



Sulama Birliklerinde Yeni Bir Dönem Başlıyor... Personel Yine Mi Gözardı Edilecek?

Bu yazıda, sulama birliklerinin 1580 sayılı Kanun, 5355 sayılı Kanun ve 6172 sayılı Kanun ile yaptığı yolculuk değerlendirilmiştir.

SULAMA BİRLİKLERİNDE YENİ BİR DÖNEM BAŞLIYOR... PERSONEL YİNE Mİ GÖZARDI EDİLECEK?

Halil MEMİŞ ([1](#))

1- Giriş

Ekonomisinin içinde tarımın çok büyük bir yer kapladığı ülkemizde, tarımsal sulama amaçlı olarak faaliyet gösteren sulama birliklerinin yeri ve önemi herkes tarafından bilinen bir gerçektir.

Özellikle son yıllarda kendini gösteren küresel ısınma ve bunun tarımsal sulama üzerine olan olumsuz yansımaları sulama birliklerini çok daha önemli bir konuma getirmiştir.

Sulama Birliklerinin sayısı bugün 400'e yaklaşmış, Türkiye'nin sulu tarımının büyük bir kesimine hitap eder durumdadırlar.

Bu açıdan bakıldığında, sulama birliklerinin ne denli önemli bir yere sahip olduğu da ortadadır. Öyle ki, ehil olmayan ellere veya mevki hırslarına teslim edilemeyecek kadar önemlidir.

Bundan dolayıdır ki, sulama birlikleri ülkemizin gündemine geldiği günden bu yana sürekli olarak üzerinde tartışılan yapılar olmuş, hukuki yapıları sürekli değişime uğramıştır.

Bilindiği üzere, DSİ tasarrufu altındaki tesisleri, 1580 sayılı eski Belediye Kanununa göre kurulan ve adı sulama birliği olan birliklere devretmeye 1990'lı yıllarda hız vermiştir.

1580 sayılı Belediye Kanununun yürürlükte olduğu dönemde, bu Kanunun 133-148 inci maddeleri ile düzenlenen birliklere ait düzenleyici hükümlerin yetersiz kaldığı herkesin malumu iken, mahalli idarelerde yapılan reform çalışmaları çerçevesinde mahalli idare birliklerine has, içerisinde sadece mahalli idare birliklerinin yer aldığı bir kanuni düzenleme de yapılmıştır.

Yapılan bu kanuni düzenleme 5355 sayılı Mahalli İdare Birlikleri Kanunu'dur. Adı geçen bu Kanunda, sulama birlikleri 1580 sayılı Belediye Kanunu'nun aksine, açık bir şekilde bir mahalli idare birliği türü olarak yer almış ve farklı düzenlemelere tabi tutulmuştur.

5355 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden önce de hemen hemen aynı hukuki kurallara göre hizmet gören sulama birlikleri, Kanunda özel olarak düzenlenmiş olmaları nedeniyle 5355 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesi ile farklı bir hukuki kişilik ve kimlik kazanmışlardır. Bu hukuki kimlik ve kişilik, sulama birliklerinin daha etkin ve verimli hizmet görmesini sağlamış, gerek yöneticilerinin ve gerekse çalışanlarının moral ve motivasyonunu yükseltmiştir.

Ancak, sulama birliklerinin daha yeni yeni gelenekselleşmiş yapılarının oluşması nedeniyle ve gördükleri hizmetin özgünlüğü karşısında, mevcut hukuki durum içerisinde bazı noksanlıklar yaşadıkları ve bazı iyileştirmelere ihtiyaç duydukları bir gerçek olarak gündeme geldiği bir dönemde, her ne hikmetse sulama birlikleri üzerinde yeni çalışmalar yapılmış ve nihai olarak 6172 sayılı Sulama Birlikleri Kanunu, 2011 yılında yürürlüğe girmiştir.

Kısa bir not olarak ifade etmemiz gerekmektedir ki; bizce sebepleri malum olan nedenlerle şiddetli bir şekilde 6172 sayılı Sulama Birlikleri Kanunu'nun çıkarılması için mücadele verenler, güncel gelişmeler karşısında tabir caiz ise; "Dimyat`a pirince giderken evdeki bulgurdan olmuşlardır."

