

EKOPOLİTİK DÜŞÜNCE MERKEZİ YARGI ARAŞTIRMASI RAPORU



EKOPOLİTİK

ÖNSÖZ.....	4
GİRİŞ.....	5-6
BİRİNCİ BÖLÜM.....	7
YARGI REFORMU ÇALIŞMALARININ GENEL GÖRÜNÜMÜ.....	7
1. YARGI REFORMLARININ ULUSLARARASI ÇERÇEVESİ: AVRUPA BİRLİĞİ UYUM SÜRECİ VE AVRUPA KONSEYİ ÇALIŞMALARI.....	8
2. YARGI REFORMLARININ ULUSAL ÇERÇEVESİ: YARGI REFORMU STRATEJİ BELGELERİ VE EYLEM PLANLARI.....	9
3. BAROLARIN YARGI REFORMUNDAKİ ROLÜ.....	11
4. SİVİL TOPLUM KURULUŞLARI TARAFINDAN YAPILAN MUHTELİF ÇALIŞMALAR.....	12
4.1. İLKE İlim Kültür Eğitim Vakfı – Hukuk İzleme Raporu 2023	12
4.2. Daha İyi Yargı Derneği (DiY) - A'dan Z'ye Türk Yargı Reformu.....	13
4.3. Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etüdler Vakfı (TESEV) – Demokratikleşme ve Yargı Raporları	14
4.4. Yeni Türkiye Dergisi – Yargı Reformu Özel Sayısı.....	15
4.5. Prof. Dr. Emir Kaya – Türkiye’de Hukuk Zihniyeti.....	15
İKİNCİ BÖLÜM.....	17
YARGI CAMİASININ GENEL KANAATLERİ.....	17
1. BAĞIMSIZ VE TARAFSIZ YARGI.....	17
2. NİTELİKLİ İNSAN KAYNAĞI.....	17
3. MAKUL SÜREDE YARGILANMA.....	18
4. KURUMSAL ŞEFFAFLIK VE HESAP VEREBİLİRLİK.....	18
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	19
ANKET BULGULARI: DÖRT TEMA ETRAFINDA ANALİTİK DEĞERLENDİRME.....	19
1. METODOLOJİ VE GENEL GÖRÜNÜM	19
1.1. Katılımcı Profili	19
1.2. Memnuniyet ve Sorun Alanları.....	19
2. TEMA: BAĞIMSIZ VE TARAFSIZ YARGI.....	21
2.1. Vicdani Kanaat ile Dış Baskı Arasındaki Paradoks.....	21
2.2. Siyasi Talepler ve “Mutemet Hakim ve Savcı” Algısı.....	21
2.3. Coğrafi Teminat Eksikliği ve “Tayin” Korkusu.....	22
2.4. Savcılıkta Hiyerarşik Baskı	23
2.5. Atama ve Terfilerde Liyakat Sorunu.....	24
3. TEMA: NİTELİKLİ İNSAN KAYNAĞI	24
3.1. Gölge Hakimler: Karar Yazımında Zabıt Kâtiplerinin Rolü.....	25
3.2. Soruşturmanın Niteliği ve İddianame Sorunu.....	26
3.3. Adli Kolluk Yetersizliği.....	26
3.4. Meslekler Arası Güven Erozyonu: Çapraz Değerlendirmeler.....	27
3.5. Bilirkişilik: Yargı Yetkisinin Devri Riski.....	28
4. TEMA: MAKUL SÜREDE YARGILANMA.....	28
4.1. Kronik İş Yüğü ve “Fabrika Ayarlarına” Dönüş.....	28
4.2. Duruşma Kalitesi: “Dosya Okunmadan Çıkan Kursü”	29
4.3. Erişilebilirlik Sorunu ve İletişim Kopukluğu.....	30
4.4. Mesleki Tükenmişlik.....	30
5. TEMA: KURUMSAL ŞEFFAFLIK VE HESAP VEREBİLİRLİK.....	31
5.1. Gerekçeli Karar Hakkı: “Neden?” Sorusunun Yanıtsızlığı.....	31
5.2. Hukuki Öngörülebilirlik Sorunu.....	32
5.3. Meslek Etiği ve Yolsuzluk Algısı.....	32
5.4. Teknolojik Süreç Güvenliği ve Sorumluluk İzi.....	33
6. GENEL DEĞERLENDİRME: ANKET VERİLERİ IŞIĞINDA YARGININ GENEL PANORAMASI.....	33
6. 1. Yargı Bağımsızlığı ve Tarafsızlığı.....	33
6. 2. Makul Sürede Yargılanma	34
6. 3. Nitelikli İnsan Kaynağı.....	34
6. 4. Kurumsal Şeffaflık ve Hesap Verilebilirlik.....	34



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....	35
FAKÜLTEDEN ADLİYEYE YARGININ YENİDEN YAPILANDIRILMASI.....	35
1. ETKİN HUKUK SİSTEMİ.....	35
1.1. Kamu Denetçiliği Kurumu'nun (Ombudsmanlık) İşlevsel Dönüşümü.....	35
1.2. Baroların Baskı Grubu Niteliğinin Güçlendirilmesi.....	36
1.3. HSK Bünyesinde Tematik İzleme ve Analiz Daireleri.....	37
1.4. Ulusal Adalet Şurası ile Yıllık Sistematiik Değerlendirme.....	39
1.5. Toplumsal Mutabakat ve Kültürel Davranış Kodlarının Güçlendirilmesi.....	39
2. BAĞIMSIZ VE TARAFSIZ YARGI.....	40
2.1. Kuvvetler Ayrıılığı ve Yeni Anayasa Tartışmaları.....	40
2.2. Mülakat Sistemi	41
2.3. Görev Yeri Teminatı (Kürsü Güvencesi).....	42
2.4. Yargı Mensuplarının Mali Hakları ve Sosyal Güvenceleri.....	44
2.5. Sulh Ceza Mahkemelerinin Yeniden Kurulması.....	44
2.6. Hakim ve Savcılarının Çalışma ve Yaşam Mekanlarının Ayrılması.....	45
2.7. Ceza Hukukuna İlişkin Özel Bir Durum: İddianamenin İadesi veya Kabulünde Silahların Eşitliği.....	46
3. NİTELİKLİ İNSAN KAYNAĞI.....	47
3.1. Nitelikli Eğitim.....	47
3.1.1. Hukuk Eğitimi Öncesi Herhangi Bir Lisans Programından Mezun Olma Şartı.....	47
3.1.2. Teorik ve Pratik Eğitimi Kapsayan Beş Yıllık Program.....	48
3.2. Mesleki Nitelik.....	49
3.2.1. Mesleki Uzmanlaşma.....	49
3.2.1.1. Hakimlik.....	50
3.2.1.2. Savcılık.....	51
3.2.1.3. Avukatlık.....	52
3.2.1.4. Bilirkişilik ve Uzman Mütalaası.....	52
3.2.1.5. Adli Kolluk.....	53
3.2.1.6. Adli Katiplik.....	54
3.2.2. Kurumsal Uzmanlaşma.....	55
3.2.2.1. Türkiye Adalet Akademisi.....	55
3.2.2.2. Barolar.....	56
3.2.2.2.1. Barolarda Temsilîyet.....	56
3.2.2.2.2. İhtisas Baroları.....	58
3.2.2.2.3. Uluslararası Türk Barosu.....	58
3.3. Ahlakî Nitelik.....	59
3.3.1. Riskli Finansal Davranışlar.....	59
3.3.2. Sosyal Medya Kullanımı ve Dijital Görünürlük.....	59
3.3.3. Mesai Disiplini ve Çalışma Saatlerine Riayet.....	60
3.3.4. Nüfuz Ticareti ve Çıkar Çatışması.....	60
3.3.5. Yargı Mensuplarının Erişilebilirliği ve İletişim Kanalları.....	60
3.3.6. Savunma Etiği ve Avukatlık Mesleğinde Yozlaşma.....	61
3.3.7. Kılık-Kıyafet Disiplini ve Temsil Vakanı.....	61
3.3.7. Etik Kodlar ve Disiplin Yaptırımları.....	61
4. MAKUL SÜREDE YARGILANMA.....	62
5. KURUMSAL ŞEFFAFLIK VE HESAP VEREBİLİRLİK.....	63
HSK'nın Yeniden Yapılandırılması.....	63
SONUÇ.....	64



Ekopolitik Düşünce Merkezi olarak, Türkiye’de yargı anlayışı ve yargı yönetimine ilişkin yaklaşık on ay süren kapsamlı bir araştırma ve inceleme sürecinin sonunda, huzurdaki raporu kamuoyunun dikkatine sunmaktayız.

Bilinmelidir ki Türk yargı sisteminin sorunları yalnızca Cumhuriyet dönemine özgü değildir; Cumhuriyet öncesinde de var olmuş ve bu yapısal sorunlar dünden bugüne devam etmektedir. Bu nedenle aşağıdaki raporda tespit edilen konuların sadece bugünü değil, geçmişi de ilgilendiren ve çözüm üretmemiz gereken hususlar olduğunu düşünüyoruz.

Çalışmamız, yalnızca teorik bir değerlendirme değil; uygulamanın tüm katmanlarını dikkate alan, çok boyutlu ve bütüncül bir bakış açısının ürünüdür. Bu rapor hazırlanırken yalnızca akademik çevrelerin görüşleriyle yetinilmemiş; kürsünün önünde ve arkasında görev yapan hâkimler, savcılar, avukatlar, yardımcı adli personel, adalet bürokrasisi mensupları, geçmiş dönemlerde üst düzey yargı görevlerinde bulunmuş isimler ile siyaset kurumu içinde sorumluluk üstlenmiş aktörlerin değerlendirmelerine de başvurulmuştur. Bu farklı perspektiflerden gelen eleştiri ve öneriler, çalışmanın temel yapı taşlarından birini oluşturmuştur.

Araştırmamızın metodolojik yaklaşımı, yargı sistemini 360 derecelik bir bakış açısıyla ele almak olmuştur. Bu çerçevede yalnızca ulusal uygulamalarla yetinilmemiş; uluslararası alanda öne çıkan iyi uygulama örnekleri de incelenmiş, Türkiye’deki yargı sistemi ve pratikleriyle mukayeseli bir değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Elde edilen bulgular doğrultusunda, mevcut sorun alanlarının ötesine geçilerek, somut ve uygulanabilir öneriler geliştirilmesi hedeflenmiştir. Çalışma sürecinde, daha önce bu alanda kaleme alınmış ve referans olarak kabul edilen raporlar ayrıntılı biçimde incelenmiştir. Bu raporların önemli bir bölümünde sorun tespitlerinin büyük ölçüde örtüştüğü, buna karşılık çözüm önerilerinin ya sınırlı kaldığı ya da yeterince derinleştirilmediği gözlemlenmiştir. Bizler, bu çalışmada yalnızca kendi gözlem ve kanaatlerimize değil, geçmişte yapılmış tüm çalışmalara eleştirel bir gözle yaklaşarak, elde edilen verileri objektif ve akademik bir değerlendirmeden geçirmeyi esas aldık.

Son yıllarda Adalet Bakanlığı tarafından yürütülen reform ve modernizasyon çalışmaları kapsamında, adliye binalarının fiziki koşulları ile teknik altyapısı uluslararası standartlara uygun hâle getirilmiş; bu yatırımlar yargı mensuplarının çalışma ortamlarının geçmiş dönemlere kıyasla niteliksel olarak ileri bir seviyeye taşındığını göstermiştir. Buna ek olarak, yargı strateji belgeleri ve yargı reformu programları aracılığıyla adalet sistemindeki yapısal ve işleyişe ilişkin sorunların daha etkin biçimde ele alınmasına yönelik kapsamlı değerlendirmeler yapılmakta; yargı hizmetlerinin etkinliğini artırmaya yönelik güçlü bir kurumsal irade ortaya konulmaktadır. Bu çerçevede, ekopolitik perspektifle hazırlanan bu çalışmanın, mevcut reform süreçlerini farklı bir analitik bakış açısıyla değerlendirmeye katkı sunması ve politika yapıcılar ile karar alıcılara politika geliştirme süreçlerinde destek sağlaması amaçlanmaktadır.

Ekopolitik Düşünce Merkezi olarak, bu raporun ortaya çıkmasında emeği geçen başta Doç. Dr. Ramazan Artürk, Doç. Dr. Uğur Özdemir, Arş. Gör. Mustafa Bozoklu, Dr. İbrahim Uslu, Av. M. Emin Güleriyüz, Av. Abdülkadir Taplamacı ve Av. Altuğ Bayraktar’a; raporu okuyarak değerli görüş ve önerileriyle katkı sunan akademik ve yargı camiamızın tüm değerli mensuplarına teşekkür eder, şükranlarımızı sunarız.

Bu raporun, Türkiye’de yargı sisteminin güçlendirilmesine yönelik yapıcı bir tartışma zemini oluşturmasını ve hukuk devleti ilkesinin tahkimine katkı sağlamasını temenni ediyoruz.

Ekopolitik Düşünce Merkezi



Nizamülmülk'ün yüzyıllar öncesinden devlet yönetimine düştüğü o meşhur şerh, bugün hâlâ geçerliliğini korumaktadır: “Devlet küfr ile abad olur, ancak zulm ile abad olmaz.” Bu ilke, adaleti devletin bekasını sağlayan yegâne kolon olarak tarif eder. Ancak adalet kavramı, günümüzde sıklıkla dar bir çerçeveye sıkıştırılarak yalnızca yargılamanın ve ceza hukukunun bir sonucu olarak algılanmaktadır; bu ise eksik bir kavrayıştır. Adalet, özü itibarıyla “her şeyin yerli yerinde olması” halidir. Toplumsal işleyişte bir makam veya hak, onu hak etmeyen kişide bulunduğu oradaki denge bozulur ve zulüm doğar. Devletin asıl varlık sebebi de yasaları mekanik bir şekilde uygulamaktan öte, liyakati ve hakkaniyeti esas alarak bu yapısal dengeyi korumaktır. Adalet kavramının bu derinlikli ve bütüncül perspektifi, mevcut yargı pratiklerimizin ve kurumsal yapımızın değerlendirilmesinde de temel çıkış noktasını oluşturmaktadır.

Türkiye’de yargı sistemi, uzun süredir hem toplumsal hem de kurumsal düzeyde yoğun tartışmaların odağında yer almaktadır. Yargı bağımsızlığı, tarafsızlık, hukuk mesleklerindeki insan kaynağının niteliği, makul sürede yargılanma hakkının korunması ve kurumsal şeffaflık gibi temel alanlarda biriken sorunlar, yalnızca sokaktaki vatandaşın adalet algısını değil, aynı zamanda hukuk profesyonellerinin mesleki motivasyonunu ve kurumsal aidiyet duygusunu da etkilemektedir. Bu çerçevede yargı reformu, dönemsel olarak kamuoyunun ve karar alıcıların gündemine girmekle birlikte, çoğu zaman reel kısıtlar ve kurumsal geleneklerle uyumsuz “ideal” yargı modeli tasarımları ile özellikle ceza hukuku alanında karşılaşılan bireysel hak ihlallerine odaklanan siyasi aktivizm arasında salınan bir tartışma zemini üzerinde yürümektedir. Bu ikili eksen, reform taleplerinin hem toplum nezdinde hem de karar alıcılar nezdinde etkili ve uygulanabilir politikalar haline gelmesini zorlaştırmakta; taleplerin kimi zaman maksimalist ve hayattan kopuk olduğu yönündeki eleştirileri beslemektedir.

Raporun ilerleyen bölümlerinde ayrıntılı biçimde ele alınacak olmakla birlikte, daha en başta vurgulanması gereken husus, bir boşanma davasında veya kadastro davasında tarafların makul sürede yargılanma hakkı ile ceza yargılamasında yargının bağımsızlığı ve tarafsızlığı ilkesi arasında bir öncelik-sonralık ya da önem sıralaması kurmaktan kaçınma gereğidir. Yargı sistemine bütüncül ve mümkün olduğunca nötr bir perspektiften bakmak, farklı yargı kollarındaki ortak sorunları soğukkanlılıkla tespit etmek ve maksimalist yaklaşımlardan sakınarak ilerleme sağlanabilecek en kritik alanlarda etkili ve verimli çözüm önerileri geliştirmek, bu çalışmanın temel hareket noktalarından birini oluşturmaktadır. Böylelikle çalışma, reform tartışmalarını hem hak eksenli hem de kurumsal kapasiteyi gözetken dengeli bir çerçevede yeniden konumlandırmayı amaçlamaktadır.



Bu rapor, yargı reformuna ilişkin tartışmaların yalnızca normatif ve kavramsal düzeyde kalmasını önlemek; güncel veriye, sahadan gelen sistematik gözlemlere ve önceki çalışmaların analitik sentezine dayalı somut bir değerlendirme üretmek amacıyla hazırlanmıştır. Raporun temel çıkış noktası, yargı alanında sıkça dile getirilen sorunların, ölçülebilir göstergeler, tutarlı bir yöntem ve karşılaştırılabilir bulgularla desteklendiği, böylece hem tartışmanın niteliğinin yükseltildiği hem de reform alanlarının önceliklendirilmesinin mümkün hale geldiği bir çerçeve sunmaktır. Bu yolla, mevcut sorunların nedenlerini daha berrak şekilde ortaya koymak, hangi alanlarda yapısal dönüşüme ihtiyaç duyulduğunu göstermek ve reform süreçlerinde politika yapıcılara, meslek örgütlerine ve akademik çevrelere yol gösterici bir analiz sunmak hedeflenmektedir.

Bu amaç doğrultusunda rapor, üç temel kaynağa dayanmaktadır: (i) Türkiye'nin farklı illerinden yüzlerce hukuk profesyonelinin katılımıyla gerçekleştirilen kapsamlı anket çalışması; (ii) hâkim, savcı, avukat ve akademisyenlerden oluşan kıdemli hukukçularla yapılan derinlemesine mülakatlar; (iii) son yıllarda yayımlanmış yargı reformu raporları ile strateji belgelerinin karşılaştırmalı analizi. Bu üç kaynak birlikte ele alındığında, yargı sisteminin iç işleyişine, performansına ve reform ihtiyacına ilişkin algı, veri ve uygulama deneyimi, birbirini tamamlayan bir bütünlük içinde incelenebilmektedir.

Raporun ilerleyen bölümleri, önceki çalışmalardan elde edilen birikimi özetlemekte, sahadan gelen ortak kanaatleri sistematik biçimde aktarmakta, anket bulgularını dört temel tema etrafında ayrıntılı olarak incelemekte ve son bölümde yargı sistemimizin ihtiyaç duyduğu düşünülen çözüm önerileri sunmaktadır. Böylece çalışma, hem mevcut durumu nesnel biçimde ortaya koymayı hem de pratikte hayata geçirilebilir reform adımlarına ışık tutmayı amaçlamaktadır. Rapordan beklenen, yargı aktörleri arasındaki diyalogu güçlendiren, veri temelli ve ölçülebilir hedeflerle desteklenmiş bir reform perspektifine katkı sağlaması; tartışmaları kişisel deneyim ve tekil örnekler düzeyinden çıkararak kurumsal kapasite, yapısal dönüşüm ve hak temelli yaklaşım ekseninde yeniden çerçevelemesidir.



YARGI REFORMU ÇALIŞMALARININ GENEL GÖRÜNÜMÜ

Türkiye’de “yargı reformu” başlığı altında şekillenen çalışmalar, genel olarak üç ana kümede toplanmaktadır: (1) Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliği iş birliğiyle yürütülen uyum programları ile kapasite ve kalite projeleri, (2) yürütme organı tarafından hazırlanan resmî strateji belgeleri ve bunlara bağlı eylem planları, (3) meslek örgütleri, akademi ve sivil toplum kuruluşları (STK) tarafından üretilen değerlendirme ve politika raporları. Bu üç eksen, yargı alanındaki reform tartışmalarının hem normatif çerçevesini hem de kurumsal uygulama boyutunu belirleyen başlıca kanalları oluşturmaktadır.

Kamu kesimi tarafından yürütülen çalışmalar incelendiğinde, 2009 yılından bu yana dört ayrı “yargı reformu strateji” dönemi ve bunlara eşlik eden çok sayıda “yargı paketi” aracılığıyla mevzuat ve kurumsal yapıda ardışık değişiklikler yapıldığı görülmektedir. Bu süreçte özellikle 2021 tarihli İnsan Hakları Eylem Planı (İHEP) ile 2025–2029 dönemini kapsayan yargı strateji belgesi, son dönemin çerçeve metinleri olarak öne çıkmaktadır. Bununla birlikte, yargıda hedeflenen yapısal dönüşümlerin en yoğun ve bütüncül biçimde ele alındığı dönem, Avrupa Birliği’ne uyum sürecinin siyasal gündemde belirleyici olduğu yıllar olmuştur. Bu evre, hem mevzuat uyumu ve kurumsal kapasite geliştirme projelerinin çeşitlendiği, hem de yargının işleyişine ilişkin uluslararası standartlarla daha sık karşılaştırma yapıldığı bir dönem olarak dikkat çekmektedir.

Sivil toplumun yargı reformuna yönelik çalışmaları da büyük ölçüde bu döneme paralel olarak güçlenmiş; çeşitli STK’lar, meslek örgütleri ve akademik çevreler, hem normatif standartları hem de uygulamadaki sorunları ele alan kapsamlı raporlar, izleme çalışmaları ve reform önerileri üretmişlerdir. Ancak son on yılda, devletin yargı strateji belgeleri ve İHEP gibi programlarla reform gündemini sürdürmesine karşın, STK’ların yargı reformu başlığına dönük sistematik ve kapsamlı politika üretme faaliyetlerinde belirgin bir azalma gözlenmektedir.

Son dönemde akademi ve sivil toplum aktörlerinin ilgisi, büyük ölçüde yargı bağımsızlığı, ifade özgürlüğü ve ceza hukuku bağlamında adil yargılanma hakkı gibi belirli alanlarda yoğunlaşmıştır. Ortaya çıkan çalışmalar, daha çok somut dava örneklerine, kampanya odaklı izleme faaliyetlerine ve hak ihlallerine ilişkin kısa vadeli müdahale ve savunuculuk mekanizmalarına dayanmakta; bu nedenle, yargı reformunun kurumsal tasarım, insan kaynağı, performans ölçütleri ve hesap verebilirlik gibi daha geniş boyutlarını kapsayan bütüncül analizler görece sınırlı kalmaktadır. Bu durum, ceza yargılamasına ilişkin sorunların aciliyeti karşısında sivil toplumun akademik derinlikten ziyade siyasi aktivizmi önceleyen bir çizgiye yöneldiğini göstermektedir.

Huzurdaki çalışma, bir yandan kamu otoritesinin strateji belgeleri ve reform girişimlerini nesnel biçimde analiz etmeyi, diğer yandan sivil toplumun yargı reformu alanında yeniden veri temelli, bütüncül ve karşılaştırmalı değerlendirmeler üretmesine katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Böylece, dağınık ve çoğu zaman parçalı ilerleyen reform tartışmalarının, sistem düzeyinde bir bakış açısıyla ele alınmasına ve olası politika seçeneklerinin daha açık ve tartışılabilir hale gelmesine hizmet etmesi hedeflenmektedir.



1. Yargı Reformlarının Uluslararası Çerçevesi: Avrupa Birliği Uyum Süreci ve Avrupa Konseyi Çalışmaları

Türkiye’de yargı reformunun temel dinamosu, uzun süre Avrupa Birliği’ne (AB) uyum süreci olmuştur. Özellikle 2000’li yılların başından itibaren hazırlanan AB Uyum Paketleri, yargı alanında hem normatif çerçevenin hem de kurumsal yapının yeniden düzenlenmesine zemin hazırlamıştır. I. Yargı Reformu Strateji Belgesi’nde de açıkça ifade edildiği üzere, AB ile tam üyelik müzakerelerine başlayabilmek için Türkiye’nin Kopenhag Siyasi Kriterleri’ni yerine getirmesi; yani demokrasi, hukukun üstünlüğü ve insan haklarını güvence altına alan kurumların güçlendirilmesi ve azınlıklara saygı gösterilerek korunmasının sağlanması yönünde kapsamlı tedbirler alması beklenmiştir. Bu çerçevede yürürlüğe konulan reform paketleri, sadece münferit mevzuat değişikliklerinden ibaret kalmamış; yargının işleyişine, kurumlar arası denge ve denetim mekanizmalarına ve hak arama yollarına doğrudan etki eden dönüşümler üretmiştir.

Uyum süreci kapsamında, bir yandan ceza ve medeni yargılama alanını düzenleyen temel kanunlar güncellenmiş, diğer yandan yargı kurumlarının yapısı ve yetkileri yeniden tanımlanmıştır. Adli Tıp Kurumu’nun kurumsal kapasitesi güçlendirilmiş, uzmanlık alanları genişletilmiş ve bilimsel rapor üretme imkânları artırılmış; Devlet Güvenlik Mahkemeleri kaldırılarak olağanüstü nitelikteki özel yargı düzeneklerine son verilmiştir. İstinaf sistemi hayata geçirilerek bölge adliye ve bölge idare mahkemeleri üzerinden çift kademeli denetim mekanizması kurulmuş; böylece hem ilk derece mahkemelerinin iş yükünün dengelenmesi hem de karar kalitesinin yükseltilmesi hedeflenmiştir. Türk Ceza Kanunu ve Ceza Muhakemesi Kanunu ile bunları tamamlayan ikincil mevzuat yürürlüğe konularak suç tanımları güncellenmiş, usul güvenceleri güçlendirilmiş, tutuklama ve gözaltı rejimi yeniden düzenlenmiştir.

Bu sürece paralel olarak, Anayasa Mahkemesi’ne bireysel başvuru yolu tanınmış; temel hak ve özgürlüklere ilişkin ihlâl iddialarının iç hukukta etkili bir şekilde incelenmesini mümkün kılan yeni bir denetim katmanı oluşturulmuştur. Türk Ticaret Kanunu ve Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun yürürlüğe girmesiyle ticari ve özel hukuk uyuşmazlıklarının çözümünde uluslararası standartlarla daha uyumlu, öngörülebilir ve usulî süreçleri sadeleştirilmiş bir çerçeve benimsenmiştir. Hâkimler ve Savcılar Kurulu’nun yapısı yeniden düzenlenerek atama, terfi ve disiplin süreçlerinde liyakat, öngörülebilirlik ve kurumsal hesap verebilirlik vurgusu artırılmış; askerî yargının kapsamı aşamalı olarak daraltılmış ve sivillerin askerî mahkemelerde yargılanmasına son verilmesinin ardından askerî yargı tamamen tasfiye edilmiştir. Bu bütünlük, AB üyeliği perspektifinin sağladığı ivmeyle, yargı sisteminin modernleşmesi ve demokratikleşmesi yönünde kapsamlı adımlar atıldığını göstermektedir.

Ne var ki 2014-2015 yıllarından itibaren, Türkiye-AB ilişkilerinin genel seyrine paralel biçimde, katılım sürecinin yavaşladığı ve AB’nin yıllık Türkiye raporlarındaki dilin giderek daha eleştirel bir nitelik kazandığı görülmektedir. 2018’den bu yana katılım müzakerelerinin fiilen durma noktasına geldiği, 2024 tarihli son raporda da teyit edilmekte; Türkiye’nin hukukun üstünlüğü ve temel haklar alanında “başlangıç düzeyinde hazırlık” aşamasında olduğu, önceki raporlarda tespit edilen temel sorun alanlarında ilerleme kaydedilmediği ve ciddi endişelerin sürdüğü ifade edilmektedir. Bu değerlendirmeler, yargı alanında geçmişte atılan yapısal adımlar ile son yıllardaki uygulama ve algı arasındaki mesafenin altını çizmektedir.

