakanlığı, Sayıştay Başkanlığı, Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği, Strateji ve Bütçe Başkanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), Mesleki Yeterlilik Kurumu, Kişisel Verileri Koruma Kurumu (KVKK), Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu (BTK), Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğü, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB), Müstakil Sanayici ve İşadamları Derneği (MÜSİAD), Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), Memur Sendikaları Konfederasyonu (Memur-Sen), Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu (Türkiye Kamu-Sen), Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK), Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Hak-İş), Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş), Türkiye Emekliler Derneği (TÜED), Tüm Emekliler Derneği, Türkiye Turizm Yatırımcıları Derneği (TTYD) ve Türkiye Otelciler Birliği (TÜROB) temsilcilerinin katılımıyla görüşülmüştür.

Komisyonumuzun 35’inci birleşiminde tamamlanan 2/3186 esas numaralı Kanun Teklifinin görüşmeleri; toplam 10 saat 15 dakika sürmüş ve görüşmelerde 92 sayfa tam tutanak tutulmuştur¹.

2. 2/3186 ESAS NUMARALI KANUN TEKLİFİNDE ÖNGÖRÜLEN DÜZENLEMELER

2/3186 esas numaralı Teklifin gerekçesi ve metni incelendiğinde, Teklifte;

- Kara, Deniz ve Hava Kuvvetleri Komutanlığında kuvvet harp enstitüleri komuta ve kurmay öğrenimini başarıyla tamamlamış muharip sınıfı general veya amirallerin korgeneral-koramiral rütbelerine terfi edebilmesine,

- Yüksek Askerî Şûra kararıyla hizmet süresi uzatılabilecek general ve amiral sayısının artırılmasına, bunun yanında kuvvet komutanı orgeneral-oramirallerin yaş haddinin 67 yaş olarak belirlenmesine ve kuvvet komutanları ile diğer orgeneral-oramirallerin yaş haddinin birer yıllık sürelerle 72 yaşına kadar uzatılabilmesi için Cumhurbaşkanına yetki verilmesine,

- Tuğgeneral, tuğamiral, tümgeneral ve tümamiral rütbelerinde bulunan halihazırdaki muharip sınıfı personelin korgeneral ve koramiralliğe yükselebilmeleri için kuvvet harp enstitüleri komuta ve kurmay öğrenimini başarıyla tamamlamış bulunma şartının aranmamasına ve harp akademileri öğrenimini başarıyla tamamlayan personelin, kuvvet harp enstitüleri komuta ve kurmay öğrenimini başarıyla tamamlamış sayılmasına,

¹ Plan ve Bütçe Komisyonunun 3/07/2025 tarihli 35’inci birleşiminin tutanaklarına aşağıdaki bağlantıdan erişilebilir:

<https://www.tbmm.gov.tr/Tutanaklar/TutanakGoster/4222>

- Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından yapılan ücretsiz girişli günübirlik tesislerin münhasıran Bakanlık Döner Sermaye  şletmesi Merkez Müdürlüğü veya en az %45 sermaye ortağı olduğu şirketler tarafından  şletilebilmesine,

- Tarım ve Orman Bakanlığında Doğa Koruma ve Milli Parklar Döner Sermayeli  şletmeleri olarak faaliyetlerini sürdüren döner sermaye  şletmelerinin, kamu tüzel kişiliğini haiz özel b t celi bağlı kuruluş olarak yapılandırılan Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğünün, döner sermayeli  şletmeleri şeklinde düzenlenmesine, Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğünün muhasebe hizmetlerinin Genel Müdürlüğün maddede öngörülen azami süre içinde kalmak şartıyla merkez ve taşra teşkilatlanmasının tamamlanmasına kadar Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından yürütülmesine,

- Anayasa Mahkemesinin 14/3/2024 tarihli ve 2021/63 Esas, 2024/78 Karar sayılı kararıyla, 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 87’nci maddesinin ikinci fıkrasında düzenlenen çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının mevzuattan kaynaklanan ve taşrada yürütülmesi gereken görevlerinin Bakanlığa bağlı ve ilgili kuruluşların taşra teşkilatları aracılığıyla yürütülmesinin usul ve esaslarının yönetmelikle düzenleneceğine dair hükmün, Bakanlığın idari vesayet yetkisi kapsamına girdiği ve bu hükmün kanunda yer alması gerektiği gerekçesiyle iptal etmesi sonucunda; hükmün kanunla düzenlenmesine,

- 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 96/  maddesi ile çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına döner sermaye  şletmeleri kurabilme yetkisi veren hükmün Anayasa Mahkemesinin 14/3/2024 tarihli ve 2021/63 Esas, 2024/78 Karar sayılı kararıyla, kamu geliri elde edecek olan döner sermaye  şletmeleri kurulmasının Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ile yapılacak idari teşkilatlanmanın kapsamına girmeyeceği,  şletmelerin kuruluğu, sermaye yapısı, gelir getirici faaliyetlerine yönelik düzenlemelerin kanunla düzenlenmesi gerektiği gerekçesiyle iptal etmesi sonucunda; iptal edilen hükmün kanunla düzenlenmesine,

- Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesinde yer alan gençlik merkezleri, genç ofisleri, yurtlar, kamplar, spor tesisleri, sporcu eğitim merkezleri, Türkiye olimpik hazırlık merkezleri ve diğer birimlerde görev yapan memur ve sözleşmeli personelin çalışma saatlerinin Bakanlık tarafından belirlenebilmesine ve bu yerlerde fiilen görev yapanlara belirli şartlarla fazla çalışma ücretinin ödenmesine,

- Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından turizm  şletme belgesi verilen konaklama tesislerinde çalışan işçilerin yazılı talebi veya onayı olmak kaydıyla haftalık izinlerini gerekli görülen durumlarda hak kazandığı günü takip eden dört gün içinde kullanabilmesine,

- 4857 sayılı  ř Kanunu kapsamında verilecek idari para cezalarının çalışma ve  ř Kurumu il müdürünce verilebilmesine ve iş sözleşmesinin feshi sonucunu doğuran bildirimler dışındaki bildirimlerin işçinin de yazılı kabulüyle kayıtlı elektronik posta sistemi (KEP)  zerinden yapılabilmesine, KEP sisteminin kullanılmasına ilişkin maliyetlerin işveren tarafından karşılanmasına ve yapılacak bildirimlerin KEP sistemi ile ilgili mevzuat hükümlerine tabi olmasına,

- Özel istihdam bürolarının yayımladıkları açık iş ilanlarını ve açık işlere yönlendirdikleri kişilere ilişkin verileri süresi, formatı ve esasları Türkiye  ř Kurumu ( şKUR) tarafından belirlenmek üzere elektronik ortamda  şKUR’a bildirme yükümlülüğü getirilmesine ve bildirim yükümlülüğüne aykırı hareket eden özel istihdam bürolarına yönelik idari para cezası uygulanabilmesine,

- 5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanununa ekli (II) sayılı cetvelde düzenlenen özel b t celi idarelere Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğünün eklenmesine,

- Avrupa Birliği ve uluslararası kuruluşların kaynaklarından proje karşılığı aktarılan hibe niteliğindeki tutarların 5018 sayılı Kanuna ekli (IV) sayılı cetvelde yer alan kuruluşlar tarafından da özel hesaplarda izlenebilmesine,

- Yurt dışında ikamet eden vatandaşların Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) yurt dışından yapacakları başvurulardan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca uygun görülenlerin Bakanlık müşavirlikleri veya ataşelikleri aracılığıyla alınabilmesine,

- Yaşlılık, malullük, ölüm aylığı almakta olan emeklilere ve hak sahiplerine ödenen asgari aylık ödeme işlemlerinin usul ve esaslarının SGK tarafından belirlenmesine,

- Mesleki Yeterlilik Kurumunun asli faaliyetlerinin yerine getirilmesi için özel bilgi ve uzmanlık gerektiren geçici mahiyetteki işlerde; vekâlet veya istisna sözleşmesi ile yabancı danışman ve uzmanların, istisna sözleşmesi ile de yerli danışman ve uzmanların istihdam edilebilmesine,

- Mülga Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığından yeni kurulan Bakanlıklara geçiş yapan personelin mali haklarını korumayı amaçlayan 73 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi hükümünün; Anayasa Mahkemesince 14/3/2024 tarihli ve 2021/63 Esas, 2024/78 Karar sayılı kararıyla kanun ile düzenlenmesi gerektiği gerekçesiyle iptal edilmesi neticesinde; söz konusu personelin mali haklarının kanunla düzenlenmesine,

yönelik hükümlerin yer aldığı görülmektedir.

3. KOMİSYONDA KANUN TEKLİFİ ÜZERİNDE YAPILAN GÖRÜŞMELER

Kanun Teklifi üzerinde yapılan görüşmelerde milletvekilleri tarafından;

- Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) İçtüzüğünde, komisyonların görev alanlarının ve çalışma usullerinin açıkça tanımlandığı, bu doğrultuda TBMM Başkanlığının kanun tekliflerini esas komisyonun yanında tekliflerin içeriğinin uzmanlık gerektiren yönleri doğrultusunda ilgili tali komisyonlara da sevk ettiği, buna göre 2/3186 esas numaralı Kanun Teklifi gibi kanun tekliflerinin içerikleri nedeniyle ilgili tali komisyonlarda da görüşülmesi gerektiği, bu nedenle parlamentonun yasama kalitesinin artırılması açısından ihtisas komisyonlarının özel uzmanlık ve çalışma alanlarının dikkate alınmasının ve kanun tekliflerinin komisyonlardaki görüşülme süreci belirlenirken bu hususun göz önünde bulundurulmasının önem arz ettiği,

- Türk Silahlı Kuvvetlerinin (TSK) kuruluşundan itibaren rütbe terfi sisteminin TSK'nın disiplin ve liyakate dayalı yapısının temel taşları arasında yer aldığı, bu kapsamda teklifte bulunan düzenleme ile halihazırda tümgeneral, tümamiral, tuğgeneral ve tuğamiral rütbelerinde bulunan muharip sınıf personelin korgeneral ve koramiralliğe yükselebilmeleri için kuvvet harp enstitüleri komuta ve kurmay öğrenimini başarıyla tamamlamış bulunmak şartının aranmayacağı ve harp akademileri eğitimini başarıyla tamamlayan personelin, kuvvet harp enstitüleri komuta ve kurmay öğrenimini başarıyla tamamlamış sayılacağı, buna göre korgeneral, koramiral rütbesine terfi eden personelin kuvvet doktrinine hakimiyeti ile stratejik ve operatif seviyede karar alma yeteneğinin zayıf kalabileceği yönünde endişelerin bulunduğu, yurdumuzun korunması için yoğun çaba harcayan ordumuzun yönetim ve operasyon yeteneklerinin artırılması gerektiği,

- Kanun Teklifi ile hizmet ve görev ihtiyaçları gerekçesiyle, mevcut rütbelerinde görevlerine devam edecek muharip ve yardımcı sınıf general ile amirallerin sayısının artırıldığı, ayrıca kuvvet komutanlığına atanan orgeneral ve oramirallerin yaş haddinin 65'ten 67 yaşa çıkarılması ile bu sürenin ve kuvvet komutanlığına atanmayan orgeneral ve oramirallerin yaş haddinin Cumhurbaşkanınca birer yıllık sürelerle 72 yaşına kadar uzatılmasına imkân tanındığı, bu uygulamanın ordunun komuta

kademesinin yaş ortalamasının yükselmesine neden olabileceğinin değerlendirildiği, bu kapsamda NATO ülkeleri arasında en yüksek kademe yaş ortalamasına sahip olan ülkemizde yaş ortalamasının daha da artacağından endişelenildiği, buna ek olarak Cumhurbaşkanına verilen uzatma yetkisinin hangi şartlarda kullanılacağına kanuni düzeyde belirlenmesinin hukuki belirlilik ve öngörülebilirlik ilkeleri açısından gerekli görüldüğü,

- 2634 sayılı Turizmi Teşvik Kanununda yapılması öngörülen değişiklikle, kamu kaynaklarının belirli şirketler aracılığıyla yönetilmesine yasal zemin oluşturulduğu, bu kapsamda, günübirlik tesislerin Kültür ve Turizm Bakanlığına bağlı döner sermaye işletmeleri veya Kültür ve Turizm Bakanlığına bağlı döner sermaye işletmesinin en az %45 oranında ortak olduğu şirketler tarafından işletilmesine olanak tanındığı, ancak söz konusu düzenlemenin kamu yararına sunulan günübirlik tesislerin kamusal niteliğini zayıflatabileceği yönünde endişelerin bulunduğu, buna göre önceki yıllarda hayata geçirilen benzer bir düzenlemenin de Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edildiği ve bu yeni düzenlemenin de Anayasa Mahkemesinin iptal kararının dayandığı anayasal ilkelerle uyum göstermediği, ayrıca düzenleme ile kamu hizmetlerinin özel nitelikli yapılar eliyle yürütülmesinin önünün açılabilceğinin değerlendirildiği, öte yandan bu tesisleri işleten şirketlere ve yöneticilerine ilişkin bilgilerin kamuoyuyla paylaşılmasının şeffaflık ve denetim eksikliği bakımından endişelere sebep olabileceği, buna göre kamu kaynaklarının kullanımında hesap verilebilirliğin artırılması ve kamu yararı ilkesinin kuvvetlendirilmesi açısından ilgili bilgilerin kamuoyu ile paylaşılmasının yararlı olacağı,

- Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesinde yer alan gençlik merkezleri, genç ofisler, yurtlar, kamplar, spor tesisleri, sporcu eğitim merkezleri ve Türkiye olimpiik hazırlık merkezleri gibi birimlerde çalışma saatlerinin belirlenmesine yönelik yetkinin Bakanlığa devredildiği ve birimlerde çalışan personelin vardiyalı sisteme geçirilmesinin amaçlandığı, ancak bu düzenlemeyle birlikte Bakanlık personelinin hak kayıpları yaşayabileceği, çalışma barışının zarar görebileceği ve çalışanların sosyal yaşamlarının olumsuz etkilenebileceği yönünde endişelerin görüldüğü, buna ek olarak öğrenci yurdu hizmetlerinin ülkemizde yaklaşık 65 yıldır kesintisiz şekilde yerine getirildiği, bu süre zarfında vardiya sistemini zorunlu kılacak yapısal ya da işlevsel bir ihtiyacın ortaya çıkmadığı, buna göre vardiya düzenine geçilmesinin ve çalışma saatlerinin yeniden belirlenmesinin öğrenci ve sporcular açısından sağlayacağı faydanın açıklığa kavuşturulmasının önemli görüldüğü,

- Türkiye’de turizm sektörünün emek yoğun bir sektör olduğu ve sektörün mevsimsel istihdam yapısı gereği turizm sezonunun sonunda birçok çalışanın hizmetine gerek kalmaması nedeniyle işten çıkarıldığına bilindiği, bunun yanında sektör çalışanlarının fazla mesai ücretleri ödenmeksizin uzun saatler boyunca çalıştırıldığı, yine çalışanların barınma, beslenme ve çalışma koşullarının yetersiz kaldığının belirlendiği, ayrıca sendikal örgütlenmenin sektörde yeterli seviyede olmadığına değerlendirildiği, buna göre Teklifte getirilecek düzenleme ile haftalık izin hakkının esnetilmesiyle birlikte işçilerin dinlenme süresinin fiilen ortadan kaldırılabilceği, bu durumun çalışanların temel haklarını zayıflatacağı ve sektörün yapısal sorunlarının derinleşmesine neden olabileceği yönünde endişelerin bulunduğu, buna ek olarak söz konusu uygulamanın turizm sektörü dışındaki inşaat ve ulaşım gibi emek yoğun sektörler için de örnek teşkil edebileceği, bu kapsamda hafta tatili esnetme uygulamasının yaygınlaşması hâlinde çalışma barışının olumsuz yönde etkilenebileceği yönünde endişelerin bulunduğu,

- İŞKUR’a özel istihdam büroları tarafından iletilmesi öngörülen kişisel verilerin kapsamının düzenlemede açıkça tanımlanmadığı, dolayısıyla bu verilerin türü, sınırları ve kullanım amaçları bakımından belirsizliklerin bulunduğu, bu bağlamda veri işleme süreçlerinde açık rıza unsurunun yer almamasının özel hayatın gizliliği ilkesine aykırılık teşkil edebileceği, ayrıca kişisel verilerin

güvenliğine ilişkin yeterli teknik ve idari önlemlerin alınmaması durumunda bu hususun potansiyel veri ihlallerine zemin hazırlayabileceği, öte yandan özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi kurma yetkisi tanınmasının kadınlar, öğrenciler ve emekliler başta olmak üzere toplumdaki dezavantajlı gruplar açısından yeterince istihdam edilememe sonucunu doğurabileceği, bunlara ek olarak söz konusu büroların yaygınlaştırdığı esnek ve geçici çalışma modelleriyle işçilerin kıdem tazminatı, yıllık izin ve iş güvencesi gibi temel haklardan mahrum bırakıldığının değerlendirildiği,

- Kanun Teklifinde SGK ile İŞKUR'un belirli projeler kapsamında uluslararası fon sağlayıcı kuruluşlardan temin edilecek hibelere yararlanıcı olarak dâhil edilmesinin öngörüldüğü, bu kapsamda söz konusu hibe tutarlarının kurum bütçesine gelir olarak kaydedilmeksizin doğrudan özel hesaplar üzerinden izlenebileceği ve bu uygulamanın daha önce farklı kamu kurumlarında da benzer şekilde hayata geçirildiği, ancak özel hesapların takibinde çeşitli zorluklarla karşılaşıldığı ve söz konusu hesapların şeffaflık ve hesap verilebilirlik açısından belirsizlikler yaratabileceğinin değerlendirildiği, ayrıca şimdiye kadar benzer nitelikte ne kadar hibe sağlandığı, bu hibelerin hangi uluslararası fonlardan temin edildiği ve hangi projelerde kullanıldığına ilişkin bilgilerin kamuoyuyla paylaşılmasının gerekli görüldüğü, bu kapsamda düzenlemenin hem uygulama geçmişi hem de denetim boyutu açısından daha ayrıntılı ve açıklayıcı şekilde ele alınmasının faydalı olacağı,

- Son yıllarda toplumun tüm kesimlerini etkileyen yüksek enflasyonla mücadele edildiği ve bu sürecin özellikle düşük gelir grubunda yer alan emekliler ile asgari ücretli çalışanlar açısından ciddi sosyoekonomik sonuçlar doğurduğu, buna göre ekonomik programın dar gelirli bireylerin alım gücünde belirgin bir azalmaya yol açtığına değerlendirildiği, bu kapsamda mevcut ekonomik koşullar altında emeklilerin yaşam standartlarının iyileştirilmesine yönelik her türlü düzenlemenin kamuoyunda olumlu karşılandığı, ancak özellikle son dönemde mali hakların asgari düzeyleri üzerinden açıklamaların gündem olduğu, öte yandan en düşük emekli aylıklarının yıllara yaygın biçimde geçici ve sınırlı olarak iyileştirilmesinin yerinde bir çözüm olarak değerlendirilmediği, bu açıdan durumun kalıcı ve yapısal düzenlemelerle ele alınarak en düşük emekli aylığının asgari ücret düzeyine eşitlenmesinin soruna kalıcı bir çözüm sunacağına öngörüldüğü,

şeklinde görüş, eleştiri ve öneriler dile getirilmiştir.

Teklifin ilk imza sahiplerinden Adıyaman Milletvekili Resul Kurt ile ilgili kamu idarelerinin temsilcileri tarafından yapılan açıklamalarda;

- TSK'nın organizasyonel yapılanmasının güncel teknolojik gelişmeler doğrultusunda şekillendirilmesi gerektiği, bu kapsamda hayata geçirilecek düzenleme ile gereksinimlerin karşılanması, TSK'da görev yapan yüksek rütbeli personelin tecrübe, bilgi ve birikimlerinden azami düzeyde yararlanılması ve farklı kuvvet komutanlıkları arasında uygulama birliğinin tesis edilmesinin amaçlandığı, bu nedenle deniz ve hava kuvvetleri bünyesindeki tüm muharip sınıf general ve amirallerin korgeneral ve koramiral rütbelerine terfi etmelerine olanak sağlandığı,

- 15 Temmuz 2016 tarihinde meydana gelen darbe girişimi sonrasında önemli sayıda personelin TSK'dan ihraç edildiği ve çeşitli nedenlerle rütbe karşılık oranlarının hedeflenen seviyelerin altında kaldığı, buna göre belirli rütbelerdeki personel ihtiyacının sürdürülebilir biçimde karşılanabilmesi amacıyla rütbe terfi şartlarında düzenlemeye gidildiği, bu kapsamda Yüksek Askerî Şûra kararıyla; hizmet süresi uzatılabilecek general ve amirallere ilişkin sayı, yaş haddi kriterleri ve terfilerde aranacak eğitim şartlarına yönelik yeni hükümler getirildiği, bu doğrultuda söz konusu düzenlemeyle görev süresinin uzatılması durumunun alt rütbelerdeki personelin terfi haklarını engellemediği ve bu uygulamanın TSK'nın genel yapısı açısından olumsuz bir etki oluşturmayacağı,

- 4857 sayılı İş Kanununun 109'uncu maddesinde yapılması öngörülen değişiklikle birlikte işçilere kayıtlı elektronik posta (KEP) yoluyla bildirim yapılabilmesine ve bu bildirimin yazılı ve ıslak imzalı tebliğatlar ile aynı hukuki geçerliliğe sahip sayılabilesine olanak tanındığı, bu kapsamda fesih bildirimleri hariç tutulmak üzere iş ilişkisindeki karşılıklı bildirimlerin dijital ortamda gerçekleştirilmesinin mümkün hâle getirildiği, bu düzenleme aracılığıyla sürdürülebilirlik ve dijitalleşme politikalarının desteklenmesinin amaçlandığı, buna göre belge oluşturma, gönderme ve arşivleme yükümlülüklerinin dijital ortama taşınması suretiyle işverenlerin fiziki dosyalama yükünün azaltıldığı ve zaman ile maliyet tasarrufu sağlanmasının hedeflendiği, ayrıca KEP sistemine ilişkin maliyetlerin işverenlerce karşılanacağına hüküm altına alındığı, böylece dijital Türkiye politikaları doğrultusunda, çalışan ve işverenlerin çok sayıda hizmete elektronik ortamda erişebilmesine katkı sağlandığı,

- Turizm yatırımlarının sağlıklı, düzenli ve sürdürülebilir şekilde işletilmesi ile bu yatırımların devamlılığının sağlanmasının turizm sektörünün millî ekonomiye verimli bir unsur olarak kazandırılması açısından stratejik bir öneme sahip olduğu, bu kapsamda 2634 sayılı Turizmi Teşvik Kanununun 1'inci maddesi uyarınca turizm sektörünün teşvik edilmesi ve sektörel gelişimi destekleyecek dinamik bir yapı ile etkin bir işleyişin oluşturulması amacıyla gerekli tedbirlerin alınması ve uygulanması hususunda Kültür ve Turizm Bakanlığının yetkilendirildiği, bu doğrultuda Bakanlık tarafından işletilen ücretsiz girişli günübirlik tesislerin, kültür ve turizm yatırımlarının altyapı hizmetlerini desteklemek amacıyla planlandığı, buna göre bu tesislerin işletilmesindeki temel amacın kazanç sağlamak olmadığı ve sosyal devlet ilkesi çerçevesinde topluma hizmet sunmak olduğu, bu açıdan yapılan düzenleme ile işletme faaliyetlerinden elde edilen gelirlerin Bakanlığın görev ve sorumluluklarının yerine getirilmesinde kullanılmak üzere merkez ve taşra teşkilatlarının faaliyetlerine kaynak olarak aktarıldığı, yine vatandaşların söz konusu tesislere ücretsiz olarak giriş yapabildiği, ayrıca hizmetlerin sürdürülebilirliği amacıyla yapılan düzenlemelerin Bakanlık kontrolü ve onayı doğrultusunda hazırlanan sözleşmelerle yürütüldüğü ve söz konusu sözleşmelerde fiyat tarifelerine ilişkin hükümlerin de yer aldığı,

- Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesinde yer alan gençlik merkezleri, genç ofisler, yurtlar, kamplar, spor tesisleri, sporcu eğitim merkezleri ve Türkiye olimpiik hazırlık merkezleri gibi birimlerde görev yapan memur ve sözleşmeli personelin çalışma süresi ve saatlerine ilişkin düzenleme yapma yetkisinin Bakanlığa verildiği, bu kapsamda 24 saat esasına göre hizmet sunan taşra birimlerinde fazla çalışma dışında nöbet tutan ancak bu nöbete karşılık izin kullanamayan personele yönelik yeni bir uygulamaya gidildiği ve düzenleme ile ayda 90 saati geçmemek üzere fazla çalışma süresi karşılığında ilgili yıl merkezi yönetim bütçe kanununda belirlenen fazla mesai ücretinin beş katına kadar personele ödeme yapılabileceği, bu uygulamanın 12.000 memur ve sözleşmeli personel ile sınırlı olacağı, bu doğrultuda birimlerde görev alan psikolog, sağlık çalışanı ve kurs eğitmeni gibi personelin yalnızca mesai saatlerinde görev alanında bulunmasının öğrencilerin birimlerde olduğu zaman dilimleriyle örtüşmemesi sebebiyle hizmetlerin etkinliğini azalttığı, bu kapsamda ilgili personelin öğrenci mevcudiyetinin yoğun olduğu saatlerde görev yapmalarının kurs açılması, sağlık sorunlarına müdahale edilmesi ve psikolojik desteğin sağlanabilmesi açısından önemli olduğu,

- 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca işyerlerinde haftalık çalışma süresinin 45 saat olarak belirlendiği, bu süreyi tamamlayan çalışanlara yedi günlük dönem içinde bir günlük hafta tatili hakkının tanındığı ve uygulamada bu hakkın altı gün çalışan işçilerin yedinci günü izinli sayılması biçiminde uygulandığı, buna göre düzenlemeyle Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından turizm işletme belgesi verilen konaklama tesislerinde çalışan personele yönelik olarak yazılı talep veya onayları doğrultusunda hafta tatilinin zorunlu hâller kapsamında 10 günlük süre içinde esnek biçimde kullanılabilmesine olanak sağlanacağı, bu kapsamda haftalık 45 saatlik çalışma süresini dolduran çalışanların, yazılı onay vermeleri koşuluyla hafta tatillerini takip eden dört gün içinde kullanabilmelerine imkân tanındığı,

ayrıca bu onayın geri alınması durumunda işverene 30 gün önceden yazılı bildirimde bulunulması şartının getirildiği, söz konusu esneklik sayesinde çalışanların dinlenme sürelerinin birleştirilerek daha verimli kullanılabileceği, ayrıca düzenleme ile değişen sosyoekonomik koşullar doğrultusunda işçi ve işveren ilişkilerinde sürdürülebilir çalışma barışının korunmasının amaçlandığı ve düzenlemenin toplamda 7.467 adet turizm işletme belgeli tesisi kapsadığı,

- Türkiye genelinde İŞKUR tarafından yetkilendirilen toplam 914 özel istihdam bürosunun faaliyet gösterdiği ve bu büroların işe yerleştirme süreçlerine kayda değer katkılar sunduğu, bu nedenle söz konusu kuruluşlara yönelik standardizasyon ihtiyacının doğduğu, bu kapsamda özel istihdam bürolarının İŞKUR ile veri paylaşımına ilişkin yükümlülüklerinin yeniden düzenlendiği ve bu yükümlülükler aykırı hareket edilmesi hâlinde idari para cezası uygulanmasının öngörüldüğü, bu sayede iş gücü piyasasında veri bütünlüğünün sağlanacağı ve özel istihdam büroları tarafından İŞKUR’a anlık veri paylaşımının gerçekleştirileceği, bu kapsamda iş ve işçi bulma süreçlerinin daha şeffaf, izlenebilir ve denetlenebilir bir yapıya kavuşturulacağı, bunlara ek olarak veri paylaşımı ve işlenmesine ilişkin süreçlerin 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu çerçevesinde yürüttüğü ve söz konusu Kanun kapsamında kişisel verilerin, istihdam, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal güvenlik, sosyal hizmetler ve sosyal yardım alanlarındaki hukuki yükümlülüklerin yerine getirilmesi amacıyla işlenebileceğinin hüküm altına alındığı,

- 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununa ekli (IV) sayılı cetvelde yer alan kamu kurumlarının Avrupa Birliği ve diğer uluslararası kuruluşlardan sağlanan fonlardan yararlanabilmesi amacıyla bir düzenleme yapıldığı, bu düzenlemeyle (I) ve (II) sayılı cetvellerde yer alan kurumların tabi olduğu usul ve esasların (IV) sayılı cetvel kapsamındaki SGK ve İŞKUR’a da uygulanabilmesinin önünün açıldığı, böylece fon kaynaklarına erişim ve kullanımda mevcut uygulama farklılıklarının ortadan kaldırılmasının hedeflendiği, buna bağlı olarak söz konusu kurumların bu kaynaklardan daha etkin, verimli ve adil bir biçimde yararlanabilmesinin amaçlandığı,

- Yurt dışında ikamet eden vatandaşlar tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılacak başvuruların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca uygun görülen hizmet alanları ile sınırlı olmak kaydıyla ilgili ülkelerde görev yapan çalışma ve sosyal güvenlik müşavirlikleri veya ataşelikleri aracılığıyla alınabilmesine olanak sağlanacağı ve bu yöntemle başvuru sahiplerinin bulundukları ülkelerden doğrudan hizmete erişimlerinin sağlanacağı, ayrıca bu yöntem ile postayla yapılan işlemlerde yaşanabilecek gecikme ve aksaklıkların önleneceği, söz konusu uygulamayla, özellikle emeklilik işlemleri gibi hizmetlerin sosyal güvenlik müşavirlikleri veya ataşelikleri aracılığıyla yürütülmesinin öngörüldüğü, böylece yurt dışında yaşayan vatandaşların başvuru süreçlerinin ve hizmetlere erişiminin kolaylaştırılacağı, buna ek olarak yurt dışında yaşayan ve e-Devlet uygulamasını etkin şekilde kullanamayan vatandaşların ise yalnızca bürokratik işlemler nedeniyle Türkiye’ye gelme gerekliliğinin ortadan kaldırılacağı,

ifade edilmiştir.

4. KOMİSYONUN MADDELER HAKKINDA KARARI

Teklifin maddelerinin görüşmelerine geçilmesinin oylanmasından önce; Teklifin 4’üncü maddesinin Anayasa’nın 10’uncu, 13’üncü ve 48’inci maddelerine, 6’ncı ve 11’inci maddelerinin Anayasa’nın 7’nci ve 128’inci maddelerine, 10’uncu maddesinin Anayasa’nın 50’nci maddesine, 13’üncü maddesinin Anayasa’nın 20’nci maddesine aykırı olduğu gerekçesiyle İçtüzüğü’nün 38’inci maddesi uyarınca önerge verilmiş, işleme alınan önerge oylamaya sunulmuş ve kabul edilmemiştir.

Teklifin geneli üzerindeki görüşmelerin ardından maddelerinin görüşülmesine geçilmesi kararlaştırılmıştır.

Madde 1

Teklifin çerçeve 1’inci maddesi; madde ile değiştirilmesi öngörülen 926 sayılı Kanunun 47’nci maddesinin birinci fıkrasının (f) bendinde yer alan “başarı ile bitirmiş” ibaresinin mevzuatta ifade bütünlüğünün sağlanması amacıyla “başarıyla tamamlamış” şeklinde redaksiyona tabi tutulması suretiyle kabul edilmiştir.

Madde 2

Teklifin çerçeve 2’nci maddesi; aynen kabul edilmiştir.

Madde 3

Teklifin çerçeve 3’üncü maddesi; madde ile 926 sayılı Kanuna eklenmesi öngörülen geçici 51’inci maddenin ikinci fıkrasında yer alan “Harp akademileri eğitimi” ibaresinin mevzuatta ifade bütünlüğünün sağlanması amacıyla “Harp akademileri öğrenimini” şeklinde redaksiyona tabi tutulması suretiyle kabul edilmiştir.

Madde 4, 5 ve 6

Teklifin çerçeve 4, 5 ve 6’ncı maddeleri; aynen kabul edilmiştir.

Madde 7

Teklifin çerçeve 7’nci maddesi; madde ile 3146 sayılı Kanunun mülga 39’uncu maddesinin 39’uncu madde olarak yeniden düzenlenen ikinci fıkrasında yer alan “Bu Kanun” ibaresinin kanun yazım tekniğine uygunluğun sağlanması amacıyla “Bu madde” şeklinde, aynı fıkra da yer alan “tahsis olunmuştur” ibaresinin “tahsis edilmiştir” şeklinde, altıncı fıkrasında yer alan “tahsis olunan” ibarelerinin “tahsis edilen” şeklinde değiştirilerek redaksiyona tabi tutulması suretiyle kabul edilmiştir.

Madde 8

Teklifin çerçeve 8’inci maddesi; madde ile 3289 sayılı Kanunun değiştirilen mülga 35’inci maddesinin kanun yapım tekniğine uygunluğun sağlanması amacıyla kabul edilen önerge doğrultusunda madde numarasının 31 olarak değiştirilmesi suretiyle kabul edilmiştir.

Madde 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16 ve 17

Teklifin çerçeve 9,10,11,12,13,14,15,16 ve 17’nci maddeleri; aynen kabul edilmiştir.

Madde 18

Teklifin çerçeve 18’inci maddesi; madde ile 5510 sayılı Kanunun ek 19’uncu maddesinde yer alan “14.469” ibaresinin yaşlılık, malullük, ölüm aylığı almakta olan emeklilere ve hak sahiplerine dosya bazında 14.469 TL olarak öngörülen aylık asgari ödeme tutarının 2025 yılı Temmuz ayı ödeme dönemi itibarıyla 5510 sayılı Kanunun 4’üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bendi kapsamındaki emekli ve hak sahiplerinin aylık artışında uygulanan 2025 yılı Ocak-Haziran dönemi için Türkiye İstatistik Kurumu tarafından açıklanan en son temel yıllık tüketici fiyatları genel endeksindeki değişim oranı olan %16,67 oranında artırılması amacıyla kabul edilen önerge doğrultusunda “16.881” şeklinde değiştirilmesi suretiyle kabul edilmiştir.

Madde 19 ve 20

Teklifin çerçeve 19 ve 20’nci maddeleri; aynen kabul edilmiştir.

Madde 21

Teklifin yürürlüğe ilişkin 21’inci maddesi; uygulamada ortaya çıkabilecek tereddütlerin giderilmesi amacıyla birinci fıkrasının (c) bendinde yer alan “yürürlüğe girdiği” ibaresinin “yayımlandığı” şeklinde değiştirilmesi, ayrıca yaşlılık, malullük, ölüm aylığı almakta olan emeklilere ve hak sahiplerine yapılan

ödemelerin 2025 yılı Temmuz ayı ödeme döneminden itibaren ödenmesini teminen kabul edilen önerge doğrultusunda fıkra (ç) bendinin eklenmesi ve diğer bentlerin buna göre teselsül ettirilmesi suretiyle kabul edilmiştir.

Madde 22

Teklifin yürütmeye ilişkin 22'nci maddesi; aynen kabul edilmiştir.

Teklifin; maddelerinin kabul edilmesinin ardından tümü oylanmış ve kabul edilmiştir.

Ayrıca, Komisyondan alınan yetki çerçevesinde Teklif metninin tümü; kanun dili ve tekniği, anlatıma açıklık kazandırılması ile kanunların hazırlanmasında uygulanan usul ve esaslar doğrultusunda gözden geçirilmiş, bu çerçevede metinde redaksiyon mahiyetinde değişiklikler yapılmıştır.

5. GENEL KURULDA TEMSİL

İçtüzüğün 45'inci maddesi uyarınca Teklifin Genel Kuruldaki görüşmelerinde Komisyonumuzu temsil etmek üzere;

- Adıyaman Milletvekili Resul KURT,
- Aksaray Milletvekili Hüseyin ALTINSOY,
- Ankara Milletvekili Orhan YEGİN,
- Bursa Milletvekili Ahmet KILIÇ,
- Denizli Milletvekili Nilgün ÖK,
- Elazığ Milletvekili Ejder AÇIKKAPI,
- İzmir Milletvekili Yaşar KIRKPINAR,
- Kayseri Milletvekili Mustafa Baki ERSOY,
- Kırşehir Milletvekili Necmettin ERKAN,
- Konya Milletvekili Orhan ERDEM,
- Konya Milletvekili Mustafa KALAYCI,
- Osmaniye Milletvekili Seydi GÜLSOY,
- Sakarya Milletvekili Ertuğrul KOCACIK,
- Samsun Milletvekili Ersan AKSU,
- Uşak Milletvekili İsmail GÜNEŞ,
- Yozgat Milletvekili Süleyman ŞAHAN,

özel sözcüler olarak seçilmiştir.

Başkan	Başkanvekili	Sözcü
<i>Mehmet Muş</i>	<i>İsmail Faruk Aksu</i>	<i>Orhan Erdem</i>
Samsun	İstanbul	Konya
		(Bu raporun özel sözcüsüdür)
Kâtip	Üye	Üye
<i>Nilgün Ök</i>	<i>Ayyüce Türkeş Taş</i>	<i>Sadullah Kısacık</i>
Denizli	Adana	Adana
(Bu raporun özel sözcüsüdür)	(Muhalefet şerhimiz vardır)	(Muhalefet şerhimiz vardır)
Türkiye Büyük Millet Meclisi		(Sıra Sayısı: 217)

Üye <i>Resul Kurt</i> Adıyaman (Bu raporun özel sözcüsüdür)	Üye <i>Hüseyin Altınsoy</i> Aksaray (Bu raporun özel sözcüsüdür)	Üye <i>Orhan Yegin</i> Ankara (Bu raporun özel sözcüsüdür)
Üye <i>Cavit Arı</i> Antalya (Muhalefet şerhimiz vardır)	Üye <i>Hakkı Saruhan Oluç</i> Antalya (Muhalefet şerhimiz vardır)	Üye <i>Mustafa Erdem</i> Antalya (Muhalefet şerhimiz vardır)
Üye <i>Ahmet Kılıç</i> Bursa (Bu raporun özel sözcüsüdür)	Üye <i>Ejder Açıkkapı</i> Elâzığ (Bu raporun özel sözcüsüdür)	Üye <i>Rahmi Aşkın Türeli</i> İzmir (Muhalefet şerhimiz vardır)
Üye <i>Yaşar Kırkpınar</i> İzmir (Bu raporun özel sözcüsüdür)	Üye <i>Cevdet Akay</i> Karabük (Muhalefet şerhimiz vardır)	Üye <i>Mustafa Baki Ersoy</i> Kayseri (Bu raporun özel sözcüsüdür)
Üye <i>Necmettin Erkan</i> Kırşehir (Bu raporun özel sözcüsüdür)	Üye <i>Mustafa Kalaycı</i> Konya (Bu raporun özel sözcüsüdür)	Üye <i>Veli Ağbaba</i> Malatya (Muhalefet şerhimiz vardır)
Üye <i>Ahmet Vehbi Bakırlıoğlu</i> Manisa (Muhalefet şerhimiz vardır)	Üye <i>Seydi Gülsoy</i> Osmaniye (Bu raporun özel sözcüsüdür)	Üye <i>Tahsin Ocaklı</i> Rize (Muhalefet şerhimiz vardır)
Üye <i>Ertuğrul Kocacık</i> Sakarya (Bu raporun özel sözcüsüdür)	Üye <i>Erhan Usta</i> Samsun (Muhalefet şerhimiz vardır)	Üye <i>Ersan Aksu</i> Samsun (Bu raporun özel sözcüsüdür)
Üye <i>İsmail Güneş</i> Uşak (Bu raporun özel sözcüsüdür)	Üye <i>Gülcan Kaçmaz Sayyigıt</i> Van (Muhalefet şerhimiz vardır)	Üye <i>Süleyman Şahan</i> Yozgat (Bu raporun özel sözcüsüdür)

MUHALEFET ŞERHİ

2/3186 esas numaralı “**Bazı Kanunlarda ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi**”ne Cumhuriyet Halk Partisi Plan ve Bütçe Komisyonu Üyeleri olarak karşı olmamızın nedenleri aşağıda ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

I. USUL AÇISINDAN DEĞERLENDİRME

TBMM Plan ve Bütçe Komisyonunda görüşülen 2/3186 esas numaralı “**Bazı Kanunlarda ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi**” genel kabul görmüş yasama ilkelerine ve kanun yapma teamüllerine aykırı bir biçimde hazırlanan 22 maddeden oluşan bir torba kanun teklifidir.

Yürürlük ve yürütme dahil 22 maddeden oluşan 11 Kanun ve 1 Kanun Hükmünde Kararnamede değişiklik yapmakta olan söz konusu kanun teklif metninin hem hazırlanma ve tedvininin hem de TBMM’de yasalaştırılma sürecinin usul yönünden önemli zaafı bulunmaktadır.

Cumhuriyet Türkiye’sine Osmanlı’dan aktarılan en önemli kurumların başında Meclis gelmektedir. Millî mücadeleyi yöneten bu meclisin hafızasında parlamento hukukumuzun kurucu metinleri olan 1877 tarihli Heyeti Ayan Nizamname-i Dahilisi, 1927 tarihli TBMM Dahili Nizamnamesi ve halen meri olan 1973 tarihli TBMM İhtüzüğü bulunmaktadır. Ayrıca, yazılı hukuk kaynakları dışında Meclis teamülleri parlamentonun çalışmalarında başvurduğu diğer çok önemli bir kaynağı oluşturmaktadır.

Bununla birlikte, 2002’den günümüze Meclisin çoğunluğunu oluşturan AKP iktidarı parlamento hukukunun en temel kurum ve kurallarını ihlal ederek ve aşındırarak bu alandaki tarihsel birikimi ortadan kaldırmaktadır.

Konu bu çerçevede ele alındığında;

1.1 Söz Konusu Kanun Teklifi Torba Kanun Formatında Getirilmiştir.

3 maddesi 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanununda, 1 maddesi 2634 sayılı Turizmi Teşvik Kanununda, 1 maddesi 2873 sayılı Milli Parklar Kanununda, 2 maddesi 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Alanında Bazı Mali Hükümler Hakkında Kanunda, 2 maddesi 3289 sayılı Gençlik ve Spor Hizmetleri Kanununda, 3 maddesi 4857 sayılı İş Kanununda, 2 maddesi 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu ile İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanunda, 1 maddesi 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununda, 1 maddesi 5234 sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunda, 2 maddesi 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda, 1 maddesi 5544 sayılı Meslekî Yeterlilik Kurumu ile İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanunda, 1 maddesi 1 maddesi 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede değişiklik ve ilaveler yapmakta olan 22 maddeden oluşan söz konusu torba kanun teklifinin 1 maddesi daha önce bir kanun maddesi hükmünde yapılan düzenlemenin, 4 maddesi ise daha önce aynı konuda Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri (bunlardan birisi aynı zamanda 703 sayılı KHK'nın bir maddesinin Anayasa Mahkemesince iptal edilmesi ile de ilgili bulunmaktadır) ile yapılan düzenlemelerin Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmesi ilgilidir.

AKP iktidarı döneminde kanun yapma usul ve yöntemlerinin etkin ve verimli olmayan bir çerçevede oluşturulduğu ve uygulandığı görülmektedir. Nitekim kamuoyunda 'torba kanun' olarak adlandırılan ve istisnai hallerde kullanılmasının uygun olduğu düşünülen bazı kanunlarda ve kanun hükmünde kararnamelerde değişiklik yapılması hakkında kanun tekliflerinin son dönemlerde adeta hâkim norm haline geldiği gözlenmektedir. Bu kapsamda, birbiriyle hiç ilgisi ve ilişkisi olmayan konular söz konusu 'torba kanun' yöntemi kullanılarak yasalaştırılmaya çalışılmaktadır.

Bununla birlikte, bu tür kanun hazırlama ve yapma teknikleri, hem torba kanunda ele alınan konuların ilgili ana mevzuatıyla uyumu açısından ciddi sorunlar yaratmakta hem de uygulama aşamasında öngörülemeyen sonuçların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bunun sonucunda, bazen aynı kanun maddesinin kısa süre içinde defalarca değiştirilmesi gereği doğmakta ve bu kapsamda düzenlemelerden doğudan veya dolaylı olarak etkilenen vatandaşlar mağdur olmaktadır.

Öte yandan, torba kanun tekliflerinin **TBMM Genel Kurulunda 'Temel Kanun' olarak görüşülmesi de ciddi sakıncalar içermektedir.** TBMM İktüzüğü'nün temel kanunları düzenleyen 91. maddesi "düzenlediği alan yönünden bütünlüğünün ve maddeler arasındaki bağlantıların korunması zorunluluğunun bulunması" hükmünü taşımaktadır. Bu çerçevede, konu yönünden birbiriyle hiç ilişkisi olmayan konuların Meclis Genel Kurulunda maddeler üzerinde gerekli tartışmalar yapılmadan hızlı bir biçimde temel kanun olarak görüşülmesi TBMM İktüzüğü'ne aykırıdır.

Görüşmekte olduğumuz kanun teklifinde de birbiri ile ilintisiz konulardaki kanunlarda ve kanun hükmünde kararnamelerde yapılan düzenlemeleri görmekteyiz. Bu çerçevede, konu bütünlüğü ve iç tutarlılığı olmayan torba kanun düzenlemesi ile Meclis çalışmalarında komisyon düzleminde ihtisaslaşma anlamsızlaşmakta gerek milletvekillerinin gerekse komisyonların kapasitesinin çok gerisinde bir kanun yapım süreci ortaya çıkmakta ve bu durum parlamento çalışmalarının niteliğini zayıflatmaktadır.

1.2 Kanun Teklifi Tali Komisyonlarda Görüşülmemiştir

Bursa Milletvekili Emine Yavuz Gözgeç ve Adıyaman Milletvekili Resul Kurt ile 51 Milletvekili tarafından hazırlanan kanun teklifi 30.06.2025 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı'na verilmiş, aynı tarihte esas komisyon olarak Plan ve Bütçe Komisyonu'na, tali komisyon olarak da Milli Savunma Komisyonuna ve Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonuna sevk edilmiştir.

22 maddelik kanun teklifi Plan ve Bütçe Komisyonu'nun 03.07.2025 günü saat 10.00'da başlayan yaklaşık 10 saatlik birleşiminde kabul edilmiştir.

Bununla birlikte, söz konusu kanun teklifinin tali komisyon olarak görevlendirilen Milli Savunma Komisyonu ve Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonunda görüşülmediği öğrenilmiştir.

Parlamentolarda ihtisaslaşma yasama kalitesi açısından çok önemlidir. Bu konuda İktüzükte ayrıntılı düzenlemelere yer verilmiştir İktüzükte tali komisyonların çalışmadığı bir durum söz konusu değildir. Bu konu İktüzüğün 23, 34 ve 37. maddelerinde ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Nitekim TBMM İktüzüğünün 23'üncü maddesinde "Tali komisyonların hangi yönden veya hangi maddeler hakkında görüş

bildirecekleri havale sırasında belirtilmemiş ise, bu komisyonlar görüşlerini kendileriyle ilgili gördükleri hususlar üzerinde bildirirler" denilirken, İçtüzüğün 34'üncü maddesinde "Bir komisyon, kendisine havale edilen teklifi, başka bir komisyonun ihtisası dahilinde görürse, gerekçeli olarak teklifin o komisyona havale edilmesini isteyebilir. Bir komisyon, kendisine havale edilen teklif yahut herhangi bir mesele için, bir başka komisyonun düşüncesini öğrenmeyi gerekli görürse, teklifin o komisyonda görüşüldükten sonra iadesini isteyebilir" denilmektedir. İçtüzüğün 34'üncü maddesinin bir başka paragrafında "Bir komisyon, başka bir komisyona havale edilmiş bir teklif yahut herhangi bir mesele için düşüncesini belirtmekte yarar görürse, o teklifin kendisine havale edilmesini isteyebilir" hükmüne yer verilmiştir.

Komisyonlara üye seçilirken milletvekillerinin uzmanlık alanları göz önüne alınmaktadır. Bu çerçevede, özel uzmanlık alanı ve değerlendirme ve tartışma gerektiren konuların öncelikle ilgili komisyonlarda görüşülmesi gerekmektedir. Plan ve Bütçe Komisyonu'nun asıl komisyon olduğu durumlarda da tekliflerin ilgili tali komisyonlarca düzenlenecek komisyon raporları dikkate alınarak Plan ve Bütçe Komisyonu'nda karara bağlanması hem İçtüzüğe uygun olacak hem de yasama faaliyetinin daha sağlıklı yürütülmesini sağlayacaktır. Böylelikle de yasama kalitesi güçlenecektir.

Ancak bu kanun teklifi ile bu perspektiften yoksun olduğu görülmektedir. Bu durum parlamento hukukunu zayıflatmakta ve etkin iş bölümünü ortadan kaldırmaktadır. Bu yaklaşım doğru bir yaklaşım olmayıp, parlamento hukukunda ana komisyon-tali komisyon ilişkisini tartışmalı hale getirmektedir.

Kod yasalarda gerçekleştirilmeyen, **TBMM'nde ilgili komisyonlarda yeteri kadar tartışılmayan kanun teklifleriyle ve sadece Plan ve Bütçe Komisyonundan geçirilen torba yasalarla getirilen hükümlerle bütüncül olmayan yasa yapma alışkanlığı** ilave problemlere neden olmakta, kod yasalardaki bazı hükümlerin sık sık değişimine sebebiyet vermektedir.

Geçmiş dönemlerde de kötü bir alışkanlık olarak değerlendirdiğimiz bu türden kanun hazırlama ve yapma tekniği, hem torba kanun teklif ve tasarılarında ele alınan konuların yürürlükteki mevzuatla uyumu açısından ciddi sorunlar yaratmış, hem de bu kanunların uygulanması aşamasında daha önceden öngörülemeyen sıkıntılar ortaya

çıkmasına neden olmuştur. Bunun sonucunda, TBMM'den ilgili ihtisas komisyonlarında yeterince tartışılıp görüşülmeden acele bir şekilde geçen çok sayıda düzenlemeden ülkemiz ve vatandaşlarımız doğrudan veya dolaylı olarak olumsuz etkilenecek mağdur olmakta ve aynı kanun maddesinin kısa süre içinde defalarca değiştirilmesi gereği doğmaktadır. Hatta bu düzenlemelerden bazıları bilahare Anayasa Mahkemesi tarafından Anayasa'ya aykırı bulunularak iptal edilmektedir.

Nitekim Kanun Teklifinin 4. maddesindeki düzenleme, daha önce 3/11/2022 tarihli ve 7420 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 10. maddesiyle 2634 sayılı Turizmi Teşvik Kanununun 6. maddesinde yapılan değişikliğin CHP'nin başvurusu üzerine Anayasa Mahkemesinin 5/11/2024 tarihli ve E: 2023/9, K: 2024/183 sayılı Kararıyla iptaliyle ilgilidir.

Uygulamada yasama çalışmalarının mutfağı niteliğindeki komisyonlar bir tür yasak savma süreci olarak görülmekte; Genel Kurul'da ise müzakere süreci işletilememekte; iktidar partisi milletvekillerinin oyu yasama çalışmaları sırasında belirleyici olmaktadır.

Konuya bu çerçevede bakıldığında ihtisaslaşmadan yararlanmak suretiyle komisyonların görece teknik çalışmaları yürütebilmesine imkân sağlanması büyük önem arz etmektedir. Bu kapsamda, görüşmekte olduğumuz kanun teklifinde tali Komisyonların kendi görev alanındaki sorumluluğu yerine getirmekten kaçınması ciddi sakıncalar içermektedir.

1.3 Etki Analizi Raporu Ciddi Eksiklikler İçermektedir

Kanun teklifinin komisyonda görüşülmesi sırasında teklifin bütünü ile ilgili olarak sunulan Etki Analiz Raporunun özenle hazırlanmadığı, yetersiz olduğu ve bazı bilgi ve mali yük hesaplamalarını içermediği anlaşılmıştır.

Örneğin;

-Teklifin Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunundaki değişikliklere ilişkin 1, 2, 3. Maddelerinde yer alan düzenlemeler konusunda; “Söz konusu düzenlemelerin

hayata geçirilmesi, Silahlı Kuvvetlerin hizmet ve görev ihtiyacı sebebiyle bulundukları rütbede hizmete devam etmelerinde zaruret görülen general ve amiral ihtiyacını karşılamasına ve Silahlı Kuvvetlerin belirli rütbelerde görevin gereği olarak ortaya çıkan personel ihtiyacını karşılamasına katkı sağlayarak Türk Silahlı Kuvvetlerinin uygulamakta olduğu İnsangücü Planının sorunsuz bir şekilde yürütülmesinde büyük önem arz edecektir. Söz konusu düzenleme, Anayasa ve Kanunlar ile Silahlı Kuvvetlere verilen görev ve sorumlulukların hizmetin gerektirdiği şekilde eksiksiz olarak yerine getirilmesi noktasında idareye katkı sağlayacaktır. Yapılan düzenleme ilave maliyet oluşturmamaktadır” hususları gerekçe gösterilerek herhangi bir mali yük belirlemede bulunulmamıştır.

-Teklifin 6. maddesindeki hüküm için Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilen Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi hükmünün, kararda belirtildiği üzere Kanun ile düzenlenmesinin sağlandığı, herhangi bir yenilik getirmediği gerekçe gösterilerek söz konusu düzenlemenin mali etkisi konusunda herhangi bir belirlemede bulunulmamıştır.

-Teklifin 10. maddesindeki düzenleme kapsamına dahil edilen konaklama sektörü çalışanlarının sayısı tam olarak bilinemediği gerekçesiyle herhangi bir mali yük tahmininde bulunulmamıştır.

-Teklifin 12. maddesindeki İş Kanununun 109 uncu maddesinde yer alan yazılı bildirim şartının elektronik bildirimle de yerine getirilebilmesi ile ilgili düzenleme konusunda herhangi bir mali yük belirlemede bulunulmamıştır.

11 adet Kanun ve 1 Kanun Hükmünde Kararname hükümlerinde ayrıntılı değişiklik ve eklemeler yapan söz konusu yasa teklifinin gelir ve gider etkisinin daha detaylı analizlerle ortaya konulması gerekmekteydi. 5018 sayılı Kanunun 14. maddesinde açıklanan hesaplamalar kanun tekliflerinin ve komisyonlarda görüşülmesine başlanılması, yasa yapma sürecinin etkin çalışması ve daha sağlıklı ve uzun ömürlü yasal düzenlemelerin yapılması açısından önemlidir.

1.4 AKP iktidarı kendisinin hazırlanmasına ve yasalaşmasına ön ayak olduğu 2017 referandumu ile kabul edilen Anayasa'nın hükümlerine uymamaktadır.

21.01. 2017 tarih ve 6771 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 17.maddesi ile 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasa'sına eklenen Geçici 21. maddenin B fıkrası;

“B) Bu Kanunun yayımı tarihinden itibaren en geç altı ay içinde Türkiye Büyük Millet Meclisi, bu Kanunla yapılan değişikliklerin gerektirdiği Meclis İçtüzüğü değişikliği ile diğer kanuni düzenlemeleri yapar. Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle düzenleneceği belirtilen değişiklikler ise Cumhurbaşkanının göreve başlama tarihinden itibaren en geç altı ay içinde Cumhurbaşkanı tarafından düzenlenir.”

hükmünü içermektedir.

Söz konusu hüküm gereği referandum ile Anayasa'da yapılan değişikliklerin kabulünü müteakiben yasalarda yapılması gereken değişikliklerin en geç altı ay içerisinde yapılması gerekmekte idi.

Bununla birlikte, söz konusu değişiklikler TBMM tarafından gerçekleştirilmediği için 7142 sayılı 6771 Sayılı Kanunla Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında Yapılan Değişikliklere Uyum Sağlanması Amacıyla Çeşitli Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Konusunda Yetki Kanunu yürürlüğe konulmuştur.

Söz konusu kanunun gerekçesinde;

“21/1/2017 tarihli ve 6771 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile 18/10/1982 tarihli ve 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında değişiklik yapılmış ve yapılan değişiklikle, parlamenter hükümet sistemi yerine Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemi getirilmiştir.

Anayasa değişikliğiyle getirilen yeni hükümet sistemine bağlı olarak Anayasada; Başbakanlık ve Bakanlar Kuruluna ilişkin hükümlerde değişiklik yapılmış, Bakanlar Kurulu tarafından çıkarılan tüzük şeklindeki düzenleyici işlem uygulamasına son verilmiş, savaş hali hariç askeri mahkemelerin kurulamayacağı düzenlenmiş, Cumhurbaşkanına bakanlıkların kurulması, kaldırılması, görevleri ve yetkileri ile teşkilat yapısı ile merkez ve taşra teşkilatlarının kurulması, üst kademe kamu

yöneticilerinin atanmalarına ilişkin usul ve esasların düzenlemesi, kamu tüzelkişiliğinin kurulması, Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliğinin teşkilatı ve görevleri, Devlet Denetleme Kurulunun işleyişi, üyelerinin görev süresi ve diğer özlük işleri ile yürütme yetkisine ilişkin konularda Cumhurbaşkanlığı karamamesi çıkarabilme yetkisi verilmiş ve yeni hükümet sistemi çerçevesinde çeşitli maddelerde önemli değişiklikler yapılmıştır. Anayasada gerçekleştirilen yeni hükümet sistemine geçiş için yapılan değişiklikler ilgili kanunlarda bazı düzenlemelerin yapılmasını gerekli hale getirmiştir.

Blindiğı üzere, Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Kurulunun 20/4/2018 tarihli ve 1183 sayılı Kararıyla 3/11/2019 tarihinde yapılması planlanan 27 nci Yasama Dönemi milletvekili genel seçimi ve Cumhurbaşkanlığı seçiminin tarihi 24/6/2018 olarak değiştirilmiştir. Bu sebeple Anayasa değişikliğinin gerektirdiğı kanuni düzenlemelerin bir an önce yapılması önem arz etmekte olup ivedi olarak yapılması gereken bazı düzenlemelerin kanun hükmünde kararname çıkarılması yoluyla gerçekleştirilmesinde zorunluluk bulunmaktadır.

Bu kapsamda çıkarılacak kanun hükmünde kararnameler ile yeni hükümet sisteminde uygulaması kalmayacak olan tüzük, Bakanlar Kurulu, Başbakan, Başbakanlık, kanun tasarısı gibi bazı ibarelerin kanun ve kanun hükmünde kararnamelerden çıkarılması ve Cumhurbaşkanlığı hükümet sisteminin gerektirdiğı düzenlemelerin yapılması öngörülmekte olup bu düzenlemeler yapılırken kamu hizmetlerinin verimli, süratli ve etkin bir şekilde yürütölmesi, atama ve görevde yükselmede kariyer ve liyakat esaslarının esas alınması, kamu hizmetlerinde koordinasyonun sağlanması ve kaynak kullanımında israfın önlenmesi gibi ilkeler göz önünde bulundurulacaktır.

Tasarı ile, yukarıda belirtilen düzenlemelerin yapılabilmesi için Bakanlar Kuruluna Türkiye Büyük Millet Meclisi ve Cumhurbaşkanlığı seçimleri sonucunda Cumhurbaşkanının yemin ederek göreve başladığı tarihe kadar geçerli olacak şekilde kanun hükmünde kararname çıkarma yetkisinin verilmesi amaçlanmaktadır.”

açıklamaları yer almaktadır.

Anayasa'nın değiştirilen madde hükümleri gereğince altı ay içerisinde gerçekleştirilmesi gereken yasa değişiklikleri seçimlerin öne alınması gerekçe gösterilerek yasalaştırılan 7142 sayılı 6771 Sayılı Kanunla Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında Yapılan Değişikliklere Uyum Sağlanması Amacıyla Çeşitli Kanun Ve

Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Konusunda Yetki Kanunu'nun verdiği yetkiye dayanarak Kanun Hükmünde Kararnamelerle yapılmıştır. Bunlardan 233 maddelik 02.07.2018 tarih ve 703 sayılı KHK 09.07.2018 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

Söz konusu 703 sayılı KHK ile birçok kurumla ilgili teşkilat ve diğer konulardaki kanun ve kanun hükmünde kararnamelerin birçok maddesinde değişiklik yapılmış veya birçok madde veya kanun ve kanun hükmünde kararname yürürlükten kaldırılmıştır.

Tek adam rejimine geçiş için o dönemde hükümetin son gününde çıkardığı 703 sayılı KHK ile devletin teşkilatlanması ile ilgili çok sayıda düzenleme, bilahare Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ile yeniden düzenlenebilsin diye yürürlükten kaldırılmıştır.

Bu çerçevede, Anayasadaki “kanunlarla düzenlenmiş bir alanda Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile düzenleme yapılmasına yönelik engeli ve Anayasanın çizdiği sınırları aşmak için çıkarılan 703 sayılı KHK ile Cumhurbaşkanına bütün alanlarda kimseye hesap vermeden düzenleme yapma yolu açılmış ve rejimin otoriterleştirilmesinin ilk adımı atılmıştır.

Cumhuriyet Halk Partisi tarafından 703 sayılı KHK'nin 83 maddesine yetki kapsamında olmaması, 37 maddesine esastan iptal başvurusu yapılmış olup, Anayasa Mahkemesi 7.12.2023 tarih ve 2018/117 E. ve 2023/212 K. sayılı kararıyla toplamda 235 düzenlemeyi iptal etmiş ve bunların çoğunun 02.06.2025 tarihinden itibaren yürürlükten kalkmasına hükmetmiştir.