2011 yılında yürürlüğe giren 6172 sayılı Sulama Birlikleri Kanunu ile 6200 sayılı Kanunda yapılacak yeni düzenlemeler, sulama birliklerini farklı bir evreye sokmak üzeredir.

Komisyonlardan geçerek Meclisin gündemine gelen Kanun Tasarısı köklü bazı değişiklikler getirmektedir. Bunları şu şekilde sıralayabiliriz;

- Sulama Birliklerinin Kapatılması ve/veya Başka Kurumlara Devri.

- Sulama Birliklerinin Başkan Hariç Diğer Karar Organlarının Kaldırılması.

- Seçilmiş Başkanlık Sisteminden Atanmış Başkanlık Sistemine Geçilmesi.

Bu yazımızda; Detaya ve diğer hususlara ilişkin değerlendirme ve düşüncelerimizi saklı tutarak, özellikle sulama birlikleri ile ilgili düzenlemeler TBMM Komisyonlarında görüşülürken, kendisini bu konunun tarafı olarak görüp çalışma ve kamuoyu oluşturma çabası içerisinde olanların hiç üzerinde durmadıkları bir hususu değerlendireceğiz.

Evet; Tasarıda yer almayan ve hiç değinilmeyen bir husustan bahsediyoruz: "Sulama birliklerinin kapatılması veya başka kurumlara devri halinde, mevcut çalışanlarının akibetinin ne olacağı"

Zira çok iyi biliyoruz ki, bugün itibarıyla hakkında fesih işlemi uygulanan sulama birliklerinin personeli hiçbir iş güvencesine tabi değildir ve istihdamlarından doğan haklarını talep merciinin neresi olduğu bile hukuken belirlenmemiştir.

Bu nedenle, bu değerlendirmenin çok önemli olacağını ve özellikle Sulama Birliklerine yönelik Tasarının TBMM'de görüşülürken izah edeceğimiz konuların dikkate alınmasını ve Kanun koyucu tarafından yasalaştırılmasını arzu etmekteyiz.

2- Konumuzu İlgilendiren Tasarı Maddeleri

Tasarının 53 üncü maddesi ile 6172 sayılı Kanuna eklenmesi düşünülen Geçici 2 nci Maddenin birinci fıkrası hükmü şu şekildedir:

"GEÇİCİ MADDE 2- (1) Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla mevcut birliklerin tüzel kişiliği devam eder. Bu birliklerden kuruluş amacına ulaşamayacağı tespit edilenler DSİ'nin teklifi üzerine Bakan onayı ile feshedilir. Bu durumda 20 nci maddedeki hükümler uygulanır..."

Tasarının 8 inci maddesi ile 6200 sayılı Kanuna eklenmesi düşünülen Ek 12 nci Madde hükmü şu şekildedir:

"EK MADDE 12- 8/3/2011 tarihli ve 6172 sayılı Sulama Birlikleri Kanununa göre, tüzel kişiliği sona eren sulama birlikleri tarafından işletme ve bakım hizmetleri yerine getirilen sulama tesisleri ile DSİ tarafından inşa edilen sulama tesisleri DSİ tarafından işletilir veya DSİ'nin teklifi üzerine bağlı olduğu Bakan tarafından onaylananlar, işletme ve bakım hizmetleri yerine getirilmek üzere;

a) Büyükşehir belediyesinin görev alanı içinde kalan yerlerde yatırım izleme ve koordinasyon başkanlıklarına devredilebilir, yatırım izleme ve koordinasyon başkanlıkları tarafından devralman sulama tesisleri su ve kanalizasyon idarelerine veya ilçe belediyelerine devredilebilir.

b) Büyükşehir belediyesi dışında kalan yerlerde ise, belediyelere veya il özel idarelerine devredilebilir.

Birinci fıkraya göre sulama tesislerini devralan idareler bu tesislerin inşa maksatlarına uygun olarak işletme, bakım ve onarım hizmetlerini yapmakla, bu tesislerin proje alanında DSİ tarafından gerekli görülen sulama ve drenaj maksatlı ilave yapıları projelendirilip inşa etmekle, tesislerin rehabilitasyonunu yapmak veya yaptırmakla, bu Kanun gereğince tahakkuk ettirilecek varsa ortak işletmeye ait bedelleri ödemekle, sulama tesisinden faydalananlardan alınacak su kullanım hizmet bedelini Bakan tarafından tespit edilen en düşük ücret tarifesinden aşağı olmamak üzere belirlemekle görevlidir.