Buna rağmen, uluslararası iş birliği kanalları tamamen kapanmamış; özellikle Avrupa Konseyi ile yürütülen ortak projeler aracılığıyla yargı alanında kapasite geliştirme faaliyetleri devam etmiştir. “Türk Yargısının İfade Özgürlüğü Konusunda Kapasitesinin Güçlendirilmesi” ve “İdari Yargının Etkinliğinin Artırılması ve Danıştay’ın Kurumsal Kapasitesinin Güçlendirilmesi” projeleri, bu iş birliği alanlarının örneklerinden sadece birkaçıdır.



Bu çerçevede hâkim ve savcıların Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi içtihadını uygulama bilgi ve becerilerinin geliştirilmesi, idari yargıda kanıta dayalı politika oluşturma ve dava yönetiminin etkinleştirilmesi, iş yükünün azaltılmasına dönük alternatif uyuşmazlık çözüm mekanizmalarının güçlendirilmesi ve temyiz sürelerinin kısaltılması gibi hedefler benimsenmiştir.

Ayrıca “Yargıtay’ın Kurumsal Kapasitesinin Güçlendirilmesi”, “Türkiye’de Ceza Adalet Sisteminin Güçlendirilmesi ve AİHS İhlallerinin Önlenmesi”, “Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yollarının Geliştirilmesi”, “Kadınların Adalete Erişiminin Desteklenmesi”, “Aile Mahkemelerinin Etkinliğinin Artırılması” ve “Baroların ve Avukatların Avrupa İnsan Hakları Standartları Konusunda Kapasitesinin Güçlendirilmesi” gibi projeler aracılığıyla da ceza adaleti, aile hukuku, idari yargı ve avukatlık mesleği gibi farklı alanlarda hem kurumsal hem de mesleki kapasitenin güçlendirilmesi amaçlanmıştır. Böylelikle, AB katılım sürecinin yavaşlamasına karşın, yargı reformu gündeminin uluslararası standartlar ve iyi uygulama örnekleriyle ilişkisinin tamamen kopmadığı; daha çok proje temelli ve teknik iş birliği kanalları üzerinden devam ettiği görülmektedir.

2. Yargı Reformlarının Ulusal Çerçevesi: Yargı Reformu Strateji Belgeleri ve Eylem Planları

Türkiye’de yargı reformu, esas olarak Adalet Bakanlığı tarafından hazırlanan Yargı Reformu Strateji Belgeleri ve bunlara bağlı Eylem Planları temelinde yürütülmektedir. Bu çerçevede, 2009–2015 yıllarını kapsayan I. Yargı Reformu Stratejisi, 2015–2019 yıllarını kapsayan II. Yargı Reformu Stratejisi, 2019–2023 dönemini kapsayan III. Yargı Reformu Stratejisi ve 2025–2029 dönemini kapsayan IV. Yargı Reformu Stratejisi ardışık bir reform döngüsü oluşturmaktadır. Bu belgelerle birlikte, uygulama takvimi, sorumlu kurumlar, performans göstergeleri ve izleme–değerlendirme usullerinin belirlendiği Eylem Planları kabul edilmekte; reform sürecinin bütüncül biçimde kavranabilmesi ancak strateji belgesi ile eylem planının birlikte değerlendirilmesiyle mümkün olabilmektedir.

Sürecin bütününe bakıldığında, Yargı Reformu Strateji Belgelerinin süreklilik arz eden temalarının belirgin biçimde öne çıktığı görülmektedir. Bu temalar, adil yargılanma hakkının somut bir uzantısı olarak makul sürede yargılanma ve adalete erişim; yargı bağımsızlığı ve tarafsızlığı ile hukuki güvenliğin güçlendirilmesi; yargılama usullerinin sadeleştirilmesi ve hızlandırılması; teknoloji destekli adalet hizmetleri (UYAP, e-duruşma, e-tebligat vb.) ve alternatif uyuşmazlık çözüm yollarının yaygınlaştırılması olarak özetlenebilir. 2009’dan bu yana hazırlanan tüm belgelerde bu çerçevenin korunduğu, 2015–2019 ve 2019–2023 dönemlerinde kurumsal ve teknik adımlarla derinleştirildiği; 2025–2029 döneminde ise hem bazı uygulamaların somutlaştırılması hem de izleme–değerlendirme, takvim ve sorumluluk matrisi aracılığıyla daha ölçülebilir hâle getirilmesinin hedeflendiği görülmektedir.

Makul sürede yargılama ve usulün sadeleştirilmesi başlığında Strateji Belgeleri; istinaf ve temyiz mercilerinin kapasitesinin güçlendirilmesi, duruşma öncesi işlemlerin hızlandırılması, gereksiz tebligat ve keşif adımlarının azaltılması, etkin zaman yönetimi ve dava yönetimi tekniklerinin uygulanması gibi tedbirlere odaklanmaktadır. 2019–2023 döneminde bölge adliye ve bölge idare mahkemelerinin sayısal ve yapısal olarak güçlendirilmesi, mahkeme sayılarının ve yetki alanlarının yeniden düzenlenmesi ve iş yükü dengesinin gözetilmesi bu yaklaşımın somut örnekleri arasında yer almıştır. 2025–2029 dönemi için öngörülen istinafın etkinliğinin artırılması, temyiz mercileri bakımından hedef sürelerin belirlenmesi ve daire/üye planlamasının bu hedeflerle uyumlu şekilde yapılandırılması gibi daha sonuç odaklı hedefler, temalar üzerindeki stratejik sürekliliğin yeni bir aşamasını ifade etmektedir.



Adalet erişimi, tüm dönemlerin ortak eksenlerinden bir diğeridir. Strateji belgeleri, adli yardımın kapsamının genişletilmesi, başvuru ve yargılama maliyetlerinden kaynaklanan engellerin azaltılması, dezavantajlı grupların adalete erişimi için özel mekanizmaların geliştirilmesi ve “her yerde erişilebilir adalet” hedefi etrafında birleşmektedir. 2025-2029 Yargı Reformu Strateji Belgesi ve buna bağlı Eylem Planı’nda elektronik başvurunun daha yaygın hâle getirilmesi, adli hizmetlerin ülke geneline dengeli biçimde dağıtılması, mahkemelere fiziksel erişimin güç olduğu yerlerde alternatif hizmet modellerinin geliştirilmesi ve başvuru süreçlerinin sadeleştirilmesi gibi tedbirler doğrudan faaliyet listesine bağlanmıştır.

Yargı bağımsızlığının ve tarafsızlığının güçlenmesi, yalnızca anayasal güvencelerle sınırlı bir konu olarak değil, aynı zamanda insan kaynağının niteliği ve mesleki standartlarla bağlantılı bir alan olarak ele alınmaktadır. Strateji Belgeleri bu ilişkiyi; hâkim-savcı yardımcılığı kurumunun güçlendirilmesi, meslek öncesi ve meslek içi eğitimin kurumsallaştırılması, liyakat ve nesnel kriterlere dayalı atama-terfi-nakil sistemlerinin geliştirilmesi, iş yükü ile uyumlu görev dağılımı ve uzmanlaşmanın artırılması, performans ve etik standartlarının kurumsal düzeyde tanımlanması gibi araçlar üzerinden kurmaktadır. Bu yaklaşım çerçevesinde hem nitelikli hem de bağımsız karar verebilen bir yargı kadrosunun oluşturulmasının, kararların dış etkilerden arınmış, öngörülebilir ve tutarlı biçimde alınmasını destekleyeceği varsayılmaktadır.

Yargı Reformu Strateji Belgelerinde en yoğun vurgu alan konulardan biri de teknoloji ve dijitalleşmedir. UYAP, e-duruşma ve e-tebligat uygulamaları, yargılama süreçlerini hızlandırma, şeffaflaştırma ve izlenebilir kılma araçları olarak öne çıkmaktadır. Yeni dönemde teknoloji, yalnızca “hız” unsuru açısından değil, aynı zamanda ölçme-değerlendirme ve standartlaştırma bakımından da kullanılmaktadır. Yapay zekâ destekli kayıt-veri altyapısının, elektronik raporlama mekanizmalarının ve performans göstergelerinin yaygınlaştırılması hem mahkemelerin hem de idari birimlerin işleyişine ilişkin daha nesnel ve karşılaştırılabilir veri üretilmesini amaçlamaktadır. Eylem Planları, bu verilerin nasıl toplanacağı, hangi periyotlarla raporlanacağı ve hangi kurumların sorumlu olacağına ilişkin ayrıntılı düzenlemeler içermektedir.

Hakların korunması ve uyum başlığında da tematik çizginin sürekliliği göze çarpmaktadır. İfade özgürlüğü, kişi özgürlüğü ve güvenliği, tutuklamanın istisnai bir tedbir olarak kalması, etkili başvuru yollarının güçlendirilmesi ve Anayasa Mahkemesi ile Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi içtihadına uyum vurgusu, 2009’dan bu yana hazırlanan belgelerin ortak referans noktalarıdır. 2025–2029 Strateji Belgesi, önceki dönemlerde benimsenen bu ilkeleri teyit ederken, mağdur odaklı ceza adaleti yaklaşımı, kararların açık, zamanında ve denetlenebilir gerekçelerle tesis edilmesi ve ölçülülük ilkesinin somutlaştırılması gibi daha görünür hedeflere de yer vermektedir.

Alternatif uyuşmazlık çözüm yolları da Strateji Belgelerinde sürekli vurgulanan başlıklar arasındadır. Belgelerde, mahkemelerin iş yükünü azaltmak, uyuşmazlıkların daha kısa sürede ve tarafların rızasına dayalı şekilde çözülmesini teşvik etmek amacıyla arabuluculuk, uzlaştırma ve benzeri mekanizmaların geliştirilmesi öngörülmektedir. 2015–2019 döneminde özellikle arabuluculuk kurumunun teşvik edilmesi ve kurumsallaştırılması ön plana çıkmış; 2019–2023 döneminde bu uygulamanın kapsamı genişletilerek ticari uyuşmazlıklar ve iş uyuşmazlıklarında zorunlu arabuluculuk düzenlemeleri hayata geçirilmiştir. 2025–2029 Strateji Belgesi ve Eylem Planı’nda ise arabuluculuk ve uzlaştırma uygulamalarının etkinliğinin artırılması, aile hukuku ve tüketici uyuşmazlıkları gibi alanlarda daha yaygın biçimde uygulanması ve bu süreçlerde kalite standartlarının yükseltilmesi yönünde hedefler ortaya konulmaktadır.



Genel bir değerlendirme yapıldığında, Yargı Reformu Strateji Belgelerinin her döneminde hukuk sistemini iyileştirmeye yönelik önemli ve kapsamlı adımların öngörüldüğü; kanun değişiklikleri, kurumsal yeniden yapılanmalar ve idari düzenlemeler yoluyla bu adımların önemli bir bölümünün fiilen hayata geçirildiği görülmektedir. Belge düzeyinde bakıldığında reform tasarımının genel olarak bütüncül, bilimsel temelli, geniş kapsamlı ve ilkeler bakımından tatmin edici bir çerçeve sunduğu söylenebilir. Ancak bu çerçevenin uygulanmasında, özellikle reformları taşıyacak insan kaynağına yeterli önemin verilmediği; hâkim, savcı ve diğer yargı personelinin nitelik, iş yükü, çalışma koşulları ve mesleki kapasite bakımından reform hedeflerine tam anlamıyla eşlik edemediği dikkat çekmektedir. Tasarım ile uygulama arasındaki açıklığın önemli bir kısmı, bu insan kaynağı boyutundaki sınırlılık ve dengesizliklerden kaynaklanmaktadır.

Diğer yandan, strateji belgelerinde ifade edilen bazı hedef ve ilkelerin, uygulamada büyük ölçüde temenni düzeyinde kaldığı, hayata geçirilme oranlarının sınırlı olduğu ve bu durumun reform süreçlerine ilişkin güveni zayıflattığı görülmektedir. Karar alıcılar tarafından sıklıkla dile getirilen maksimalizm eleştirisinin, kimi yönleriyle bizzat reform tasarımlarının kendisi için de geçerli hâle geldiği; bir yandan yüksek beklentiler yaratılırken, diğer yandan bu beklentilerin gerektirdiği kurumsal ve normatif dönüşümün tam anlamıyla gerçekleştirilemediği anlaşılmaktadır. Bu tablo, yargı reformlarının adli sistemin teknik ve idari kapasitesini geliştirme bakımından görece başarılı, ancak hukuki güvenlik, temel hakların korunması ve yargı bağımsızlığı gibi alanlarda aynı ölçüde tatmin edici sonuçlar üretmediği yönündeki algıyı pekiştirmekte ve yeni reform girişimlerinin inandırıcılığı açısından ayrıca dikkate alınması gereken bir risk alanına işaret etmektedir.

3. Baroların Yargı Reformundaki Rolü

Yargı reformu tartışmalarında baroların ve Türkiye Barolar Birliği'nin (TBB) kurumsal katkıları, ağırlıklı olarak iki eksende yoğunlaşmaktadır: (i) devlet tarafından hazırlanan strateji belgelerine görüş bildirerek tasarım sürecine katılmak, (ii) bu belgelerin ve genel olarak yargı politikalarının uygulama sonuçlarını izlemek ve kamuoyuna yansıtmak. Adalet Bakanlığı tarafından yürütülen istişare süreçlerinde barolar ve TBB, savunma mesleğinin kurumsal güvenceleri, avukatların çalışma koşullarının iyileştirilmesi, adli yardım sisteminin güçlendirilmesi, stajyer ve genç avukatların haklarının korunması, mesleki bağımsızlık ve mesleki örgütlenmenin güvenceleri gibi başlıklarda görüş ve önerilerini sunmakta; böylece strateji belgelerinin hazırlanmasında paydaş temsiline dayalı bir zeminin oluşmasına katkıda bulunmaktadır.

Uygulama sürecine gelindiğinde ise baroların katkısı, daha çok izleme, değerlendirme ve kamuoyu bilgilendirmesi yoluyla ortaya çıkmaktadır. Barolar ve TBB tarafından hazırlanan raporlar, değerlendirme notları ve basın açıklamaları, planlanan faaliyetlerin ne ölçüde hayata geçirildiğine, mevzuat değişikliklerinin uygulamadaki etkisine ve yargının farklı kollarında ortaya çıkan sorun alanlarına ışık tutmaktadır. Ankara Barosu'nun III. Yargı Reformu Strateji Belgesi'ne ilişkin izleme raporu bu yaklaşımın somut örneklerinden biridir; söz konusu rapor, strateji belgesinde öngörülen faaliyetlerin gerçekleşme düzeyini sistematik biçimde ortaya koyarak şeffaflık ve hesap verebilirlik mekanizmalarına katkı sağlamıştır.

Bununla birlikte, baroların bugüne kadarki katkılarının, büyük ölçüde savunma mesleğinin kurumsal statüsü, avukatların özlük hakları ve adli yardım gibi daha çok meslek temelli alanlarda yoğunlaştığı; yargı sisteminin bütününe yönelik, kapsamlı ve bütüncül bir yargı reformu tasarımı tek başına üstlendikleri örneklerin oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Oysa yargının üç temel ayağından biri olan avukatlık kurumu, uyuşmazlıkların tüm aşamalarına nüfuz eden konumu itibarıyla hem yargılama süreçlerini hem de yargı hizmetlerinin sonuçlarını



en geniş perspektiften gözlemlene imkânına sahiptir. Bu konum, baroları yapısal sorunları tespit etme ve reform seçeneklerini tartışma bakımından güçlü bir aktör hâline getirmektedir.

Yargı reformu süreçlerinin mevcut manzarası analiz edildiğinde; baroların etkin bir paydaş değil aksine, karar alma mekanizmalarında büyük ölçüde edilgen bir izleyici konumunda oldukları görülmektedir. Yargı uygulamalarında sistemik tıkanıklıklardan ve işleyiş sorunlarından en doğrudan etkilenen meslek grubunun, ironik bir biçimde, bu sorunları gidermeyi amaçlayan reformların tasarım aşamasında en az söz sahibi olması, süreçteki temel bir yapısal çelişkiye işaret eder. Mevcut katılım pratiği, yapısal dönüşümü sürükleyecek kurucu bir iradeden ziyade, çoğunlukla süreç dışından geliştirilen reaktif ve sınırlı reflekslerle şekillenmektedir. Bu durum, savunma makamının reformun öznesi değil, nesnesi olarak konumlandırıldığı bir asimetri doğurmaktadır. Raporun müteakip bölümlerinde, söz konusu edilgenliğin kökenleri, bizzat baro yönetimlerinin teşekkül tarzındaki yapısal dinamiklerde aranacak; buradan hareketle, avukatların mesleki iradelerinin yönetim kademelerinde daha sahih ve güçlü bir temsiliyet bulabilmesi adına yeni bir kurumsal model önerisi sunulacaktır.

4. Sivil Toplum Kuruluşları Tarafından Yapılan Muhtelif Çalışmalar

4.1. İLKE İlim Kültür Eğitim Vakfı – Hukuk İzleme Raporu 2023

İLKE Vakfı Toplumsal Düşünce ve Araştırmalar Merkezi (TODAM) tarafından hazırlanan Hukuk İzleme Raporu 2023, Türkiye’de hukuk alanındaki gelişmeleri ulusal ve uluslararası veriler eşliğinde izleyerek bütüncül bir çerçevede sunmayı amaçlamaktadır. Rapor, yüksek yargı ve yargı bürokrasisi, insan hakları ve hukukun üstünlüğü, ceza–hukuk–idari yargı, düzenleyici ve denetleyici kurumlar, alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri ve hukuk eğitimi gibi başlıklarda yıllık bir panorama ortaya koymakta; böylece hem karar alıcılar hem de kamuoyu için sistematik bir “hukuk alanı hafızası” üretmeyi hedeflemektedir.

Metodoloji bakımından çalışma, disiplinlerarası bir yaklaşımı benimsemekte ve hukuku yalnızca teknik bir norm alanı değil, siyaset, sosyoloji ve iktisat ile kesişen çok boyutlu bir toplumsal düzen alanı olarak ele almaktadır. Bu doğrultuda rapor, adli istatistikler ve nitel göstergeler üzerinden yılın genel görünümünü analitik biçimde resmetmekte; bulgularını tematik alt bölümler hâlinde yapılandırarak hem yargı sisteminin işleyişine hem de hukuk devletinin genel performansına ilişkin karşılaştırılabilir bir çerçeve sunmaktadır.

Raporun temel tespiti, Türkiye’nin hukuk gündeminin iki ekseninde toplandığıdır: tarihsel ve toplumsal kökleri derin olan kronik sorunlar ile döneme göre değişen, daha çok konjonktürel nitelikte seyreden sorunlar. Bu çerçevede, yargı bürokrasisi ile yüksek yargı arasındaki ilişkilerin sağlıklı yürütülmemesi hâlinde bizzat bir uyuşmazlık kaynağına dönüşebildiği; yargı bağımsızlığı, hâkim–savcı niteliği ve yüksek yargının anayasal konumuna dair belirsizliklerin giderilmesinin hukuk devletinin asgari güvenceleri bakımından kritik önemde olduğu vurgulanmaktadır.

Temel haklar alanında rapor, özellikle iki göstergelyi öne çıkarmaktadır: makul sürede yargılanma hakkı ve yargı kararlarına tam uyum. Bu iki alanda atılacak görece küçük fakat somut ve ölçülebilir adımların, hukuk sistemine duyulan güveni kısa sürede artırma potansiyeli taşıdığı belirtilmektedir. Ceza yargısı bakımından tutarlı, öngörülebilir ve hakkaniyetli bir işleyişin toplumsal barış açısından belirleyici olduğu; hukuk yargısında ise iş yükü düzeyi, duruşma pratiği ve hâkimlerin mesleki donanımındaki eksikliklerin uyuşmazlık çözme kapasitesini sınırladığı tespit edilmektedir. Bu nedenle rapor, özellikle arabuluculuk başta olmak üzere yargı dışı çözüm mekanizmalarının alan ve niteliğinin güçlendirilmesini, ancak bunun yargının asli sorumluluğunu ikame etmeyecek şekilde tasarlanmasını önermektedir.



İdari yargı bağlamında rapor; iş yükünün azaltılması amacıyla personel yetkinliğinin artırılması, mahkeme sayısının ve uzmanlaşmanın rasyonel biçimde yeniden düzenlenmesi ve idari uyumsuzluklarda gerçekten yetkili kamu görevlilerinin rol aldığı etkili ön-yargısal çözüm yollarının geliştirilmesini önermektedir. Düzenleyici ve denetleyici kurumlar bakımından ise kurumsal bağımsızlığın, nitelikli insan kaynağının ve teknolojik kapasitenin güçlendirilmesi; böylece hem piyasa işleyişine hem de hak ve özgürlükler alanına ilişkin kararların daha öngörülebilir ve denetlenebilir hâle gelmesi gerektiği vurgulanmaktadır.

Rapor, alternatif uyumsuzluk çözüm (AUÇ) kültürünün yaygınlaştırılmasını, yalnızca dava sayısını azaltan pratik bir araç değil, aynı zamanda veriyle izlenen bir kalite güvencesi rejimiyle birlikte kurgulanması gereken bir alan olarak ele almaktadır. Bu kapsamda, AUÇ süreçlerinde standartların belirlenmesi, taraf iradesinin korunması ve elde edilen sonuçların yargısal denetime açık olması temel ilkeler arasında sayılmaktadır. Hukuk eğitimi bakımından ise, müfredatın güncellenmesi, ölçme-değerlendirme yöntemlerinin gözden geçirilmesi ve hukuk klinikleri gibi uygulamalı eğitim araçlarının “tek başına çözüm” olarak değil, temel mesleki becerileri sistematik olarak kazandırmaya hizmet eden tamamlayıcı araçlar olarak tasarlanması gerektiği ifade edilmektedir.

Genel çerçevede Hukuk İzleme Raporu 2023, sorunların yalnızca tekrarlanmasına dayalı bir eleştirel söylemle yetinmek yerine; açık bir değerler zemini, aşamalı ilerleme ilkesi ve geniş tabanlı toplumsal mutabakatla desteklenen bir reform yaklaşımının hukuk devletini güçlendireceğini ortaya koymaktadır. Bu yönüyle rapor, hem mevcut yargı reformu stratejilerinin izlenmesi hem de gelecekte geliştirilecek politika seçeneklerinin tartışılması için veri temelli ve karşılaştırılabilir bir referans metin işlevi görmektedir.

4.2. Daha İyi Yargı Derneği (DİY) - A'dan Z'ye Türk Yargı Reformu

Daha İyi Yargı Derneği, Türkiye’de yargı alanında sistemsal ve kurumsal çözüm üretmeyi amaçlayan, çalışmalarını “A’dan Z’ye Türk Yargı Reformu” başlıklı kapsamlı tasarım etrafında derinleştiren bir sivil inisiyatifdir. Dernek, yargı sorununa ilişkin farklı zamanlarda çeşitli rapor ve taslaklar yayımlamış olmakla birlikte, bu çalışmaların çekirdeğini “A’dan Z’ye Türk Yargı Reformu için 9 Çözüm Önerisi” başlıklı metin oluşturmaktadır. Söz konusu çalışma, yargının siyasal etkiden arındırılması, hesap verebilirliğin ve kalite odaklı yönetimin kurumsallaşması ve uyumsuzlukların hızlı ve etkili çözümü için bütüncül bir mimari önermektedir.

Bu çerçevede geliştirilen dokuz öneri, özetle şu başlıklar etrafında toplanmaktadır:

1. Yargı idaresinin yeniden tasarımı: Hâkimler ve Savcılar Kurulu’nun yerine, toplumun tüm kesimlerini temsil eden, hiçbir kişi, grup veya koalisyonun nüfuzu altına giremeyecek şekilde tasarlanan, yargı hizmetinin kalitesine odaklı düzenleyici bir Adalet Yüksek Kurumu’nun (AYK) ihdası ve bu kuruma, sürekli istişare ve tavsiye mekanizması işlevi görecektir Daimî Hukuk Şûrası’nın eşlik etmesi.
2. Yargı idaresinin yargısal denetimi: Yargının idaresine ilişkin her türlü karar ve işlemin -AYK kararları dâhil- etkin yargısal denetime açık olması; bu amaçla yargı konularında uzmanlaşmış bir Adalet Yüksek Mahkemesi’nin kurulması.
3. Anayasa Mahkemesi’nin güçlendirilmesi: Anayasa Mahkemesi’nin kapasite ve tarafsızlığını artırmak üzere daire sayısının üçe, üye sayısının 15’ten 30’a çıkarılması; üyelerin seçiminde kamuya açık, şeffaf, nesnel kriterlere dayalı ve yargısal denetime tabi süreçlerin işletilmesi.
4. Meslek örgütlerinin statüsü: Her bir hukuk mesleği için, yalnızca meslek mensuplarınca yönetilen, anayasal güvenceye sahip, tam bağımsız yargısal meslek kuruluşlarının oluşturulması ve bu kuruluşların yargı hizmetinin kalitesine ilişkin rolünün kurumsal olarak tanımlanması.



5. Liyakat temelli atama ve terfi: Yargı görevlerine kabul ve atamalarda tam liyakat ilkesinin egemen kılınması; Anayasa Mahkemesi, Yargıtay ve Danıştay üyeliklerine adaylık ve atama süreçlerinin kamuoyu katılımına açık, gerekçeli oy kullanılan ve tüm aşamaları yargısal denetime elverişli, tam şeffaflık ve hesap verebilirlik standardına kavuşturulması.
6. Hukuk mesleklerinde kariyer mimarisi: Ahi geleneğinden esinlenen yeknesak bir hukuk meslekleri kariyer planı oluşturularak insan kaynağının ihtiyaca göre geliştirilmesi, liyakat esaslı değerlendirilmesi ve meslekler arası geçiş ve uzmanlaşmanın rasyonel ölçütlere bağlanması.
7. Bölgesel planlama ve uzmanlaşma: Mahkemeler ve yargı personelinin 26 kalkınma bölgesi temelinde rasyonel dağıtımı; uzmanlık gerektiren alanların belirli merkezlerde yoğunlaştırılması ve aynı zamanda yargı hizmetine fiziksel ve coğrafi erişimin kolaylaştırılması.
8. Uyuşmazlık yönetimi ve süreç tasarımı: Uyuşmazlıkların erken aşamada tespitiyle iş yükünün öngörülebilir hâle getirilmesi, kaynakların ileriye dönük planlanması, modern dava ve uyuşmazlık yönetimi tekniklerinin benimsenmesi; dava öncesi dürüst ifşa/ibraz kurallarıyla sulh ve uzlaşmanın teşvik edilmesi ve buna rağmen yargıya intikal eden en karmaşık davaların dahi 3-4 ay gibi sürelerde sonuçlandırılmasını hedefleyen süreç kurgusu.
9. Herkese karşı hukukun üstünlüğü: Kamu görevlilerinin suçlarında idari amir veya kurum izin şartının kaldırılması; yasama dokunulmazlığına sahip olanların soruşturulmasında Adalet Yüksek Mahkemesi'nin münhasır yetkili kılınması ve dokunulmazlığın siyasi karar mekanizmalarına bağlanmasının sonlandırılması; yargı mensupları ve üst düzey kamu görevlilerinin suçlarının soruşturulmasında da yine Adalet Yüksek Mahkemesi'nin görevli olması.