Anayasa değişikliğinin verdiği yeni yetkilere dayandırılarak çıkartılan Cumhurbaşkanlığı kararnameleri ile devletin yapısı baştan aşağı değiştirilmiştir. Devlet örgütlenmesi ve bürokratik yapı, tek adamın belirleyici olacağı, kurumların bir kişiden ve onun dar çevresinden emir alacağı, bir kişiye karşı sorumlu olacağı biçimde yeniden yapılandırılmıştır. Bütün bir devlet geleneği yıkılarak, oturmuş gelenekler bozularak yeni bir yürütme yapısı hayata geçirilmiştir.

Bu kararnamelerle Türkiye'nin idari yapısında kalıcı ve hızlı değişiklikler yapılmış, birçok kamu daire, kurum, kuruluş, kurulu ya kapatılmış veya bazı kamu kurumları aynı çatı altında yeniden teşkilatlandırılmış ya başka kurumlara devredilmiş ya da direkt olarak Cumhurbaşkanlığı ile ilişkilendirilmiştir. Cumhurbaşkanlığında mevcut kamu

yönetiminde işlevleri bulunan kamu kurum ve kuruluşlara paralel yeni kurul, başkanlık veya ofisler oluşturulmuştur.¹

Bazı kamu kurumları da işlevsizleştirilmiş, bu yöntemle kamu yönetiminde mevcut bellek silinmiştir. Kamu personelinin mevcut kazanılmış haklarını ortadan kaldıran düzenlemeler yapılmış, kapatılan veya işlevi değiştirilen bakanlık ve kamu kuruluşlarındaki deneyimli kamu personeli kendi eğitim, görev ve birikimleri ile ilgili olmayan bakanlıklarda veya kamu kurumlarına tayin edilmiş veya kamu personeli için oluşturulan havuzlara (?) alınmış, oradan da kendi öz deneyim ve birikimleri ile ilgili bulunmayan diğer kamu kurumlarına tayin edilmiştir.

Bu işlemler çok sayıda ve art arda gelen Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri ile gerçekleştiği için bu kararnamelerin gerekliliğinin, içeriğinin tartışması kamuoyunda yapılmamıştır.

Bu kararnameler TBMM'nin de denetimi dışındadır. Bu nedenle T.B.M.M.'nin gündemine alınıp tartışılmamaktadır. Bu kararnameler eski sistemdeki KHK'ların statüsünde bulunmayıp sadece Anayasa Mahkemesinin denetimine tabi bulunmaktadır.

Kurumların yapısının plansızca ve radikal bir biçimde değiştirilmesi devlet içindeki uyumu ve kamu uygulamalarındaki tutarlılığı da yok etmiştir. Bu çarpık ve hesapsız dönüşüm sürecinin ülkemizin demokratikleşme serüvenine kurumsal birikimimize ve kamu vicdanına verdiği zararlar ne yazık ki muhtemelen kalıcı ve uzun vadeli olacaktır.

2018 yılı Cumhurbaşkanlığı seçimlerinden sonra yürürlüğe konulan özellikle 1, 2, 3, 4 sayılı ve onları izleyen çok sayıda Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi² çıkarılmış bunlarla birçok kamu kurumunu, bakanlıkların, bağlı, ilgili kuruluşlarının teşkilat görev yetki ve sorumlukları ile ilgili konularda düzenlemeler yapılmıştır. Söz konusu Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerinde yer alan çok sayıda düzenleme ya Anayasa'nın 104/17. Maddesinde yer alan Cumhurbaşkanının görev ve yetkilerini düzenleyen

¹ 28 Mart 2025 tarih ve 32855 sayılı Resmi Gazete yayımlanan Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile bu ofislerden Dijital Dönüşüm, Finans ve İnsan Kaynakları Ofisleri kapatılırken Yatırım Ofisinin adı "Finans ve Yatırım Ofisi" olarak değiştirilmiştir. Aynı kararname ile bazı politika kurallarının isimleri değiştirilmiş ve yeni kurullar oluşturulmuştur.

² Kanun teklifinin komisyonda görüşüldüğü 07.05.2025 tarihine kadar Cumhurbaşkanlığı tarafından 25'i OHAL Kararnamesi olmak üzere toplam 184 adet Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi çıkarılmıştır.

hükümün kapsamı dışında bulunmakta veya kanunla düzenlenmesi gereken konulardan oluşmaktadır.

Söz konusu düzenlemelerle ilgili olarak Cumhuriyet Halk Partisinin Anayasa Mahkemesine yapmış bulunduğu iptal başvuruları uzun bir süreç geçtikten sonra karara bağlanmaktadır.

Cumhurbaşkanlığı kararnameleri, 2017 Anayasa değişikliğinin yurttaşlık, temel hak ve özgürlükler, kamu hizmetleri, kamu yararı ve yasama yetkisinin kullanımı ve devredilemezliği açılarından büyük tahribata yol açan bir norm alanıdır. Bu durum Anayasanın usul ve esasları açısından çok ciddi bir tutarsızlığın ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Anayasamızda İdarenin Örgütlenmesi 2017 değişikliğine kadar Anayasanın 2, 7 ve 123 üncü maddeleri kapsamında gerçekleştirilirdi. Demokratik bir hukuk devleti olma gereği (md.2), yasama yetkisinin Türk Milleti adına Büyük Millet Meclisine ait olduğu ve devredilemezlik ilkesi (md.7) ve idarenin kuruluş ve görevleriyle bir bütün olduğu ve kanunla düzenlenmesinin gerekliliği (md.123) hükümleri mevcuttu. Bugün de bu hükümler meridir, yürürlüktedir.

Ancak, temel bir fark bulunmaktadır. Bu fark Anayasanın 106.maddesinin son fıkrasından kaynaklanmaktadır. Bu hükme göre; “Bakanlıkların kurulması, kaldırılması, görevleri ve yetkileri, teşkilat yapısı ile merkez ve taşra teşkilatlarının kurulması Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle düzenlenir.”

Bu hüküm doğrultusunda Cumhurbaşkanlığı kararnameleriyle çok sayıda kurumun teşkilat esasları düzenlenmiştir. Yürütmenin bu tasarruflarına karşı neyse ki Anayasa Mahkemesi verdiği iptal kararlarıyla kuruluş, bazı görevler ve mali hükümler gibi konuların kanunla düzenlenmesinin zorunlu olduğunu hükme bağlamıştır. Bu durumda teşkilat kanununun bazı hükümleri kanunda, bazı hükümleri ise Cumhurbaşkanlığı kararnamesinde yürürlük kazanmış, hukuk devletinin normlar hiyerarşisi prensibini tartışmalı kılan, kaotik, parçalı, dağınık bir tabloya yol açılmıştır.

Yurttaşların temel hak ve özgürlükleri çoğu zaman kamu hizmetleriyle somutlaşmaktadır. Eğitim, sağlık, kamu düzeni, güvenlik gibi kamu hizmetleri ile

idarenin görev, yetki ve sorumlulukları iç içe, bütüncül bir yapıya sahiptir. AKP iktidarı teşkilat kanunlarının Cumhurbaşkanlığı kararnameleri ile düzenlenmesine cevaz veren Anayasa değişikliği ile hak ve özgürlük alanına yürütmenin müdahalede bulunmasına yol açmış, hukuki güvenceleri zayıflatmış, Cumhuriyetin demokratik devlet olma niteliğine de hukuki-felsefi bir darbe vurmuştur.

Kanun teklifinde yer alan 6, 7, 19 ve 20. maddedeki düzenlemeler daha önce aynı konuda Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri ile düzenlenemeyecek hususlarda yetki aşımına gidilerek (bunlardan 20. maddedeki düzenleme aynı zamanda 703 sayılı KHK'nın bir maddesinin Anayasa Mahkemesince iptal edilmesi ile de ilgili bulunmaktadır.) yapılan düzenlemelerin Cumhuriyet Halk Partisinin yaptığı başvuru üzerine Anayasa Mahkemesince iptal edilmesi ilgilidir.

II. CUMHURBAŞKANLIĞI HÜKÜMET SİSTEMİNİN MEVCUT UYGULAMASI TBMM'Yİ NİTELİKLİ YASA YAPMA HAK VE YÜKÜMLÜLÜĞÜNDEN ALIKOYMAKTADIR.

24 Haziran 2018 seçimlerinden sonra uygulanmaya çalışılan Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi ile kamu yönetim organizasyonunda yapılan kalıcı değişiklikler ve “atanmış bakan” müessesesi kamu yönetiminin çalışma tarzını olumsuz yönde etkilemekte, bu durum ayrıca kanun tekliflerinin hazırlanma ve T.B.M.M.'ne, komisyonlara sunum aşamalarında düşük profilli ve belirsiz bir yapının ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Yasa önerisi aşamasında başlayan yasama zaafı, TBMM'yi nitelikli yasa yapma hak ve yükümlülüğünden alıkoymaktadır.

24 Haziran 2018 seçimlerinden sonra yürürlüğe giren Anayasa'nın “Kanunların teklif edilmesi ve görüşülmesi” başlıklı 88. maddesine göre, kanun teklif etmeye milletvekilleri yetkili kılınmıştır. Ancak T.B.M.M.'nin yasama faaliyetlerinin nasıl gerçekleştirileceği konusunda altı buçuk yıldan beri yaşanan problemler güncelliğini korumaktadır.

Temmuz 2018 ortalarından bu yana 185³ adet Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile kamu yönetim organizasyonunda yapılan kalıcı değişikliklerinin, “atanmış bakan” müessesesinin kamu yönetiminin çalışma tarzını olumsuz yönde etkilediği, ayrıca kanun tekliflerinin hazırlanma ve T.B.M.M.’ne, komisyonlara sunum aşamalarında düşük profilli ve belirsiz bir yapının ortaya çıkmasına neden olduğu gözlemlenmektedir.

“İstismarcı anayasa değişikliğinin istismarcı uygulanması”, Türkiye devletini, Anayasal devlet özelliğinden uzaklaştırmış bulunmaktadır.

2018 seçimlerinden sonra geçen yedi yıllık süreç sonunda yasama sürecinde, kanun tekliflerinin, erkler ayrılığı ilkesine aykırı olarak yürütme tarafından TBMM’de en fazla üyeye sahip bulunan parti grubu üyeleri aracılığıyla “torba yasa” biçimiyle muvazaalı bir biçimde parlamentoya sunulduğu, kanun tekliflerinin komisyonlarda ve genel kurulda görüşülmesi aşamasında tam bir belirsizlik ve kargaşa yaşandığı, kanun teklifini hazırlayıp (!) komisyona sunan milletvekili veya milletvekillerinin teklif metnine hakim olamadıkları, teklif metninde yer alan hükümlerin komisyonlara anlatım ve sunumunda çoğu kez güç duruma düştükleri, konuya ilişkin olarak bürokrasiden ve yürütmenin diğer kademelerinden kendilerine sağlıklı bir bilgi akımının sağlanamadığı müşahade edilmektedir.

24 Haziran 2018 seçiminden sonra Plan ve Bütçe Komisyonunda görüşülen tekliflerin nerdeyse tümü torba yasa teklifi niteliğinde bulunmaktadır.

Diğer taraftan Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemi olarak anılan sistem yasama-yürütme ilişkisi tarzına da uygun düşmemektedir. Yasama sürecinde tekliflerin yürütme tarafından çoğunluk partisi milletvekilleri aracılığıyla veriliyor olmasına rağmen, bu tekliflerde yer alan bazı düzenlemelerin kendi içerisinde ve daha yeni sayılacak Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri ile de çeliştiği açıktır.

9 Temmuz 2018’de yürürlüğe giren 6771 sayılı Kanunla yapılan Anayasa değişikliğinin yedi yıllık uygulaması, “tek adam yönetiminin” sürdürülemez özelliğini teyit etmiş bulunmaktadır.

³ 120,121,122,124,125,126,127,128,129,130,131,132,133,134,135,136, 137,18,139,140,141142,143,145,146 sayılı Kararnameler Deprem gerekçe gösterilerek çıkarılan OHAL Kararnameleridir

Söz konusu Anayasa değişikliği ile hükümet ve bakanlar kurulu kaldırılmış, “Cumhurbaşkanı’nın yürütme ile özdeşleşmiş olması”, nedeniyle yürütme “tek kişi” yönetimine indirgenmiştir.

Yasama bakımından da; parti başkanı olması nedeniyle TBMM’de Cumhurbaşkanı’nın ön onay vermediği yasa önerisi kabul görmemektedir. Bu tutum yasa tekliflerinin yasalaşma sürecini de olumsuz yönde etkilemektedir.

6771 sayılı Kanun ile Anayasa’da yapılan değişiklikle bütçe kanunu dışında bütün yasa önerilerini hazırlama yetkisi, TBMM’ üyelerine aittir. Ne var ki, şu ana kadar ki uygulama, değinilen anayasal düzenlemeye rağmen, TBMM’nin yasama yetkisini özerk bir biçimde kullanamadığını teyit etmiş bulunmaktadır. Öncelikle, genellikle TBMM’de birinci parti konumunda olan AK Partili vekillerin imzasını taşıyan yasa önerileri, aslında Saray ve/veya bakanlık bürokratları tarafından hazırlanmakta; bu durum, yasama sürecini inisiyatif aşamasında muvazaalı kılmaktadır. Yasama çalışmalarının mutfağı niteliğindeki komisyonlar, bir tür yasak savma süreci olarak görülmekte; Genel Kurul’da ise, müzakere süreci işletilememekte; genellikle AKP-MHP (Cumhur ittifakı) üyesi vekillerin oyu belirleyici olmaktadır.

Nitekim kanun teklifinin 18 maddesinde yer alan en düşük emekli aylığının olan 14 bin 169 liradan , 16 bin 881 liraya yükseltilmesi ile ilgili düzenleme, kanun teklifi TBMM’ye sunulduktan sonra Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı tarafından kamuoyuna yapılan açıklama sonrası, kanun teklifinin komisyondaki görüşmeleri devam ederken AKP sözcüsünün basın açıklaması sonrasında komisyondaki AKP Milletvekilleri tarafından komisyondaki madde görüşmeleri sırasında verilen önerge ile TBMM gündemine taşınmıştır.

Çoğunluk dayatması nedeniyle müzakere sürecinin işletilemediği TBMM’de oylan kanunların çoğunluğu, Anayasa’ya aykırı bir biçimde hazırlanan “torba yasa” tarzına göre çıkarılmaktadır. Bunun sonucunda da yasanın ulaşılabilirlik, anlaşılabilirlik ve öngörülebilirlik özellikleri zedelenmekte veya ortadan kalkmaktadır.

Özet olarak, yasa önerisi aşamasında başlayan yasama zaafı, TBMM’yi nitelikli yasa yapma hak ve yükümlülüğünden alıkoymaktadır.

Burada bahsedilmesi gereken önemli bir husus; bütün demokratik ülkelerde temel kuralın, parlamentoların yasama yetkisi konusunda ortaksız olduğu, yasama yetkisinin sadece parlamentolar tarafından kullanıldığıdır.

Yeni sistemde bir nevi Meclisin yasama yetkisi elinden alınmıştır. Cumhurbaşkanı, Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri⁴ vasıtasıyla Meclisin yasama yetkisinin bir kısmını kullanmaktadır.

Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri ile düzenlenemeyecek hususlarda dahi yetki aşımına gidilerek Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri yürürlüğe konulduğu görülmektedir. Bunların çoğunluğu Anayasa Mahkemesi tarafından başvurularımız üzerine bilahare iptal edilmektedir.

Nitekim kanun teklifinde yer alan 6, 7, 19 ve 20. maddedeki düzenlemeler daha önce aynı konuda Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri ile düzenlenemeyecek hususlarda yetki aşımına gidilerek (bunlardan 20. maddedeki düzenleme aynı zamanda 703 sayılı KHK'nın bir maddesinin Anayasa Mahkemesince iptal edilmesi ile de ilgili bulunmaktadır) yapılan düzenlemelerin Anayasa Mahkemesince iptal edilmesi ilgilidir.

Mevcut AKP iktidarı kendisinin yasalaşmasına ön ayak olduğu 2017 referandumu ile kabul edilen Anayasa'nın hükümlerine dahi uymamaktadır.

2018 yılı Temmuz ayından itibaren yedi yılı aşan bir süre geçmesine karşın TBMM'nin yasa yapma işlevinde gözlemlenen aksaklıkların çözümü konusunda henüz bir mesafe alınamamıştır.

Bursa Milletvekili Emine Yavuz Gözgeç ve Adıyaman Milletvekili Resul Kurt ile 51 Milletvekili tarafından hazırlanan kanun teklifinin T.B.M.M.'ne sunulması ve Plan ve Bütçe komisyonunda görüşmesi sırasında gözlemlenen tablo da maalesef yukarıdaki tespitlerimizi bir kez daha doğrular niteliktedir.

Bu tespitler Ak Parti iktidarının 28. Yasama Döneminde de bu tutumunu ısrarla sürdürdüğünü ortaya koymaktadır.

⁴ Kanun teklifinin komisyonda görüşüldüğü 03.07.2025 tarihine kadar Cumhurbaşkanı tarafından 25'i OHAL Kararnamesi olmak üzere toplam 185 adet Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi çıkarılmıştır.

Kanun teklifinde, Türk Silahlı Kuvvetlerinin organizasyonel yapısının değiştirilmesi, bazı kurumlara ait döner sermaye işletmelerine, Turizm sektöründe çalışanlarla ilgili hafta sonu izin kullanımı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının bazı görevlerinin bağlı ve ilgili kuruluşları tarafından yerine getirilmesi, Gençlik ve Spor il müdürlüklerinde çalışma saatleri ve fazla mesai ücretinin belirlenmesi, iş yaşamında yazılı ve elektronik bildirim, özel istihdam bürolarından veri sağlanması, en düşük emekli aylığının belirlenmesi, vekalet ve istisna sözleşmeleri ile yaptırılacak işler vb gibi biri biriyle ilgisiz konularda düzenleme yapan hükümler bulunmaktadır.

Söz konusu kanun teklifi; uygulanmaya çalışılan Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemi olarak adlandırılan tek adam rejiminin sakıncalarını ortaya koyması bakımından, Anayasaya aykırılıklar da içeren, kişiye özel yasa yapma konusunda örnek teşkil edebilecek bir kanun teklifi konumunda bulunmaktadır.

Kanun teklifinin ilk 3 maddesi 926 sayılı TSK Personel Kanunu'nun General ve Amiral terfileri ve yaş hadlerine ilişkin maddelerine ilişkindir.

Kanun teklifinin 1'nci maddesi ile 926 sayılı TSK Personel Kanunu'nun General ve Amiral terfilerinin düzenlendiği 47'nci madde f bendinde değişiklik yapılması amaçlanmıştır.

2'nci maddesi ile yine aynı Kanun'un 49'ncü madde d fıkrasında düzenleme yapılarak general/amiral uzatma kontenjanlarının artırılması ve Kuvvet Komutanı yaş hadlerinin 72 yaşa kadar çıkarılması amaçlanmıştır.

3'ncü madde ile de 926 sayılı TSK Personel Kanunu'na geçici madde olarak eklenecek madde ile Korgeneral/Koramiralliğe terfi için gerekli olarak Kuvvet Harp Akademileri eğitimi tamamlamış olma şartının kaldırılması hedeflenmektedir.

926 sayılı Silahlı Kuvvetler Personel Kanununda 2016 yılında yapılan darbe teşebbüsünden 9 yıl sonra bu düzenlemelere ihtiyaç duyulması dikkat çekici bulunmaktadır. Kanun değişikliğinde güdülen amaç TSK'nın görev ve vazife ihtiyaçlarının yetişmiş/nitelikli personel ile karşılanması mıdır? Yoksa kanunlarının genel düzenleme amaçlarından çıkılarak belli bir kişi yada grup için düzenlenmiş olup olmadığının irdelenmesi gerekmektedir.

Belli bir kişiye ve zümreye yönelik kanun değişikliği yapılması demokratik hukuk devletinde kabul edilemez.

Teklifin genel gerekçesinde; “Teknolojik gelişmeler doğrultusunda Türk Silahlı Kuvvetlerinin organizasyonel ihtiyaçların karşılanması, bünyesindeki deneyimli general ve amirallerin tecrübe, bilgi ve birikimlerinden azami seviyede istifade edilmesi ve farklı kuvvet komutanlıkları arasında uygulama birliğinin sağlanması amacıyla. Deniz ve Hava Kuvvetlerinde tüm muharip sınıf general ve amirallerin korgeneral-koramiral rütbelerine terfi edebilmelerine imkan sağlanmakta ve Yüksek Askerî Şûra kararıyla hizmet süresi uzatılabilecek general ve amirallerin sayısı, yaş hadleri ve terfilerdeki eğitim şartları ile ilgili olarak düzenlemeler yapılmaktadır” gibi ucu açık, neye hizmet edeceği tam olarak ortaya konmamış, kişilere özel, kriterinin ne olduğu belli olmayan bilgi, birikim, tecrübe gibi kavramlarla tarif edilmeye çalışılan bir yaklaşımın metnin ruhuna egemen olduğunu gözlemlemekteyiz.

Esasen teklifin ilk üç maddesinde ifade edilen görünürdeki gerekçe, doğrudan konjonktürel koşullara göre tek adamın arzularına göre şekillenecek bir komuta kademesi yaratma amacı dışında yorumlanamaz. Oysa Anayasal bir hukuk devletinde son derece sınırlı sayıda kişiye ya da belli bir şahsa yönelik kanun çıkarmak, kanun kavramına içkin olan soyutluk ve genellik özellikleriyle çelişir. Kanunlar genel durumlara ilişkin olarak soyut normlar öngörür; benzer durumda olan herkese uygulanır. Ancak bu düzenleme ile teklifin kapsamı içine giren kuvvet komutanlıklarına atanan orgeneral ve oramirallerin yaş haddinin 67 olması ve kuvvet komutanları ile diğer orgeneral ve oramirallerin yaş haddinin birer yıllık sürelerle 72 yaşına kadar uzatılabilmesinde yönelik yetkinin kim için kullanılıp kim için kullanılmayacağına partili Cumhurbaşkanı karar verecektir. Dolayısıyla daha önce yasalaşan Genelkurmay Başkanı’nın görev süresini uzatmaya yönelik olan madde ve görüştüğümüz teklifin kuvvet komutanları ile diğer orgeneral ve oramirallerin yaş haddinin birer yıllık sürelerle 72 yaşına kadar uzatılabilmesinde yönelik maddesi, kanunun genellik ve soyutluk niteliklerine aykırılığı sebebiyle, Anayasa’nın 2. maddesinde öngörülen hukuk devleti ilkesiyle uyumsuzdur. Söz konusu düzenleme kanunun genellik ve soyutluk niteliklerini karşılamadığı, kuvvet komutanları ile diğer orgeneral ve oramirallerin yaş haddinin birer yıllık sürelerle uzatılabilmesi konusunda Cumhurbaşkanıya tanınan yetkinin herhangi bir nesnel ölçüte bağlanmadığı, bu düzenlemenin mevcut şekilde

yasalaşması hâlinde silahlı kuvvetlerin kuvvet ve ordu komutanlıkları kadrolarının makamının gerektirdiği liyakate dayalı olmaktan çıkacağı apaçık ortadadır.

Türkiye'nin jeostratejik konumu itibarıyla dünyanın en sorunlu coğrafyasında görev yapmakta olan Türk ordusunun geleceğinin planlanması ile ilgili düzenlemelerin aceleye getirilmesinin nedeni anlaşılamamaktadır.

926 sayılı TSK Personel Kanunu ve genel olarak askeri personel terfi ve personel yönetim sistemi belli bir sistematığe sahiptir. Türk Silahlı kuvvetlerine ilişkin personel yönetim süreçleri torba kanunlarla yapılacak veya düzeltilecek işler değildir. Konunun bütüncül bir yaklaşımla ele alınması ve yapılan düzenlemelerin TSK personel yönetim sistemine ve genel olarak silahlı kuvvetlerin liyakate dayalı oturmuş sistemini aksatmayacak şekilde yapılması gerekir.

Diğer taraftan, Türkiye tarihinin en büyük ekonomik krizi ile birlikte en büyük bölüşüm şokunu yaşamaktadır. AKP iktidarlarının Türkiye'yi yönettiği süre içinde bölüşüm ilişkileri gittikçe bozulmuştur; fakirin daha fakir olduğu, zenginin daha zengin olduğu bir sistem yaratılmıştır.

Yoksulluk sınırının 85.066 TL'ye, açlık sınırının 26.115 TL'ye çıktığı, asgari ücretin (22.104 TL) ve en düşük emekli aylığının (16.881 TL.) açlık sınırının altında kaldığı bir ortamda, söz konusu teklifte çalışanların ve emeklilerin ekonomik durumunu düzelterek hiçbir düzenlemeye yer verilmemiştir.

Anayasa'nın 2 nci maddesine göre Türkiye Cumhuriyeti sosyal bir hukuk devletidir ve Anayasanın 60'ncı maddesine göre herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir.

Sosyal devletin görevi, yoksullara, esnafa, çiftçiye, memurlara, işçilere ve emeklilere yönelik politikaları yine onların sesine kulak vererek yaşama geçirmektir.

Türkiye Büyük Millet Meclisinin görevi, sosyal devlet ilkesi doğrultusunda yıllarca primini düzenli bir biçimde ödeyen emeklilerimize, Anayasal hakları olan sosyal güvenlik hakkı çerçevesinde insanca yaşayabilmelerine olanak sağlayan bir emekli aylığına hak kazanabilmeleri için gerekli düzenlemeleri yapmaktır. Asgari ücrete,

memur ve emekli maaşlarına yapılan zamlar daha cebe girmeden eriyip gitmektedir. Çalışanların ve emeklilerin tasarruf ya da fedakârlık yapabilecek durumu yoktur.

Diğer taraftan, SGK'nın bozulan aktüeryal dengeleri de dikkate alınarak, tüm emeklilerle ilgili aylık bağlama oranlarının gözden geçirilerek artırılması, emeklilere büyümeden kaynaklı refah payı verilmesi, intibak düzenlemesi yapılarak 1999 öncesi, 1999-2008 arası ve 2008 sonrası olmak üzere ortaya çıkan farklılıkların giderilmesi gibi konularda emeklilik sisteminde köklü değişikliklere ihtiyaç bulunmaktadır.

Teklifin görüşülmesi sırasında grubumuzca verilen; asgari emekli aylığının net asgari ücret seviyesine çıkarılması, 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na ek madde eklenerek memurlara halihazırda seyyanen ödenen 16.052,30 TL'lik zammın memur emeklilerine de ödenmesini amaçlayan önergelerimiz komisyonun AKP'li ve MHP'li üyelerince reddedilmiştir.

III. KANUN TEKLİFİNİN ANAYASAYA UYGUNLUK AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

1. Anayasa'ya Aykırılık Savlarımız Değerlendirilmemiştir

1.1. Kanun Teklifinin Bütün Olarak Anayasa'ya Uygunluk Açısından Değerlendirilmesi Yapılmamıştır

Kanun Teklifinin tümünün Plan ve Bütçe Komisyonu görüşmelerinde İktüzük madde 38 uyarınca Anayasa'ya uygunluk incelemesi yapılmamıştır. Komisyon, muhalefet şerhinin devamında açıklanacağı üzere, birden çok Anayasaya aykırı madde barındıran teklifin görüşmelerinde İktüzük kapsamında üzerine düşen yükümlülüğü tam anlamıyla yerine getirmemiştir.

TBMM İktüzüğünün 38'nci maddesi "*Komisyonlar, kendilerine havale edilen tekliflerin ilk önce Anayasanın metin ve ruhuna aykırı olup olmadığını tetkik etmekle yükümlüdürler. Bir komisyon, bir teklifin Anayasaya aykırı olduğunu gördüğü takdirde gerekçesini belirterek maddelerin müzakeresine geçmeden reddeder.*" hükmünü taşımaktadır.

İçtüzüğün 38. maddesinin ilk fıkrasının komisyon için öngördüğü inceleme yükümlülüğü, teklif maddelerinin görüşülmesine geçilmeden ele alınması gereken bir önkoşul olarak düzenlenmiştir. İçtüzüğe göre, bu ön sorun çözülmeden komisyon görüşmelere başlayamaz. Bu yükümlülük, komisyona ait münhasır bir yetki olup, komisyon dışından kişi ve uzmanlar bu yetkiyi kullanamazlar. Komisyon, teklif metnini, Anayasa'nın sözüne ve özüne uygunluk açısından inceledikten sonra devam veya ret kararını verir. Bu ise, teklif maddelerini görüşmeden önce bir ön karar şeklinde verilmelidir. Önkoşul ve ön karar, komisyon için çifte yükümlülük ve gerekliliktir.

Komisyonun bir diğer yükümlülüğü ise, inceleme alanına ilişkindir: Anayasa'ya uygunluk hem sözü hem de özü açısından yapılmalıdır. Özellikle öze uygunluk, anayasal yorum yöntemlerini beraberinde getirir. Gerekçe, sadece ret hali için değil, uygunluk durumu için de yazılması ölçüsünde, anılan yükümlülük ve gereklilik anlam ifade eder. Komisyondaki mevcut uygulama ise, tam tersi yöndedir: Komisyonlar, İçtüzük md.38'de öngörülen ve dört aşamadan oluşan yükümlülüğü yerine getirmek bir yana, Anayasa'ya uygunluk, gündem maddesi yapılmadan teklif metni bütünü ve madde görüşmelerine geçmiş bulunmaktadır.

Plan ve Bütçe Komisyonu, bu gerekliliği yerine getirmeden yasayı, değerlendirmeye başlamış ve tartışmalar, esas itibarıyla maddelere ilişkin olarak yapılmıştır. Hatırlatmak gerekir ki, Anayasa'nın üstünlüğünü düzenleyen Anayasa'nın madde 11/2'deki "Kanunlar Anayasaya aykırı olamaz" kuralı, İçtüzük madde 38 gereklerine saygı gösterilmesi ölçüsünde anlam ifade etmektedir. Bu nedenle, Anayasa'ya uygunluk incelemesi bakımından İçtüzük madde 38'in gerekleri yerine getirilmeden Komisyon tarafından kabul edilen teklif metni, yasa yapım usulüne aykırıdır.

1.2. Torba Kanun uygulamasının Anayasaya uygunluğunun sorgulanması gerekmektedir

Söz konusu 22 maddeden oluşan torba kanun teklifi ile 11 ayrı Kanunda ve 1 Kanun Hükmünde Kararnamede değişiklik yapılmaktadır.

2017 Anayasa değişikliği ile kurulan ve siyasal-anayasal tarihimize yabancı olan tek kişi yönetimi, Cumhurbaşkanlığı kararnameleri (CBK) yoluyla bir tür "paralel yasama"ya dönüşmüştür. Bu bağlamda, yürürlükte bulunan çok sayıda

Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerine ilişkin Anayasa Mahkemesinin denetimindeki belirgin yavaşlık, yasama yetkisinin devredilmezliği ilkesini askıya almak anlamına gelmektedir.

Aslen, sistematik şekilde Anayasa'ya aykırı hükümler içeren Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri ve Cumhur İttifakı dayatması ile kabul edilen antidemokratik yasalar üzerindeki Anayasa Mahkemesi'nin denetimi, hukuk devletinin olmazsa olmaz koşuludur.

OHAL düzenlemelerini denetlemekten kaçınan Anayasa Mahkemesinin artan iş yükünün de etkisiyle çok gecikmeli olarak verdiği kararlar içinde, özgürlükler lehine olanların sayısı sınırlı kalmaktadır. Anayasa Mahkemesi buna rağmen, son yıllarda, özellikle yürütme çevrelerinin hedefi haline gelmiştir.

Torba yasa uygulaması, yasama yetkisinin asli ve genel olma özelliğine aykırı olduğu gibi, yasaların ulaşılabilir, öngörülebilir ve anlaşılabilir olma özelliklerini de zedelemektedir.

2017 Anayasa değişikliği ile yasama inisiyatifi TBMM tekeline bir yetki olarak öngörüldüğünden, milletvekilleri bu yetkiyi bizzat kullanmak durumunda bulunmaktadır.

Kuşkusuz, bakanlıklar ve kamu kuruluşlarının, öneri metninin ham malzemesini oluşturacak olan ihtiyaçları milletvekillerine ve TBMM'ye iletmeleri yerinde ve yararlıdır. Ancak, tekliflerin TBMM dışında yazılması veya yürütmenin yönlendirmesi doğrultusunda kaleme alınması, yasama inisiyatifinin münhasır yetki olma özelliği ile bağdaşmamaktadır.

Öte yandan, 2017 Anayasa değişikliği ile öngörülen Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri de bizatihi Anayasaya aykırılıklar ötesinde torba yasa uygulamasını yerindesiz kılmaktadır.

Dahası, torba yasa esasen Anayasa Mahkemesi'nin de denetimini çok zorlaştırdığı için, bu yönüyle de Anayasa'ya aykırılık sorunu öne çıkmaktadır.

Anayasa'nın 7. maddesine göre; *“Yasama yetkisi Türk Milleti adına Türkiye Büyük Millet Meclisindir. Bu yetki devredilemez”*

Anayasa'nın 11. maddesine göre ise “Anayasa hükümleri, yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare kuruluş ve kişileri bağlayan temel hukuk kurallarıdır.

“Kanunlar Anayasaya aykırı olamaz.”

Bu saptama, bu Kanun Teklifi için de geçerlidir.

Ne var ki, normatif düzenleme yapma faaliyeti, genellikle özensiz olduğu gibi, çoğu Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri vasıtasıyla tamamen TBMM dışında cereyan etmektedir. Ayrıca kod yasalarda gerçekleştirilmeyen, sadece Plan ve Bütçe Komisyonundan geçirilen torba yasalarla getirilen hükümlerle bütüncül olmayan yasa yapma alışkanlığı ilave problemlere neden olmaktadır.

Nitekim kanun teklifinin 4. maddesindeki düzenleme, daha önce 3/11/2022 tarihli ve 7420 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 10. maddesiyle 2634 sayılı Turizmi Teşvik Kanununun 6. maddesinde yapılan değişikliğin CHP'nin başvurusu üzerine Anayasa Mahkemesinin 5/11/2024 tarihli ve E: 2023/9, K: 2024/183 sayılı Kararıyla iptaliyle ilgilidir.

Kanun teklifinde yer alan 6, 7, 19 ve 20. maddedeki düzenlemeler ise, daha önce aynı konuda Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri ile düzenlenemeyecek hususlarda yetki aşımına gidilerek (bunlardan 20. maddedeki düzenleme aynı zamanda 703 sayılı KHK'nın bir maddesinin Anayasa Mahkemesince iptal edilmesi ile de ilgili bulunmaktadır.) yapılan düzenlemelerin Anayasa Mahkemesince iptal edilmesi ilgilidir.

11 ayrı Kanunda ve 1 Kanun Hükmünde Kararnamede değişiklik yapmakta olan 22 maddeden oluşan torba kanun teklifinin bu haliyle Anayasaya aykırı olduğu yönündeki değerlendirmemiz kabul görmemiştir.

Ayrıca teklif maddelerinin görüşülmesine geçilmeden önce ve maddelerin görüşülmesi sırasında; **kanun teklifinin 4, 6, 10, 11 ve 13. maddelerinin** Anayasa'ya aykırı olduğu görüşü ileri sürülmüş, ancak bu itirazımız Komisyon Başkanlık Divanınca dikkate alınmamıştır.

1.3. Kanun Teklifinin 4. maddesinin Anayasa'ya Aykırılığı

Teklifinin 4. maddesindeki düzenleme, daha önce 3/11/2022 tarihli ve 7420 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 10. maddesiyle 2634 sayılı Turizmi Teşvik Kanununun 6. maddesinde yapılan değişikliğin CHP'nin başvurusu üzerine Anayasa Mahkemesinin 5/11/2024 tarihli ve E: 2023/9, K: 2024/183 sayılı Kararıyla iptaliyle ilgilidir.

7420 sayılı Kanunun 10. maddesi;

“12/3/1982 tarihli ve 2634 sayılı Turizmi Teşvik Kanununun 6 ncı maddesinin üçüncü fıkrasının birinci cümlesinde yer alan “Bakanlıkça ödenmez.” ibaresi “ve ücretsiz girişli günübirlik tesisin bütünleyici unsuru olan denizle bağlantısını sağlayan kıyı kullanımlarında Devlet İhale Kanununun 75 inci maddesinden doğan bedeller ödenmez.” şeklinde değiştirilmiş ve fıkraya aşağıdaki cümle eklenmiştir.

“Bakanlık tarafından yapılan ücretsiz girişli günübirlik tesisler, münhasıran Bakanlık Döner Sermaye İşletmesi Merkez Müdürlüğü veya iştiraki şirketler tarafından işletilebilir, üçüncü kişilere devredilemez ve işlettilerilemez.”

hükmünü içermekte idi.

Kanun teklifinin bu maddesiyle, 2634 sayılı Turizmi Teşvik Kanununun “doğal turizm kaynaklarının korunması ve kullanılması” başlıklı 6'ncı maddesinin üçüncü fıkrası, Anayasa Mahkemesinin iptal kararı sonrasında kısmen değiştirilmektedir.

Teklifle, Kanuna eklenen ibareyle, Bakanlık tarafından yapılan ücretsiz girişli günübirlik tesisler, Bakanlığa bağlı Döner Sermaye İşletmesi Merkez Müdürlüğü (DÖSİMM) tarafından işletilmeye devam edileceği gibi, Bakanlığın en az %45 sermaye ortağı olduğu şirketler tarafından da bu tesisler işletilebilecektir. Bu ücretsiz girişli tesisler, mevcut Kanunda olduğu gibi, üçüncü kişilere yine devredilemeyecek ve üçüncü kişilere yine işlettilerilemeyecektir.

Anayasa Mahkemesinin 5/11/2024 tarihli ve E: 2023/9, K: 2024/183 sayılı Kararıyla “veya iştiraki şirketler” ibaresi iptal edilirken, teklifle bu ibarenin yerine “veya en az %45 sermaye ortağı olduğu şirketler” ibaresi madde metnine yerleştirilmektedir.

Anayasa Mahkemesi, ücretsiz günübirlik turizm tesislerinin işletmesinin DÖSİMM haricinde, ortaklık oranına bakılmaksızın DÖSİMM'in iştiraki olduğu şirketlerce de yapılabilmesi kuralını Anayasanın “kanuni eşitlik (m.10)”, “ölçülülük, elverişlilik, orantılılık (m.13)”, “sözleşme hürriyeti (m.48)” hükümlerine aykırı bularak iptal etmiştir. Anayasa Mahkemesi iptal kararında “Bakanlık tarafından yapılan ücretsiz girişli günübirlik tesislerin DÖSİMM'in yanı sıra sadece DÖSİMM'in iştiraki şirketler tarafından işletilebilmesinin anılan meşru amaca ulaşma bakımından elverişli ve gerekli olmadığının söylenemeyeceğini, ancak dolaylı özelleştirmeye taraf olabileceklerin sadece DÖSİMM'in iştiraki şirketler ile sınırlandırıldığını belirtmiştir. Kararda, “diğer şirketlerin yani DÖSİMM'in ortağı olmadığı şirketlerin bu sürece dâhil olamamasının, özelleştirmede hâkim olması gereken serbest rekabet ve eşitlik ilkeleriyle bağdaşmadığını, Kanunun turizm yatırımlarının gerçek özelleştirme değerlerine ulaşılmasını engelleyebilecek nitelikte olduğuna” hükmedilmiştir.

Diğer ifadeyle Anayasa Mahkemesi, bu yerlerin, işletmeye istekli olan üçüncü kişilere sürece katılma imkânı verilmeden, gereken rekabet ortamı oluşturulmadan ve gerçek değerleri üzerinden değerlendirilmelerine olanak sağlanmadan münhasıran DÖSİMM veya DÖSİMM iştiraki şirketler tarafından işletilmesine imkân tanınmasının Anayasa'nın eşitlik ve sözleşme özgürlüğünü düzenleyen maddelerine aykırı olduğunu ifade etmiştir. AYM, işletme hakkının sadece DÖSİMM'in ortağı olduğu şirketlere ve DÖSİMM'e tanınmasını “ölçülülük” ilkesine aykırı bulmuştur.

Anayasa Mahkemesi kararında “mevcut sözleşmelerin tarafları dışında istekli olan başkaca kişilerin sözleşmeye taraf olabilme imkânının engellenmesi özelleştirmede hâkim olması gereken serbest rekabet ve eşitlik ilkeleriyle de bağdaşmamaktadır.” denilmiştir.

Anayasa Mahkemesi kararında “turizm yatırımlarının sağlıklı ve düzenli işlemesinin yanı sıra devamlılığının sağlanmasının da turizm sektörünün millî ekonominin verimli bir sektörü hâline dönüşmesi açısından önemi belirtilmiştir. Bakanlığın yaptığı ücretsiz girişli günübirlik tesislerin DÖSİMM'in yanı sıra ‘DÖSİMM'in iştiraki şirketler tarafından da işletilebilmesi’nin, dolaylı özelleştirme sonucunu doğuracağı, bu özelleştirmenin taraflarının sadece DÖSİMM'in ortağı olduğu şirketlerle sınırlı tutulmasının da diğer isteklileri dışarıda bırakmak suretiyle serbest rekabet ve eşitlik ilkesiyle bağdaşmayacağı” aktarılmıştır. Ayrıca, kurala konu turizm yatırımlarının

gerçek özelleştirme değerlerine ulaşılmasını engelleyebilecek nitelikte olduğu söylenmiştir.

Maddede ile getirilen düzenleme de Anayasa Mahkemesinin iptal kararında yer alan gerekçeleri kavramamaktadır. Anayasa'nın 10, 13 ve 48. Maddelerine aykırı bulunmaktadır.

1.4. Kanun Teklifinin 6. maddesinin Anayasa'ya Aykırılığı

Teklifin bu maddesiyle; 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Alanında Bazı Mali Hükümler Hakkında Kanunun mülga 28 inci maddesi yeniden düzenlenmekte Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının taşrada yürütülmesi gereken görevlerini Bakanlığın bağlı ve ilgili kuruluşlarının taşra teşkilatları aracılığıyla yürütülebilmesine ve buna ilişkin usul ve esasların yönetmelikle düzenlenebileceğine ilişkin hüküm getirilmektedir.

Bakanlığın bağlı ve ilgili kuruluşları Türkiye İş Kurumu, Sosyal Güvenlik Kurumu ile Mesleki Yeterlilik Kurumudur.

Yapılan düzenleme ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı taşrada ilgili kuruluşların taşra teşkilatları aracılığıyla da faaliyetlerini ve işlemlerini, görevlerini yürütme yetkisi almaktadır.

Söz konusu düzenleme, daha önce 73 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 87. maddesiyle düzenlenmişti. CHP tarafından ilgili maddenin iptaline yönelik Anayasa Mahkemesine yapılan iptal başvurusu neticesinde AYM, 14/3/2024 tarihli ve E:2021/63, K:2024/78 sayılı kararıyla, 73 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesine eklenen 87 nci maddenin ikinci fıkrasında yer alan "Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar yönetmelikle düzenlenir" hükmünü Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının taşradaki görevlerinin bağlı ve ilgili kuruluşların taşra teşkilatları aracılığıyla yürütülmesinin Bakanlığın idari vesayet yetkisi kapsamına girdiğini, bu yetkilere ilişkin usul ve esasların yönetmelikle düzenleneceğini içeren hükmün kanunda yer alması gerektiğini belirterek iptal etmiştir.

İptal hükmü kararın Resmi Gazete’de yayım tarihinden itibaren 9 ay içerisinde yürürlüğe girmesine de karar verilmiştir. İptal kararı 24/9/2024 tarihli ve 32672 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmış ve bu nedenle iptal kararı 24/06/2025 tarihinde yürürlüğe girecektir. Bu nedenle Bakanlık açısından görev ve yetki boşluğu ortaya çıkmaması açısından bu yönde bir düzenleme yapılmaktadır.

Ancak, bu yapılan düzenlemenin esasına bakıldığında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, personel eksikliğini ilgili kuruluşlarının taşrada görevli personellerini kendi görev alanında kullanarak gidermeye yönelik bir düzenleme yapmayı amaçlamaktadır. Oysa ilgili kuruluşlardan ikisi sosyal güvenlik kuruluşudur ve özerk niteliktedir. Diğer de mesleki yeterlilik kurumudur. Bunların personel sorunları ve sıkıntıları kamuoyunun malumundadır. Yapılan bu düzenleme ile SGK ve İş Kurumunun personeline kendi uzmanlık alanlarının dışında, denetim, inceleme gibi görevlerin verilebilmesi anlamına gelen söz konusu düzenleme, sorunu çözmeyeceği gibi yeni sorunlar da yaratacaktır. Esas olan Bakanlığın taşrada yeterli ve uzman personel istihdamına yönelik bir düzenleme yapılmasıdır. Ayrıca, yine özerk nitelikte olan SGK ve Türkiye İş Kurumunun taşra personelinin Çalışma Bakanlığında görevlendirilmesinin usul ve esaslarının yönetmelikle düzenlenmesi, Anayasa’nın 128. maddesinde belirlenen kanunilik ilkesinin zedelenmesi ve Anayasa’nın 7. Maddesinde yetki devrinin sınırlarının aşılması anlamına gelmektedir ve bu nedenle Anayasa’ya da aykırıdır.

1.5. Kanun Teklifinin 10. maddesinin Anayasa’ya Aykırılığı

Maddeyle 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında giren işyerlerinde çalışan işçilere yönelik hafta tatiline hak kazanmada hafta tatilinin kullanılmasına ilişkin İş Kanununun 46. maddesinde tanımlanan amir hükmünde değişiklik yapılmakta ve Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından turizm işletmesi belgesi verilen konaklama tesislerinde çalışan işçiler için haftalık çalışma süresini tamamlama ile hak kazanılan hafta tatili hakkı Kültür ve Turizm Bakanlığından turizm işletme belgeli konaklama tesislerinde çalışan personelin yazılı talebi ve onayı olmak kaydıyla haftalık izinlerini gerekli görülen durumlarda 10 günlük süre içerisinde kullanabilmesine yönelik bir düzenleme

yapılarak haftalık izinlerin haftada 1 gün (6+1) kullanılacağına ilişkin genel kurala turizm sektörü yönünden istisna getirilmektedir.

Bu durumda, 45 saatlik çalışma süresinin tamamlandığı gün hafta tatiline hak kazanan işçinin hak kazandığı hafta tatilini yazılı talebi veya onayı ile tatile hak kazandığı günü takip eden dört gün içerisinde (10+1) kullanması mümkün hale gelmektedir.

Söz konusu düzenlemenin gerekçesine bakıldığında sanki turizm sektöründe çalışan işçilerin hafta tatili hakkından mustarip olduğu yönünde bir intiba uyandırılmak istenmektedir. “haftalık 45 saatlik çalışma süresini tamamlamaları durumunda hafta tatiline hak kazanmakla birlikte kazandıkları hafta tatilini yedi günlük zaman dilimi içerisinde kullanmak zorunda kalmaktadırlar.” Şeklindeki bu ibare ile Turizm sektöründe haftalık çalışma süresini tamamlamayı fiilen belirsizleştirmenin yanısıra, dinlenme hakkını da tarafların rızası ile esnekleştirmeye yönelik bir düzenleme yapılmaktadır.

Şöyle ki haftalık 45 saatlik çalışmayı tamamlayan işçiye bir gün kesintisiz izin verilir. Bir diğer deyişle 6 günlük (günde 7,5 saat) çalışmayı tamamlama halinde haftanın yedinci gününde bu izin verilmek zorundadır.

Sosyal devlet anlayışı içinde tüm çalışanların ve bu arada işçilerin sağlığının korunması ve iş gücünün yenilenmesi düşüncesiyle dinlenme hakkı ülkemizde de Anayasamızın 50. maddesinde yer alan düzenlemeyle güvence altına alınmıştır. Anayasada dinlenme hakkı genel ve soyut bir kuralla güvenceye kavuşturulmuş, ayrıntılı düzenlemenin yapılması ise yasa koyucuya bırakılmıştır.

İş Kanununun 46. maddesi hafta tatilini düzenlemekte olup; haftalık çalışma süresi olan 45 saati tamamlayan işçi hafta tatiline hak kazanmaktadır. Yani haftanın 6 günü günde 7,5 saat çalışan işçi 45 saati tamamladığından haftanın 7. günü işçiye hafta tatili verilmesi zorunludur.

Getirilen düzenlemeyle;

Turizm Bakanlığında turizm işletme belgesi almış olan konaklama işletmelerinde işçinin yazılı talebi ve onayı halinde, hafta tatili iznini takip eden 4 gün içinde kullanmasının önü açılmaktadır.

6 gün çalışan işçi 7'nci gün hafta tatiline hak kazanmaktayken turizm sektöründe işçinin üst üste 10 gün çalıştırılmasının önü açılmakta, 11'inci gün hafta tatili olarak kullandırılması teklif edilmektedir.

Anayasa'nın 50. maddesi açık biçimde dinlenme hakkını güvence altına almıştır:

Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.”

Bu açık hüküm karşısında, işçinin haftada bir gün dinlenme hakkı anayasal düzeyde bir güvencedir. Hafta tatili hakkı işçinin 7 günlük zaman dilimi içerisinde kesintisiz 24 saat dinlendirilmesini sağlamak amacıyla tanınmıştır. İşçinin aralıksız 10 gün çalıştırılabileceği sonucunu doğuracak olan teklif maddesi Anayasaya aykırıdır.

1.6. Kanun Teklifinin 11. maddesinin Anayasa'ya Aykırılığı

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2011 yılına kadar taşradaki faaliyetlerini Bölge Müdürlükleri (20 ilde Bölge Müdürlüğü, 1 ilde şube müdürlüğü) eliyle yürütmekteyken 11/10/2011 tarihli ve 665 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname ile taşra teşkilatı kaldırılarak bu görevler çalışma ve iş kurumu il müdürlüklerine devredilmiştir.

Maddeyle, Bakanlığın görevlerini taşra teşkilatı vasıtasıyla yürütebileceğine ilişkin Teklifte öngörülen düzenlemeye uyumlu olacak şekilde 4857 sayılı Kanun kapsamındaki idari para cezalarının uygulanmasıyla ilgili usul ve esaslar belirlenmektedir.

Bu çerçevede maddeyle, Bakanlığın görevlerini taşra teşkilatı vasıtasıyla yürütebileceğine ilişkin teklifle öngörülen düzenlemeye uyumlu olacak şekilde 4857 sayılı Kanun kapsamındaki idari para cezalarının Çalışma İş Kurumu İl Müdürünce verilebilmesine yönelik düzenleme yapılmaktadır.

Bu yapılan düzenlemenin esasına bakıldığında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, personel eksikliğini ilgili kuruluşlarının taşrada görevli personellerini kendi görev alanında kullanarak gidermeye yönelik bir adım atmaktadır.

Yapılan bu düzenleme ile Çalışma İş Kurumu İl Müdürlüğü personeline kendi uzmanlık alanlarının dışında, denetim, inceleme gibi görevlerin verilebilmesi anlamına gelen söz konusu hüküm, sorunu çözmeyeceği gibi yeni sorunlar da yaratacaktır.

Esas olan Bakanlığın taşrada yeterli ve uzman personel istihdamına yönelik bir düzenleme yapılmasıdır. Ayrıca, yine özerk nitelikte olan Türkiye İş Kurumunun taşra personelinin idari para ceza uygulamasında görevlendirilmesi Anayasa'nın 128. maddesinde belirlenen kanunilik ilkesinin zedelenmesi ve Anayasa'nın 7. maddesinde yetki devrinin sınırlarının aşılması anlamına gelmektedir ve bu nedenle Anayasa'ya da aykırı bulunmaktadır.

1.7. Kanun Teklifinin 13. maddesinin Anayasa'ya Aykırılığı

Teklifin 13. maddesiyle; 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu ile İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanunun 19 uncu maddesi değiştirilerek, üçüncü fıkrasının birinci cümlesi yeniden yazılmaktadır Özel istihdam büroları, yine mevcut Kanundaki gibi, işgücü piyasasının izlenmesi için gerekli olan; “iş arayanlar, açık işler, işe yerleştirmeler ve geçici işçi sağlama sözleşmeleri” ile ilgili istatistikleri toplayacak ve elektronik ortamda İŞKUR'a bildirmeye devam edeceklerdir.

Özel istihdam büroları, uygulamanın takibi için gerekli olan diğer bilgi ve belgeleri, mevcut Kanunda İŞKUR'un talep etmesi halinde İŞKUR'a vermekle yükümlüyen; teklifle, bu bürolar bu bilgi ve belgelerin haricinde, artık “yayımladıkları açık iş ilanlarını ve açık işlere yönlendirdikleri kişilere ilişkin verileri” de süresi, formatı ve esaslarını İŞKUR'un belirlediği şekilde elektronik ortamda İŞKUR'a bildirmek zorunda olacaklardır

Mevcut Kanunda bu açık iş ilanlarının listesi ve açık işlere yönlendirilenlerin verileri sisteme kaydedilmesi zorunlu değilken, yeni teklifle bunlar da İŞKUR'a bildirilecek ve bildirimin zaman, format ve esaslarını Kurum belirleyecektir.

İŞKUR'un kişilere ilişkin veriler için özel istihdam bürolarının nasıl bir bildirimde bulunacağına, süre, format ("biçim" demek yerine teklifte "format" denmiş) ve esasları hangi ölçütlerle belirleyeceğine dair kanuni açıklık da bulunmamaktadır.

Bu madde düzenlemesi veri güvenliği, kişisel bilgilerin gizliliği üzerinden tartışılabilir. Madde kapsamında özel istihdam bürolarının kişilerin hangi verilerinin alınacağı ve İŞKUR'a gönderileceği belirsizdir ve kanunla rıza unsurunun aranması şartı ile Kuruma aktarılacak verilerin sınırlarının belirtilmemesi Anayasanın 20nci maddesinde belirtilen özel hayatın gizliliğine ilişkin düzenlemeye aykırıdır.

İlgili Kanun Teklifi metninin, 4, 6, 10, 11 ve 13. maddelerinin, Anayasa'nın bazı hükümlerine aykırılığı açıkça ortadayken Plan ve Bütçe Komisyonu'nda Grubumuzca vermiş olduğumuz Anayasa'ya aykırılık önergemizin kabul edilmemiş olmasının sebebi anlaşılamamıştır.

IV. KANUN TEKLİFİNİN YASAMA TEKNİĞİ AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

2018 yılından bu yana uygulanan Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi ile olağan yasa yapma sürecinin dışına çıkılarak, TBMM'de ilgili komisyonlarda yeteri kadar tartışılmayan kanun teklifleriyle yasa yapma alışkanlığı genel demokratik ilkelere ve TBMM geleneklerine aykırıdır.

T.B.M.M.'nin geçmiş yasama dönemlerinde kanun tasarıları ve tekliflerinin acele ile gündeme getirilerek kamuoyunda ve ilgili komisyonlarda yeterince tartışılmadan aceleyle yasalaştırılması yöntemi bir alışkanlık haline getirilmiş bulunmaktadır.

Bu alışkanlığın, Türkiye Büyük Millet Meclisinin 28. Dönemin 3.Yasama döneminde de ısrarla sürdürüleceği anlaşılmaktadır. Söz konusu kanun teklifi Plan ve Bütçe Komisyonu'nun faaliyette bulunduğu sürelerde görüşüğü 16. torba kanun teklifidir.

Bursa Milletvekili Emine Yavuz Gözgeç ve Adıyaman Milletvekili Resul Kurt ile 51 Milletvekili tarafından hazırlanan söz konusu kanun teklifi genel kabul görmüş yasama ilkelerine ve kanun yapma teamüllerine aykırı bir biçimde birbiri ile ilişkisiz 1 ayrı kanun ile 1 Kanun Hükmünde Kararnamenin bazı maddelerinde değışiklik veya ekleme yapan (yürütme ve yürürlük dahil) 22 maddeden oluşan torba kanun teklifidir.

Söz konusu kanun teklifinin ilgili kamu kuruluşlarının, meslek odalarının, sektör temsilcilerinin geniş ölçüde görüşüne başvurulmadan acele ile hazırlandığı anlaşılmaktadır. Bu durum teklifin komisyondaki görüşmeleri sırasında yapılan açıklamalardan öğrenilmiştir.

Kanun teklifi 30.06.2025 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı'na verilmiş, aynı tarihte esas komisyon olarak Plan ve Bütçe Komisyonu'na, tali komisyon olarak da Milli Savunma; Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonuna sevk edilmiştir.

Söz konusu kanun teklifinin 03.07.2025 günü saat 10.00'da Plan ve Bütçe Komisyonu'nun yapacağı toplantının gündemine alındığı Plan ve Bütçe Komisyonu Başkanlığı'nın yine 30.06.2025 tarih ve Z-13922241-130.02-1654950 sayılı yazıları ile Komisyon üyelerine bildirilmiştir.

22 maddelik kanun teklifi Plan ve Bütçe Komisyonu'nun 03.07.2025 günü saat 10.00'da başlayan yaklaşık 10 saat süren birleşiminde kabul edilmiştir.

Bununla birlikte, söz konusu kanun teklifinin tali komisyon olarak görevlendirilen Milli Savunma Komisyonu ve Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonlarında görüşülmediği öğrenilmiştir.

Geçmiş dönemlerde de kötü bir alışkanlık olarak değerlendirdiğimiz bu türden kanun hazırlama ve yapma tekniği, hem torba kanun teklif ve tasarılarında ele alınan konuların yürürlükteki mevzuatla uyumu açısından ciddi sorunlar yaratmış, hem de bu kanunların uygulanması aşamasında daha önceden öngörülemeyen sıkıntıların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bunun sonucunda, TBMM'den ilgili ihtisas komisyonlarında yeterince tartışılıp görüşülmeden acele bir şekilde geçen çok sayıda düzenlemeden ülkemiz ve vatandaşlarımız doğrudan veya dolaylı olarak olumsuz etkilenecek mağdur olmakta ve aynı kanun maddesinin kısa süre içinde defalarca değıştirilmesi gereği

doğmaktadır. Hatta bu düzenlemelerden bazıları bilahare Anayasa Mahkemesi tarafından Anayasa'ya aykırı bulunularak iptal edilmektedir.

Nitekim kanun teklifinin 4. maddesindeki düzenleme, daha önce 3/11/2022 tarihli ve 7420 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 10. maddesiyle 2634 sayılı Turizmi Teşvik Kanununun 6. maddesinde yapılan değişikliğin CHP'nin başvurusu üzerine Anayasa Mahkemesinin 5/11/2024 tarihli ve E: 2023/9, K: 2024/183 sayılı Kararıyla iptali üzerine yeniden yapılan düzenleme ile ilgilidir. Bu madde Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminin sonucunda ilgili ihtisas komisyonlarında tartışılmadan acele ile hazırlanmış torba yasalar yöntemiyle yasa yapma alışkanlığının zaafılarını ortaya koyması açısından isabetli bir örnek oluşturmaktadır.

Devlet yönetimini ve toplumun geniş kesimlerini yakından ilgilendiren, bazı sektörlerde iş ve işleyiş kurallarını, piyasa oluşumunu, ekonomideki kaynak dağılımını ve ekonomik tercihleri etkileyen bu nitelikteki düzenlemelerin, acele ile kamuoyunda ve komisyonlarda yeterince tartışılmadan torba kanun yöntemiyle yasalaştırılmak istenmesi demokrasimizin yerleşik teamüllerine de uygun değildir.

Bu yöntemle, ilgili kamu kurum ve kuruluşlarının ve ilgili sivil toplum örgütlerinin kanunların hazırlık ve görüşülme aşamasında görüşlerinin alınamamasına, getirilen düzenlemelerin ekonomik ve mali etkilerinin yeteri kadar anlaşılamamasına ve tartışılmasına sebebiyet verilmektedir.

Bu durumda aynı zamanda kanun teklifleri, düzenleyici etki analizleri yapılmadan TBMM'ye sunulmuş olmakta, dolayısıyla söz konusu kanun değişikliklerinin yasal bir gereklilik olan bütçeye ve ekonomiye getireceği mali yükü tam olarak hesaplanamamaktadır. Bu çerçevede bütçe dengesinin bozulması ve dolayısıyla da ülke ekonomisinin olumsuz yönde etkilenmesine neden olunmaktadır.

5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununun 02.07.2018 tarih ve 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile değişik "Gelir ve giderleri etkileyecek kanun teklifleri" başlıklı 14'üncü maddesi, Kamu gelirlerinin azalmasına veya kamu giderlerinin artmasına neden olacak ve kamu idarelerini yükümlülük altına sokacak kanun tekliflerinin getireceği malî yükün, orta vadeli program ve malî plan çerçevesinde, en az üç yıllık dönem için hesaplanıp tekliflere eklenmesi ve sosyal

güvenliğe yönelik kanun tekliflerinde ise en az yirmi yıllık aktüeryal hesaplara yer verilmesi zorunluluğunu hüküm altına almıştır.

Söz konusu teklifin görüşülmesi sırasında özenli bir şekilde hazırlanması gereken mali yük tablosunun, bazı bilgi ve mali yük hesaplamalarını içermediği anlaşılmıştır.