Sulama tesisleri, DSİ tarafından hizmet alımı suretiyle veya işletme hakkı devri yoluyla özel hukuk tüzel kişilerine işlettirilebilir.

İşletme hakkı devrine ilişkin ihale ve sözleşme usul ve esasları DSİ tarafından yürürlüğe konulan yönetmelikle belirlenir."

Birliklerin tüzel kişiliklerinin sona ermesi ve DSİ'ce işletilmesi veya büyükşehir belediyesi olan yerlerde yatırım izleme ve koordinasyon başkanlıklarına, büyükşehir belediyelerine bağlı su ve kanalizasyon idarelerine, büyükşehir ilçe belediyelerine, büyükşehir belediyesi dışında kalan yerlerde ise, belediyelere veya il özel idarelerine devredilebileceğine dair öngörülen hükümler ile Tasarının diğer hükümlerinde de, tüzel kişiliğin sona ermesi veya tasfiye halinde, bu birliklerde istihdam edilen personelin akibetinin ne olacağı hususunda herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır.

Bu durum, bir boşluk olduğu gibi, çalışan güvencesinin Devlet tarafından sağlanması gerekliliği açısından da önemsenmesi gereken bir husustur.

3- Sulama Birlikleri Personelinin Statüsüne İlişkin Tarihsel Süreç

a) Genel Olarak

Yukarıda birliklerle ilgili olarak bahsettiğimiz kısa kurumsal tarihçeye paralel olarak, çalışan personelinde statüsü evrilmelere sahne olmuştur.

Sulama birliklerinin, 1580 sayılı Belediye Kanunu ve 5355 sayılı Mahalli İdare Birlikleri Kanunu kapsamında oldukları dönemde,

- Memur istihdam edebiliyor,

- 5393 sayılı Belediye Kanununun 49 uncu maddesine göre sözleşmeli personel istihdam edebiliyor,

- Belediye ve Bağlı Kuruluşları İle Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelik kapsamında sürekli (kadrolu) işçi istihdam edebiliyor,

Ve memur ve işçi kadroları ile sözleşmeli personel pozisyonlarını karar organları vasıtasıyla belirleyebiliyor olmalarının karşısında, 6172 sayılı Sulama Birlikleri Kanununun yürürlüğe girmesiyle, bu kazanımların kaybedildiği bir sonuç ortaya çıkmıştır.

Bu kazanımların kaybedilmesi, esas itibariyle bu birliklerde çalışan memurlar dışındaki personelin kazanılmış haklarının da ellerinden alınması veya kullandırılmaması sonucunu doğurmuştur.

b) Memur İstihdamı ve Şimdiki Durum

Sulama birliklerinin, 1580 sayılı Belediye Kanunu ve sonrasında 5355 sayılı Mahalli İdare Birlikleri Kanunu kapsamında iken, aynı zamanda 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında da bulduklarından, bu birliklerde Devlet memuru istihdamı yasal olarak mevcuttu. Buna karşın, 6172 sayılı Kanun kapsamında, bu birliklerde Devlet memuru istihdamının mümkün olmaması nedeniyle, bu birliklerdeki memurlara Kanunun geçici 1 inci maddesi uyarınca nakil imkanı tanınmıştır.

6172 sayılı Sulama Birlikleri Kanunu'nun geçici 1 inci maddesinin 2 nci fıkrasında yer alan "(2) Kurulmuş olan sulama birliklerinde 657 sayılı Kanuna tabi olarak çalışan personel, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren bir yıl içinde Devlet Personel Başkanlığınca tespit edilecek ihtiyaca göre kadroları ile müktesseplerine uygun olarak diğer kamu kurum ve kuruluşlarına devredilir." hükmü çerçevesinde, sulama birliklerinin 6172 sayılı Kanuna tabi olmasıyla birlikte, memurlar diğer kamu kurumlarına nakledilmişlerdir. Böylece, bu birliklerde istihdam edilen memurların, kazanılmış hakları korunmuştur.

c) Sözleşmeli Personel İstihdamı ve Sözleşmelilerin Hak Kaybı

Sulama birliklerinin 6172 sayılı Kanun yürürlüğe girmeden önceki dönemde, 5393 sayılı Belediye Kanununun 49 uncu maddesi kapsamında sözleşmeli personel istihdamları söz konusuydu.