Bu öneriler bir arada değerlendirildiğinde, DİY'nin kurumsal vizyonu; yürütme ve yasama karşısında bağımsız ve tarafsız bir yargı idaresi, şeffaf ve denetlenebilir üst organlar, liyakat temelli insan kaynağı yönetimi, güçlü ve özerk meslek örgütleri, veriye dayalı kapasite planlaması ve hızlı/etkin usullerle işleyen, güven telkin eden bir adalet düzeninin inşası olarak özetlenebilir. Çalışma, bu yönüyle hem mevcut yargı kurumlarının yapısına ilişkin radikal sayılabilecek yeniden tasarım önerileri hem de yargı hizmetinin kalitesini esas alan bütüncül bir mimari sunması bakımından literatürde ayrıksı bir yer işgal etmektedir.

4.3. Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etüdler Vakfı (TESEV) – Demokratikleşme ve Yargı Raporları

Sivil toplumun yargı reformuna katkısı bağlamında, Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etüdler Vakfı (TESEV), ürettiği raporlar ve oluşturduğu veri setleri ile uzun yıllardır reform literatürünün önemli aktörlerinden biri olmuştur. Vakfın çalışmaları, özellikle Türkiye-Avrupa Birliği ilişkilerinin ivme kazandığı dönemlerde yoğunlaşmış; yargının demokratikleşmesi, askeri vesayetin geriletilmesi ve temel hakların genişletilmesi gibi başlıklarda normatif bir çerçeve sunmuştur.

TESEV tarafından hazırlanan raporların en belirgin özelliği, Avrupa Birliği (AB) müktesebatı ve Kopenhag Kriterleri ile sergilediği yüksek düzeydeki uyumdur. Vakıf, yargı reformunu teknik bir mevzuat düzenlemesinden ziyade, devlet-birey ilişkisinin yeniden tanımlandığı bir demokratikleşme projesi olarak ele almaktadır. Bu kapsamda hazırlanan metinlerde, ifade özgürlüğü, sivil-asker ilişkilerinde sivil gözetimin tesisi ve azınlık hakları gibi konularda evrensel standartlara sıkı bir bağlılık göze çarpmaktadır.



Bununla birlikte, TESEV'in yaklaşımının, güvenlik-özgürlük dengesinde ibreyi neredeyse mutlak biçimde özgürlükler lehine büken maksimalist bir liberal perspektife dayandığı görülmektedir. Bu tutum, evrensel hukuk ilkelerinin savunulması bakımından değerli bir referans noktası oluşturmakla birlikte; Türkiye'nin içinde bulunduğu karmaşık jeopolitik coğrafyanın dayattığı güvenlik risklerini, terör tehdidinin boyutlarını ve devletin egemenlikten kaynaklanan meşru savunma reflekslerini analizlere dâhil etme noktasında zaman zaman yetersiz kalabilmektedir.

Raporlarda benimsenen bu yaklaşım, kimi zaman Türkiye'nin yoğun siyasi ve askeri güvenlik kaygılarını güvenlikleştirme siyaseti gibi kavramlar altında kategorize ederek, sahadaki somut tehdit algısını teorik düzlemde eriten bir anlayışa evrilebilmektedir. Dolayısıyla TESEV raporları, yargı reformunun "olması gereken" ideal boyutunu AB standartları ışığında başarıyla resmederken; reformların "olan" boyutunda karşılaştığı sosyo-politik dirençleri ve güvenlik bürokrasisinin realitesini anlamlandırmada belirli bir mesafe sorunu yaşamaktadır.

Bu yönüyle söz konusu çalışmalar, karar alıcılar için ideal bir ufuk çizgisi sunmakla beraber, reform stratejilerinin uygulanabilirliği ve ülkenin güvenlik öncelikleriyle uyumlaştırılması noktasında ihtiyatla yaklaşılması gereken metinler olarak değerlendirilmelidir.

4.4. Yeni Türkiye Dergisi – Yargı Reformu Özel Sayısı

Sivil toplum ve düşünce kuruluşlarının spesifik politika önerilerine ve eleştirel bir "dış bakışa" odaklanan raporlarından farklı bir kulvarda, Yeni Türkiye Dergisi'nin yayımladığı "Yargı Reformu Özel Sayısı" yer almaktadır. Hacmi ve yazar kadrosunun çeşitliliğiyle adeta bir "yargı külliyesi" niteliği taşıyan bu çalışma; akademisyenlerin yanı sıra bizzat Adalet Bakanlığı yetkilileri, yüksek mahkeme başkan ve üyeleri ile kıdemli uygulayıcıların görüşlerini bir araya getirmektedir.

Bu yönüyle eser, yargı reformu tartışmalarına sivil toplumun aktivist refleksinden ziyade, devletin ve yerleşik hukuk camiasının perspektifini yansıtan geniş bir projeksiyon tutmaktadır. Çalışma, belirli ve keskin bir reform reçetesi sunmaktan çok, Türk yargı tarihinden güncel tıkanıklıklara uzanan geniş bir yelpazede durum tespiti yapmakta; farklı görüşleri bir araya getirerek konunun çok boyutluluğunu ortaya koymaktadır. Dolayısıyla bu özel sayı, reform literatüründe tekil bir tez savunan bir politika belgesi olmaktan ziyade, dönemin hukuk zihniyetini, bürokrasinin reform algısını ve kurumsal hafızayı kayıt altına alan ansiklopedik bir başvuru kaynağı olarak konumlanmaktadır.

4.5. Prof. Dr. Emir Kaya – Türkiye’de Hukuk Zihniyeti

Emir Kaya'nın Hukuk Zihniyeti adlı çalışması, Türkiye’de hukuki sorunların yalnızca norm ve kurum tasarımına değil, bu tasarımları şekillendiren zihniyet kalıplarına da bağlı olduğunu ileri süren bir çerçeve sunmaktadır. Yazar, tutuculuk, yüzeysellik, dogmatizm, ideolojik şartlanmışlık ve güç odaklılık gibi zihniyet özelliklerini mercek altına alarak, hukuk ile kültür arasındaki kopukluğun giderilmesini; hukukun sırf teknik bir uzmanlık alanı değil, değer ve gerçeklikle irtibatlı bir “kültür işi” olarak yeniden düşünülmesini önermektedir. Bu bağlamda eser, hukuk akademisinin bilimsellik, özgünlük ve entelektüel cesaret konularındaki eksiklerine; hukuk eğitiminde içeriğin özdeşleşmesine ve sistem tartışmalarının toplumsal gerçeklikten kopuk yürütülmesine yönelik eleştiriler içermekte; “biçimden önce yaklaşım” ve “hukuk-kültür bütünleşmesi” ihtiyacını vurgulamaktadır. Yazarın önsözde belirttiği üzere, mesele yalnızca norm ve kurumları yeniden tasarlamak değil, adalet üreten bir zihniyete birlikte yürüyerek geçebilmektir.



Bu zihniyet çerçevesini somutlaştırmak üzere yürütülen “Türkiye’de Hukuk Zihniyeti” anketi, 21 Şubat–31 Mart 2016 tarihleri arasında yüz yüze ve çevrimiçi yöntemlerle 4.170 katılımcıyla gerçekleştirilmiş; veriler, başta hukuk fakültesi öğrencileri (%41,3), avukatlar (%15,3), hukuk fakültesi öğretim elemanları (%4,8), hâkim ve savcılar (%3,2), diğer kamu çalışanları (%11,6) ve diğer meslekler (%22) olmak üzere meslek gruplarına göre ayrıntılı biçimde analiz edilmiştir. Genel bulgular; hukuk–toplum uyumunun %38, hukuk sisteminin adalet üretme kapasitesine duyulan inancın %35, kanunların toplum vicdanını tatmin düzeyinin ise %34 civarında algılandığını ortaya koymaktadır. Mevzuatın %73 oranında “Batı kaynaklı” görüldüğü; hukuk–siyaset ilişkisinin düzgün işlediği kanaatinin %24’te kaldığı; “adamına göre muamele” algısının %85 gibi çok yüksek bir düzeyde seyrettiği ve kurallara uymayanların %67 oranında “kârlı çıktığının” düşünüldüğü tespit edilmektedir. Buna paralel olarak, kamu görevlilerine güven %39, kamu kurumlarına güven %37, toplumda ortak adalet anlayışının yerleşiklik düzeyi %37 olarak ölçülmekte; türetilmiş ölçeklerde ise “hukukun toplumsal karşılığı” %33, “güven hissi” %38, “ayrımcılığa uğrama kaygısı” %81 ve “genel hukuki memnuniyet” %33 olarak hesaplanmaktadır.

Anket ayrıca, hukuku şekillendiren başlıca etkenin %69 oranında “ülke içi gruplaşmalar” olduğu yönündeki algıya; hukuk politikalarında birinci önceliğin %48 ile “devletin güçlü ve devamlı olması”na verildiğine, buna karşılık “adaletin tesisi”nin %9, “özgürlüklerin korunması”nın ise %3 oranında önceliklendirildiğine işaret etmektedir. Bu tablo, Kaya’nın çalışmasında teşhis ettiği zihniyet patolojileri ile anketin çizdiği algı haritasının büyük ölçüde birbiriyle örtüştüğünü göstermektedir: hukukun siyasal ve kültürel gerilimler ile gruplaşmalar arasında araçsallaştığı; güven ve adalet duygusunun kırılganlaştığı; eğitim-akademi-uygulama hattında teknikçilik ile toplumsal gerçeklik arasındaki mesafenin genişlediği bir görünüm ortaya çıkmaktadır. Buna karşılık çözüm, yazarın çerçevesinde, zihniyeti dönüştüren bir bilgi-değer sentezi, açık ve şeffaf süreçler, liyakat ilkesinin güçlendirilmesi ve kültürle uyumlu bir “adalet siyaseti”nin inşasında konumlanmaktadır. Bu yönüyle çalışma, doğrudan mevzuat veya kurum tasarımı değil, yargı reformu tartışmalarının arka planındaki zihniyet iklimini anlamaya dönük özgün bir referans kaynağı niteliği taşımaktadır.



YARGI CAMİASININ GENEL KANAATLERİ

Bu bölüm, yargı sisteminin temel sorunlarını ve çözüm arayışlarını, sistemin ana aktörlerinin perspektifinden ele alan derinlemesine mülakat (in-depth interview) sonuçlarına dayanmaktadır. Çalışma kapsamında; yüksek yargı organları, Kamu Denetçiliği Kurumu (Ombudsmanlık), yasama ve yürütme temsilcileri, yargı bürokrasisi ve savunma mesleğinin kıdemli temsilcileri ile gerçekleştirilen görüşmeler, yargıdaki yapısal sorunların çok boyutlu bir haritasını çıkarmayı amaçlamıştır.

Yarı yapılandırılmış mülakat tekniğiyle toplanan veriler, katılımcıların kurumsal kimliklerinden bağımsız olarak tematik analiz yöntemine tabi tutulmuş; böylece bireysel görüşlerin ötesinde, farklı yargısal konumlardan gelen ortak tespitler ve sistematik bir mutabakat zemini ortaya konulmuştur. Elde edilen nitel bulguların, raporun nicel ayağını oluşturan anket sonuçlarıyla yüksek düzeyde tutarlılık gösterdiği ve sahadaki “ortak aklı” yansıttığı görülmektedir.

Bu doğrultuda, mülakatlardan süzülen ve reform gündeminin öncelikli alanlarını işaret eden konsolide bulgular, dört ana başlık altında sistematize edilmiştir: (1) Bağımsız ve tarafsız yargı, (2) Nitelikli insan kaynağı, (3) Makul sürede yargılanma, (4) Kurumsal şeffaflık ve hesap verebilirlik.

1. Bağımsız ve Tarafsız Yargı

Mülakatların en güçlü ve yaygın vurgusu, yargı bağımsızlığının hem kurumsal hem de bireysel düzeyde belirgin bir aşınmaya uğradığı yönündedir. Katılımcılar, siyasi aktörlerin hâkim ve savcılar üzerinde doğrudan veya dolaylı baskı kurabilmesini engelleyecek mekanizmaların yetersiz olduğunu; bazı davaların siyasi beklentiler doğrultusunda açıldığı veya sürdürüldüğü yönündeki algının toplumda geniş yer tuttuğunu ifade etmiştir. Bu durumun, yargı bağımsızlığının yalnızca hukuki metinlerle değil, aynı zamanda mesleki kültür, etik standartlar ve kurumsal kariyer yapılarıyla birlikte ele alınması gerektiğini ortaya koyduğu dile getirilmiştir.

Yargının güvenilirliği açısından, yargı mensuplarının dış müdahalelerden korunmasının tek başına yeterli olmayacağı; bu koruma mekanizmalarının kamuoyu tarafından da anlaşılır, görünür ve ikna edici bir biçimde işlemesi gerektiği vurgulanmıştır. Ayrıca, yargının kültürel bağlamdan bağımsız düşünülemeyeceği; toplumda yerleşik “güçlü siyaset–zayıf hukuk” algısının ve “herkesin kendisi için istisna aradığı” davranış kalıplarının, yargı mensuplarının mesleki reflekslerine de yansıdığı ifade edilmiştir. Bu nedenle, yargı bağımsızlığının güçlendirilmesinin, yalnızca kurumsal ve anayasal güvencelerin artırılması değil, daha uzun vadeli bir zihniyet ve kültür dönüşümünü de gerektirdiği yönünde ortak bir kanaat oluşmuştur.

2. Nitelikli İnsan Kaynağı

Yargı mensuplarının nitelikleri konusunda, mülakatlarda hem mesleki yetkinlik hem de kişisel erdem boyutuna vurgu yapılmıştır. Hâkim ve savcıların temsil ettikleri makam gereği, kişisel hayatlarında da yüksek bir ahlaki tutarlılık sergilemeleri gerektiği; mesleki yeterlilik kadar kişisel erdem ve ahlaki olgunluğun da yargıya duyulan güveni belirlediği belirtilmiştir. Bu çerçevede etik dışı davranışların yalnızca bireysel bir zaaf değil, yargının bütününe zarar verebilen simgesel ve kurumsal bir risk alanı olduğu ifade edilmiştir.

İnsan kaynağının niteliğine ilişkin değerlendirmelerde, hukuk eğitimi ve mesleğe giriş süreçleri kritik zayıf halkalar olarak öne çıkmıştır. Katılımcılar, hukuk fakülteleri arasındaki standart farklılıklarının, eğitim kalitesindeki dalgalanmaların ve mesleğe girişte kullanılan ölçme–değerlendirme araçlarının yargı mensuplarının niteliklerini doğrudan etkilediğini belirtmiştir. Yargı reformu tartışmalarında normatif düzenleme ve kurumsal yapı başlıklarının öne çıktığı,



buna karşılık hukuk eğitime ve meslek öncesi/meslek içi eğitim mekanizmalarına yeterli ağırlığın verilmediği yönünde bir ortak kanaat oluşmuştur.

Bu bağlamda, meslek içi sürekli eğitim, etik eğitimleri ve uzmanlaşma programlarının güçlendirilmesi; bu programların yalnızca formal sertifika süreçleri olarak değil, aynı zamanda mesleki kültürü ve zihniyeti dönüştürücü araçlar olarak tasarlanması gerektiği dile getirilmiştir. Nitelikli ve bağımsız karar verebilen bir yargı kadrosunun, ancak bu tür bütüncül bir insan kaynağı politikasıyla mümkün olabileceği mülakatların temel tespitleri arasındadır.

3. Makul Sürede Yargılanma

Mülakatlar, doğrudan “makul sürede yargılanma” kavramını merkeze almamakla birlikte, yargının işleyişine ilişkin değerlendirmelerde süre ve iş yükü boyutunun dolaylı olarak öne çıktığını göstermektedir. Katılımcılar, artan dava sayısı, usul hükümlerinin karmaşıklığı ve personel planlamasındaki yetersizlikler nedeniyle mahkemelerin üzerindeki yükün ağırlaştığını; bu durumun, adaletin zamanında tecelli etmesi bakımından ciddi baskı oluşturduğunu ifade etmiştir.

Bazı görüşler, yargı mensuplarının ağır iş yükü altında mesleki reflekslerinin daraldığını, dosya sayısı ve performans baskısının, kararların gerekçelendirilmesi ve delillerin derinlemesine tartışılması gibi adımların ikinci plana itilmesine yol açabildiğini belirtmiştir. Bu tablo, nitelik ve nicelik arasında sağlıklı bir denge kurulamadığı takdirde, yargı bağımsızlığı ve tarafsızlığı konusunda atılan kurumsal adımların bile vatandaş nezdinde yeterince görünür olmayacağına işaret etmektedir.

Genel olarak, insan kaynağı planlaması, uzmanlaşma, mahkeme örgütlenmesi ve usul ekonomisi alanlarında yapılacak düzenlemelerin, makul sürede yargılanma hakkının hayata geçirilmesi için vazgeçilmez olduğu; aksi hâlde, reform söyleminin pratikte gecikmeler ve iş yükü şikâyetleri karşısında inandırıcılığını kaybedeceği değerlendirildiği öne çıkmaktadır.

4. Kurumsal Şeffaflık ve Hesap Verebilirlik

Mülakatlarda, yargı bağımsızlığının hesap verebilirlikle çelişmediği; aksine bağımsız bir yargının şeffaflık ve denetim mekanizmalarıyla desteklenmesi gerektiği konusunda güçlü bir mutabakat ortaya çıkmıştır. Katılımcılar, hâkim ve savcıların karar ve davranışlarının, adil, ölçülü ve istismara kapalı bir denetim sistemi içinde değerlendirildiği takdirde, bunun hem yargı mensuplarını koruyan hem de toplumun yargıya güvenini artıran bir işlev göreceğini ifade etmiştir.

Etik ihlallere ilişkin değerlendirmeler, yaptırım mekanizmalarının güçlendirilmesi gerekliliğini de gündeme getirmiştir. Toplumun ahlaki normlarıyla bağdaşmayan bir yaşam tarzı veya mesleki davranış sergileyen yargı mensuplarına yönelik disiplin süreçlerinin daha etkin ve öngörülebilir işlemesi gerektiği; ağır vakalarda meslekten geçici uzaklaştırmanın ötesine geçen, meslekten ihraca kadar uzanabilen bir yaptırım skalasının zorunlu olduğu belirtilmiştir. Bu bağlamda, Adalet Bakanlığı ile Hâkimler ve Savcılar Kurulu’nun etik ihlaller konusunda daha görünür, tutarlı ve caydırıcı bir kurumsal duruş sergilemesi gerektiği vurgulanmıştır.

Sonuç olarak, mülakatlar, yargı bağımsızlığının ancak şeffaflık, hesap verebilirlik ve etkin etik denetim mekanizmalarıyla birlikte düşünüldüğünde sürdürülebilir olabileceği yönünde güçlü bir kanaate işaret etmektedir. Bağımsızlık-hesap verebilirlik dengesini gözetten yeni bir kurumsal anlayış ihtiyacı, yüksek yargı camiasının genel değerlendirmelerinde en belirgin başlıklardan biri olarak öne çıkmaktadır.



ANKET BULGULARI: DÖRT TEMA ETRAFINDA ANALİTİK DEĞERLENDİRME

1. Metodoloji ve Genel Görünüm

Bu raporun temel dayanaklarından birini, yargı sisteminin bizzat uygulayıcıları olan hukuk profesyonellerinin görüş, algı ve deneyimlerini ölçmek amacıyla yürütülen kapsamlı saha çalışması oluşturmaktadır. Raporun önceki bölümlerinde teorik çerçevesi çizilen yapısal sorunların sahadaki karşılığını tespit etmek amacıyla gerçekleştirilen bu anket, 12 Temmuz 2025 ile 4 Ağustos 2025 tarihleri arasında, çevrimiçi veri toplama platformu Qualtrics altyapısı kullanılarak yürütülmüştür.

Araştırmanın örneklemini, yargı bürokrasisinin kapalı yapısı ve hassas konuların konuşulmasındaki zorluklar dikkate alınarak, olasılıksız örnekleme yöntemlerinden “Kartopu Örnekleme” (Snowball Sampling) ve “Amaçlı Örnekleme” teknikleri kullanılarak oluşturulmuştur. Bu yöntemle, yargı teşkilatının farklı kademelerinde görev yapan hâkim, savcı, avukat ve yardımcı yargı personeline mesleki ağlar üzerinden erişim sağlanmış; böylece sahadaki gerçekliğin nitelikli bir kesitinin alınması hedeflenmiştir. Katılımcıların anonimliği ve veri güvenliği çalışmanın temel etik prensibi olarak kabul edilmiş, IP adresleri dahil hiçbir kişisel veri kayıt altına alınmamıştır.

1.1. Katılımcı Profili

Çalışmaya toplam 706 hukuk profesyoneli katılım sağlamıştır. Katılımcıların meslek, yaş ve cinsiyet dağılımını gösteren betimsel istatistikler Tablo 3.1’de sunulmuştur. Veriler incelendiğinde, örneklemin yargı erkinin üç kurucu unsuru olan iddia (savcı), savunma (avukat) ve hüküm (hâkim) makamlarının yanı sıra, adalet hizmetlerinin mutfağını oluşturan yardımcı personeli de kapsayan dengeli bir dağılıma sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 3.1: Araştırma Örnekleminin Demografik Dağılımı

Değişken	Kategori	Sayı	Yüzde (%)
Meslek Grubu	Avukat	307	%43,5
	Hâkim	167	%23,7
	Yardımcı Personel	122	%17,3
	Savcı	100	%14,2
	Stajyer Avukat	10	%1,4
Yaş Grubu*	25 yaş ve altı	22	%3,1
	26-35 yaş	231	%32,7
	36-45 yaş	159	%22,5
	46-55 yaş	155	%22,0
	56 yaş ve üzeri	132	%18,7
Cinsiyet*	Kadın	162	%22,9
	Erkek	500	%70,8

*Yaş ve Cinsiyet toplamlarındaki fark, bu soruları boş bırakan katılımcılardan kaynaklanmaktadır.

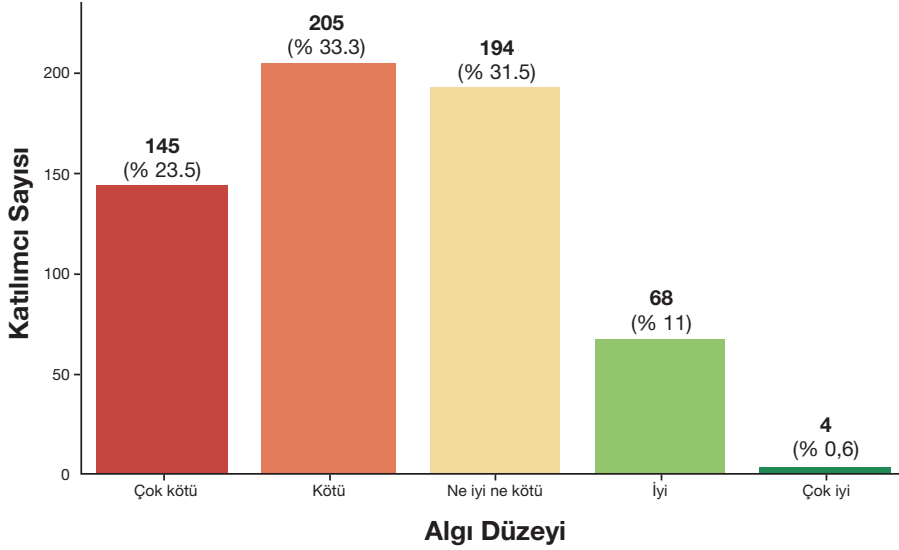
1.2. Memnuniyet ve Sorun Alanları

Katılımcıların demografik çeşitliliği, yargı sistemine dair sorunların tek bir meslek grubunun bakış açısına sıkışmadığını, aksine sistemin tüm bileşenleri tarafından paylaşılan ortak bir endişe kaynağı olduğunu göstermektedir. Nitekim anketin genel gidişata ilişkin verileri, yargı mensuplarının sistemin işleyişine dair derin bir karamsarlık taşıdığını ortaya koymaktadır.



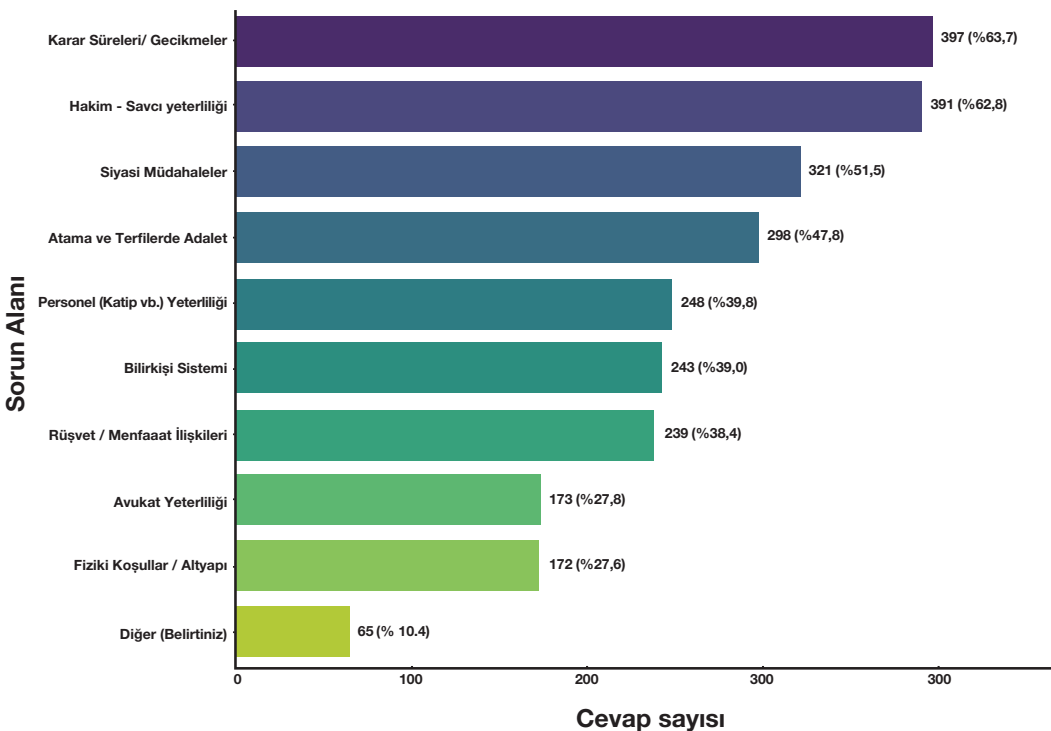
Katılımcılara yöneltilen “Türk adalet sisteminde işler genel olarak nasıl gidiyor?” sorusuna verilen yanıtlar, sistemin alarm verdiğini teyit eder niteliktedir. Şekil 3.1’de görüleceği üzere, katılımcıların büyük çoğunluğu gidişatı “Kötü” veya “Çok Kötü” olarak nitelendirirken, “İyi” diyenlerin oranı azınlıkta kalmıştır. Bu tablo, yargı camiası içinde sistemin mevcut durumuna dair ciddi bir memnuniyetsizlik ve güven bunalımı olduğunu somut bir veri olarak ortaya koymaktadır.