Teklifin Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunundaki değişikliklere ilişkin 1, 2, 3. Maddelerinde yer alan düzenlemeler konusunda; *“Söz konusu düzenlemelerin hayata geçirilmesi, Silahlı Kuvvetlerin hizmet ve görev ihtiyacı sebebiyle bulundukları rütbede hizmete devam etmelerinde zaruret görülen general ve amiral ihtiyacını karşılamasına ve Silahlı Kuvvetlerin belirli rütbelerde görevin gereği olarak ortaya çıkan personel ihtiyacını karşılamasına katkı sağlayarak Türk Silahlı Kuvvetlerinin uygulamakta olduğu İnsangücü Planının sorunsuz bir şekilde yürütülmesinde büyük önem arz edecektir. Söz konusu düzenleme, Anayasa ve Kanunlar ile Silahlı Kuvvetlere verilen görev ve sorumlulukların hizmetin gerektirdiği şekilde eksiksiz olarak yerine getirilmesi noktasında idareye katkı sağlayacaktır. Yapılan düzenleme ilave maliyet oluşturmamaktadır”* gerekçe gösterilerek herhangi bir mali yük belirlemede bulunulmamıştır.

-Teklifin 6. maddesindeki hüküm için Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilen Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi hükmünün, kararda belirtildiği üzere Kanun ile düzenlenmesini sağladığı, herhangi bir yenilik getirmediği gerekçe gösterilerek söz konusu düzenlemenin mali etkisi konusunda herhangi bir belirlemede bulunulmamıştır.

-Teklifin 10. maddesindeki düzenleme kapsamına dahil edilen konaklama sektörü çalışanlarının sayısı tam olarak bilinemediği gerekçesiyle herhangi bir mali yük tahmininde bulunulmamıştır.

-Teklifin 12. maddesindeki İş Kanununun 109 uncu maddesinde yer alan yazılı bildirim şartının elektronik bildirimle de yerine getirilebilmesi ile ilgili düzenleme konusunda herhangi bir mali yük belirlemede bulunulmamıştır.

5018 sayılı Kanunun 14. maddesinde açıklanan hesaplamalar kanun tekliflerinin ve komisyonlarda görüşülmesine başlanması yasa yapma sürecinin etkin çalışması ve daha sağlıklı ve uzun ömürlü yasal düzenlemelerin yapılması açısından önemlidir.

Erkler ayrılığı ilkesini zedeleyen TBMM'nin denge ve denetleme mekanizmasını tamamen ortadan kaldıran Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemi olarak adlandırılan yeni durumda; kanun tekliflerinin bizzat milletvekilleri tarafından hazırlanmış olduğu varsayımıyla kanun teklifleri ve etki analizleri ile ilgili mekanizmanın nasıl kurulacağı, etki analizi için gereken sayısal verilerin yürütme organından ne tür bir yöntemle edinilip komisyon üyelerine sunulacağı konusunda belirsizlikler mevcut bulunmaktadır. Bu sorunun ivedilikle ele alınarak çözüme kavuşturulması gerekmektedir.

Diğer taraftan, farklı komisyonların görev alanlarına giren düzenlemeleri içeren torba kanun tekliflerinin ilgili komisyonlarda görüşülmesi yerine esas komisyon sıfatıyla sadece Plan ve Bütçe Komisyonunda görüşülmesi ve esastan ilgili oldukları halde tali komisyon olarak belirlenen diğer komisyonlarda görüşülmemesi ve görüş bildirilmemesi, yasama faaliyetlerinin etkisizleştirilmesine yol açmaktadır.

Teklifte yer alan madde metinlerinden her biri ayrı ihtisas komisyonunun çalışma alanına giren, detaylarıyla uzun uzun görüşülüp tartışılması gereken düzenleme konularıdır.

22 maddeden oluşan söz konusu torba kanun teklifinin;

-1, 2 ve 3. maddelerinin Milli Savunma Komisyonunda,

-4 maddesinin Bayındırlık, İmar, Ulaştırma ve Turizm Komisyonunda,

-5. maddesinin Tarım, Orman ve Köy İşleri Komisyonunda,

-6, 7, 10, 11, 12, 13, 14, 17, 18 ve 19. maddelerinin Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonunda,

-8 ve 9. maddelerinin Milli Eğitim, Kültür, Gençlik ve Spor Komisyonunda,

ayrıca esas veya tali komisyon sıfatıyla görüşülmesi gerekmekte idi.

TBMM İçtüzüğü'nün 23'üncü maddesinde "Tali komisyonların hangi yönden veya hangi maddeler hakkında görüş bildirecekleri havale sırasında belirtilmemiş ise, bu komisyonlar görüşlerini kendileriyle ilgili gördükleri hususlar üzerinde bildirirler" denilirken, yine İçtüzüğü'nün 34'üncü maddesinde "Bir komisyon, kendisine havale edilen teklifi, başka bir komisyonun ihtisası dahilinde görürse, gerekçeli olarak teklifin o

komisyona havale edilmesini isteyebilir. Bir komisyon, kendisine havale edilen teklif yahut herhangi bir mesele için, bir başka komisyonun düşüncesini öğrenmeyi gerekli görürse, teklifin o komisyonda görüşüldükten sonra iadesini isteyebilir" denilmektedir. Yine, aynı maddenin bir başka paragrafında "Bir komisyon, başka bir komisyona havale edilmiş bir teklif yahut herhangi bir mesele için düşüncesini belirtmekte yarar görürse, o teklifin kendisine havale edilmesini isteyebilir" hükmüne yer verilmiştir

Komisyonlara üye seçilirken milletvekillerinin uzmanlık ve ilgili alanları göz önüne alınmaktadır. Plan ve Bütçe Komisyonu üyelerinin her konuda yetkin birer uzman olduğunu söylemek mümkün değildir. Bu nedenle özel uzmanlık alanı ve değerlendirme, tartışma gerektiren konuların öncelikle ilgili komisyonlarda görüşülmesi gerekmektedir. Plan ve Bütçe Komisyonunun asıl komisyon olduğu durumlarda da tekliflerin ilgili tali komisyonlarca düzenlenecek komisyon raporları dikkate alınarak Plan ve Bütçe Komisyonunda karara bağlanması hem doğru hem de ıçtüzükle uygun olacaktır. Söz konusu 22 maddeden oluşan torba kanun teklifi toplam 11 ayrı Kanunda 1 Kanun Hükümünde Kararnamede değişiklik yapmaktadır. Bu durumu belirtir tablo aşıaıda yer almaktadır.

**BAZI KANUNLARDA VE 375 SAYILI KANUN HÜKMÜNDE KARARNAMEDE
DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR KANUN TEKLİFİ İLE
11 ADET KANUNDA VE 1 ADET KHK'DA DEĞİŞİKLİK YAPILMAKTADIR**

Teklif Maddesi	Kanun Sıra No.	Düzenleme Yaptığı Kanun
1	1	27/7/1967 tarihli ve 926 sayılı Türk Silâhlı Kuvvetleri Personel Kanunu nun 47 nci maddesinin birinci fıkrasının (f) bendinin değiştirilmesi
2		926 sayılı Kanunun 49 uncu maddesinin birinci fıkrasının (d) bendinin birinci ve dördüncü paragraflarında ibare değiştirilmesi, (i) bendinin üçüncü paragrafına cümleler eklenmesi ve (j) bendinin üçüncü paragrafına cümle eklenmesi
3		926 sayılı Kanuna geçici madde eklenmesi
4	2	12/3/1982 tarihli ve 2634 sayılı Turizmi Teşvik Kanunu nun 6 ncı maddesinin üçüncü fıkrasının ikinci cümlesine ibare eklenmesi
5	3	9/8/1983 tarihli ve 2873 sayılı Milli Parklar Kanunu na geçici madde eklenmesi
6	4	9/1/1985 tarihli ve 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Alanında Bazı Mali Hükümler Hakkında Kanun un mülga 28 inci maddesinin yeniden düzenlenmesi
7		3146 sayılı Kanunun mülga 39 uncu maddesinin yeniden düzenlenmesi
8	5	21/5/1986 tarihli ve 3289 sayılı Gençlik ve Spor Hizmetleri Kanunu nun mülga 31 inci maddesinin başlığıyla birlikte yeniden düzenlenmesi
9		3289 sayılı Kanuna ek madde eklenmesi
10	6	22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu nun 46 ncı maddesinin birinci fıkrasına cümleler eklenmesi
11		4857 sayılı Kanunun 108 inci maddesinin değiştirilmesi
12		4857 sayılı Kanunun 109 uncu maddesinin başlığı ile birlikte değiştirilmesi
13	7	25/6/2003 tarihli ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu ile İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun un 19 uncu maddesinin üçüncü fıkrasının birinci cümlesinin değiştirilmesi
14		4904 sayılı Kanunun 20 nci maddesinin birinci fıkrasına bent eklenmesi
15	8	10/12/2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu na ekli (II) sayılı Cetvelin "B) Özel Bütçeli Diğer İdareler" bölümüne satır eklenmesi
16	9	17/9/2004 tarihli ve 5234 sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun un 32 nci maddesinin birinci fıkrasının birinci cümlesinde ibare değiştirilmesi ve dördüncü cümlesine ibare eklenmesi
17	10	31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu nun 99 uncu maddesinin başlığının değiştirilmesi ve maddeye fıkralar eklenmesi

18		5510 sayılı Kanunun ek 19 uncu maddesinin birinci fıkrasının birinci cümlesinde ibare değiştirilmesi
19	11	21/9/2006 tarihli ve 5544 sayılı Meslekî Yeterlilik Kurumu ile İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun un mülga 20/A maddesinin başlığı ile birlikte yeniden düzenlenmesi
20	1	27/6/1989 tarihli ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ye geçici madde eklenmesi
21		Yürürlük maddesi
22		Yürütme maddesi

22 maddeden (yürürlük ve yürütme dahil) oluşan söz konusu torba kanun teklifinin, 3 maddesi Milli Savunma Bakanlığı, Genel Kurmay Başkanlığı, Kuvvet Komutanlıkları olmak üzere tüm silahlı kuvvetleri, 1 maddesi Kültür ve Turizm Bakanlığını, 2 maddesi Tarım ve Orman Bakanlığı ve Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğünü (1 maddesi bu genel müdürlüğe bağlı döner sermaye işletmelerini), 3 maddesi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını ve buna bağlı ilgili ve ilişkili kuruluşları, 1 maddesi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı döner sermaye işletmelerini, 2 maddesi Gençlik ve Spor Bakanlığını, 1 maddesi Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından turizm işletmesi belgesi verilen konaklama tesislerini ve buralarda çalışan işçileri, çalışan işçileri, 2 maddesi Türkiye İş Kurumunu, 2 maddesi Hazine ve Maliye Bakanlığını, 1 maddesi Sosyal Güvenlik Kurumunu ve asgari düzeyde maaş alan tüm emeklileri, 1 maddesi Mesleki Yeterlilik Kurumunu, 1 maddesi hem Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığını hem de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını

ilgilendiren önemli düzenlemeler içermektedir.

22 maddelik Kanun Teklifinde;

- Hava ve Deniz Kuvvetlerinde de Kara Kuvvetlerinde olduğu gibi tüm muharip sınıf general ve amirallerin korgeneral – koramiral rütbesine yükselebilmelerine olanak sağlanması, amacıyla korgeneral ve koramiralliğe yükselebilmek için harp akademileri öğrenimini başarıyla bitirme koşulunun, harp akademileri, 15 Temmuz darbesinden sonra harp okullarının Milli Savunma Üniversitesine dönüştürülmesiyle birlikte, harp akademilerinin yerine kurulan kuvvet harp enstitülerinin komuta ve kurmay öğrenimini başarıyla tamamlamış olma koşuluna bağlanması,

-Hem hizmet süresi Yüksek Askeri Şura kararıyla uzatılabilecek general ve amirallerin sayısı artırılması hem de Cumhurbaşkanına kuvvet komutanları ile diğer orgeneral ve oramirallerin görev süresinin 72 yaşına kadar uzatılabilme yetkisi verilmesi,

-Mevcut muharip sınıf general ve amirallerin korgeneral-koramiralliğe yükselmelerinde kuvvet harp enstitüsü komuta ve kurmay öğrenimi görmüş olmaları koşulunun aranmaması,

-Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından yapılan ücretsiz girişli günübirlik tesislerin, Bakanlığın en az %45 sermaye ortağı olduğu şirketler tarafından da işletilmesine olanak sağlanması,

-Tarım ve Orman Bakanlığı “Doğa Koruma ve Milli Parklar döner sermayeli işletmeleri”nin, özel bütçeli idare olarak yapılandırılan “Doğa Koruma Ve Milli Parklar Genel Müdürlüğü döner sermayeli işletmeleri” şeklinde düzenlenmesi,

-Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ilgili kuruluşların taşra teşkilatları aracılığıyla da faaliyetlerini ve işlemlerini, görevlerini yürütme yetkisi verilmesi,

-Anayasa Mahkemesinin iptal kararına uygun olarak, Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Döner Sermaye İşletmelerinin kuruluşuna ilişkin yasal düzenlemenin yapılması,

-Gençlik Ve Spor Bakanlığına gençlik merkezi, genç ofis, yurt, kamp, spor tesisi, sporcu eğitim merkezi, Türkiye olimpiik hazırlık merkezleri ve diğer birimlerde görev yapan personelin çalışma sürelerini belirleme yetkisinin verilmesi,

-Gençlik ve Spor il müdürlüklerine bağlı olarak kurulan gençlik merkezi, yurt, kamp ve sporcu eğitim merkezi gibi müdürlüklerde nöbet ücreti ödemesinin düzenlemesi,

-Kültür Ve Turizm Bakanlığından turizm işletme belgeli konaklama tesislerinde çalışan personelin yazılı talebi ve onayı olmak kaydıyla haftalık izinlerini gerekli görülen durumlarda 10 günlük süre içerisinde kullanabilmesine olanak tanınması,

-4857 sayılı kanun kapsamındaki idari para cezalarının Çalışma İş Kurumu il müdürünce verilebilmesine olanak sağlanması,

-4857 sayılı kanun kapsamındaki bildirimlerin işçinin de kabul etmesi koşuluyla iş akdinin feshi sonucunu doğuracak bildirimler hariç kayıtlı elektronik posta sistemi üzerinde de yapılabilmesinin sağlanması,

-İşgücü piyasasında veri bütünlüğü için, özel istihdam bürolarının İŞKUR'a aktaracağı veriler,

-Özel istihdam bürolarına , açık iş ilanlarını ve açık işlere yönlendirdikleri kişilerin verilerini usule uygun biçimde İŞKUR sistemine girmedikleri takdirde uygulanacak cezalar,

- Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğünün 5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi Ve Kontrol Kanununa “özel bütçeli diğer idare” olarak eklenmesi,

-Avrupa Birliği ve uluslararası kuruluşların kaynaklarından proje karşılığı aktarılan hibe niteliğindeki tutarların 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununa ekli (IV) sayılı cetvelde yer alan kuruluşlar yönünden de ilgili idarelerin bütçelerine gelir kaydedilmeksizin özel hesaplarda izlenmesi

-Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılması gereken başvurulardan bir kısmı için yurt dışında Çalışma ve Sosyal Güvenlik müşavirliği veya ataşeliklerine başvurulabilmesine olanak sağlanması,

- En düşük emekli aylığını 16.881 lira olarak belirlenmesi,

-Meslekî Yeterlilik Kurumunda özel bilgi ve uzmanlık gerektiren geçici mahiyetteki işlerde; vekâlet veya istisna sözleşmesi ile yabancı danışman ve uzmanların, istisna sözleşmesi ile de yerli danışman ve uzmanların çalıştırılabilmesine olanak sağlanması,

-Mülga Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı personelinin, geçiş süreci sonrası mali haklarıyla ilgili Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi hükmü Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edildiği için kanun olarak yeniden düzenlenmesi,

gibi birbirinden farklı yaklaşık 20 farklı konuda, 11 ayrı kanunda ve 1 Kanun Hükmünde Kararnamede ayrıntılı değişikliklerin de yer aldığı düzenlemeler bulunmaktadır.

Hukuk literatüründe gerçek bir yasa türüne karşılık gelmeyen son dönemde Türk siyaset ve hukuk dünyasında tartışılan ve "yasama kurnazlığı" suçlamalarıyla tepki toplayan bu yasa türü hukuk literatürümüz ve hukuk kalitesi açısından ciddi sıkıntılar doğurmaktadır.

Çok sayıda Kanunda aynı anda torba yasa mantığıyla ilgili komisyonlarda detaylı olarak tartışma ve inceleme yapılmaksızın değişiklik yapılması veya yeni hükümler ihdası hem mevzuatta hem de uygulamada ciddi sorunlara neden olmaktadır.

Hızlandırılmış, vizyoner olmayan tepki temeline dayalı yasa yapma mantığı, hukuk literatürümüz ve hukuk kalitesi açısından ciddi sıkıntılar doğurmakta, yetersiz, yeni sorun doğurucu kanunların çıkmasına neden olmakta, bir sonraki "yasa"daki bazı hükümler bir önceki "yasa" ile getirilen bazı hükümlerdeki yanlışlıkların düzeltilmesi veya bazı hükümlerin uygulanmasının ertelenmesini öngören hükümlerle ilintili olmaktadır.

Torba yasalar içeriklerinin ilk bakışta ve kolayca anlaşılamaması, meclis komisyonlarında ve genel kurulda yapılan içtüzüğe aykırı eklemelerle metinlerinin her aşamada kalabalıklaşması ve bu eklemelerin yarattığı karmaşanın da Anayasa Mahkemesinin şekil denetimi kapsamı dışında kalması gibi nedenlerle hukuk tekniği açısından eleştirilmekte, TBMM'nin yasama etkinliğinde önemli bir sınırlama ve anayasal denetimsizlik hali yarattıkları savunulmaktadır.

Bu torba kanun teklifi de birbirinden farklı Komisyonların görev alanına giren hükümleri içermektedir. Öte yandan, bu kanun teklifinin komisyona apar topar getirilmesi, hazırlanışı ve birbiriyle ilgisiz yapıların bir araya getirilmiş olması gayriciddi bir yaklaşıma işaret etmektedir.

İktidarın torba yasa teklifi hususundaki ısrarı ve aceleciliğinin nedeni tarafımızca anlaşılamamaktadır. Konu ve kapsam itibarıyla birbiriyle ilgisi bulunmayan bazı kanunların mevcut hükümlerde ve sistemde büyük boyutlu değişiklikler yapan söz

konusu maddelerin adına "torba yasa" adı verilen bir yöntemle acele ile yasalaştırılmasını doğru bulmuyoruz.

Meri mevzuatta yapılacak değişikliklerin bir torba yasa mantığıyla değil, sorunların ve yapılan düzenlemelerin tüm ayrıntısıyla değerlendirildiği, konu ile ilgili tüm ihtisas komisyonlarının devrede olduğu bir yasama çalışmasının gerekliliğine inanıyoruz.

Ayrıca bu yasama döneminde de daha önceki yasama dönemlerinde diğer torba yasa görüşmelerinde gerçekleştiği üzere, torba yasaların Meclis İhtüzüğü'nün 91'nci maddesine aykırı bir biçimde "temel yasa" olarak genel kurul gündemine getirilerek görüşülmesinin yukarıda özetlenen sakıncaları daha da artıracaktır kanaatindeyiz.

11 kod kanunu ve 1 Kanun Hükmünde Kararnameyi ilgilendiren 22 maddelik torba kanun teklifinin ayrıca temel kanun hüviyetinde görüşülmesini de millî mücadeleyi yöneten bu meclisin hafızasında oluşan parlamento hukukumuzda da uygun görmemekteyiz.

TBMM İhtüzüğü'nün temel kanunları düzenleyen 91. maddesi “düzenlediği alan yönünden bütünlüğünün ve maddeler arasındaki bağlantıların korunması zorunluluğunun bulunması” hükmünü taşımaktadır. Bu çerçevede, konu yönünden birbiriyle hiç ilişkisi olmayan konuların Meclis Genel Kurulunda maddeler üzerinde gerekli tartışmalar yapılmadan hızlı bir biçimde temel kanun olarak görüşülmesi TBMM İhtüzüğü'ne aykırıdır.

-Yeni bir sisteme geçilmesine rağmen Plan ve Bütçe Komisyonunun çalışma usul ve esasları ile ilgili İhtüzük değişikliklerinin yapılmaması dolayısıyla, kanun teklifinin komisyona sunulması ve komisyonda görüşülmesi sırasında, kanun tekliflerinin içeriğinin komisyonda teklif sahipleri tarafından sunulması ve savunulması, yürütmenin ve bürokratik görevlilerin söz konusu komisyon görüşmelerine katılım ve katkı düzeyinin belirsizliği nedeniyle, söz konusu kanun teklifi maddelerinin komisyonda iyice irdelenip değerlendirilmesi mümkün olmamıştır.

-Teklif Plan ve Bütçe Komisyonunun ihtisas konusu ile ilgisi bulunmayan bazı kanunlarda yapılan değişiklikleri ihtiva ettiği halde ilgili tali komisyonların görüşleri alınmamıştır.

-Teklifteki kanun maddelerinin tümü ile ilgili olarak ilgili tüm meslek kuruluşlarının ve sektör temsilcilerinin görüşleri alınmamış veya alınan görüşler Komisyon üyelerinin tamamına dağıtılmamıştır. Görüşlerini belirten sivil toplum kuruluşlarının görüşlerine itibar edilmemiştir.

-Teklifteki kanun maddeleri ile ilgili olarak diğer alakalı kamu kuruluşlarının görüşleri alınmamış veya alınan görüşler görüşmelerden önce Komisyon üyelerinin tamamına dağıtılmamıştır.

-Yapılan etki analizi çalışması tarafımızca yetersiz ve özensiz bulunmuştur.

Yukarıda açıklanan nedenlerle Anayasada öngörülen olağan yasa yapma sürecinin dışına çıkılarak, TBMM'de ilgili komisyonlarda tartışılmayan kanun teklifleriyle sadece Plan ve Bütçe Komisyonundan geçirilmek suretiyle acele yasa yapma alışkanlığının genel demokratik ilkelere ve TBMM geleneklerine aykırı olduğu kanaatiyle "Kanun Teklifinin" bütününe karşıyız.

V. KANUN TEKLİFİNİN MADDELERİ ÜZERİNDEKİ GÖRÜŞLERİMİZ

11 ayrı Kanunda ve 1 Kanun Hükmünde Kararnamede ayrıntılı değişiklik ve ilaveler yapan 22 maddelik torba yasa teklifinin bazı maddeleri üzerindeki görüş ve eleştirilerimize aşağıda yer verilmiştir.

1. Teklifin 1 .Maddesinin Değerlendirilmesi;

Maddeyle TSK Personel Kanununun 47'nci maddesinde değişiklik yapılarak, Hava ve Deniz Kuvvetlerinde de Kara Kuvvetlerinde olduğu gibi tüm muharip sınıf general ve amirallerin korgeneral – koramiral rütbesine yükselbilmelerine olanak sağlanmaktadır. Yasanın mevcut halinde Hava Kuvvetlerinde sadece pilot sınıfı

generaller korgeneralliğe, Deniz Kuvvetlerinde de güverte veya deniz sınıfı amiraller ise koramiralliğe terfi edebilmektedir.

Kanunun mevcut halinde korgeneral ve koramiralliğe yükselebilmek için harp akademileri öğrenimini başarıyla bitirme koşulu, harp akademileri, 15 Temmuz darbesinden sonra harp okullarının Milli Savunma Üniversitesine dönüştürülmesiyle birlikte, harp akademilerinin yerine kurulan kuvvet harp enstitülerinin komuta ve kurmay öğrenimini başarıyla tamamlamış olma koşuluna dönüştürülmektedir.

Maddenin gerekçesi, teknolojik gelişmeler nedeniyle İHA pilotları, hava savunma, istihbarat, piyade, muhabere gibi sınıfların da korgeneral ve koramiralliğe terfi edebilmesini sağlamak olarak” açıklanmaktadır.

Söz konusu düzenleme ile KKK’lığı için herhangi bir değişiklik öngörülmez iken Deniz Kuvvetleri için gemi/güverte, hava kuvvetleri için ise pilot olma şartının kaldırılması öngörülmektedir.

Ancak teklif edilen düzenlemenin Deniz ve Hava Kuvvetleri’nin temel harekât konseptiyle uyumlu olmadığı belirtilmektedir. Deniz ve Hava hareketlerinin temel unsurları olan; Gemi komutanlığı yapmamış ya da jet uçağı kullanmamış subayların kuvvet komutanı olmasının, modern ordularda görülmediğı ifade edilmektedir.

Deniz sınıfı subaylar deniz harekâtlarını, pilotlar ise hava harekâtlarını tüm yönleriyle planlama ve icra yeteneğine sahipken, diğer sınıfların (muhabere, istihbarat, piyade, hava savunma, İHA pilotu gibi) muharip olsa da temel harekâtı destekleyici fonksiyonları bulunmaktadır. Bu sınıf subayların mesleki gelişim süreci incelendiğinde, stratejik ve operatif karar alma alanlarının ve birlik sevk - idare kabiliyetlerinin sınırlı olduğu görülmektedir.

Yapılan değerlendirmelerde, bu durumun, korgeneral/koramiral rütbesine terfi eden personelin kuvvet doktrinine hâkimiyetini, stratejik ve operatif seviyede karar alma kabiliyetini zayıflatabileceğine dikkat çekilmektedir.

Üstelik Hava ve Deniz Kuvvetleri’nde, ilgili niteliklere sahip yeterli sayıda general/amiralin de hâlihazırda bulunmaktadır.

Bu maddeye neden ihtiyaç duyulduğu açık değildir. Madde gerekçesinde teknolojik gelişmelere bağılı olarak İHA pilotları ile muhabere, istihbarat yada Hava-Deniz piyade gibi sınıfların yükselmesine olanak sağlanmasının hedeflendiğı

belirtilmiştir. Ancak bu yaklaşım Deniz ve Hava Kuvvetlerinin temel muharebe konseptine uygun değildir. Öte yandan Deniz Kuvvetleri Komutanlığında Koramiralliğe yükseltilmek için yeterli Deniz, Hava Kuvvetleri Komutanlığında ise yeterince pilot sınıfı general bulunmaktadır. Deniz piyade sınıfından bir subayın deniz kuvvetleri komutanı olması, Gemi komutanlığı yapmayan bir subayın Deniz Kuvvetleri Komutanlığı yapması modern dünya ordularında karşılaşılan bir durum değildir. Keza hava kuvvetlerinin asli unsuru pilotlardır. Pilot olmayan bir subayın hatta ana muharip hava aracı olan jet (F-16 ya da F-4 gibi) pilotu olmayan bir hava subayı (Hava piyade, seyrisfer ya da hava savunma sınıfı bir subayın hava kuvvetleri komutanı olması beklenemez.

TSK'nın en yüksek rütbeleri olan Korgeneral/koramiralliğe yükselebilmek için harp akademileri öğrenimini başarı ile bitirmiş (Kurmay subay) olmak ve aynı zamanda Kara Kuvvetlerinde muharip, Deniz Kuvvetlerinde güverte veya deniz sınıfı amiral ve Hava Kuvvetlerinde pilot sınıfı general olmak TSK'da uzun yıllardır uygulanan bir kuraldır. Bu durum eğitilmiş, nitelikli ve liyakatli personelin terfi ettirilmesi kadar bahse konu personelin kendi kuvvetinin temel doktrinine hakim olması, operatif ve stratejik seviyede karar verebilme eğitim ve tecrübesine sahip olmayı gerektirmektedir. Dolayısıyla KKK'lığı için muharip sınıf olmak, Deniz kuvvetleri için temel muharebe aracı olan Gemi, Hava Kuvvetleri için ise uçak kullanma eğitim ve yeteneğine sahip general/amirallerin en üst rütbelere terfiinin sağlanması amacıyla konulmuş maddelerdir ve bunun esnetilmesindeki maksat ordunun sevk ve idare kapasitesini geliştirmeye hizmet etmeyecektir.

Bu nedenle, düzenlemenin TSK'nın komuta yapısını güçlendirmekten çok siyasi saiklerle hazırlandığı değerlendirilmekte ve uygun bulunmamaktadır. Madde, "belli bir kişi ya da gruba özel" hazırlanmış gibi izlenimi vermektedir.

Maddenin teklif metninden çıkartılması yönündeki önergemiz iktidar partisi milletvekilleriince reddedilmiştir.

2. Teklifin 2. Maddesinin Değerlendirilmesi:

Teklifin bu maddesiyle)26 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanununun 49'uncu maddesinde yapılması önerilen değişiklikle hem hizmet süresi Yüksek Askerî Şûra kararıyla uzatılabilecek general ve amirallerin sayısı artırılmakta hem de Cumhurbaşkanına kuvvet komutanları ile diğer orgeneral ve oramirallerin görev süresinin 72 yaşına kadar uzatılabilme yetkisi verilmektedir.

Hizmet ve görev ihtiyacı sebebiyle bulundukları rütbede hizmete devam etmelerinde zorunluluk bulunan general ve amirallerden terfi için yapılan yeterlik sıralamasında yıllık kontenjana göre yeterlik notu bir üst rütbeye yükseltilenlerden sonra gelmek şartıyla, Genelkurmay Başkanlığının görüşü alınarak Milli Savunma Bakanının teklifi üzerine Yüksek Askerî Şûranın üçte iki çoğunluğunun kararı ile bir yıl daha aynı rütbede hizmete devam edebilmelerine olanak sağlanmaktadır. Teklifle bu şekilde görevi uzatılacak general-amiral sayısı 36'dan 60'a çıkarılmaktadır.

Rütbe bekleme süresi uzatılan general sayısı zorunlu hallerde Genelkurmay Başkanlığının görüşü alınarak Milli Savunma Bakanının teklifi üzerine Yüksek Askerî Şûranın kararı artırılabilir. Mevcut yasada 36 olan sayı 47'ye kadar çıkarılabilir. Teklifle ise 60 olması önerilen bu sayının zorunlu hallerde 75'e çıkarılması önerilmektedir.

Yasaya göre, normal rütbe bekleme süresi sonunda görev süresi uzatılarak bir yıl daha hizmete devam edenler, aynı esaslara göre her yıl yeniden değerlendirilmek ve rütbeye özgü yaş haddini geçmemek koşuluyla üç yıl daha bulundukları rütbede hizmete devam edebilmektedirler.

Teklifle Cumhurbaşkanına, kuvvet komutanlığına atanan orgeneral ve oramirallerden 67 olan yaş haddini dolduranların birer yıllık sürelerle görev sürelerinin 72 yaşına kadar uzatma yetkisi verilmektedir. Cumhurbaşkanı aynı şekilde diğer orgeneral ve oramirallerin yaş haddini de birer yıllık sürelerle 72 yaşına kadar uzatabilecektir.

Cumhurbaşkanı halen Genelkurmay Başkanı için aynı yetkiyi kullanmaktadır. Teklifin gerekçesinde komuta kademesinin daha uzun süre birlikte çalışması için düzenlemenin getirildiği ifade edilmektedir.

TSK Personel Kanununun söz konusu 49'uncu maddesi orgeneral-oramiral sayısını Jandarma da dahil Kara Kuvvetleri için 9'la, Hava ve deniz Kuvvetleri için de 2'şerle sınırlıyor.

Yasaya göre barışta Silahlı Kuvvetlerdeki general ve amiral miktarlarına ait rütbe kontenjanları şöyledir:

Rütbeler	K.K.K.	Dz. K.K. ⁴⁴	Hv.K.K.	J.Gn.K. ⁴⁵
Orgeneral-Oramiral	9 (J. Dahil)	2	2	–
Korgeneral-Koramiral	20	5	8	3
Tümgeneral-Tümamiral	44	12	16	6
Tuğgeneral-Tuğamiral	96	28	32	18
T O P L A M:	169	47	58	27

Tabloda toplam kontenjan sayısı 301 olmasına rağmen 2024 YAŞ kararlarından sonra Milli Savunma Bakanlığının yaptığı açıklama general sayısının 327'ye yükseldiği açıklanmıştır.

Düzenlemenin gerekçesi, istatistiki veriler veya geleceğe dair projeksiyonlarla desteklenmemektedir.

15 Temmuz 2016 sonrası general/amiral sayısı azalmış ancak son yıllarda yapılan terfilerle bu sayı eski seviyesinin üzerine çıkmıştır. Teklifin, general/amiral sayısının gereksiz şekilde artırılmasına neden olacaktır.

Bu düzenleme, terfi bekleyen bazı subayların önünü kapatarak, siyasi tercihlerle belirlenen kişilerin görevde uzun süre kalmasını sağlayabilir.

Bu durum, görev süresi uzatılan personelde kurumsal körlüğe, terfi bekleyenlerde ise motivasyon kaybına neden olabilir.

Kuvvet komutanlarının yaş haddinin 67'ye; birer yıllık uzatmalarla 72'ye kadar yükseltmenin gerekçesi olarak da tecrübeli personelden daha uzun süre faydalanılması ve komuta kademesinin birlikte çalışması gibi bir amaç ifade edilmiş ise gösterilse de bu durum komuta kademesinin yaş ortalamasını artıracak, değişime kapalı kurumsal körlüğe neden olabilecektir.

Modern ordularda 65 yaş bile ileri bir yaş kabul edilirken, 72 yaşına kadar görevde kalma önerisi dinamizm, teknolojiye uyum ve operasyonel yeterlilik açısından uygun değildir.

Yaş sınırının yükseltilmesi, alt rütbelerdeki liyakatli personelin önünü tıkayacak, görev süresini uzatmak isteyenlerin siyasi otoriteye bağlı hareket etmesine neden olabilecektir. Liyakatten uzaklaşılarak, TSK komuta kademesine siyasi etkilerin en üst seviyeye çıkmasına neden olabilecektir.

Yapılmak istenen değişikliğin bir benzeri 30.06.2022 tarihinde 7415 Sayılı Kanun'un 3'üncü maddesi ile yapılmış ve 926 sayılı Türk Silâhlı Kuvvetleri Personel Kanununun 49 uncu maddesinin birinci fıkrasının (h) bendine "Genelkurmay Başkanının yaş haddi birer yıllık süre ile 72 yaşına kadar Cumhurbaşkanınca uzatılabilir" hükmü işlenmiştir.

2022 yılında yapılan değişiklikle 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanununda kişiye özel olarak yapılan bir düzenleme kanunlaştırılmış, mevcut Genelkurmay Başkanının görev süresini bir sene uzatılmış, 2022 YAŞ'ında terfi bekleyen Kuvvet Komutanları emekliye sevk edilmiş, yukardan aşağıya Kuvvet ve Ordu Komutanları bu durumdan etkilenmiştir. Birkaç yıl içerisinde TSK komuta kademesinde oluşan rahatsızlığın neticesidir ki 2022 yılında şahsa özel Anayasa'ya aykırı olarak yapılan düzenlemenin genişletilmiş hali şimdi madde gerekçesinde ifade edilgi biçimiyle; "deneyimli general ve amirallerin tecrübe, bilgi ve birikimlerinden azami seviyede istifade edilmesine ve orgeneral-oramiral rütbesindeki komuta kademesinin yaş haddinin Genelkurmay Başkanının yaş haddiyle uyumlu hale getirilmesiyle komuta kademesinin daha uzun süre birlikte çalışabilmesine imkân sağlanmaktadır." Açıklamasıyla 926 Sayılı TSK Personel Kanuna eklenmek istenilmektedir.

Teklifin 2'inci maddesindeki düzenleme kanunlaşırsa; tıpkı 2022 düzenlemesiyle hayata geçirildiği gibi Genelkurmay Başkanlığı, Kuvvet Komutanlıkları ve Ordu Komutanlıkları makamları da liyakate dayalı olmaktan çıkacak, görev süresinin 72 yaşına kadar uzatılması Cumhurbaşkanı'nın keyfi iradesine tabi olan bu komutanlar, anayasal yükümlülüklerle göre değil, mesleki kaderiyle özlük haklarının iki dudağının arasında bulunacağı ve bir siyasetçi olan Partili Cumhurbaşkanı'na kişisel bağlılığı ve biat etmesi üzerinden görev yapacaktır. Kuvvet komutanlıkları süresinin bu kadar

uzatılmasının alt rütbeden yükselerek kuvvet komutanlığı ve genelkurmay başkanlığı görevini ifa etmeye aday generallerin önünü kesecektir. Teklif TSK'nın terfi ve yükselme işlemlerindeki geleneklerinin de tamamen ortadan kalkmasına neden olacaktır.

Bu durum ve Türk Silahlı Kuvvetlerinin bütün üst komuta kademesinin koltuğunu koruma kaygısıyla partizanlaşması ihtimaline yol açabilecektir. Ulusal savunmamız ve demokrasimiz açısından son derece ciddiye alınması gereken tehlikeler içermektedir. Genelkurmay Başkanı'nından Kuvvet ve Ordu Komutanlarına kadar bütün bir komuta kademesinin bir siyasetçinin şahsi memuru gibi hareket etmesine yol açacaktır.

Modern dünya orduları göz önüne alındığında 65 yaş dahi komutanlık görevi için geç bir yaş iken görev yaşının 72 yaşına kadar uzatılması, dünyada meydana gelen gelişmeleri takip, teknolojiye uyum ve yüksek görev gerekliliklerine uygun hareket kabiliyeti gibi konularda gereksiz bir düzenlemedir.

Kanun değişikliğinde güdülen amaç TSK'nın görev ve vazife ihtiyaçlarının yetişmiş/nitelikli personel ile karşılanması amacıyla mı yoksa kanunlarının genel düzenleme amaçlarından çıkılarak belli bir kişi yada grup için düzenlenmiş olup olmadığının irdelenmesi gereklidir. Belli bir kişiye yönelik kanun değişikliği kabul edilemez.

Sonuç olarak, düzenleme TSK'nın geleneksel terfi ve komuta sistemini zayıflatma riski taşıdığından uygun değildir.

Maddenin teklif metninden çıkartılması yönündeki önergemiz iktidar partisi milletvekillerince reddedilmiştir.

3. Teklifin 3. Maddesinin Değerlendirilmesi;

Bu teklifin birinci maddesiyle Kanunun 47'inci maddesinde yapılması önerilen değişiklikle general ve amirallerin korgeneral/koramiralliğe yükselmelerinde kuvvet harp enstitülerinin komuta ve kurmay eğitimini başarıyla tamamlamış olmaları koşulu getiriliyor.

Teklifin bu maddesiyle 926 sayılı Silahlı Kuvvetler Personel Kanununa eklenmesi önerilen geçici 51'inci maddeyle mevcut tümgeneral-tümamiraller ve tuğgeneraller ve tuğamirallerin korgeneral ve koramiralliğe atanmalarında bu koşulun aranmaması, harp akademileri eğitimi başarıyla tamamlayanların kuvvet harp enstitüsü komuta ve kurmay eğitimi başarıyla tamamlamış sayılmaları öngörülmektedir

Maddenin gerekçesini yazanlar, 15 Temmuz öncesi AKP iktidarından FETÖ'ye verdiği güç ve desteğin TSK'da nasıl bir tahribata yol açtığını da itiraf etmektedirler.

Maddenin, gerekçesinde, mevcut generallerle ilgili olarak yapılmak istenen bu geçici geçici düzenlemenin, 15 Temmuz'da yapılan ihraçların bir sonucu olarak açıklandı. İhraçların harp akademileri eğitimi alan kurmay subaylarda daha yoğun olması yüzünden kurmaylık eğitimi almış general sayısının az olduğu ve general rütbesinde bulunanların sayısının azaldığı belirtilmektedir.

Gerekçede, FETÖ'nün kendisiyle irtibatı ve iltisaklı olmayan subayların harp akademilerine alınmasını engellediği bir defa daha itiraf edilmekte, ancak FETÖ'nün 15 Temmuz öncesi TSK'daki bu gücü AKP'den aldığı unutulmaktadır.

Sınır ötesi operasyonlarda görev alan ancak kurmaylık eğitimi bulunmayan bazı generallerin de bu üstün hizmetlerine rağmen korgeneral-koramiralliğe daha sonra da orgeneral-oramiralliğe yükselemedikleri vurgulanmaktadır.

Maddenin gerekçesinde şöyle bir bilgiye yer verilmektedir. “Yapılan ihraç işlemleri ve darbe girişiminden sonra geçen süre dikkate alındığında halen general rütbesinde bulunan personel sayısında azalma mevcuttur.”

Oysa Millî Savunma Bakanlığının 2024 Yüksek Askeri Şura kararlarıyla ilgili açıklamasında 281 olan general ve amiral sayısının 30 Ağustos 2024 tarihi itibarıyla 327'ye yükseldiği belirtilmektedir. Yani general ve amiral sayısında bir azalma bulunmamaktadır.

Bu düzenleme, liyakat yerine sadakate dayalı bir terfi sistemine kapı aralayabilir. Kişiyi özel adrese teslim düzenleme izlenimi doğurabilir.

Kurmay subay eğitimi bir subayın operatif ve stratejik seviyede bir eğitim aldığı ve kolordu/ordu/kuvvet seviyesinde sevk ve idare eğitimini gördüğü bir eğitimidir. Kuvvet harp akademisi/harp enstitüsü eğitimi almamış subayların operatif/stratejik komutanlıkları ve karargah görevlerini deruhte etmesi ciddi yönetim hatalarına neden olabilecektir. Geçici bir madde olarak dahi olsa bu eğitim gerekliliğinden vaz geçilmesi TSK’da liyakat esasının ikinci plana atılması yerine sadakate ve özellikle sivil siyasete dayalı sadakat sisteminin daha da pekişmesine neden olacaktır.

TSK’nın üst kademesindeki general/amiral ihtiyacının daha hızlı bir şekilde karşılanması ve özellikle 15 Temmuz sonrası ihraç edilen FETÖ’cü general/amirallerden oluşan boşluğun doldurulması için 926 sayılı TSK Personel Kanunu’nun 54’ncü maddesine eklenen fıkra ile General/amirallerin 4 yıllık bekleme süresi 3 yıla düşürülmüş ve bu süreden önce de terfilerine olanak sağlanmıştır. 2017 yılında yapılan bahse konu düzenleme geçen 7 yıl boyunca etkin olarak kullanılmamış, aksine birçok albay ve general/amiralin tasfiyesi için kullanılmıştır. Bu da üst kademedeki general amiral zafiyetinin oluşmasına neden olmuştur. Öte yandan Teğmenlerin ihracına karşı oy kullanan Korgeneral Tevfik ALGAN’ın istifaya zorlanması gibi nitelikli ve eğitilmiş üst düzey general/amiraller istifaya/emekliliğe zorlanarak yada kadrosuzluk gerekçesiyle emekli edilirken şimdi üst rütbede kurmay general/amiral bulunmadığı gerekçesiyle bu geçici maddeye başvurulması çelişkilidir.

Ayrıca kurmay subaylar yerine sınıf subayı general/amirallerin en üst rütbelere terfilerine olanak sağlanması ilerleyen dönemlerde Alaylı-Mektepli ayrımına benzer bir çatışma ortamına da neden olabilecektir. Diğer yandan kurmay olmayan generallerin korgeneral/koramiralliğe terfiine olanak sağlanması zaten düşük seviyelerde kalan Harp akademileri eğitime başvuru oranlarının daha da düşmesine neden olacaktır.

Diğer yandan madde teklifi “geçici” olarak ifade edilmesine rağmen maddenin ne kadar süre ile geçerli olacağı da belirsizdir.

Madde gerekçesinde özellikle üst rütbeye terfi edecek generaller konusunda kurmay eğitimi alan ve almayanlar olarak dengesiz bir durumun olduğu anlaşılmaktadır. Korgeneralliğe/koramiralliğe terfi sırasında olan tümgeneral/tümamiral sayıları ve eğitim (kurmay) durumlarının ayrıntılı tablolar halinde TBMM Milli Savunma Komisyonuna sunulmasının, gelecek döneme ilişkin terfi

projeksiyonları konusunda brifing verilmesinin ve komisyon üyelerinin kanun maddesine ihtiyaç konusunda tatmin edici cevaplarla ikna edilmesinin gerekli olduğu değerlendirilmektedir. Verilen istatistikler ve rakamlara ilave olarak geçici maddenin kaç yıl süre ile uygulanacağı ve düzenlemenin bir ya da birkaç generale terfi için teklif edilip edilmediğinin açıklanması gereklidir.

Bu düzenleme, ileride kurmay-sınıf subayı / alaylı - mektepli ayrımı üzerinden TSK içinde kutuplaşma yaratabilir. Ayrıca Harp Enstitüleri'ne olan başvuru sayısını da ciddi şekilde azaltabilir.

Bununla beraber; terfi edecek generaller arasında; akademi mezunu olan veya akademi mezunu olmayan sayılarında ciddi dengesizlik olduğu belirtilmektedir.

Bu iddianın somut verilerle desteklenmesi gerekmektedir. Bu kapsamda;

- Terfiye esas Korgeneral/Koramiral kontenjan miktarının
- Korgeneral / Koramiral kadroları için terfi bekleyen Tümgeneral/Tümamiral sayısının
- Akademi/Enstitü mezuniyet oranlarının,

Verilerinin TBMM'ne ve Komisyonlara sunulması, kanun teklifinin değerlendirilebilmesi açısından önemli olmasına karşın teklifin komisyonda görüşülmesi sırasında detay bilgi verilmesinden kaçınılmıştır.

Söz konusu düzenlemenin ayrıca belirli kişilere özel olup olmadığı da açıklığa kavuşturulmalıdır.

Teklifin görüşülmesi sırasında 15 Temmuzdan sonra kurmay subayların yüzde 95'inin ihraç edildiği şeklindeki açıklama 23 yıllık AKP iktidarı döneminde Silahlı Kuvvetlerin getirildiği aşamayı göstermesi açısından oldukça çarpıcı bulunmaktadır.

Sonuç olarak, bu düzenleme de TSK'nın geleneksel terfi ve komuta sistemini zayıflatma riski taşıdığından uygun değildir.

Teklifin Türk Silahlı Kuvvetlerinin gelecekteki örgütlenme yapısını ilgilendiren 1, 2 ve 3. maddelerinin Milli Savunma Komisyonunda tüm boyutlarıyla ele alınıp görüşülmeden acele ile sadece Plan ve Bütçe Komisyonunda görüşülerek yasalaştırılması gayretini uygun görmemekteyiz.

Maddenin teklif metninden çıkartılması yönündeki önergemiz iktidar partisi milletvekilleriince reddedilmiştir.

4. Teklifin 4. Maddesinin Değerlendirilmesi;

Teklifinin 4. maddesindeki düzenleme, daha önce 3/11/2022 tarihli ve 7420 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 10. maddesiyle 2634 sayılı Turizmi Teşvik Kanununun 6. maddesinde yapılan değişikliğin CHP'nin başvurusu üzerine Anayasa Mahkemesinin 5/11/2024 tarihli ve E: 2023/9, K: 2024/183 sayılı Kararıyla iptaliyle ilgilidir.

7420 sayılı Kanunun 10. maddesi;

“12/3/1982 tarihli ve 2634 sayılı Turizmi Teşvik Kanununun 6 ncı maddesinin üçüncü fıkrasının birinci cümlesinde yer alan “Bakanlıkça ödenmez.” ibaresi “ve ücretsiz girişli günübirlik tesisin bütünleyici unsuru olan denizle bağlantısını sağlayan kıyı kullanımlarında Devlet İhale Kanununun 75 inci maddesinden doğan bedeller ödenmez.” şeklinde değiştirilmiş ve fıkraya aşağıdaki cümle eklenmiştir.

“Bakanlık tarafından yapılan ücretsiz girişli günübirlik tesisler, münhasıran Bakanlık Döner Sermaye İşletmesi Merkez Müdürlüğü veya iştiraki şirketler tarafından işletilebilir, üçüncü kişilere devredilemez ve işlettilerilemez.”

hükmünü içermekte idi.

Kanun teklifinin bu maddesiyle, 2634 sayılı Turizmi Teşvik Kanununun “doğal turizm kaynaklarının korunması ve kullanılması” başlıklı 6'ncı maddesinin üçüncü fıkrası, Anayasa Mahkemesinin iptal kararı sonrasında kısmen değiştirilmektedir.

Teklifle, Kanuna eklenen ibareyle, Bakanlık tarafından yapılan ücretsiz girişli günübirlik tesisler, Bakanlığa bağlı Döner Sermaye İşletmesi Merkez Müdürlüğü

(DÖSİMM) tarafından işletilmeye devam edileceği gibi, Bakanlığın en az %45 sermaye ortağı olduğu şirketler tarafından da bu tesisler işletilebilecektir. Bu ücretsiz girişli tesisler, mevcut Kanunda olduğu gibi, üçüncü kişilere yine devredilemeyecek ve üçüncü kişilere yine işlettirilemeyecektir.

Anayasa Mahkemesinin 5/11/2024 tarihli ve E: 2023/9, K: 2024/183 sayılı Kararıyla “veya iştiraki şirketler” ibaresi iptal edilirken, teklifle bu ibarenin yerine “veya en az %45 sermaye ortağı olduğu şirketler” ibaresi madde metnine yerleştirilmektedir.

Bu durumdaki şirket, mevcut işletmeci TURAŞ’tır. Bakanlığın şirketteki payı %48.9, kayyum atanmış ve eski bakanlık çalışanlarının kurduğu TUDAV’ın payı ise %50 civarındadır.

Düzenleme, DÖSİMM’in en az %45 sermaye ortaklığının olduğu şirketlerin de bu yerleri işletebilmesine dair bir asgari oran içerse de maddede “kamu yararına uygunluk, adil rekabet, hesap verebilirlik, şeffaflık ve sözleşme özgürlüğü” ilkeleri yönünden sorunlar sürmektedir. Bir şirkette Bakanlığa bağlı DÖSİMM sermaye ortaklığının en az %45 olarak belirtilmesi, o şirkette Sayıştay denetimine mevcut durumdaki gibi engel olacaktır, kamu ihale mevzuatı işletilmeyecek ve bir yerin işletmesi DÖSİMM yerine Bakanlığın %50’den az sermaye ortağı olduğu bir özel hukuk tüzel kişisine verilerek burada temel ihale mevzuatı ve denetim kuralları mevcuttaki gibi uygulanmayabilecektir. Ayrıca, bu şirketin yönetim kuruluna girebilecek kamu görevlilerinin maaş ve diğer özlük hakları da geçmişte olduğu gibi tartışma yaratabilecektir.

DÖSİMM haricinde, Bakanlığa bağlı DÖSİMM’in en az %45 sermaye ortağı olduğu şirketlere de bu yerlerde işletme hakkının tanınması, AYM’nin iptal kararında “dolaylı özelleştirme” olarak geçen kısımda, diğer isteklilerin de bu işletmeye talip olması durumunda dışarıda bırakılmalarına devam edilecek, gerçek özelleştirme değerlerine ulaşılmasını engelleyebilecek olup “sözleşme özgürlüğü, adil rekabet, ölçülülük” ilkelerini tam karşılamamaktadır.

Teklifin gerekçesinde oranın neden %45’te tutulduğu açıklanmamaktadır, ancak bu yerleri işleten şirket olan TURAŞ’ta Bakanlığın ortaklık payı %48.9 olduğu için düzenleme fiili durumun yasalaştırması için getirildiği anlaşılmaktadır.

Şirketin büyük ortağı, Bakanlık çalışanlarının kurduğu TUDAV'dır ve %50-51 paya sahiptir. Düzenlemeyle, mevcut durumda Bakanlığın iştiraki olan TURAŞ'ın işlettiği ve Bakanlığın %48.9 sermaye ortağı olduğu şirketin bu işletmeye devam etmesi amaçlanmakta, fiili durum yasalaştırılıyor ancak TURAŞ hakkındaki geçmişten beri gelen sorulara cevap verilmemektedir.

TURAŞ'ın büyük ortağı olan TUDAV'A kayyum atanmıştır. Geçmişte TUDAV temsilcisi yönetim kurulu üyeleri TURAŞ'ın hizmet alımları için ihale öncesi fiyat teklifi alması, piyasa araştırması yapması yönünde öneriler getirmişken, TUDAV'a kayyum atanması sonrasında bu ücretsiz girişli tesislerin işletmecisi TURAŞ'ın nasıl işletildiği, yönetim kurulu üyelerinin kimlerden oluştuğu, hangi bürokratların veya diğer kişilerin buradan ne kadar ücret aldığı belirsizdir.

Anayasa Mahkemesinin kısmen iptal ettiği düzenlemenin 13 Ekim 2022'deki Plan ve Bütçe Komisyonu tutanakları incelendiğinde; bu tesislerin ücretsiz girilen plaj alanlarında kurulduğu ve sadece yeme içme ücreti alındığı belirtilmiş, bu tesisleri teklifin gerekçesinde yazmadığı halde TURAŞ'ın işlettiği kaydedilmiştir.

Daha önce bu konuda ;

“Bakanlığınızın %48,9 oranında hissedarı olduğu TURAŞ AŞ'nin yapımını üstlendiği tüm halk plajı projelerinin yapım maliyetleri ayrı ayrı ne kadardır? Bunların finansmanı nasıl sağlanmıştır?

-Bakanlığın hissesi burada %48,9; demek ki devlet dışındaki diğer kurumların, şirketlerinin hissesi yani TUDAV'ın payı burada %50'den fazla, yani hâkimiyet Bakanlıkta değil. Son 5 yılda TURAŞ AŞ'ye hangi gerçek ve tüzel kişiler tarafından bağış yapılmıştır, tutarları nedir?

-Son 5 yılda TURAŞ AŞ'nin sunmuş olduğu danışmanlık, eğitim faaliyetleri gibi hizmetler karşılığında TURAŞ AŞ'nin tahsil ettiği tutarlar ne kadardır?

-Halk plajlarının yapımı için ihtiyaç duyulan finansmanın Bakanlığınızca halk plajlarının açıldığı bölgelerde bulunan turizm tesisi sahibi ya da işletmecilerin bağış ve yardımlarından “danışmanlık faaliyeti” adı altında TURAŞ AŞ'ye yaptıkları ödemelerden karşılandığı iddiası doğru mudur?

-TURAŞ AŞ'ye yaptıkları söz konusu ödemelerin karşılığında bu ödemeleri yapan kişi ve kuruluşlara ilave kamu arazisi tahsis izni, ilave yapılaşma izni, kat izni verilmiş midir?

-Halk plajları hangi işletme hakkı, hangi mevzuat hükmüne dayanılarak uzun yıllara yaygın olarak TURAŞ AŞ'ye verilmiştir?

-TURAŞ AŞ'de büyük hissedar konumunda olan TUDAV (Turizm Dayanışma Vakfı) Yönetim Kurulunun 3 yıl önce görevden alınarak yerine kendi kontrolünüzde bir kayyum ve yeni bir Yönetim Kurulu atandığı iddiaları doğru mudur?

-Mevcutta TURAŞ AŞ'nin yönetim kurulu üyeleri kimlerden oluşmakta, ne kadar ücret almaktadırlar?

-Kayyım atanmış TUDAV'ın TURAŞ'taki yönetim kurulu üyeleri kimlerdir?

-TURAŞ AŞ yönetim kurulu üyelerinin kaç tane Bakanlık yöneticisi kadrolarında çalışmakta, kaç tane kamu görevlilerinden oluşmaktadır?

-Son 5 yılda TURAŞ AŞ'nin mal ve hizmet alımlarının yüzde kaçında piyasadan fiyat teklifi araştırması yapılmıştır?”

İçeriğindeki sorulara, cevap alınamamıştır.

TUDAV ve TURAŞ'ın web sitelerinde de bu sorulara cevap teşkil edecek bilgi ve açıklama bulunmamaktadır.

Maddenin komisyondaki görüşmeleri sırasında bu konuda yöneltilen sorulara da tatminkar yanıtlar verilmemiştir.

Anayasa Mahkemesi, ücretsiz günübirlik turizm tesislerinin işletmesinin DÖSİMM haricinde, ortaklık oranına bakılmaksızın DÖSİMM'in iştiraki olduğu şirketlerce de yapılabilmesi kuralını Anayasanın “kanuni eşitlik (m.10)”, “ölçülülük, elverişlilik, orantılılık (m.13)”, “sözleşme hürriyeti (m.48)” hükümlerine aykırı bularak iptal etmiştir. Anayasa Mahkemesi iptal kararında “Bakanlık tarafından yapılan ücretsiz girişli günübirlik tesislerin DÖSİMM'in yanı sıra sadece DÖSİMM'in iştiraki şirketler tarafından işletilebilmesinin anılan meşru amaca ulaşma bakımından elverişli ve gerekli olmadığına söylenemeyeceğini, ancak dolaylı özelleştirmeye taraf

olabileceklerin sadece DÖSİMM'in iştiraki şirketler ile sınırlandırıldığını belirtmiştir. Kararda, "diğer şirketlerin yani DÖSİMM'in ortağı olmadığı şirketlerin bu sürece dâhil olamamasının, özelleştirmede hâkim olması gereken serbest rekabet ve eşitlik ilkeleriyle bağdaşmadığını, Kanunun turizm yatırımlarının gerçek özelleştirme değerlerine ulaşılmasını engelleyebilecek nitelikte olduğuna" hükmedilmiştir.

Diğer ifadeyle Anayasa Mahkemesi, bu yerlerin, işletmeye istekli olan üçüncü kişilere sürece katılma imkânı verilmeden, gereken rekabet ortamı oluşturulmadan ve gerçek değerleri üzerinden değerlendirilmelerine olanak sağlanmadan münhasıran DÖSİMM veya DÖSİMM iştiraki şirketler tarafından işletilmesine imkân tanınmasının Anayasa'nın eşitlik ve sözleşme özgürlüğünü düzenleyen maddelerine aykırı olduğunu ifade etmiştir. AYM, işletme hakkının sadece DÖSİMM'in ortağı olduğu şirketlere ve DÖSİMM'e tanınmasını "ölçülülük" ilkesine aykırı bulmuştur.

Anayasa Mahkemesi kararında "mevcut sözleşmelerin tarafları dışında istekli olan başkaca kişilerin sözleşmeye taraf olabileme imkânının engellenmesi özelleştirmede hâkim olması gereken serbest rekabet ve eşitlik ilkeleriyle de bağdaşmamaktadır." denilmiştir.

Anayasa Mahkemesi kararında "turizm yatırımlarının sağlıklı ve düzenli işlemesinin yanı sıra devamlılığının sağlanmasının da turizm sektörünün millî ekonominin verimli bir sektörü hâline dönüşmesi açısından önemi belirtilmiştir. Bakanlığın yaptığı ücretsiz girişli günübirlik tesislerin DÖSİMM'in yanı sıra 'DÖSİMM'in iştiraki şirketler tarafından da işletilebilmesi'nin, dolaylı özelleştirme sonucunu doğuracağı, bu özelleştirmenin taraflarının sadece DÖSİMM'in ortağı olduğu şirketlerle sınırlı tutulmasının da diğer isteklileri dışarıda bırakmak suretiyle serbest rekabet ve eşitlik ilkesiyle bağdaşmayacağı" aktarılmıştır. Ayrıca, kurala konu turizm yatırımlarının gerçek özelleştirme değerlerine ulaşılmasını engelleyebilecek nitelikte olduğu söylenmiştir.

Maddede ile getirilen düzenleme de Anayasa Mahkemesinin iptal kararında yer alan gerekçeleri kavramamaktadır. Anayasa'nın 10, 13 ve 48. Maddelerine aykırı bulunmaktadır.

Maddenin teklif metninden çıkartılması yönündeki önergemiz iktidar partisi milletvekilleriince reddedilmiştir.

5. Teklifin 5 ve 15. Maddelerinin Değerlendirilmesi;

Teklifin 5. maddesiyle; 2873 sayılı Milli Parklar Kanununa aşağıdaki geçici madde eklenmek suretiyle; Tarım ve Orman Bakanlığı Doğa Koruma ve Milli Parklar Döner Sermayeli İşletmeleri olarak faaliyetlerini sürdüren Döner Sermaye İşletmelerinin, kamu tüzel kişiliğini haiz özel bütçeli bağlı kuruluş olarak yapılandırılan Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğünün Döner Sermayeli İşletmeleri şeklinde düzenlenmesi öngörülmektedir.

Ayrıca 175 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Tarım ve Orman Bakanlığına bağlı özel bütçeli kamu tüzel kişiliğini haiz Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğünün merkez ve taşra teşkilatındaki muhasebe hizmetlerinin teşkilatlanmasının tamamlanana kadar muhasebe hizmetlerinin 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu kapsamında merkez ve bölge müdürlüklerinin bulunduğu illerdeki muhasebe müdürlükleri tarafından düzenli bir şekilde yapılabilmesi için geçici düzenleme yapılmaktadır.

Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğü, 175 sayılı Bazı Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesiyle özel bütçeli bir kamu idaresi olarak teşkilatlandırılmıştır.

Ancak bu düzenleme yasal boyutuyla eksik ve yetersiz olduğundan **teklifin 15. maddesi ile;** 5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanununa ekli (II) sayılı Cetvelin "B) Özel Bütçeli Diğer İdareler" bölümüne "47) Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğü" satırı eklenmektedir.

6. Teklifin 6. Maddesinin Değerlendirilmesi;

Teklifin bu maddesiyle; 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Alanında Bazı Mali Hükümler Hakkında Kanunun mülga 28 inci maddesi yeniden düzenlenmekte Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının taşrada yürütülmesi gereken görevlerini Bakanlığın bağlı ve ilgili kuruluşlarının taşra teşkilatları aracılığıyla yürütülebilmesine ve buna ilişkin usul ve esasların yönetmelikle düzenlenebileceğine ilişkin hüküm getirilmektedir.