Sulama birliklerinde istihdam edilen ve sulama birlikleri 5355 sayılı Mahalli İdare Birlikleri Kanununa tabi iken 5393 sayılı Kanunun 49 uncu maddesine göre sözleşmeli personel statüsünde olan, halihazırda da 6172 sayılı Kanun kapsamında olmasına rağmen, sulama birliklerinde görevine devam eden teknik personellerin durumu ise memurlardan biraz daha farklı bir süreç takip etmiştir.

Sulama birliklerinde bugün itibariyle görev yapan ve 5355 sayılı Kanun çerçevesinde, 5393 sayılı Kanunun 49 uncu maddesine göre, sözleşmeli personel statüsünde istihdam edilen, 22.03.2011 tarihi itibariyle yürürlüğe giren 6172 sayılı Sulama Birlikleri Kanununun geçici 1 inci maddesinin (3) numaralı bendindeki "Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce kurulmuş olan birliklerde sözleşmeli personel

statüsünde çalışanlar, mevcut statüleri ile istihdam edilmeye devam olunur.” hükmü çerçevesinde 5393 sayılı Kanunun 49 uncu maddesindeki statüleri ile aynen devam edecekleri ve aynı statüde oldukları yönünde değerlendirilen sözkonusu teknik personel, anılan birliklerdeki memurlar başka kurumlara aktarılmasına rağmen kendi iradeleri dışında birliklerde bırakılmış, kendilerine hiçbir seçenek sunulmamıştır.

Buna karşılık, onlar gibi diğer mahalli idare birliklerinde sözleşmeli personel statüsünde çalışanlar ve halen devam edenler, 2013 yılında 6495 sayılı Kanunun 9 uncu maddesi ile 657 sayılı Kanuna eklenen geçici 41 inci madde hükmü doğrultusunda kadroya geçirilmişlerdir. Onlar gibi geçmişte bir mahalli idare birliği niteliği olan sulama birliklerinde çalışan, 6172 sayılı Kanunda yer alan ve yukarıda belirttiğimiz şekilde hükümle “mevcut statü”de denerek muhafaza edilen teknik personellerin, 6495 sayılı Kanun ile 657 sayılı Kanuna eklenen geçici 41 inci maddenin kapsamına, 6172 sayılı Kanuna tabi sulama birlikleri dahil edilmediği için memur kadrolarına geçişi yapılamamıştır.

Yani, Devletimiz tarafından tanınan ve kazanılmış hakka dönüşen sözleşmeli personel statüsünün doğal sonucu olarak, muadillerinin elde ettikleri haklara, sulama birliklerindeki ulaşılmadıkları, kazanılmış haklarının kanunlarla sonradan verilmiş doğal sonucunu elde edemediklerini ifade etmeliyiz.

d) Sürekli (Kadrolu) İşçi İstihdamı ve İşçilerin Hak Kaybı

Bilindiği üzere, 2007 yılında 5620 sayılı Kanun ile yapılan düzenlemelerle diğer kurumlarda birlikte il özel idareleri, belediyeler ve mahalli idare birlikleri ve o dönemde mahalli idare birliği statüsünde olduğu için sulama birliklerindeki geçici işçilerden sözleşmeli statüye geçemeyenler sürekli (daimi) işçi kadrolarına geçirilmişlerdir.

Yukarıda sözleşmeli personel için bahsedildiği gibi, 6172 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesiyle beraber, sulama birliklerinde istihdam edilip 5620 sayılı Kanunda kadro alan işçilerinin bu kadrolarının da, pratik olarak hiçbir anlamı kalmamıştır.