Şekil 3.1: Türk Adalet Sisteminin Genel Gidişatına İlişkin Algı



Bu karamsar tablonun nedenleri irdelendiğinde, yargı mensuplarının teşhislerinin bu raporda vurgulanan reform alanlarıyla birebir örtüştüğü görülmektedir. Şekil 3.2’de detaylandırılan “Sistemde en çok sorun görülen alanlar” incelendiğinde, cevapların “Hâkim-savcı yeterliliği”, “Karar süreleri” ve “Siyasi müdahaleler” başlıklarında yoğunlaştığı görülmektedir. Bu veriler, yargıdaki krizin sadece fiziksel altyapı veya iş yükü ile açıklanamayacağını; asıl sorunun kanıtlarla doğrulamaktadır.

Şekil 3.2: Adalet Sisteminde En Çok Sorun Görülen Alanlar



Aşağıda, bu genel tespitleri derinleştiren bulgular; Bağımsız ve Tarafsız Yargı, Nitelikli İnsan Kaynağı, Makul Sürede Yargılanma ve Kurumsal Şeffaflık başlıkları altında, ilgili grafikler eşliğinde detaylı olarak analiz edilecektir.

2. Tema: Bağımsız ve Tarafsız Yargı

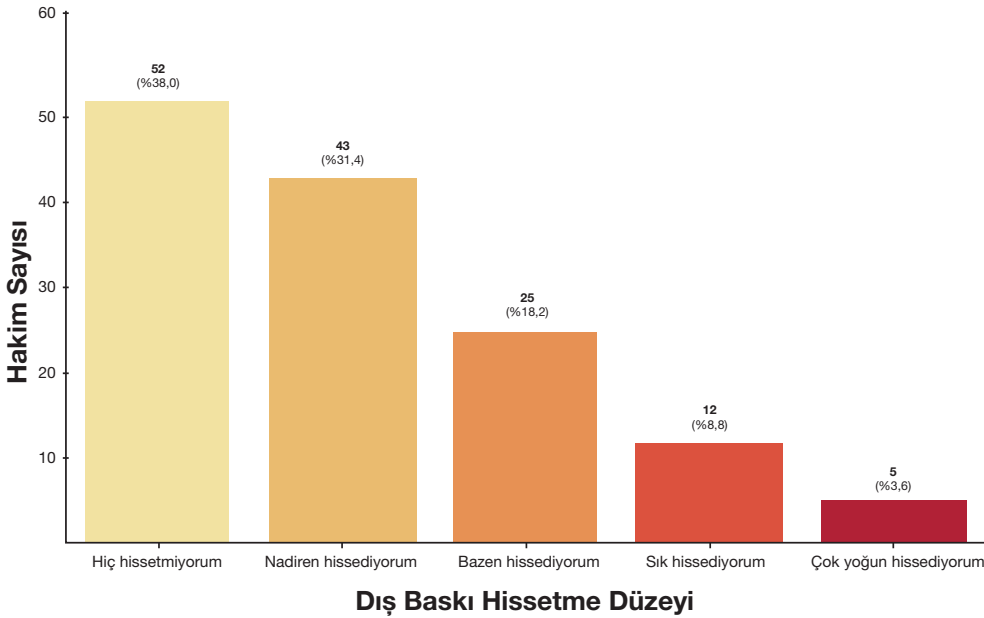
Yargı bağımsızlığı, yalnızca anayasal metinlerde yer alan normatif bir ilke değil, yargı mensubunun vicdani kanaatini oluştururken hissettiği psikolojik ve mesleki güvence hissidir. Anket bulguları ve sahadaki gözlemler, bu güvence hissini hem dışsal siyasi baskılar hem de kurum içi idari tasarruflar (atama, tayin, soruşturma) nedeniyle ciddi biçimde zedelendiğini ortaya koymaktadır.

2.1. Vicdani Kanaat ile Dış Baskı Arasındaki Paradoks

Hâkimlerin mesleki idealleri ile sahadaki gerçeklikleri arasındaki makasın en net görüldüğü alan, vicdani kanaat ve baskı algısıdır. Hâkimlere yöneltilen “Kararlarınızı verirken vicdanınıza göre hareket edebiliyor musunuz?” sorusuna katılımcıların çok büyük bir kısmı olumlu yanıt vermiştir. Ancak bu veri, bir sonraki soru olan “Karar verirken dış baskı hissediyor musunuz?” sorusuyla birlikte okunduğunda çarpıcı bir çelişkiyi açığa çıkarmaktadır.

Şekil 3.3’te görüleceği üzere, hâkimlerin azımsanmayacak bir bölümü kararlarını verirken farklı yoğunluklarda da olsa siyasi, idari veya mesleki dış baskı hissettiğini belirtmektedir. “Bazen”, “Sık sık” ve “Çok yoğun” baskı hissediyorum diyenlerin toplam oranı, yargı bağımsızlığının kürsüdeki kırılganlığını gözler önüne sermektedir. Sahadan gelen gözlemler, bu durumun hâkimleri sürekli bir “oto-sansür” mekanizması içinde çalışmaya ittiğini; kanunları uygularken dahi “Acaba bir güç odağını rahatsız eder miyim?” endişesinin karar alma süreçlerine sızdığını göstermektedir.

Şekil 3.3: Hâkimlerin Karar Verme Sürecinde Dış Baskı Hissetme Düzeyleri



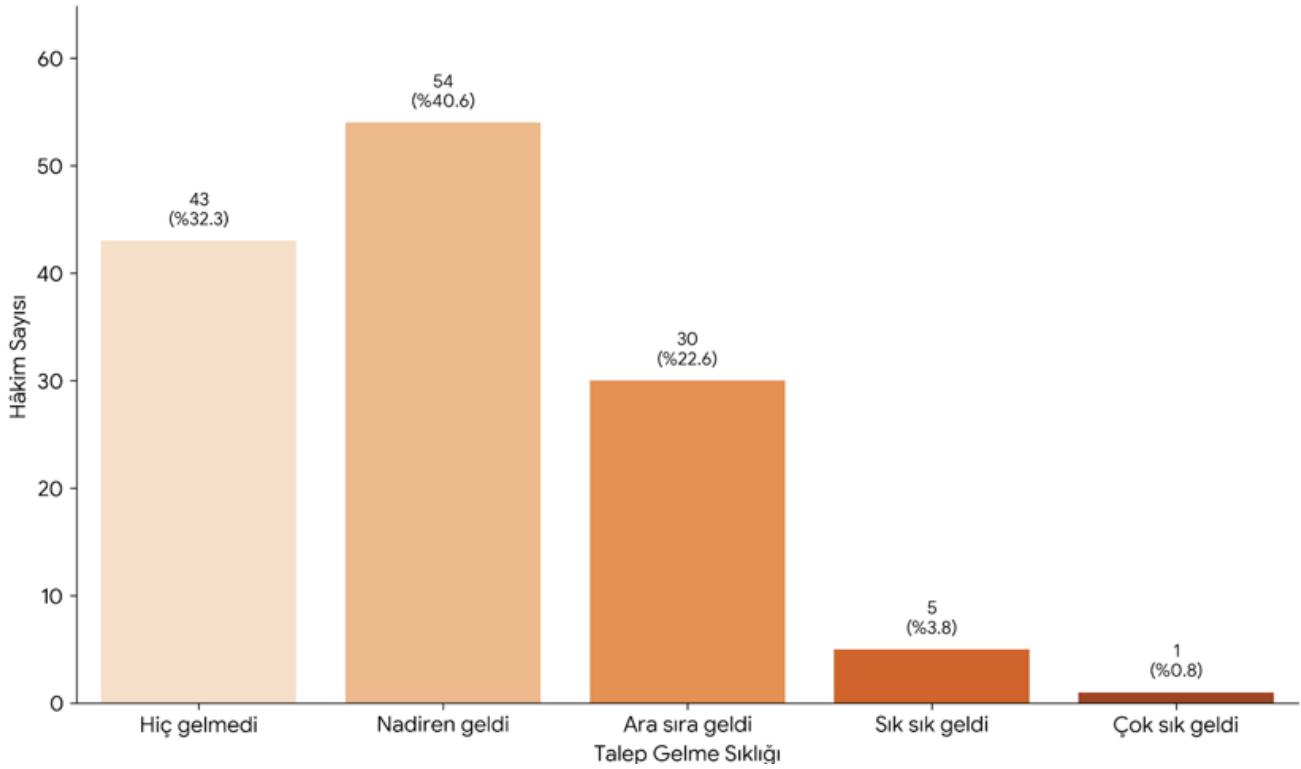
2.2. Siyasi Talepler ve “Mutemet Hakim ve Savcı” Algısı

Yargı bağımsızlığının en somut ihlali, yargılama sürecine dışarıdan yapılan müdahalelerdir. Anayasa'nın 138. maddesi mahkemelere emir ve talimat verilmesini yasaklamasına rağmen, anket verileri bu kuralın uygulamada esnetildiğini göstermektedir. Hâkimlere yöneltilen “Yürüttüğünüz dosyayla ilgili siyasi/bürokratik kanallardan talep geldi mi?” sorusuna verilen yanıtlar, yargının dış etkilere kapalılık ilkesinin pratikte aşıldığını doğrulamaktadır.



Şekil 3.4'te detayları verilen bu tablo, yargı teşkilatı içinde belirli dosyaların belirli hâkimlere yönlendirildiği veya karar süreçlerine “ricacı” olunduğu yönündeki “mutemet hakim ve savcı” (güvenilir/söz dinleyen hakim ve savcı) eleştirilerinin sahadaki karşılığını oluşturmaktadır. Taleplerin varlığı, yargıyı vatandaşın hak arama mercisi olmaktan çıkarıp, nüfuzlu kesimlerin taleplerinin karşılandığı bürokratik bir mekanizmaya dönüştürme riski taşımaktadır. haklarının zedeleneyeceği endişesidir. Mevcut sistemde Hâkimler ve Savcılar Kurulu (HSK), hâkimler hakkında herhangi bir soruşturma olmaksızın resen atama veya müstemir yetki değişikliği yapabilmekte ve “ilke kararlarıyla” belirlenen görev sürelerine rağmen plansız yer değişikliklerine gidebilmektedir.

Şekil 3.4: Dosya Süreçlerinde Siyasi veya Bürokratik Talep Gelme Sıklığı



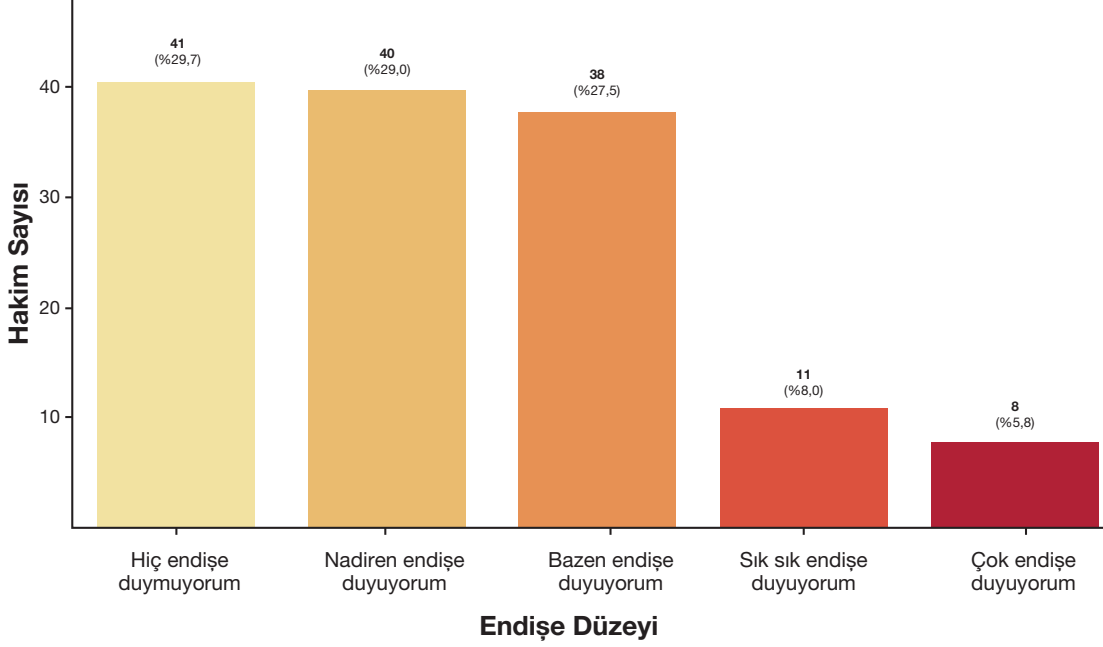
2.3. Coğrafi Teminat Eksikliği ve “Tayin” Korkusu

Yargı bağımsızlığının önündeki en büyük engellerden biri, hâkim ve savcılarının verdikleri kararlar nedeniyle özlük haklarının zedeleneyeceği endişesidir. Mevcut sistemde Hâkimler ve Savcılar Kurulu (HSK), hâkimler hakkında herhangi bir soruşturma olmaksızın resen atama veya müstemir yetki değişikliği yapabilmekte ve “ilke kararlarıyla” belirlenen görev sürelerine rağmen plansız yer değişikliklerine gidebilmektedir.

Ankette hâkimlere sorulan “Verdiğiniz kararlar sebebiyle başınıza olumsuz bir şey gelmesinden (soruşturma, tayin vb.) endişe duyuyor musunuz?” sorusuna verilen yanıtlar, %70 civarında bir endişe seviyesine işaret etmektedir. Yargı camiasında “tayin” olarak nitelendirilen bu tasarruflar, hâkimlerin kararlarını verirken hukuki gerekçelerden ziyade “Başımıza bir iş gelir mi?” kaygısıyla hareket etmelerine neden olmaktadır. Bu durum, özellikle ceza hâkimliğinden hukuk hâkimliğine müstemir yetki değişikliği veya batı illerinden uzak bölgelere yapılan ani atamalarla kendini göstermekte, mesleki tatminsizlik yaratmakta ve istifalara varan sonuçlar doğurmaktadır.



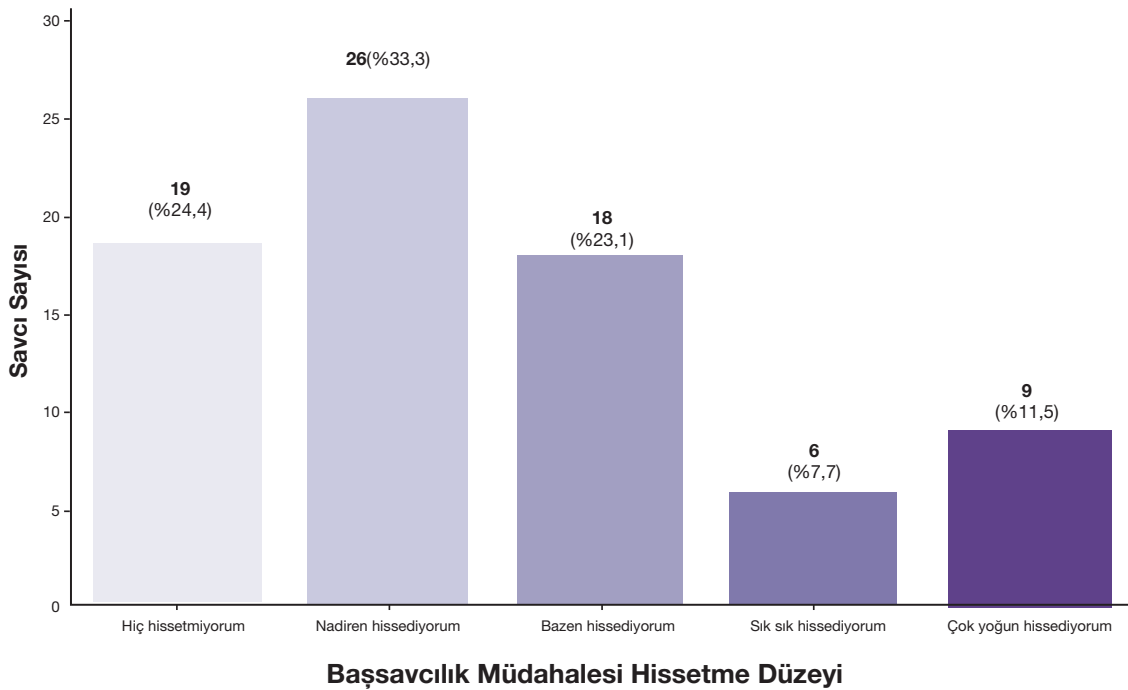
Şekil 3.5: Karar Sebebiyle Soruşturma veya Tayin Endişesi



2.4. Savcılıkta Hiyerarşik Baskı

Yargının iddia makamını temsil eden savcılar açısından bağımsızlık sorunu, daha çok kurum içi hiyerarşi kaynaklıdır. Şekil 3.6’da görüleceğiz üzere, savcıların önemli bir kısmı, soruşturma ve karar süreçlerinde başsavcılık makamının müdahalesini hissetmektedir. Bu durum, savcıların hukuki takdir yetkilerini kullanırken hiyerarşik amirlerinin filtrelerinden geçmek zorunda kaldıklarını, bunun da “soruşturmada tek söz sahibi” olması gereken savcılık makamını pasifize ettiğini göstermektedir.

Şekil 3.6: Savcıların Soruşturma ve Karar Süreçlerinde Başsavcılık Müdahalesi Algısı

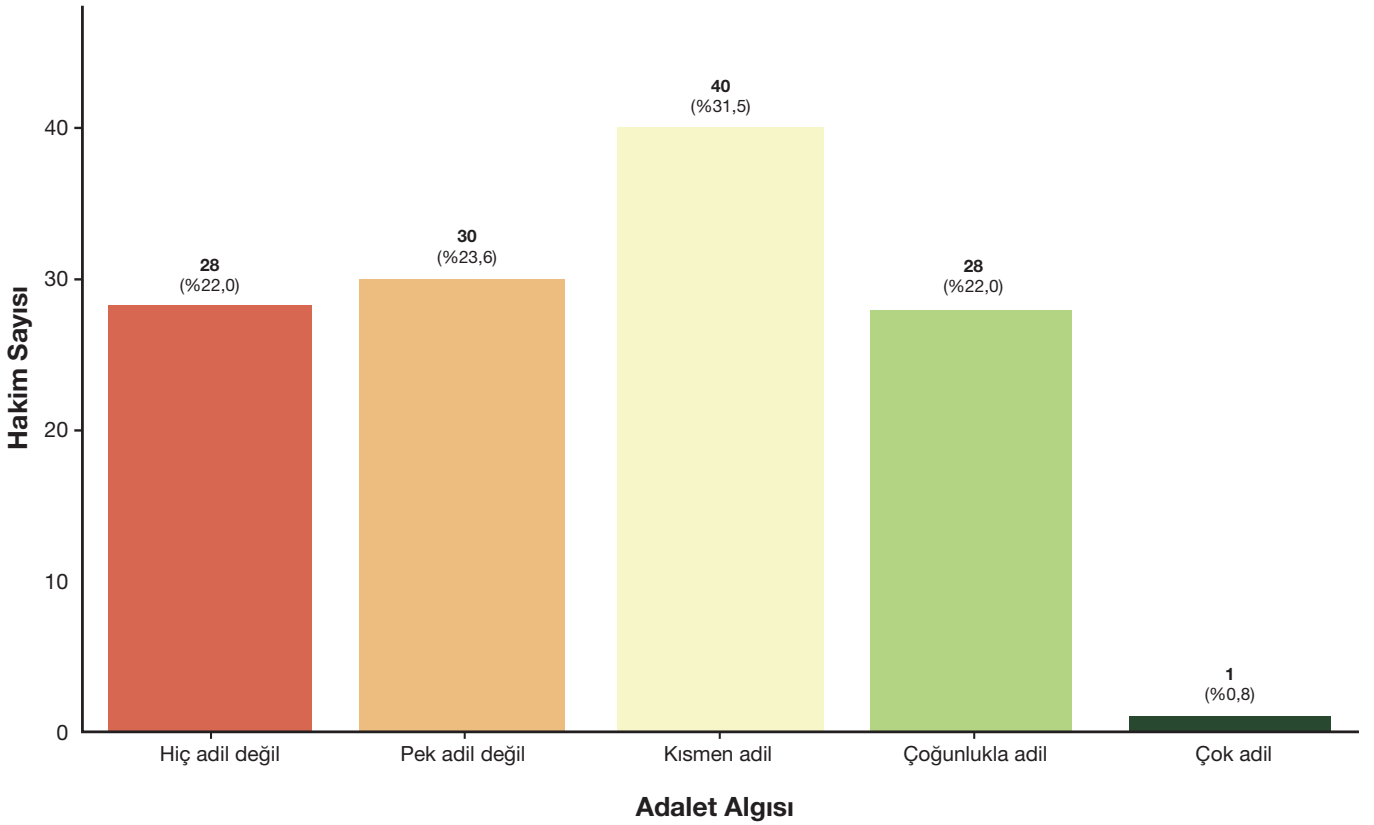


2.5. Atama ve Terfilerde Liyakat Sorunu

Yargı bağımsızlığının kurumsal boyutu, atama ve terfi sisteminin adaletine duyulan güvenle doğrudan ilişkilidir. Hâkimlerin mesleki motivasyonunu en çok kıran unsurların başında, atama ve terfi sistemindeki belirsizlik gelmektedir. Şekil 3.7’de görüleceği üzere, hâkimlerin büyük çoğunluğu atama ve terfilerin liyakat ve adalet ilkelerine göre yapılmadığına inanmaktadır.

Kıdemsiz bir savcının kıdemli bir savcıya başsavcı yapılması veya uzmanlığı olmayan bir hâkimin ağır ceza mahkemesi başkanlığına atanması gibi objektif kriterlerden uzak tasarruflar, HSK kararlarına duyulan güveni zedelemektedir. Meslektaşlar arasında “arkası güçlü olanın yükseldiği” algısının yerleşmesi, çalışma baskısını bozmakta ve yargının kurumsal aidiyetini zayıflatmaktadır.

Şekil 3.7: Atama ve Terfilerde Adalet Algısı



3. Tema: Nitelikli İnsan Kaynağı

Yargı reformu tartışmalarında genellikle mevzuat değişiklikleri ve fiziksel altyapı ön plana çıksa da, sistemin asıl taşıyıcısı insan kaynağıdır. Anket bulguları, hukuk eğitiminden başlayıp kürsüdeki performansa uzanan zincirde ciddi bir nitelik sorunu olduğunu; hatta iş yükü baskısı nedeniyle bazı kritik yargısal fonksiyonların, yetkisi olmayan personel tarafından fiilen devralındığını göstermektedir.



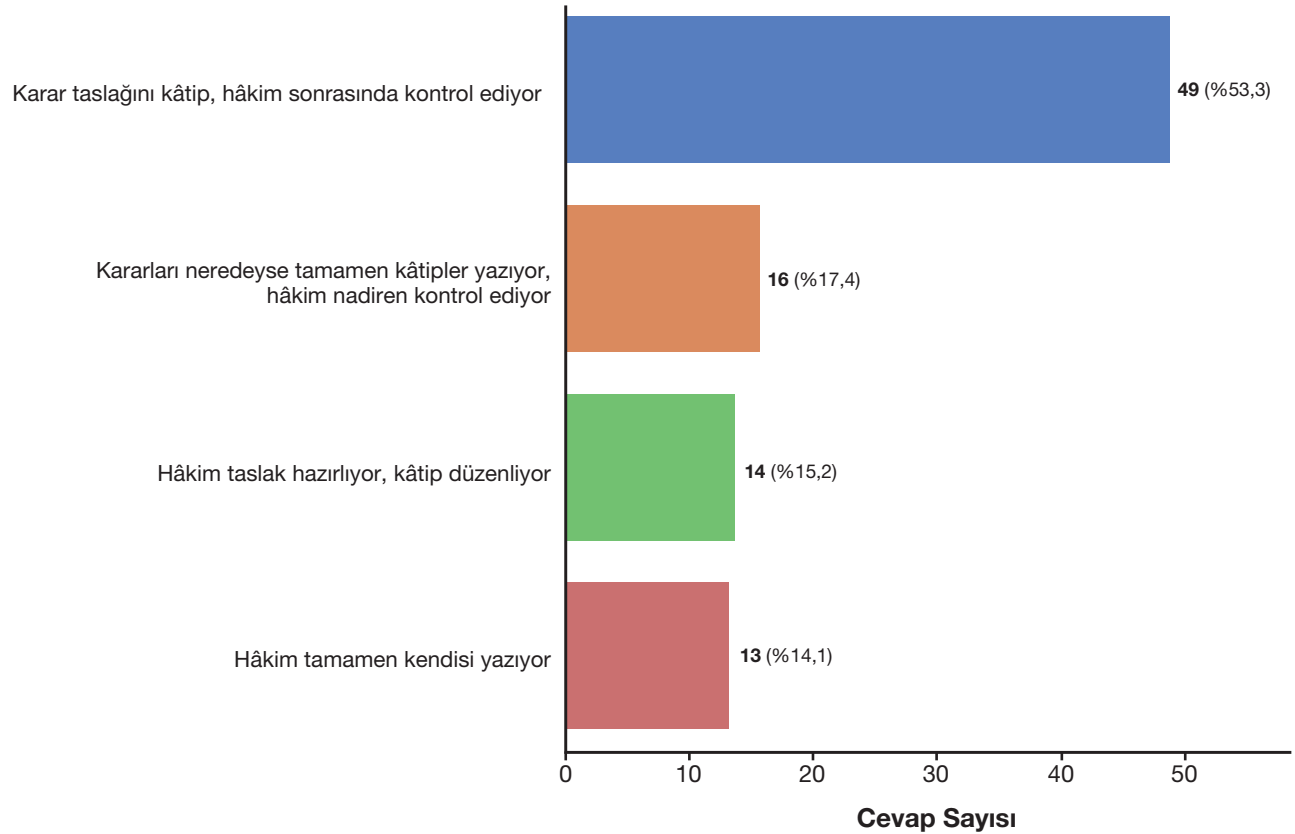
3.1. Gölge Hakimler: Karar Yazımında Zabıt Kâtiplerinin Rolü

Çalışmanın en sarsıcı bulgularından biri, yargı yetkisinin kullanımı ile ilgilidir. Anayasa ve yasalar, hüküm kurma ve gerekçeli karar yazma yetkisini münhasıran hâkime vermiştir. Ancak sahadan gelen veriler, iş yükü baskısı ve liyakat sorunlarının birleşimiyle ortaya çıkan “gayri resmi” bir pratiği ifşa etmektedir.

Şekil 3.8’de görüleceği üzere, mahkemelerde esas kararların yazım sürecine ilişkin soruya verilen yanıtlar, sistemin işleyişinde yasal zemini bulunmayan fiili bir “kâtip-hâkimliği” durumunun oluştuğunu düşündürmektedir. Zabıt kâtiplerinin önemli bir kısmı, kararların taslağını kendilerinin hazırladığını, hatta bazı durumlarda kararı tamamen kendilerinin yazdığını beyan etmektedir. Hukuk eğitimi almamış yardımcı personelin, bir insanın özgürlüğünü veya malvarlığını etkileyen kararları kaleme alması, sistemin niteliği açısından kritik bir risk faktörüdür.