Bakanlığın bağlı ve ilgili kuruluşları Türkiye İş Kurumu, Sosyal Güvenlik Kurumu ile Mesleki Yeterlilik Kurumudur.

Yapılan düzenleme ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı taşrada ilgili kuruluşların taşra teşkilatları aracılığıyla da faaliyetlerini ve işlemlerini, görevlerini yürütme yetkisi almaktadır.

Söz konusu düzenleme, daha önce 73 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 87. maddesiyle düzenlenmişti. CHP tarafından ilgili maddenin iptaline yönelik Anayasa Mahkemesine yapılan iptal başvurusu neticesinde AYM, 14/3/2024 tarihli ve E:2021/63, K:2024/78 sayılı kararıyla, 73 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesine eklenen 87 nci maddenin ikinci fıkrasında yer alan "Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar yönetmelikle düzenlenir" hükmünü

"94. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili kuruluşları olan Türkiye İş Kurumunun (4) numaralı CBK'nın 615. maddesinin (2) numaralı fıkrası, Mesleki Yeterlilik Kurumunun anılan CBK'nın 239. maddesinin (1) numaralı fıkrası, Sosyal Güvenlik Kurumunun ise yine (4) numaralı CBK'nın 403. maddesinin (2) numaralı fıkrası kapsamında tüzel kişiliği haiz, idari ve mali özerkliğe sahip olduklarında şüphe bulunmamaktadır.

95. Bakanlığın bağlı ve ilgili kuruluşları, tüzel kişiliği bulunan hizmet yerinden yönetim kuruluşlarıdır. Merkezî idarenin bu kuruluşlar üzerinde Anayasa'nın 123. maddesi uyarınca idari vesayet yetkisi bulunmaktadır. Anılan madde gereği idari vesayete ilişkin yetkinin kullanılmasına ilişkin usul ve esasların da kanunla düzenlenmesi gerekmektedir. Diğer bir ifadeyle tüzel kişiliği bulunan ve idari özerkliğe sahip hizmet yerinden yönetim kuruluşu olan bağlı ve ilgili kuruluşların idari özerkliğine müdahale teşkil eden bu yetkinin usul ve esaslarının münhasıran kanunla düzenlenmesi gerekmektedir.

96. Bu itibarla Bakanlığın kendi belirleyeceği usul ve esaslar çerçevesinde mevzuattan kaynaklanan ve taşrada yürütülmesi gereken görevlerinin Bakanlığa bağlı ve ilgili kuruluşlarının taşra teşkilatları aracılığıyla yürütebilmesine imkân tanıyan kural idari vesayet yetkisinin kullanımına yönelik olduğundan münhasıran kanunla düzenlenmesi gerekmektedir." şeklindeki gerekçeyle iptal etmiştir.

İptal hükmü kararın Resmi Gazete’de yayım tarihinden itibaren 9 ay içerisinde yürürlüğe girmesine de karar verilmiştir. İptal kararı 24/9/2024 tarihli ve 32672 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmış ve bu nedenle iptal kararı 24/06/2025 tarihinde yürürlüğe girecektir. Bu nedenle Bakanlık açısından görev ve yetki boşluğu ortaya çıkmaması açısından bu yönde bir düzenleme yapılmaktadır.

Ancak, bu yapılan düzenlemenin esasına bakıldığında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, personel eksikliğini ilgili kuruluşlarının taşrada görevli personellerini kendi görev alanında kullanarak gidermeye yönelik bir düzenleme yapmayı amaçlamaktadır. Oysa ilgili kuruluşlardan ikisi sosyal güvenlik kuruluşudur ve özerk niteliktedir. Diğer de mesleki yeterlilik kurumudur. Bunların personel sorunları ve sıkıntıları kamuoyunun malumundadır. Yapılan bu düzenleme ile SGK ve İş Kurumunun personeline kendi uzmanlık alanlarının dışında, denetim, inceleme gibi görevlerin verilebilmesi anlamına gelen söz konusu düzenleme, sorunu çözmeyeceği gibi yeni sorunlar da yaratacaktır. Esas olan Bakanlığın taşrada yeterli ve uzman personel istihdamına yönelik bir düzenleme yapılmasıdır. Ayrıca, yine özerk nitelikte olan SGK ve Türkiye İş Kurumunun taşra personelinin Çalışma Bakanlığında görevlendirilmesinin usul ve esaslarının yönetmelikle düzenlenmesi, Anayasa’nın 128. Maddesinde belirlenen kanunilik ilkesinin zedelenmesi ve Anayasa’nın 7. Maddesinde yetki devrinin sınırlarının aşılması anlamına gelmektedir ve bu nedenle Anayasa’ya da aykırıdır.

Maddenin teklif metninden çıkartılması yönündeki önergemiz iktidar partisi milletvekillerce reddedilmiştir.

7. Teklifin 7. Maddesinin Değerlendirilmesi;

73 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesine eklenen 96/Ğ maddesi ile Bakanlığa döner sermaye işletmeleri kurabilme yetkisi verilmiştir.

Ayrıca maddeyle döner sermayenin; bütçeye bu amaçla konulacak ödeneklerle aynı yardımlar, döner sermaye faaliyetlerinden elde edilecek kârlar, bağış ve yardımlardan oluşacağı, bağış ve yardımların tahsis olunan sermaye ile sınırlı

olmaksızın tahsis olunan sermaye tutarına ekleneceği, döner sermayenin işletilmesinden doğan kârların ve ödenmiş sermayenin tahsis edilen sermaye tutarına ulaşınca kadar döner sermayeye ekleneceği, işletmelerin faaliyet alanlarının, gelirlerinin, giderlerinin ve denetimi ile ilgili hususların Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle belirleneceği öngörülmüştür.

Anayasa Mahkemesinin 14/3/2024 tarihli ve E:2021/63, K:2024/78 sayılı kararında, kamu geliri elde edecek olan döner sermaye işletmeleri kurulmasının Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ile yapılacak idari teşkilatlanmanın kapsamına girmeyeceği, işletmelerin kuruluşu, sermaye yapısı, gelir getirici faaliyetlerine yönelik düzenlemelerin kanunla düzenlenmesi gerektiği belirtilerek söz konusu madde iptal edilmiştir.

Maddeyle, Anayasa Mahkemesinin iptal kararı ve gerekçesi dikkate alınarak düzenleme yapılmaktadır.

Anayasa Mahkemesinin iptal ettiği madde aşağıdaki gibidir.

MADDE 96/Ğ- (1) Bakanlık, döner sermaye işletmeleri kurabilir. (2) Döner sermaye bütçeye bu amaçla konulacak ödeneklerle aynı yardımlar, döner sermaye faaliyetlerinden elde edilecek karlar, bağış ve yardımlardan oluşur. (3) Bağış ve yardımlar tahsis olunan sermaye ile sınırlı olmaksızın tahsis olunan sermaye tutarına eklenir. (4) Döner sermayenin işletilmesinden doğan karlar, ödenmiş sermaye, tahsis edilen sermaye tutarına ulaşınca kadar döner sermayeye eklenir. (5) İşletmelerin faaliyet alanları, gelirleri, giderleri ve denetimi ile ilgili hususlar Bakanlıkça çıkarılan yönetmelikle belirlenir.”

Buna göre teklifte, iptal edilen maddeden farklı olarak; tahsis tutarı 100 milyon lira olarak belirlenmekte, Cumhurbaşkanına bu tutarı 5 katına kadar artırma yetkisi verilmekte ve Döner sermayenin işletmelere tahsisi, tahsis edilen miktarların azaltılması veya artırılmasının Bakanlıkça yapılacağı hususu düzenlenmektedir. Ayrıca çıkarılacak yönetmelik için Hazine ve Maliye Bakanlığının uygun görüşünün alınacağı da eklenmektedir.

Madde bu haliyle Anayasa Mahkemesinin iptal kararını karşılamaktadır.

5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu, kamu kaynaklarının etkili, ekonomik ve verimli bir şekilde elde edilmesi ve kullanılmasını, hesap verebilirliği ve malî saydamlığı sağlamak üzere, kamu mali yönetiminin yapısını ve işleyişini, kamu bütçelerinin hazırlanmasını, uygulanmasını, tüm malî işlemlerin muhasebeleştirilmesini, raporlanmasını ve malî kontrolünü düzenlemiştir.

Kanun; Merkezi yönetim kapsamındaki kamu idareleri, sosyal güvenlik kurumları ve mahallî idarelerden oluşan genel yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin malî yönetim ve kontrolünü kapsamakta, Avrupa Birliği fonları ile yurt içi ve yurt dışından kamu idarelerine sağlanan kaynakların kullanımı ve kontrolü de uluslararası anlaşmaların hükümleri saklı kalmak kaydıyla, bu Kanun hükümlerine tâbi bulunmaktadır. Düzenleyici ve denetleyici kurumlar da bu kanunun bazı maddelerine tabidir.

5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu'nun 5'inci maddesinde kamu mali yönetiminin uyumlu bir bütün olarak oluşturulacağı ve Türkiye Büyük Millet Meclisinin bütçe hakkına uygun şekilde yürütüleceği belirtilmiştir. Kanun'un "Bütçe türleri ve kapsamı" başlıklı 12'nci maddesi, "Bütçe ilkeleri" başlıklı 13'üncü maddesi ve "Muhasebe sistemi" başlıklı 49'uncu maddelerinde; kamu idarelerince kanunla belirlenen bütçe türleri dışında herhangi bir ad altında bütçe oluşturulamayacağı; bütçelerin ait olduğu yıl başlamadan önce Türkiye Büyük Millet Meclisi veya yetkili organlarca kabul edilmedikçe veya onaylanmadıkça uygulanamayacağı, kamu idarelerinin tüm gelir ve giderlerinin bütçelerinde gösterileceği; kamu hesaplarının, kamu idarelerinin gelir, gider ve varlıkları ile mali sonuç doğuran her türlü işlemlerini garanti ve yükümlülüklerini belirlenmiş bir düzen içerisinde hesaplara kaydedilmesi suretiyle oluşturulacağı ve muhasebe sisteminin karar, kontrol ve hesap verme süreçlerinin etkili çalışmasını sağlayacak ve mali raporların düzenlenmesi ile kesin hesabın çıkarılmasına temel olacak şekilde kurulacağı ve yürütüleceği belirtilmiştir.

Söz konusu maddelerin, 5018 sayılı Kanun'un "Üst yöneticiler" başlıklı 11'inci ve "Hesap verme sorumluluğu" başlıklı 8'inci maddeleri ile birlikte değerlendirilmesi sonucunda, üst yöneticinin sorumluluğunda bulunan tüm mali işlemlerin, tek bir muhasebe sistemi aracılığıyla yürütülmesi veya mali tabloların konsolide edilerek raporlanması gerektiği ortaya çıkmaktadır.

5018 sayılı Kamu Mali Yönetim ve Kontrol Kanunu’nun da esas aldığı “Bütçe Birliği” ilkesi, Kamu idaresi ile ilgili mali tabloların, kamu idaresinin tüm birimlerinin tüm faaliyetlerini içermesi ve gerçek durumunu yansıtmaları esasına dayanır.

Bu nedenle de bazı bakanlık ve kamu kurumlarının faaliyetlerinin, genel bütçenin yanı sıra, fon, özel hesap, vakıf, ajans, döner sermayeli işletme bütçeleri olmak üzere farklı bütçe yapıları üzerinden yürütölmeleri bu ilkeye aykırıdır.

Döner sermaye işletmelerinin yeni kamu mali yönetim sistemi içerisinde bir zemine oturtulması amacıyla 5018 sayılı Kanun’un Geçici 11’inci maddesiyle getirilen düzenleme ile bu işletmelerin 31.12.2007 tarihine kadar tasfiye edilerek bağılı bulundukları kamu idarelerinin bütçeleri içine alınması öngörölmüş iken, anılan maddede yapılan değışikliklerle bundan vazgeçilerek 31.12.2010 tarihine kadar yeniden yapılandırılmalarına karar verilmiştir. Yeniden yapılandırma süreci tamamlanıncaya kadar geçerli olmak üzere 2007 yılı başında yürürlüğe konulan Döner Sermayeli İşletmeler Bütçe ve Muhasebe Yönetmeliğı ile bu işletmelerin bütçelerinin hazırlanması, uygulanması, sonuçlandırılması, muhasebesi, kontrol ve denetimi ile muhasebe yetkililerinin niteliklerine ilişkin usul ve esaslarla ilgili düzenlemeler yapılarak anılan işletmelerin bütçe ve muhasebe sisteminin 5018 sayılı Kanun ile uyumlu hale getirilmesi amaçlanmıştır.

Ancak bu düzenlemeler, 5018 sayılı Kanun’da öngörölen bütçe ilkelerinden kamu idarelerinin tüm gelir ve giderlerinin bütçelerinde gösterilmesi ile kamu kaynağıının kullanılmasına ilişkin genel esaslardan mali saydamlığın ve hesap verme sorumluluğunun gerçekleştirilmesinde yeterli olmamıştır.

Gelinen noktada, kamu idaresi bünyesinde döner sermaye geliri adı altında bir gelir elde edilmekte ve elde edilen gelirden çeşitli giderler yapılmakta, hizmetlerin bir kısmı döner sermaye bütçelerinden finanse edilmektedir.

Dönemin Hazine ve Maliye Bakanı tarafından Mart 2021 ayında kamuoyuna duyurulan “Ekonomi Reform Eylem Planı”nda “31.12.2021 tarihinden itibaren Döner Sermayeler 2022 yılı bütçesinden başlamak üzere aşamalı olarak merkezi yönetim bütçesine dahil edilerek bütçe hakkının kapsamı genişletilecektir, 31.12.2022 tarihine kadar Döner sermaye işletmeleri gözden geçirilecek, verimli olmayan döner sermaye işletmeleri kapatılacaktır.” denilmesine karşın aradan 5 yıllık bir süre geçmesine rağmen söz konusu taahhüt yerine getirilmemiş, Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri ile

bazı torba kanun tekliflerinde yer alan düzenlemelerle Bakanlıkların ve bazı kamu kuruluşları bünyesinde döner sermaye işletmesi kurulmasına hız verilmiştir.

Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri veya torba yasa tekliflerine yerleştirilen maddelerle bakanlıklar ve kamu kuruluşlarında teker teker döner sermaye işletmesi kurulması yerine Döner Sermayelerle ilgili genel çerçeve bir yasanın çıkartılmasında yarar bulunmaktadır.

8. Teklifin 8. ve 9. Maddelerinin Değerlendirilmesi:

Teklifin 8. maddesiyle; 3289 sayılı Gençlik ve Spor Hizmetleri Kanununun mülga 31 inci maddesi başlığıyla birlikte yeniden düzenlenerek Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesindeki gençlik merkezi, genç ofis, yurt, kamp, spor tesisi, sporcu eğitim merkezi, Türkiye olimpiik hazırlık merkezleri ve diğer birimlerde görev yapmakta olanların çalışma süresi ve saatlerinin 657 sayılı Kanununla belirlenen çalışma sürelerine riayet edilerek belirlenmesine ilişkin Gençlik ve Spor Bakanlığına düzenleme yapma yetkisi verilmektedir.

Bu çerçevede Bakanlık, memur ve sözleşmeli personelin günlük çalışma sürelerini haftalık 40 saati aşmamak üzere belirleyebilecek ve mevzuatta fazla çalışmaya ilişkin kurallara riayet ederek bunlara fazla çalışma yaptırabilecektir.

Teklifin 9. maddesiyle;3289 sayılı Kanuna eklenen ek bir maddeyle Gençlik ve Spor Bakanlığının taşra teşkilatı birimi olan Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerine bağlı olarak kurulan gençlik merkezi, yurt, kamp ve sporcu eğitim merkezi gibi müdürlüklerde gençlik, spor ve yurt hizmetlerini fiilen yerine getiren personelden haftalık çalışma süresi ile fazla çalışma süresi dışında nöbet tutan ve bu nöbet karşılığında izin kullanmasına müsaade edilmeyenlerden sayısı onikibini geçmemek üzere ve aylık 90 saati geçmemek üzere her bir saat için belirtilen gösterge oranının aylık katsayısıyla çarpımı sonucu hesaplanacak tutarda nöbet ücreti ödenmesi ile nöbet hizmetlerinin yürütülmesine ve nöbet ücreti ödenmesine ilişkin usul ve esasların Gençlik ve Spor Bakanlığınca belirlenmesi düzenlenmektedir.

Komisyonunda söz konusu maddeler üzerinde yapılan tartışmalardan ve bu konuda yöneltlen sorulara verilen cevaplardan; söz konusu düzenlemeler ile Gençlik

ve Spor Bakanlığına bağlı kurum ve kuruluşlarında personelin vardiyalı çalışma sistemine geçirilmesi amacının yattığı anlaşılmaktadır.

Bu düzenleme personelin haklarını zayıflatacak, çalışma barışını bozacak, sosyal yaşamlarını altüst edecek keyfi uygulamaların da önünü açacaktır.

Bu konuda ilgililer tarafından yapılan açıklamalar tatminkar bulunmamıştır.

Ayrıca söz konusu uygulamalar özellikle öğrenci yurtlarının farklı biçimlerde disipline edilmesine yönelik uygulamalara da cevaz verme ihtimali taşımaktadır.

9. Teklifin 10. Maddesinin Değerlendirilmesi:

Maddeyle 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında giren işyerlerinde çalışan işçilere yönelik hafta tatiline hak kazanmada hafta tatilinin kullanılmasına ilişkin iş kanununun 46. maddesinde tanımlanan amir hükmünde değişiklik yapılmakta ve Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından turizm işletmesi belgesi verilen konaklama tesislerinde çalışan işçiler için haftalık çalışma süresini tamamlama ile hak kazanılan hafta tatili hakkı Kültür ve Turizm Bakanlığından turizm işletme belgeli konaklama tesislerinde çalışan personelin yazılı talebi ve onayı olmak kaydıyla haftalık izinlerini gerekli görülen durumlarda 10 günlük süre içerisinde kullanabilmesine yönelik bir düzenleme yapılarak haftalık izinlerin haftada 1 gün (6+1) kullanılacağına ilişkin genel kurala turizm sektörü yönünden istisna getirilmektedir.

Bu durumda, 45 saatlik çalışma süresinin tamamlandığı gün hafta tatiline hak kazanan işçinin hak kazandığı hafta tatilini yazılı talebi veya onayı ile tatile hak kazandığı günü takip eden dört gün içerisinde (10+1) kullanması mümkün hale gelmektedir.

Söz konusu düzenlemenin gerekçesine bakıldığında sanki turizm sektöründe çalışan işçilerin hafta tatili hakkından mustarip olduğu yönünde bir intiba uyandırılmak istenmektedir. “haftalık 45 saatlik çalışma süresini tamamlamaları durumunda hafta tatiline hak kazanmakla birlikte kazandıkları hafta tatilini yedi günlük zaman dilimi içerisinde kullanmak zorunda kalmaktadırlar.” Şeklindeki bu ibare ile Turizm sektöründe haftalık çalışma süresini tamamlamayı fiilen belirsizleştirmenin yanısıra,

dinlenme hakkını da tarafların rızası ile esnekleştirmeye yönelik bir düzenleme yapılmaktadır.

Şöyle ki haftalık 45 saatlik çalışmayı tamamlayan işçiye bir gün kesintisiz izin verilir. Bir diğer deyişle 6 günlük (günde 7,5 saat) çalışmayı tamamlama halinde haftanın yedinci gününde bu izin verilmek zorundadır.

Bu kanunun iz kanunu olan 2429 sayılı Ulusal Bayramlar ve Genel Tatil Günleri Hakkında Kanunun 3'üncü maddesinde de Hafta tatilinin genel anlamda pazar günü olmasına yönelik düzenleme, iş kanunundaki düzenlemenin uygulamasını tamamlar. Hafta tatilinde çalıştırılan işçiye Kanunun 46'ncı maddesinde tanımlanmış özel bir ücret türü olmadığından günlük ücreti %50 zamlı ödenir.

Teklif ile turizm sektöründe pazar günleri de işçileri hafta tatili ücreti ödmeden normal ücreti ile çalıştırabilme, bu çerçevede de geciktirilmiş hafta tatili günü dinlenmesi verilerek bu çalışmayı meşrulaştırma hedeflenmektedir. Dolayısıyla herhangi bir hafta tatili ücreti ödmeden işçi pazar günü çalıştırılabilecektir. Amaçlanan budur. Çalışma sürelerinin esnekleştirilmesine yönelik bir adımdır. Uzun bir süredir işveren örgütlerinin bu yönde talepleri vardır. Konu sadece Turizm sektörünün kendine has durumuyla ilişkili değildir.

Kanun teklifinin gerekçesinde Turizm sektöründeki çalışmanın özelliğinin ne olduğuna ve bu tür bir düzenlemeyi getirmenin nasıl bir fayda sağlayacağına ilişkin hiçbir açıklama yoktur. Turizm sektöründeki işverenlerin işgücü maliyetlerini düşürme adına böyle bir düzenlemenin getirilmiş olması iş hukukunun temel felsefesi olan zayıf olan işçiyi koruma ilkesine aykırılık teşkil eder.

Maddenin komisyondaki görüşmeleri sırasında Bakanlık temsilcisi tarafından;

“Sektörün ihtiyaçları ve dinamik yapısı nedeniyle bu düzenlemeye ihtiyaç duyulmuştur. Özellikle uzayan bayram tatilleri, on güne uzayan bayram tatilleri gibi operasyon gerektiren durumlarda bu düzenlemeye ihtiyaç duyulduğundan fiili duruma uygunluk sağlamak için maddeye ihtiyaç duyulmaktadır. Sadece konaklama tesislerini, bizden turizm işletme belgesine sahip konaklama tesislerini kapsıyor. Konaklama tesisi sayısı şu an için 7.467 yani bu kadarlık bir tesisi kapsıyor. Bunların yatak kapasitesi yaklaşık 1 milyon 200. Burada istihdam edilen personel sayısını tahmin edemiyoruz ama TÜİK verilerine göre 1,3 milyon; yeme içme, konaklama, tüm Türkiye'deki sayı bu.

Yani bunun da aşağı yukarı 300 bine yakın bir personele isabet edeceğini düşünüyoruz”

şeklinde açıklama yapılmıştır.

Görüşlerine başvurulmuş TÜRKİŞ temsilcisi;

“Düzenlemenin hem normlar hiyerarşisi hem de iş hukuku ilkeleri bakımından ciddi sakıncalar içerdiği düşüncesindeyiz. Her şeyden önce hafta tatili hakkı "hafta" teriminin bağlamından koparılmaktadır. Anayasa'mızın 50'nci maddesi, çalışanların ücretli hafta tatil hakkını güvence altına almış ve şartlarının kanunla düzenleneceğini hükme bağlamıştır. Aynı şekilde, ILO'nun 14 No.lu Sözleşmesi de her yedi günlük devre için fasilasız en az yirmi dört saat dinlenme verilmesini zorunlu kılmaktadır. İş Kanunu'nun 46'ncı maddesinde de bu yönde bir düzenleme bulunmaktadır, Yargıtay uygulaması da bu yöndedir. Dolayısıyla söz konusu teklif bu normlara aykırı olarak hafta tatil hakkını on güne kadar ertelemeyi mümkün kılmakta, bu yönüyle hem Anayasa'ya hem de uluslararası sözleşmelere hem de mevcut yargı içtihatlarına aykırılık teşkil etmektedir.”

TİSK temsilcisi;

“Günümüz çalışma hayatında esnek çalışma iş ilişkisinin her iki taraf açısından da gereklilik hâline gelmiş olup yeni nesil çalışma modelleri avantajları dolayısıyla hem işçiler -özellikle genç kesim- hem de işverenlerce talep görmektedir. Hafta tatil uygulamasına ilişkin bu düzenleme esnek çalışmanın mevzuata bir yansıması olmuştur. Bu nedenle, teşekküllerimizi sunmak istiyoruz konfederasyonumuz adına. Turizm sektörü için getirilen bu uygulamanın inşaat sektörü açısından da geçerli olacak şekilde maddenin revize edilmesinin bu sektör açısından bir gereklilik olduğunu düşünüyoruz. “

HAKİŞ temsilcisi;

“Çalışma yaşamına ilişkin mevzuat değişikliklerinde sosyal diyalog mekanizmalarının etkin bir şekilde işletilmesi gerektiğini düşünmekteyiz. İş Kanunu 46'ncı maddesinde yapılması teklif edilen değişiklik ile ilgili sosyal taraflar olarak bizimle herhangi bir görüşme gerçekleştirilmemiştir. Bu açıdan, sosyal diyalog ilkelerine uygun hareket edilmesi gerektiği kanaatindeyiz. İş Kanunu 46'ncı maddesinde değişiklik

yapılarak genel kuralın dışına çıkılmasını ve turizm sektöründe çalışan işçiler açısından bir istisna getirilmesini uygun bulmuyoruz”

şeklinde görüş beyanında bulunmuştur.

Görüşlerine başvurulanan Türkiye Turizm Yatırımcılar Derneği temsilcisi; söz konusu talebin kendilerinden geldiğini, İspanya, Yunanistan gibi bazı Avrupa ülkelerinden örnekler vererek bu ülkelerde de esnek uygulamalar olduğunu, bu uygulamanın Anayasa'ya ve İLO standartlarına aykırı olmadığını ifade etmiştir.

Sosyal devlet anlayışı içinde tüm çalışanların ve bu arada işçilerin sağlığının korunması ve iş gücünün yenilenmesi düşüncesiyle dinlenme hakkı ülkemizde de Anayasamızın 50. maddesinde yer alan düzenlemeyle güvence altına alınmıştır. Anayasada dinlenme hakkı genel ve soyut bir kuralla güvenceye kavuşturulmuş, ayrıntılı düzenlemenin yapılması ise yasa koyucuya bırakılmıştır.

İş Kanununun 46. maddesi hafta tatilini düzenlemekte olup; haftalık çalışma süresi olan 45 saati tamamlayan işçi hafta tatiline hak kazanmaktadır. Yani haftanın 6 günü günde 7,5 saat çalışan işçi 45 saati tamamladığından haftanın 7. günü işçiye hafta tatili verilmesi zorunludur.

Getirilen düzenlemeyle;

Turizm Bakanlığından turizm işletme belgesi almış olan konaklama işletmelerinde işçinin yazılı talebi ve onayı halinde, hafta tatili iznini takip eden 4 gün içinde kullanmasının önü açılmaktadır.

6 gün çalışan işçi 7'nci gün hafta tatiline hak kazanmaktayken turizm sektöründe işçinin üst üste 10 gün çalıştırılmasının önü açılmakta, 11'inci gün hafta tatili olarak kullandırılması teklif edilmektedir.

Anayasa'nın 50. maddesi açık biçimde dinlenme hakkını güvence altına almıştır:

Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.”

Bu açık hüküm karşısında, işçinin haftada bir gün dinlenme hakkı anayasal düzeyde bir güvencedir. Hafta tatili hakkı işçinin 7 günlük zaman dilimi içerisinde

kesintisiz 24 saat dinlendirilmesini sağlamak amacıyla tanınmıştır. İşçinin aralıksız 10 gün çalıştırılabileceği sonucunu doğuracak olan teklif metni Anayasaya aykırıdır.

Teklif edilen düzenlemeyle kaynağını Anayasanın 50. maddesinden alan İş Kanununun 46. maddesinde yer alan düzenlemeye istisna getirilmeye çalışılmaktadır. Yapılmak istenen düzenleme hafta tatilinin mantığına uygun değildir.

Teklif edilen maddede her ne kadar işçinin yazılı talebi ve onayının alınacağına ilişkin düzenleme yapılmış ise de, uygulamada geçim sıkıntısı içinde çalışmak zorunda olan işçinin işverenle pazarlık edecek gücü olmadığı; işverence önüne konulan belgelerin tamamını imzalamak dışında bir seçeneğinin de bulunmadığı bilinen bir gerçektir.

Kayıt dışılığın en yaygın ve örgütlenme oranının düşük olduğu turizm sektörüne yönelik istisnai düzenleme yapmak işçileri ağır şartlarda çalışmaya mahkûm etme sonucunu doğuracaktır. Kayıt dışı olarak günde 12-18 saat çalıştırmanın yaygın olduğu turizm sektöründe, işçilerin var olan hafta tatil hakkını zamana yaymak, özellikle sezonluk işyerlerindeki kötü olan iş ve yaşam dengesini tamamen bozacak sonuçlar doğuracaktır.

Turizm sektörü yönünden getirilmek istenen bu istisnanın devam eden süreçte başka sektörler yönünden de gündeme gelebileceği değerlendirilmekte ve bu durumun iş barışını bozacak sonuçlar doğuracağı düşünülmektedir. Öteden beri başta inşaat sektörü olmak üzere diğer bazı sektörler için de benzer tartışmalar yapılmakta olup bu türde tartışmalar çalışma hayatında huzursuzluğa neden olmaktadır.

Burada özellikle üzerinde durulması gereken bir başka unsur da işçinin onayının alınmasıdır. Şayet getirilen teklifin geri çekilmesi sağlanamaz ise bu durumda “onay” ibaresinin madde metninden çıkartılması gerekir. Bu onay mekanizması işçiye yapılan bir baskı veya imza sistemi ile uygulamada işverenlerin genel anlamda uyguladıkları bir yöntemdir ve yazılı talebi haricinde bu onayın mutlaka kaldırılması gerekir. Yazılı talep teklifin işçiden gelmesi anlamına gelir. Onay ise bu teklifin işverenden gelmesi ve işçinin kabul etmesi anlamına gelir. Bu nedenle onaya yönelik düzenleme işçiye ayrıca mağdur duruma düşürecek bir yöntemdir.

Komisyon görüşmeleri sırasında yapılan açıklamalardan anlaşıldığı üzere sivil toplum örgütleri ve sektör temsilcileri arasında herhangi bir uzlaşma olmaksızın getirilen yeni düzenlemenin iş barışını bozacağını düşünmekteyiz.

Maddenin teklif metninden çıkartılması yönündeki önergemiz iktidar partisi milletvekilleriince reddedilmiştir.

10. Teklifen 11. Maddesinin Değerlendirilmesi:

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2011 yılına kadar taşradaki faaliyetlerini Bölge Müdürlükleri (20 ilde Bölge Müdürlüğü, 1 ilde şube müdürlüğü) eliyle yürütmekteyken 11/10/2011 tarihli ve 665 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname ile taşra teşkilatı kaldırılarak bu görevler çalışma ve iş kurumu il müdürlüklerine devredilmiştir.

Maddeyle, Bakanlığın görevlerini taşra teşkilatı vasıtasıyla yürütebileceğine ilişkin Teklifle öngörülen düzenlemeye uyumlu olacak şekilde 4857 sayılı Kanun kapsamındaki idari para cezalarının uygulanmasıyla ilgili usul ve esaslar belirlenmektedir.

Maddeyle 4857 sayılı İş Kanununun 108. Maddesinde değişiklik yapılarak kanun teklifinin 6. maddesiyle yapılan düzenleme çerçevesinde düzenleme yapılmakta ve İş Kanunu çerçevesinde verilecek idari para cezalarını vermeye yetkili merciler yeniden tanımlanmaktadır.

Bu çerçevede Maddeyle, Bakanlığın görevlerini taşra teşkilatı vasıtasıyla yürütebileceğine ilişkin Teklifle öngörülen düzenlemeye uyumlu olacak şekilde 4857 sayılı Kanun kapsamındaki idari para cezalarının Çalışma İş Kurumu İl Müdürünce verilebilmesine yönelik düzenleme yapılmaktadır.

Bu yapılan düzenlemenin esasına bakıldığında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, personel eksikliğini ilgili kuruluşlarının taşrada görevli personellerini kendi görev alanında kullanarak gidermeye yönelik bir adım atmaktadır.

Yapılan bu düzenleme ile Çalışma İş Kurumu İl Müdürlüğü personeline kendi uzmanlık alanlarının dışında, denetim, inceleme gibi görevlerin verilebilmesi anlamına gelen söz konusu hüküm, sorunu çözmeyeceği gibi yeni sorunlar da yaratacaktır.

Esas olan Bakanlığın taşrada yeterli ve uzman personel istihdamına yönelik bir düzenleme yapılmasıdır. Ayrıca, yine özerk nitelikte olan Türkiye İş Kurumunun taşra personelinin idari para ceza uygulamasında görevlendirilmesi Anayasa'nın 128. maddesinde belirlenen kanunilik ilkesinin zedelenmesi ve Anayasa'nın 7. maddesinde yetki devrinin sınırlarının aşılması anlamına gelmektedir ve bu nedenle Anayasa'ya da aykırıdır.

Maddenin teklif metninden çıkartılması yönündeki önergemiz iktidar partisi milletvekillerince reddedilmiştir.

11. Teklifin 12. Maddesinin Değerlendirilmesi:

Teklifin bu maddesi ile;, İş Kanunun 109. Maddesinde düzenlenen yazılı bildirim koşulu değiştirilmekte ve 4857 sayılı Kanun kapsamındaki bildirimlerin işçinin de kabul etmesi koşuluyla iş akdinin feshi sonucunu doğuracak bildirimler hariç kayıtlı elektronik posta sistemi üzerinde de yapılabilmesine ve yapılan bildirimlerin yazılı/ıslak imzalı gibi hukuken geçerli sayılmasına yönelik düzenleme yapılmaktadır. Ayrıca, kayıtlı elektronik posta sisteminin kullanılmasına ilişkin maliyetlerin işveren tarafından karşılanması ve yapılacak bildirimlerin kayıtlı elektronik posta sistemi ile ilgili mevzuat hükümlerine tabi olması öngörülmektedir.

Maddenin görüşülmesi sırasında görüşlerine başvurulanan TİSK temsilcisi; söz konusu düzenlemenin yerinde bir düzenleme olduğunu belirtmiştir.

HAKİŞ temsilcisi; 4857 sayılı İş Kanunu kapsamındaki bildirimlerin işçinin de kabul etmesi koşuluyla kayıtlı elektronik posta sistemi üzerinden yapılmasının çalışma barışını bozacağı, çalışanların hak ve menfaatlerinde ciddi kayıplar yaşamasına neden olacağı kanaatini taşıdığını ifade etmiştir.

Elektronik posta yoluyla bildirim yapma, bir yandan teknolojik olarak bir gelişme olarak kabul edilse dahi, uygulamada işverenler tarafından oldukça kötüye kullanılabilme olasılığı olan bir düzenlemedir. Genellikle postalar halinde çalışma, fazla çalışma, işçinin savunmasının alınmasına yönelik bildirimler, gibi hususlarda işverenler

hem özel hem de genel olarak bu tür bildirimleri işçilerin görebileceği bir yerde ilan etme ve işçiye belirli bir süre öncesinde haberdar etme yükümlülüğü taşımaktadırlar. Kanunla bu bildirim sürelerine yönelik makul süreler tanımlanmıştır. Bu işçiye koruma adına yapılan düzenlemelerdir. Elektronik posta sistemine yönelik durumlarda ise işçinin bu bildirim zamanında görememesi (elektronik postasına ulaşamama, bakmama) veya buna itiraz edilebilmesine yönelik sendikaların haberdar edilememesi gibi sonuçlar ortaya çıkacaktır. Birçok durumda işverenin yazılı bildirim yükümlülüğüne uymaması nedeniyle usul açısından işçi lehine verilen kararlar verilemeyecektir ya da bildirimin görülmesi sorumluluğu işçiye yıkılacaktır.

Aynı şekilde işçi kendi arzu ve isteği olmadan işverenler tarafından oluşturulan elektronik posta hesaplarına üye olma mecburiyeti içine girecektir.

Sendikalı işyerlerinde sendikaların etkinliği azaltılacak ve işçilere yönelik toplu sözleşmelerle ele edilmiş hakların izinlerin kullanımında sorunlar çıkacaktır.

Diğer yandan, söz konusu düzenlemede yine de iki sorun düzeltilebilir niteliktedir. Birincisi İşçinin yazılı kabulü yerine yazılı talebi hali düzenlenmelidir.

Diğeri ise İşyerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesi bulunuyorsa bu durumda dijital bildirim hususunda toplu sözleşme ile yapılan düzenlemelerin geçerli olmasına ilişkin düzenleme yapılmalıdır.

Bu uygulamanın sorunsuz cereyan edebilmesi dijital olur yazarlık düzeyinin gelişimine bağlı bulunmaktadır.

12. Teklifin 13. ve 14. Maddelerinin Değerlendirilmesi;

Teklifin 13. maddesiyle; 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu ile İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanunun 19 uncu maddesi değiştirilerek, üçüncü fıkrasının birinci cümlesi yeniden yazılmaktadır Özel istihdam büroları, yine mevcut Kanundaki gibi, işgücü piyasasının izlenmesi için gerekli olan; “iş arayanlar, açık işler, işe yerleştirmeler ve geçici işçi sağlama sözleşmeleri” ile ilgili istatistikleri toplayacak ve elektronik ortamda İŞKUR’a bildirmeye devam edeceklerdir.

Özel istihdam büroları, uygulamanın takibi için gerekli olan diğer bilgi ve belgeleri, mevcut Kanunda İŞKUR'un talep etmesi halinde İŞKUR’a vermekle

yükümlüken; teklifle, bu bürolar bu bilgi ve belgelerin haricinde, artık “yayımladıkları açık iş ilanlarını ve açık işlere yönlendirdikleri kişilere ilişkin verileri” de süresi, formatı ve esaslarını İŞKUR’un belirlediği şekilde elektronik ortamda İŞKUR’a bildirmek zorunda olacaklardır

Maddenin gerekçesinde;

“Maddeyle, özel istihdam bürolarının yayımladıkları açık iş ilanlarını ve açık işlere yönlendirdikleri kişilere ilişkin verileri süresi, formatı ve esasları Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından belirlenmek üzere elektronik ortamda İŞKUR’a bildirme yükümlülüğü getirilmekte; böylece işgücü piyasasına ilişkin tüm açık iş bilgilerinin tek bir ulusal sistemde toplanması ve izlenmesi amaçlanmaktadır.

Bu düzenleme, İŞKUR’un işgücü piyasasını daha etkin izlemesine, politika geliştirme kapasitesinin güçlendirilmesine, özel istihdam bürolarının faaliyetlerinin daha şeffaf ve denetlenebilir hale getirilmesine katkı sağlayacaktır. Ayrıca, işgücü piyasasında kayıt dışı uygulamaların önlenmesi ve istihdam hizmetlerinin etkinleştirilmesi hedeflenmektedir.”

açıklaması yer almaktadır.

Mevcut Kanunda bu açık iş ilanlarının listesi ve açık işlere yönlendirilenlerin verileri sisteme kaydedilmesi zorunlu değilken, yeni teklifle bunlar da İŞKUR’a bildirilecek ve bildirimin zaman, format ve esaslarını Kurum belirleyecektir.

Bu madde düzenlemesi veri güvenliği, kişisel bilgilerin gizliliği üzerinden tartışılabilir. Madde kapsamında özel istihdam bürolarının kişilerin hangi verilerinin alınacağı ve İŞKUR’a gönderileceği belirsizdir ve kanunla rıza unsurunun aranması şartı ile Kuruma aktarılacak verilerin sınırlarının belirtilmemesi Anayasanın 20nci maddesinde belirtilen özel hayatın gizliliğine ilişkin düzenlemeye aykırıdır.

İŞKUR’un kişilere ilişkin veriler için özel istihdam bürolarının nasıl bir bildirimde bulunacağına, süre, format (“biçim” demek yerine teklifte “format” denmiş) ve esasları hangi ölçütle belirleyeceğine dair kanuni açıklık da bulunmamaktadır.

13. maddenin teklif metninden çıkartılması yönündeki önergemiz iktidar partisi milletvekillерince reddedilmiştir.

Teklifin 14. maddesiyle; 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu ile İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanunun 20. Maddesinin birinci fıkrasına bent ilavesiyle 13. Maddede belirtilen bilgileri aktarmayan, bildirim yükümlülüğüne aykırı hareket eden özel istihdam bürolarına verilecek cezalar düzenlenmektedir.

Teklifin 13 ve 14. maddelerinin uygulanması aynı zamanda son zamanlarda gündemde bulunan veri hırsızlığı ile ilgili olarak değerlendirilmek zorundadır.

Yeni bir iddianameyle İŞKUR dahil birçok kamu kurumunun veri hırsızlığına uğradığı, vatandaş ve yabancıların çoğu kişisel verisinin çalınarak satıldığı açığa çıkmıştır. İddianame kapsamında İŞKUR'un ne kadar verisinin paylaşımında olduğu ve İŞKUR'un iddianame kapsamındaki “mağdur” sıfatının akıbeti tartışmalıdır.

Bu konu ile ilgili aşağıda yer alan özet bir notun içeriğinin değerlendirilmesinde yarar bulunmaktadır.

Teklifin 13. maddesiyle özel istihdam bürolarının İŞKUR talep etmeksizin, yayımladıkları açık iş ilanlarını ve açık işlere yönlendirdikleri kişilerin verilerini elektronik ortamda İŞKUR'a bildirmeleri zorunlu tutulmaktadır.

Bu noktada veri güvenliği ve gizliliği sorusu Cumhuriyet tarihinin en büyük veri hırsızlığı hakkında Ankara Cumhuriyet Başsavcılığının yakın zamanda kabul edilmiş iddianamesi önemlidir (**Soruşturma No: 2019/139823, Esas No: 2025/15434, İddianame No: 2025/2154**). Kapsamlı dosya, Temmuz-Ekim 2024 tarihleri arasında işlendiği iddia olunan suçlarda geniş çaplı veri hırsızlığı ve veri satışını açıkça ortaya koymaktadır. İŞKUR da veri sızıntısı yaşanan kurumlar arasındadır. Davada İŞKUR dahil toplam 14 kamu kurum ve kuruluşu ile 3 özel üniversite mağdurdur, MİT Başkanlığı ise müştekidir.

Bugün 19-25 yaşları arasında olan toplam 16 şüphelinin yargılandığı iddianamede mağdur kurum/şirketler şunlardır: **Sağlık Bakanlığı, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, SGK, İŞKUR, Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğü Ankara Büyükşehir Belediyesi, Adana Yüreğir Belediyesi, 6 üniversite, Yavuz Sultan Selim ve Kuzey Çevreyolu Otoyol İşletmesi.**

İddianame, vatandaşların E-devlet, MERNİS, tapu ve kadastro, TC kimlik ve plaka, cep telefonu, okul öğrenci bilgilerinin, sağlık verilerinin hukuka aykırı yolla ele geçirildiği ve illegal sorgu platformları açılarak paylaşıldığını, üçüncü kişilere para

karşılığı satıldığını, farklı platformlar üzerinden işbirliği ve iştirak iradesiyle bu şüphelilerce para kazanma amacıyla suç işlendiğini göstermektedir.

Türkiye'ye sağlık amaçlı gelen yabancıların da birçok verisi bu saldırganların altyapısına alınmıştır. Bazı MİT ve MSB personelinin verileri, lojman ve adres bilgileri dahi sistemlere sızdırılmış, para karşılığı abonelere satılmış, bu veriler üzerinden sahte kimlik ve belge üretimi altyapısı kurulmuştur. Devlete ait sitelere sızılarak memurların şifre ve kullanıcı adları dahi çalınmıştır. MTV borcu olanlar dahi süzülerek bilgileri çalınmıştır. Bu yasadışı platformlara abone olan herkese, kripto soğuk para cüzdanlarına yatırdıkları ücret karşılığı “mahrem” veriler satılığa çıkarılmıştır.

Bu iddianameden yola çıkıldığında, yakın tarihli bir başka kanuni düzenlemeye öne çıkmaktadır. 12/3/2025 tarihli ve 7545 sayılı Siber Güvenlik Kanununun m. 16/5 inci fıkrasıyla, *“veri sızıntısı olmadığını bildiği halde halk arasında endişe, korku ve panik yaratmak ya da kurumları veya şahısları hedef göstermek amacıyla siber güvenlikle ilgili veri sızıntısı olduğuna yönelik gerçeğe aykırı içerik oluşturanlara veya bu maksatla bu içerikleri yayanlara iki yıldan beş yıla kadar hapis cezası verilir.”* hükmü getirilmiştir. **Aceyleyle getirilen bu Siber Güvenlik Yasasının m. 16/4 fıkrası ise şuydu: “Siber uzayda veri sızıntısı nedeniyle daha önce yer alan kişisel veya kritik kamu hizmeti kapsamına giren kurumsal verileri, kişilerin veya kurumların izni olmaksızın ücretli veya ücretsiz şekilde erişime açan, paylaşan veya satışa çıkaranlara üç yıldan beş yıla kadar hapis cezası verilir.”** Çıkan kanun maddesi ile bu iddianamenin zamanlaması kıyaslandığında, nelerin örtbas edilmek istendiği, basının veri hırsızlığının boyutlarını gördüğümüzde bu iddianamedeki asıl yönleri neden daha ayrıntılı yazamadığı daha iyi anlaşılabilir.

İddianamenin konu edindiği birkaç örnek sorgu sistemi (“illegal panel”) vardır. TAVŞANCIK, İLEGALCITY, XLOG, PRIVEX, FEARCHHECK, GUSICHE, PERLAAPİ, HYDRA FORUMS, DARK DEEP adlı yasadışı panel ve internet siteleri üzerinden milyarlarca kişisel ve kamusal veri para karşılığı erişime açılmıştır.

Vatandaşlarımızın e-devlet, istihdam, kamu üzerinden iş başvuruları, MERNİS, Tapu, cep telefonu, TC kimlik noları, okul bilgileri gibi kişisel verilerine sızılmış, illegal sorgu panelleri yoluyla bunlar üçüncü kişilerin erişimine para karşılığı açılmıştır. Bu suç, 16 şüphelinin devamlı faaliyetiyle, organize ve eşgüdüm halinde işlenmiştir. Kamu

kurumlarının tuttuğu veriler, bu gençlerin elinde siber saldırılar ve sistem açıkları yoluyla aşırılmış ve satışa sunulmuştur.

İddianame, kamu kurumlarının verilerine “panel sistemleri” kurularak nasıl sızıldığını, illegal sorgu sisteminin nasıl kurulduğunu teknik yönden anlatmaktadır. Bu bakımdan, **İŞKUR'un özel istihdam bürolarına zorunlu tuttuğu yeni veriler için nasıl bir güvenlik duvarı ördüğü tartışma konusudur.**

İllegal panellerde kurulan sistemle, devlet kayıtlarında yer alan vatandaş telefon numaraları, araç plakaları, ehliyet, üniversite bilgileri, nüfus bilgileri, iş kayıtları, bazı MİT personeli dahil olmak üzere vatandaşların ikametleri sorgulanabilmektedir. Hatta bir şüphelinin ifadesinde (iddianame, s. 29), MİT lojmanlarında kalan 28 personelin listesi, adres ve kimlik bilgilerinin de dahil olduğu 850 kişilik listenin PRIVEX sistemlerine girildiği belirlenmiştir.

-Vatandaşların Belediye, SGK, İŞKUR verilerine sızılarak ilaç, sosyal güvenlik, istihdam verileri alınmıştır. Vatandaşların hangi işte çalıştığı, işe giriş tarihi, sicil numaraları, hizmet süreleri, meslek kodları, işyerlerine ait vergi ve NACE kod bilgileri sızmıştır.

Örneğin; parasını veren aboneler, PRIVEX yasadışı paneli üzerinden MERNİS verilerine sızabilmekte, vatandaşların her türlü medeni durumu, cinsiyeti doğum bilgileri, soy kütükleri, burçları dahil sorgulayabilmekte, tam 106 milyon 517 bin satırlık kişisel veriyi para karşılığı erişime açılmaktadır. MTV borcu olanların listesi de sisteme sızılarak alınabilmektedir. Bu panelde örneğin şüpheli Mehmet Furkan Karakuş ve Serkan Mert Doğan, Milli Savunma Bakanlığı ve MİT personelinin kimlik verilerinin taşındığı sisteme veri aktarmıştır (iddianame s. 23, 33). Bir başka şüpheli MİT lojmanında kalan personel listesini temin etmiştir. PRIVEX sorgu sistemine abonelik yaptırmak isteyenler, satış temsilcisinin soğuk cizdan kripto adresine para göndermekte, yatırılan para karşılığında hesaba bakiye ve yetki tanımlanmaktadır (iddianame, s. 34).

Bu suç panellerinin geneline bakıldığında; 101 milyon kişisel veriye ek olarak, E-SINAV verileri, SGK ve ilaç bilgileri, tapu kayıtları, plaka bilgileri, aşı takibi, yatay geçişler, cep telefonları, tüm nüfus bilgileri güncel ve anlık paylaşımına açıktır. Bu panel yöneticileri organize biçimde, devlet aleyhine organize faaliyete iştirak etmiş, kritik verilerin çalınması ve satılmasında birlikte

hareket etmiştir. MİT, asker, polis jandarma kimlik kartı, TC kimlik kartları, ehliyet ve diplomaların sahtelerinin üretilmesi için hazır veritabanı sağlamıştır.

Suç tarihi 2024 yılında olmasına karşın, ilgili site ve sorgulama sistemlerinin daha öncesinde de faaliyette olduğu düşünüldüğünde, şu an 19-25 aralığındaki bu gençlerin reşit yaştan önce de bu veri sızıntısı faaliyetine katıldıkları, dolayısıyla 18 yaş altındaki çocukların suça teşvik edilmesi, siber zorbalık, devlet kurumlarının alenen aşağılanması suçlarının olduğu savunulmaktadır. Üstelik, iddianameye göre bu gençlerin çoğunun bilgisayar sistemleri ve veri yönetimi konusunda aşırı donanımlı olmadığı, orta ya da alt düzeydeki tecrübeleriyle ve kısıtlı yabancı dille de bu işi yapabildiği ya da onlara yaptırıldığı görülmüştür. Sistemde abonelik bedelleri bazı platformlarda soğuk cüzdan kripto para adresine transferle mümkündür.

Bir başka klasöre para karşılığı erişebilenler, 7 milyon 163 bin satır veri üzerinden istedikleri kişilerin TC ve isimlerine, doğum bilgilerine varabilmektedir. İddianamenin yazıldığı 2025 yılında dahi, Privex yasadışı sistemine telegram üzerinden girebilenler, milyonlarca veriyi çekebilmektedir. 112 milyon kişinin verisi bu sistemde depolanmıştır. Örneğin; XLOG yasadışı paneline abone 7400 kullanıcı, bu şüphelilere para ödeyerek istediği telefon, işyeri, plaka, ikamet ve aile ve vergi numarası, şirket kayıtlarına dair veriye ulaşmaktadır. XLOG panelinde kayıtlı vatandaş ve yabancılara ait verilerin ayrıca bulut sunuculara da kaydedilmiş. 1.13 terabayt büyüklüğünde olduğu açığa çıkmıştır. Sadece XLOG yasadışı panel sistemine para yatıran aboneler; “adres” dosyasına tıkladığında 79 milyon satır veriye, tüm tablolara tıkladığında 112 milyon satırlık adres, aile ve nüfus bilgisine, 20 milyon satır işyeri kaydına ulaşmaktadır. Aynı panele girenler, vatandaşların internet sitelerine ait şifrelerini tam 125 milyon satır halinde görebilmektedir.

FEARCHECK” illegal paneline ücretsiz de abone olan bir kişi, COVID-19 aşı bilgilerine, kimlerin ne kadar aşı yaptırdığına, ehliyet ve vesika, ikametgah bilgilerine, okul numaralarına, MEB sistemindeki okul fotoğraflarına, ikamet ve işyeri bilgilerine, Sağlık Bakanlığının aşı takip cetvellerine ulaşmaktadır. Sadece bu panelde 101 milyon kişisel veri ulaşımına açılmıştır. Şifre kıran bir uygulamayla, devlete ait internet sitelerine siber saldırı düzenlenmiş, zararlı yazılımlarla memurların kullanıcı adı ve şifreleri de çalınmıştır (iddianame, s. 32).

“GUSİCHE” paneli 6 Kasım 2023’ten beri aktif olup bu siteye ücretsiz kaydolunanlar, kendi verilerini de bu yolla sisteme yazmakta, karşılığında 101 milyon kişinin aile bilgileri, GSM, muayene bilgileri, sigorta, işyeri ve plaka bilgilerine erişmektedir.

“TAVŞANCİK” panelinde, diğer paneller gibi veriler dışında, 101 milyon kişinin tapu, e-okul, sağlık raporu, ilaç, adres bilgileri açıklanmakta, MEB’e yapılan siber saldırılar yoluyla e-sınav uygulaması verileri çalınarak sınav verileri paylaşılmaktadır. Bu panelde örneğin şüpheli Mustafa BENGE, Millî Savunma Bakanlığı ve MİT personelinin kimlik verilerinin taşındığı sisteme veri aktarmıştır (iddianame s. 23).

Ayrıca Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğünün “MAKS” veri altyapısı üzerinden ayrıntılı kimlik bilgisi ve adresleri, İŞKUR verileri üzerinden ölüm bilgileri, Yavuz Sultan Selim Köprüsü İşletmesinin yönettiği sisteme sızılarak araç plakası üzerinden araç sahiplik verileri açılmaktadır.

Aynı panelin alt klasörlerinde 97,9 milyon satırlık tapu verisi, 20.1 milyon satırlık SGK verisi, 116.5 milyon satırlık cep telefonu numarası bulunmuştur.

MEB’e ait açık öğretim lisesi ve e-okul uygulamaları üzerinden kişilerin eğitim, telefon, adres bilgileri de alınmıştır. Bazı üniversitelerin yatay geçiş sistemine sızılarak öğrenci verileri de sorgulanabilecek altyapı kurulmuştur.

Seçmen bilgileri, 2015 yılı veritabanı üzerinden yaklaşık 53 milyon 741 bin satır halinde görülebilmektedir.

“İLEGALCİTY” panelinde, 45 milyon TC kimlik numarası dosyası yer alınmış, 112 milyon kişiye ait veriler depolanmış, bunlara dair görüntüler kolluk fezlekesine eklenmiştir.

“PERLA.API” panelinde, SGK verileri üzerinden cezaevi mahkûm durumu sorgulaması, diğer panellerdeki gibi nüfus ve aile bilgileri sorgulaması, aşı, ilaç bilgileri öğrenilmektedir.

25 bin üyeli ve günlük 2 bin aktif kullanıcı, abonelik tiplerine göre farklı hizmet sunan **“İLEGAL PLATFORM” adlı site üzerinden** MİT, jandarma, asker, polis kimlik kartları, TC kimlik kartlarının sahtelerinin yapılması; kara para ve uyuşturucu ticareti ve

insan kaçakçılığı organizasyonu, toplam sayısı 101 milyon vatandaş ve sağlık hizmeti için ülkemize gelmiş yabancının kimlik bilgilerinin sızdırılması işi gerçekleşmiştir.

“İLLEGAL PLATFORM” adlı site, tüm kamu kurumlarının bina envanter raporlarını satışa çıkarmış; devlet kurumlarının e-posta hesap bilgilerini satışa sunmuştur. 450 bin vatandaşın meslek bilgilerinin görselleri ve bağlantılarını da satmaktadır. Sağlık Bakanlığı Halk Sağlığı Yönetim Sistemine kayıtlı 100 milyon kimlik bilgisini de sızdırmış ve abonelerine görüntüleme imkanı yaratmıştır. 5.7 milyon yabancının Eylül 2022’de temel verilerinin de sızdırıldığı sitede mevcuttur. Site, devlet kurumlarının sahte belgelerini üretme, MİT, asker, jandarma kimlik kartları ve ehliyetlerinin sahtelerini ücret karşılığı yapma vaadi de içermektedir.

Yukarıda sözü edilen tespitler dikkate alarak **İŞKUR’un özel istihdam bürolarına zorunlu tuttuğu yeni veriler için farklı bir güvenlik duvarı örmesi gerekmektedir.**

Maddelerin komisyonda görüşmeleri sırasında bu konudaki tespit eleştirilerimize tatminkar yanıtlar verilmemiştir.

13. Teklifin 16. Maddesinin Değerlendirilmesi:

Maddeyle, Avrupa Birliği ve uluslararası kuruluşların kaynaklarından proje karşılığı aktarılan hibe niteliğindeki tutarların 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununa ekli (IV) sayılı cetvelde yer alan kuruluşlar yönünden de ilgili idarelerin bütçelerine gelir kaydedilmeksizin özel hesaplarda izlenmesi öngörülmektedir.

5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununa ekli (IV) sayılı cetvelde yer alan kuruluşlar Sosyal Güvenlik Kurumlarıdır.

1- Sosyal Güvenlik Kurumu

2- Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü

Maddenin komisyondaki görüşmeleri sırasında yapılan açıklamalardan; söz konusu düzenlemenin Avrupa Birliği fonlarıyla Sosyal Güvenlik Kurumunda yürütülen bazı projelerde yapılan bazı ödemelerle ilgili olarak geçmişte yaşanan sıkıntıların çözülmesi amacıyla yapıldığı anlaşılmaktadır.

14. Teklifin 17. Maddesinin Değerlendirilmesi;

Teklifin bu maddesiyle; 5510 sayılı Kanunun 99'uncu maddesi başlığıyla birlikte değiştirilmektedir.

Maddenin, “Sosyal güvenlikle ilgili düzenlemeler ve bildirimler” olan başlığının, “Sosyal güvenlikle ilgili düzenlemeler, bildirimler ve yurt dışından başvuru” olarak değiştirilmesi teklif edilmektedir.

Maddeye eklenmesi önerilen fıkralarla da, 5510 sayılı Kanun, bu Kanunla mülga kanunlar (Bağ-Kur ve Emekli Sandığı kanunları) ile sosyal güvenliğe ilişkin diğer kanunlar kapsamında SGK'ya yapılması öngörülen başvurulardan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının uygun gördüklerinin yurt dışında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Müşavirlik veya Ataşelikleri tarafından da alınabilmesine olanak sağlanmaktadır.

Yurt dışından hangi başvuruların alınacağına, başvuruların alınmasına, SGK'ya iletilmesine ve başvurularla diğer işlemlere ilişkin usul ve esasların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenlenmesi öngörülmektedir.

15. Teklifin 18. Maddesinin Değerlendirilmesi;

Kanun teklifinin komisyona sunulduğu şekilde söz konusu madde metni;

“MADDE 18- 5510 sayılı Kanunun ek 19 uncu maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esasları belirlemeye Kurum yetkilidir.”

şeklinde idi.

Madde metninin gerekçesinde; *“Maddeyle, yaşlılık, malullük, ölüm aylığı almakta olan emeklilerimize ve hak sahiplerine ödenen asgari aylık ödeme işlemlerinin usul esaslarının belirlenmesinde Sosyal Güvenlik Kurumunun yetkili olması amaçlanmaktadır.”*

açıklaması bulunmaktaydı.

İktidarın en düşük emekli aylıklarında yapılacak artışı belirlemek için 3 Temmuz'da açıklanacak bu yılın ilk altı ayına ilişkin enflasyon oranını (TÜFE) beklediği, dolayısıyla bu yıl başında yine işçi ve bağımsız çalışanların emeklilerine yapılan zam oranında artırılarak 14 bin 469 liraya çıkarılan en düşük emekli aylığının, Bütçe ve Plan Komisyonu ya da TBMM Genel Kurulundaki görüşmeler sırasında verilecek önergeyle artırılmasına olarak sağlamak için teklife eklenmiş bir madde olarak değerlendirilmekte idi.

Nitekim teklifin görüşülmesine geçilmeden önce TÜİK tarafından açıklanan enflasyon oranları dikkate alınarak komisyonun Ak Partili milletvekilleri tarafından verilen önerge ile en düşük emekli maaşının 14.469 TL.'den % 16.67 oranında artış uygulanarak 16.881 TL.'ye çıkarılması sağlanmıştır.

Söz konusu önerge komisyona verilmeden AK Parti sözcüsünün basına yaptığı açıklamalardan; düzenlemenin 16.500.000 kişiyi bulan emekli kesiminden yaklaşık 4.011.000 kişiyi kapsadığı, bütçeye altı aylık yükünün 40.870.000.000 TL. olacağı ifade olunmuştur.

Komisyon çalışmaları sırasında görüşlerine başvurulmuş Türkiye Emekliler Derneği ve Tüm Emekliler Derneği temsilcileri söz konusu artışı yetersiz bulduklarını ifade ederek emeklilerin açlık sınırının altında aylık almalarının kabul edilemez olduğunu belirtmiş, ayrıca çalışan memurlara verilen seyyanen zammın memur emeklilerine de verilmesini önermişlerdir.

TÜİK'in enflasyon rakamlarına hiçbir kesimce güven duyulmayan bir ortamda bu rakamların, memur, işçi ve BAĞKUR emeklilerine yapılacak artışlarda referans olarak alınması tarafımızca yanlış bulunmaktadır. Dar gelirlinin enflasyonunun gıda, konut, ulaştırma fiyatlarındaki artış verileri dikkate alınarak ayrıca hesaplanması gerekmektedir.

Memur ve emekliler ENAG ve İTO enflasyonunu yaşamakta ancak TÜİK enflasyonu ile zam almaya mecbur bırakılmaktadır.

AKP iktidarlarının Türkiye'yi yönettiği süre içinde bölüşüm ilişkileri gittikçe bozulmuştur; fakirin daha fakir olduğu, zenginin daha zengin olduğu bir sistem yaratılmıştır.