4- Değerlendirme ve Sonuç

Yukarıda da izah edildiği gibi, tabi oldukları mevzuat gereği 6172 sayılı Sulama Birlikleri Kanunundan önce istihdam ettikleri memur, sözleşmeli personel ve işçilerinin, kamu kurumu güvencesi bulunan sulama birlikleri personellerinden sadece memur olanlar kazanılmış haklarının gereği durumlarını nakil suretiyle muhafaza ettiklerini, diğer statüdekilerin ise mağduriyet yaşadıklarını görüyoruz.

Yazımızın başında belirttiğimiz Tasarının 53 üncü maddesi ile 6172 sayılı Kanuna eklenmesi düşünülen Geçici 2 nci maddenin birinci fıkrasıyla sulama birliklerinin feshinin esasları, 8 inci maddesi ile 6200 sayılı Kanuna eklenmesi düşünülen Ek 12 nci madde ile de, tüzel kişiliği sona eren sulama birlikleri tarafından işletme ve bakım

hizmetleri yerine getirilen sulama tesislerinin DSİ tarafından işletileceği veya DSİ'nin teklifi üzerine bağlı olduğu Bakan tarafından onaylananlar, işletme ve bakım hizmetleri yerine getirilmek üzere maddede sayılan kurumlara devredileceği öngörülmektedir.

Söz konusu Tasarıda, tüzel kişiliğin sona ermesi veya tasfiye halinde, bu birliklerde istihdam edilen personelin akibetinin ne olacağı hususunda herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır.

Bu durum, tasfiye olan diğer kamu kurum ve kuruluşlarındaki personel için yapılan düzenleme pratiğine tamamen aykırı bir sonuç doğurmaktadır.

Yukarıda ana hatlarıyla dile getirdiğimiz şekilde kanuni düzenlemelerle bazı kazanımlar ve güvenceler elde etmiş olan sulama birlikleri çalışanlarının da, devrolunan kurum ve kuruluşlara nakli konusunda bir düzenleme yapılması, nakil olmaması halinde ise hukuki güvencelerinin neler olacağının da kanunla düzenlenmesi gerekmektedir.

Bu çerçevedeki önerilerimiz řu şekildedir:

a) Sulama birliklerinde 5393 sayılı Kanuna tabi olarak sözleşmeli personel statüsünde oldukları dönemde 6172 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesiyle, mevcut statüleriyle istihdam edilmeye devam edilen personelin, 6495 sayılı Kanunun 9 uncu maddesi ile 657 sayılı Kanuna eklenen geçici 41 inci madde hükmü kapsamına alınacak şekilde yapılacak bir düzenleme ile memur kadrolarına geçirilerek diğer kamu kurumlarına nakillerini sağlayacak;

b) Sulama birliklerinin tüzel kişiliklerinin sona ermesi durumunda, sulama birliklerinde istihdam edilmekte olan ve 5620 sayılı Kanun ile sürekli (daimi) işçi kadrosuna geçirilen işçi personelin bu statüleri ile tesislerin devrolduğu kurumlara nakillerini sağlayacak;

c) 5620 sayılı Kanun sonucu kadroya geçmeyen ve geçici statüde kalan işçi personel ile bu Kanunun uygulanmasından sonra sulama birliğinde işçi statüsünde işe alınan ve halen istihdam edilmeye devam edilen işçi personelin de, aynı şekilde sürekli işçi statüsüne geçirilmelerini sağlayacak;

düzenlemeler yapılarak Tasarıya eklenmeli ve tasarıyla birlikte Kanunlaştırılarak yürürlüğe konmalıdır.

NOT: Katkı vermek isteyen arkadaşlarımız, görüşlerini ve önerilerini miargem@miargem.org.tr adresine gönderebilirler.

[1] Güncel gelişmeleri aşağıdaki sosyal medya adreslerimizden takip edebilirsiniz:

F: <https://www.facebook.com/HalilMemisTR/>

T: <https://twitter.com/HalilMemisTR>

L: <https://www.linkedin.com/in/halilmemistr/>

İ: <https://www.instagram.com/halilmemistr/>

Telefon: +90 (312) 473 84 23

E-Posta: mts@mevzuattakip.com.tr

Adres: Çetin Emeç Bulvarı Hürriyet Cad. No: 2/12 Çankaya ANKARA