Bu durum, yalnızca bir iş bölümü sorunu değil; hâkimin e-imzasının kâtipler tarafından kullanılmasına dair güvenlik zafiyeti ile birleştiğinde, yargı yetkisinin fiilen devredildiği bir “gölge hakimlik” sistemine işaret etmektedir.

Şekil 3.8: Mahkemelerde Esas Kararların Yazım Sürecine İlişkin Algı Dağılımı

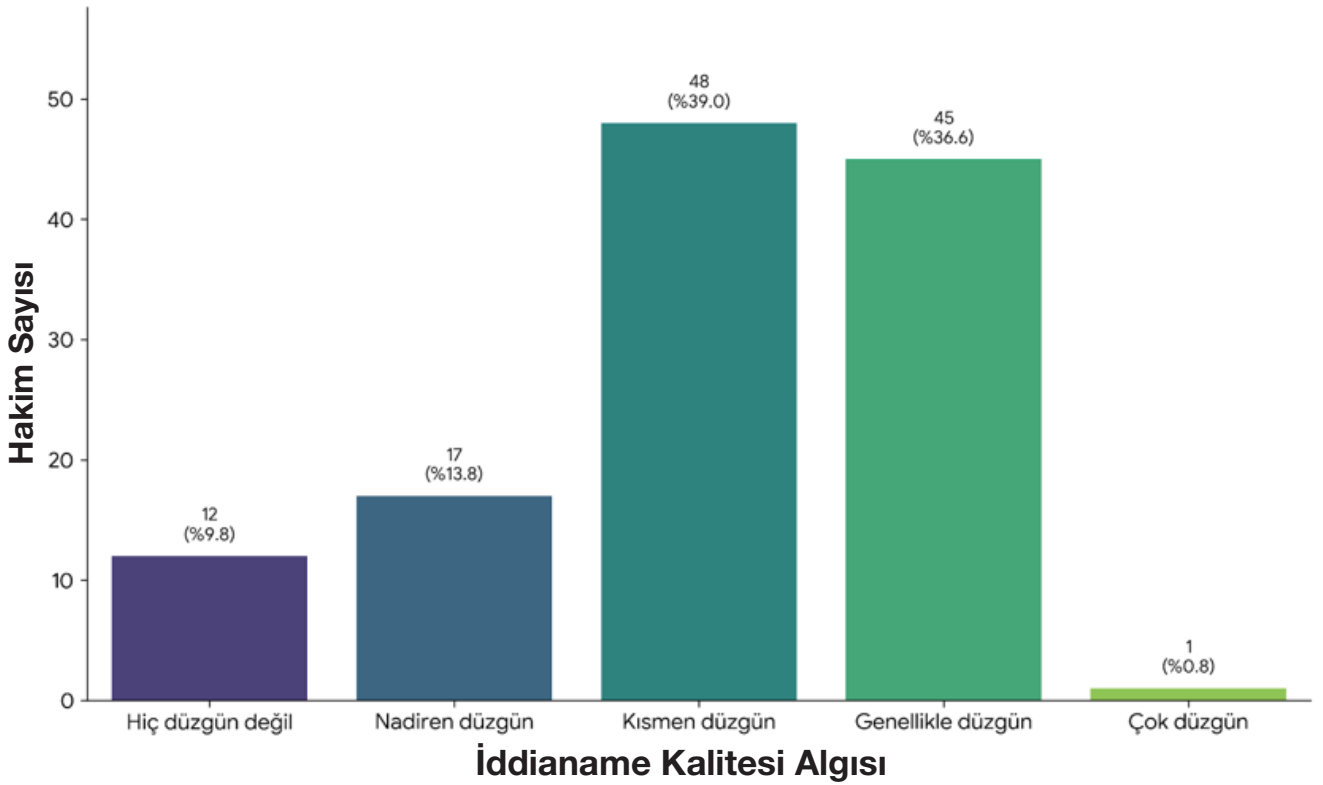


3.2. Soruşturmanın Niteliği ve İddianame Sorunu

Ceza muhakemesinde hükmün kalitesini belirleyen temel unsur, soruşturma evresinin niteliği ve iddianamenin sağlamlığıdır. CMK 170. maddesi, iddianamenin olaylar ve delillerle ilişkilendirilerek hazırlanmasını şart koşar. Ancak hâkimlerin savcılar hakkındaki değerlendirmeleri, bu standardın yakalanamadığını göstermektedir.

Hâkimlerin savcılar tarafından hazırlanan iddianamelerin kalitesine ilişkin görüşleri Şekil 3.9'da sunulmuştur. Hâkimlerin yarıdan fazlası, iddianamelerde olayların, delillerin ve suçlamaların mantıksal ilişkisinin “kısmen” kurulduğunu veya “nadiren” düzgün olduğunu belirtmektedir. Bu veri, mahkemelerin önüne gelen dosyaların önemli bir kısmının “olgunlaşmadan” dava aşamasına geçtiğini, savcılık aşamasında yapılması gereken ayıklamanın yapılmadığını ve delil toplama yükünün mahkemeye bırakıldığını göstermektedir. “Soruşturmada tek söz sahibi” olması gereken savcılık makamının, bu fonksiyonu yerine getirmekte zorlandığı anlaşılmaktadır.

Şekil 3.9: Hâkimlerin Gözünden İddianame Kalitesi ve Mantıksal Örgü



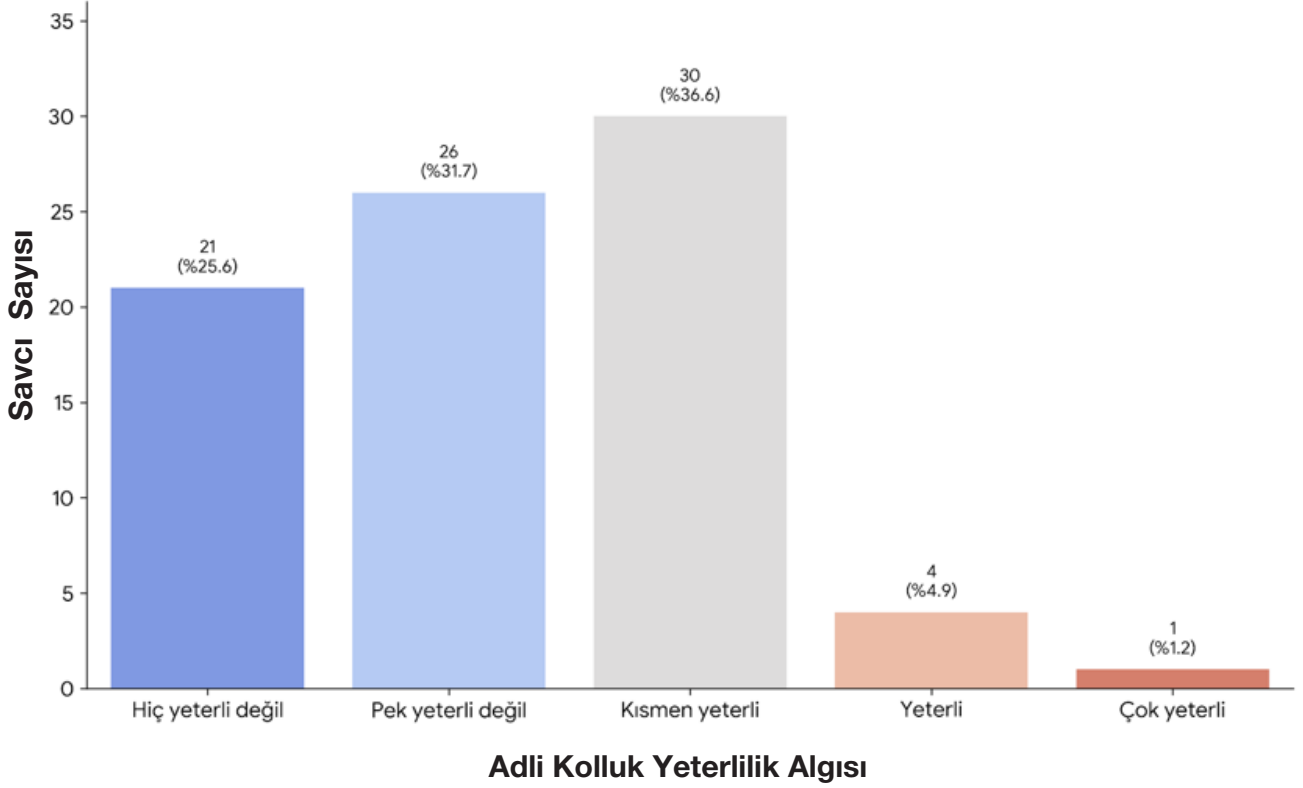
3.3. Adli Kolluk Yetersizliği

Soruşturma kalitesindeki düşüklüğün temel nedenlerinden biri, savcının sahadaki "eli ve kolu" olan adli kolluk teşkilatının yapısıdır. Mevcut sistemde kolluk personelinin idari olarak İçişleri Bakanlığı'na, adli olarak savcılığa bağlı olması (çift başlılık), liyakat ve uzmanlaşma sorunlarını beraberinde getirmektedir.

Anket verilerine göre savcılar, soruşturmalarda kendilerine destek veren polis/jandarma birimlerinin hukuki ve teknik yeterliliğini değerlendirirken çekimser kalmaktadır. Şekil 3.10'da görülen bu tablo, delillerin toplanması ve olay yeri incelemesi gibi konularda yaşanan aksaklıkların, yargılamanın ilerleyen safhalarında telafisi güç hatalara yol açtığını doğrulamaktadır. Bu bulgular, raporda önerilen "Bağımsız Adli Kolluk" ihtiyacının sahadaki en somut gerekçesidir.



Şekil 3.10: Savcıların Adli Kolluk Personelinin Yeterliliğine İlişkin Algısı



3.4. Meslekler Arası Güven Erozyonu: Çapraz Değerlendirmeler

Yargının üç kurucu unsuru (iddia, savunma, hüküm) arasındaki mesleki saygı ve güven, sistemin sağlığı açısından kritiktir. Ancak anket verileri, meslek gruplarının birbirlerinin yeterliliği konusunda oldukça eleştirel olduğunu, sistem içinde ciddi bir güven erozyonu yaşandığını ortaya koymaktadır.

Tablo 3.2’de özetlenen çapraz değerlendirmeler incelendiğinde şu sonuçlar öne çıkmaktadır:

- Avukatlar, hâkimlerin mesleki bilgisini ve duruşma yönetme becerilerini ağırlıklı olarak “yetersiz” veya “orta” bulmaktadır. Bu durum, hukuk eğitimindeki nitelik kaybının ve tecrübe şartı aranmaksızın kürsüye çıkılmasının, savunma makamı nezdinde yarattığı tatminsizliği göstermektedir.
- Hâkimler de benzer şekilde avukatların ve savcılarının mesleki yeterliliğini sorgulamaktadır. Hâkimlerin önemli bir bölümü avukatların dilekçe ve savunma kalitesini “orta düzeyde” değerlendirmektedir.

Tablo 3.2: Hukuk Profesyonellerinin Mesleki Yeterliliklerine İlişkin Çapraz Değerlendirmeler

Yeterlilik Algısı	Hâkimin Avukat Algısı (%)	Hâkimin Kâtip Algısı (%)	Avukatın Hâkim Algısı (%)	Avukatın Savcı Algısı (%)
Çok Yetersiz	%11,2	%14,6	%15,0	%10,6
Yetersiz	%24,0	%34,6	%37,2	%38,1
Orta Düzeyde	%32,8	%46,2	%43,8	%45,3
Yeterli	%31,2	%3,8	%4,0	%6,0
Çok Yeterli	%0,8	%0,8	%0,0	%0,0

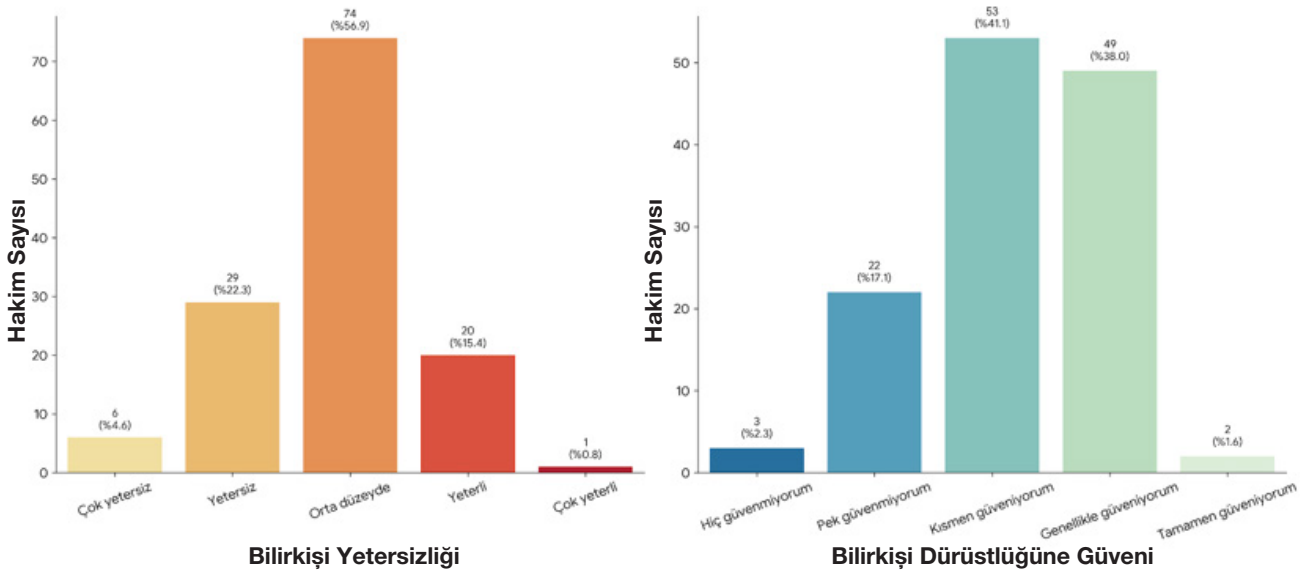


3.5. Bilirkişilik: Yargı Yetkisinin Devri Riski

Yargılamada “teknik yardımcı” olması gereken bilirkişilik kurumu, hâkimlerin uzmanlaşamaması ve iş yükü baskısı nedeniyle uygulamada neredeyse “karar verici” bir konuma yükselmiştir. Hâkimlerin bilirkişilerin yeterliliğine ve dürüstlüğüne dair görüşleri, sistemin bu alanda da alarm verdiğini göstermektedir.

Şekil 3.11’de görüleceği üzere, hâkimlerin önemli bir bölümü bilirkişilere ancak “kısmen” güvendiğini belirtirken, “pek güvenmiyorum” diyenlerin oranı azımsanmayacak seviyededir. Bilirkişi raporlarının denetime elverişsiz olması ve hâkimin hukuki konularda dahi bilirkişiye gitme eğilimi, “yargı yetkisinin bilirkişiye devri” eleştirilerini haklı çıkaran bir veri tablosu sunmaktadır.

Şekil 3.11: Hâkimlerin Bilirkişi Yeterliliği ve Güvenilirliğine İlişkin Algısı



4. Tema: Makul Sürede Yargılanma

Adil yargılanma hakkının en somut ve vatandaş nezdinde en görünür bileşeni, yargılamanın makul bir sürede tamamlanmasıdır. Ancak anket bulguları ve sahadaki gözlemler, sistemin bir “hız-kalite” kısı kacına girdiğini; aşırı iş yükünün yalnızca süreleri uzatmakla kalmayıp, yargısal dikkati dağıtarak hata riskini artırdığını göstermektedir.

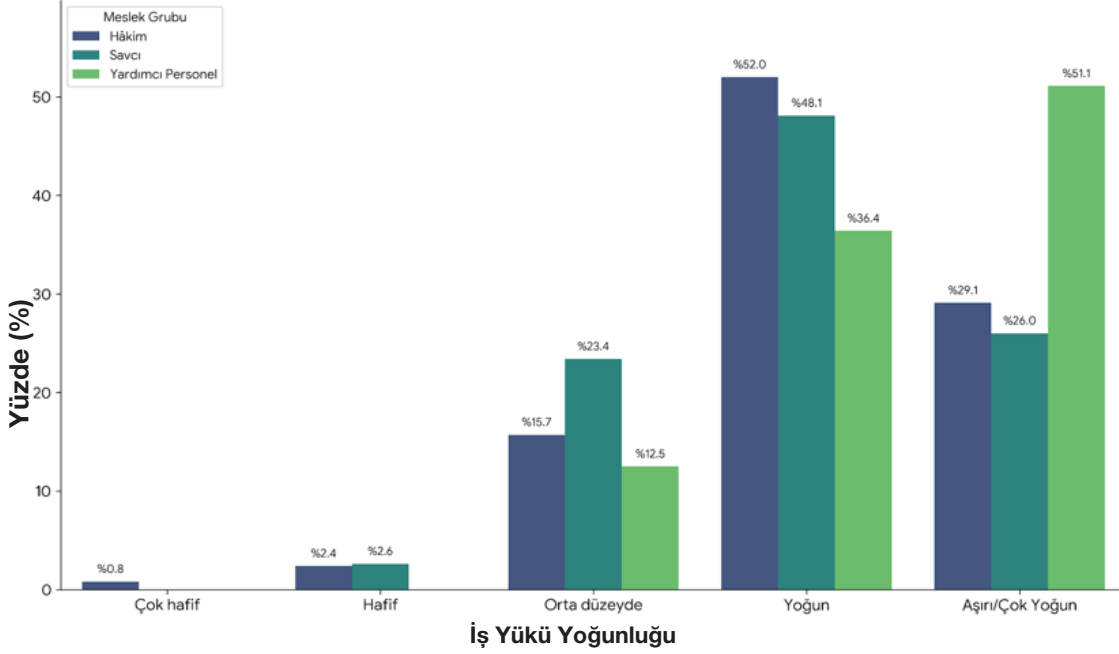
4.1. Kronik İş Yükü ve “Fabrika Ayarlarına” Dönüş

Yargı mensuplarının çalışma temposuna ilişkin veriler, sistemin insan kapasitesinin sınırlarını zorlayan bir yoğunlukta işlediğini ortaya koymaktadır. Şekil 3.12’de görüleceği üzere, Hâkimlerin, Savcılarının ve diğer adliye personelinin çok büyük bir çoğunluğu iş yükünü “Yoğun” veya “Aşırı Yoğun” olarak tanımlamaktadır.

Sahadan gelen nitel değerlendirmeler, bu yoğunluğun hakimleri dosyanın esasına girmekten alıkoyduğunu, yargılamayı bir “evrak tamamlama” sürecine indirgediğini göstermektedir. Bir hâkimin veya savcının fiziksel ve zihinsel olarak kaldıramayacağı bir dosya yükü altında çalışması, kararların gerekçesizleşmesine, duruşmaların sembolikleşmesine ve nihayetinde adaletin gecikmesine neden olmaktadır.



Şekil 3.12: Yargı Mensuplarının İş Yüğü Yoğunluğu Algısı (Hâkim, Savcı ve Personel Karşılaştırmalı)

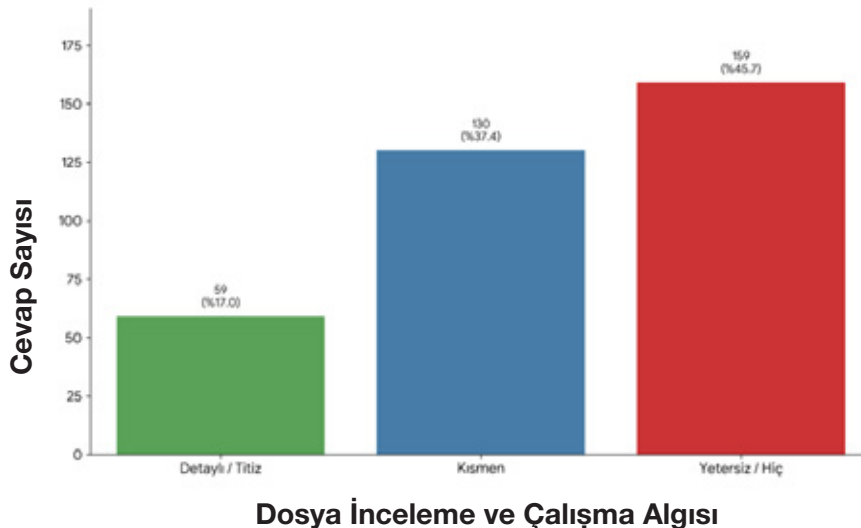


4.2. Duruşma Kalitesi: “Dosya Okunmadan Çıkılan Kürsü”

Yargılamanın makul sürede bitmemesinin en önemli nedenlerinden biri, duruşmaların verimsiz geçmesi ve sürekli ertelenmesidir. Bu verimsizliğin odağında ise hâkimlerin duruşma öncesindeki hazırlık süreçleri yer almaktadır.

Zabıt kâtiplerine ve avukatlara yöneltilen dosya inceleme ve çalışma titizliğine ilişkin sorulara verilen yanıtlar, yargılama pratiğindeki ciddi bir aksamayı işaret etmektedir. Şekil 3.13'te görüldüğü üzere, dosyaların “detaylı ve titiz incelendiğini” düşünenlerin oranı sadece %17’de kalmaktadır. Katılımcıların %45,7’lik bir kesimi inceleme düzeyini “yetersiz” veya “hiç” olarak tanımlarken, %37,4’ü ise “kısmen” yanıtını vermiştir. Hâkimin dosyaya yeterince nüfuz etmeden kürsüye çıktığı bu tabloda; duruşma sırasında karara bağlanabilecek meseleler ertelenmekte, basit usul eksiklikleri nedeniyle yeni celseler açılmakta ve yargılama süreci nitelikli bir muhakemeden ziyade 'taksitlendirilmiş' bir usul işlemine dönüşmektedir.

Şekil 3.13: Duruşma Öncesi Dosya İnceleme Düzeyi (Kâtip ve Avukat Gözüyle)

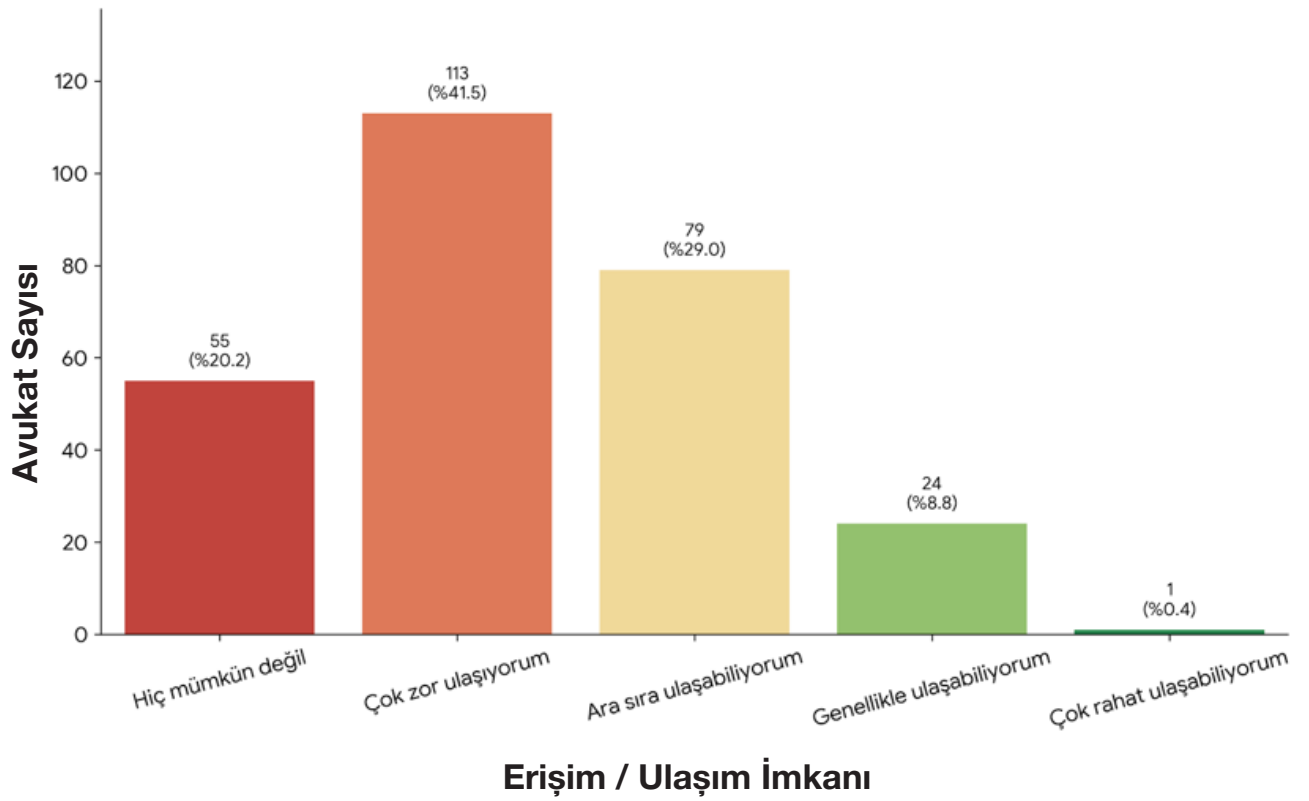


4.3. Erişilebilirlik Sorunu ve İletişim Kopukluğu

Yargılamayı hızlandıran en önemli unsurlardan biri, iddia ve savunma makamlarının karar verici ile usul dairesinde iletişim kurabilmesidir. Ancak anket verileri, avukatların hâkim ve savcılara ulaşmakta ciddi güçlük çektiğini göstermektedir.

Şekil 3.14’te sunulan veriler, avukatların hâkim ve savcılara ulaşma imkanını ağırlıklı olarak “zor” veya “çok zor” olarak nitelendirdiğini ortaya koymaktadır. Sahadaki gözlemler, hâkimlerin iş yükü baskısı nedeniyle kapılarına “Avukatlarla görüşülmez” yazıları asmak zorunda kaldığını doğrulamaktadır. Bu iletişim kopukluğu, duruşma dışında çözülebilecek basit usuli sorunların dahi duruşma gününe bırakılmasına ve sürecin hantallaşmasına yol açmaktadır.

Şekil 3.14: Avukatların Hâkim ve Savcılara Erişim/Ulaşım Zorluğu



4.4. Mesleki Tükenmişlik

İş yükü ve süre baskısı, yargı mensupları üzerinde ciddi bir psikolojik tahribat yaratmaktadır. Anketin “Tükenmişlik” ile ilgili sorularına verilen yanıtlar, yargı camiasında “yüksek düzeyde tükenmişlik” sinyalleri vermektedir.

Uyku düzeninin bozulması, özel hayata zaman ayıramama ve sürekli kaygı hali, yargı mensuplarının dikkat ve muhakeme yeteneğini zayıflatmaktadır. Tükenmiş bir yargıcın hızlı ve isabetli karar vermesi beklenemeyeceği gibi, bu durum hatalı kararların artmasına ve istinaf/temyiz aşamalarında kararların bozulmasıyla sürecin daha da uzamasına neden olan bir kısır döngü yaratmaktadır.