Bugün sabit gelirli kesimin, ücretle, maaşla geçinen kesimin enflasyona karşı bir savunma mekanizması, uyum yeteneği yoktur. Ücret ve gelir artışlarının hedef enflasyona göre belirlenmesi, böyle yüksek bir enflasyon ortamında asgari ücretin yılda birden fazla kez gözden geçirilmeyeceğinin açıklanması AKP iktidarının bu konudaki yaklaşımını ortaya koymaktadır.

Ülkenin sınırlı kaynakları Kur Korumalı Mevduat, dövizle endeksli KÖİ projeleri nedeniyle bir avuç mutlu azınlığa aktarılırken kaynak ve gelir dağılımındaki eşitsizliğin ülkenin ekonomik ve sosyal yaşantısında neden olacağı tahribat göz ardı edilmektedir.

Sosyal devletin görevi, yoksullara, esnafa, küçük çiftçiye, memurlara, işçilere ve emeklilere yönelik politikaları yine onların sesine kulak vererek yaşama geçirmektir.

Yoksulluk sınırının 85.066 TL'ye, açlık sınırının 26.115 TL'ye çıktığı, sansürlü TÜİK verilerine göre enflasyonun %35.05 civarında gerçekleştiği, küçük esnaf, çiftçi, memur-emekli ve tüm dar gelirlilerin durumlarının gittikçe kötüleştiği bir ortamda, kamuoyunda oluşan tepkiler nedeniyle en düşük emekli maaşının 14.469 TL.'den 16.881 TL'ye yükseltilmesi, yaşanan yıkıcı enflasyon ortamında, gelir ve servet eşitsizliklerinin gitgide arttığı bir dönemde tarafımızca yetersiz bulunmaktadır.

Bu düzenleme bir zam değildir.

Emeklilerin kendi kök aylıkları değişmemektedir. 16.881 TL altında kalan emekli aylıkları Hazine katkısıyla 16.881 TL'ye tamamlanacaktır. Yapılan işlem 5510 sayılı yasanın 119. maddesine göre farkın Hazine tarafından karşılanmasıdır.

Burada da ince hesaplanmış bir "AKP klasiği" ile karşılaşılmaktadır. Emeklilerin kök aylıkları aynı kalacağı için normal zam dönemlerinde emekli aylıklarına 16.881 TL üzerinden değil kendi kök aylıkları üzerinden zam yapılacaktır.

İktidar sistemi düzeltmek yerine emekli aylıklarında dipte bir eşitlik sağlamayı hedeflemektedir. Böylece dipteki emekli aylıklarında bir miktar iyileştirme yapılırken daha yukarıdaki emekli aylıkları aşağıya baskılanmaktadır. Biraz fazla aylık alan emekliler de tabanda, sefalet aylığında eşitlenmiş olacaktır. Daha fazla prim ödeyen veya uzun süre çalışmış olanlar daha düşük emekli aylığı alacaklardır. Emekliler tıpkı asgari ücrette olduğu gibi dipte eşitlenecektir.

Bu çerçevede, tüm emeklilerle ilgili aylık bağlama oranlarının gözden geçirilerek artırılması, emeklilere büyümeden kaynaklı refah payı verilmesi, intibak düzenlemesi yapılarak 1999 öncesi, 1999-2008 arası ve 2008 sonrası olmak üzere ortaya çıkan farklılıkların giderilmesi vb konularda emeklilik sisteminde köklü değişikliklere ihtiyaç bulunmaktadır.

Anayasa'nın 2'nci maddesine göre Türkiye Cumhuriyeti sosyal bir hukuk devletidir ve Anayasanın 60'ncı maddesine göre herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir.

Türkiye Büyük Millet Meclisinin görevi, sosyal devlet ilkesi doğrultusunda yıllarca primini düzenli bir biçimde ödeyen emeklilerimize, Anayasal hakları olan sosyal güvenlik hakkı çerçevesinde insanca yaşayabilmelerine olanak sağlayan bir emekli aylığına hak kazanabilmeleri için gerekli düzenlemeleri yapmaktır.

Asgari ücrete, memur ve emekli maaşlarına yapılan zamlar daha cebe girmeden eriyip gitmektedir. Çalışanların ve emeklilerin tasarruf ya da fedakârlık yapabilecek durumu yoktur.

Ülkenin karşı karşıya bulunduğu en önemli başlıca sorunlar işsizlik ve yüksek enflasyondur.

Asgari ücret ve en düşük emekli maaşı arasındaki oranın AKP iktidarı boyunca emeklinin aleyhine geliştiği dikkate alınarak söz konusu maddenin komisyonda görüşülmesi sırasında en düşük emekli aylığının aylık net asgari ücret seviyesine çıkartılması yönünde verdiğimiz önerge komisyonda kabul görmemiştir.

Teklifin komisyondaki görüşmeleri sırasında tarafımızca verilen 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na ek madde eklenerek memurlara halihazırda aylık olarak seyyanen ödenen 16.052,30 TL'lik zammın memur emeklilerine de ödenmesi ile ilgili önerge de reddedilmiştir.

16. Teklifin 19. Maddesinin Değerlendirilmesi;

4 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin Mesleki Yeterlilik Kurumunda (MYK) vekâlet ve istisna sözleşmesi ile iş yaptırılmasına izin veren 256 ncı maddesinin

dördüncü fıkrası Anayasa Mahkemesinin 22/3/2023 tarihli ve E:2019/90, K:2023/51 sayılı kararı ile iptal edilmiştir.

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin “Vekâlet ve istisna sözleşmesi ile istihdam” başlıklı dayanak ek 31 inci maddesi de Anayasa Mahkemesinin 7/12/2023 tarihli ve E:2018/117, K:2023/212 sayılı kararı ile iptal edilmiş olup, karar Resmî Gazete’de yayımlanmasından başlayarak on iki ay sonra 4/6/2025 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Sonuç olarak, Mesleki Yeterlilik Kurumunda (MYK) özel bilgi ve uzmanlık gerektiren geçici mahiyetteki işlerde; vekâlet veya istisna sözleşmesi ile yabancı danışman ve uzmanlar, istisna sözleşmesi ile de yerli danışman ve uzmanların çalıştırılabilmesine ilişkin hususlar kanun hükmü olarak yeniden düzenlenmektedir.

17. Teklifin 20. Maddesinin Değerlendirilmesi;

73 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ilga edilerek Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı kurulmuştur. Buna istinaden mülga Bakanlık personeline ilişkin geçiş hükümleri de 73 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin geçici 1 inci maddesinde düzenlenmiştir.

Anayasa Mahkemesinin 14/3/2024 tarihli ve E:2021/63, K:2024/78 sayılı kararı ile iptal edilen 73 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin geçici 1 inci maddesinin onuncu fıkrasında; ünvanı, görev yaptığı birimi ya da bakanlığı değişenlerin mali haklarında 27/6/1989 tarihli ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 12 nci maddesi ile diğer mevzuat hükümlerinin uygulamasına devam edilmesi öngörülmektedir.

Anayasa Mahkemesi tarafından mülkiyet hakkıyla ilgisi vurgulanan mali haklarla ilgili bu düzenlemenin, kanunla yapılması gerektiği belirtilmiştir.

Teklif edilen madde ile iptal edilen onuncu fıkraya istinaden mali haklardan yararlanmaya devam eden personelin, mevcut mali haklarının kendisine ödenmesinin

hukuki dayanağının ortadan kalkmaması, ilgili personelin hak kaybına uğramaması için 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye geçici madde eklenmektedir.

Teklifin; 1, 2 ve 3. maddelerinin Milli Savunma Komisyonunda, 4 maddesinin Bayındırlık, İmar, Ulaştırma ve Turizm Komisyonunda, 5. maddesinin Tarım, Orman ve Köyişleri Komisyonunda, 6, 7, 10, 11, 12, 13, 14, 17, 18 ve 19. maddelerinin Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonunda, -8 ve 9. maddelerinin Milli Eğitim, Kültür, Gençlik ve Spor Komisyonunda, 9, 10, 12, 13, 17, 18. 20, 21 ve 22. maddelerinin Sanayi, Ticaret, Enerji, Tabii Kaynaklar, Bilgi ve Teknoloji Komisyonunda, 11. maddesinin Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonunda tüm boyutlarıyla ele alınıp görüşülmeden acele ile sadece Plan ve Bütçe Komisyonunda görüşülerek yasalaştırılması gayretini uygun görmemekteyiz.

Teklif Metninin Görüşülmesi Sırasında Cumhuriyet Halk Partisi Milletvekillerce Verilen Ve Ek Madde İhdasını İsteyen Ancak Reddedilen Önerenin Değerlendirilmesi:

Söz konusu teklif metninin görüşülmesi sırasında Plan ve Bütçe Komisyonunun CHP'li üyeleri tarafından teklif metnine ek madde ihdasını isteyen **önerge** 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na ek madde eklenerek memurlara halihazırda seyyanen ödenen 16.052,30 TL'lik zammın memur emeklilerine de ödenmesi ile ilgili idi

Söz konusu önerge komisyonda görev yapan çoğunluk partisi milletvekilleri ve çoğunluk partisini destekleyen partinin milletvekillerinin oylarıyla reddedilmiştir.

Sonuç olarak; I'inci Bölümde açıklanan usul eksikliklerini içermiş olması nedeniyle, II'nci Bölümünde açıklandığı üzere Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminin mevcut uygulamasının TBMM'yi nitelikli yasa yapma hak ve yükümlülüğünden alıkoyması nedeniyle olağan yasa yapma sürecinin dışına çıkılmasını genel demokratik ilkelere ve TBMM geleneklerine aykırı bulduğumuzdan, III'üncü Bölümde belirtilen nedenlerle Kanun teklifinde yer alan 4, 6, 10, 11 ve 13. maddelerindeki düzenlemelerin Anayasa'nın bazı hükümlerine aykırılık taşıması nedeniyle, IV'üncü Bölümünde Anayasada öngörülen olağan yasa yapma sürecinin dışına çıkılarak, TBMM'de ilgili komisyonlarda tartışılmayan kanun teklifleriyle sadece Plan ve Bütçe Komisyonundan geçirilmek suretiyle acele yasa yapma alışkanlığının genel demokratik ilkelere ve TBMM geleneklerine aykırı bulduğumuzdan, V'inci Bölümde Maddeler üzerinde yapılan değerlendirmeler sonucunda ayrıntılı olarak açıklanan 2/3186 esas numaralı “Bazı Kanunlarda ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi”nin bu şekilde kanunlaşmasına karşı olduğumuzu bildiririz.

Rahmi Aşkın Türeli
İzmir

Veli Ağbaba
Malatya

Cavit Arı
Antalya

Ahmet Vehbi Bakırlıoğlu
Manisa

Cevdet Akay
Karabük

Mustafa Erdem
Antalya

Tahsin Ocaklı
Rize

MUHALEFET ŞERHİ

GENEL DEĞERLENDİRME

Torba Yasa Usulü Yasamaya Saygısızlıktır

Türkiye ekonomisi AKP-MHP iktidarının ekonomi politik tercihleri ve yanlış politikaları nedeniyle uzunca bir süredir kriz içerisinde. Bu süreçte sermaye karlarına karlar katarken derinleşen krizin faturası ise yine emeklilere, asgari ücretlilere, emekçilere, kadınlara, gençlere, işçilere, çiftçilere, küçük üreticilere, esnafa, engellilere, çocuklara kesilmektedir. Bu süreçte emekçi halklar derin bir yoksulluk ve sefaletle sürüklenmiştir. Bizzat Aile Bakanlığı verilerine göre, Türkiye’de 20 milyon sosyal yardıma muhtaç olarak yaşarken, Eurostat verilerine göre ise Türkiye’de 18,6 milyon kişi yoksulluk riski altında hayata tutunmaya çalışıyor. Buna karşılık İsviçre Bankası UBS’in bir raporuna göre geçen sene Türkiye’de dolar milyoneri sayısı 7 bin kişi artarak dünyada dolar milyoneri artış hızında birinci olmuştur.

Tablo emekçiler açısından bu kadar vahimken AKP-MHP iktidarı yine bu sorunları görmezden gelen bir torba yasayı Meclis’e getirmiştir. Ülke ekonomisinin çözüm bekleyen devasa sorunları varken getirilen bu torba yasa teklifi yine birbiriyle alakasız maddeleri içermekte bunların pek çoğu da Plan ve Bütçe Komisyonu’nun faaliyet alanına girmemektedir. Tüm eleştirilerimize rağmen AKP iktidarlarının 2010’lu yıllardan başlayarak torba yasa usulünü gelenek haline getirmiş olması yasamaya saygısızlık anlamına gelmektedir.

Torba yasa yöntemi “hiç kimse pek çok farklı alanda düzenleme getiren bir yasal düzenleme için tek bir görüş bildirmeye zorlanamaz” şeklindeki evrensel hukuk ilkesine aykırıdır. Pek çok farklı yasada farklı farklı konuda aynı anda düzenleme yapılması halkın temsilcilerinin çalışma sürecini bilinçli bir şekilde zorlaştırmaktadır. Kamuoyunun ve düzenlemeye konu olan toplumsal kesimlerin görüş, eleştiri, katkı ve muhalefetine yasa teklifine yansımaları neredeyse imkansız hale getirmektedir. Demokratik sistemlerde yasama süreçlerinde sendikaların, sivil toplumun, meslek örgütlerinin vb. görüşlerinin dinlendiği, muhatapların itiraz ve önerilerinin dikkate alındığı yani kamuoyunun yasama sürecinde etkin ve katılımcı olduğu bir mekanizmanın işlemesi olmazsa olmaz bir ilke olmalıdır. Oysa torba yasa usulünde buna imkan yoktur. İktidar yangından mal kaçırırcasına yasama faaliyetinin oldu bittiye getirmek istemekte bu da yasama kalitesizliğini beraberinde getirmektedir.

DEM Parti olarak tekrar ve ısrarla vurguluyoruz ki yasamaya saygısızlık anlamına gelen, yasama kalitesizliğine neden olan, yasama etiğini ayaklar altına alan torba yasa usulünden derhal vazgeçilmelidir.

Plan ve Bütçe Komisyonu Anayasa Mahkemesi Kararlarının Kodifikasyon Merkezi Haline Getirildi

Öte yandan AKP-MHP iktidarı son zamanlarda tıpkı torba yasaların içerisine Anayasa Mahkemesi’nin vermiş olduğu iptal kararları uyarınca düzenlemeler getiren maddeleri de yoğunlukla eklemektedir. 2/3186 Sayılı Bazı Kanunlarda ve 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi’nin de 4, 6, 7, 19 ve 20. maddeleri AYM’nin iptal kararlarına ilişkindir.

Yine ifade etmek isteriz ki AKP-MHP iktidarı, uzunca bir süredir Plan ve Bütçe Komisyonu ile Türkiye Büyük Millet Meclisi’ni Anayasa Mahkemesi’nin iptal kararlarıyla meşgul etmektedir. Plan ve Bütçe Komisyonu özellikle son

dönemlerde Anayasa Mahkemesi kararlarının “kodifikasyon merkezi” haline getirilmiştir. Anayasa’da kanunla düzenlenmesi gerektiği açıkça belirtilmesine rağmen iktidar bilinçli bir şekilde KHK ya da Cumhurbaşkanlığı Kararnameleriyle pek çok konuda düzenlemeler gerçekleştirmiş, Anayasa Mahkemesi de bu düzenlemeleri “yasal düzenleme gerektirir” gerekçesiyle iptal etmiştir. Öte yandan Anayasa Mahkemesi’nin iptal kararları incelendiğinde alınan kararların salt teknik olarak ele alınamayacağı da ortadadır. Anayasa Mahkemesi aldığı iptal kararlarının çoğunda yürütmeye sınır çizilmektedir. Bir bakıma Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi’nin normlar hiyerarşisinde ortaya çıkardığı fiili durumu eleştirmektedir.

Daha önce de ifade ettiğimiz gibi “AYM kararı uyarınca yapılan yasal değişiklikler” gerekçesi AKP-MHP iktidarının yasama kurnazlığının yeni bir seviyesidir. İktidar bile isteye önce KHK ya da CBK ile pek çok hususta düzenleme yapmakta, bu düzenlemeler temelindeki uygulamaları hayata geçirmekte, sonrasında ise Anayasa Mahkemesi düzenlemeyi iptal kararı vermektedir. Fakat geçen süre içerisinde zaten olan olmaktadır. Böylelikle iktidar işlerini hukukun arkasından dolanarak ve Meclis’i devre dışı bırakarak yerine getirmenin yeni bir usulünü ve taktiğini daha bulmuştur. Bunun kabulü edilmesi mümkün değildir. Yasama faaliyeti sadece ve sadece halkın oylarıyla seçilen temsilciler aracılığıyla Meclis tarafından yerine getirilebilir. Bu yasama kurnazlığını kabul etmediğimizi bir kere daha vurguluyoruz.

İktidar Emekliyi Sefalet Maaşına Mahkum Etti

Bu torba yasa teklifinin kamuoyunda en çok ilgi çeken düzenlemesi ise 18. maddede yer alan ve milyonlarca emekliyi ilgilendiren en düşük emekli aylıklarına ilişkin düzenlemedir. Buna göre TÜİK’in açıklamış olduğu %1,37’lik haziran enflasyonu ve %16,67’lik 6 aylık enflasyon rakamları doğrultusunda en düşük emekli maaşı 14 bin 469 liradan 16 bin 881 liraya yükseltilecektir. Yani en

düşük emekli maaşında sadece ve sadece 2 bin 412 lira artış gerçekleştirilecektir. TÜİK'in haziran için aylık %1,37 yıllık %35,05 olarak açıkladığı enflasyonu ise EN-AG haziran için aylık %3,05 yıllık %68,68 olarak duyurmuştur. En düşük emekli maaşında yapılan artışı ve belirlenen en düşük emekli maaşını kabul etmek hayatın olağan akışına, akla ve mantığına asla ama asla uygun değildir.

TÜRK-İŞ'in Haziran açlık ve yoksulluk sınırı açıklamasına göre dört kişilik ailenin aylık gıda harcaması tutarı yani açlık sınırı 26 bin 115 liraya, gıda ile birlikte diğer tüm temel harcamalar için haneye girmesi gereken toplam gelir tutarı yani yoksulluk sınırı ise 85 bin 66 liraya yükseldi. Sadece bu araştırma bile AKP-MHP iktidarının 16 bin 881 lirayı reva gördüğü emeklileri sefalet maaşına mahkum ettiğinin açık bir göstergesidir. Yaklaşık 23 yıllık AKP iktidarlari boyunca en çok mağdur edilen ve yoksullaştırılan kesimlerin başında şüphesiz emekliler gelmektedir.

Unutulmamalıdır ki emeklilik hem çalışmaya bağlı bir hak hem de çalışma hakkının devamı niteliğindedir. Tam da bu sebeple emeklilerin sorunları çalışma hayatı ve sorunlarının önemli bir parçasıdır. Ömürlerinin verimli zamanlarını çalışarak geçirmiş olan yurttaşların emekliliklerini huzur ve refah içinde geçirmeleri sağlamak kamunun asli temel yükümlülüklerindendir. Buna karşılık AKP'li yıllarda emekliler 2000'li yılların başından itibaren hak kayıpları yaşamaya devam etmektedirler. Bu mağduriyetlerin temel kaynağı ise 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'dur.

2008 yılında yürürlüğe giren 5510 sayılı yasa ile emekliliğe erişim hakkı zorlaşmış, emeklilik yaşı yükseltilmiş, emekli aylığı elde etme koşulları değişmiş ve emekli aylıkları düşmeye başlamıştır. Günümüzde milyonlarca emekli temel çalışma ücreti olan asgari ücretin dahi 3'te 2'si bir oranla yaşamını idame etmek zorunda kalmaktadır. Emeklilerin çok büyük bir kısmı ise açlık sınırının da altında, zorlu yaşam koşullarında yaşamaya mahkûm edilmişlerdir. Emekli

maaşlarına yapılan zamlar yüksek enflasyon ve derinleşen ekonomik kriz karşısında bir anlam ifade etmemektedir.

Türkiye’de emeklilerin geçim sıkıntısı ve aldıkları sefalet ücretleri küresel emeklilik endeksi hesaplamalarına ve pek çok uluslararası kurumun raporlarına da yansımıştır. Emeklilik aylığının miktarı, emeklilik sisteminin güvenilirliği ve sürdürülebilirliği kriterlerinde Türkiye son sıralarda yer almaya devam etmektedir. Uluslararası raporlarda da Türkiye’de en yoksul yaşlılara yönelik emekli maaşının artırılması gerektiği söylenmiş, emekli aylıklarının Türkiye’deki yüksek enflasyonun ortamı sebebiyle yetersiz kaldığına da dikkat çekilmişti.

Asgari Ücrete Ara Zam Yapılması Zorunluluktur

Emekçi halkın en büyük sorunlarından biri de asgari ücretin düşüklüğü ve asgari ücrete ara zam yapılmamasıdır. Türkiye’de başta asgari ücretliler olmak üzere emekçiler güvencesiz ve ucuz çalışmanın yaygınlaştığı, alım gücünün eridiği, işsizliğin ve borçluluğun arttığı, ağır vergi yükü, hayat pahalılığı ve yüksek enflasyon baskısı altında zorlu bir dönemi yaşamaktadır. Son yıllarda yaşanan yüksek enflasyon nedeniyle başta asgari ücretliler olmak üzere toplumun büyük bir kısmı alım gücünü kaybetmiş, emekçi ve emekliler en temel ihtiyaçlarını dahi borçla karşılar noktaya gelmişlerdir. İktidarın yanlış kararları sebebiyle yaşanan yüksek enflasyon ortamında sermaye yanlısı politikalarında ısrar etmesi, asgari ücrete sembolik zamlar yapması emek sömürsünü derinleştirerek emekçileri çalışan yoksullar haline getirmiştir.

2025 yılında da kamu emekçilerinin çok önemli bir kısmı yoksulluk sınırının altında maaş almaya devam etmektedir. Emekçi ve emeklilere yapılan düşük zamlar gerçek/hissedilen enflasyon oranında değil, inandırıcılığını yitirmiş TÜİK rakamları baz alınarak yapıldığı için emekçi ve emeklilerin alım gücü her geçen gün erimıştır. Emekçilerin ücretlerinin hızla gerilediği günümüzde ortalama maaşlar başlangıç/temel ücreti olarak kabul edilen asgari ücrete

yaklaşmıştır. Günümüzde iktidarın sermayeyi önceleyen politikaları sonrasında emek iyiden iyiye değersizleşmiştir. Normal şartlarda temel ücret olan asgari ücret yaygın ücret haline gelmiş, çalışanların yüzde 50'ye yakını asgari ücretle çalışır duruma gelmiştir. Asgari ücretle çalışan sayısı bu kadar yüksek olmasına rağmen 2025 yılı için asgari ücrete, %45'e yakın gerçekleşen yıllık resmi enflasyon oranının bile altında %30 oranında zam yapılarak 17 bin 2 TL olan asgari ücret 22 bin 104 TL'ye çıkarılmıştır. 2025 yılının henüz ilk 6 ayında asgari ücretliler açlık sınırının çok çok altında maaş almaya mahkûm edilmişlerdir.

Açlık ve yoksulluk sorunu, başta alım gücü gün geçtikçe eriyen asgari ücretliler olmak üzere, toplumun büyük bir kısmı için acil çözülmesi gereken can yakıcı sorun haline gelmiştir. Açlık sınırının 26 bin 115 liraya, yoksulluk sınırının ise 85 bin 66 liraya yükseldiği bir ortamda, doğalgaza yaklaşık %25, ev kiralarna yaklaşık %45 zam geldiği bu hayat pahalılığında aradan 6 ay geçmesine rağmen asgari ücrete ara zam yapılmaması asla ama asla kabul edilemez. Bizzat TÜİK'in ısmarlama enflasyon rakamlarına göre bile asgari ücret yılbaşından bu yana en az 3 bin 750 lira reel kayba uğramış durumdadır!

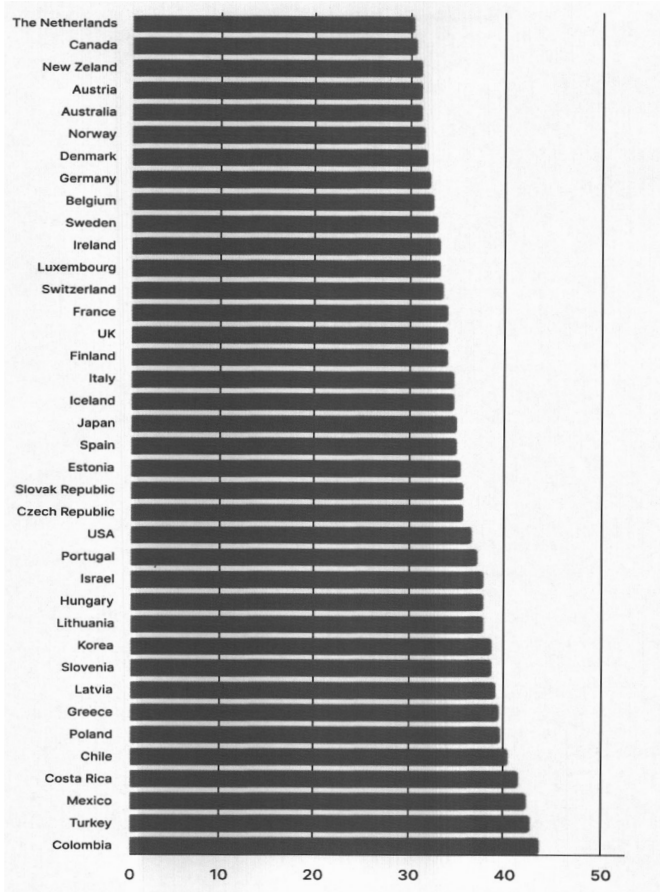
DEM Parti olarak bu torba yasa teklifinin Plan ve Bütçe Komisyonu görüşmelerinde asgari ücretin ve en düşük emekli maaşının sendikalar tarafından her ay açıklanan yoksulluk sınırının en az yarısı olarak belirlenmesi, hiç değilse 40 bin liraya yükseltilmesi yönündeki önergemiz AKP-MHP oylarıyla reddedilmiştir. DEM Parti olarak teklifin Meclis Genel Kurulu görüşmelerinde de emekçilerin ve emeklilerin hiç değilse en temel ihtiyaçlarını giderebilecekleri insan onuruna yaraşır bir hayat sürmelerini asgari olarak temin edebilecek bir ücret alabilmeleri için mücadelemizi sürdüreceğiz.

Türkiye'deki Emek Sömürüsü Çalışma Saatlerine de Yansıyor

Bu torba yasa teklifinde yer alan 8, 9 ve 10. maddelerde aşağıda madde değerlendirmeleri kısmında detaylıca ele alındığı üzere çalışma saatleri ve izin

koşullarına ilişkin önemli düzenlemeler yer almaktadır. OECD’nin verilerine göre Türkiye, haftalık ortalama 45,7 saatlik mesai süresiyle Kolombiya’dan sonra en fazla çalışan ikinci ülke konumundadır. OECD ülkeleri genelinde haftalık ortalama çalışma süresi 37 saat olarak kaydedilirken Türkiye bu ortalamanın yaklaşık 9 saat üzerinde seyretmektedir. OECD’nin 2022 yılı verilerine göre, haftada 60 saatten fazla çalışanların toplam istihdam içindeki oranı Türkiye’de %15,1’e ulaşmaktadır. Bu oran, Türkiye’yi tüm OECD ülkeleri içinde ilk sıraya taşımaktadır. İkinci sıradaki Kolombiya’da bu oran yüzde 14,2 iken, OECD ortalaması yalnızca yüzde 4,4 seviyesindedir. Yasal çalışma süreleri iş koluna göre değişirken pratikte birçok çalışan yasal sınırların üzerinde çalışmaktadır.

OECD Ülkelerinde Ortalama Haftalık Çalışma Saatleri



Yine AB İstatistik Ofisi Eurostat'ın 2024 verilerine göre aşağıdaki görselden de görüleceği üzere Türkiye Avrupa'daki en uzun ortalama çalışma süresine sahiptir. Eurostat'ın verilerine göre, Avrupalılar haftada ortalama 36 saat çalışmaktadır. Buna karşılık Türkiye ortalama 43,1 saat ile Avrupa'da en uzun çalışma haftasına sahip ülke konumunda. Eurostat'ın haftada 49 ya da daha fazla saat olarak tanımladığı “uzun çalışma saatleri” AB genelindeki çalışanların sadece %7,1'i için geçerlidir. Bu konuda AB'de en yüksek oranlar %11,6 ile

Türkiye’de Turizm Sektörü Emek Sömürüsünün En Yoğun Yaşandığı Sektördür

Bu bağlamda bu kanun teklifinde yer alan en önemli düzenlemelerden biri de 10. maddede düzenlenen turizm emekçilerinin hafta tatiline ilişkin emekçiler aleyhindeki düzenlemedir. Turizm sektöründe çalışan emekçilerin yaşadığı sorunlar oldukça çeşitlidir ve bu sorunlar büyük ölçüde sektördeki yapısal sorunlardan/eşitsizliklerden, mevsimsellikten, sendikasızlıktan ve güvencesizlikten kaynaklanmaktadır. Turizm sektörü, doğası gereği, büyük oranda mevsimsel çalışmaya dayanan bir sektördür. Birçok işçi sadece turizm sezonunda, özellikle yaz aylarında, iş bulabilmektedir. Ancak sezon sona erince emekçiler işten çıkarılmakta, bu da emekçilerin işsizlik ve geçim kaygısı yaşamasına sebep olmaktadır. Süreklilik taşımayan ve güvencesi olamayan bu çalışma düzeni düzenli gelir güvencesini de ortadan kaldırmaktadır. Özellikle sahil bölgelerinde, tarım işçileri gibi, göçmen veya mevsimlik işçiler turizmde de geçici olarak çalıştırılmaktadır. Bu işçiler hem hukuki hem sosyal anlamda oldukça savunmasızdır. Kaldı ki hali hazırda emekçilerin büyük kısmı asgari ücret veya asgari ücrete yakın maaşlarla çalıştırılmaktadırlar. Özellikle otel, restoran ve tatil köylerinde çalışan işçilerin büyük kısmı fazla mesai ücreti almadan uzun saatler çalıştırılmaktadırlar. Resmî kayıtlara yansımayan bu çalışma düzeni içerisinde işçilerin emeği görünmez olmaktadır.

Turizm sektöründe çalışan emekçilerin yaşadığı bu sorunların yanı sıra bu sektörde çalışan işçilerin çok az bir kısmı sendikalıdır. Birçok yerde işveren baskısı nedeniyle sendikalaşmak isteyen işçiler işten atılma riskiyle karşı karşıya kalmakta bu da sendikalaşmanın önünde önemli bir engel oluşturmaktadır. Bu aynı zamanda toplu sözleşme hakkı başta olmak üzere birçok sosyal ve ekonomik hakkın kullanılmasını da engellemektedir. Mesela otel personelleri için sağlanan lojmanlar genellikle yetersiz, kalabalık ve sağlıksızdır. Emekçiler bu şartlarda

çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Hatta birçok yerde işçilere verilen yemekler yetersiz ve kalitesizdir. Yani barınma ve yemek gibi en temel insani ihtiyaçlar işverenin insafına bırakılmıştır.

Ayrıca turizm sektöründe kayıtdışı çalışma oranı oldukça yüksektir. Bazı işçilere ya hiç sigorta yapılmamakta ya da eksik günle yapılmaktadır. Bu da emekçilerin emeklilik, sağlık ve işsizlik haklarından mahrum kalmasına neden olmaktadır. Turizm sektöründeki bir diğer sorun da cinsiyetçi ayrımların bariz bir şekilde yaşanması ve bunun normalleştirilmesidir. Sektörde kadın işçiler sıklıkla cinsiyetçi rollere hapsedilirlerken taciz, mobbing ve ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar. Kadınlar için doğum izni, çocuk bakımı gibi konular çoğu zaman dikkate bile alınmamakta, işten atılma gerekçesi olmaktadır.

Sürekli gözetilmek zorunda olunan müşteri memnuniyeti, duygusal emeği sürekli hale getirirken, tükenmişlik sendromuna yol açabilmektedir. Yönetimden gelen baskılar, mobbing uygulamaları ve iş güvencesinin olmayışı psikolojik sağlığı tehdit etmektedir.

Turizm emekçilerine yönelik yapılan bu düzenlemeyle turizm sektöründe çalışan işçilere haftalık izinlerin 10 günlük bir zaman dilimi içinde esnek şekilde kullanılması amaçlanmaktadır. Getirilmek istenen bu düzenleme ilk bakışta sektörün doğası gereği mevsimsel yoğunluklara uyum sağlama amacı taşısa da emekçiler açısından önemli riskler ve sakıncalar barındırmaktadır. Zira haftalık izin, işçinin temel bir dinlenme hakkıdır ve bu hak, yasal olarak haftada en az bir kez kullanılmalıdır. Ancak 10 günlük esneklik, işverenin haftalık izni ötelemesine ve birleştirmesine olanak tanıyarak bu hakkı erteleyebilir, hatta fiilen yok edilebilir hâle getirebilir.

Turizm sektörü zaten uzun çalışma saatleri, düzensiz vardiyalar ve yoğun tempoyla bilinmektedir. Haftalık izinlerin ertelenmesi, işçilerin bedensel ve zihinsel olarak tükenmesine, iş kazası risklerinin artmasına sebep olabilecektir. Kaldı ki Türkiye’de esneklik adı altında getirilen düzenleme, çoğu zaman işçinin

değil, işverenin çıkarlarını önceleyen biçimde uygulanmaktadır. Zira iktidarın yaptığı birçok değişiklik emekçileri değil, sermayeyi gözetecek şekilde yapılmıştır.

Bu düzenleme, “esneklik” adı altında sunulsa da emekçilerin dinlenme hakkını zayıflatan, çalışma sürelerini uzatan ve işverenin keyfi uygulamalarına açık kapı bırakan bir risk taşımaktadır. Sektörün ihtiyaçlarına göre düzenleme yapılacaksa, bunun işçi sağlığı ve dinlenme hakkı gözetilerek, sendikalarla işişare içinde planlanması gerekmektedir.

Sonuç olarak turizm sektörü, ülke ekonomisine döviz kazandıran önemli bir “lokomotif” olarak sunulsa da bu sektörde emeğiyle var olan yüz binlerce çalışanın koşulları görmezden gelinmektedir. Bu sorunların çözümü iktidarın bu torbada da yaptığı gibi göstermelik düzenlemelerle değil, ancak emeğin örgütlenmesi, çalışma saatlerinin yasal sınırlarla denetlenmesi, sosyal güvenceye erişimin sağlanması ve sendikal hakların tanınmasıyla mümkün olabilir.

Öte yandan turizm sektörüyle ekonomik kalkınma sağlamaya çalışan ekonomi politik akıl dünyanın hiçbir yerinde olumlu sonuç vermemiştir. Doğa olayları, ekonomik kriz, savaşlar başta olmak üzere pek çok soruna karşı oldukça kırılgan olan turizm sektörüyle dünyada ekonomik kalkınmasını gerçekleştirebilmiş bir ülke yoktur. Benzer biçimde Türkiye’nin ekonomik kalkınmasını ve döviz ihtiyacını turizme bağlayan politikaları bu kırılganlıklarla defalarca karşı karşıya kalmıştır.

Özel İstihdam Büroları Kölelik Bürolarıdır

Bu torba yasa teklifinin çalışma hayatına ilişkin diğer önemli düzenlemeleri ise 13 ve 14. maddede düzenleme yapılan “özel istihdam büroları”dır. İŞKUR’a göre özel istihdam büroları, “iş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmesine ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık yapmak

ve/veya geçici iş ilişkisi kurma faaliyeti yürütmek üzere Kurum tarafından izin verilen gerçek veya tüzel kişiler tarafından kurulan büroları ifade etmektedir”.

Yine İŞKUR’a göre “Özel istihdam büroları:

- İş ve işçi bulmaya aracılık faaliyeti yapar,
- İşgücü piyasası ile istihdam ve insan kaynaklarına yönelik hizmetleri yürütebilir,
- Mesleki eğitim düzenleyebilir,
- Yetki verilmesi hâlinde geçici iş ilişkisi kurabilir.

Aracılık faaliyeti, iş arayanlar ya da işverenlerle bir işyerinde birebir görüşme yapılarak ve/veya 9/6/2004 tarih ve 5187 sayılı Basın Kanunu’nda yazılı araçlarla ya da radyo, televizyon, video, internet, kablolu yayın veya elektronik bilgi iletişim araçları ve benzer yayın araçlarından biri ile de görüşme yapılmaksızın sunulabilir.”

Türkiye’de özel istihdam bürolarının hukuki olarak kurulmasına ilişkin uzun sayılabilecek bir süreç söz konusudur. İlk olarak 4 Ekim 2000 tarihli 617 sayılı KHK ile daha önce İŞKUR’un tekelinde olan iş ve işçi bulma hizmetlerinin özel bürolarda da yapılmasının önü açıldı. Ancak Anayasa Mahkemesi bu KHK’yi 31 Ekim 2000’de iptal etti. Ardından 1 Eylül 2002 tarihli KHK ile “özel istihdam büroları” kurma izni fiilen mümkün hale geldi, fakat yasal boşluk yönetmelikler yayınlanana kadar devam etti. 25 Haziran 2003 tarihli 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu Resmi Gazete’de yayımlanarak özel istihdam bürolarının yasal statüye kavuşması sağlandı. Bu yasayla özel büroların çalışma esasları ve denetim mekanizması netleşti. Büroların faaliyetlerini düzenleyen “Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği” 19 Şubat 2004’te, “İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” ise 2 Mart 2004’te Resmî Gazete’de yayınlanarak büroların resmî işleyişi başlamış oldu. 2006 yılında “4904 sayılı Kanun” kapsamında yapılan AB uyum düzenlemeleri ile özel

istihdam bürolarının işlediği çerçeve güçlendirildi. Son olarak 11 Ekim 2016 tarihli yönetmelikle özel istihdam bürolarının yürüttüğü faaliyetlere ilişkin çerçeveyi yeniden düzenleyen yönetmelik yürürlüğe girdi ve bugünkü uygulamanın yasal zeminini oluşturdu.

Özel istihdam büroları esas itibariyle kölelik bürolarıdır. Emeğin güvencesizleştirilmesi ve esnekleştirilmesi temelindeki neoliberal otoriter emek rejiminin bir kurumudur.

Özel istihdam büroları güvencesiz ve esnek çalışmayı yaygınlaştırır. Çoğunlukla “geçici iş ilişkileri” kurarlar. Böylelikle işçilerin sürekli iş bulmakta zorlanmasına, kıdem tazminatı, yıllık izin, iş güvencesi gibi haklardan yoksun kalmalarına neden olur. Bu modelde özellikle gençler ve kadınlar bu modelde daha kırılgan hale gelir.

Özel istihdam büroları, işçiyi işe yerleştirirken işverenle arada komisyon anlaşması yapar. Bunun sonucu olarak bu sistemde bazı çalışanlar, daha düşük ücretle çalıştırılır. Özel istihdam büroları işçinin emeğinden doğrudan kazanç elde eden aracı konumuna gelir. Böylelikle emek açıkça metalaştırılır.

Patronlar özel istihdam büroları sayesinde işçiyi kolayca işe alıp çıkarabilir, iş güvencesinden kaçınabilir. İşçi maliyetlerini düşürüp, sendikasız, güvencesiz iş gücü ile üretimi sürdürür. Bu nedenle Özel istihdam büroları işverenin çıkarına çalışan bir sistemdir.

Özel istihdam bürolarının denetimi oldukça zayıf kalmaktadır. Bu nedenle bazı bürolar kayıt dışı iş ilişkileri kurabilmekte veya iş arayanlardan yasa dışı ücret talep edebilmektedir. Bu da sistemin istismar edilmesine açık bir yapı oluşturur.

Özel istihdam büroları kadınlar açısından daha riskli bir yapıyı ifade eder. Örneğin ev içi hizmetlerde (bakım, temizlik vb.) çalışan kadınlar özel istihdam

büroları aracılığıyla işe yerleştirilse bile çoğu zaman sosyal güvenlikten yoksun, ayrımcılığa ve istismara açık çalışma koşullarına maruz kalmaktadırlar.

Tüm bunlara ek olarak özel istihdam bürolarının yaygınlaşması İŞKUR’un asli görevi olan iş ve işçi bulma faaliyetlerini ikincil hale getirerek kamunun bu alandaki etkinliğini azaltarak istihdamı ticarileştirmektedir.

Özel istihdam büroları işçilerin kolektif haklarını zayıflatır. Çünkü geçici ve parçalı istihdam yapısı, sendikalaşmayı zorlaştırır. Bu da toplu pazarlık gücünü azaltır. Esas itibarıyla bu sistem “yeni nesil taşeronluk” sistemidir. Özellikle kamu hizmetlerinin (örneğin sağlık ve eğitim) bu yolla özelleştirilmesinin önü açılır. Kamu eliyle yürütülmesi gereken istihdam, özel şirketlerin kâr alanına dönüştürülerek istihdam piyasalaştırılır.

Türkiye’de özellikle 2016 tarihinde 4857 sayılı İş Kanunu’nda yapılan değişiklikle, özel istihdam bürolarının “geçici iş ilişkisi kurma” yetkisi genişletildi. Bu düzenleme ile özel istihdam büroları kadınlar, öğrenciler, emekliler başta olmak üzere işçileri işverenlere kiralayabilir hale geldi.

MADDE DEĞERLENDİRMELERİ

Madde 4: 2634 sayılı Turizmi Teşvik Kanunu’nun 6. maddesindeki değişiklikle, Kültür ve Turizm Bakanlığı’na bağlı Döner Sermaye İşletmeleri Merkez Müdürlüğü’nün “veya en az %45 sermaye ortağı olduğu şirketler” ibaresi eklenmiştir.

Turizmi Teşvik Kanunu’nda yapılan bu değişiklik, kamu kaynaklarının özel şirketlere peşkeş çekilmesinin önünü açmaktadır. Döner Sermaye İşletmeleri Merkez Müdürlüğü’nün %45’in üzerinde sermaye ortağı olduğu şirketlere yetki verilmesi, kamu imkanlarının yandaş sermaye gruplarına aktarılmasına zemin hazırlayacaktır. Bu durum, şeffaflıktan uzak ve denetimsiz bir yapı oluşturarak, kamu zararına yol açacak ve devletin imkanlarının halkın değil, belirli çevrelerin çıkarına kullanılmasına neden olacaktır.

Anayasa Mahkemesi, daha önce bakanlığın iştiraki olan tüm şirketlerin günübirlik tesisleri işletmesine izin veren düzenlemeyi iptal etmişti. Yapılmak istenen düzenleme ile Anayasa Mahkemesi’nin iptal kararı kısmen uygulanıyor gibi görünse de gerçekte kamu kaynaklarının belirli şirketler eliyle yönetilmesi yasal güvenceye bağlanmaktadır. Bakanlığın en az %45 ortağı olduğu şirketlere işletme hakkı verilmesinin bu tesislerin kamusal niteliğini zayıflatan bir anlayışı getirmesi olasıdır.

Kamusal alanların ve hizmetlerin merkezi iktidar eliyle, halkın katılımıyla, yerel yönetimlerin denetiminde ve demokratik şekilde işletilmesi gerekmektedir. Aynı zamanda halkın ortak kullanımına açık olması gereken günübirlik tesislerin dolaylı yollarla sermayeye ve merkezi idareye bağımlı şirketlere devredilmesi ciddi bir risktir. Turizmin yerel halkla, doğayla ve kültürel değerlerle uyumlu şekilde yürütülmesi, günübirlik tesislerin ise ticari kazanç yerine toplumsal fayda gözetilerek işletilmesi gereklidir.

Madde 5: 2873 sayılı Milli Parklar Kanunu’na eklenen geçici madde ile Doğa Koruma ve Milli Parklar Döner Sermayeli İşletmeleri’nin; tüm malvarlığı, personeli ve yükümlülükleriyle birlikte Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğü Döner Sermayeli İşletmeleri’ne devredilmesi öngörülmektedir.

Bu düzenleme, doğa koruma alanlarının ticari faaliyetlere açılmasının önünü açabilecek tehlikeli bir adımdır. Milli parkların asli görevi, doğal ve

kültürel alanları korumaktır. Ancak bu yeni yapı, koruma ilkesinden uzaklaşıp gelir odaklı bir yönetim anlayışına kapı aralayabilir.

Doğal alanlarının geleceği açısından ciddi endişeler doğuran bu yaklaşım ekolojik bilinç ve hassasiyetten yoksun, ekolojik dengeyi tehdit eden bir zihniyetin ürünüdür. DEM Parti olarak vadilerimizin, ovalarımızın, kutsal saydığımız mekanlarımızın ve doğal kaynaklarımızın rant amaçlı politikalara kurban edilmesine sessiz kalmadık ve kalmayacağız.

Kurumun temel görevi bu alanları koruyarak, buralarda yaşayan canlıların, halkın ve tüm toplumun yararını gözetmektir. Ancak getirilen düzenlemeyle birlikte, personelin, tüm taşınır-taşınmaz varlıkların ve mali yükümlülüklerin yeni yapıya otomatik olarak devredilmesi, halkın denetiminden uzak, kapalı ve merkezîyetçi bir yapı yaratmaktadır.

Ayrıca muhasebe hizmetlerinin 5 yıl boyunca Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından yürütülecek olması da bu merkezîyetçi yapının kalıcı hale getirilme riskini taşımaktadır. Oysa ki demokratikleşme ve yerinden yönetim ilkeleri gereği, halkın ve yerel yönetimlerin karar süreçlerine katıldığı, hesap verebilir ve şeffaf bir model oluşturulmalıdır.

Madde 6: Anayasa Mahkemesi’nin 14/3/2004 tarihli ve E:2021/63 K:2024/78 sayılı kararıyla, 73 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi’ne eklenen 87. maddenin ikinci fıkrasında yer alan “Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar yönetmelikle düzenlenir” hükmü iptal edilmiştir. Kararda, bu yetkinin bakanlık idari vesayet yetkisi kapsamına girdiği ve yönetmelikle düzenlenmesinin, anayasal düzenlemelerde öngörülen yetki sınırlarını aşabileceği belirtilmiştir. Mahkeme, bu tür yetkilerin kanunla açıkça düzenlenmesi gerektiğini savunarak, yönetmelikle geniş yetki verilmesinin hukuki belirsizlik yaratabileceğini ve idari vesayeti aşabileceğini ifade etmiştir.

İptal edilen cümlelerin kanun ile düzenlenmemesi halinde çalışma ve iş kurumu il müdürlüklerince bakanlık adına yürütülen iş ve işlemlerin dayanağı ortadan kalkacağından, gerekli hükümlerin 3146 sayılı kanunun mülga 28'inci maddesi yeniden yasa ile düzenlenmiştir.

Yapılan düzenleme ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın taşradaki görevlerinin Bakanlık birimleri ve ilgili kuruluşların (SGK, İŞKUR) taşra teşkilatları aracılığıyla yürütülmesi ve ikinci fıkrada bu hükmün uygulanmasına dair usul ve esasların yönetmelikle düzenleneceği belirtilmiştir. SGK ve İŞKUR'un taşra teşkilatlarındaki personelin Çalışma Bakanlığı bünyesinde görevlendirilmesine ilişkin usul ve esasların bir yönetmelikle düzenlenmesi, Anayasanın 128. maddesinde açıkça koruma altına alınan kanunilik ilkesine ciddi bir darbe vurmaktadır. Bu uygulama, yetkili makamların yetki devri konusunda Anayasanın 7. maddesinde çizilen kesin sınırları aşan bir girişim olarak kabul edilmelidir. Söz konusu düzenleme, yalnızca hukuki bir ihlal değil, aynı zamanda Anayasa'nın temel ruhuna ve ilkelerine yönelik açık bir meydan okuma niteliği taşımaktadır. Bu durum, idari yapıda yetki karmaşasına yol açarak Anayasa'ya aykırılık teşkil etmekte ve hukukun üstünlüğü ilkesini derinden zedelemektedir.

Madde 7: 73 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile bakanlığa döner sermaye işletmeleri kurabilme yetkisi verilmiştir. Ayrıca maddeyle döner sermayenin bütçeye bu amaçla konulacak ödeneklerle aynı yardımlar, döner sermaye faaliyetlerinden elde edilecek kârlar, bağış ve yardımlardan oluşacağı, bağış ve yardımların tahsis olunan sermaye ile sınırlı olmaksızın tahsis olunan sermaye tutarına ekleneceği, döner sermayenin işletilmesinden doğan kârların ve ödenmiş sermayenin tahsis edilen sermaye tutarına ulaşınca kadar döner sermayeye ekleneceği, işletmelerin faaliyet alanlarının, gelirlerinin, giderlerinin ve denetimi ile ilgili hususların bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle belirleneceği düzenlenmiştir.

Ancak Anayasa Mahkemesi'nin 14/3/2024 tarihli ve E:2021/63, K:2024/78 sayılı kararında, kamu geliri elde edecek olan döner sermaye işletmeleri kurulmasının Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ile yapılacak idari teşkilatlanmanın kapsamına girmeyeceği, işletmelerin kuruluşu, sermaye yapısı, gelir getirici faaliyetlerine yönelik düzenlemelerin kanunla düzenlenmesi gerektiği belirtilerek söz konusu madde iptal edilmiştir. Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararından sonra iptal edilen hükümlerin kanunla düzenlenmesi gerektiğinden yeniden düzenlenmiştir.

Anayasa Mahkemesi'nin kararında, kamu idarelerinin işleyişine dair düzenlemelerin kanunla yapılması gerektiği açıkça vurgulanmış, bu karar, idari yetkilerin keyfi bir şekilde kullanılmasına karşı koyan temel bir ilke olarak ortaya konmuştur. Ancak söz konusu düzenleme, bu anayasal çerçeveyi açıkça ihlal etmekte ve merkezi otoritenin yetkilerini hukukun üstünlüğü ilkesiyle bağdaşmayacak şekilde genişletmektedir.

Döner sermaye işletmeleri, kamu kaynaklarını sözde etkin kullanma bahanesiyle kurulmuş, ancak halkın çıkarlarını hiçe sayan, adaletsiz, şeffaflıktan yoksun ve kamusal hizmetleri ticarileştiren bir sistem haline gelmiştir. Döner sermaye gelirlerinin (bağış, kâr, ödenek vb.) nasıl toplanacağı, nereye harcanacağı ve kimler tarafından kullanılacağı tam bir muammadır. Bakanlık yönetmeliklerine bırakılan denetim süreci, bağımsızlıktan uzak ve göstermeliktir. Bu durum, kamu kaynaklarının kötüye kullanılmasına, yolsuzluğa ve ayrıcalıklı kesimlere haksız çıkar sağlanmasına zemin hazırlamaktadır.

Madde 8 ve 9: Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesindeki gençlik merkezi, genç ofis, yurt, kamp, spor tesisi, sporcu eğitim merkezi, Türkiye olimpiik hazırlık merkezleri ve diğer birimlerde görev yapmakta olanların çalışma süresi ve saatlerinin belirlenmesine ilişkin Gençlik ve Spor Bakanlığı'na düzenleme yapma yetkisi verilmektedir.

Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerine bağlı birimlerde (gençlik merkezleri, genç ofis, yurt, kamp, spor tesisleri vb.) görev yapan memur ve sözleşmeli personele (maksimum 12.000 kişi), izin verilemeyen fazla çalışmalar için yıllık azami saat sınırı içinde, ayda en fazla 90 saat olacak şekilde, saat başına bütçe kanununda belirlenen ücretin 5 katı tutarında fazla çalışma ücreti ödeneceği, bu ödeme alanlara başka ad altında ödeme yapılmayacağı, usul ve esasların Gençlik ve Spor Bakanlığı tarafından belirleneceği düzenlemiştir.

Söz konusu düzenleme, özellikle personel hakları, çalışma koşulları ve iş güvencesi açısından derin endişeler uyandırmaktadır. 7/24 esaslı çalışma zorunluluğu, çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlıklarını ciddi şekilde riske atmakta, adil bir ücretlendirme sistemi ile dinlenme ve özel hayata saygı gibi temel insan hakları açıkça ihlal edilmektedir. Gençlik ve Spor Bakanlığı’nın bu kararının, personel üzerinde sürdürülemez bir baskı yaratarak iş motivasyonunu düşüreceği ve uzun vadede verimliliği olumsuz etkileyeceği aşikârdır. Gençlik ve Spor Bakanlığı personeli ne zaman, nerede, kaç saat çalışacağını bilmeden belirsizlik ve düzensizlik içerisinde bir mesai sistemine mahkûm edilecektir.

Önerilen mesai düzenlemesi, Gençlik ve Spor Bakanlığı personelinin nöbet ve hafta sonu çalışma saatlerini artırarak, çalışanların özel yaşam ve aile hayatlarını ortadan kaldıracak niteliktedir. Anayasa’nın 50. maddesi, çalışanların dinlenme hakkını koruma altına almışken, bu düzenleme, personel üzerinde aşırı iş yükü ve psikolojik baskı yaratacak, temel insan haklarına aykırı bir uygulama olarak değerlendirilmektedir. Gençlik ve Spor Bakanlığı personelinin sosyal medya platformlarında ve kamuoyunda dile getirdiği tepkiler, düzenlemenin çalışanlar nezdinde kabul görmediğini açıkça ortaya koymaktadır.

Ayrıca bu tür bir uygulama Bakanlık bünyesindeki personelin vardiya sistemine geçişini gerektiren amacın aksine mevcut çalışanların tükenmişlik sendromuna sürüklenmesine yol açabilir. Düzenlemenin “Ayrıca, yasa teklifinde dolaylı olarak hedef alınan yurt hizmetleri ise zaten Gençlik ve Spor Bakanlığının

çatısı altında gerçekleştirilecek hizmetlerin daha etkin ve hızlı bir şekilde yerine getirilmesi hedeflenmiştir” ifadesiyle gerekçelendirilmesi, bu uygulamanın pratikte nasıl işleyeceği konusunda yeterli açıklık sunmamakta ve somut bir çözüm vaat etmemektedir. Aksine bu madde, çalışanların özverili çabalarına rağmen hak ettikleri tatmin edici bir çalışma ortamından uzaklaştırılmalarına neden olabilecek bir zemin hazırlamaktadır. Yurt dışı görevlendirmeler ve benzeri ek yükümlülükler, personelin bu haklardan mahrum bırakılmasıyla birleştiğinde, iş gücü kaybı ve kurumsal güvenilirlikte ciddi bir erozyona yol açma potansiyeli taşımaktadır.

Bu bağlamda, ilgili düzenlemenin yeniden ele alınması ve çalışanların haklarını koruyan, onların fiziksel ve psikolojik sağlıklarını gözetken insani bir yaklaşımın benimsenmesi zaruridir. Aksi takdirde, bu düzenleme yalnızca hukuki ve etik sorunlar doğurmakla kalmayacak, aynı zamanda kamu hizmetinde kalite ve verimliliği olumsuz yönde etkileyecek bir krize dönüşme riski taşıyacaktır.

Söz konusu düzenleme, Gençlik ve Spor Bakanlığı personelinin görüşleri alınmadan, sendikalar ve ilgili paydaşlarla yeterli istişare yapılmadan hazırlanmıştır. Çalışanların hayatlarını doğrudan etkileyen bir düzenlemenin, onların talepleri ve ihtiyaçları dikkate alınmadan yasalaşması, demokratik değildir.

DEM Parti olarak, Gençlik ve Spor Bakanlığı personelinin emeğinin karşılığını alması, çalışma koşullarının insani standartlara uygun hale getirilmesi ve özlük haklarının korunması gerektiğini vurguluyoruz. Önerilen mesai düzenlemesi, mevcut haliyle çalışanların haklı taleplerini karşılamaktan uzak olup iş barışını ve toplumsal adaleti zedeleyici niteliktedir. Bu düzenlemenin mevcut haliyle kabul edilmesi mümkün değildir.

Madde 10: Yapılan düzenleme ile 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu’nun 46’ncı maddesinin birinci fıkrasına aşağıdaki cümleler eklenmiştir:

“Ancak Kültür ve Turizm Bakanlığından turizm işletmesi belgesi verilmiş konaklama tesislerinde çalışan işçiler bu fıkra kapsamında hak kazandıkları hafta tatilinin yazlı talebi veya onayı ile hak kazandıkları günü takip eden dört gün içerisinde kullanılabilir. Bu halde işçinin hak kazandığı hafta tatilinde yaptığı çalışmaların günlük normal çalışma süresi kadarlık kısmı fazla çalışma hesabında dikkate alınmaz. Işçi verdiği onayı otuz gün önceden işverene yazılı olarak bildirimde bulunmak kaydıyla geri alabilir.”

Bu düzenleme hem normlar hiyerarşisi hem de iş hukuku ilkeleri açısından ciddi sakıncalar barındırmakta, Anayasa’nın 50’nci maddesi ile ILO’nun 14 No’lu Sözleşmesi’ni açıkça ihlal ederek temel insan haklarını hiçe saymaktadır. Hafta tatili hakkının “hafta” teriminden koparılarak, Kültür ve Turizm Bakanlığı’ndan turizm işletmesi belgesi almış konaklama tesislerinde işçinin yazılı talebi veya onayıyla 7’nci günden takip eden dört gün içine kaydırılması, dinlenme hakkını güvence altına alan anayasal ve uluslararası normlara aykırı bir dayatmayı meşrulaştırmaktadır. Haftalık 45 saat çalışmayı tamamlayan bir işçinin 7’nci gününde hak ettiği tatilin, 11’nci güne kadar ertelenmesi, kesintisiz 50 saate varan çalışma sürelerini zorunlu kılmakta ve yedi günlük zaman diliminde dinlenme hakkını fiilen yok etmektedir. Iş inin onayı 30 gün önceden yazılı olarak geri alınabilir olmasına rağmen, bu mekanizma işçiyi ekonomik baskı, iş güvencesizliği tehdidi ve patronaj baskısı altında bırakarak hakkın kullanımını pratikte imkânsız hale getirecektir.

Bu düzenlemeye gerekçe olarak gösterilen turizm sektörünün yoğunluğu ve mevsimsel iş gücü talebi, işçilerin temel haklarının feda edilebilir bir temelde ele alındığını göstermektedir. Bu gerekçe açıktır ki sermaye sahiplerinin k r hırsını ön planda tutarak işçilerin dinlenme hakkını ikinci plana atan AKP-MHP iktidarının neoliberal politikalarının bir yansımasıdır. Keyfi uygulamalarla çalıştırılan işçilerin yoğun temposu, iş kazalarını katlayarak artırmakta, verimliliği dramatik şekilde düşürmekte ve işçilerin psikolojik ve fiziksel

sağlıklarını çökertmektedir. Hafta tatilinde normal çalışma süresi kadarlık kısmın fazla çalışma hesabına dahil edilmemesi, dinlenme hakkını bir lütuf haline getirerek işçilerin temel insani ihtiyaçlarını görmezden gelmektedir. Anayasa'nın 50'nci maddesi dinlenmeyi bir hak olarak güvence altına alırken, bu düzenleme, ücretli hafta tatili, ücretli yıllık izin hakları, kanunen düzenlenen güvenceleri yok sayarak işçileri kölelik koşullarına mahkûm edecektir.

Turizm, inşaat ve sağlık gibi yüksek tempolu sektörlerde çalışanların emeği hiçe sayılarak sermayedarları koruyan bir düzenleme getirilemez. Özellikle dezavantajlı gruplar, kadın işçiler, gençler, göçmen emekçiler ve sendikasız çalışanlar bu düzenlemeden en ağır şekilde etkilenecek, iş cinayetleri, sendikasızlaştırma ve yoksulluk riski katlanarak artacaktır. AKP'nin son yıllarda uyguladığı esnek çalışma politikaları, taşeronlaştırma ve özelleştirme hamleleri, bu düzenlemeyle birlikte işçilerin haklarını sistematik olarak budamakta, emeği değersizleştirerek sermayeyi kayırmaktadır.

Mevcut düzenleme, 4857 sayılı Kanun'un işçileri koruma ruhuna aykırıdır ve tüm sektörler için adil bir dinlenme düzeni acilen gereklidir. Yapılan bu düzenleme, patronların işçilerin emeğini peşkeş çektiği bir sistemle işçi haklarını ayaklar altına almakta, işçilerin dinlenme hakkını anayasal düzeyde bir güvenceden mahrum bırakmaktadır.

DEM Parti olarak, bu düzenlemeyi en sert şekilde kınıyor ve kabul edilemez buluyoruz. İşçilerin temel haklarını gaspeden, Anayasa'yı ve uluslararası sözleşmeleri çiğneyen bu madde, emek sömürüsünün sistematik bir aracı olarak işleve sahiptir. Sermayedarları koruyan ve AKP'nin neoliberal emek karşıtı politikalarının bir uzantısı olan bu düzenleme, işçilerin alın terini ve insanlık onurunu hiçe sayarak eşitsizliği derinleştirecek, toplumsal adaletsizliği körükleyecek ve işçi sınıfını daha derin bir yoksulluğa mahkûm edecektir. Bu nedenle söz konusu maddenin kanun teklifinden derhal ve kesin olarak çıkarılması zaruridir.

DEM Parti olarak bu maddenin iptalini, tüm sektörler için anayasal güvencelere uygun, adil, kapsayıcı ve işçilerin sağlık, güvenlik ve onurunu koruyan bir dinlenme düzenlemesi yapılmasını ve işçilerin haklarını savunan politikaların derhal hayata geçirilmesini talep ediyoruz. İşçilerin emeği, alın teri ve insanlık onuru pazarlık konusu yapılamaz. Bu düzenleme derhal iptal edilmeli, emekçilerin tüm hakları eksiksiz bir biçimde tesis edilmelidir.

Madde 11: İşveren ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenleyen 4857 Sayılı Kanun’un 108’inci maddesinde değişiklik yapılmaktadır. Mevcut haliyle 108’inci maddeye göre idari para cezalarının uygulanmasında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na bağlı bölge müdürlükleri yetkili iken yapılan düzenleme ile idari para cezalarının gerekçesi belirtilmek suretiyle “Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü” yetkili kılınmaktadır.

İdari para cezalarının tutar ve gerekçesi 4857 Sayılı Kanun’un 101 ve 106’ncı maddelerinde yer almaktadır. 101’inci maddede, yine aynı kanunun 30’uncu maddesinde belirtilen özel sektörde %3 ve kamu işyerinde %4 engelli çalıştırma koşullarına uymayanlara verilen ceza yer almaktadır. 106’ncı maddede ise izin almadan faaliyet gösteren işverene 1 milyar lira ceza kesileceği belirtilmektedir.

Kanun teklifinin etki analizine bakıldığında 2025 yılı Haziran ayı sonuna kadar 24.186 dosyada yaklaşık 1,67 milyar TL idari para cezası uygulandığı görülmektedir. Burada cezaların ne kadarının tahsil edildiği, bu cezaların yoğunlukla hangi sebeplerle verildiği, özellikle de bunun kamu işyerlerinin engelli kotasına uymaması nedeniyle verilip verilmediği bilinmemektedir.

Bugün Türkiye’de engelli birey sayısı en az 12 milyonla ifade edilmektedir. Türkiye’de işgücüne katılım oranı %53,8 iken engellilerin işgücüne katılım oranı oldukça düşüktür. Resmi verilere göre engelli yurttaşların işgücüne katılım oranı

toplam %22,1’dir. Bu oran kadınlarda %12,4 erkeklerde ise %35,4’tür. Enflasyon, açlık ve yoksulluk sınırının baş edilemez bir düzeye çıktığı bir dönemde engelli yurttaşların istihdamı kritik bir zarurettir. Bu sebeple idari para cezalarının il müdürünün uhdesinde olmasının ötesindeki sorunların çözülmesi gerekmektedir.

Madde 12: İşveren ve emekçilerin çalışma şartlarını düzenleyen 4857 Sayılı Kanun’un 109’uncu maddesinde değişiklik yapılmaktadır. Mevcut haliyle bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerektiği yer almaktadır. Fakat yapılan değişiklik ile “yazılı ve imza karşılığı” şartı aynı kalmak üzere işçilerin yazılı kabulleri durumunda bildirimlerin kayıtlı elektronik posta sistemi üzerinden de yapılabilmesinin önü açılmaktadır.

Her ne kadar “dijitalleşen dünyaya uyum” sağlamanın amaçlandığı belirtilse de bu düzenlemenin işçilerin aleyhine sonuçlar doğurması da olasıdır. İşçi sendikaları da yaptıkları açıklamada bununla iş barışının bozulabileceği ve birçok noktada hak kayıplarının oluşabileceğini belirtmektedirler. Bu bağlamda Türkiye’de işçilerin dijital sistemleri kullanım oranının gerektiği ölçüde olmadığı da altı çizilen hususlardır. Bu durumda bazı işçiler, aşına olmadığı sistemi yeterince takip edemediği veya kullanamadığı için düzenlemenin işverenin lehine işlemesi mümkündür. Dolayısıyla düzenlemede “iş akdinin feshi sonucunu doğuracak bildirimler hariç” şartı olsa da emekçilerin temel geçim sorununa ve güvenceli çalışma koşullarına ilişkin bir etkisi görülmemektedir.

Madde 13 ve 14: 4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu’yla ilgili kanunun 19 ve 20’nci maddelerinde değişiklikler yapılmaktadır. Mevcut haliyle 4857 Sayılı Kanun’un 90’ıncı maddesinde göre iş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri amacıyla özel istihdam büroları hizmet vermektedir. 4904 Sayılı Kanun’un 19’uncu maddesinde özel istihdam bürolarının hak ve yükümlülükleri

düzenlenirken buna “yayımladıkları açık iş ilanlarını ve açık işlere yönlendirdikleri kişilere ilişkin verileri süresi, formatı ve esasları Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından belirlenmek üzere elektronik ortamda İŞKUR’a bildirme yükümlülüğü” de getirilmektedir. Buna uyulmaması durumunda ise ilgili kanunun idari para cezalarını düzenleyen 20’nci maddesine yeni bir fıkra eklenerek 272 bin 380 TL idari para cezası verileceği belirtilmektedir.

Türkiye’de 1 Ocak 2025 tarihinden itibaren 100 dosyada yaklaşık 3 milyon TL idari para cezasının kesilmiş olması, sistemin şeffaf ve düzenli bir şekilde işlemediğini ortaya koymaktadır. Siyasi iktidar temsilcilerinin açıklamalarından da İŞKUR üzerinden işleyen özel istihdam bürolarının bugüne kadar yeterince şeffaf ve denetlenebilir şekilde çalışmadığına ilişkin bir kanaat oluşmaktadır. Özellikle işveren ve işçi arasında gerçekleşen aracılık sürecinde işçiler ciddi bir şekilde güvencesizliğe itilirken işveren açısından özel istihdam büroları, ucuz işgücü tedarikçiliği formatında çalışmaktadır.

Bu durum, iş arayanların kalıcı bir iş bulmasını zorlaştırırken emeğin değersizleştirilmesine hizmet etmekte, neoliberal kölelik koşullarının daha da yaygınlaşmasına sebep olmaktadır. Çünkü özel istihdam bürolarıyla, “geçici iş” duygusu kanıksattırıldığı gibi kıdem tazminatı ve insan onuruna yaraşır çalışma koşulları da unutturulmaktadır. Özel istihdam büroları, birçok suistimale açık bir sistem olurken kadınlar açısından da ciddi riskler barındırmaktadır. Kadınların, ev iç hizmet ve benzeri işlerde ayrımcılık ve istismar başta olmak üzere birçok sorunla karşı karşıya gelmeleri tehlikesine de kapı aralamaktadır.

Özel istihdam bürolarının devlet içinde bir taşeronluk sistemi olarak çalışırken emekçileri daha kırılgan hale getirdiği ortadadır. Bunun yerine İŞKUR daha aktif ve hakkaniyetle çalışmalı, yurттаşı ikincil yapılarla mağdur etmemesi ve asıl sorumlulukluğundan atamamalıdır. Dolayısıyla düzenleme, işsizliğe bir çare bulmayı hedeflemediği gibi emekçilerin çalışma koşulları ile güvenceli geleceğin sağlanması konusunda da olumlu bir adım içermemektedir.

Madde 16: Maddeyle, Avrupa Birliği ve uluslararası kuruluşların kaynaklarından proje karşılığı aktarılan hibe niteliğindeki tutarların (I) ve (II) sayılı cetvellerde yer alan kuruluşlar yanında, (IV) sayılı cetvelde yer alan kuruluşlar yönünden de özel hesaplarda izlenmesi getirilmektedir. Dahil edilen (IV) sayılı cetvelde Sosyal Güvenlik Kurumu ve Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü bulunmaktadır. Avrupa Birliği ve uluslararası kuruluşların kaynaklarından 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu’na ekli (I), (II) ve maddeyle eklenen (IV) sayılı cetvelde yer alan idarelere proje karşılığı aktarılan hibe niteliğindeki tutarlar, ilgili idarelerin bütçelerine gelir kaydedilmeksizin özel hesaplarda izlenecektir. Proje süresi ile sınırlı olmak kaydıyla, proje kapsamında ve projeye ilişkin hizmetlerde görev alan memurlar ile diğer kamu görevlilerine ve hizmetinden yararlanacak diğer kişilere proje sözleşmesinde belirlenen ücretler de dahil olmak üzere projeye yönelik yapılacak her türlü harcamalar proje kaynaklarından gerçekleştirilecek, harcamalar proje sözleşmelerinde yer alan hükümler ile bu sözleşmelere dayanak teşkil eden program kuralları çerçevesinde yapılacaktır.

Komisyon görüşmeleri sırasında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakan Yardımcısı’nın aktardığı bilgilere göre (IV) sayılı cetvelde bulunan kurumlarca bu anlamda gerçekleştirilen projelerde geçmişten bugüne kadar çalıştırılan uzman kişilere, devlet memuru pozisyonunda olan uzmanlar da dahil, ödenen harcırahlar sözleşme hükümlerinde belirtilen bedellerden ödenmiştir. Memurların aldığı harcırahların Harcırah Kanunu’na tabi olması gerekirken, sözleşme gereği belirlenen rakamlardan ödendiği için bugüne kadar tespit edilebilen 90 bin Euro civarında fazla bir ödeme yapılmıştır. Getirilen yürürlük maddesi ile de 20 yıl öncesine gidilerek, 5234 sayılı Kanun’un yürürlüğe girdiği tarihten sonra yapılan işlemlerin tamamına bu madde uygulanarak geçmişe yönelik 90 bin euro rakamının da ilgili memurlardan tahsil edilmemesine dair de bir düzenleme

yapılmış olmaktadır. Aksi halde Avrupa Birliği’ne 90 bin euronun yüzde 85’ine tekabül eden 70 bin Euro’nun ödenmek zorunda kalınacağı belirtilmiştir.

Hibelerin direkt olarak özel hesaplarda takip edilerek kurumların bütçesine gelir olarak kaydedilmemesi hibe tutarlarının nasıl kullanıldığı ve şeffaf bir denetimin nasıl gerçekleştirildiği sorunsalını ortaya çıkarmaktadır. Komisyon görüşmeleri sırasında şimdiye kadar hangi uluslararası fonlardan bu şekilde ne kadar hibe alındığı, hangi projeler için nerelere kullanıldığı soruları cevapsız kalmıştır. Bakan Yardımcısı’nın verdiği bilgilerden de ortaya çıktığı üzere usulüne uygun iş ve işlemler yapılmamakta, hibe tutarlarının özel hesaplarda izlenmesi adeta bir takım denetim ve yükümlülüklerden muaf olunan bir alan yarattığından kapsam dışı olanlar da buraya dahil edilmektedir.

Madde 18: Maddeyle 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun ek 19. maddesindeki “14.469” ibaresi “16.881” şeklinde değiştirilerek yaşlılık, malullük, ölüm aylığı almakta olan emeklilere ve hak sahiplerine 14.469 TL olarak öngörülen aylık asgari en düşük ödeme tutarı 2025 yılı Ocak-Haziran dönemi için Türkiye İstatistik Kurumu tarafından açıklanan 6 aylık enflasyon rakamı olan %16,67 oranında artırılarak 16.881 TL’ye çıkarılmış, en düşük emekli maaşında 2.412 TL artış yapılmıştır.

3 Temmuz’da %16,67 olarak şaibeli TÜİK verileriyle açıklanan 6 aylık enflasyon oranı ile milyonlarca emekçinin, emeklinin, çalışanın kaderi belirlenmiş, yine milyonlarca sabit gelirli vatandaş enflasyona ezdirilmiş, açlığa, yoksulluğa ve sefaletle mahkûm edilmiştir. TÜİK rakamları halkın yaşadığı enflasyonu yansıtmamaktadır. Aksine markette, pazarda, milyonlarca insanın mutfağında yaşanan gerçeklik TÜİK verileriyle yok sayılmaktadır. TÜİK yıllardır enflasyon hesabının temelini oluşturan madde fiyat listesini yargı kararlarına rağmen açıklamamakta, hukuku ve halkın gerçekliğini yok saymaktadır. TÜİK’in yayınladığı enflasyon verileri sadece birer sayı değildir, aynı zamanda

milyonlarca insanın alamadığı ekmek, ödeyemediği kira ve faturalar demektir. Başta gıda, barınma, son olarak konut doğalgaz fiyatlarına gelen %24,6 oranındaki zam gibi temel yaşam kalemlerindeki artışlar ortayken, iktidar politikalarının aparatı haline gelen TÜİK verileriyle reva görülen %16,67’lik oran iktidarın tercihlerini bir kez daha ortaya koymaktadır. TÜİK eliyle milyonların asgari düzeyde insanca yaşam hakkı gasp edilmektedir. Milyonlarca yurttaş en temel ihtiyaçlarını karşılayamaz duruma getirilmiştir.

Son açıklanan enflasyon verileri ile milyonlarca emekçi ve çalışan gibi emeklilerin yaşadığı sefalet de daha da derinleşmiştir. Ekonomik kriz ve emekli maaşlarının açlık sınırının dahi altında kalmasıyla çalışan ve iş arayan emekli sayısı da her geçen gün artmaktadır. Emegiyle yaşamak zorunda kalan milyonlar gibi yoğun hak kaybına uğrayan emeklilerin iş aramak ya da tekrar çalışmak zorunda kalmadan hayatlarını idame ettirebilmeleri için DEM Parti olarak, her 6 ayda bir şaibeli TÜİK verileriyle değil, en düşük emekli maaşının yılda dört kez, DİSK ve TÜRK-İŞ tarafından açıklanan son yoksulluk sınırı rakamlarından daha yüksek olanın yarısından az olmayacak şekilde arttırılmasını ve en düşük emekli maaşının bugün itibarıyla 40 bin TL’ye çıkarılması gerektiğini savunuyoruz.

Madde 19: 4 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi’nin Mesleki Yeterlilik Kurumunda (MYK) vekâlet ve istisna sözleşmesi ile iş yaptırılmasına izin veren maddesi ile 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin “Vekâlet ve istisna sözleşmesi ile istihdam” başlıklı maddesi Anayasa Mahkemesi kararı ile iptal edilmiştir. Anayasaya aykırılıktan yapılan iptallere istinaden maddeyle kanunla düzenlenme yapılmaktadır.

Buna göre, özel bilgi ve uzmanlık gerektiren geçici mahiyetteki işlerde vekâlet veya istisna sözleşmesi ile yabancı danışman ve uzmanlar, istisna sözleşmesi ile de yerli danışman ve uzmanlardan yararlanılmaya devam edilecektir. Bunlara yapılacak ödeme tutarı bir ayda, 48.800 gösterge rakamının

memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucunda bulunacak tutarın üç katını aşmamak üzere görevin önem ve niteliği ile çalışılan gün ve saat dikkate alınmak suretiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı tarafından tespit edilecektir. Özel bilgi ve uzmanlıktan yararlanılması, sözleşme bitiminde kamu kurum ve kuruluşlarında herhangi bir pozisyon, kadro veya statüde çalışma açısından kazanılmış hak teşkil etmez. Hizmetinden yararlanılacak kişi ve gün sayısı dâhil bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan yönetmelikle belirlenir.

Madde 20: 73 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı kaldırılarak Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı kurulmuştur. Buna istinaden Bakanlık personeline ilişkin geçiş hükümleri de Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile düzenlenmiş, ilgili düzenleme Anayasa Mahkemesi tarafından mali haklarla ilgili bu düzenlemenin kanunla yapılması gerektiği belirtilerek iptal edilmiştir.

Mali haklardan yararlanmaya devam eden personelin, mevcut mali haklarının kendisine ödenmesinin hukuki dayanağının ortadan kalkmaması, ilgili personelin hak kaybına uğramaması için 375 sayılı KHK'ye geçici madde eklenmesi ve ünvanı veya görev yaptığı birim ya da bakanlığı değişenlerin mali hakları hususunda yapılan düzenlemelerin uygulanmasına devam edilmesi getirilmektedir.

Gülcan Kaçmaz Sayyigit
Van

Hakkı Saruhan Oluç
Antalya

MUHALEFET ŞERHİ

2 / 3186 esas numaralı Bazı Kanunlarda ve 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi esas komisyonu Plan ve Bütçe Komisyonu; tali komisyonları Milli Savunma Komisyonu ve Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu olmak üzere 30 Haziran 2025 Pazartesi günü Meclise sunulmuştur.

Teklif;

- 27/07/1967 tarihli ve 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu
- 12/3/1982 tarihli ve 2634 sayılı Turizmi Teşvik Kanunu
- 9/8/1983 tarihli ve 2873 sayılı Milli Parklar Kanunu
- 9/1/1985 tarihli ve 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Alanında Bazı Mali Hükümler Hakkında Kanun
- 21/5/1986 tarihli ve 3289 sayılı Gençlik ve Spor Hizmetleri Kanunu
- 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu
- 25/6/2003 tarihli ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu İle İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun
- 10/12/2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu
- 17/9/2004 tarihli ve 5234 sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun
- 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
- 21/9/2006 tarihli ve 5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu ile İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun
- 27/6/1989 tarihli ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname

olmak üzere 11 farklı kanun ve 1 kanun hükmünde kararnamede düzenleme içermektedir.

Teklif, yürürlük ve yürütme maddeleri dâhil toplam 22 madde olarak sunulmuş, Komisyon görüşmelerinde 3 maddede değişiklik yapılmıştır.

Usul Üzerine Görüş

Komisyonunda görüşülen bu kanun teklifinde de görülmüştür ki iktidarın öncelikleri toplumun beklentilerinden son derece uzaklaşmıştır. Daha önce görüşülen kanun tekliflerinde

ifade ettiğimiz üzere iktidar, toplumun en geniş kesimlerinden gelen talepleri dahi görmezden gelmektedir.

Asgari ücretin güncellenmesini bekleyen milyonlarca vatandaşımız bulunmaktadır. En düşük emekli maaşı, açıklanan yüksek enflasyon karşısında her geçen gün daha da erimektedir. Ancak elimizdeki torba kanun teklifinde bu konulara dair en ufak bir düzenleme dahi yer almamaktadır.

Açıklanan TÜFE oranı bir önceki yılın aynı ayına göre %35,05 artış olarak gerçekleşmiştir. Bu rakam üzerinden yapılan hesaba göre, SSK ve BAĞ-KUR emeklilerine yalnızca %16,7, memurlar ve memur emeklilerine ise %15,6 oranında zam yapılacağı anlaşılmaktadır. Bu rakamlar hayat pahalılığı ve enflasyon karşısında kaderine terk edilen vatandaşlarımızın yaşadığı büyük adaletsizliği gözler önüne sermektedir.

Öte yandan otomatik olarak yürürlüğe girecek zamlarla birlikte akaryakıttan sigaraya alkolden temel gıda maddelerine kadar geniş bir yelpazede yeni fiyat artışları yaşanacaktır. Bu iktisadi çöküş giderek büyürken iktidar tarafından vatandaşlarımızın temel geçim sorunlarına ilişkin en küçük bir adım dahi atılmamaktadır. Oysa toplumun yarısından fazlası; asgari ücretli çalışanlar ve emekliler parlamentodan bir çözüm beklemektedir. Bu beklentiyi boşa çıkarmak yalnızca siyasi bir tercih değil aynı zamanda vicdani ve anayasal bir sorumsuzluktur.

Toplumun büyük kesimleri sorunlarına çözüm beklerken söz konusu teklifin içinde son derece tartışmalı ve kişiye özel düzenlemeler yer almaktadır. Özellikle Türk Silahlı Kuvvetlerine ilişkin maddeler yalnızca içerikleri itibarıyla değil aynı zamanda hazırlanış biçimiyle de ciddi sakıncalar barındırmaktadır. Bir kişinin görev süresini uzatmak için Komisyon toplanmaktadır. Bu yaklaşım geçmişte yapılan ve toplumun büyük bedeller ödemesine yol açan hataları anımsatmaktadır. FETÖ'nün talepleri doğrultusunda yapılan düzenlemelerin ülkeyi nasıl bir felakete sürüklediği ortadadır. İktidarın o dönemden ders alması endişe vericidir.

Toplumu doğrudan ilgilendiren tüm bu sorunlara ilişkin olarak milletvekillerimizce kanun teklifleri ve önergeler verilmektedir. İYİ Parti Grubu tarafından ekonomik krizin toplumun geniş kesimlerinde yarattığı sorunlara kalıcı ve somut öneriler getirilmiştir. Hazırlamış olduğumuz “Çalışanların ve Emeklilerin Geçim Koşullarının İyileştirilmesi”ne yönelik Refah Paketi Kanun Teklifimizle; en düşük emekli maaşının artırılması, bayram ikramiyelerinin yükseltilmesi, vergi dilimlerinde adaletin sağlanması gibi somut öneriler sunulmuştur. Bu önerilerimizin hiçbirisi gündeme dahi alınmazken kişiye özgü düzenlemeler

büyük bir hızla hayata geçirilmeye çalışılmaktadır. Bu durum parlamentonun yasama fonksiyonunun iktidarın dar siyasi hesaplarına indirgenmiş olduğunu göstermektedir. Bu anlayışı kabul etmemiz mümkün değildir.

Meclis tatile girmeden önce yapılması gereken bir diğer düzenleme de uzmanlar ve müfettişlerin maaşlarına ilişkindir. Bu konuda iktidar tarafından sözler verilmiş hatta Cumhurbaşkanı Yardımcısı dahil birçok yetkili bu düzenlemenin yapılacağını ifade etmiştir. Ancak aradan geçen zamana rağmen herhangi bir düzenleme yapılmamıştır. Ocak ayında yapılacağı söylenen iyileştirmeler gerekçesiz şekilde ertelenmiş şimdi ise Meclis tatile girmeden önce yine gündeme alınmamıştır. Uzman ve müfettişlerimiz yoksulluk sınırının altında ücretlerle kamu hizmeti yürütmektedir. Bu tabloyla kalkınmış bir devlet inşa etmek mümkün değildir.

Parlamento ile Plan ve Bütçe Komisyonunun sorumluluğu yalnızca iktidarın taleplerini yerine getirmek değil, halkın sorunlarına çözüm üretmektir. Bugün burada yapılan tercihlerle halkın sesi bir kez daha duymazdan gelinmiş, ekonomik gerçeklikler yok sayılmıştır. Toplumun geniş kesimlerinin yaşam mücadelesi verdiği bir ortamda kişisel beklentileri merkeze alan düzenlemeler yapılması kabul edilebilir bir durum değildir.

Enflasyon farkı, çalışanların refah kaybını telafi etmez. Aksine bu, kaybın açık bir göstergesidir. Hükümetin sürekli olarak “çalışanları ve emeklileri enflasyona ezdirmiyoruz” söylemiyle savunduğu bu uygulama, gerçekte refah kaybının kurumsallaştırılması anlamına gelmektedir. Zira enflasyon farkı, geçmişe dönük bir telafidir ve çalışanların maaşlarına yapılan düşük başlangıç artışlarının ardından gelen yüksek enflasyonun yol açtığı zararı ancak sınırlı ölçüde karşılayabilir. Bu fark ancak gecikmiş bir düzeltmedir. Altı aylık dönemde yaşanan gerçek kayıplar ise enflasyon farkıyla telafi edilemeyecektir.

Bu çerçevede asgari ücret, en düşük emekli maaşı ve kamuda çalışan müfettiş ve uzman kadrolarına ilişkin düzenlemelerin bu tekliften ısrarla dışlanmış olması son derece yanlıştır. Bu başlıkların toplumsal öncelik taşıdığı açıktır.

Eleştireceğimiz bir diğer husus Teklifin 8 inci maddesinde yapılan hataya ilişkindir. Madde ile Gençlik ve Spor Hizmetleri Kanununun Mülga 35 inci maddesinde değişiklik öngörülmektedir. Ancak bu madde zaten daha önce Plan ve Bütçe Komisyonunda görüşülüp Genel Kurulda 18/06/2025 tarihinde kabul edilen ve 01/07/2025 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanan 7551 sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunda değiştirilmiş bir maddedir. Bahsi geçen Mülga 35 inci madde 7551

sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile değiştirilmiş ve yerine “Koordinasyon ofisleri” başlıklı yeni bir madde getirilmiştir. Teklifin 8 inci maddesinde ise teklifin sunulmasından henüz bir buçuk hafta önce Genel Kurulda kabul edilen bu “Koordinasyon ofisleri” maddesinin düzenlendiği Mülga 35 inci maddede yeniden düzenleme yapılmak istenmektedir. Teknik olarak bu mümkün değildir. Zira bahsi geçen kanunda artık Mülga 35 inci madde bulunmamaktadır.

Yaşanan bu durum kanun yapma kalitesinin ne denli düştüğünü bir kez daha gözler önüne sermiştir. Kanun tekliflerinin iktidar grubu milletvekilleri tarafından imzalanarak sunulduğu ancak tekliflerin “Saray”dan geldiği herkesin malumudur. Ancak “Saray” kendi hazırladığı kanunlardan bihaberdir. Teklifteki bu madde hazırlanırken, iktidar cenahından kimsenin “bu maddede geçtiğimiz hafta değişiklik yaptık” şeklinde uyarıda bulunmamış olması, içine düşüğümüz durumun düşünüldüğünden daha vahim olduğunu göstermektedir. Uyarılarımız sonucunda bu yanlışlık iktidar grubu tarafından düzeltilmeye çalışılmış; getirilmek istenen yeni madde; Mülga 35 inci madde yerine mülga 31 inci maddeye kaydırılmıştır. İktidarın bu özensizliği ve kalitesiz kanun yapma tutumuna karşı getirdiğimiz eleştirilere yönelik, iktidar grubundan Komisyonunda yapılan açıklama yalnızca “redaksiyon hatası” şeklinde olmuştur. Bir sorunun çözümü için öncelikle o sorunun kabul edilmesi gerekmektedir. İktidar bu tutumuyla özensizlikte ısrar edeceğini bir kez daha göstermiştir.

Kaldı ki bu tekliften hemen önce Komisyonunda görüşülen Türk Parasının Kıymetini Koruma Hakkında Kanun ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifinin 17 nci maddesinde LPG ticareti konusunda bir sınırlama getirilmiş ve 18 inci maddesinde de buna aykırı işlemlere karşı müeyyide düzenlenmiştir. Ancak bu müeyyide teklifte “onuncu fıkrası hükmüne aykırı davranmak” olarak yer almışsa da ilgili maddede onuncu fıkra bulunmamaktadır. İktidar sık sık ve bariz hatalar yapmakta ve daha da kötüsü bu sorunu kabul edip çözmeye çalışmamaktadır.

Bu durum aynı zamanda kanun tekliflerinin; olması gereken düzeyde teknik, siyasi ve hukuki denetimden geçmeden Genel Kurul gündemine taşındığını göstermektedir. Kanun tekliflerinin bu şekilde özensizce hazırlanması uygulamada ciddi sorunlara ve belirsizliklere yol açacaktır.

Defalarca tecrübe ettiğimiz üzere iktidarın acele kanun yapmaya çalışması çok sayıda hatalı teklifin yasalaşmasına neden olmakta ve neticede daha sonra bu hataların düzeltilmesi için de başka teklifler getirilmektedir. Halbuki tekliflerin müzakere ile getirilmesi ve

kanunlaşmasıyla daha kaliteli, uzun vadede değişikliğe ihtiyaç duyulmayacak, açık ve anlaşılır normlar düzenlenebilecektir. Ne yazık ki iktidarın bu şekilde bir yaklaşımı yoktur.

Teklifin Genel Üzerine Görüş

Teklif çeşitli kanunlarda değişiklik öngören çok başlıklı, dağınık ve torba nitelikli bir düzenlemeden ibarettir. Teklifin maddeleri incelendiğinde iktidarın kendi siyasal ihtiyaçlarına odaklandığı açıkça görülmektedir.

Bu teklif gerek hazırlanış biçimi gerekse içerdiği düzenlemeler itibarıyla ciddi yapısal sorunlara işaret etmektedir. Sistem değişikliğinin üzerinden geçen uzun yıllara rağmen hâlâ telafi edilmeye çalışılan uyumsuzluklar, liyakat yerine sadakat anlayışına dayalı kadrolaşma çabaları, yürütmenin yasama üzerindeki etkisinin artışı ve yetersiz teknik kapasiteyle hazırlanan kanunlar, kamu yönetiminde derin bir kurumsal aşınmayı ortaya koymaktadır. Bu anlayışla hazırlanan ve yürürlüğe konan düzenlemeler, ülkemizin hukuk devleti ilkeleriyle bağdaşmamakta, devlet ciddiyetini zedelemekte ve kamu yararını gözetmekten uzak kalmaktadır.

Şeyh Edebalı'nın “İnsanı yaşat ki devlet yaşasın” sözü, devletin varlık nedenini ve meşruiyetini milletin refahı ve onuru üzerine inşa etmesi gerektiğini açıkça ortaya koymaktadır. Ancak geline nokta bu ilke siyasi iktidarın uygulamalarıyla son derece çelişmektedir. Vatandaşların adalet, geçim, sağlık, eğitim gibi en temel talepleri ya görmezden gelinmekte ya da tali meseleler gibi davranılarak ötelenmektedir. Bu yaklaşım iktidarın, devleti asli görevlerinden uzaklaştırdığının ve toplumsal sözleşmenin giderek aşıldığının göstergesidir.

Teklifin özellikle Türk Silahlı Kuvvetleri'ne yönelik düzenlemeleri içeren 1, 2 ve 3'üncü maddeleri, kurumsal teamülleri ve liyakat esaslarını zedeleyen, kişiye özel nitelikte terfi ve görevde kalma yollarını açan siyasi bir müdahalenin kanunlaştırılması çabasıdan başka bir amaç taşımamaktadır.

Diğer taraftan teklifte yer alan beş madde ile Anayasa Mahkemesinin iptal kararları sonrasında düzenlemeler yapılmaktadır. Bunlardan 6, 7 ve 20 nci maddeler, doğrudan sistem değişikliğine ilişkin düzenlemeleri içermektedir. Cumhurbaşkanlığı hükûmet sisteminin uygulanmaya başlanması üzerinden yedi yılı aşkın bir süre geçmiş olmasına rağmen hâlâ bu sistemin eksiklerinin, uyumsuzluklarının giderilmesine yönelik düzenlemelerin yapılması, sistemin ne derece plansız ve hazırlıksız şekilde hayata geçirildiğini bir kez daha ortaya

koymaktadır. Bu sistemin “yerleştirilme” çabalarının devam etmesi, Türkiye’nin kurumsal kapasitesinde ve idari planlamasında ne denli büyük bir çöküş yaşandığını göstermektedir.

Yine komisyon görüşmelerinde AK Parti tarafından verilen bir önergeyle en düşük emekli aylığı 14.469 TL’den 16.881 TL’ye yükseltilmiştir. İlk bakışta bir artış gibi görünse de, bu düzenleme enflasyon karşısında ezilen milyonlarca emeklinin gerçek alım gücünü korumaktan uzaktır. Söz konusu artış, TÜİK’in tartışmalı verileri esas alınarak yalnızca %16,67 oranında belirlenmiş ve temmuz ayı itibarıyla yapılan bu güncelleme, emeklilerin yaşam maliyetlerindeki gerçek artışa kıyasla son derece yetersiz kalmıştır.

Yine Komisyon sürecinde İYİ Parti Grubu olarak sunduğumuz önergeyle, 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununa bir ek madde eklenmesini ve kamu görevlisi emeklilerine göstergeye bağlı olarak seyyanen ödeme yapılmasını teklif ettik. Teklifimizle, 2023 yılında memurlara verilen 8.082 TL tutarındaki seyyanen zammın en azından yarısının, yani 7.983 gösterge rakamına tekabül eden yaklaşık 8.000 TL’nin memur emeklilerine de yansıtılması amaçlanmıştır. Bilindiği üzere, Cumhurbaşkanı tarafından kamuoyuna verilen sözlerde bu artışın memur emeklilerini de kapsayacağı belirtilmiş olmasına rağmen, bu vaat bugüne kadar yerine getirilmemiştir. Aradan geçen iki yıla rağmen emeklilerin beklentileri karşılanmamış, enflasyon ve hayat pahalılığı karşısında büyük bir gelir kaybına uğramışlardır. Ancak önergemiz, AKP ve MHP milletvekillerinin oylarıyla reddedilmiş, iktidar bu adaletsizliği düzeltme yönündeki fırsatı bir kez daha elinin tersiyle itmiştir.

Şu açıkça ortadadır ki; iktidarın, toplumu temsil eden değil toplumu şekillendirmek isteyen bir anlayışla hareket etmesi; halkın taleplerini değil, kendi önceliklerini merkeze koyması toplumsal barışı zedelemektedir. Oysa devlet geleneklerimizden de görüleceği üzere; devlet milletle olan bağını canlı tutmalıdır. Bu bağ; duyulmayan sesler, karşılık bulmayan talepler ve görmezden gelinen acılarla zayıflatılmamalıdır.

Türk Ordusu Siyasi Baskılara Maruz Bırakılmamalı

Büyük Hun İmparatoru Mete Han tarafından milattan önce 209 yılında kurulan Türk Ordusunun getirildiği durum milletimizin içini acıtmakta, neslimizin kemiklerini sızlattmaktadır. İktidar orduya siyaset karıştırmaya derhal son vermelidir. Türk Ordusu milletimizin ortak değerlerinin temsilcisidir. Bu nedenle siyaset üstü bir konumda kalması elzemdir. Siyasal çekişmelerin parçası hâline gelen bir ordu toplumsal kutuplaşmayı derinleştirecektir. Bu nedenle siyasi otoritelerin, silahlı kuvvetleri kendi gündemlerine alet etmemeleri, demokratik hukuk devletinin vazgeçilmez ilkesidir.

Teklifte yer alan madde 2 ve madde 3 üzerine komisyon görüşmelerinde yapılan tartışmalar ve konuşmalar göstermiştir ki AK Parti iktidarı Türk Silahlı Kuvvetleri üzerinde büyük bir yıkım ve tahribat yaratmıştır.

Maddelere ilişkin komisyon görüşmeleri sırasında hem Millî Savunma Bakan Yardımcısı hem de Personel Genel Müdürü tarafından yapılan açıklamalar, aslında Türk Silahlı Kuvvetleri'nin bugün karşı karşıya olduğu yapısal zafiyetin ve bu zafiyetin sorumlusunun bizzat siyasi iktidarın kendisi olduğunun açık bir itirafıdır. Millî Savunma Bakanlığı Personel Genel Müdürü, 15 Temmuz sonrasında kurmay subayların yüzde 95'inin ihraç edildiğini beyan etmiştir. Bu oran, yalnızca FETÖ'nün TSK'ya ne denli sızdığını değil, aynı zamanda bu sızmanın nasıl siyasi körlük ve ihmalle mümkün kılındığını da gözler önüne sermektedir. Bu tablo AK Parti iktidarının TSK içindeki kadro ve terfi sistemlerini liyakat dışı saiklerle şekillendirmesinin ve orduyu siyasallaştırma çabasının doğrudan sonucudur.

Bu tablo, Türk Silahlı Kuvvetleri'nin 2000'li yıllardan itibaren sistematik olarak siyasallaştırılmasının, liyakat dışı kadrolaşmanın ve AK Parti-FETÖ ortaklığının ağır bir sonucudur. Ergenekon ve Balyoz kumpas davalarıyla yüzlerce vatansever komutan, düzmece delillerle cezaevlerine doldurulmuş; TSK'nın kurumsal hafızası, direnç noktaları ve emir-komuta yapısı sistematik şekilde çökertilmiştir. O dönem bu kumpaslara destek veren, sessiz kalan ya da zemin hazırlayan siyasi iktidar bugün yaşanan çürümenin doğrudan sorumlusudur.

Bakan Yardımcısının sözleri de bu durumu kanıtlar niteliktedir. Bakan Yardımcısı, geçmişte kurmaylık eğitimine FETÖ tarafından doğrudan müdahale edildiğini, örgütün sadece kendi mensuplarını bu süreçten geçirdiğini ve vatansever subayları dışladığını ifade etmektedir. Ancak bu tespitin muhatabı da yine aynı siyasi iradedir. FETÖ'nün harp akademilerine bu denli egemen olabilmesi, askeri eğitim kurumlarının yapısının siyasi tercihlerle zayıflatılması, denetim eksikliği ve kadro politikasındaki partizanca yaklaşımların bir sonucudur. Bugün TSK'daki general ve amiral sayısının yetersizliği ya da kurmay sınıfında ciddi boşluklar olması, iktidarın geçmişteki sistematik hatalarının ve 15 Temmuz öncesi kurulan ittifakların yarattığı tahribatın bir sonucudur.

Bu noktada sorulması gereken soru şudur: Madem bu kurumlara FETÖ hâkimdi, bu hâkimiyete göz yuman, izin veren ve o yapıyı yıllarca koruyup kollayan kimdi?

Şimdi gelinen noktada yapılan şey; hem siyasi iktidarın geçmişteki kusurlarının sonucu olan kadro boşluklarını kapatmak adına “geçici madde” başlığı altında kişiye özel terfi yolları açmak, hem de kurmaylık sistemini istisnai düzenlemelerle esnetmektir. Eğer bugün kurmay

olmayan ya da kurmaylık eğitimini almamış personelin terfi ettirilmesi gerekiyorsa, bu TSK’nın sistematik olarak nasıl zayıflatıldığıının ve siyasi gerekçelerle nasıl şekillendirildiğinin somut göstergesidir.

Bu maddeyle yapılmak istenen FETÖ’nün geçmişte dışladığı subayların mağduriyetlerini telafi etmekse, bu ancak sağlam, objektif ve şeffaf bir değerlendirme sistemiyle mümkündür. Aksi halde, geçmişin mağdurlarını yeni mağduriyetlerin aracına dönüştürme riski vardır.

Dolayısıyla bu düzenlemeler geçmişte yapılan hataların kurumsal öz eleştirisi değil, o hataların sonuçlarını kişisel çözümlerle örtme çabasıdır. TSK gibi hiyerarşi, disiplin ve liyakate dayalı bir yapının, siyasi müdahalelerle ve kişiye özel düzenlemelerle şekillendirilmesi, sadece askeri yapıyı değil, milli güvenliği de zafiyete uğratacaktır. Bu maddelere karşı oy kullanmamızın temel gerekçesi budur.

Maddeler Üzerine Görüş

Madde 2

Madde ile Türk Silahlı Kuvvetleri’nde general ve amirallerin görevde kalma süreleri uzatılmak istenmekte ve Yüksek Askerî Şûra kararıyla görev süresi uzatılabilecek general ve amiral sayısı 36’dan 60’a, zorunlu hallerde 47’den 75’e çıkarılmaktadır. Ayrıca, kuvvet komutanlarının yaş haddi 65’ten 67’ye yükseltilmekte ve Cumhurbaşkanına bu yaş haddini birer yıl uzatarak 72’ye kadar çıkarma yetkisi verilmektedir.

Bu düzenleme hem içerik hem de gerekçeleri itibarıyla ciddi biçimde sorgulanmalıdır. Özellikle görev sürelerinin ve yaş haddinin artırılması yönündeki düzenlemeler, hiyerarşik yapı açısından ciddi sorunlara yol açabilecektir. Kuvvet komutanlarının yaş haddinin 65’ten 67’ye, zorunlu hâllerde 72’ye kadar çıkarılması, yalnızca üst kademedeki personelin görevde kalma süresini uzatmakla kalmayacak, aynı zamanda alt kademe personelin terfi ve görevlendirme süreçlerinde ciddi tıkanmalara neden olacaktır. Bu durum, TSK içindeki liyakat sistemine zarar verecek, motivasyon kaybına ve hak kayıplarına yol açacaktır. Genç ve dinamik bir nüfusa sahip Türkiye’de orduya yaşlılığı dayatmak anlaşılır değildir.

Bu düzenlemeye gerekçe olarak sunulan “Genelkurmay Başkanıyla uyum” argümanı, mevcut anayasal ve idari sistemle açıkça çelişmektedir. Cumhurbaşkanlığı hükûmet sisteminde Genelkurmay Başkanlığı doğrudan Millî Savunma Bakanlığına bağlı değildir. 1 sayılı CBK olan Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 338 inci

maddesine göre; Genelkurmay Başkanlığı ile Kara, Deniz ve Hava Kuvvetleri Komutanlıkları Milli Savunma Bakanına bağlıdır. Bu nedenle gerekçe hukuken de geçersizdir. Uyum arayışı adı altında kişiye özel ya da belirli kadroları korumaya yönelik düzenlemeler yapılması kabul edilebilir değildir.

Yaş haddinin artırılması, doğal olarak alt kademelerde görevli general ve albayların önünü kesecektir. Bu, TSK'nın geleneksel disiplin, liyakat ve terfi sistemini derinden bozacaktır. Bu durumun yaratacağı mağduriyet yalnızca bireysel hak kayıplarıyla sınırlı kalmayacak, aynı zamanda silahlı kuvvetlerin moralini, işleyişini ve güvenliğini de olumsuz yönde etkileyecektir. Bu düzenlemeyle aslında yapılmak istenen şey açıktır: TSK'da üst düzey kadrolarda belirli kişiler beklenmekte ve onların göreve hazır hâle gelmesine kadar geçici olarak üstteki pozisyonların doluluğu korunmak istenmektedir. Bu açıkça alt kadrolardaki personelin “harcanması” anlamına gelmektedir.

Dünyada bu düzenlemenin örneği veya benzeri de yoktur. NATO üyesi 32 ülkenin genelkurmay başkanlarının görev başlangıç ve bitiş yaşları incelendiğinde, büyük çoğunluğunun 50'li yaşların başlarında göreve başladığı ve 60 yaş civarında görevlerini bıraktıkları görülmektedir. Türkiye'de bu yaşın 72'ye çıkarılması, yalnızca kurumsal yapı açısından değil, askeri teamüller açısından da makul ve meşru değildir.

Diğer taraftan son yıllarda Türk Silahlı Kuvvetleri üzerinde oluşturulan siyasi baskı ve yönlendirme girişimleri, bu tür düzenlemelerin ardında yatan asıl niyeti ortaya koymaktadır. AK Parti iktidarının, kurumsal teamülleri ve liyakat esaslarını yok sayarak TSK'nın üst düzey kadrolarını belirli kişi veya grupların çıkarları doğrultusunda şekillendirmeye çalıştığı açıktır.

Yüksek Askerî Şûra kararlarıyla görev sürelerinin keyfi şekilde uzatılması, siyasi iktidarın orduya doğrudan müdahale arzusunun yeni bir tezahürüdür. Bu müdahale, TSK'nın bağımsız karar alma mekanizmalarına darbe vurmakta ve kurumsal özerkliğini ortadan kaldırmaktadır. Hedeflenen, TSK'nın sivil iradeye tabi olması değil, belirli bir siyasi iradeye angaje olmasıdır. Bu ise, millî güvenlik açısından büyük bir tehdittir.

Geçmişte yaşanan Ergenekon ve Balyoz kumpas davalarıyla, siyasetin yargıyı kullanarak TSK üzerinde kurduğu baskının nasıl felaketlere yol açtığı milletimizin hafızasında hâlâ tazedir. Bu operasyonlar sonucunda yüzlerce vatansever subay görevlerinden uzaklaştırılmış, kurumsal hafıza tahrip edilmiş ve ordu zayıflatılmıştır. 15 Temmuz hain darbe girişimi, bu siyasi operasyonların yol açtığı kurumsal boşlukların ve zafiyetlerin doğrudan sonucudur.

Bu tür düzenlemelerle TSK'nın yeniden benzer bir siyasi müdahale ile şekillendirilmeye çalışılması, geçmişten hiçbir ders alınmadığını göstermektedir. Bu düzenlemeyle bir kez daha, kişiye özel düzenlemelerle TSK'nın hiyerarşik yapısı bozulmakta, siyasi sadakat liyakatin önüne geçirilmektedir. Teklif maddesinin metinden çıkarılması ve mevcut kurumsal uygulamaların devam etmesi gerektiği yönündeki öneremiz, ne yazık ki AK Parti ve MHP milletvekillerinin oylarıyla reddedilmiştir.

Oysaki öneremiz, yalnızca kurumsal işleyişin selameti için değil, aynı zamanda ordunun siyasi manipülasyondan uzak, tarafsız ve profesyonel niteliğini koruması için atılması gereken zorunlu bir adımdır. İktidar ve ortağı ise bu talebimizi dikkate almak yerine, belirli kişilere özel statü yaratan ve ordunun yapısını yukarıdan aşağıya yeniden dizayn etmeye imkân tanıyan düzenlemeyi dayatmayı tercih etmiştir. Bu tutum, yalnızca hukuki ve kurumsal açıdan değil, aynı zamanda milli güvenlik açısından da ciddi riskler barındırmaktadır. Zira liyakatten uzaklaşan, terfi sisteminde adalet duygusunu kaybeden bir askeri yapı, uzun vadede caydırıcılığını da etkinliğini de kaybedecektir.

Madde 3

Madde ile 15 Temmuz sonrasında kapatılan Harp Akademileri sonrasında Kuvvet Harp Enstitüleri çevrilmiştir. Madde ile yeni sistemde Kuvvet Harp Enstitüsünden mezuniyet şartı aranmaksızın bazı amiral ve generallere korgenerallik veya koramirallik yolunun açılması amaçlanmaktadır. Bu madde doğrudan kişiye özel düzenleme niteliği taşımakta ve TSK'daki kurumsal eğitim sistemini işlevsizleştirmektedir. Bu tür düzenlemelerle liyakat değil, sadakat esas alınmakta, TSK'nın kurumsal hafızası ve geleneksel yapısı zayıflatılmaktadır. Yeni sistemde Kuvvet Harp Enstitüsü eğitimi almamış birinin, harp nosyonu edinmeden, savaş stratejisi bilmeden üst rütbeye çıkarılması, silahlı kuvvetlerin kurumsal hafızasına ve disiplinine telafisi imkânsız bir darbe vuracaktır. Harp eğitimi almamış bir kişinin TSK'da en üst düzeyde komuta kademesine getirilmesi, yalnızca bu kuruma değil ülkenin milli güvenliğine doğrudan tehdit oluşturabilecektir.

Şu açıkça biliniyor ki 2017'den itibaren Kara Kuvvetlerinde 28, Deniz Kuvvetlerinde 7, Hava Kuvvetlerinde 11 olmak üzere toplam 46 kurmay, subay kökenli general ve amiral YAŞ kararıyla emekliye sevk edilmiştir. Emekliye sevk edilen bu yetkin askerlerimiz hakkında herhangi bir terörle bağlantı tespiti de yapılmamıştır. Bu 46 generalin sistem dışına itilmiş olması uygulamaların ne denli keyfi ve siyasi saiklerle yürütüldüğünü ortaya koymaktadır.

Bu tasfiye, güvenlik kaygısından ziyade TSK içinde kendi çizgisine uygun olmayan kadroları uzaklaştırma niyetinin ürünüdür. Dolayısıyla bugün general ve amiral kadrolarında yaşanan yetersizlik, kurmay subay eksikliği veya terfi tıkanıklığı doğrudan bu keyfi ve siyasi uygulamaların sonucudur.

Eğer TSK’da personel planlaması yapılamıyor, ihtiyaçlar doğru öngörülemiyorsa, bu sorun yaş haddinin artırılması gibi geçici çözümlerle değil, kapsamlı ve nesnel esaslara dayanan düzenlemelerle çözülmelidir.

Komisyon görüşmelerinde grubumuz tarafından bu yönde değişiklik yapılması amacıyla sunulan değişiklik önergesi AK Parti ve MHP milletvekillerince reddedilerek kabul edilmemiştir.

Önergemiz; Türk Silahlı Kuvvetleri’nin emir ve komuta yapısının nitelikli, tecrübeli ve liyakatli personel ile güçlendirilmesi, ülkemizin güvenlik mimarisine stratejik katkılar sunacak seviyede tecrübe birikimine sahip komutanların tekrar kazanılması amacı taşımaktaydı.

Özellikle 15 Temmuz 2016 sonrası dönemde, çeşitli nedenlerle emekliye sevk edilen kurmay albaylar ile general ve amirallerin bir bölümü, herhangi bir güvenlik riski veya disiplin cezası bulunmaksızın; sicil safahatları itibarıyla emsallerinin önünde olmalarına rağmen, idari takdirle sistem dışına çıkarılmıştır. Oysa bu kişilerin büyük bölümü, Harp Akademisi mezunu, operatif düzeydeki birlikleri emir ve komuta deneyimi bulunan, TSK’nın kurumsal hafızasına katkı sunabilecek yüksek nitelikli kurmay subay kökenli personeldir.

Önergemizin kabul edilmesi halinde, görevden ayrılmış ancak halen çağdaş güvenlik doktrini ve operasyonel planlama becerilerine sahip kurmay albaylar ile general ve amirallerin, yeniden uygun şartlarda göreve dönebilmeleri mümkün hale getirilecekti.

Bu çerçevede önergemiz kabul edilmiş olsaydı; emeklilik haklarını ve rütbe statülerini kazanabilmek için asgari 4 yıl görev yapma zorunluluğu getirilerek kamu kaynakları açısından sürdürülebilirlik sağlanmış, aynı zamanda hiyerarşik dengeler gözetilerek hizmet fazlası kadro uygulamasından muafiyet tanınmış olunacaktı.

Böylece kurumsal liyakati, personel politikalarında adaleti ve TSK’nın caydırıcılık kapasitesinin güçlendirilmesini hedeflenmiş olunacak; geçmişte görevden ayrılan ancak devletine ve milletine hizmet etmeye istekli, nitelikli, Başkomutan Gazi Mustafa Kemal Atatürk ilke ve ideallerine bağlı, komutanların yeniden sisteme kazandırılmasına imkan tanınacaktı.

Madde 10

Madde ile 4857 sayılı İş Kanununun 46'ncı maddesine eklenen hüküm ile Kültür ve Turizm Bakanlığında turizm işletme belgeli konaklama tesislerinde çalışan işçilerin, haftalık izinlerini 7 günlük yasal süre yerine işçinin yazılı talep ve onayı alınmak kaydıyla 10 günlük süre içinde kullanabilmesine imkân tanınmaktadır. Mevcut sistemde 45 saatlik haftalık çalışma süresini tamamlayan işçinin kesintisiz 24 saat hafta tatili hakkı bulunmakta iken bu düzenlemeyle söz konusu hakkın kullanım zamanı esnetilmekte ve “haftada bir gün izin” kuralına bir istisna getirilmektedir. Aynı düzenleme uyarınca, işçi onay verdiği bu uygulamayı otuz gün önceden yazılı bildirimle geri alabilecektir. Teklifin gerekçesinde, bu uygulamanın işçi yönünden hafta tatilini birleştirerek kullanma imkânı sağlayacağı, sosyal yaşam ve ekonomik koşullardaki değişimlere uyum göstereceği ve işçi-işveren ilişkilerinde çalışma barışına katkı sunacağı ifade edilmektedir.

Ancak söz konusu düzenleme, işçinin açık onayı koşuluna bağlanmış gibi gösterilse de fiili uygulamada bu onay büyük ölçüde işverenin yönlendirmesiyle şekillenecek ve işçinin iradesini korumaya yetmeyecektir. Özellikle sezonluk, yoğun tempolu ve iş güvencesinin kırılgan olduğu turizm sektöründe çalışan gençler, kadınlar ve geçici istihdam altındaki personel açısından bu düzenleme hafta tatili hakkının aşındırılması, daha açık söylemek gerekirse dinlenme hakkının fiilen ortadan kaldırılması anlamına gelebilecektir.

İYİ Parti Grubu olarak Komisyon görüşmelerinde dile getirdiğimiz üzere bu maddeyle getirilen esneklik doğrudan çalışanların temel haklarını zayıflatmakta, İLO sözleşmelerine, yargı içtihatlarına ve yerleşik iş hukuku normlarına açıkça aykırılık taşımaktadır. Haftalık kesintisiz en az 24 saatlik dinlenme hakkı yalnızca bir iş güvencesi değil aynı zamanda insan onuruna yaraşır çalışma koşullarının vazgeçilmez bir parçasıdır. Bu hakkın, turizm sektöründe sözde işçinin rızası adı altında genişletilerek geciktirilmesi, işçilerin hem fiziksel hem de psikolojik sağlığını tehdit etmektedir. Kaldı ki bu tür uygulamalar sektör çalışanları arasında tükenmişlik, düşük verimlilik ve artan iş kazası risklerini de beraberinde getirecektir.

Bu düzenlemeyle yaratılan belirsizlik aynı zamanda iş sözleşmelerinin feshi halinde de hak kayıplarına neden olabilecektir. Hafta tatili hakkının zamanında kullanılmaması ve ücretinin de ödenmemesi hâlinde işçinin kıdem tazminatı da dâhil olmak üzere yasal haklarını talep etme zemini muğlaklaşmakta, işçi lehine olan haklı fesih gerekçeleri fiilen zayıflatılmaktadır. Yani işveren lehine bir gri alan yaratılmakta, işçi aleyhine kullanılabilecek yeni bir baskı mekanizması oluşturulmaktadır.

Sektörel sorunların çözüm yeri çalışanların yasal haklarının törpülenmesi değil, teşvik ve destek politikalarının geliştirilmesidir. Turizm sektörüne verilecek destek emekçilerin dinlenme hakkı pahasına olmamalıdır.

Bu düzenleme, Türkiye’de uzun süredir uygulanan kemer sıkma politikalarının, sosyal adalet ve çalışan hakkı boyutunda nasıl dengesiz işlediğini bir kez daha göstermektedir. Bütçe disiplini veya sektörün rekabet gücü bahanesiyle yalnızca işçilerin fedakârlık yapmaya zorlandığı bir düzenlemeyi kabul etmek mümkün değildir. Bu nedenlerle söz konusu maddenin teklif metninden çıkarılması gerektiği kanaatindeyiz.

Madde 18

Komisyon görüşmeleri sırasında AK Parti tarafından verilen önergeyle, 5510 sayılı Kanunun ek 19’uncu maddesinde yer alan en düşük emekli aylığı 14.469 TL’den 16.882 TL’ye yükseltmiştir. Ancak bu artış TÜİK tarafından açıklanan tartışmalı enflasyon oranı esas alınarak yapılmış ve milyonlarca emeklinin geçim mücadelesine gerçek bir yanıt üretememiştir. Türkiye’de derinleşen ekonomik kriz, hayat pahalılığı ve alım gücü kaybı göz önüne alındığında bu artış bir müjde değil, bir lütuf da değil; sadece açlık sınırının dahi altında kalan bir güncellemedir. Bugün 2025 Haziran ayı itibarıyla açlık sınırı 26.115 TL’ye, yoksulluk sınırı ise 85.065 TL’ye ulaşmışken, en düşük emekli maaşının 16.882 TL’ye çıkarılması, “yaşatıyoruz” denilerek yoksulluğun kurumsallaştırılmasından ibarettir.

AK Partinin iktidarı boyunca emekli aylıkları reel anlamda ciddi bir erozyona uğramıştır. 2002 yılında en düşük emekli maaşı, asgari ücretin yüzde 35 ila 40 üzerindeyken, bugün üstünde olmayı geçelim, asgari ücretin dahi yaklaşık 5.000 TL altında bir seviyeye düşmüştür. Bu durum, sosyal devletin emeklisine yönelik koruma sorumluluğundan tamamen uzaklaştığını ve bütçe önceliklerinin emekçiden yana değil, sermayeden yana belirlendiğini göstermektedir.

İYİ Parti Grubu olarak komisyon aşamasında sunduğumuz önerge ile en düşük emekli maaşının “cari yıl için belirlenen net asgari ücret tutarından az olmaması” yönünde bir düzenleme teklif ettik. 2025 yılı için net asgari ücret 22.104 TL olarak belirlenmişken, emeklilerin bu tutarın bile altında bir gelire yaşamaya zorlanması kabul edilemezdir. Yıllarca prim ödeyerek emekli olmuş, üretime ve kamu sistemine katkı sunmuş vatandaşlarımızın, temel ihtiyaçlarını dahi karşılayamayacak bir gelire mahkûm edilmesi, anayasada tanımlı sosyal devlet ilkesiyle bağdaşmaz. Bu nedenle, en düşük emekli maaşının asgari ücret düzeyine

yükseltilmesi sadece ekonomik bir tercih değil, aynı zamanda bir anayasal zorunluluk ve toplumsal sorumluluktur.

İYİ Parti olarak emeklilerimizin refahını siyasi rantın aracı değil, toplumsal adaletin gereği olarak görmekteyiz. Komisyon görüşmeleri sırasında tüm siyasi partilerin ortak sorumluluk duyması kanaatiyle sunduğumuz önerge AK Parti ve MHP milletvekilleri tarafından reddedilmiş ve kabul edilmemiştir. Bu gerekçelerle teklifimizin dikkate alınmamasını kamu vicdanına havale ediyoruz.

Son Söz;

Bu kanun teklifinde yer alan bazı düzenlemeler tarafımızca desteklenmiş olsa da, teklifin geneline hâkim olan anlayış ve öncelikler nedeniyle bütününe karşı oy kullanmak durumundayız. Türk Silahlı Kuvvetleri'nin liyakat ilkesine aykırı biçimde siyasi saiklerle yeniden şekillendirilmesi, çalışanların temel haklarının zayıflatılması, emeklilerin yoksulluğa mahkûm edilmesi ve kamu kaynaklarının adaletli biçimde dağıtılmaması bu teklifin taşıdığı başlıca sorunlardır. Komisyon sürecinde, toplumun gerçek ihtiyaçlarına yönelik olarak sunduğumuz yapıcı ve sorumlu önerilerimiz iktidar partisi ve ortağı tarafından reddedilmiş; bunun yerine kişisel, sınırlı ve geçici çözümler tercih edilmiştir. Sosyal devletin gereklerini yerine getirmeyen, kurumları siyasallaştıran ve halkın taleplerini göz ardı eden bu teklife karşı durmak yalnızca siyasi değil, aynı zamanda vicdani bir zorunluluktur.

Bu gerekçelerle; 2 / 3186 esas numaralı Bazı Kanunlarda ve 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifine şerh düşüyor ve karşı oyumuzu kamuoyunun takdirine sunuyoruz.

Ayyüce Türkeş Taş
Adana

Erhan Usta
Samsun

MUHALEFET ŞERHİ

1. KANUNUN GENELİ ÜZERİNDE BİLGİLENDİRME VE DEĞERLENDİRME

Bu kanun teklifiyle, çeşitli mevzuatlarda yapılan düzenlemeler yoluyla aşağıdaki hedefler doğrultusunda değişiklikler öngörülmektedir:

- Değişen ve gelişen teknolojinin çalışma hayatında daha etkin ve verimli kullanım sağlanması,
- Yurt dışındaki vatandaşlarımızın sosyal güvenliğe ilişkin iş ve işlemlerinin emek ve zaman kaybı yaşanmadan kolaylıkla sonuçlandırılması,
- İş gücü piyasasında etkinliğin artırılması,
- Açık işlerin şeffaf ve merkezi bir sistem üzerinden izlenebilmesi,
- İşgücü arz ve talebin daha sağlıklı analiz edilebilmesi,
- İşveren ile iş arayanların daha etkin şekilde eşleştirilmesinin sağlanması ve idarelerin kurumsal yapıları ile personelinin mali haklarının güçlendirilmesi,

Bu çerçevede;

Türk Silahlı Kuvvetleri'nin yeniden yapılanma süreçleri doğrultusunda, Hava ve Deniz Kuvvetleri bünyesindeki muharip sınıfa mensup general ve amirallerin korgeneral/koramiral rütbelerine terfi edebilmeleri yönünde düzenleme yapılmakta; bu kapsamda Yüksek Askerî Şûra kararıyla hizmet süresinin uzatılabilmesine imkân tanınmakta, yaş haddine ilişkin hükümler ve terfi süreçlerindeki eğitim kriterleri yeniden yapılandırılmaktadır.

Tarım ve Orman Bakanlığı bünyesindeki Doğa Koruma ve Milli Parklar döner sermaye işletmelerinin, Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğü'ne bağlı şekilde faaliyetlerini

sürdürmesi öngörülmektedir. Bununla birlikte, Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı birimlerde (yurt, kamp, gençlik merkezi, spor tesisleri vb.) fiilen görev yapan kamu personelinin çalışma saatlerinin Bakanlıkça belirlenebilmesine yönelik düzenleme ile fazla çalışma karşılığında mali haklarının güçlendirilmesi amaçlanmaktadır.

Turizm sektöründe iş gücü verimliliğini artırmak ve sosyal dengeyi sağlamak amacıyla, haftalık izinlerin 10 günlük zaman dilimi içerisinde esnek biçimde kullanılabilmesine yönelik mevzuat düzenlemesi öngörülmektedir. Bu sayede, değişen sosyoekonomik şartlara uyum sağlanarak işçi-işveren ilişkilerinde çalışma barışının korunması hedeflenmektedir.

İş hukukuna ilişkin olarak, işçilere kayıtlı elektronik posta (KEP) yoluyla bildirim yapılabilmesine (fesih bildirimleri hariç) ve bu bildirimin yazılı şekil şartını karşıladığı kabul edilerek, belge düzenleme ve arşivleme süreçlerinin dijital ortama aktarılması sağlanmakta; böylece hem ispat kolaylığı hem de operasyonel maliyetlerde azalma hedeflenmektedir.