Tablo 3.3: Yargı Mensuplarında Mesleki Tükenmişlik ve Memnuniyet Göstergeleri

Meslek Grubu	Tükenmişlik Hissedenler* (%)	İşinden Memnun/Mutlu Olanlar** (%)
Hâkim	%33,9	%64,8
Savcı	%38,1	%24,6
Avukat	%47,3	%30,2
Yardımcı Personel	%61,1	%14,7

* İlgili grubun tükenmişlik sorusuna “Katılıyorum” veya “Tamamen katılıyorum” diyenlerin oranı.

** İlgili grubun memnuniyet/mutluluk sorusuna pozitif yanıt verenlerin oranı.

Bu bölümdeki veriler, “makul sürede yargılanma” sorununun sadece usul kanunlarındaki sürelerle ilgili olmadığını; sorunun temelinde iş yükü yönetimi, duruşma disiplini ve insan kaynağının tükenmişliği gibi yapısal faktörlerin yattığını somut bir biçimde ortaya koymaktadır.

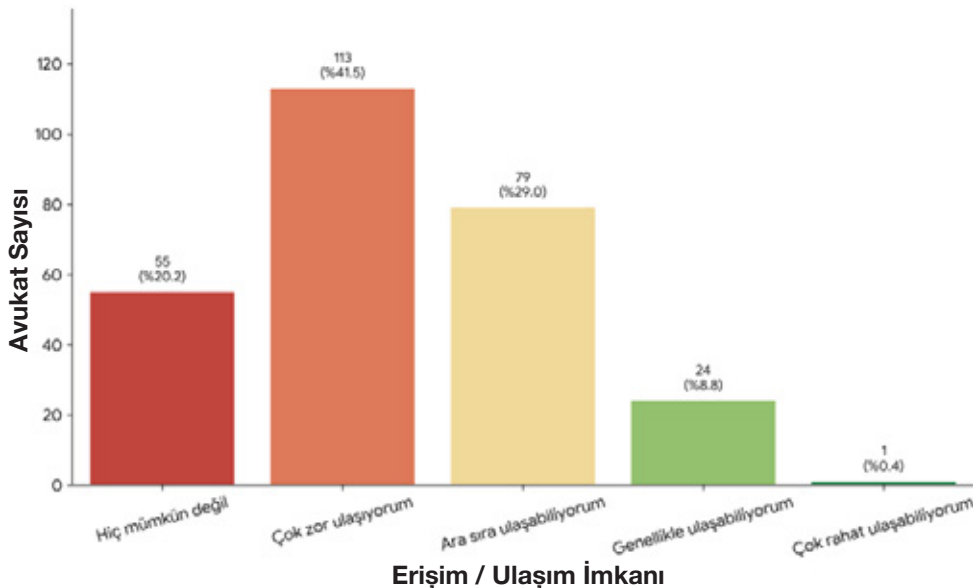
5. Tema: Kurumsal Şeffaflık ve Hesap Verebilirlik

Yargı sistemine duyulan güven, yalnızca kararların “adil” olmasıyla değil, bu kararların nasıl alındığının görülebilir, denetlenebilir ve anlaşılabilir olmasıyla (şeffaflık) inşa edilir. Anket bulguları, yargıdaki güven bunalımının kökünde; gerekçelerin yetersizliği, öngörülebilirlik sorunu ve meslek etiği standartlarındaki aşınma gibi hesap verebilirlik mekanizmalarındaki zafiyetlerin yattığını göstermektedir.

5.1. Gerekçeli Karar Hakkı: “Neden?” Sorusunun Yanıtsızlığı

Yargısal hesap verebilirliğin en somut aracı, mahkemenin verdiği hükmün mantıksal ve hukuki dayanaklarını açıkladığı “gerekçeli karar”dır. Ancak sahadan gelen veriler, gerekçelerin tatmin ediciliği konusunda ciddi bir boşluk olduğunu ortaya koymaktadır.

Avukatlara yöneltilen “Mahkemelerin karar gerekçelerinin doyuruculuğunu nasıl değerlendiriyorsunuz?” sorusuna verilen yanıtlar Şekil 3.15’te özetlenmiştir. Avukatların çok büyük bir bölümü, gerekçeleri “Pek doyurucu değil” veya “Hiç doyurucu değil” olarak nitelendirmektedir. Bu veri, önceki bölümlerde ele alınan iş yükü ve kâtiplerin karar yazması bulgularıyla birlikte okunduğunda; yargılamanın “boşluk doldurma” ve “şablon gerekçe” pratiğine dönüştüğünü, bunun da yargısal denetimi ve tarafların tatminini imkânsız kıldığını göstermektedir.

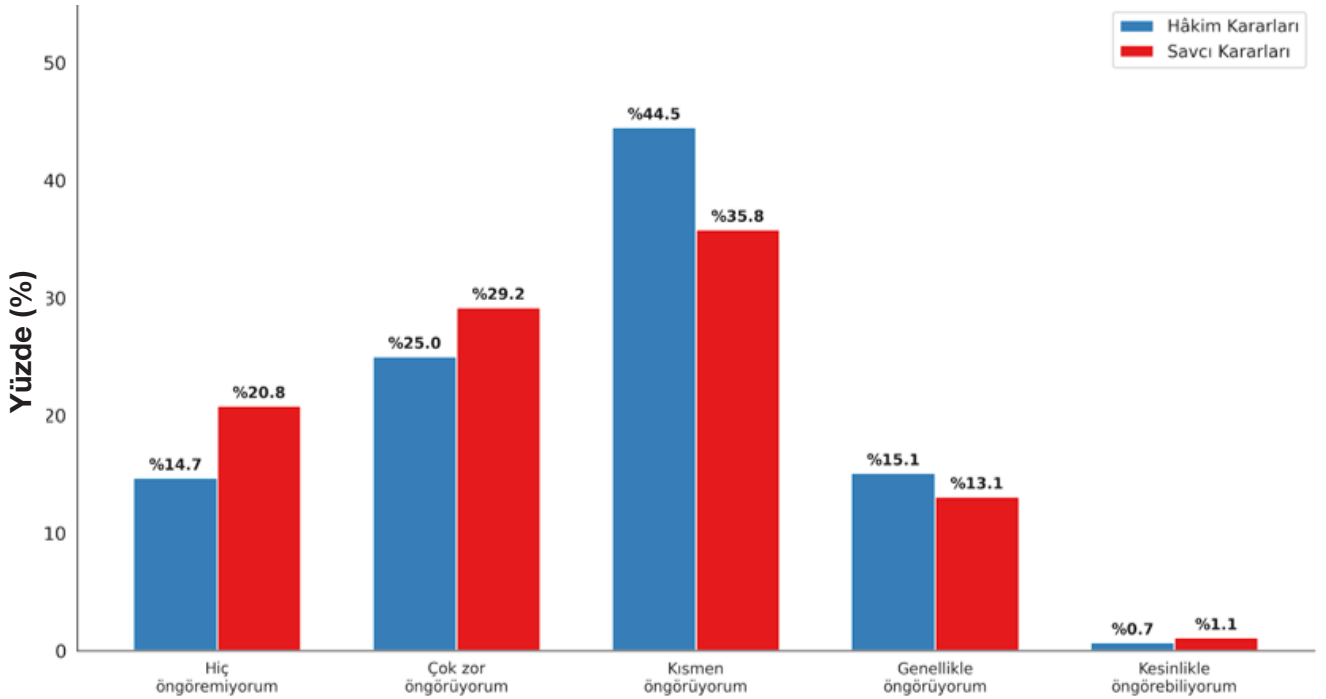
Şekil 3.15: Mahkeme Karar Gerekçelerinin Doyuruculuk Düzeyi (Avukat Algısı)


5.2. Hukuki Öngörülebilirlik Sorunu

Hukuk devletin en temel vasfı olan “hukuki güvenlik”, vatandaşın ve avukatın, benzer olaylarda yargının nasıl karar vereceğini öngörebilmesidir. Ancak anket sonuçları, sistemde ciddi bir öngörülemezlik hakim olduğunu göstermektedir.

Şekil 3.16’da görüleceği üzere, avukatların hâkimlerin vereceği kararları ve savcıların soruşturma süreçlerini öngörme kapasitesi oldukça düşüktür. Katılımcıların önemli bir kısmı kararları “çok zor öngördüğünü” veya “hiç öngöremediğini” belirtmektedir. Bu durum, mevzuatın uygulanmasında birliğin sağlanamadığını, kararların objektif hukuk kurallarından ziyade hâkimin şahsi takdirine veya konjonktürel durumlara göre şekillendiği algısını güçlendirmektedir.

Şekil 3.16: Hâkim ve Savcı Kararlarının Öngörülebilirlik Düzeyi (Avukatlar tarafından)



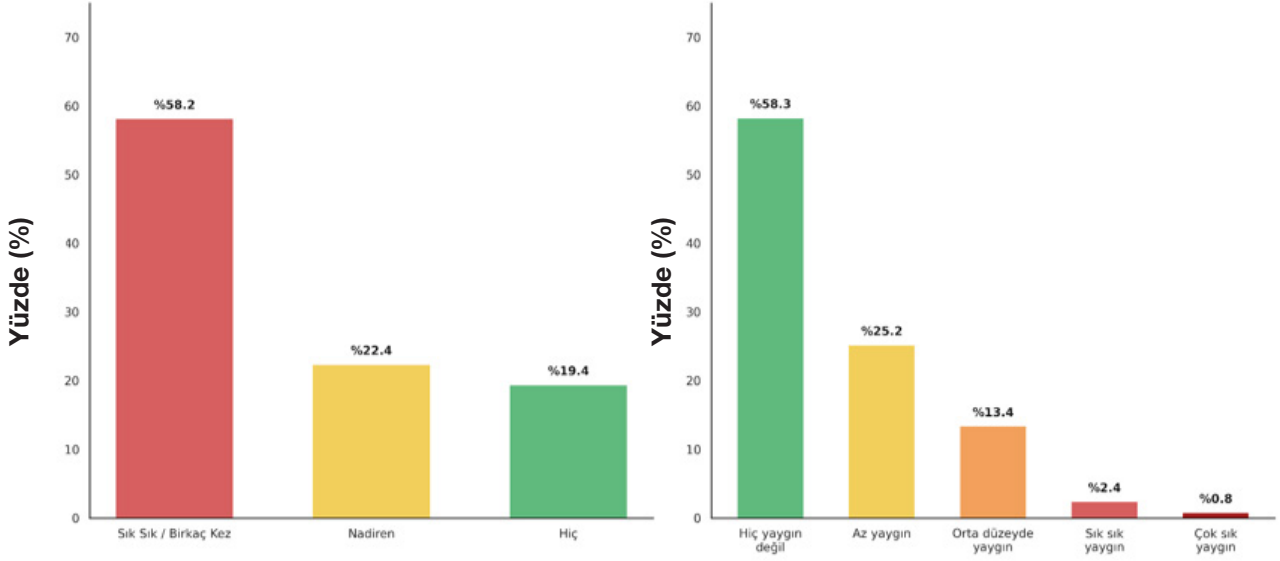
5.3. Meslek Etiği ve Yolsuzluk Algısı

Yargı mensubunun yalnızca karar verirken değil, mesleki ve özel yaşamında da güven telkin etmesi esastır. Hukuk kültürümüzde hâkimin “emin” (güvenilir) sıfatına sahip olması gerektiği vurgulanır. Ancak anketin etik standartlara dair soruları, bu ilkenin pratikte zedelendiğine dair kritik veriler sunmaktadır.

Şekil 3.17’de sunulan veriler, sistemin etik bağımsızlığının sorgulanması gerektiğini açıkça göstermektedir. Hâkimlerin %58,3’ü rüşvetin yaygın olmadığını düşünse de, katılımcıların yaklaşık %40’ının bu ilişkileri “az” veya “orta düzeyde” yaygın olarak nitelemesi kurumsal bir risk sinyalidir. Bu algıyı daha da vahim kılan husus, hâkimlerin %58,2’sinin meslektaşlarının etik dışı davrandığına veya yalan söylediğine bizzat şahit olmasıdır. Bir hâkimin dahi meslektaşının dürüstlüğünden şüphe duyduğu ve sistem içindeki zafiyeti bizzat gözlemlediği bir ortamda, vatandaşın yargı sistemine kayıtsız şartsız güvenmesi beklenemez.



Şekil 3.17: Mesleki Etik İhlalleri ve Menfaat İlişkilerinin Yaygınlığına Dair Algı



5.4. Teknolojik Süreç Güvenliği ve Sorumluluk İzi

Kurumsal şeffaflığın görünmez ama belirleyici bir boyutu da teknolojik süreçlerin güvenliğidir. Daha önce “Nitelikli İnsan Kaynağı” bölümünde değinilen, hâkimlerin e-imzalarının kâtipler tarafından kullanılması pratiği, burada bir “hesap verebilirlik” sorunu olarak tekrar karşımıza çıkmaktadır.

Kararın altında imzası bulunan hâkimin, o kararı bizzat görüp görmediğinin, hatta o sırada adliyede olup olmadığının belirsizleştiği bir e-imza paylaşımı, sorumluluk izini yok etmektedir. Bu durum, yargısal yetkinin devredilemezliği ilkesini ihlal ettiği gibi, olası hatalı kararlarda sorumluluğun kime ait olacağı konusunda da hukuki bir kaos yaratmaktadır.

6. Genel Değerlendirme: Anket Verileri Işığında Yargının Genel Panoraması

Üçüncü bölüm boyunca detaylandırılan anket bulguları ve sahadan elde edilen veriler bütüncül bir gözle analiz edildiğinde; Türk yargı sistemindeki krizin tekil sebeplere (sadece iş yükü veya sadece siyasi baskı gibi) indirgenemeyeceği, aksine sistemin birbiriyle ilintili çok katmanlı bir yapısal tıkanıklık yaşadığı görülmektedir.

Çalışmamızın en çarpıcı sonucu; sahadaki bu gerçekliğin, raporumuzun reform önerilerini temellendirdiği dört ana eksenle birebir örtüştüğüdür. Anket sonuçları, yargının mevcut genel panoramasının “Yargı Bağımsızlığı ve Tarafsızlığı”, “Makul Sürede Yargılanma”, “Nitelikli İnsan Kaynağı” ve “Kurumsal Şeffaflık ve Hesap Verilebilirlik” başlıkları altında somutlaşan sistemsel bir kriz içinde olduğunu teyit etmektedir.

6. 1. Yargı Bağımsızlığı ve Tarafsızlığı

Anket verileri, yargı bağımsızlığı konusunda derin bir paradoksu gün yüzüne çıkarmaktadır. Hâkimlerin “vicdani kanaatime göre karar veriyorum” şeklindeki güçlü öznel beyanları ile “kararım nedeniyle başıma bir iş gelebilir (tayin)” endişesi arasında kapatılamayan bir makas vardır. Veriler, yargı bağımsızlığının kâğıt üzerinde teorik bir ilke olarak korunduğunu, ancak atama, terfi ve özellikle kürsü güvencesi eksikliği gibi idari tasarruflar üzerinden fiilen aşındırıldığını göstermektedir. Bu tablo, yargı mensuplarının doğrudan bir talimat almasa dahi, sistemin belirsizliği ve güvencesizliği nedeniyle “çekinik” davranmasına yol açan bir iklim yaratmaktadır. Dolayısıyla anket sonuçları, yargı bağımsızlığının önündeki en büyük engelin mevzuattan ziyade, idari pratikler ve teminat eksikliği olduğunu kanıtlamaktadır.



6. 2. Makul Sürede Yargılanma

Çalışma sonuçları, “makul sürede yargılanma” hedefinin, mevcut iş yükü baskısı altında adil yargılanma hakkını tehdit eden mekanik bir hız yarışına dönüştüğünü göstermektedir. Hâkim ve savcılar dosya sayıları altında ezilmesi, duruşma disiplini bozmakta ve avukatların karar vericiye erişimini kısıtlamaktadır. Anketin ortaya koyduğu üzere; iletişim kopukluğu, dosya incelemelerindeki yetersizlik ve duruşmalara hazırlıksız çıkılması, yargılamayı hızlandırmak yerine, verimsiz celseler nedeniyle sürecin daha da uzamasına neden olan bir kısır döngü yaratmaktadır. Sahadaki veri, adaletin sadece hızlı olmasının yetmediğini; kaliteden ödün verilen bir hızın, adaleti tecelli ettirmekten ziyade sadece "dosya kapatmaya" yaradığını ortaya koymaktadır.

6. 3. Nitelikli İnsan Kaynağı

Anketin işaret ettiği en kritik yapısal sorunlardan biri, yargılamanın nihai çıktısı olan kararın kalitesinin, karar zincirinin önceki halkalarındaki insan kaynağı zafiyetleri nedeniyle düşmesidir. Savcılar adli kolluğa, hâkimlerin ise iddianamelere yönelik eleştirel tutumları, sisteme giren verinin (delil/dosya) henüz kaynağında sorunlu olduğunu göstermektedir. Nitelikli hukukçu ve uzman personel eksikliği, soruşturma evresinin ve ara kararların kalitesini düşürmekte, bu da kovuşturma aşamasında mahkemelerin iş yükünü katlanarak artırmaktadır. Sonuçlar, reformun insan kaynağı ayağının sadece hâkim-savcı ile sınırlı kalamayacağını; kolluktan kaleme kadar tüm personelin yetkinliğinin artırılması gerektiğini doğrulamaktadır.

6.4. Kurumsal Şeffaflık ve Hesap Verilebilirlik

Anket sonuçlarının en dikkat çekici ve karmaşık çıktısı, yargı mensuplarının zihin dünyasında beliren derin bilişsel çelişki ve bu çelişkinin işaret ettiği şeffaflık krizidir. Veriler; hâkim ve savcılar, soyut ve kurumsal düzeyde yargı sistemine olan güvenlerini ve etik algılarını belirli bir seviyede koruma refleksi gösterdiklerini; ancak somut ve ferdi düzeydeki sorularda, bu algıyla taban tabana zıt biçimde mesai ciddiyetsizliği, yaygın etik ihlaller, liyakatsiz atamalar ve mesleki güvencesizlik gibi çok sayıda aksaklığı bizzat ifşa ettiklerini ortaya koymaktadır. Algı (sistemin iyi olduğu inancı) ile olgu (yaşanan etik erozyon) arasındaki bu derin makas, tam olarak şeffaflık ve hesap verilebilirliğin olmadığı noktada oluşan, hataların halının altına süpürülebildiği ve etik sapmaların kanıksandığı “gri alana” işaret etmekte olup; bu çelişkinin ancak denetlenebilir bir şeffaflık rejimiyle giderilebileceğini doğrulamaktadır.



FAKÜLTEDEN ADLİYEYE YARGININ YENİDEN YAPILANDIRILMASI

1. Etkin Hukuk Sistemi

Yargı reformu tartışmalarında çoğu zaman norm üretimi ve kurumsal mimari öne çıkmakta; “etkin hukuk sistemi” boyutu ise görece geri planda kalmaktadır. Yeni strateji belgeleri, üst kurullar, komisyonlar ve kurum tasarımları etrafında yürüyen tartışmalar, kimi zaman mevcut yapıya yeni “yamalar” ekleyen gösterişli kurgulara dönüşebilmekte; buna karşılık, hâlihazırda yürürlükte olan mevzuat ve kurumların imkânları tam anlamıyla kullanılmamaktadır. Oysa sahadan gelen gözlemler, yargı alanındaki pek çok sorunun, yeni norm ve kurumlar ihdas edilmeden, mevcut anayasal ve yasal çerçeve içinde de önemli ölçüde giderilebileceğini göstermektedir. Bu nedenle, her türlü reform tasarımından önce ve ondan bağımsız olarak, mevcut sistemin layıkıyla uygulanması ilkesinin temel hareket noktası olarak benimsenmesi gerekmektedir.

Bu perspektiften bakıldığında, sorun alanlarının önemli bir bölümünün “kural eksikliği”nden ziyade “kuralın uygulanmaması” veya “uygulanmasındaki tutarsızlık”tan kaynaklandığı görülmektedir. Yargı etiği buna yalnızca açıklayıcı bir örnektir. Hâkim ve savcıların davranışlarına ilişkin kapsamlı etik çerçeveler ve ilkeler mevcuttur; ancak bu kurallar ihlal edildiğinde Hâkimler ve Savcılar Kurulu ile diğer ilgili organlar tarafından zamanında, kararlı ve caydırıcı işlemler tesis edilmezse, söz konusu metinlerin pratik değeri sınırlı kalmaktadır. Benzer şekilde, mahkeme kararlarının idare tarafından geciktirilmesi veya fiilen uygulanmaması da –başka bir konu başlığını hedef almaksızın– mevcut hükümlerin ve kurumların etkin işletilemediğine işaret eden tipik bir örnektir. Bu iki alanın seçilmesi, belli aktörlerin veya kurumların özellikle hedef alındığı anlamına değil, sorunun genel niteliğinin somutlaştırılmak istendiği anlamına gelmektedir.

Dolayısıyla, yeni kurumsal tasarımlar ve normatif düzenlemelerden önce, mevcut anayasal hükümler, kanunlar ve ikincil mevzuatın eksiksiz ve eşit uygulanmasını güvence altına alacak bir etkinlik stratejisi tasarlanmalıdır. Bu strateji, bir yandan önleyici nitelikte tedbirleri (açık uygulama rehberleri, karar ve işlemlerin düzenli izlenmesi, performans ve uyum göstergelerinin belirlenmesi), diğer yandan da caydırıcı nitelikte sorumluluk ve yaptırım mekanizmalarını (mahkeme kararlarını kasten geciktiren veya mevzuatı açıkça ihlal eden kişi ve kurumlar açısından öngörülebilir idari, disiplinler ve cezai sonuçlar) içermelidir.

Sonuç itibarıyla, yargı reformu çalışmalarının kilit noktası, yeni kural ve kurumların sayısını artırmaktan önce mevcut hukuki ve kurumsal çerçevenin etkin, tutarlı ve tarafsız biçimde uygulanmasını sağlamak olmalıdır. Etkinlik boyutu güçlendirilmeden yapılacak her reform, iyi niyetli ve kapsamlı da olsa, uygulamada önceki düzenlemeler gibi kısmen âtıl kalma riski taşımaktadır. Bu nedenle, bağımsız ve tarafsız yargı hedefi, ancak “etkin hukuk” ilkesinin merkezde yer aldığı bir uygulama politikasıyla tamamlandığında anlamlı bir bütünlük kazanacaktır.

Hukuk sisteminde etkinliğin yalnızca normatif düzenlemelerle değil, somut uygulama pratikleriyle sağlanabileceği gerçeğinden hareketle; mevcut işleyişin denetimi, takibi ve iyileştirilmesi amacıyla birbirini tamamlayan dört katmanlı bir kontrol ve gözetim mekanizmasının hayata geçirilmesi zorunluluk arz etmektedir.

1.1. Kamu Denetçiliği Kurumu’nun (Ombudsmanlık) İşlevsel Dönüşümü

Birinci katman, Kamu Denetçiliği Kurumu’nun (KDK) yalnızca bireysel idari uyuşmazlıklar karşısında tavsiye niteliğinde kararlar üreten pasif bir başvuru mercii olmaktan çıkarılarak, kanunların uygulama süreçlerini bütüncül biçimde izleyen, analiz eden ve bu süreçlere ilişkin yapısal sorunları ortaya koyan etkin bir denetim mekanizmasına dönüştürülmesini hedeflemektedir.



Mevcut kurumsal çerçevede KDK, idarenin işleyişine ilişkin önemli tespitler yapabilmekle birlikte, kararlarının bağlayıcılıktan yoksun olması ve sonuçlarının sistematik olarak izlenememesi nedeniyle, zamanla bürokratik bir şikâyet kanalı niteliğine indirgenme riski taşımaktadır. Bu durum, Kurumun kuruluş amacında öngörülen idari denetim ve hak arama fonksiyonlarının zayıflamasına yol açmaktadır.

Bu ataletin aşılabilmesi için KDK'nın rolünün yeniden tanımlanması gerekmektedir. Kurum, yalnızca “dostane çözüm” arayışına odaklanan bir yapı olmanın ötesine geçerek, kanunların idare tarafından nasıl uygulandığını, uygulamada ortaya çıkan direnç alanlarını ve sistematik ihlalleri tespit eden; bu tespitleri kurumsal raporlar hâline getirerek doğrudan Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne sunan aktif bir denetim aktörü hâline gelmelidir. Bu çerçevede KDK, idarenin hukuka uygunluğunu gözetken, kanun koyucunun iradesi ile idari pratik arasındaki kopuklukları görünür kılan ve mevzuatın etkinliğini ölçen bir ara denetim mekanizması işlevi üstlenmelidir.

Böyle bir işlevsel dönüşüm sayesinde yasama organı, çıkardığı kanunların bürokrasi içerisindeki uygulanma biçimini, karşılaşılan yapısal sorunları ve idarenin tutumunu somut veriler üzerinden değerlendirme imkânına kavuşacaktır. Bu da yasama denetiminin yalnızca siyasi denetimle sınırlı kalmayıp, idari uygulamalara dayalı bilgiyle beslenen daha rasyonel ve etkili bir zemine oturmasını sağlayacaktır. Ancak bu fonksiyonların hayata geçirilebilmesi için KDK'nın TBMM nezdindeki kurumsal ağırlığının artırılması, raporlarının yasama süreçlerinde dikkate alınmasını sağlayacak usulî ve yapısal mekanizmaların oluşturulması ve Kurumun idare karşısındaki konumunun güçlendirilmesi gerektiği açıktır. Aksi hâlde, Kamu Denetçiliği Kurumu'nun potansiyeli, sembolik bir denetim faaliyetiyle sınırlı kalmaya devam edecektir.

1.2. Baroların Baskı Grubu Niteliğinin Güçlendirilmesi

İkinci katman, savunma makamının kurumsal temsilcisi olan baroların, yargı kararlarının icrası ve hukukun üstünlüğü ilkesinin korunması noktasında etkin bir denetim ve gözetim aktörüne dönüşmesini hedeflemektedir. Günümüzde baroların faaliyet alanının, büyük ölçüde mesleki özlük haklarının takibine sıkıştığı ve yargı bürokrasisi üzerindeki dönüştürücü etkilerinin zayıfladığı gözlemlenmektedir. Ancak savunma makamının bu içe dönük yapılanması, yargı politikalarının belirlenmesinde ve idarenin hukuka bağlılığının denetlenmesinde ciddi bir işlev kaybına yol açmaktadır.

Oysa barolar, klasik anlamda birer meslek örgütü olmanın ötesinde, Anayasa ile güvence altına alınmış, yargı kararlarının uygulanmasını gözetmekle ve mevzuatın keyfî yorumlanmasını engellemekle yükümlü, “yarı-kamusal” nitelikteki baskı gruplarıdır. Hukuk güvenliğinin tesisi, baroların yalnızca münferit hak ihlallerini raporlayan edilgen bir konumdan; mahkeme ilamlarının idare tarafından uygulanmaması ve yargı kararlarının fiilen etkisizleştirilmesi gibi sistemsel tıkanıklıklara müdahale eden proaktif bir konuma geçmelerini zorunlu kılmaktadır.

Bu çerçevede, baroların kurumsal kapasitelerinin; idarenin yargı kararlarına uyumunu anlık tepkilerle değil, sistematik veri setleri üzerinden izleyecek ve ihlal durumunda kurumsal, sürekli ve sonuç alıcı bir “hukuki aktivizm” geliştirecek şekilde tahkim edilmesi elzemdir. Savunmanın bu yeni stratejik konumu, yargı erki içindeki denge ve denetleme mekanizmalarının işlerliği açısından hayati bir önem taşımaktadır. Ancak idare karşısında böylesine dirayetli bir kurumsal iradenin tecelli etmesi, öncelikle baroların kendi iç yapılanmasındaki temsil sorunlarının aşılmasına bağlıdır. Bu sebeple, söz konusu “hukuki aktivizm” fonksiyonunun hayata geçirilebilmesi için zorunlu bir ön koşul olarak gördüğümüz ve baro yönetimlerinin meşruiyet zeminini güçlendirmeyi amaçlayan reform önerimiz, raporun ilerleyen bölümlerinde detaylandırılacaktır.

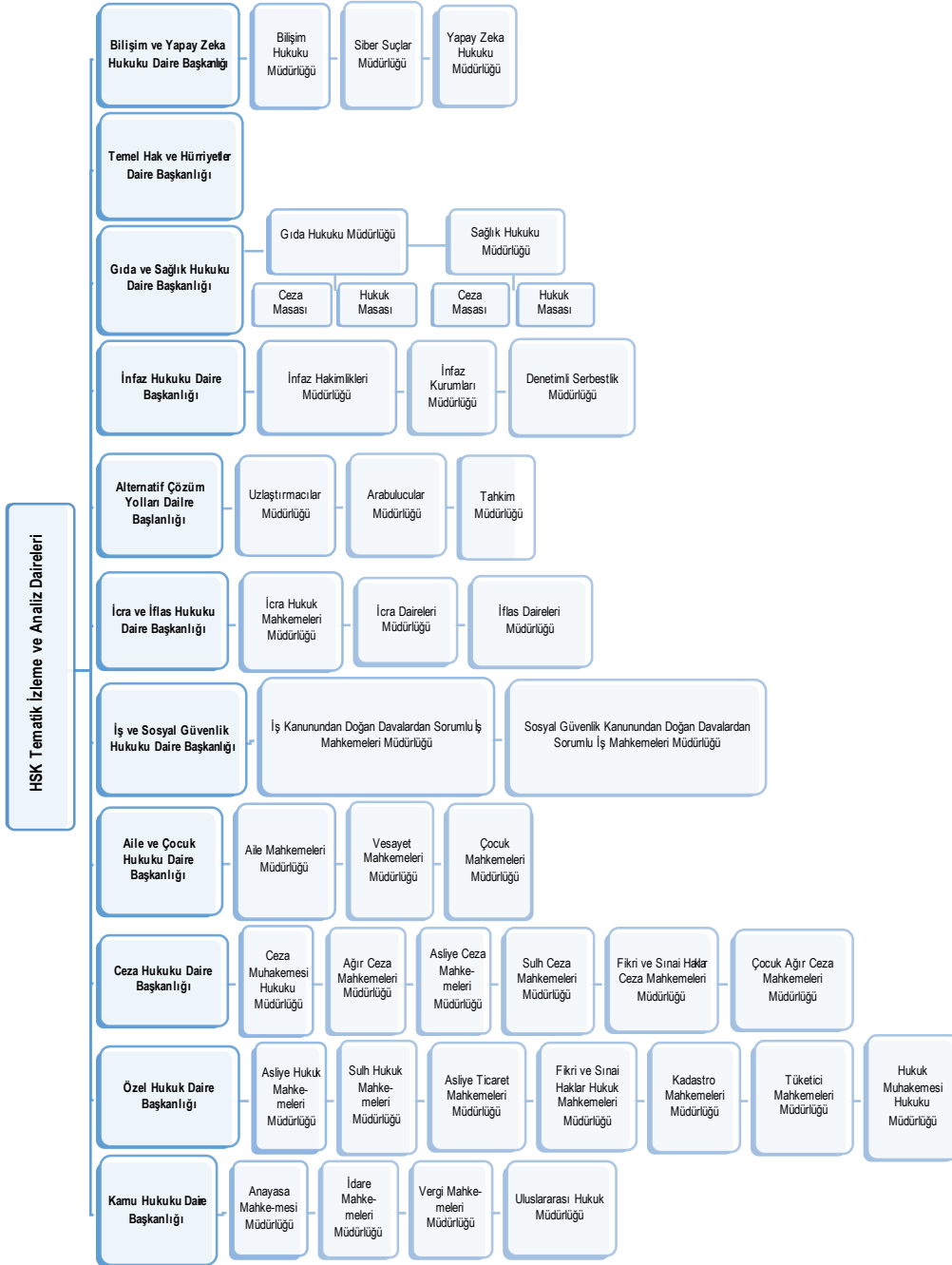


1.3. HSK Bünyesinde Tematik İzleme ve Analiz Daireleri

Yargısal mimarinin dinamik ve öngörülebilir bir nitelik kazanması, normatif düzenlemeler ile sosyolojik gerçeklik arasındaki makasın daraltılmasına bağlıdır. Toplumsal dönüşümün hızı, teknolojinin radikal ilerleyişi ve yeni suç tiyolojilerinin ortaya çıkışı karşısında; yargı mekanizmasının statik bir mevzuat uygulayıcısı olmaktan çıkıp, sahadaki pratikleri analiz eden ve sisteme geri bildirim sağlayan “öğrenen bir yapıya” evrilmesi zorunludur. Ancak bu izleme ve analiz fonksiyonunun hangi kurumsal çatı altında icra edileceği, yargı bağımsızlığı ve kuvvetler ayrılığı ilkesi açısından hayati bir tercih noktasıdır. Türkiye’nin geçmiş yargı bürokrasisi tecrübeleri, Adalet Bakanlığı gibi yürütme organına bağlı idari yapılar bünyesinde kurulacak izleme birimlerinin, zamanla mahkemeler üzerinde bir vesayet mekanizmasına veya “gölge bir otoriteye” dönüşme riski taşıdığını göstermektedir. Bu sebeple, yargısal pratiklerin izlenmesi faaliyeti, yürütmenin hiyerarşisinden azade, yargının kendi öz yönetim organı olan Hâkimler ve Savcılar Kurulu bünyesinde konumlandırılmalıdır.

Reform önerimizin üçüncü katmanını oluşturan bu modelde; HSK bünyesinde, klasik daire yapılanmasının ötesinde, spesifik uzmanlık alanlarına odaklanmış “Tematik İzleme ve Analiz Dairelerinin” ihdas edilmesi önerilmektedir. Özellikle yapay zeka, gıda güvenliği, sağlık etiği, enerji piyasaları veya çevre hukuku gibi, klasik hukuk nosyonunun ötesinde teknik uzmanlık gerektiren ve yargının başlangıçta yabancı olduğu alanlar, bu dairelerin öncelikli çalışma sahası olmalıdır. Mahkemelerin, teknolojik ve sektörel gelişimin bu denli hızlı olduğu alanlarda mevzuatı uygularken karşılaştıkları gri alanlar, yorum farkları ve uygulama hataları, söz konusu birimler tarafından sistematik bir veri madenciliği titizliğiyle işlenmelidir.





Bu ihtisas dairelerinin temel fonksiyonu; mevzuatın sahadaki izdüşümlerini analiz ederek, kanun koyucunun iradesi ile mahkeme salonlarındaki sonuç arasındaki uyumu denetlemektir. Örneğin, yapay zeka algoritmalarının sorumluluğuna veya enerji arz güvenliğine dair bir uyuşmazlıkta, mahkemelerin verdiği kararların sektörel ve hukuki etkileri raporlanmalı; mevzuatın yetersiz kaldığı veya uygulamanın tıkanıdığı noktalar tespit edilmelidir. Bu mekanizma, karar alıcılara ve yasa koyucuya sunacağı periyodik raporlarla, hem mevzuatın güncel ihtiyaçlara göre revize edilmesini sağlayacak hem de mahkemelerin bu yeni alanlardaki yetkinliğini artıracak proaktif bir rehberlik hizmeti sunacaktır. Böylece yargı, gelişen dünyanın karmaşık sorunları karşısında edilgen bir izleyici olmaktan çıkıp, çözüm üreten dinamik bir aktöre dönüşecektir.



1.4. Ulusal Adalet Şûrası ile Yıllık Sistematiik Değerlendirme

Reform önerimizin dördüncü ve en geniş katılımlı katmanı, hukuk sisteminin sadece idari ve mekanik işleyişinin değil, bizatihi ürettiği adaletin ve içtihatların toplumsal yansımalarının da değerlendirildiği Ulusal Adalet Şûrası'nın kurumsallaştırılmasıdır. Geçmişteki konjonktürel örneklerinden farklı olarak bu platform; yüksek yargı organları, Adalet Bakanlığı, barolar, akademi ve sivil toplum temsilcilerinin katılımıyla yılda bir düzenli olarak toplanan, daimi ve kurumsal bir ortak akıl zemini olmalıdır.

Şûra'nın asli fonksiyonu, salt reform stratejilerinin bürokratik takibiyle sınırlı kalmamalıdır. Bu platform, o yıl yürürlüğe giren mevzuatın sahadaki uygulama sonuçları ile Yargıtay, Danıştay ve Anayasa Mahkemesi'nin hukuk sistemini dönüştüren, ekonomik ve sosyal hayatı derinden etkileyen güncel içtihatlarının masaya yatırıldığı bir hukuk laboratuvarı işlevi görmelidir.

Özellikle Yargıtay ve Danıştay'ın İçtihadı Birleştirme Kararları, Genel Kurul kararları veya Anayasa Mahkemesi'nin iptal ve ihlal kararları gibi norm kurucu etkiye sahip tasarruflar; çoğu zaman mahkeme salonlarının dışına taşan sonuçlar doğurmaktadır. Bu bağlamda Şûra, yargı bürokrasisi ile akademi ve savunma makamını (baroları) bir araya getirerek, söz konusu kararların doktrinel tutarlılığını, hukuk metodolojisine uygunluğunu ve sosyolojik etkilerini analiz etmelidir.

Buradaki temel gaye, kesinleşmiş yargı kararlarını taraflar bazında tartışmaya açarak bir yargılamanın yenilenmesi yolu ihdas etmek değildir. Aksine amaç; kesin hükmün otoritesine halel getirmeksizin, verilen kararların niteliğini entelektüel ve istişari bir zeminde sorgulamaktır. Karar vericilerin (yüksek hakimlerin), kararlarının akademi ve uygulayıcılar (avukatlar) gözündeki yansımaları görebileceği bu mekanizma, yargı erkine yönelik yapıcı bir sosyal denetim sağlayacaktır.

Hukuk sisteminin kapalı devre işleyen bir yapıdan çıkarılarak, ürettiği içtihatların kamusal vicdandaki karşılığını ölçebildiği bu müzakere iklimi; hatalı veya çelişkili uygulamaların yerleşik bir teamüle dönüşmeden tespit edilmesine olanak tanıyacaktır. Doktrin ile uygulama arasındaki kopukluğun giderilmesini de sağlayacak olan bu etkileşim süreci, nihayetinde şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkeleri ekseninde, yargısal kararların toplumsal meşruiyetini tahkim edecektir.

1.5. Toplumsal Mutabakat ve Kültürel Davranış Kodlarının Güçlendirilmesi

Hukuk sisteminde etkinlik mekanizmasının beşinci ve tamamlayıcı katmanını, devlet ve hukuk camiasının sorumluluklarına simetrik bir düzlemde, toplumun üstlenmesi gereken ödevler oluşturmaktadır. Zira hukukta etkinlik, yalnızca devlet organlarının performansına indirgenemez; bu durum yerleşik kültürel davranış kalıplarıyla ve toplumun hukukla kurduğu ilişki biçimiyle de doğrudan ilintilidir. Nitekim akademik tespitler ve saha gözlemleri, kâğıt üzerinde ne kadar güçlü tasarlanırsa tasarlansın, kuralların zamanla farklı toplumsal kesimlerin “kendileri lehine istisna yaratma” baskılarıyla aşındırıldığını göstermektedir. Bu baskılar, mevzuatın delinmesi, esnetilmesi veya kişiye özel imtiyaz talepleri şeklinde tezahür etmekte olup; siyasi karar alıcıların ve bürokrasinin bu yoğun, mikro ölçekli taleplere karşı tek başlarına süresiz bir direnç göstermesini beklemek, sosyolojik gerçeklikle bağdaşmamaktadır.

Bu sosyolojik açmazın aşılması ve hukukun itibarının korunabilmesi adına, Prof. Dr. Emir Kaya'nın literatüre kazandırdığı “adalet siyaseti” kavramı hayati bir referans noktası teşkil etmektedir. Türkiye’de adaletin sıklıkla konjonktürel ihtiyaçlara göre şekillenen ve günü kurtarmaya yarayan bir enstrüman olarak “araçsallaştırıldığı” gözlemlenmektedir. Oysa kadim devlet teorisinde adalet, bir yönetim aparatı değil, devletin ontolojik zemini ve varlık sebebidir. Devletin, adaleti mikro talepleri yönetme aracı olarak değil, bir makro strateji olarak konumlandırması gerekmektedir. Adalet siyaseti, hukukun üstünlüğünü siyasi ve toplumsal pazarlıkların dışında tutan, devletin tüm eylem ve işlemlerinde adaleti nihai bir denetim ve meşruiyet kriteri olarak önceleyen bir üst akıl inşasını zorunlu kılmaktadır.



Devletin adalet siyasetine uygun olarak sürdürülebilir bir yargı reformu için kamuoyunun “talep eden” konumundan hukuku “koruyan” konumuna evrilmesi elzemdir. Bu dönüşüm, hukukun genel ilkelerini şahsi veya zümresel çıkarların üzerinde tutan kolektif bir iradenin inşası ile mümkündür. Çözüm; kuralları eşit ve tavizsiz uygulamaya çalışan kamu görevlilerinin katı olarak yaftalanıp yalnız bırakılması yerine, kamusal destekle cesaretlendirildiği bir iklimin yaratılmasındadır. Devletin makro strateji olarak benimseyeceği adalet siyaseti, toplumsal talepleri istisna üzerinden değil, liyakat ve kural üzerinden karşılayan yeni bir mutabakat zemini sunacak; böylece hukuk, bir imtiyaz dağıtım mekanizması olmaktan çıkarak, toplumsal güvenin teminatı haline gelecektir.

2. Bağımsız ve Tarafsız Yargı

Gerek Türkiye genelinde hukuk profesyonelleriyle yürütülen anket çalışmaları, gerekse yargı bürokrasisi ve sivil toplum aktörleriyle gerçekleştirilen derinlemesine mülakatlar, yargı reformu gündeminin en tartışmasız ortak aklının yargı bağımsızlığı ve tarafsızlığı noktasında düğümlendiğini göstermektedir. Hemen hemen bütün toplumsal kesimlerin ve hukuk camiasının farklı kanatlarının aynı görüşte buluşması, bu alanın yalnızca teknik bir hukuk meselesi değil, toplumsal bir talep olduğunu teyit etmektedir. Kuşkusuz raporun ilerleyen kısımlarında bu ideale ulaşmak adına sistemsal ve kurumsal çözüm önerileri sunulacaktır; ancak günümüzde yürütme organının etki gücünün ulaştığı boyut dikkate alındığında, asıl belirleyici rolün siyasi iradeye düştüğü yadsınamaz bir gerçektir. Unutulmamalıdır ki modern devlet teorisinde iktidarı hukukla sınırlandıran bir yargı, paradoksal biçimde o iktidarın meşruiyetini artırarak gücünü çoğaltan ve pekiştiren yegâne unsurdur. Bu bilinçle, yargı bağımsızlığını soyut bir temenni olmaktan çıkarıp somut bir güvenceye dönüştürecek öncelikli adımlar aşağıda ele alınmıştır.

2.1. Kuvvetler Ayrılığı ve Yeni Anayasa Tartışmaları

Yargı bağımsızlığı ve tarafsızlığı ilkesi, modern demokrasilerde devletin yönetim biçiminden bağımsız olarak, hukukun üstünlüğünün teminatı olan evrensel bir aksiyomdur. Türkiye’de son yıllarda yoğunlaşan yargı reformu tartışmaları, kaçınılmaz olarak Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi’nin getirdiği yeni idari mimari ve kuvvetler ayrılığı prensibinin bu mimari içindeki konumu üzerine odaklanmaktadır. Literatürde ve kamuoyunda; parlamenter sistemden başkanlık türevi bir modele geçişin, “denge ve denetleme” mekanizmalarını zayıflattığı ve yürütme erkinin yasama ve yargı üzerindeki gölgesinin giderek koyulaştığı yönünde ciddi eleştiriler mevcuttur. Nitekim mevcut anayasal sistemin denge-denetleme mekanizmalarına ilişkin bu eleştirilerin haklılık payı içerdiği, bizzat sistemin kurucu aktörleri tarafından dahi zaman zaman ikrar edilen aksayan yönlerle teyit edilmektedir. Ancak, hükümet sistemi tercihi ne yönde olursa olsun, yargı bağımsızlığı sorunu bu tartışmalardan büyük ölçüde bağımsızdır. Zira mevcut Anayasamız, teorik ve lafzi düzeyde yargı bağımsızlığını halihazırda üst normlarla güvence altına almaktadır. Dolayısıyla Türkiye’de yargı sorunu, normatif bir metin eksikliğinden ziyade, uygulamanın kendisinden ve yerleşik kültürden kaynaklanmaktadır. Raporumuzda yargı reformunu yeni anayasal tasarımlar vazetmek yerine, öncelikle “etkin hukuk sistemi” üzerinden başlatmamızın temel gerekçesi budur.

Bu bağlamda, güncel “Yeni Anayasa” tartışmaları ile yargı reformu ihtiyacı arasındaki ilişkiyi doğru bir zemine oturtmak elzemdir. Geçmişte Hâkimler ve Savcılar Kurulu’nun (HSK) yapısı veya yüksek mahkemelerin teşkili gibi konularda doğrudan yargısal mimariyi değiştiren anayasa değişiklikleri yapılmışsa da; bugünün yeni anayasa talepleri veya itirazları, özü itibarıyla yargı sisteminin teknik işleyişinden ziyade politik ve ideolojik bir mutabakat arayışına işaret etmektedir. Yargı reformu çalışmamız, anayasal ve siyasal tercihlerden arı bir yaklaşımla; sistemin adı veya niteliği ne olursa olsun, adalete erişim mekanizmasının en adil, verimli, etkin ve şeffaf şekilde işlemesine odaklanmaktadır.

Yargı reformu ihtiyacını salt hükümet sistemi tartışmalarına indirgemek, meseleyi günümüzde aşırı politize ederek sisteme gömülü teknik sorunları ikincil plana itme riski taşımaktadır.



Genel kuvvetler ayrılığı eksenindeki makro anayasa tartışmaları bu raporun kapsamı dışında tutulmuş olsa da; yargı bağımsızlığının kurumsal omurgası olan Hakimler ve Savcılar Kurulu'nun (HSK) yapısına ilişkin önerilerimiz ise doğası gereği bir anayasa değişikliğini zorunlu kılmaktadır. Zira HSK, yargının yasama veya yürütmenin gölgesinde kalmadan kendi iç ahengini sağlaması için kurgulanmış bir teminattır. Ancak HSK'nın özerkliği yönündeki bu zorunlu istisna saklı kalmak kaydıyla; hükümet sisteminin niteliğine (Parlamentar veya Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi) ilişkin tartışmalar, önerdiğimiz yapısal reformlarla doğrudan nedensellik içermemektedir. Elinizdeki raporda sunulan çözümler, siyasi sistem ne olursa olsun, bir hukuk devletinde normatif olarak bulunması gereken “adaletin teknik ve insani standartlarını” temsil etmektedir.

2.2. Mülakat Sistemi

Yargı mesleklerine girişte objektif değerlendirmenin önündeki en önemli engellerden biri, mevcut hâliyle uygulanan mülakat sistemidir. Yazılı sınavda yüksek başarı gösteren adayların, gerekçesi açıklanmayan mülakat kararlarıyla elenebilmesi, süreç üzerinde ciddi bir sübjektiflik algısı oluşturmakta; bu durum hem hakim ve savcı adaylarının adalet duygusunu zedelemekte hem de mesleğe kabul süreçlerine ilişkin toplumsal güveni zayıflatmaktadır.

Mülakat ve referans sistemine ilişkin bir diğer sorun alanı, “mutemet hâkim ve savcı” olarak nitelendirilebilecek bir profilin ortaya çıkmasıdır. Kendi bireysel başarısından ziyade, referans aldığı kişi ve çevrelerin desteğiyle mesleğe kabul edilen adaylar, zamanla bu referans ilişkisini bir “borç” olarak görmekte; karar ve tutumlarında bağımsız hareket etmek yerine, kendilerini yönlendiren kişi veya gruplara karşı daha açık ve kırılgan hâle gelebilmektedir. Bu durum, yargı bağımsızlığı ilkesini zayıflattığı gibi, yargı mensupları arasında yatay hiyerarşiler ve gayriresmî bağlılık ağları oluşturma riski de taşımaktadır.

Bununla bağlantılı olarak, salt siyasi görüşleri, dünya görüşleri veya meşru demokratik tercihlerinden ötürü, yazılı sınavlarda yüksek başarı göstermiş adayların mesleğe kabul edilmemesi, devletin vatandaşlara eşit yaklaşımı bakımından ciddi travmalara yol açmakta; özellikle genç kuşaklarda, “liyakat yerine aidiyetin belirleyici olduğu” yönündeki algıyı güçlendirmektedir. Bu tür uygulamalar, yalnızca bireysel mağduriyet üretmekle kalmamakta, aynı zamanda yargı mesleklerinin toplumsal itibarı ve cazibesi üzerinde de olumsuz etki yaratmaktadır.

Devletin, özellikle FETÖ tecrübesi sonrasında güvenlik kaygıları sebebiyle mülakat ve referans mekanizmasını sürdürme yönündeki ısrarı anlaşılır olmakla birlikte, bu mekanizmanın adalet algısını zedelememesi için yapısal bir ayrıştırmaya gidilmesi gerekmektedir. Güvenlik soruşturması, mesleğe kabul için zorunlu bir aşama olarak kalacaksa, bu süreç mülakatın dışında ve ondan bağımsız bir hat üzerinde yürütülmeli; güvenlik soruşturmasının sonucu ve gerekçesi, ölçülü ve kişisel verilerin korunmasına uygun bir çerçevede adayla paylaşılmalıdır. Böylece, adayların reddedilme gerekçelerini bilmeden dışlandıkları, dolayısıyla adalet sistemine güvenlerinin sarsıldığı bir tablo yerine, denetlenebilir ve izah edilebilir bir süreç işletilmiş olacaktır.

Öte yandan, mülakatın tamamen kaldırılması da mesleğin doğası gereği isabetli bir çözüm olarak görülmemelidir. Hâkimlik, yalnızca teorik bilgiyle icra edilebilecek bir meslek değildir; muhakeme gücü, bir konuyu kavrama, özetleme ve ifade yeteneği, beden dili, genel ve fiziki görünümün mesleğe uygunluğu, meslekî davranış ve tepkilerin ölçülülüğü, adayın bilgi ve kültür düzeyi ile çağdaş bilimsel ve teknolojik gelişmelere açıklığı gibi unsurların da değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu tür unsurların yazılı sınavla ölçülemeyeceği açıktır. Dolayısıyla, mülakatın rolü tamamen ortadan kaldırılmamalı; ancak kapsamı, yöntemi ve ağırlığı, keyfiliğe kapalı ve denetlenebilir bir çerçeveye oturtulmalıdır.



Bu doğrultuda mülakatın mesleğe kabulde belirleyici ağırlığının azaltılması; yazılı sınavın esas, mülakatın ise tamamlayıcı ve sınırlı etkili bir ölçme aracı hâline getirilmesi önem taşımaktadır. Mülakat puanının hâkimlik mesleğine kabuldeki katkısının en fazla yüzde 10 düzeyine çekilmesi, objektif kriterlerin ağırlığını artıracak ve kişisel takdir alanını daraltacaktır. Sistemin kurgusu belirlenirken aday havuzunun yönetimi de bu objektiflik hedefine hizmet etmelidir. Yargı mesleğine kabul süreçlerinde liyakat ilkesinin tahkim edilmesi ve mülakat aşamasının yazılı sınav başarısını gölgeleyen sübjektif bir yeniden sıralama aracına dönüşmesinin engellenmesi, mülakata davet edilecek aday havuzunun ilan edilen kadro sayısı ile birebir (1:1) oranında sınırlandırılmasını zorunlu kılmaktadır. Somut bir modellemeye ifade etmek gerekirse; 1000 hâkim/savcı adayının istihdam edileceği bir dönemde, mülakata yalnızca yazılı sınavda en yüksek puanı alan ilk 1000 adayın davet edildiği ve mülakatın bir puanlama yarışından ziyade, adayların mesleki vakara uygunluğunun denetlendiği bir “yeterlilik filtresi” olarak işlediği yeni bir sistem kurgulanmalıdır. Bu yapıda mülakat komisyonunun fonksiyonu, adaylar arasında yeni bir hiyerarşi üretmek değil; belirlenen objektif kriterleri karşılamayan adayları eleyerek sistemin nitelik standardını korumakla sınırlandırılmalı, böylece yazılı sınav başarısı, mülakatın belirsizliği içinde eriyen bir veri olmaktan çıkarılarak mesleğe girişin asıl liyakat zemini haline getirilmelidir.

Ayrıca, Türkiye’de referans sisteminin fiili işleyişteki etkinliği ve yaygınlığı yadsınamaz bir gerçektir. Şayet bu mekanizma tamamen ortadan kaldırılamıyor ve sistemin bir parçası olarak devam ediyorsa, sürecin kayıt dışılıktan çıkarılarak şeffaf ve denetlenebilir bir yapıya kavuşturulması elzemdir. Bu noktada İngiltere örneği yol gösterici bir model sunmaktadır: Referans olan kişinin kimliği, gizli bir bilgi olarak değil, adayın özlük dosyasında yer alan resmi bir kayıt olarak tutulmalıdır. Referansın bu şekilde kayıt altına alınması ve görünür kılınması; referans olan kişilerin liyakat konusundaki hassasiyetini artıracak, önerdikleri adayın gelecekteki performansı ve mesleki duruşundan manevi ve idari olarak sorumlu hissetmelerini sağlayarak “kurumsal kefalet” ciddiyetini yerleştirecektir.

Bağımsız ve tarafsız hâkim yetiştirmenin ilk adımı, hâkimin mesleğe giriş anından itibaren bağımsızlık ve tarafsızlık ilkeleriyle uyumlu bir seçme sürecine tabi tutulmasıdır. Bu sebeple, mülakat sınavının; particilik, hemşericilik, zümrecilik, akrabalık ve benzeri aidiyetler üzerinden şekillenen sübjektif değerlendirmelere alan açmayacak şekilde yeniden tasarlanması gerekmektedir. Mülakat kurullarının kompozisyonu bu açıdan belirleyici bir unsurdur. Kurulun ekseriyetinin Adalet Bakanlığı bürokrasisinden oluşması tarafsızlık algısını zedeleyebilmektedir. Bu nedenle, mülakat kurullarının daha bağımsız ve çoğulcu bir yapı içinde oluşturulması önemlidir.