Özel istihdam bürolarının Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) ile veri paylaşımı konusundaki yükümlülükleri yeniden tanımlanmakta; bu yükümlülüklere aykırı davranılması durumunda idari yaptırımlar uygulanması öngörülmektedir. Bu kapsamda, iş gücü piyasasında veri güvenliği, şeffaflık, izlenebilirlik ve kamu denetiminin artırılması amaçlanmaktadır.

Yurt dışında ikamet eden Türk vatandaşlarının Sosyal Güvenlik Kurumu'na yönelik başvurularının, ilgili ülkelerdeki Çalışma ve Sosyal Güvenlik Müşavirlikleri veya Ataşelikleri aracılığıyla kabul edilmesi sağlanarak bürokratik işlemlere erişim kolaylaştırılmakta, e-Devlet kullanımında zorluk yaşayan bireylerin ülkeye fiziken gelme zorunluluğu ortadan kaldırılmaktadır.

5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu kapsamındaki (IV) sayılı cetvelde yer alan kurumların, Avrupa Birliği ve uluslararası kuruluşlardan sağlanan fonlara erişiminde diğer cetvelllerdeki kurumlarla eşit usullere tabi olması sağlanmakta; böylece kurumsal fon kullanımında etkinlik ve eşgüdüm artırılmaktadır.

Anayasa Mahkemesi'nin, bazı Cumhurbaşkanlığı kararnameleri ile ilgili iptal kararları doğrultusunda ortaya çıkan norm boşluklarının giderilmesi amacıyla, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın taşra teşkilatı aracılığıyla hizmet sunumuna ilişkin esasların yönetmelik ile

belirlenmesine olanak tanınmakta ve yeni kurulan bakanlıklara intikal eden personelin özlük ve mali haklarının korunmasına ilişkin hükümler ihdas edilmektedir.

Turizmi Teşvik Kanunu’nun iptale konu edilen maddesi sonrası, Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından işletilen ücretsiz günübirlik tesislerin, ya doğrudan Bakanlığın döner sermaye işletmesi aracılığıyla ya da en az %45 oranında sermaye payına sahip olduğu şirketler eliyle işletilmesine hukuki zemin oluşturulmaktadır.

Anayasa Mahkemesi kararları ile kaldırılan hükümler sonrasında, Mesleki Yeterlilik Kurumu’nun asli görevlerini yerine getirebilmesi amacıyla, özel bilgi ve uzmanlık gerektiren geçici nitelikteki faaliyetlerde yerli veya yabancı danışmanların vekâlet ya da istisna sözleşmeleri ile istihdam edilmesine yeniden imkân tanınmaktadır.

İlgili kanun teklifinde;

926 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu | **3 madde**

2634 Sayılı Turizmi Teşvik Kanunu | **1 madde**

2873 Sayılı Milli Parklar Kanunu | **1 madde**

3146 Sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Alanında Bazı Mali Hükümler Hakkında Kanun | **2 madde**

3289 Sayılı Gençlik ve Spor Hizmetleri Kanunu | **2 madde**

4857 Sayılı İş Kanunu | **3 madde**

4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu ile İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun | **2 madde**

5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu | **1 madde**

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu | **2 madde**

5544 Sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu ile İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun | **1 madde**

375 Sayılı Kanun Hükmünde Karamame | **1 madde**

olmak üzere toplamda 10 farklı kanun ve 1 Kanun Hükmünde karamamede düzenleme yapılmaktadır. Ayrıca kanun teklifi, yürürlük ve yürütme maddeleri dahil olmak üzere toplamda 22 maddeden oluşmaktadır.

2. MADDELER HAKKINDA DEĞERLENDİRMELER

Madde 1- Maddeyle, Kara, Deniz ve Hava Kuvvetleri komutanlığında kuvvet harp enstitüleri komuta ve kurmay öğrenimini başarıyla tamamlamış generallerin korgeneral-koramiral rütbelerine terfi edebilmeleri öngörülmektedir. Ayrıca mevcut hükümde yer alan Deniz Kuvvetlerinde güverte veya deniz sınıfı amiral ve Hava Kuvvetlerinde pilot sınıfı generallerin korgeneral-koramiral rütbelerine terfi edebileceklerine ilişkin düzenleme, teknolojik gelişmeler kapsamında Türk Silahlı Kuvvetlerinin ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla, Kara Kuvvetlerindeki uygulamayla da benzerlik sağlanması suretiyle Deniz ve Hava Kuvvetlerinde tüm muharip sınıf general ve amirallerin korgeneral-koramiral rütbelerine terfi edebilmelerine ve bu suretle Deniz ve Hava Kuvvetlerinde İHA, piyade, istihbarat, uçak bakım, istihkam, muhabere ve hava savunma gibi muharip sınıf general ve amirallerin üst komuta kademesinde görev alabilmelerine imkan sağlanmaktadır.

Söz konusu kanunun 47.maddesinin **I-“Rütbe Terfi”** başlıklı birinci fıkrasının (f) bendini incelediğimiz zaman;

“f) (Değişik: 1/5/1986 – 3282/3 md.) Korgeneral ve koramiralliğe yükselebilmek için harp akademileri öğrenimini başarı ile bitirmiş bulunmak ve aynı zamanda Kara Kuvvetlerinde muharip sınıfı general, Deniz Kuvvetlerinde güverte veya deniz sınıfı amiral ve Hava Kuvvetlerinde pilot sınıfı generali olmak.”

İbareleri yer almaktadır.

Söz konusu yapılan düzenleme ile

"f) Korgeneral ve koramiralliğe yükselebilmek için kuvvet harp enstitüleri komuta ve kurmay öğrenimini başarı ile bitirmiş muharip sınıfı general veya amiral olmak." Şeklinde değiştirilerek madde güncellenmektedir.

Buna göre, 9 Kasım 2016 tarihli 6756 sayılı Kanunla yasalaştırılan bu düzenlemeye göre, eski Kuvvet Harp Akademileri yerine, Kuvvet Harp Enstitüleri oluşturulmuş ve 14 Kasım 2016 tarihli 2016/9522 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile Kara Harp Enstitüsü Müdürlüğü MSÜ Rektörlüğüne bağlı olarak faaliyetine başlamıştır.

Bu düzenleme ile Kara, Deniz ve Hava Kuvvetleri Komutanlıklarındaki harp enstitüleri komuta ve kurmay eğitimini başarıyla tamamlayan generallerin, korgeneral veya koramiral rütbesine

yükselebilmeleri sağlanmaktadır. Mevcut uygulamada yalnızca Deniz Kuvvetleri’ndeki güverte ve deniz sınıfı amiraller ile Hava Kuvvetleri’ndeki pilot sınıfı generaller terfi edebilirken, yeni hükümle teknolojik gelişmeler ve Türk Silahlı Kuvvetleri’nin ihtiyaçları doğrultusunda Kara Kuvvetleri’ndeki modellerle uyumlu olarak tüm muharip sınıf generaller ve amiraller—İHA, piyade, istihbarat, uçak bakımı, istihkam, muhabere ve hava savunma branşlarında görev alanlar da dâhil—üst kademelere terfi edebilecektir.

İnsansız hava araçları, siber muhabere ve ileri teknoloji bakım birimleri gibi yeni muharebe disiplinlerine mensup subaylara terfi imkânı tanıyarak, komuta kademesinin değişen şartlara hızlı yanıt vermesini kolaylaştırabilir.

Sadece geleneksel harp kollarından değil, farklı mühendislik ve teknoloji alanlarından yetişmiş general ve amirallerin stratejik karar süreçlerine katılması, TSK içindeki uzman havuzunu genişletebilir.

Yeni düzenleme, terfi kriterlerinde eşitlik sağlama iddiasına rağmen, komuta ve kurmay eğitimi dışında kalan dallarda değerlendirme ölçütlerinin netleştirilmemesi durumunda subjektif atamalara yol açabilir.

Kara Kuvvetleri’ndeki mevcut prosedürlerin tüm kuvvetlere aynı şekilde yayılması, her kuvvetin özgün örgüt kültürü ve uzmanlık gereksinimlerini göz ardı edebilir; bu da komuta kademesinde uyumsuzluk riskini artırabilir.

Terfi hakkı kazanan personel sayısının artması, sınırlı sayıda üst rütbeli kadro üzerinden rekabeti kısıtlayarak hizmet içi eğitim ile doçentlik benzeri uzmanlaşma süreçlerini zayıflatırabilir.

Sonuç olarak Türk Silahlı Kuvvetlerinin modern muharebe şartlarına uyum kapasitesini artırma hedefiyle savunulabilir; ancak uygulamada liyakat ilkesinin korunması, objektif terfi kriterlerinin açıkça tanımlanması ve her kuvvetin özgün eğitim ihtiyaçlarının gözetilmesi gerekmektedir.

Madde 2-Maddeyle, Yüksek Askerî Şûra kararıyla hizmet süresi uzatılabilecek general ve amiral sayısı artırılmaktadır. Kuvvet komutanlıklarına atanan orgeneral ve oramirallerin yaş haddinin 67’ye çıkarılması öngörülmektedir. Cumhurbaşkanına, kuvvet komutanları ve diğer orgeneral-oramirallerin yaş haddini birer yıllık dönemlerle en fazla 72’ye kadar uzatma yetkisi verilmektedir.

Bu sayede, üst rütbedeki komuta kademesinde görev yapan deneyimli general ve amirallerin bilgi, tecrübe ve birikimlerinden azami düzeyde yararlanılması ve orgeneral-oramiral rütbesinin yaş haddinin Genelkurmay Başkanı ile uyumlu hale getirilerek birlikte çalışma süresinin uzatılması amaçlanmaktadır.

Kritik görevlerde bulunan üst rütbelilerin tecrübesinin kaybedilmeden hizmet sürelerinin uzatılması, stratejik planlama ve kriz yönetimi süreçlerinde fayda sağlayabilir.

Komuta kademesinin, Genelkurmay Başkanı ile benzer yaş haddine sahip olması, eşgüdüm ve koordinasyonu güçlendirebilir.

Rütbe ve yaş haddinin uzatılması, alttan gelen general ve amiral adaylarının terfi imkânlarını daraltarak genç subayların kariyerine sekte vurabilir.

Cumhurbaşkanına tanınan uzatma yetkisi, liyakat ve tarafsızlığa gölge düşürecek şekilde siyasal etkilere açık bir uygulama alanı yaratabilir.

İlerlemiş yaş haddinin, fiziksel ve zihinsel performans bakımından düşüş yaşanabilecek kritik komuta kademelerinde karar kalitesini olumsuz etkileyebileceği endişesi bulunmaktadır.

Sonuç olarak, teklifle deneyimli kişilerin hizmete devam etme imkânı tanınsa da, terfi hattının tıkanmaması, liyakat ölçülerinin korunması ve siyasî müdahalelerin önlenmesi bakımından net kriterler ve denetim mekanizmalarıyla desteklenmelidir.

Madde 3- Bu geçici düzenleme ile halihazırda albay, tuğgeneral, tuğamiral, tümgeneral ve tümamirallerin korgeneral/koramiral veya orgeneral/oramiralliğe yükselmeleri için kuvvet harp enstitülerinde komuta ve kurmay eğitimini başarıyla tamamlamış olma şartı kaldırılmaktadır. Bunun yerine, harp akademilerindeki eğitimi başarıyla bitiren personel, kuvvet harp enstitüsü komuta ve kurmay programını tamamlamış sayılacaktır.

Mevcut üst kademedeki muharip subay ve amirallerin terfi sürecinin yığılmasını önleyerek, komuta kademesinin ihtiyaç duyulan sayıda ve hızda doldurulmasını kolaylaştırabilir.

Harp akademileri ile harp enstitüleri arasındaki eğitim içeriklerinin birbirine yakınlığı kabul edilerek, bürokratik süreçler sadeleştirilebilir.

Kuvvet harp enstitülerinin özel komuta ve kurmay eğitiminin atlanması, bu programların sağladığı ileri düzey taktik ve strateji bilgilerini eksik bırakabilir; böylece üst rütbelerde iş başındaki yetkinlik riske girebilir.

Kuvvetler arasındaki eğitim standartları arasındaki farklılıklar yeterince gözetilmeden denklik tanınması, her kuvvetin özgün ihtiyaç ve kültürüne uygun komuta profillerinin zayıflamasına yol açabilir.

“Geçici” ibaresiyle getirilen bu muafiyetin ne zaman sonlanacağı belirsizdir; sürekli hale gelirse, asıl eğitim kurumlarının önemi aşınarak uzun vadede disiplin ve eğitim kalitesi düşebilir.

Sonuç olarak, teklif—terfi süreçlerinde esneklik sağlama amacını taşısa da, liyakat ve komuta eğitimlerinin niteliğini koruyacak denklik ölçütlerinin açıklığı, sürenin sınırlandırılması ve kalite güvencesi mekanizmalarının kurulması şartıyla değerlendirilebilir.

Madde 4-Bu düzenleme ile, Anayasa Mahkemesinin 5 Kasım 2024 tarihli (E:2023/9, K:2024/183) kararıyla metinden çıkarılan “...veya iştiraki şirketler...” ifadesi yerine şu hüküm getirilmiştir: Bakanlık tarafından inşa edilen, ücretsiz girişli günübirlik tesislerin işletme yetkisi yalnızca Kültür ve Turizm Bakanlığı Döner Sermaye İşletmesi Merkez Müdürlüğü ile Bakanlığın yüzde 45 veya daha fazla sermayesine sahip olduğu şirketlere tanınacaktır. Bu sayede, tesislerden sağlanacak gelirler Döner Sermaye İşletmesi aracılığıyla Bakanlığın merkez ve taşra teşkilatınca kullanılabilir; böylelikle turizm yatırımlarının düzenli, şeffaf ve sürdürülebilir biçimde yönetilmesi hedeflenmektedir.

Madde 5-15

Bu düzenleme ile, Tarım ve Orman Bakanlığı’na bağlı Doğa Koruma ve Milli Parklar Döner Sermaye İşletmeleri yerine, aynı birimlerin “Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğü Döner Sermayeli İşletmeleri” adı altında, kamu tüzel kişiliğine sahip özel bütçeli bir bağlı kuruluş olarak yapılandırılması öngörülmektedir.

Bunun yanı sıra, 175 sayılı Cumhurbaşkanlığı Karamamesiyle teşkilatlanan ve özel bütçeli kamu tüzel kişiliğine kavuşan Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğü’nün merkez ve taşra muhasebe hizmetleri, yeni organizasyon tamamlanıncaya kadar 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi

ve Kontrol Kanunu çerçevesinde; merkez ve bölge müdürlüklerinin bulunduğu illerdeki muhasebe müdürlükleri tarafından yürütülecektir.

Ayrıca madde 5 ile bağlantılı olarak madde 15’te düzenleme yapılmaktadır. Madde 15’te yer alan düzenlemeyle; 175 sayılı Bazı Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında kararnamesi uyarınca, Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğü, özel bütçeli bir kamu idaresi olarak yeniden yapılandırılmıştır. Bu düzenlemeyle, 10 Aralık 2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanunu ekindeki (II) sayılı cetvelde, Genel Müdürlüğün yeni statüsünü yansıtacak biçimde değişiklik yapılması amaçlanmaktadır.

Madde 6- 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Alanında Bazı Mali Hükümler Hakkında Kanunun mülga 28. maddesi yeniden ihdas edilerek, Bakanlığın taşra görevlerini bağı ve ilgili kuruluşlar aracılığıyla yürüteceğine dair yasal düzenleme getirilmiştir. Anayasa Mahkemesi’nin ilgili iptal Kararı doğrultusunda yapılan bu değişiklik, yetki ve sorumluluk alanının netleştirilmesini amaçlandığı belirtilmiştir.

Anayasa Mahkemesi kararında, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının taşradaki görevlerinin bağı ve ilgili kuruluşların taşra teşkilatları aracılığıyla yürütülmesinin Bakanlığın idari vesayet yetkisi kapsamına girdiğini, bu yetkilere ilişkin usul ve esasların yönetmelikle düzenleneceğini içeren hükmün kanunda yer alması gerektiğini belirtmiştir.

Bu düzenleme ile taşra hizmetlerinin bakanlığın kendi taşra teşkilatı yerine bağı ve ilgili kuruluşların taşra birimleri tarafından yürütülebilmesini tanımlamakta ve yürütme yetkisinin kamu kurumları arasında iş bölümüyle dağıtımı kanunla yapılması gerektiğinden Anayasa Mahkemesi’nin iptal kararı dikkat alınarak kanuni düzenleme yapılmıştır. Ancak yetki ve belirlilik açısından kanunda detaylı düzenleme yapılarak hukuki boşluğun giderilmesi sağlanması gerekmektedir.

Madde 7- 3146 Sayılı Kanun’un mülga 39. maddesi yeniden düzenlenerek, Bakanlığın döner sermaye işletmeleri kurabileceği, bu işletmelere ayrılan sermaye tutarı ve bu sermayenin artırım usulleri belirlenmiştir. Anayasa Mahkemesi’nin iptal kararına uyum sağlamak amacıyla düzenleme yapılmıştır. Döner sermaye işletmeleri, kamu hizmetlerinin desteklenmesi ve hızlandırılması için

kullanılan özel bütçeli mali yapılar olup, kuruluş, işleyiş ve denetimleri kanunla düzenlenmek zorundadır. İdari Yargı açısından kanun, döner sermaye işletmelerinin faaliyet alanlarını belirtmeliydi yönetmeliğe bırakılması yetki devri ve belirlilik ilkesine zarar vermektedir.

Anayasa Mahkemesinin 14/3/2024 tarihli ve E:2021/63, K:2024/78 sayılı kararında, kamu geliri elde edecek olan döner sermaye işletmeleri kurulmasının Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ile yapılacak idari teşkilatlanmanın kapsamına girmeyeceği, işletmelerin kuruluşu, sermaye yapısı, gelir getirici faaliyetlerine yönelik düzenlemelerin kanunla düzenlenmesi gerektiği belirtilerek söz konusu madde iptal edilmiştir.

Döner sermaye işletmelerinde denetimin Sayıştay ve iç denetim tarafından yapılması zorunluluğu unutulmadan şeffaf bir denetim sağlanmalıdır.

Madde 8- Bu düzenleme, Gençlik ve Spor Bakanlığı'na bağlı şu birimlerde görev yapan personelin çalışma süreleri ve mesai saatleri üzerinde tam yetki tanımaktadır.

Gençlerle yürütülen sosyal, kültürel ve sanatsal etkinliklerin planlanması ve icrasında görev alan personelin nöbet, mesai başlangıç ve bitiş saatleri ile haftalık çalışma düzeni, öğrenci barınma hizmetleri, yaz ve kış kampları gibi süreklilik gerektiren faaliyetlerde çalışanların vardiya sistemleri ve ilave mesailerinin organizasyonu, halı saha, kapalı spor salonu, açık spor alanları gibi tesislerde görevli teknik personel, antrenör ve destek ekiplerinin çalışma programları, Milli takım adaylarının hazırlık kampı süreçlerinde antrenman, dinlenme ve eğitim sürelerinin koordinasyonu, gençlik ve spor hizmetlerine yönelik özel projelerde görevli saha personeli ile idari birim çalışanlarının mesai düzenlemeleri yer almaktadır.

Bu kapsamda Bakanlığa verilen düzenleme yetkisi, hem günlük mesai saatlerinin (başlangıç, bitiş, öğle ve ara dinlenme araları) hem de haftalık toplam çalışma süresinin tespit edilmesini; ilave mesai, fazla çalışma ve nöbet usullerinin belirlenmesini; bayram, resmî tatil ve hafta sonu çalışma düzenlemelerinin yönetmelik ve tebliğlerle ortaya konmasını mümkün kılmaktadır. Ayrıca personel ihtiyacı ve hizmet akışına bağlı olarak, farklı birimler için ayrı çalışma planları hazırlanmasına, esnek mesai uygulamalarına veya vardiya sistemlerine geçilmesine Bakanlık düzeyinde karar verilebilecektir.

Bu çerçevede, yalnızca genel prensip ve sınırlar kanunla belirlenmekte; ayrıntılı usul ve esasların Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelik, yönerge veya genelgelerle düzenlenmesi amaçlanmaktadır. Böylece, gençlik ve spor alanındaki faaliyetlerin sürekliliği ve hizmet kalitesi, personelin sağlık ve verimlilik dengesi gözetilerek esnek ve ihtiyaç odaklı bir çalışma düzeniyle sürdürülebilecektir.

Madde 9- Bu düzenlemeye göre; Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri'ne bağlı gençlik merkezleri, yurtlar, kamplar ve sporcu eğitim merkezleri gibi birimlerde yürütülen gençlik, spor ve yurt hizmetleri 24 saat esasına göre kesintisiz olarak sürdürülmektedir. Bu kapsamda, personelin haftalık normal çalışma süresi ile fazla mesai yükümlülükleri dışında tuttuğu nöbetler de hizmet sürekliliğini sağlamak amacıyla zorunlu hale gelmiştir.

Madde, bu nöbet hizmetlerini fiilen yerine getiren personele yönelik olarak aşağıdaki hususları öngörmektedir:

Haftalık çalışma ve fazla mesai süreleri dışında tutulan nöbetler için, aylık en çok 90 saati geçmeyecek şekilde nöbet ücreti ödenecektir.

Her bir nöbet saati başına ödenecek tutar, ilgili göstergeler çerçevesinde belirlenen gösterge rakamının aylık katsayısıyla çarpılması suretiyle hesaplanacaktır.

Nöbet hizmetlerinin yürütülmesi ile nöbet ücretlerinin ödenmesine dair ayrıntılı usul ve esaslar, Gençlik ve Spor Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelik, yönerge veya genelgeyle belirlenecektir.

Bu şekilde, ilgililere fiili nöbet karşılığı ekonomik bir hak tanınırken, ödemelerin miktarı ve uygulama usulleri merkezi bir düzenlemeyle standardize edilmiş olacaktır.

Madde 10- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 46. maddesinde düzenlenen hafta tatili hakkı, Anayasa'nın 50. maddesiyle güvence altına alınmış vazgeçilemez bir haktır. Anayasamız “Dinlenmek, çalışanların hakkıdır” diyerek ücretli hafta tatili hakkını vurgular. Mevcut düzenlemede işçinin her 7 günlük dönemde en az 24 saat kesintisiz dinlenmesi zorunludur. Yargıtay kararları da 7 gün içinde 24 saatten az izin verilirse bunun hafta tatili kullanılmamış sayılacağını açıkça belirtmiştir. Şimdi önerilen değişiklikle turizm sektöründe bu hak “esneklik”

adı altında fiilen zayıflatılmakta, çalışanların yedi gün kuralı 10 güne çıkarılarak anayasal dinlenme hakkının ruhuna aykırı bir istisna getirilmektedir.

Teklif metni, turizm işletmeli konaklama tesislerinde çalışan işçilerin, “yazılı talebi veya onayı” ile hafta tatillerini hak kazandıkları günü takip eden 4 gün içinde kullanmalarına imkân tanımaktadır. Ancak bu gönüllülük şartı kâğıt üzerinde kalacaktır. Uygulamada işverenler işe giren herkesten peşinen bu onayı imzalamasını isteyecektir. Turizm sektöründe iş bulmanın güçlüğü ve iş güvencesinin zayıflığı düşünüldüğünde, “rıza” büyük ölçüde zoraki olacaktır. Ayrıca teklif metninde işçi teorik olarak 30 gün önceden bildirimle onayı geri çekebilir denmektedir, fakat işini kaybetme korkusu nedeniyle pratikte bu hakkını kullanamayacağı da aşîkârdır. Dolayısıyla düzenleme, gönüllülük kisvesi altında hafta tatili hakkının fiilen ortadan kaldırılması anlamına gelmektedir.

Bu değişiklikle turizm emekçilerinin 10 gün aralıksız çalıştırılmasının önü açılmaktadır. Bir işçi 10 gün boyunca dinlenmeden çalışmaya zorlanacak, ancak 11. günde izin kullanabilecektir. Bu, çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlığını riske atacaktır, iş kazası ve tükenmişlik risklerini artıracaktır. Üstelik, teklif işçiye normalde hak ettiği fazla mesai ücretini de bypass etmektedir. Mevcut hukukta işçi hafta tatilinde çalıştırılırsa bir günlük ücretine %50 zam yapılması gerekir. Oysa yeni düzenlemede, ertelenen hafta tatili günü çalışması “normal mesai” sayılacak ve günlük çalışma süresi kadarki kısım fazla mesai hesabına katılmayacaktır. Yani işveren, işçiyi dinlenme gününde çalıştırdığı halde fazladan ücret ödemekten kurtulacaktır. Bu durum emeğin karşılığını gasbetmek demektir.

Turizm sektörü çalışanları zaten uzun çalışma saatleri, düzensiz vardiyalar ve düşük ücretlerle bilinen zor koşullar altında emek vermektedir. Turizm sektöründe “insana yakışır iş” kriterlerinin büyük ölçüde karşılanmadığı bilinen bir gerçektir. Sektörde sendikalaşma düşük, iş güvencesi zayıftır. Bu teklif ile var olan sorunları çözmek bir yana, işçilerin yükü daha da artırılabilecektir. Teklif gerekçesinde sezon yoğunluğu ve iş-özel yaşam dengesi bahane edilmektedir. Ancak mevsimsel yoğunluk, çalışanların dinlenme hakkını ortadan kaldırmanın mazereti olamaz; uluslararası normlar da “mevsimsel işler, olağanüstü bir durum değildir” diyerek işçilerin yasal çalışma sınırlarının sezon bahanesiyle aşılmasına karşı çıkmaktadır. İddia edilenin aksine, bu düzenleme ne çalışma barışına ne de turizm işçilerinin özel yaşam dengesine hizmet edecektir. Aksine, yoğun

sezonunda daha fazla sömürüye yol açacak, işçileri yorgun ve verimsiz hale getirerek uzun vadede hizmet kalitesini de düşürecektir.

Özet olarak, “haftada bir gün dinlenme” ilkesini delegecek bu değişikliğe kesinlikle karşıyız. Teklifin gerekçesinde ILO’nun iş-özel yaşam uyumu raporlarına atıf yapılarak politikanın çalışanlara da faydalı olacağı savunuluyor. Bu ifade aslında gerçeklerin tersyüz edilmesidir. ILO ve evrensel çalışma ilkeleri, çalışanların düzenli dinlenmesini vazgeçilmez görüyor; iş ve özel yaşam dengesi, çalışma sürelerini uzatarak değil, makul sınırlarda tutarak ve çalışanı koruyarak sağlanır. Bu torba yasaya eklenmiş söz konusu madde, turizm işçisinin alın terini ucuzlatan, Anayasa’dan gelen dinlenme hakkını gerileyen bir geri adımdır.

Madde 11- Teklif metninde savunulan amaç işyeri teftiş yetkisinin bölge müdürlüklerinden il müdürlüklerine kaydırılması olarak özetlenmekle birlikte büyük ölçüde fiili durumu yasallaştırmaktan ibarettir. ÇSGB’nin 2011–2012 döneminde taşra teşkilatı köklü biçimde yeniden yapılandırılmış, il düzeyindeki birimler “Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü” adını almış ve eski Bölge Müdürlüklerinin tüm hak ve yetkileri İŞKUR’a devredilmiştir. Yani mevcut uygulama zaten yıllardır il müdürlükleri üzerinden yürümektedir.

Teklif edilen değişiklik sadece yasal metni mevcut duruma uyumlu hale getirme amacını taşımaktadır. Kısaca kanun teklifinin getireceği tek yenilik varolan sistemin adlandırılmasında olacaktır; işçi hakları ve teftişin etkinliği bakımından hiçbir yeni unsur sunulmamaktadır. Bu gecikmiş uyum düzenlemesi niyeti ne olursa olsun boş bir işlemden öteye gitmemektedir.

Teklifin uygulamada doğuracağı riskler göz ardı edilmiştir. Bölge müdürlükleri kaldırılarak her ildeki müdürlüğe sorumluluk veren yapının, işçi denetiminde tutarlılığı nasıl sağlayacağı belirsizdir. Uluslararası deneyimler, çalışan haklarının korunmasında bağımsız ve standart bir denetim mekanizması gerektiğini vurgular. Oysa teklif ile yapılan düzenlemede denetim zinciri merkezden il düzeyine indirilmekte, yerel etki ve politik kaygıları artırma tehlikesi taşımaktadır. Örneğin her il müdürü, illerindeki işveren ve yerel yönetimle yakın temas halindedir; bu durum ceza uygulamalarında subjektif farklılıklara yol açabilme ihtimalini büyük oranda taşımaktadır. Böylece aynı ihlale farklı illerde değişik tutarlarda ceza uygulanması kaçınılmaz hale gelebilecektir. Bu yönde herhangi bir düzenleme veya kontrol mekanizması öngörülmediği gibi teklif işçi şikâyetlerine ilişkin yıllardır var olan prosedürleri bile tartışmaya açmamaktadır.

Netice itibariyle ülkemizde çalışma hayatı, asıl olarak caydırıcı idari cezaların etkin uygulanması ve işçi haklarının korunması sorunlarıyla boğuşmaktadır. Mevcut teklif ise ceza tutarlarını veya denetim kalitesini iyileştirmemekte; sadece bürokratik yapıyı kâğıt üzerinde değiştirmeye odaklanmaktadır. 12 yıl önce fiilen tamamlanmış bir uyumu şimdi apar topar yasalaştırmak yerine iş hayatına ilişkin denetim sistemini güçlendirecek somut adımlar atmalı, iş kazalarını ve kayıt dışı istihdamı önleyecek kalıcı çözümler aramalıdır.

Madde 12- 4857 sayılı İş Kanunu’nun 109. maddesi uyarınca işçilere yapılacak bildirimler **yazılı ve imzalı** olmak zorundadır. İşçi imzadan kaçınırsa durum tutanakla saptanır; 7201 sayılı Kanun kapsamındaki tebligatlar ise ayrı usule tabidir.

Teklif edilen düzenleme ile 109. maddenin başlığı “Yazılı veya elektronik bildirim” olarak değiştirilmiş ve bildirim usulü yenilenmiştir. Buna göre:

- İşçinin yazılı onayı alınmak şartıyla, iş Kanunu kapsamındaki bildirimler **Kayıtlı Elektronik Posta (KEP)** hesabı üzerinden gönderilebilecektir. KEP; gönderim zamanını, alınıp alınmadığını ve içeriğinin değişmediğini izleyen, teknik ve hukuki delil sağlayan bir sistemdir.
- İş sözleşmesinin feshi sonucunu doğuracak bildirimler ise her hâlükârda **fiziki yazılı** metinle yapılacaktır.
- Kayıtlı elektronik posta ile yapılan bildirimler yazılı belge muamelesi görecektir; yani tıpkı ıslak imza gibi **hukuken geçerli** sayılacaktır. Bu sayede fesih dışındaki iş hukuku bildirimlerinde ispat kolaylaşacaktır.
- KEP kullanımından doğan masraflar işveren tarafından karşılanacak; elektronik bildirimler ilgili KEP mevzuatına uygun gönderilecektir.

Madde 13- Bu madde teklifinde özel istihdam bürolarına yeni, kapsamlı veri bildirim yükümlülükleri getirilmektedir. Özel büroların yayımladığı açık iş ilanları ve bu ilanlara yerleştirilen kişilere ilişkin tüm verileri, İŞKUR’un belirleyeceği süre ve biçimde elektronik

ortamda Kurum’a aktarması zorunlu kılınmaktadır. Mevcut uygulamada özel bürolar zaten üçer aylık dönemler halinde iş gücü piyasası istatistiklerini İŞKUR’a gönderirken, bu değişiklik ile çok daha ayrıntılı ve sürekli kayıt talepleri getirilmesi önerilmektedir.

Teklif edilen düzenleme ile bürokratik takip için veri yükünü önemli ölçüde artıracaktır. Özel istihdam büroları hâlihazırda belirli aralıklarla istatistik gönderme yükümlü iken, artık gerçek zamanlı iş ilanı ve aday verisi akışı talep edilecektir. Bu süreç başta KOBİ ölçekli bürolar olmak üzere özel sektör firmalarında zaman ve maliyet baskısını yükseltecektir. Uluslararası işgücü piyasası araştırmaları, benzer düzenlemelerin özel istihdam sektöründe genel bir rahatsızlığa yol açtığını göstermektedir; son dönemde 24 ülkede yapılan bir ankete göre ajans tipi istihdam hizmetlerinde düzenlemelere yönelik beklenti olumsuz bulunmuştur. Diğer bir ifadeyle ülkemizdeki özel bürolara yeni veri toplama zorunluluğu getiren düzenleme, küresel ölçekte benzer uygulamalarda sektörün eleştirdiği bir yükümlülük olarak öne çıkmaktadır.

Özel istihdam bürolarının mevcut faaliyetleri; iş arayan eşleştirme, iş ilanı yayınlama ve eğitim organizasyonu gibi hizmetlerle sınırlıyken, öneri ile “tüm açık iş ilanları” ve “yönlendirilen kişilere” dair detaylı veri İŞKUR’a rapor edilecektir. Bu tüm iş akışının dijital kayıt altına alınması, nitelikli personel ve bilgi sistemleri gerektiren ek yük doğuracak; veri giriş hatası veya gecikmesinin ağır idari yaptırımları ise şirketleri darboğaza sokacaktır. Bu ek yükümlülük çokuluslu uygulamalarda da özel istihdam sektöründe genel olarak olumsuz etki beklenen bir düzenleme olarak görülmektedir.

Yeni sistem, işverenler ve iş arayanlar ile diğer bürolar arasındaki normal rekabetçi ilişkileri dolaylı olarak etkileyecektir. İşverenler artık tüm açık pozisyonlarını bürolar aracılığıyla kayıt altına almak zorunda bırakılması halinde özel sektörün piyasadaki dinamik dengesini bozulacaktır. Bürokratik raporlama zorunlulukları, özel istihdam pazarının esnekliğini azaltacak, yeni girişimlerin önünü tıkayacaktır. Ek yükler, zaten yüksek maliyetle çalışan küçük istihdam bürolarını piyasadan çekilmeye zorlayacak; sonuçta iş kayıpları ve istihdam hizmetlerine erişimde azalma yaşanacaktır. Ayrıca mevcut mevzuat uyarınca özel bürolar zaten iş gücü piyasası istatistiklerini her yıl Ocak, Nisan, Temmuz ve Ekim aylarının 20’sine kadar üçer aylık dönemler itibarıyla İŞKUR’a göndermekle yükümlüdür. Yani temel veri toplama pratiği zaten kuruludur. Önerilen düzenleme, mevcut üç ayda bir bildirim uygulamasını sürekli ve çok daha ayrıntılı bir kayıt altına dönüştürmeyi amaçlamaktadır. Bu bağlamda, teklif teknik olarak yeni bir hedef ortaya

koymamakta, ancak istihdam bürolarını aşırı ve gereksiz bir raporlama kervanına eklemektedir. Mevcut yöntemlerle elde edilebilecek çoğu istatistik zaten sağlanırken, getirilen detaylı veri taleplerinin reel hayatta ne ölçüde fark yaratacağı meçhuldür.

Teklif edilen düzenleme iş arayanlara ve çalışanlara ait kişisel verilerin (isim, iletişim, meslek vb.) otomatik olarak İŞKUR’a aktarılması anlamına gelmektedir. 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamında bu tür işlemler için özel rıza veya yasal dayanak gereklidir. Yeni düzenleme ise bu süreci kurumlar arası bir zorunluluk olarak dayatmaktadır. İş arayanların kişisel bilgilerinin merkezi kayıtlara alınması veri güvenliği riskleri doğurduğundan özel sektör ile vatandaşların hukuki konumunu tartışmalı hale getirecektir. Buna ilaveten elektronik veri akışı altyapısı ve siber güvenlik masrafları özel bürolar tarafından karşılanmalıdır; bu da yeni maliyet kalemleri demektir. Sonuçta özel hayata saygı ve veri gizliliği ilkeleri atlanarak gerçekleştirilen bu düzenleme, mevzuat uyumu açısından soru işaretleri yaratmaktadır.

Düzenleme gerekçesinde işgücü piyasasının izlenmesi ve kayıt dışının önlenmesi hedef gösterilse de ulusal veriler bu yöntemin etkinliğini şüpheli kılmaktadır. Türkiye’de işgücünün önemli bir kısmı kayıt dışı tarım ve inşaat sektörlerinde ve özellikle küçük ölçekli işyerlerinde istihdam edilmektedir. Merkez Bankası araştırmaları da kayıt dışılık oranının 2004–2018 arasında %50’den %33’e gerilediğini, ancak bu düşüşün büyük ölçüde tarım, küçük işletmeler ve düşük eğitim gruplarındaki yapısal değişikliklerden kaynaklandığını göstermektedir. Oysa özel istihdam büroları genellikle bu sektörlerin ve küçük ölçekli işyerlerinin dışında faaliyet göstermekte; dolayısıyla önerilen raporlama mekanizmasının gerçek sorun kaynağına dokunmadığı açıktır. Kayıt dışılık meselesi, çoğunlukla küçük işletmelerin kayıt yükünden kaçınması ve tarımda yasal zorluklara dayanır; bu nedenle yalnızca veri toplama eksikliği gerekçesiyle çözülmesi mümkün değildir.

Sonuç itibarıyla ilgili kanun teklifinde özel istihdam bürolarına getirilen ağır raporlama ve ceza yükü siyasi söylemlerde ileri sürüldüğü gibi istihdamı artırmak veya kayıt dışılığı kökten azaltmak amacına hizmet etmeyecek, aksine yeni yükümlülükler piyasada ters etki yaparak özel sektör iş bulma kurumlarının işlevini zayıflatacak, bürokratik engelleri artırarak istihdam hizmetlerini hantallaştıracaktır. Bu karmaşık veri toplama sistemi tekrar gözden geçirilmeli, etki analizi yapılmalı ve reel istihdam politikaları tartışılmadan yürürlüğe konulmamalıdır. Daha etkili

çözümler için özel sektör ile iş birliği, eğitim teşvikleri ve kayıt dışılıkla doğrudan mücadele yöntemleri öncelik kazandırılmalıdır. Böyle bir yaklaşımla hem işgücü piyasası şeffaflığı sağlanacak hem de özel sektörün dinamizmi korunmuş olacaktır.

Madde 14-

Teklif edilen değişiklikle özel istihdam bürolarına getirilen yeni ceza tutarları, mevcut uygulamayla kıyaslanamayacak ölçüde yüksektir. Mevcut İŞKUR ceza cetvelinde en yüksek idari para cezası 50.000 TL iken, bu tasarıyla aynı fiil için 136.190 TL (tekrarda 272.380 TL) gibi astronomik bir ceza öngörülmektedir. Üstelik bu rakamların küsuratlı tutarlar olması da ilginçtir. Hükümet muhtemelen bütçe geliri için cezalara yaslanmakta, ekonomik düzenlemelerde idari para cezalarının yeri gittikçe artmakta, bütçe gelirleri içinde idari cezaların payı her yıl yükselmektedir.

Mevcut durumda İŞKUR'un ceza cetvelinde tipik olarak 20.000–50.000 TL aralığında cezalar öngörülür. Örneğin “kamu kadrolarına izinsiz yerleştirme” her bir işçi için 20.000 TL, “Kurum adını yanıltıcı kullanma” fiili için 50.000 TL’dir. Buna karşılık tasarıda rapor bildirimini aksatan özel bürolara 136.190 TL ceza getirilmektedir. Bu artış hükümetin kurum kaynaklarını artırma stratejisinin bir yansımasıdır, çünkü bilindiği üzere ekonomik hayattaki düzenlemeler giderek daha fazla idari cezaya yer vermekte ve idari cezaların bütçe geliri içindeki payı her yıl artmaktadır.

Teklif gerekçesinde bu cezalardan “kayıt dışı istihdamın önüne geçilmesi” amacıyla istifade edileceği belirtilmektedir. Ancak bu amaçla getirilen idari yaptırımlar son derece tartışmalıdır. İlk olarak özel istihdam büroları zaten işgücü piyasasının yasal aktörleridir ve kayıt dışı istihdamı doğrudan artıran kişiler değildir. Dolayısıyla burada uygulanacak ağır cezalar bu büroları sindirerek kayıtlı faaliyetleri zayıflatacaktır. İkincisi olarak ceza tehdidi yerine istihdamı teşvik eden mekanizmalar ve eğitim, denetim gibi önleyici tedbirler çok daha etkilidir. Dolayısıyla “kayıt dışıyla mücadele” söylemi bir tür retorik kılıfa dönüştürülmüş gibi görünmektedir. Keza uluslararası uygulamalarda benzer ihlaller için öngörülen cezalar çok daha sınırlıdır. Örneğin Avrupa Birliği ülkelerinde kontrat ve bildirim yükümlülüğüne aykırılık halinde ceza genellikle 250–1.250 Euro düzeyindedir. Buna karşın bu tasarı ile öngörülen 136 bin TL’lik ceza, uluslararası normlarla kıyaslanamayacak kadar büyüktür. ILO da özel istihdam bürolarına ceza uygulamasını yalnızca dolandırıcılık veya hileli uygulamalarla sınırlı tutmayı öngörür. Oysa bu düzenleme basit bildirim aksatmalarını dahi çok yüksek meblağlarla cezalandırmayı hedeflemektedir.

Bu bağlamda düzenleme, zaten zor şartlarda faaliyet gösteren özel istihdam bürolarını daha da zor durumda bırakacaktır. Küçük ve orta ölçekli özel istihdam büroları, yüklü para cezası riskini göze alarak kayıtlı çalışmaya devam etmek yerine daha küçük boyutlara inecek veya işi tamamen bırakacaktır. Neticede kayıt dışı istihdam sorununu azaltmak yerine kayıtlı aracılık kanalları daraltacaktır. Bu sorun esasında söz konusu cezaların “bütçeye gelir” olarak kaydedilecek olmasıyla da iç içe geçmiştir. Diğer bir ifadeyle iktidar gelir kaynağını vergi dışında büyük oranda bu cezalardan toplama eğilimindedir. Zaten pandemi ve ekonomik dalgalanmalarda sıkışan iş dünyasına bir de fişini fazla kesen bir denetim mekanizması yüklemektedir. Fakat bu tür zorlamalar kayıtlı istihdam yerine “görünmez” esnek iş ilişkilerine yönelim artacaktır. Teorik olarak “kayıt dışıyla mücadele” vurgulansa da cezalar artarken ülkede işsizliğe çözüm bulunamamaktadır. Bu çerçevede yol gösterici ve teşvik edici tedbirler yerine cezaya başvurmak; liberal ekonomi anlayışıyla çelişen, müdahaleci bir yaklaşımdır.

Yukarıda belirtildiği gibi, uluslararası normlar bu konuda ılımlı yaptırımlar öngörür. ILO Sözleşmesi No.96’da özel istihdam büroları sadece dolandırıcılık veya yasadışı aktiviteleri halinde yaptırıma tabi tutulur. Mevcut AB direktifleri de benzer şekilde daha çok izin ve denetim mekanizmalarını vurgular; performans ihlallerinde ise çeşitli ülkelerde uygulanan ceza miktarı 250–1.250 Euro gibi makul düzeyde tutulmuştur. Dolayısıyla teklif, ILO/AB yaklaşımından tamamen kopmaktadır. Nitekim bu ceza kaleminin 2026’dan itibaren yürürlüğe gireceği belirtilirken, bu olgunun iş dünyasında ciddi endişeye yol açtığı görülmektedir. Hedef kayıt dışını azaltmaksa önce denetim ve teşvik mekanizmaları güçlendirilmelidir; ceza yağdırmak çözüm değildir. Bu açıdan iktidarın bu mantıkla hazırladığı düzenleme kendi içinde çelişkilidir.

Tüm bu sebeplerle, söz konusu kanun teklifinin İŞKUR Kanunu’nun 20. maddesinde yapılması öngörülen ve özellikle özel istihdam bürolarına getirilen yeni bildirim yükümlülüğü, çağdışı cezalarla desteklenerek yorumlandığında haksız ve tutarsız görünmektedir. Bu hükmün ivedilikle gözden geçirilmesi; idari para cezası miktarlarının uluslararası ve ülke koşullarına uygun hale getirilmesi ve özel istihdam bürolarına daha çok teşvik edici denetim modelinin uygulanması gerekirken ceza yaygınlığıyla kayıt dışı istihdamı önlemeye çalışmak kayıt içi istihdamı daha da azalacaktır. Bu düzenleme halkımızın yararına olmadığı gibi, işgücünü ve özel sektörü kayıt içinde faaliyet göstermekten uzaklaştıracaktır.

Madde 16- Bu maddeyle, başta Avrupa Birliği olmak üzere uluslararası kuruluşlar tarafından proje bazında hibe niteliğinde aktarılan finansal kaynakların muhasebe takibine ilişkin usullerde genişletme yapılmaktadır.

Öncelikle, söz konusu hibe ödemeleri günümüzde genel bütçeli idarelerin hesaplarında takip edilmektedir. Yeni düzenleme, (IV) sayılı cetvel kapsamındaki özel bütçeli kurum ve kuruluşlar ile katma bütçeli idarelerin de bu hibeleri ayrı ve izole edilmiş özel hesaplar üzerinden kaydetmesini şart koşturmaktadır.

Buna göre:

Her bir uluslararası proje hibesine karşılık, ilgili kurum bünyesinde ayrı bir “Hibe Proje Özel Hesabı” oluşturulacak.

Bu hesaplar üzerinden hem proje gelirleri hem de harcama kalemleri detaylı biçimde izlenecek, böylece hibe kaynaklarının hangi faaliyet, malzeme veya hizmet alımına ne oranda kullanıldığı netleşecektir.

Kurumlar, özel hesaplara ilişkin aylık ve yıllık finansal raporlarını hazırlarken; hibe tutarlarının giriş-çıkış kayıtlarını, bakiye durumlarını ve gerçekleştirme oranlarını açıkça gösterecek biçimde düzenleme yapmakla yükümlü olacaktır.

Özel hesaplarda izlenen hibeler, iç denetim birimleri ile Sayıştay denetimine tabi olacak; harcama belgeleri ve raporlar, projenin ilgili uluslararası kuruluşu ile ulusal denetim mercilerine istenildiğinde sunulabilecek şekilde düzenlenecektir.

Bu kapsamlı takip mekanizması, hibe kaynaklarının ayrı bir havuzda toplanarak şeffaflığının ve hesap verilebilirliğinin artırılmasını, proje bazlı finansman yönetiminin daha sağlıklı ve düzenli yürütülmesini sağlamaktadır.

Madde 17- Teklife göre, 5510 sayılı Kanun’un 99. maddesine “yurt dışından başvuru” ibaresi eklenerek, yurtdışında yaşayan vatandaşların sosyal güvenlik başvurularının Çalışma ve Sosyal Güvenlik Ataşelikleri veya müşavirlikler aracılığıyla kabul edilmesi öngörülmektedir. İktidar, bu değişiklikle yurtdışından posta ile gönderilen başvuruların azalacağı ve vatandaşlarımızın bürokratik işlemler için yurt dışından seyahat etmek zorunda kalmayacağı iddiasındadır. Ancak bu hedef iktidarın önceki uygulamaları nedeniyle ciddi kuşkular doğurmaktadır. Mevcut Sosyal

Güvenlik Kanunu’nda yurtdışındaki vatandaşlar için açık bir hak düzenlemesi olmamakla birlikte mevcut uygulamalar, yine doğrudan ifade edilmese de tüm Türk vatandaşlarını kapsamakla birlikte bazı uygulamalarda Türkiye’de ikamet şartı aramaktadır. Yani mevcut düzenlemeler Türkiye’de ikamet edenlere göre düzenlenmiş, yurt dışında yaşayan Türk vatandaşları çoğunlukla görmezden gelinmiştir. Bu değişiklikle de kapsam hâlihazırda çok kısıtlı kalacak; öneri bağlamında yalnızca Bakanlıkça uygun görülen bazı başvuruların yurtdışında alınacağı belirtilmektedir. Mevzuat hâlâ dağınık durumda olup yurtdışında yaşayan vatandaş odaklı bütünlüklü düzenleme henüz yapılmamıştır. Yurtdışındaki vatandaşlara yönelik tüm hükümleri tek bir çatı altında toplayarak hakların anayasal bir teminat çerçevesinde genişletilmesini önemlidir fakat kanun teklifinde vaadedilen kolaylık, gerçek anlamda kapsamlı bir hak tanımından yoksundur.

Türkiye’de yurtdışında yaşayan Türklere ilişkin politikalar, iş birliği yapılacak ülkelerle konsolosluk ve ataşelik ofislerini genişletmek üzerine kurulmuştur. Bu bağlamda “ataşelik ofislerinin genişletilmesi” ve aileye yönelik yardımların yurtdışında ikamet eden Türk vatandaşlarına yönelik stratejisinin en belirgin unsurları olarak öne çıkmaktadır. Yani devlet, yurtdışındaki vatandaşları hem “korunacak bir nüfus” hem de “stratejik bir kaynak” olarak görmekte, ataşelikleri sosyal güvenlik hizmetlerinin merkezine yerleştirmektedir. O halde hukuki ve teknik altyapıdaki eksiklikleri giderip dijital kanalları açmak yerine, sadece kâğıt işleri ataşelere kaydırarak vatandaşın derdine çare bulunamaz.

Teklif e göre dijitalleşme vurgulanırken, uygulamada vatandaşlar hâlâ kâğıt-forumlardan ibaret eski sisteme mahkûm bırakılmaktadır. Halen yurtdışından yapılan “borçlanma” başvuruları yalnızca ıslak imzalı dilekçeyle kabul edilmekte; elektronik yollardan başvuru fiili olarak işleme alınmamaktadır. Yani yurt dışı başvurularını “ataşeliklere” kaydırmak, mevcut bürokrasiyi posta yerine konsolosluklara devretmekten öteye geçmemektedir. Oysa e-Devlet alt yapısı varken, dijital imkânlar kullanılmalı; fikirdeki “bürokrasi azalma” vaatleri tutarlı bir şekilde e-hizmetlere yatırım yapılarak yerine getirilmelidir. Şu hâlde vatandaş postadan ataşeliğe gidip gelerek hâlâ uzun yollar katedip belge temin edecektir. SGK’nın genel olarak tüm işlemlerde “e-posta ile başvuru imkânsız” açıklaması bu gerçeği teyit etmektedir.

Özellikle birçok durumda mer’i mevzuat, yurtdışındaki vatandaşlarımız için hâlen “ikamet şartı” güttüğünden bu değişiklik yetersiz kalacaktır. Misal vermek gerekirse mevcut düzenlemeler yurt dışındaki bir çalışanı Türkiye’de SGK’ya bağlı tutarken aslında doğum ya da aile yardımı gibi

hizmetlerde yurtdışında yaşayanın durumu belirsiz bırakmaktadır. Kanun metnine eklenen ibare ile sadece “Bakanlıkça uygun görülenler” başvurulacaktır; hangi başvuruların kabul edileceği kanunda açıkça tanımlanmamıştır. Bu bağlamda yurtdışı işlemlere ilişkin dağınık haldeki mevzuatın iyileştirilmesi gerekmekte olup yurtdışındaki vatandaşlarla ilgili tüm kuralların “tek bir çatı altında” toplanması zarurettir. Bu teklif ise kapsam daraltan belirsiz bir ekleme niteliğindedir.

Teklifte getirilen düzenlemede usul ve esasların “Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle düzenleneceği” hükmü yer almakta, bu da yasama organının kontrol yetkisini azaltmaktadır. Kanun değişikliği, hangi başvuruların kabul edileceği, bunların nasıl teslim alınacağı ve ne zaman Kuruma iletileceği gibi detayları tamamen yürütmeye bırakmaktadır. Oysa vatandaşlarımızın temel haklarına ilişkin usul ve esaslar kanunla düzenlenmelidir. Meclis’ten çıkacak yasada netlik sağlayıp somut başvurular sayılmalıdır. Bunun yerine yürütmeye geniş takdir hakkı devretmek hukuk devleti ilkesine uygun düşmez. Kanun metnindeki “Bakanlıkça... çıkarılacak yönetmelik” ibaresi, keyfî uygulamalara yol açabilecek belirsizlikler içermektedir.

Yurtdışı vatandaş hizmetlerinde Fransa, Almanya, Polonya gibi ülkelerdeki başarılı modellerin örnek alınmasını önermektedir. Örneğin bu ülkelerde konsolosluklar üzerinden çevrimiçi danışmanlık, belge temini ve ödeme hizmetleri sunulmaktadır. Teklifte ise bu gibi yöntemlerden bahsedilmemekte, yurtdışındaki vatandaşlarımıza salt kâğıt işleri için bir kapı daha açılmaktadır. Yurtdışındaki çalışanlarımızın haklarının güçlendirilmesi için önce dijital danışmanlık ve tek merkezli düzenleme gerekirken, hâlâ eskimiş yöntemlerle yetinmeye çalışmak yeterli değildir. Özetle düzenleme örnek ülkelerdeki uygulamalarından kopuk bir yaklaşıma sahiptir. Bu noktada, mülga yöntemleri tekrarlayan teklif bize yeni bir teknoloji sunmamaktadır. Bakanlığın yönetmeliği henüz çıkmadan, kimlere imkân tanınacağı belirsizken, sırf “bürokrasi azaltılacak” demek ikna edici değildir. Hükümetin söylemiyle “dijitalleşen kamu” anlayışı, bizzat bürokrasiyi yeni bir kanala kaydırmakla çelişmektedir.

Yurt dışında yaşayan vatandaşlarımızın sosyal güvenlik haklarına gerçek anlamda erişim sağlamak, planlı-dijitalleşmiş bir sistem gerektirir. Bu teklif ise başvuruları ataşeliklere devrederek sadece işi biraz farklı birimler arasında paylaştırmaktadır. Yurtdışı başvurularında hâlâ postaya veya fiziki yöntemlere bağımlılık sürerken, toplumsal çıkar açısından kapsamlı reform şarttır. Kanunun son hâlinin, yurtdışında yaşayan vatandaş haklarına dair teklifleri daha açık ve kapsayıcı bir biçimde düzenleyecek şekilde gözden geçirilmesi; usul ve esasların somut biçimde yasada

belirlenip, gereksiz mevzuat karmaşasının önüne geçilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda mevcut düzenlemenin en azından köklü bir tadilatla yeniden ele alınması uygun olacaktır.

Madde 18: Söz konusu teklif ile esasında gündemde olan en düşük emekli aylığına ilişkin bir düzenlemenin yapılmasının hedeflendiği fakat kamuoyunda tartışmaya yol açmamak adına ilk etapta açık bir düzenleme şeklinde teklif metnine konulmadığı anlaşılmaktadır.

Türkiye’de sosyal güvenlik sistemine ilişkin olarak 1946 yılında işçi sigortaları kurumunu oluşturmuş, 1949 yılında ise emekli sandığının farklı devlet kurumlarında çalışan memurları tek çatı altında toplaması ile birlikte o güne kadar dağınık halde bulunan sandıklar birleştirilmiş ve devlet memurlarının emeklilik hakları düzenlemiştir. 1965 yılında yürürlüğe giren 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu işçi statüsündeki çalışanların sosyal güvenlik haklarını kapsarken, 1971 yılında çıkarılan 1479 sayılı Kanun ile serbest meslek sahipleri ve bağımsız çalışanların sosyal güvenlik haklarına ilişkin kurulan Bağ-Kur oluşturulmuştur.

1999 yılında çıkarılan 4447 sayılı Kanun ile sosyal güvenlik sisteminde önemli değişiklikler yapılmıştır. Bu reform, emeklilik yaşının kademeli olarak artırılmasını ve prim gün sayısının artırılmasını öngörmüştür. Ayrıca bu reformla birlikte aylık bağlama oranları da düşürülmüştür. Bu değişiklikler sistemin sürdürülebilirliğini sağlamak amacıyla yapılmış olsa da ilerleyen yıllarda emekli maaşlarının giderek daha fazla düşmesine neden olmuştur.

2008 yılında çıkarılan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, sosyal güvenlik sisteminde köklü değişiklikler getirmiştir. Bu kanunla tüm sosyal güvenlik kurumları tek çatı altında toplanmış ve prim esaslı bir sistem benimsenmiştir. Aylık bağlama oranları, emeklilik yaşı ve prim gün sayısı gibi temel parametrelerde değişiklikler yapılmıştır. Bu reform esasında sistemin finansal sürdürülebilirliğini sağlamak amacıyla yapılmış olup emekli maaşlarının hesaplanma yöntemlerinde de azaltıcı yönde değişikliklere yol açmıştır.

Yapılan bu değişikliklerin neticesinde emekli maaşı hesaplaması, sadece çalışan statüsüne ve prim ödeme tarihlerine göre değil, aynı zamanda ilk sigortalı oluş tarihleri ile emekli olma tarihlerine göre değişiklik gösterir. Çalışan statüleri 4A (işçi), 4B (bağımsız çalışan) ve 4C (memur) olarak sınıflandırılırken, prim ödeme tarihleri 2000 öncesi, 2000 Ocak ile 2008 Ekim arası ve 2008 Ekim sonrası olarak üç döneme ayrılmıştır. Özellikle 4A ve 4B statüsündeki çalışanların emekli maaşları,

prim ödeme tarihlerine bağılı olarak değişir; bu, aylık bağlanma oranı ve alt sınır taban maaş oranının değişmesinden kaynaklanır, 2008 Ekim sonrası ödenen primlerde bu etki daha belirgindir.

Her bir sigorta kolunun emeklilik koşulları farklıdır ve sigortalının emekli maaşı, çalışma süresi ile ödenen prim gün sayısına göre hesaplanır. İlk adımda, sigortalının aylık brüt kazancı, SGK'ya bildirilen toplam ücretler üzerinden belirlenir. Ardından, bu kazanca ve prim ödeme gün sayısına dayanarak emekli maaşı hesaplaması yapılır. Genel kural olarak, prim ödeme gün sayısı ne kadar yüksekse emekli maaşı da o oranda artar. Fakat yapılan düzenlemeler neticesinde bu genel kural birçok noktada işlevsiz kalmaktadır.

2008 Ekim ayında yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, alışma ve emeklilik şartlarını yeniden düzenlemiştir. Bu düzenleme, 4A, 4B ve 4C sigortalıları için emekli maaşı hesaplama yöntemlerinde önemli değişiklikler getirmiş, her bir dönem için özğü formüllerin kullanılmasını zorunlu kılmıştır. Bu da Türkiye'deki emeklilik sisteminin karmaşık yapısını gözler önüne serer.

Aylık bağlama oranları (ABO), emekli maaşlarının hesaplanmasında önemli bir rol oynar. 2008 reformu ile ABO'da yapılan değişiklikler, emekli maaşlarının düşmesine neden olmuştur. Reform öncesinde 25 yıl çalışması olan birisi için ortalama %2,6 civarında olan ABO, reform sonrasında ilk defa sigortalı olacaklar için %2'ye sabitlenmiştir. Ayrıca güncelleme katsayısı da enflasyon ve büyüme oranlarına bağılı olarak belirlenmekte ve bu da emekli maaşlarının reel değerini olumsuz etkilemektedir. Yapılan değişiklikle birlikte bu katsayıdaki büyüme oranının etkisi %100'den %30'a düşürölmüştür. Bu değişiklikler emekli maaşlarının giderek daha da düşmesine yol açmıştır.

alışan grupları arasındaki maaş bağlama ve güncelleme usullerindeki farklılıkların neticesi olarak 2024 yılı başında 4A ve 4B kapsamında emekli olanlar ile kamuda görev yapan ve 4C kapsamında olan 2008 Ekim öncesi girişli memur emeklileri arasında zam farkı ortaya çıkmış ve bunun neticesinde 4C emeklilerine toplu sözleşme kapsamında memurlara yapılan %49,3 oranında artış yapılırken 4A ve 4B kapsamındaki emeklilere enflasyon artış oranı olan %37,57 oranında zam yapılmıştır. Kamuoyunda gündem olmasından sonra 4A ve 4B kapsamındaki emeklilere yasal düzenleme ile 5510 sayılı Kanuna eklenen geçici 102'nci madde ile bu oran 2024 yılındaki emekli maaşları için %49,25'e yükseltilmiştir. Fakat toplu sözleşmedeki hüküm gereği 2024 yılı temmuz ayında temmuzda memur ve memur emeklilerinin maaş zam oranı yüzde 19,3 olarak belirlenirken 4A ve 4B emeklileri açısından ilave zam uygulanmış maaşları yüzde 24,73 olarak daha fazla

oranda uygulanmıştır. Böylelikle 2024 Temmuz ayında bu sefer de memur emeklileri daha az oranda zam almış olmuştur. Söz konusu farklılık 2025 yılı içinde devam ederek 2025 yılında da ilk altı aylık dönem için 2008 yılı öncesi girişli memur emeklilerine yüzde 11,55'lik zam yapılırken İşçi ve Bağ-Kur emeklilerine yüzde 15,75 oranında zam yapılmıştır.

Bahsi geçen düzenlemeler neticesinde giderek eriyen emekli maaşları karşısında 17.01.2019 tarihinde yapılan düzenleme ile en düşük emekli aylığı uygulamasına gidilmiş ve 5510 sayılı Kanuna eklenen Ek Madde 19 ile 1.000 lira olarak belirtilen tutar,

2020 Mart ayında 1.500 liraya,

2022 Ocak ayında 2.500 liraya,

2022 Temmuz ayında 3.500 liraya,

2023 Ocak ayında 5.500 liraya,

2023 Mart ayında 7.500 Liraya,

2024 Ocak ayında 10.000 liraya,

2024 Temmuz ayında 12.500 Liraya yükseltilmiştir. Son olarak 2025 yılı başında en düşük emekli maaşının 14.469 TL olarak belirlenmiştir. Sosyal güvenlik prim gelirlerinin en düşük asgari ücret üzerinden elde edildiğini düşünürsek maalesef 2001 yılında asgari ücretin 1,6 katı olan en düşük emekli maaşı, 24 yıl sonra net asgari ücretin 0,6 katına kadar gerilemiştir. Halbuki 2001 yılındaki oran korunabilmiş olsaydı en düşük emekli maaşının hiçbir ek düzenlemeye ihtiyaç duymadan günümüzde 35.000 TL'nin üstünde olması gerekirdi.

Türkiye'de yüksek enflasyon oranları ve döviz kuru dalgalanmaları, emekli maaşlarının reel değerini azaltmaktadır. Enflasyonun yüksek olması, emekli maaşlarının alım gücünü düşürmekte ve emeklilerin yaşam standartlarını olumsuz etkilemektedir. Özellikle 2020 sonrasında yaşanan yüksek enflasyon oranları, emekli maaşlarının reel değerinde ciddi düşüşlere yol açmıştır. Enflasyondaki bu hızlı artış, emekli maaşlarının değerini aşındırarak emeklilerin yaşam standartlarını korumalarını zorlaştırmıştır. Türk lirasının değer kaybetmesi, birçok emekli için elzem olan ithal mal ve hizmetlerin maliyetini artırdığı için durumu daha da kötüleştirmiştir.

Düşük faiz oranları ve büyük cari açıklar da dahil olmak üzere ekonomi politikaları, bu yüksek enflasyona ve para birimindeki değer kaybına katkıda bulunmuştur. Bu faktörler toplu olarak

Türkiye'deki emeklilerin mali istikrarını zayıflatmış ve birçok emekliyi azalan reel gelirlerle hayatını idame ettirme noktasında bırakmıştır.

Yüksek seyreden 2024 yılı enflasyonu, sosyal güvenlik kapsamında alınan maaşların reel değerini önemli ölçüde düşürerek düşük gelirli vatandaşların geçim sıkıntısını daha da artırmıştır. Emeklilik maaşları ve asgari ücret gibi sosyal güvenlik destekleri enflasyon karşısında yetersiz kalmakta, özellikle emeklilik sisteminde artan enflasyona karşı sosyal korumada ciddi bir açık ortaya çıkmaktadır.

Bu ekonomik tabloyla Türkiye, "Küresel Emeklilik Endeksi"nde emeklilik koşulları açısından 44 ülke arasında %40 puanla 42. sırada yer almış, yalnızca Hindistan ve Kolombiya bu sıralamada Türkiye'nin altında kalmıştır. En yüksek puanları Norveç %81, İzlanda %81 ve İsviçre %82 ile alırken Türkiye'nin düşük performansı, Cumhurbaşkanlığı sistemine geçiş sonrasında emeklilik yaşam kalitesinde ciddi bir düşüş yaşandığını ortaya koymaktadır. 2017 ve 2018 yıllarında Türkiye, emeklilik için nispeten uygun ülkeler arasında değerlendirilirken, son yıllarda uygulanan ekonomi politikaları ve emeklilerin azalan satın alma gücü ülkeyi listenin alt sıralarına itmiştir.

Norveç ve İzlanda gibi ülkelerde emeklilerin yaşam kalitesi %88 ve %87 oranında ölçülürken, ilk 19 sıradaki ülkelerde bu oran %70'in üzerindedir. Buna karşılık Türkiye'deki emeklilerin yaşam kalitesi yalnızca %32 seviyesinde kalmış, bu durum da ülkedeki sosyal güvenlik politikalarının etkisizliğini bir daha ortaya koymuştur.

Diğer çarpıcı bir veri de Avrupa ülkelerinde yaşlılık, dul ve yetim aylıklarına ayrılan bütçenin yararlanıcıların sayısına bölünmesiyle ortaya çıkan husustur. Burada da 2014 yılı baz alındığında yıllar içinde tüm Avrupa'da yararlanıcı başına düşen aylık tutar Euro bazında artarken Türkiye'de (2022 yılı itibarı ile - %45) giderek gerilemektedir. 2022 yılında tüm Avrupa'da yararlanıcı başına düşen aylık gelir en düşük 160 Euro ile Türkiye'dedir.

Tablo 1 Yaşlılık Aylığı Sisteminde Kullanıcı Başına Düşen Ortalama Aylık Gelir (Dul ve Yetim Aylıkları Dahil)

YILLARA GÖRE AYLIK ORTALAMA EMEKLİ MAAŞI													DEĞİŞİM (2013-2022)
YILLAR	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022			
Türkiye	282,87 €	271,72 €	283,19 €	300,36 €	260,96 €	219,13 €	216,89 €	159,22 €	166,47 €	159,75 €	43,53%		
Serbia	163,25 €	160,29 €	151,16 €	149,87 €	152,72 €	166,41 €	176,42 €	185,87 €	196,60 €	207,04 €	26,82%		
Croatia	167,62 €	168,79 €	166,91 €	174,75 €	181,30 €	191,39 €	201,48 €	207,81 €	216,46 €	231,98 €	38,40%		
Bulgaria	104,71 €	110,41 €	115,85 €	119,71 €	125,03 €	132,79 €	138,39 €	155,50 €	176,99 €	235,29 €	124,70%		
Slovakia	270,46 €	286,77 €	296,83 €	294,99 €	306,50 €	317,02 €	339,75 €	292,82 €	302,35 €	311,15 €	15,04%		
Estonia	181,13 €	190,74 €	202,92 €	208,45 €	219,44 €	237,35 €	254,59 €	277,70 €	291,29 €	313,31 €	72,98%		
Lithuania	175,29 €	175,81 €	179,82 €	187,05 €	200,82 €	226,49 €	245,01 €	271,52 €	296,31 €	335,19 €	91,22%		
Romania	153,31 €	160,80 €	171,83 €	183,41 €	205,52 €	223,82 €	244,31 €	279,43 €	307,34 €	344,05 €	124,41%		
Hungary	293,94 €	292,84 €	301,24 €	302,59 €	317,73 €	320,55 €	320,87 €	329,22 €	347,07 €	362,48 €	23,32%		
Latvia	223,02 €	222,95 €	226,91 €	233,20 €	244,75 €	266,22 €	282,19 €	304,17 €	326,20 €	366,34 €	64,26%		
Poland	270,10 €	282,85 €	296,46 €	293,32 €	311,16 €	330,93 €	348,72 €	359,95 €	376,82 €	407,19 €	50,75%		
Slovenia	318,32 €	327,32 €	341,03 €	354,64 €	425,89 €	447,25 €	467,49 €	488,66 €	519,09 €	559,87 €	75,89%		
Czechia	335,00 €	323,24 €	332,87 €	342,10 €	366,70 €	397,64 €	429,83 €	464,58 €	496,23 €	572,40 €	70,87%		
Malta	532,27 €	538,20 €	543,51 €	566,40 €	586,77 €	599,98 €	609,46 €	626,02 €	643,32 €	663,19 €	24,60%		
Portugal	537,36 €	548,93 €	541,53 €	552,68 €	570,40 €	606,50 €	624,79 €	643,30 €	665,50 €	709,70 €	32,07%		
Cyprus	666,21 €	680,25 €	694,14 €	698,79 €	722,44 €	738,79 €	754,66 €	771,08 €	803,39 €	821,91 €	23,37%		
Greece	730,69 €	741,62 €	782,83 €	797,71 €	786,80 €	781,11 €	808,90 €	811,78 €	830,67 €	823,89 €	12,73%		
Spain	722,38 €	741,43 €	765,14 €	786,68 €	807,30 €	841,90 €	877,60 €	910,64 €	953,38 €	1.005,06 €	39,13%		
Italy	895,53 €	937,58 €	978,38 €	1.002,46 €	1.027,64 €	1.051,63 €	1.010,38 €	1.044,28 €	1.069,66 €	1.120,83 €	25,16%		
Ireland	1.104,54 €	1.109,80 €	1.114,98 €	1.101,38 €	1.135,83 €	1.129,23 €	1.179,26 €	1.134,55 €	1.201,07 €	1.196,64 €	8,34%		
Germany	868,15 €	903,83 €	942,33 €	978,54 €	1.019,21 €	1.058,38 €	1.107,55 €	1.153,20 €	1.185,74 €	1.234,06 €	42,15%		
France	1.160,30 €	1.171,38 €	1.188,06 €	1.198,26 €	1.216,00 €	1.196,45 €	1.200,49 €	1.204,83 €	1.223,63 €	1.302,51 €	12,26%		
Belgium	1.018,95 €	1.043,16 €	1.084,17 €	1.081,87 €	1.106,82 €	1.142,58 €	1.168,70 €	1.221,94 €	1.232,48 €	1.343,75 €	31,88%		
Finland	1.087,86 €	1.142,72 €	1.170,78 €	1.223,84 €	1.263,30 €	1.295,99 €	1.335,74 €	1.382,77 €	1.410,01 €	1.437,40 €	32,13%		
Sweden	1.372,56 €	1.309,50 €	1.316,17 €	1.347,18 €	1.373,22 €	1.325,17 €	1.314,32 €	1.392,04 €	1.491,20 €	1.512,51 €	10,20%		
Luxembourg	1.040,27 €	1.103,43 €	1.180,81 €	1.197,68 €	1.269,39 €	1.312,88 €	1.365,33 €	1.438,17 €	1.501,16 €	1.570,06 €	50,93%		
Austria	1.133,38 €	1.194,14 €	1.252,01 €	1.284,77 €	1.321,91 €	1.368,96 €	1.439,43 €	1.473,13 €	1.535,24 €	1.597,62 €	40,96%		
Netherlands	1.308,95 €	1.321,47 €	1.358,47 €	1.389,95 €	1.414,43 €	1.438,52 €	1.486,38 €	1.528,07 €	1.573,68 €	1.632,65 €	24,73%		
Switzerland	1.304,33 €	1.346,09 €	1.561,52 €	1.544,20 €	1.528,36 €	1.489,14 €	1.575,66 €	1.659,49 €	1.664,60 €	1.756,62 €	34,68%		
Denmark	1.375,47 €	1.469,52 €	1.480,15 €	1.453,03 €	1.537,25 €	1.589,08 €	1.668,04 €	1.690,76 €	1.725,34 €	1.762,36 €	28,13%		
Norway	1.622,95 €	1.587,83 €	1.540,18 €	1.525,18 €	1.543,30 €	1.525,68 €	1.518,29 €	1.417,31 €	1.687,18 €	1.781,62 €	9,78%		
Iceland	821,31 €	943,14 €	1.062,91 €	1.285,55 €	1.636,71 €	1.640,23 €	1.642,09 €	1.586,88 €	1.672,89 €	1.871,31 €	127,85%		

Sosyal güvenlik kurumlarının artan maliyetleri karşısında ayrılan bütçenin yeterliliği ve etkin kullanımı tartışmalı bir konu olarak öne çıkmaktadır. 2002 yılında Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan transferlerin GSYH'ye oranı %3,1 olarak gerçekleşirken bu oran 2009'da %5,2'ye çıkmış, 2021 yılına kadar %3,4 ile %4,9 arasında devam etmiş ve 2022 yılında %2,6 ile en düşük seviyesine ulaşmıştır. EYT düzenlemesinin hayata geçtiği 2023 yılında %3,7 olarak gerçekleşen bu oranın 2024 yılında %3,5 olarak gerçekleşmesi beklenmektedir. 2025 yılında SGK'ya yapılan transferlerin GSYH'ye oranının %3,6 olarak gerçekleşmesi hedeflenmektedir. Özellikle SGK transferlerinin GSYH'ye oranının artırılması, sosyal güvenlik açıklarının sürdürülebilir bir biçimde finansmanı açısından önemlidir; ancak uzun vadeli reformlar olmadan yalnızca bütçe transferleriyle sürdürülebilir bir güvence sağlanamayacaktır. Ayrıca 2024 yılı Ekim ayı itibariyle 11,8 milyon civarında yaşlılık aylığı alan kişi sayısının EYT düzenlemesi öncesinde 2023 yılı Ocak ayında 11,1 olması da dikkat çekicidir. EYT düzenlemesi sonrasında yaşlılık aylığı alanların sayısında 700 bin kişi artmasından dolayı sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliğinin zorlandığı söyleminin sürekli Hükümet tarafından dillendirilmesi gerçekçi durmamaktadır. Bu

bağlamda çalışan başına düşen emekli nüfusunu ifade eden aktif-pasif oranının 1,58'e düşmesinin esas sebebi emekli sayısındaki artıştan ziyade yüksek kayıt dışı istihdamın devam etmesi olarak ele alınmalıdır. Ayrıca Avrupa ülkelerinde aktif-pasif oranı daha iyi emeklilik koşullarına rağmen genel olarak aktif-pasif dengesi 1,6 ile şu an Türkiye ile aynı seviyededir. Örneğin emeklilik koşulları açısından 15. sırada olan Belçika'da aktif-pasif oranı 1,51; 18. sırada olan Finlandiya'da aktif-pasif oranı 1,58; birinci sırada olan İsviçre'de ise 1,64'dür. Türkiye'de ise 2022 yılına kadar aktif-pasif oranı 2'nin üstünde olup 2023 yılından sonra bu oran 2'nin altına düşmüştür. Bu açıdan son yıllara kadar aktif-pasif oranı Avrupa ortalamasının çok üstünde olan Türkiye'nin geçici olarak yaşadığı bu düşüş emekli maaşlarının bütçeye ek yük getirdiği söylemini tamamen geçersiz kılmaktadır.

Sonuç olarak sosyal güvenlik sistemine yeni emeklilerin katılımının azalmasıyla birlikte, ilerleyen yıllarda işçi maaşları üzerindeki prim yükünün hafifletilmesi yönünde bir siyasi söylem geliştirilmesi mümkündür. Sermaye üzerindeki prim ve vergi yüklerinin azaltılmasına yönelik yapılacak düzenlemeler, sabit gelirli çalışan kesim üzerindeki vergi yükünün artırılmasını da beraberinde getirebilir. Bu tür bir vergi politikası değişimi, çalışan kesimin satın alma gücünü azaltarak ekonomik adaletin bozulmasına yol açacaktır.

Bu gelişmeler, sosyal güvenlik sisteminin asli görevinden giderek uzaklaştığı ve kamu emeklilik sisteminin öneminin geri plana itildiği bir yapı ortaya koymaktadır. Bireysel emeklilik sistemine olan yönelim, devletin toplumsal güvenlikten elini çekmeye başladığı izlenimini uyandırmaktadır. Bu durumda, bireylerin sosyal güvenlikten mahrum kaldığı ve yaşam süresince birikim yaparak emekliliğini kendisinin güvence altına almak zorunda kaldığı bir sistem inşa edilmektedir.

Bakanlığın sosyal güvenlik bütçesi, sigortasız çalışanları kayıt altına almayı hedeflemekte ve işverenlere teşvikler sunmaktadır. Ancak, sistemin kapsayıcılığı ve tüm kesimlerin sosyal güvenceye eşit erişim sağlayıp sağlamadığı konusu eleştirilere açıktır. Türkiye'de hâlâ geniş bir kayıt dışı istihdam oranı bulunmakta ve düşük gelirli çalışanlar, sosyal güvenlik prim ödemelerinde zorluklar yaşamaktadır. Bu durum, gelir adaletsizliğini derinleştirebilirken, aynı zamanda daha düşük emekli maaşları ve güvencesiz bir yaşlılık riskini artırmaktadır. Sosyal güvenlik sisteminin bu kesimler için daha erişilebilir hale gelmemesi, uzun vadede sosyal eşitsizliklerin daha da derinleşmesine neden olacaktır.

Tüm bu geçici uygulamalar ve düzenlemeler ışığında Sosyal Güvenlik Sisteminde çalışan grupları arasındaki uygulama farklılıklarının hiçbir yaraya merhem olmayan geçici ve gündelik çözümsüzlüklerle değil, kalıcı öngörülebilir ve adil uygulamalarla düzeltilmesi gerektiği açıktır. Bu bağlamda hükümet emeklilerin bütçeye ek yük getirdiği anlamsız söyleminden vazgeçerek vatandaşlarımızın esas sorunlarına odaklanmalı, farklı emekli grupları arasındaki maaş bağlama usullerindeki ve güncellemelerindeki farklılıklar olumlu yönde kaldırılmalı, her çalışan grubuna geliri ve çalışma süresine göre eşit emekli aylığı bağlanmalı, başta farklı yaş, gün ve süre şartı olmak üzere güncel maaşlara göre daha düşük emekli maaş artışı uygulamasından vazgeçilerek devlet memuru aylıklarına ve asgari ücrete yapılan zamların baz alındığı gerçekçi bir artış oranında emekli aylıklarına güncelleme ve zam yapılmalıdır.

Madde 19:

2023 yılı Anayasa Mahkemesi kararları ile Mesleki Yeterlilik Kurumunun (MYK) vekâlet ve istisna sözleşmeleriyle uzman çalıştırmasına ilişkin Cumhurbaşkanlığı Karamamesi hükümleri iptal edilmiştir. Önerilen kanun değişikliği ile bu yetki yasa ile yeniden düzenlenerek, “özel bilgi ve uzmanlık gerektiren geçici işler” için dış uzman (yabancı ve yerli danışmanlar) görevlendirilebileceği öngörülmektedir. İktidar partisi, Anayasa Mahkemesi kararına uygun hareket ettiğini belirtirken ciddi itirazlar bulunmaktadır. Özellikle şu kritik sorular öne çıkmaktadır: Bu düzenleme gerçekten şart mıdır? Yurtiçinden nitelikli kadro temini mümkün değil midir? Anayasa’nın 128. maddesi gereği bu sözleşmeli personelin hakları ve çalışma usullerinin yasa ile değil yönetmelikle düzenlenmesi sorun teşkil etmez mi?

Anayasa Mahkemesi, kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları ve mali haklarının kanunla düzenlenmesi gerektiğini vurgulamıştır. İstisna sözleşmeleri kapsamındaki görevlendirmeler, Kanunda öngörülme yeni bir statü getirerek hukuk devleti ve liyakat ilkesiyle çelişme riski taşımıştır. Mahkeme gerekçesinde, “kamu görevlilerinin akit sürelerinin ve mali haklarının *kanunla ya da kanunun belirlediği usule göre* belirlenmesi gerektiği” açıkça belirtilmiştir. Bu nedenle vekâlet ve istisna sözleşmeleriyle istihdam, mevzuat karmaşasını derinleştiren istisnai bir uygulama olarak anayasaya aykırı bulunmuştur. Kanun teklifinde bu konu yeniden ele alınırken, bu anayasal uyarılar göz ardı edilmemelidir.

Diğer yandan kamu personel sisteminde çok sayıda istihdam statüsünün liyakat ilkesine zarar verdiğini ortadadır. Kamuda istihdam şekilleri ile ilgili bir karmaşanın olması ve bu karmaşanın liyakate dayalı kamu personel sisteminin tesisini zorlaştırması temel sorundur. Bu bağlamda MYK gibi kurumlarda da *kalıcı ve sınavla alınan memurlar yerine sözleşmeli uzman* formülüne başvurmak, liyakati zayıflatacaktır. Üstelik *istisna sözleşmesi* statüsünde çalışanlara kamu hizmeti bitiminde “kazanılmış hak” tanınmıyor olması mevcut belirsizliği artırmaktadır. Kısacası sürekli hizmet gerektiren MYK görevlerinde, geçici danışmanlar yerine örgüt içi kapasite ve eğitim yatırımlarının nasıl güçlendirileceği açık değildir.

Teklif gerekçesinde bu yöntemin “MYK’nın asli faaliyetleri” için zorunlu olduğu iddia edilse de uzmanlık gerektiren işlerde istikrarlı istihdam modelleri öncelikli olarak ele alınmalıdır. Mevcutta memur, sözleşmeli personel, işçi gibi birden fazla istihdam biçimiyle karşılaşırken, “istisna sözleşmeli danışman” ek statüsünün eklenmesi personel sistemindeki karmaşayı daha da derinleştirecektir. Benzeri düzenlemelerin önceki uygulamalarda sürekli yenilendiği, her seferinde geçici çözümler üretildiği göz önüne alındığında, iktidarın düzenlemelerinde uzun vadeli ve bütüncül bir personel politikası eksikliği dikkati çekicidir.

Önerilen hüküm, danışmanlara ödenecek maksimum ücret üst limitini belirlerken “48.800 gösterge ve memur aylık katsayısı” gibi çarpanlardan bahsetmektedir. 2025 yılı verilerine göre bu hesaplama tek bir danışman için aylık yaklaşık 150.000 TL’yi bulabilmektedir. Bu tutar bu alandaki konvansiyonel görevlendirmelerin çok üzerindedir. Bu açıdan kamu bütçesinden dış uzmanlara aktarılan kaynakların israf ve kaynakların “peşkeş”e dönüşme riski taşıdığı kamuoyunda yaygın bir algıdır. Uluslararası kaynaklar da benzer uygulamaların kamu maliyesi üzerinde baskı oluşturduğunu vurgulamaktadır. Örneğin, Avrupa kamu sendikalarının çalışmalarına göre, kamu hizmetlerini dış danışmanlık şirketlerine havale etmek “kamu güvenine zarar verip, yönetimde şeffaflığı erozyona uğratabilir”. Yani dış danışman kullanımı artışının, verimlilikten çok maliyet ve güvenlik sorunları doğurduğu literatürde de yer almaktadır.

Kanun teklifinde bu ödemelere ilişkin detaylı denetim mekanizması öngörülmemiştir. Bütçe Komisyonu üyelerine düşen görev, ilgili ödemelerin kimler tarafından ve hangi kriterlerle yapılacağını şeffaflıkla belirlemektir. Danışmanlık ihaleleri geçmişte gizli kalınca usulsüzlük iddialarına neden olmuş, kamu ihale kanunu ve bütçe kurallarından muaf tutulma eleştirilmiştir.

Teklifte sınır koyuluyor olsa da “görevin önemi, çalışılan gün-saat” gibi esnek kriterler, üst limiti fiilen etkisiz kılabilen esnekliklerdir. Bu esnekliğin kötüye kullanımına açık olduğu ve denetimsiz kalabileceği açıktır. Özellikle kamuda danışmanlık harcamalarının, devlet muhasebesi dışında tutulabildiği, bu yüzden gizlilik ve belge eksikliği sorunları yaşanabildiği kamu yönetiminde vurgulanan bir husustur.

Düzenlemede “usul ve esaslar ... bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle belirlenir” denilmektedir. Ancak anayasa Mahkemesi, geçmiş iptal kararlarında bu yöntemin hukuk devleti ilkesine aykırı olduğunu belirtmiştir. Yani kanunda açıkça düzenleme yapılmamışsa, Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi veya yönetmelik ile bütçe ve personel haklarında düzenleme yapılamaz. Bu uyarının hatırlanması önemlidir: Bu çerçevede tasarının kendisinin Anayasa’ya uygun hale getirilebilmesi için net yetkiler tanınması gerekmektedir. Aksi halde sürecin denetim dışına çıkma riski sürecektir.

Teklifte, danışmanlık süresi sonunda hiçbir kadro hakkı elde edilmeyeceği söylenmesi de ayrı bir garabettir. Bu yaklaşım özellikle çalışanın iş güvencesi ve özlük hakları açısından endişe uyandırmaktadır. Söz konusu hüküm öğrenilen uzmanlıklar ve tecrübeler kamu için harcanmışken, hizmet sonu “hikâyeden atılma” olarak görülebilir. Bu da nitelikli kişileri kamuda hizmete bağlamada motive edici değildir.

En nihayetinde şu sorular sorulmalıdır: Yapılan işlerin kapsamı gerçekten sürekli değil mi? Yüksek ücretli danışmanlık için gün sayısı sınırlaması uygulansa bile, MYK ihtiyaçlarını aksatmadan karşılamak mümkün mü? Danışmanın vereceği katkı, sürekli bir personelin yerine geçip geçmeyeceği şeffaf biçimde ölçülecek midir?

Bu bağlamda bu düzenlemeyle kamu kaynaklarının nasıl kullanılacağı ve millet iradesinin nasıl yansıtılacağı netleşmesini talep ediyoruz. Aşağıdaki hususların dikkate alınması bir zorunluluktur:

- Anayasal uyum: İstisna sözleşmeli istihdam usulü kanunla ve Anayasa’nın emrettiği biçimde düzenlenmeli; keyfi veya mevzuat boşluğu kalmamalıdır. Özellikle sözleşme süreleri, maaş üst sınırları ve danışman nitelikleri yasa ile açıkça belirlenmelidir.
- Şeffaflık ve Denetim: Bakanlık yetkisine bırakılan hususlar, kapsamlı yönetmelikle değil, maddede detaylı olarak tanımlanmalı; hangi işler için danışman, kimler görevlendirilebileceği, seçim kriterleri vb. açıkça yazılmalıdır. Hesap verebilirliği

sağlamak için Bütçe Komisyonu'na yıllık rapor sunma yükümlülüğü gibi araçlar düşünülebilir.

- Liyakat ve İç Kaynak Kullanımı: Uzun vadede sürekli istihdam ve eğitim politikalarına ağırlık verilmeli, sadece geçici danışmanlıkla iş yürütme alışkanlığından çıkılmalıdır. Danışman harcamaları yerine, yerli uzman kadrosunun yetiştirilmesi, üniversite-sanayi iş birliklerinin güçlendirilmesi önerilebilir.
- Mali Sürdürülebilirlik: Bütçe disiplini açısından, önerilen ödeme üst limitlerinin (yaklaşık 150 bin TL/aylık) gerekliliği titiz şekilde sorgulanmalı; harcamaların bütçe üzerindeki etkisi yakından izlenmelidir.

Bu gerekçelerle söz konusu değişikliğin “kanuni zorunluluktan dolayı” bu şekliyle kabul edilmemesi gerekmektedir. Kamu yararı ve hukuk ilkeleri titizlikle gözetilerek, yukarıdaki çözümler doğrultusunda iyileştirmeler yapılana dek öneriyi önerinin mevcut halinin reddedilmesi uygun olacaktır.

Madde 20-

375 sayılı KHK'ye eklenen geçici madde ile, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının ayrılması sürecinde unvanı, görev yeri veya bağlı olduğu bakanlık değişen personelin mali haklarına ilişkin mevcut uygulamaların sürdürülmesi sağlanmaktadır.

Anayasa Mahkemesi iptal kararında mülkiyet hakkıyla ilgisi vurgulanan mali haklarla ilgili bu düzenlemenin, kanunla yapılması gerektiği belirtilmiştir.

Anayasa 128. Madde kamu hizmeti görevlileriyle ilgili madde başlığının genel ilkelerinden belirtildiği üzere ile görevi gereği kamu personelinin statüleri ve özlük hakları kanunla düzenlenmelidir.

Madde metinde belirtilen **anılan düzenlemelerin uygulanmasına devam edilir** ibaresi belirtilmiştir. Bu durum **öngörülebilirlik ve belirlilik ilkesine aykırıdır.**

Sadullah Kısacık

Adana

ADİYAMAN MİLLETVEKİLİ RESUL KURT VE
BURSA MİLLETVEKİLİ EMİNE YAVUZ GÖZGEÇ
İLE 50 MİLLETVEKİLİNİN TEKLİFİ

**BAZI KANUNLARDA VE 375 SAYILI
KANUN HÜKMÜNDE KARARNAMEDE
DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR
KANUN TEKLİFİ**

MADDE 1- 27/7/1967 tarihli ve 926 sayılı Türk Silâhlı Kuvvetleri Personel Kanununun 47 nci maddesinin birinci fıkrasının (f) bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“f) Korgeneral ve koramirallğe yükselebilmek için kuvvet harp enstitüleri komuta ve kurmay öğrenimini başarı ile bitirmiş muharip sınıfı general veya amiral olmak.”

MADDE 2- 926 sayılı Kanunun 49 uncu maddesinin birinci fıkrasının (d) bendinin birinci paragrafında yer alan “36” ibaresi “60”, dördüncü paragrafında yer alan “47’ye” ibaresi “75’e” şeklinde değiştirilmiş, (i) bendinin üçüncü paragrafına birinci ve ikinci cümle olarak ve (j) bendinin üçüncü paragrafına birinci cümle olarak aşağıdaki cümleler eklenmiştir.

“Kuvvet Komutanlığına atanan orgeneral-oramirallerin yaş haddi 67’dir. Kuvvet komutanlarının yaş haddi birer yıllık süre ile 72 yaşına kadar Cumhurbaşkanınca uzatılabilir.”

“Orgeneral-oramirallerin yaş haddi birer yıllık süre ile 72 yaşına kadar Cumhurbaşkanınca uzatılabilir.”

MADDE 3- 926 sayılı Kanununa aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

“GEÇİCİ MADDE 51- Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte tümgeneral, tümamiral, tuğgeneral ve tuğamiral rütbelerinde bulunan muharip sınıf personelin korgeneral ve koramirallğe yükselebilmeleri için kuvvet harp enstitüleri komuta ve kurmay öğrenimini başarıyla tamamlamış bulunmak şartı aranmaz.

Harp akademileri eğitimini başarıyla tamamlayan personel, kuvvet harp enstitüleri komuta ve kurmay öğrenimini başarıyla tamamlamış sayılır.”

PLAN VE BÜTÇE KOMİSYONUNUN
KABUL ETTİĞİ METİN

**BAZI KANUNLARDA VE 375 SAYILI
KANUN HÜKMÜNDE KARARNAMEDE
DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR
KANUN TEKLİFİ**

MADDE 1- 27/7/1967 tarihli ve 926 sayılı Türk Silâhlı Kuvvetleri Personel Kanununun 47 nci maddesinin birinci fıkrasının (f) bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“f) Korgeneral ve koramirallğe yükselebilmek için kuvvet harp enstitüleri komuta ve kurmay öğrenimini başarıyla tamamlamış muharip sınıfı general veya amiral olmak.”

MADDE 2- 926 sayılı Kanunun 49 uncu maddesinin birinci fıkrasının (d) bendinin birinci paragrafında yer alan “36” ibaresi “60” şeklinde, dördüncü paragrafında yer alan “47’ye” ibaresi “75’e” şeklinde değiştirilmiş, (i) bendinin üçüncü paragrafına birinci cümlesinden önce gelmek üzere aşağıdaki cümleler ve (j) bendinin üçüncü paragrafına birinci cümlesinden önce gelmek üzere aşağıdaki cümle eklenmiştir.

“Kuvvet Komutanlığına atanan orgeneral-oramirallerin yaş haddi 67’dir. Kuvvet komutanlarının yaş haddi birer yıllık süre ile 72 yaşına kadar Cumhurbaşkanınca uzatılabilir.”

“Orgeneral-oramirallerin yaş haddi birer yıllık süre ile 72 yaşına kadar Cumhurbaşkanınca uzatılabilir.”

MADDE 3- 926 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

“GEÇİCİ MADDE 51- Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte tümgeneral, tümamiral, tuğgeneral ve tuğamiral rütbelerinde bulunan muharip sınıf personelin korgeneral ve koramirallğe yükselebilmeleri için kuvvet harp enstitüleri komuta ve kurmay öğrenimini başarıyla tamamlamış bulunmak şartı aranmaz.

Harp akademileri öğrenimini başarıyla tamamlayan personel, kuvvet harp enstitüleri komuta ve kurmay öğrenimini başarıyla tamamlamış sayılır.”

(Adıyaman Milletvekili Resul Kurt ve
Bursa Milletvekili Emine Yavuz Gözgeç ile
50 Milletvekilinin Teklifi)

MADDE 4- 12/3/1982 tarihli ve 2634 sayılı Turizmi Teşvik Kanununun 6 ncı maddesinin üçüncü fıkrasında yer alan “Müdürlüğü” ibaresinden sonra gelmek üzere “veya en az yüzde kırkbeş sermaye ortağı olduğu şirketler” ibaresi eklenmiştir.

MADDE 5- 9/8/1983 tarihli ve 2873 sayılı Milli Parklar Kanununa aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

“GEÇİCİ MADDE 2 - (1) Tarım ve Orman Bakanlığında Doğa Koruma ve Milli Parklar Döner Sermayeli İşletmeleri olarak faaliyetlerini sürdüren döner sermaye işletmeleri, Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğü Döner Sermayeli İşletmeleri olarak faaliyetlerine devam eder. Tarım ve Orman Bakanlığı Doğa Koruma ve Milli Parklar Döner Sermayeli İşletmelerine ait kadro ve pozisyonlarında çalışmakta olan mevcut personel kadro ve pozisyonları ile birlikte hiçbir işleme gerek kalmaksızın Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğü Döner Sermayeli İşletmelerine devredilmiş sayılır. Tarım ve Orman Bakanlığı Doğa Koruma ve Milli Parklar Döner Sermayeli İşletmelerine ait her türlü taşınır, taşınmaz, taşıt, araç, gereç, malzeme, demirbaş, yazılı ve elektronik ortamdaki her türlü kayıt ve doküman ile yazılım uygulamaları, veri tabanı ve hizmet sunucuları, hizmetlerden doğan borç ve alacaklar ile hak ve yükümlülükler hiçbir işleme gerek kalmaksızın Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğü Döner Sermayeli İşletmelerine devredilmiş sayılır.

(2) Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğünün merkez ve taşra teşkilatlanması tamamlanıncaya kadar maddenin yayımı tarihinden itibaren beş yılı geçmemek üzere muhasebe hizmetlerini Hazine ve Maliye Bakanlığı yürütmeye devam eder.”

MADDE 6- 9/1/1985 tarihli ve 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Alanında Bazı Mali Hükümler Hakkında Kanunun mülga 28 inci maddesi aşağıdaki şekilde yeniden düzenlenmiştir.

(Plan ve Bütçe Komisyonunun
Kabul Ettiği Metin)

MADDE 4- 12/3/1982 tarihli ve 2634 sayılı Turizmi Teşvik Kanununun 6 ncı maddesinin üçüncü fıkrasının ikinci cümlesine “Müdürlüğü” ibaresinden sonra gelmek üzere “veya en az %45 sermaye ortağı olduğu şirketler” ibaresi eklenmiştir.

MADDE 5- 9/8/1983 tarihli ve 2873 sayılı Milli Parklar Kanununa aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

“GEÇİCİ MADDE 2- Tarım ve Orman Bakanlığında Doğa Koruma ve Milli Parklar Döner Sermayeli İşletmeleri olarak faaliyetlerini sürdüren döner sermaye işletmeleri, Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğü Döner Sermayeli İşletmeleri olarak faaliyetlerine devam eder. Tarım ve Orman Bakanlığı Doğa Koruma ve Milli Parklar Döner Sermayeli İşletmelerine ait kadro ve pozisyonlarında çalışmakta olan mevcut personel kadro ve pozisyonları ile birlikte hiçbir işleme gerek kalmaksızın Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğü Döner Sermayeli İşletmelerine devredilmiş sayılır. Tarım ve Orman Bakanlığı Doğa Koruma ve Milli Parklar Döner Sermayeli İşletmelerine ait her türlü taşınır, taşınmaz, taşıt, araç, gereç, malzeme, demirbaş, yazılı ve elektronik ortamdaki her türlü kayıt ve doküman ile yazılım uygulamaları, veri tabanı ve hizmet sunucuları, hizmetlerden doğan borç ve alacaklar ile hak ve yükümlülükler hiçbir işleme gerek kalmaksızın Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğü Döner Sermayeli İşletmelerine devredilmiş sayılır.

Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğünün merkez ve taşra teşkilatlanması tamamlanıncaya kadar bu maddenin yayımı tarihinden itibaren beş yılı geçmemek üzere muhasebe hizmetlerini Hazine ve Maliye Bakanlığı yürütmeye devam eder.”

MADDE 6- 9/1/1985 tarihli ve 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Alanında Bazı Mali Hükümler Hakkında Kanunun mülga 28 inci maddesi aşağıdaki şekilde yeniden düzenlenmiştir.

(Adıyaman Milletvekili Resul Kurt ve
Bursa Milletvekili Emine Yavuz Gözgeç ile
50 Milletvekilinin Teklifi)

“MADDE 28- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, mevzuattan kaynaklanan ve taşrada yürütülmesi gereken görevlerini Bakanlık bağlı ve ilgili kuruluşlarının taşra teşkilatları aracılığıyla yürütebilir. Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar yönetmelikle düzenlenir.”

MADDE 7- 3146 sayılı Kanunun mülga 39 uncu maddesi aşağıdaki şekilde yeniden düzenlenmiştir.

“MADDE 39- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, döner sermaye işletmeleri kurabilir.

Bu Kanun kapsamına giren işletmelere toplam yüz milyon Türk lirası sermaye tahsis olunmuştur.

Tahsis edilen sermaye miktarı Cumhurbaşkanlığı kararıyla beş katına kadar artırılabilir.

Döner sermayenin işletmelere tahsisi, tahsis edilen miktarların azaltılması veya artırılması Bakanlıkça yapılır.

Döner sermaye, bütçeye konulacak ödeneklerle aynı yardımlar, döner sermaye faaliyetlerinden elde edilecek kârlar, bağış ve yardımlardan oluşur.

Bağış ve yardımlar tahsis olunan sermaye ile sınırlı olmaksızın tahsis olunan sermaye tutarına eklenir.

Döner sermayenin işletilmesinden doğan kârlar, ödenmiş sermaye, tahsis edilen sermaye tutarına ulaşıncaya kadar döner sermayeye eklenir.

İşletmelerin faaliyet alanları, gelirleri, giderleri ve denetimi ile ilgili hususlar Hazine ve Maliye Bakanlığının uygun görüşü üzerine Bakanlıkça çıkarılan yönetmelikle belirlenir.”

MADDE 8- 21/5/1986 tarihli ve 3289 sayılı Gençlik ve Spor Hizmetleri Kanununun mülga 35 inci maddesi başlığıyla birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Günlük çalışma saatlerinin tespiti

MADDE 35- (1) Bakanlık bünyesinde yer alan gençlik merkezi, genç ofis, yurt, kamp, spor tesisi, sporcu eğitim merkezi, Türkiye olimpiyat

(Plan ve Bütçe Komisyonunun
Kabul Ettiği Metin)

“MADDE 28- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, mevzuattan kaynaklanan ve taşrada yürütülmesi gereken görevlerini Bakanlık bağlı ve ilgili kuruluşlarının taşra teşkilatları aracılığıyla yürütebilir. Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar yönetmelikle düzenlenir.”

MADDE 7- 3146 sayılı Kanunun mülga 39 uncu maddesi aşağıdaki şekilde yeniden düzenlenmiştir.

“MADDE 39- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, döner sermaye işletmeleri kurabilir.

Bu madde kapsamına giren işletmelere toplam yüz milyon Türk lirası sermaye tahsis edilmiştir.

Tahsis edilen sermaye miktarı Cumhurbaşkanlığı kararıyla beş katına kadar artırılabilir.

Döner sermayenin işletmelere tahsisi, tahsis edilen miktarların azaltılması veya artırılması Bakanlıkça yapılır.

Döner sermaye, bütçeye konulacak ödeneklerle aynı yardımlar, döner sermaye faaliyetlerinden elde edilecek kârlar, bağış ve yardımlardan oluşur.

Bağış ve yardımlar tahsis edilen sermaye ile sınırlı olmaksızın tahsis edilen sermaye tutarına eklenir.

Döner sermayenin işletilmesinden doğan kârlar, ödenmiş sermaye, tahsis edilen sermaye tutarına ulaşıncaya kadar döner sermayeye eklenir.

İşletmelerin faaliyet alanları, gelirleri, giderleri ve denetimi ile ilgili hususlar Hazine ve Maliye Bakanlığının uygun görüşü üzerine Bakanlıkça çıkarılan yönetmelikle belirlenir.”

MADDE 8- 21/5/1986 tarihli ve 3289 sayılı Gençlik ve Spor Hizmetleri Kanununun mülga 31 inci maddesi başlığıyla birlikte aşağıdaki şekilde yeniden düzenlenmiştir.

“Günlük çalışma saatlerinin tespiti

MADDE 31- Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesinde yer alan gençlik merkezi, genç ofis, yurt, kamp, spor tesisi, sporcu eğitim merkezi,

(Adıyaman Milletvekili Resul Kurt ve
Bursa Milletvekili Emine Yavuz Gözgeç ile
50 Milletvekilinin Teklifi)

hazırlık merkezleri ve diğer birimlerde görev yapmakta olan memur ve sözleşmeli personelin çalışma saatleri, hizmetin aksatılmadan yürütülmesini sağlayacak şekilde 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda belirtilen çalışma süreleri dikkate alınarak Bakanlık tarafından düzenlenir.

(2) Engelliler ile hamile kadın personele ilişkin ilgili mevzuat hükümleri saklıdır.

(3) Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Bakanlık tarafından belirlenir.”

MADDE 9- 3289 sayılı Kanuna aşağıdaki ek madde eklenmiştir.

“EK MADDE 16- (1) Gençlik ve spor il müdürlüklerine bağlı olarak kurulan gençlik merkezi, genç ofis, yurt, kamp, spor tesisi, sporcu eğitim merkezi, Türkiye olimpiik hazırlık merkezleri ve diğer birimlerde fiilen görev yapan memur ve sözleşmeli personelden sayısı onikibini aşmamak üzere gerçekleştirdikleri fazla çalışma karşılığında kendilerine izin verilme imkânı bulunmayanlara, yıllık olarak Hazine ve Maliye Bakanlığınca tespit edilecek azami fazla çalışma saatleri içinde kalınmak şartıyla ve her bir personel için ayda 90 saati aşmamak üzere her bir saat için yılı merkezi yönetim bütçe kanununda belirlenen fazla çalışma saat ücretinin 5 katı tutarında memur aylık katsayısı ile çarpılması sonucu hesaplanacak tutarda fazla çalışma ücreti ödenir. Bu madde kapsamında ödeme yapılanlara, yaptıkları fazla çalışma karşılığında diğer mevzuat hükümleri çerçevesinde herhangi bir ad altında ödeme yapılamaz. Bu ödemeye ilişkin usul ve esaslar Gençlik ve Spor Bakanlığı tarafından belirlenir.”

MADDE 10- 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 46 ncı maddesinin birinci fıkrasına aşağıdaki cümleler eklenmiştir.

“Ancak Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından turizm işletmesi belgesi verilen konaklama tesislerinde çalışan işçilerin bu fıkra kapsamında hak kazandığı hafta tatili, işçinin yazılı talebi

(Plan ve Bütçe Komisyonunun
Kabul Ettiği Metin)

Türkiye olimpiik hazırlık merkezleri ve diğer birimlerde görev yapmakta olan memur ve sözleşmeli personelin çalışma saatleri, hizmetin aksatılmadan yürütülmesini sağlayacak şekilde 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda belirtilen çalışma süreleri dikkate alınarak Bakanlık tarafından düzenlenir.

Engelliler ile hamile kadın personele ilişkin ilgili mevzuat hükümleri saklıdır.

Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Bakanlık tarafından belirlenir.”

MADDE 9- 3289 sayılı Kanuna aşağıdaki ek madde eklenmiştir.

“EK MADDE 16- Gençlik ve spor il müdürlüklerine bağlı olarak kurulan gençlik merkezi, genç ofis, yurt, kamp, spor tesisi, sporcu eğitim merkezi, Türkiye olimpiik hazırlık merkezleri ve diğer birimlerde fiilen görev yapan memur ve sözleşmeli personelden sayısı 12.000’i aşmamak üzere gerçekleştirdikleri fazla çalışma karşılığında kendilerine izin verilme imkânı bulunmayanlara, yıllık olarak Hazine ve Maliye Bakanlığınca tespit edilecek azami fazla çalışma saatleri içinde kalınmak şartıyla ve her bir personel için ayda 90 saati aşmamak üzere her bir saat için yılı merkezi yönetim bütçe kanununda belirlenen fazla çalışma saat ücretinin beş katı tutarında memur aylık katsayısı ile çarpılması sonucu hesaplanacak tutarda fazla çalışma ücreti ödenir. Bu madde kapsamında ödeme yapılanlara, yaptıkları fazla çalışma karşılığında diğer mevzuat hükümleri çerçevesinde herhangi bir ad altında ödeme yapılamaz. Bu ödemeye ilişkin usul ve esaslar Gençlik ve Spor Bakanlığı tarafından belirlenir.”

MADDE 10- 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 46 ncı maddesinin birinci fıkrasına aşağıdaki cümleler eklenmiştir.

“Ancak Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından turizm işletmesi belgesi verilen konaklama tesislerinde çalışan işçilerin bu fıkra kapsamında hak kazandığı hafta tatili, işçinin yazılı talebi

(Adıyaman Milletvekili Resul Kurt ve
Bursa Milletvekili Emine Yavuz Gözgeç ile
50 Milletvekilinin Teklifi)

veya onayı ile hak kazandığı günü takip eden dört gün içerisinde kullanılabılır. Bu halde işçinin hak kazandığı hafta tatilinde yaptığı çalışmaların günlük normal çalışma süresi kadarlık kısmı fazla çalışmanın hesabında dikkate alınmaz. İşçi verdiği onayı otuz gün önceden işverene yazılı olarak bildirimde bulunmak kaydıyla geri alabilir.”

MADDE 11- 4857 sayılı Kanunun 108 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“MADDE 108- Bu Kanunda öngörülen idari para cezaları, gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürünce verilir. 101 inci ve 106 ncı maddeler uyarınca birden fazla ilde işyeri bulunan işverenlere uygulanacak idari para cezası işyerlerinin merkezinin bulunduğu yerdeki Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürünce verilir. 101 ve 106 ncı maddelere göre verilen idari para cezaları genel hükümlere göre tahsil edilir. 106 ncı maddeye göre verilecek idari para cezası için, 4904 sayılı Kanunun 20 ncı maddesindeki tutarlar esas alınır.”

MADDE 12- 4857 sayılı Kanunun 109 uncu maddesi başlığı ile birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Yazılı veya elektronik bildirim

MADDE 109- Bu Kanunda öngörülen bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında veya işçinin yazılı kabulü şartıyla elektronik iletilerin, gönderimi ve teslimatı da dâhil olmak üzere kullanımına ilişkin olarak hukukî delil sağlayan, elektronik postanın nitelikli şekli olan kayıtlı elektronik posta (KEP) hesabı üzerinden gönderilmek suretiyle yapılması gerekir. İş sözleşmesinin feshi sonucunu doğuracak bildirimler her halde yazılı yapılır. Yazılı bildirim yapılan kişi bunu imzalamazsa, durum o yerde tutanakla tespit edilir. Ancak, 7201 sayılı Kanun kapsamına giren tebligat anılan Kanun hükümlerine göre yapılır.

(Plan ve Bütçe Komisyonunun
Kabul Ettiği Metin)

veya onayı ile hak kazandığı günü takip eden dört gün içinde kullanılabılır. Bu halde işçinin hak kazandığı hafta tatilinde yaptığı çalışmaların günlük normal çalışma süresi kadarlık kısmı fazla çalışmanın hesabında dikkate alınmaz. İşçi verdiği onayı otuz gün önceden işverene yazılı olarak bildirimde bulunmak kaydıyla geri alabilir.”

MADDE 11- 4857 sayılı Kanunun 108 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“MADDE 108- Bu Kanunda öngörülen idari para cezaları, gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve İş Kurumu il müdürünce verilir. 101 inci ve 106 ncı maddeler uyarınca birden fazla ilde işyeri bulunan işverenlere uygulanacak idari para cezaları işyerlerinin merkezinin bulunduğu yerdeki Çalışma ve İş Kurumu il müdürünce verilir. 101 inci ve 106 ncı maddelere göre verilen idari para cezaları genel hükümlere göre tahsil edilir. 106 ncı maddeye göre verilecek idari para cezası için 25/6/2003 tarihli ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu ile İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanunun 20 ncı maddesindeki tutarlar esas alınır.”

MADDE 12- 4857 sayılı Kanunun 109 uncu maddesi başlığı ile birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Yazılı veya elektronik bildirim

MADDE 109- Bu Kanunda öngörülen bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında veya işçinin yazılı kabulü şartıyla elektronik iletilerin, gönderimi ve teslimatı da dâhil olmak üzere kullanımına ilişkin olarak hukuki delil sağlayan, elektronik postanın nitelikli şekli olan kayıtlı elektronik posta (KEP) hesabı üzerinden gönderilmek suretiyle yapılması gerekir. İş sözleşmesinin feshi sonucunu doğuracak bildirimler herhalde yazılı yapılır. Yazılı bildirim yapılan kişi bunu imzalamazsa, durum o yerde tutanakla tespit edilir. Ancak, 11/2/1959 tarihli ve 7201 sayılı Tebligat Kanunu kapsamına giren tebligat anılan Kanun hükümlerine göre yapılır.

(Adıyaman Milletvekili Resul Kurt ve
Bursa Milletvekili Emine Yavuz Gözgeç ile
50 Milletvekilinin Teklifi)

Kayıtlı elektronik posta sisteminin kullanılmasına ilişkin maliyetler işveren tarafından karşılanır. Bu maddede belirtilen elektronik bildirimler kayıtlı elektronik posta sistemi ile ilgili mevzuat hükümleri çerçevesinde yapılır.”

MADDE 13- 25/6/2003 tarihli ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu İle İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanunun 19 uncu maddesinin üçüncü fıkrasının birinci cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Özel istihdam bürosu, işgücü piyasasının izlenmesi için gerekli olan; iş arayanlar, açık işler, işe yerleştirmeler ve geçici işçi sağlama sözleşmeleri ile ilgili istatistikleri, uygulamanın takibi için gerekli olan diğer bilgi ve belgeleri ve yayımladığı açık iş ilanları ile açık işlere yönlendirdiği kişilere ilişkin verileri süresi, formatı ve esasları Kurumca belirlenen şekilde elektronik ortamda Kuruma bildirmekle yükümlüdür.”

MADDE 14- 4904 sayılı Kanunun 20 nci maddesinin birinci fıkrasına aşağıdaki bent eklenmiştir.

“(t) 19 uncu maddenin üçüncü fıkrasında yer alan açık iş ilanları ile açık işlere yönlendirilen kişilere ilişkin verileri Kurumca belirlenen süre, format ve esaslara göre bildirmeyen özel istihdam büroları ihtar edilir. İhtara rağmen yedi gün içinde bildirimde bulunmayanlara yüz otuz altı bin yüz doksan Türk Lirası, fiilin bir yıl içerisinde tekrarı hâlinde iki yüz yetmiş iki bin üç yüz seksen Türk lirası,”

MADDE 15- 10/12/2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununa ekli (II) sayılı Cetvelin “B) Özel Bütçeli Diğer İdareler” bölümüne aşağıdaki satır eklenmiştir.

“47) Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğü”

MADDE 16- 17/9/2004 tarihli ve 5234 sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 32 nci maddesinin birinci fıkrasında

(Plan ve Bütçe Komisyonunun
Kabul Ettiği Metin)

KEP sisteminin kullanılmasına ilişkin maliyetler işveren tarafından karşılanır. Bu maddede belirtilen elektronik bildirimler KEP sistemi ile ilgili mevzuat hükümleri çerçevesinde yapılır.”

MADDE 13- 25/6/2003 tarihli ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu ile İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanunun 19 uncu maddesinin üçüncü fıkrasının birinci cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Özel istihdam bürosu, işgücü piyasasının izlenmesi için gerekli olan; iş arayanlar, açık işler, işe yerleştirmeler ve geçici işçi sağlama sözleşmeleri ile ilgili istatistikleri, uygulamanın takibi için gerekli olan diğer bilgi ve belgeleri ve yayımladığı açık iş ilanları ile açık işlere yönlendirdiği kişilere ilişkin verileri süresi, formatı ve esasları Kurumca belirlenen şekilde elektronik ortamda Kuruma bildirmekle yükümlüdür.”

MADDE 14- 4904 sayılı Kanunun 20 nci maddesinin birinci fıkrasına aşağıdaki bent eklenmiştir.

“(t) 19 uncu maddenin üçüncü fıkrasında yer alan açık iş ilanları ile açık işlere yönlendirilen kişilere ilişkin verileri Kurumca belirlenen süre, format ve esaslara göre bildirmeyen özel istihdam büroları ihtar edilir. İhtara rağmen yedi gün içinde bildirimde bulunmayanlara yüz otuz altı bin yüz doksan Türk lirası, fiilin bir yıl içinde tekrarı hâlinde iki yüz yetmiş iki bin üç yüz seksen Türk lirası,”

MADDE 15- 10/12/2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununa ekli (II) sayılı Cetvelin “B) Özel Bütçeli Diğer İdareler” bölümüne aşağıdaki satır eklenmiştir.

“47) Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğü”

MADDE 16- 17/9/2004 tarihli ve 5234 sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 32 nci maddesinin birinci fıkrasının

(Adıyaman Milletvekili Resul Kurt ve
Bursa Milletvekili Emine Yavuz Gözgeç ile
50 Milletvekilinin Teklifi)

yer alan “(I) ve (II) sayılı cetvellerde” ibaresi “(I), (II) ve (IV) sayılı cetvellerde” şeklinde değiştirilmiş ve “uluslararası antlaşma hükümleri saklı kalmak kaydıyla” ibaresinden sonra gelmek üzere “Hazine ve” ibaresi eklenmiştir.

MADDE 17- 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 99 uncu maddesinin başlığı “Sosyal güvenlikle ilgili düzenlemeler, bildirimler ve yurt dışından başvuru” şeklinde değiştirilmiş ve maddeye aşağıdaki fıkralar eklenmiştir.

“Kanun, bu Kanunla mülga kanunlar ile sosyal güvenliğe dair diğer kanunlar kapsamında Kuruma yapılması öngörülen başvurulardan Bakanlıkça uygun görülenler yurt dışında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Müşavirlik veya Ataşelikleri vasıtasıyla alınabilir.

Yurt dışından hangi başvuruların alınacağına, başvuruların alınmasına, Kuruma iletilmesine ve başvurulara dair diğer işlemlere ilişkin usul ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.”

MADDE 18- 5510 sayılı Kanunun ek 19 uncu maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

“Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esasları belirlemeye Kurum yetkilidir.”

MADDE 19- 21/9/2006 tarihli ve 5544 sayılı Meslekî Yeterlilik Kurumu İle İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanunun mülga 20/A maddesi başlığı ile birlikte aşağıdaki şekilde yeniden düzenlenmiştir.

“Vekâlet ve istisna sözleşmesi ile yaptırılacak işler

MADDE 20/A- (1) Özel bilgi ve uzmanlık gerektiren geçici mahiyetteki işlerde; vekâlet veya istisna sözleşmesi ile yabancı danışman ve uzmanlar, istisna sözleşmesi ile de yerli danışman ve uzmanların bilgi ve deneyimlerinden yararlanılabilir.

(Plan ve Bütçe Komisyonunun
Kabul Ettiği Metin)

birinci cümlesinde yer alan “(I) ve (II) sayılı cetvellerde” ibaresi “(I), (II) ve (IV) sayılı cetvellerde” şeklinde değiştirilmiş ve dördüncü cümlesine “uluslararası antlaşma hükümleri saklı kalmak kaydıyla” ibaresinden sonra gelmek üzere “Hazine ve” ibaresi eklenmiştir.

MADDE 17- 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 99 uncu maddesinin başlığı “Sosyal güvenlikle ilgili düzenlemeler, bildirimler ve yurt dışından başvuru” şeklinde değiştirilmiş ve maddeye aşağıdaki fıkralar eklenmiştir.

“Bu Kanun ve bu Kanunla mülga kanunlar ile sosyal güvenliğe dair diğer kanunlar kapsamında Kuruma yapılması öngörülen başvurulardan Bakanlıkça uygun görülenler yurt dışında çalışma ve sosyal güvenlik müşavirlik veya ataşelikleri vasıtasıyla alınabilir.

Yurt dışından hangi başvuruların alınacağına, başvuruların alınmasına, Kuruma iletilmesine ve başvurulara dair diğer işlemlere ilişkin usul ve esaslar Bakanlıkça çıkarılan yönetmelikle düzenlenir.”

MADDE 18- 5510 sayılı Kanunun ek 19 uncu maddesinin birinci fıkrasının birinci cümlesinde yer alan “14.469” ibaresi “16.881” şeklinde değiştirilmiştir.

MADDE 19- 21/9/2006 tarihli ve 5544 sayılı Meslekî Yeterlilik Kurumu ile İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanunun mülga 20/A maddesi başlığı ile birlikte aşağıdaki şekilde yeniden düzenlenmiştir.

“Vekâlet ve istisna sözleşmesi ile yaptırılacak işler

MADDE 20/A- (1) Özel bilgi ve uzmanlık gerektiren geçici mahiyetteki işlerde; vekâlet veya istisna sözleşmesi ile yabancı danışman ve uzmanların, istisna sözleşmesi ile de yerli danışman ve uzmanların bilgi ve deneyimlerinden yararlanılabilir.

(Adıyaman Milletvekili Resul Kurt ve
Bursa Milletvekili Emine Yavuz Gözgeç ile
50 Milletvekilinin Teklifi)

(Plan ve Bütçe Komisyonunun
Kabul Ettiği Metin)

(2) Bunlara yapılacak ödeme tutarı bir ayda, 48.800 gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucunda bulunacak tutarın üç katını aşmamak üzere görevin önem ve niteliği ile çalışılan gün ve saat dikkate alınmak suretiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı tarafından tespit edilir.

(3) Bu madde kapsamında özel bilgi ve uzmanlıktan yararlanılması, sözleşme bitiminde kamu kurum ve kuruluşlarında herhangi bir pozisyon, kadro veya statüde çalışma açısından kazanılmış hak teşkil etmez.

(4) Hizmetinden yararlanılacak kişi ve gün sayısı dâhil bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan yönetmelikle belirlenir.”

MADDE 20- 27/6/1989 tarihli ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

“GEÇİCİ MADDE 48- 73 sayılı Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Kurulması ile Kamu Personel İşlemlerinin Yürütülmesine İlişkin Bazı Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerinde Değişiklik Yapılmasına Dair Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin geçici 1 inci maddesinin uygulanması kapsamında, unvanı veya görev yaptığı birim ya da bakanlığı değişenlerden mali hakları hususunda haklarında bu Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 12 nci maddesi veya ilgili diğer mevzuat hükümleri uygulananlar hakkında anılan düzenlemelerin uygulanmasına devam edilir.”

MADDE 21- Bu Kanunun;

a) 6 ncı, 7 nci ve 20 nci maddeleri 24/6/2025 tarihinden itibaren uygulanmak üzere yayımı tarihinde,

b) 13 üncü ve 14 üncü maddeleri 1/1/2026 tarihinde,

(2) Bunlara yapılacak ödeme tutarı bir ayda, 48.800 gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucunda bulunacak tutarın üç katını aşmamak üzere görevin önem ve niteliği ile çalışılan gün ve saat dikkate alınmak suretiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı tarafından tespit edilir.

(3) Bu madde kapsamında özel bilgi ve uzmanlıktan yararlanılması, sözleşme bitiminde kamu kurum ve kuruluşlarında herhangi bir pozisyon, kadro veya statüde çalışma açısından kazanılmış hak teşkil etmez.

(4) Hizmetinden yararlanılacak kişi ve gün sayısı dâhil bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan yönetmelikle belirlenir.”

MADDE 20- 27/6/1989 tarihli ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

“GEÇİCİ MADDE 48- 73 sayılı Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Kurulması ile Kamu Personel İşlemlerinin Yürütülmesine İlişkin Bazı Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerinde Değişiklik Yapılmasına Dair Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin geçici 1 inci maddesinin uygulanması kapsamında, unvanı veya görev yaptığı birim ya da bakanlığı değişenlerden mali hakları hususunda haklarında bu Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 12 nci maddesi veya ilgili diğer mevzuat hükümleri uygulananlar hakkında anılan düzenlemelerin uygulanmasına devam edilir.”

MADDE 21- Bu Kanunun;

a) 6 ncı, 7 nci ve 20 nci maddeleri 24/6/2025 tarihinden itibaren uygulanmak üzere yayımı tarihinde,

b) 13 üncü ve 14 üncü maddeleri 1/1/2026 tarihinde,

(Adıyaman Milletvekili Resul Kurt ve
Bursa Milletvekili Emine Yavuz Gözgeç ile
50 Milletvekilinin Teklifi)

c) 16 ncı maddesi 5234 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra yapılan işlemlere de uygulanmak üzere yayımı tarihinde,

ç) 19 uncu maddesi 4/6/2025 tarihinden itibaren uygulanmak üzere yayımı tarihinde,

d) Diğer maddeleri yayımı tarihinde, yürürlüğe girer.

MADDE 22- Bu Kanun hükümlerini Cumhurbaşkanı yürütür.

(Plan ve Bütçe Komisyonunun
Kabul Ettiği Metin)

c) 16 ncı maddesi 5234 sayılı Kanunun yayımlandığı tarihten sonra yapılan işlemlere de uygulanmak üzere yayımı tarihinde,

ç) 18 inci maddesi 2025 yılı Temmuz ayı ödeme döneminden itibaren uygulanmak üzere yayımı tarihinde,

d) 19 uncu maddesi 4/6/2025 tarihinden itibaren uygulanmak üzere yayımı tarihinde,

e) Diğer maddeleri yayımı tarihinde, yürürlüğe girer.

MADDE 22- Bu Kanun hükümlerini Cumhurbaşkanı yürütür.