Bu bağlamda, mülakat kurulunun; bir hukuk fakültesi akademisyeni, iki kıdemli hâkim veya savcı, bir psikolog ve bir diksiyon/iletişim uzmanı olmak üzere toplam beş kişiden oluşması; böylece hem mesleki yeterliliği hem de iletişim, muhakeme ve kişilik özelliklerini değerlendirebilen çok disiplinli bir yapı tesis edilmesi önerilmektedir. Kurul üyelerinin, önceden belirlenmiş ehliyet ve liyakat kriterlerini sağlayan ve mülakat kurulu üyeliği için başvuruda bulunan adaylar arasından, Hâkimler ve Savcılar Kurulu tarafından yapılacak kura ile belirlenmesi; üyeliklerin belirli sürelerle (örneğin bir yıl) sınırlı tutulması ve düzenli rotasyon sağlanması, hem kurumsal bağımsızlığı hem de çıkar ilişkilerinin önlenmesini destekleyecektir.

2.3. Görev Yeri Teminatı (Kürsü Güvencesi)

Anayasa’nın 139. maddesinde güvence altına alınan hâkimlik teminatı, esas itibarıyla hâkimlerin görevlerine son verilmemesi, kanunda öngörülen istisnalar dışında emekliliğe sevk edilememeleri ve özlük haklarının güvence altında tutulması gibi güvenceleri içermektedir. Buna karşın, uygulamada hâkimlerin görev yerlerinin ne ölçüde ve hangi sınırlar içerisinde değiştirilebileceği hususu, geniş bir idari takdire konu olmakta; görev yeri teminatı ise açık ve somut bir hukuki kurum olarak düzenlenmiş değildir.



Bu durumun bir sonucu olarak, hâkimlerin çok kısa süreler içinde ve çoğu zaman öngörülemez biçimde farklı yer ve mahkemelere atanabildiği; bu atamaların kimi zaman kendisi ve ailesi bakımından fiilen “tayin” etkisi yaratabildiği, hem mülakatlarda hem de sahadan gelen gözlemlerde sıkça dile getirilmektedir. Söz konusu uygulamaların, bazı örneklerde siyasi veya idari baskı aracı olarak kullanılabildiğine dair algı ve inanişta yargı bağımsızlığı ve tarafsızlığı bakımından kaygı verici bir tabloya işaret etmektedir.

Sık ve öngörülemez hâkim değişiklikleri, yalnızca meslek mensuplarının güvenlik ve öngörülebilirlik ihtiyacını zedelemekle kalmamakta; aynı zamanda davaların seyrini, duruşma disiplinini ve yargılamanın kalitesini de olumsuz etkilemektedir. Yeni atanan hâkimin dosyaya yabancılığı, önceki hâkimle yöntem ve yaklaşım farklılıkları ve taraflar nezdinde oluşan belirsizlik, muhakeme süreçlerinin uzamasına ve adaletin gecikmesine yol açmaktadır. Bu çerçevede, görev yeri teminatının, mevcut hâkimlik teminatını tamamlayıcı nitelikte, açık ve öngörülebilir kurallarla güçlendirilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmaktadır.

Kanaatimizce, hâkimler için müstemir görev yeri teminatı öngörülmeli; olağanüstü koşulların varlığı ve hâkimin açık rızası bir arada bulunmadıkça, hâkimlerin en az beş yıl boyunca aynı mahkemede görev yapması temel kural hâline getirilmelidir. Böyle bir düzenleme, hâkimlerin bağımsız ve tarafsız karar verebilme kapasitesini güçlendirecek, dış baskı ve müdahale ihtimalini azaltacak ve görevlerini planlı, öngörülebilir bir zeminde yürütmelerine imkân sağlayacaktır. Birçok hukuk sisteminde görev yeri güvencesinin kabul edilmesinin ardında yatan düşünce de, hâkimleri yürütme ve diğer güç odaklarının gündelik tasarruflarından korumak ve yargı işlevini istikrarlı hâle getirmektir.

Hâkimlik teminatının yalnızca hâkimler lehine tanınmış bir meslek ayrıcalığı olarak görülmemesi gerekir. Hâkim bağımsızlığını ve tarafsızlığını güvence altına alan her düzenleme, aynı zamanda vatandaşın adil yargılanma hakkının da güvencesidir. Özellikle görev yeri teminatı, en az hâkimler kadar, onlardan adli hizmet alan bireyler bakımından da koruyucu bir işlev görmektedir. Bir mahkemeye başvuran kişi, uyuşmazlığının mümkün olduğunca aynı hâkim tarafından görülmeye devam edeceğinden ve yargılamanın “doğal hâkim” ilkesi çerçevesinde yürütüleceğinden makul ölçüde emin olabilmelidir.

Yargılamanın önemli bir kısmı sözlü işlemlere dayanmaktadır; tanık dinleme, tarafların beyanlarını alma, bilirkişi görüşlerini değerlendirme ve nihayetinde vicdani kanaatin oluşması, hâkim ile dosya arasındaki süreklilik gereksinimini artırmaktadır. Tanıkların bir hâkim, keşiflerin başka bir hâkim, kararın ise üçüncü bir hâkim tarafından yürütüldüğü dağınık bir süreçte, tarafların hukuki dinlenilme hakkından ve adil yargılanma ilkesinden tam anlamıyla yararlandıklarını söylemek güçtür. Ayrıca, hâkim değişikliklerine bağlı olarak yargılamanın uzaması, makul sürede yargılanma hakkının ihlali riskini doğrudan artırmaktadır.

Beş yıl boyunca aynı yerde ve aynı mahkemede görev yapan bir hâkim, hem mahkemenin görev alanına giren uyuşmazlık türlerinde hem de elindeki dosyalarda doğal bir uzmanlık geliştirecektir. Bu nedenle dosyaların tevzii bu süreler dikkate alınarak planlanmalı; görev döneminin sonuna yaklaşan hâkime yeni dosya tevdi edilmemesi ve mevcut dosyaları sonuçlandırmasının teşvik edilmesi öncelikli strateji olmalıdır. Ancak, bu planlamaya rağmen hâkimin görev yeri değişikliğinin gerçekleştiği ve uhdesinde derdest dosyaların kaldığı hallerde, güncel teknolojik imkânlarla uyumlu, verimlilik esaslı yeni bir yaklaşım benimsenmelidir.

Önerimiz; bu tür durumlarda hâkimin fiziki görev yeri değişse dahi, uhdesindeki derdest dosyaların “hâkimi takip etmesi” ve hâkimin o dosyalar hakkında hüküm verinceye kadar yargılamayı sürdürmesidir. Günümüzde UYAP ve SEGBİS gibi gelişmiş bilişim sistemlerinin sunduğu yüksek kapasite, yargılamanın fiziki mekândan bağımsız olarak yürütülmesini mümkün kılmakta; dosyanın ve duruşmanın fiziki takibini birincil zorunluluk olmaktan çıkarmaktadır.



Bu modelin sisteme entegre edilmesi, yalnızca teknik bir kolaylık sağlamakla kalmayacak; aynı zamanda tayin dönemleri yaklaşırken zorlu veya kapsamlı dosyaları karara bağlamayıp biriktirme eğilimine giren hâkim psikolojisinin ve oluşan rahavetin de önüne geçecektir. Dosyanın kendisiyle birlikte geleceğini bilen hâkim, süreci ötelemek yerine sonuçlandırma motivasyonunu koruyacaktır. Hiç şüphesiz bu yöntem, usul hukukundaki yer yönünden yetki kuralları ile doğal hâkim ilkesi arasında teknik bir yarış alanı oluşturabilir. Ancak adil yargılanma hakkının özü ve yargılamanın selayeti dikkate alındığında; hem makul sürede yargılanma hedefinin tutturulması hem de delillere bizzat temas eden hâkimin hüküm kurması (doğal hâkim) ilkesinin güçlü adalet içeriği, dosyaların hâkimi takip ettiği bu modelin tercih edilmesini zorunlu kılmaktadır.

2.4. Yargı Mensuplarının Mali Hakları ve Sosyal Güvenceleri

Yargı bağımsızlığı ve tarafsızlığı, yalnızca anayasal metinlerde yer alan statüsel güvencelerle değil, aynı zamanda yargı mensuplarının her türlü maddi kaygıdan ve dışsal etkiden uzak kalmasını sağlayacak ekonomik koşulların teminiyle mümkündür. Hâkim ve savcılar, verdikleri kararların ağırlığı, üstlendikleri toplumsal sorumluluk ve sürekli zihinsel mesai gerektiren çalışma tempoları göz önüne alındığında, mevcut mali haklarının bu "ağır sorumluluk" ile orantılı olmadığı açıktır. Kamuoyundaki genel kanının aksine, özellikle mesleğe yeni başlayan ve büyükşehirlerde görevlendirilen yargı mensupları, artan hayat pahalılığı ve enflasyonist baskılar karşısında ciddi bir geçim sıkıntısı ile mücadele etmektedir. Yargı yetkisini kullanan bir kamu görevlisinin, karar verirken zihnini meşgul eden ekonomik problemlerin varlığı, mesleğin vakarı ve yargısal dikkatin sürekliliği açısından kabul edilemez bir risk faktörüdür. Bu nedenle, maaş ve özlük haklarının, yargı mensubunun "mesleki teminatı"nı güçlendirecek bir seviyeye yükseltilmesi elzemdir.

Ekonomik iyileştirme gerekliliği, yargı mekanizmasının işleyişinde hayati rol oynayan yardımcı yargı personeli (zabıt kâtabi, mübaşir vb.) için de geçerlidir. Yargılama faaliyeti bir bütün olup, hâkim ve savcılar performansı doğrudan etkileyen kalem hizmetlerinin etkinliği, personelin motivasyonuna bağlıdır. Mevcut ücret politikaları, nitelikli personelin sistemde tutulmasını zorlaştırmakta ve iş doyumunu düşürmektedir. Dolayısıyla yapılacak mali reform, sadece kürsüdeki hâkim ve savcıyı değil, adalet hizmetinin mutfağında yer alan tüm personeli kapsayacak entegre bir yaklaşımı barındırmalıdır.

Yargı mensuplarının çalışma huzurunu doğrudan etkileyen bir diğer yapısal sorun ise barınma ve lojman yetersizliğidir. Sık aralıklarla coğrafi rotasyona (tayin) tabi olan hâkim ve savcılar için lojman, bir sosyal tesisten öte, görevin ifası için zorunlu bir "güvenlik ve barınma" aracıdır. Ancak özellikle metropollerdeki konut stokunun yetersizliği ve kira bedellerinin yüksekliği, lojman puanı düşük olan genç yargı mensuplarını mağdur etmektedir. Mevcut lojmanların ise önemli bir kısmı bakımsız, fiziksel standartları düşük ve onarım gerektiren durumdadır; üstelik bu bakım maliyetlerinin çoğu zaman tahsis edilen kişi tarafından karşılanması beklenmektedir.

Devletin, yargı yetkisini adına kullanan mensuplarına, mesleğin onuruna yakışır, güvenli ve bakımlı barınma imkânlarını bedelsiz veya makul koşullarda sunması, sosyal devlet ilkesinin ve kamu hizmetinin sürekliliğinin bir gereğidir.

2.5. Sulh Ceza Mahkemelerinin Yeniden Kurulması

Ceza yargılamasının temel amacı olan maddi gerçeğe adil ve etkin bir şekilde ulaşılması, mahkemelerin iş yükü dengesi ve uzmanlaşması ile doğrudan ilişkilidir. Ancak Türkiye’de 2014 yılında yapılan yapısal değişikliklerle Sulh Ceza Mahkemelerinin kaldırılması, ceza yargısında dikey bir yoğunlaşmaya ve işleyiş sorunlarına yol açmıştır. Dava yükünün Asliye Ceza Mahkemelerine ve dolaylı olarak Ağır Ceza Mahkemelerine aktarılması, duruşma aralıklarını uzatarak makul sürede yargılanma hakkını zedelemiş ve hâkimlerin uzmanlaşmasını zorlaştırmıştır.



Almanya ve Fransa gibi karşılaştırmalı hukuk örneklerinde görüldüğü üzere, hafif ve ağır suçların aynı yargı merciinde görülmesi yerine, suçun niteliğine göre kademeli bir görev dağılımının benimsenmesi, yargısal kalite ve sürdürülebilirlik açısından bir gereklilik halini almıştır.

Yargılamanın hızı ve etkinliğinin yanı sıra, kişi özgürlüğü ve mülkiyet hakkı gibi temel anayasal güvencelerin korunması da reformun diğer kritik ayağını oluşturmaktadır. Mevcut uygulamada, tutuklama ve kayyım atama gibi ağır koruma tedbirlerinin, yargılamayı yürütecek esas mahkeme yerine, bağımsızlık ve tarafsızlık yönünden işlevi ve pratikleri oldukça tartışmalı hale gelen Sulh Ceza Hâkimlikleri tarafından verilmesi, “doğal hâkim” ilkesi ve adil yargılanma hakkı bağlamında ciddi sorunlar yaratmaktadır. Kişi hürriyetini ve mülkiyetini kısıtlayan bu istisnai ve son çare niteliğindeki tedbirlerin, isnat edilen suçun ağırlığıyla orantılı olarak, o suçun yargılamasını yapmaya yetkili görevli mahkemeler tarafından somut delillere dayalı biçimde değerlendirilmesi, AİHS standartlarına uyum ve hukuk güvenliği açısından zorunludur.

Bu doğrultuda önerilen reform, yargısal yetkilerin doğal hakim ilkesi çerçevesinde yeniden tasnif edilmesini hedeflemektedir. Bir yandan, Sulh Ceza Mahkemeleri basit nitelikli suçlar için yeniden ihdas edilerek Asliye Ceza Mahkemeleri asli fonksiyonuna döndürülmeli; diğer yandan koruma tedbirlerinde “teknik” ve “özgürlük kısıtlayıcı” ayırımına gidilmelidir. Bu kapsamda, Sulh Ceza Hakimliklerinin yetki alanı; arama, el koyma, teknik-fiziki takip ve gözaltı süresi uzatımı gibi delil toplama ve soruşturma işlemleri ile sınırlandırılmalıdır. Buna mukabil, kişi hürriyetini ve mülkiyet hakkını doğrudan kısıtlayan tutuklama, adli kontrol ve mal varlığına yönelik tedbir kararları; isnat edilen suçun ağırlığıyla orantılı olarak, yargılamayı nihai olarak yürütecek nöbetçi görevli mahkemelerin (Asliye veya Ağır Ceza) yetkisine devredilmelidir. Böylelikle oluşturulacak sistematik yapı, mahkemeler arası iş yükünü dengeleyerek uzmanlaşmayı artıracak, aynı zamanda temel haklara yapılan müdahalelerin daha etkin bir yargısal denetime tabi tutulmasını sağlayarak bağımsız ve tarafsız yargı algısını güçlendirecektir.

2.6. Hakim ve Savcıların Çalışma ve Yaşam Mekanlarının Ayrılması

Hukuk devleti ilkesinin ve adil yargılanma hakkının en temel güvencelerinden biri olan “silahların eşitliği” prensibi, yargılamanın iddia ve savunma makamları arasında, yargılama makamı önünde eşit imkanlara ve statüye sahip olmasını öngörür. Yargılamanın sac ayaklarını oluşturan iddia (savcı), savunma (avukat) ve hüküm (hakim) makamları arasındaki ilişki, yalnızca usul hukuku kurallarıyla değil, aynı zamanda bu aktörlerin birbirleriyle olan fiziksel ve sosyal mesafeleriyle de doğrudan ilintilidir. Modern hukuk sistemlerinde, savunma makamını temsil eden avukatlar ile hüküm makamı olan hakimler arasında, tarafsızlığı zedeleyecek her türlü samimiyetten kaçınılması gerektiği hususunda genel bir mutabakat bulunmaktadır. Ancak, Türk yargı pratiğinde ve adliye yapılanmasında, iddia makamını temsil eden savcılar ile hüküm makamını temsil eden hakimler arasında, “meslektaşlık” ve “aynı çatı altında bulunma” olgularından beslenen ve savunma makamını dışlayan bir içsel yakınlık gözlemlenmektedir.

Adliye mimarisinde hâkim ve savcı odalarının, savunmaya kapalı alanlarda yan yana konumlanması ve lojmanlardaki sosyal birliktelik, zamanla iddia ve hüküm makamları arasında zihinsel bir benzeşmeye yol açmaktadır. Ancak bu iç içe geçmişlik hali sadece mekansal değil, idari işleyişte de kendini göstermektedir. Günümüzde Adalet Komisyonu Başkanlıklarının, mahkemelerin günlük mali ve idari ihtiyaçlarının karşılanmasında Cumhuriyet Başsavcılıklarına bağımlı olması, hüküm makamını idari açıdan iddia makamının etkisi alanına sokmaktadır.

Yargılamanın diyalektiği ve silahların eşitliği ilkesi gereği; savcılık makamının yargının karar verici bir parçası değil, savunma ile eşit düzlemdeki iddia makamı olarak konumlandırılması elzemdir. Bu reform, sadece çalışma ofislerinin ve sosyal alanların fiziksel ayrıştırılmasını değil, aynı zamanda Adalet Komisyonlarının mali ve idari özerkliği kavuşturularak Başsavcılık vesayetinden arındırılmasını da kapsamalıdır. Hâkimin savcıyla kurduğu ilişkinin, avukatla kurduğu ilişkiyle aynı usul ve mesafede olması, ancak bu çok boyutlu yapısal dönüşümle mümkündür.



2.7. Ceza Hukukuna İlişkin Özel Bir Durum: İddianamenin İadesi veya Kabulünde Silahların Eşitliği

Adil yargılanma hakkının temel unsurlarından biri olan “silahların eşitliği” ilkesi, yargılamanın her aşamasında iddia ve savunma makamlarının eşit imkânlarla sahip olmasını gerektirir. Ancak mevcut ceza muhakemesi sistemimizde, iddianamenin değerlendirilmesi aşamasında bu denge şüpheli aleyhine bozulmuş durumdadır. Savcılık makamı, hazırladığı iddianame ile sadece delilleri sunmakla kalmayıp hukuki bir mülhaza ortaya koyarken, şüphelinin, mağdurun veya suçtan zarar görenin bu aşamada söz hakkı bulunmamaktadır. Savcının beyanlarına karşı savunma tarafının görüş bildirememesi ve itiraz hakkının tanınmaması, çelişmeli yargı ilkesinin gereği olan “fikirlerin çarpışması” sürecini engellemekte ve yargılamayı daha başlangıç aşamasında tek taraflı bir yapıya büründürmektedir.

Bu aşamadaki bir diğer yapısal sorun, mahkemelerin delil araştırma yetkisinin sınırlarıyla ilgilidir. Mahkemeler, kovuşturma aşamasına geçmeden re’sen delil araştırmadığından, iddianamenin kabulüne ilişkin denetim yalnızca soruşturma dosyasındaki mevcut deliller üzerinden yapılmaktadır. Oysa şüphelinin, hakkında dava açılmasını engellemek veya şüpheyi dağıtmak amacıyla lehine olan delillerin toplanmasını isteme hakkı (CMK m. 147/7) soruşturma evresinde hayati öneme sahiptir. Soruşturma dosyasına girmemiş delillerin araştırılmasının talep edilememesi, eksik soruşturmaya dayalı iddianamelerin kabul edilmesine ve yargılamanın uzamasına neden olmaktadır. Bu nedenle, iddianamenin değerlendirilmesi aşamasında taraflara delil toplanmasını talep etme ve savcılık görüşüne cevap verme imkânı tanınmalıdır.

Karşılaştırmalı hukuk perspektifinden bakıldığında, örneğin Alman ceza muhakemesinde iddianamenin mahkeme tarafından şüpheliye tebliğ edildiği ve şüphelinin soruşturmanın genişletilmesi taleplerinin alındığı görülmektedir. Türk hukukunda da benzer bir yaklaşımın benimsenmesi; iddianamenin kabulü sürecinin, tarafların katılımıyla gerçekleşen “duruşmalı bir ara muhakeme” veya ön inceleme niteliğine kavuşturulması gerekmektedir. Bu yeni ön muhakeme usulünde; savunma makamının sunacağı karşı delillerin ve soruşturmanın genişletilmesi taleplerinin değerlendirilmesi neticesinde; iddia makamına, henüz kovuşturma evresi resmen başlamadan kendi iddianamesini geri çekme imkânı tanınmalıdır. Savcılık makamına tanınacak bu inisiyatif ve esneklik, yeterli şüphe yoğunluğuna ulaşmadığı ara muhakeme neticesinde anlaşılan veya maddi hataya dayalı olduğu tespit edilen dosyaların mahkeme önüne taşınmadan elenmesini sağlayacaktır. Böylece, hem yargı sistemi akim kalacak davaların yaratacağı gereksiz iş yükünden kurtarılacak hem de vatandaşların lekelenmeme hakkı en üst düzeyde korunarak, haksız bir yargılamanın ve sanık sıfatının yaratacağı maddi ve manevi tahribatın önüne geçilmiş olacaktır.

Sürecin tarafsızlığı bakımından en kritik tartışma noktası ise “ihzas-ı rey” (oyunu belli etme) riskidir. Bir mahkemenin, iddianameyi incelerken “yeterli şüphe” olduğuna kanaat getirip kabul kararı vermesi, aynı mahkemenin yapacağı esas yargılamasında sanığın suçluluğuna dair bir önyargı taşıdığı algısını doğurabilmektedir. Yargıtay ve doktrindeki tartışmalar, iddianameyi değerlendiren merci ile yargılamayı yürüten merciin aynı olmasının, tarafsızlık ilkesini zedeleyebileceğine işaret etmektedir. Bu nedenle, iddianameyi değerlendirerek dava açılmasına karar veren hâkim ile davanın esasına bakacak hâkimin ayrılması, hukuk devleti ilkesinin bir gereği olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu sorunun çözümünde iddianamenin değerlendirilmesi sürecine ilişkin yapısal bir reform olarak; kabul ve denetim yetkisinin, davayı görecektir esas mahkeme yerine, aynı dereceli ve “sıra numarasına göre izleyen” yahut “nöbetçi” sıfatını haiz farklı bir mahkemece yürütülmesi usulü benimsenmelidir. Bu sistematiğe; iddianamenin şekli unsurları, soruşturmanın genişletilmesi talepleri ve davanın açılmasına yeterlilik kriterleri söz konusu mahkeme tarafından teknik bir incelemeye tabi tutularak karara bağlanmalı; yapılan denetim neticesinde kovuşturma aşamasına geçilmesi yönünde hukuki irade olduğu takdirde dosya, yargılamayı esasen yürütecek mahkemeye, tüm usuli eksikliklerden arındırılmış ve tekemmül etmiş bir biçimde tevdi edilmelidir.



3. Nitelikli İnsan Kaynağı

3.1. Nitelikli Eğitim

3.1.1. Hukuk Eğitimi Öncesi Herhangi Bir Lisans Programından Mezun Olma Şartı

Ülkemizde bir öğrencinin hukuk eğitimi alabilmesi için 12 yıl süren zorunlu orta öğretimi bitirmesi ve ÖSYM'nin yaptığı üniversite giriş sınavından bir hukuk fakültesine yetecek puanı alarak yerleşmeye hak kazanması yeterlidir. Orta öğretimi bitirmesi ile 17-18 yaşına gelen öğrenci 4 yıllık hukuk eğitimi ile birlikte 22 yaşında hukuk fakültesinden mezun olmaktadır. Belli bir eğitimden geçse de bu kişi, psikolojik, sosyal, teknik ve ekonomik birçok karmaşık iş ve ilişki hakkında yeterli bilgi, birikim, donanım ve tecrübeye sahip olmadan sorumluluk üstlenmekte ve karar verici konuma gelmektedir. Hayat tecrübesi sınırlı ve mesleki tecrübesi hiç bulunmayan bir hakimin “hayatın olağan akışı” hakkında fikir sahibi olması oldukça güçtür. Keza, 24 yaşında ve muhtemelen bekar olan hakimin; bir çiftin boşanma davasında sağlıklı karar vermesini beklemek eşyanın tabiatına uygun değildir. Aynı şekilde özgürlük, şeref ve itibar kavramlarını henüz yeterince tecrübe etmemiş, bu nedenle bu kavramların önemi kendi tasavvuru ile sınırlı bir hakimin, hapis cezası talep edilen kişi hakkında bahsedilen değerler açısından gereğince hassas davranması mümkün olmayabilir.

Ülkelere göre hâkim olmak için gerekli süreler

Ülke	Fakülte Öncesi Süreç	Hukuk Fakültesi	Akabindeki süreç	Hakim Olabilmek İçin Lisans Sonra Gerekli Minimum Süre
Fransa	-	5	5-10	10-15
İngiltere	-	3	5-7	9-11
ABD	4	4	3	11
Hollanda	-	4	7	11
Belçika	-	5	4	9
Rusya	-	4	5	9
Almanya	-	5	2	7
Çin	-	4	3	7
Suudi Arabistan	-	4	3	7
TÜRKİYE (Mevcut Durum)	-	4	3	7

Belli bir olgunluk yaşına gelmiş, toplumu tanıyan, çevresini algılama yetisi güçlenmiş, zihinsel yapısı oturmuş ve bunun yanında belli bir konuda ihtisas yapmış kişinin hukuk eğitimi almasının daha anlamlı ve uygun olduğu kanaatindeyiz. Bu uygulamanın zorunlu ya da yaygın olduğu ülkelerdeki tecrübelerden hareketle; belli bir donanıma ve olgunluğa sahip olan bir kişinin hukuk eğitimi aldıktan sonra avukat, hakim, savcı veya noter olması halinde verilen kararların veya yapılan işlerin daha yerinde ve doğru olacağı görülmektedir. Adaleti sağlayacak olan aktörlerin alacağı kararlar ile toplum korunacak, adalet daha hızlı ve doğru işlemiş olacaktır. Bu nedenle hukuk fakültelerinde öğrenim görebilmek için öncelikle herhangi bir lisans programından mezun olma şartı getirilmelidir.

Hukuk eğitiminin, farklı bir disiplinde lisans derecesi tamamlandıktan sonra başlanan ikinci bir eğitim olarak kurgulanması, yargı sisteminin ihtiyaç duyduğu nitelikli insan kaynağını oluşturmada kritik bir adımdır. Dört yıllık bir lisans programından mezun olan bireyler, gerek entelektüel birikim gerekse kişisel olgunluk açısından hukuk nosyonunu kavramaya ve adalet psikolojisini yönetmeye daha yetkin bir konuma erişmektedir.

Bu model, hukukun disiplinlerarası doğasıyla da tam bir uyum içindedir. Hukuk formasyonunun, farklı bir uzmanlık alanının üzerine inşa edilmesi, spesifik hukuk dallarında derinleşmeyi kolaylaştırmaktadır. Örneğin, bilgisayar mühendisliği eğitimi almış bir hukukçunun bilişim ve



yapay zeka hukukunda; iktisat veya işletme kökenli bir hukukçunun ise ticaret hukuku ve finansal piyasalar alanında, salt hukuk eğitimi almış meslektaşlarına oranla teknik süreçlere daha hakim olduğu ve daha isabetli analizler yapabildiği tartışmasız bir gerçektir. Ülkemizdeki mevcut iyi uygulama örnekleri de bu “çift yetkinlik” modelinin başarısını teyit etmektedir.

3.1.2. Teorik ve Pratik Eğitimi Kapsayan Beş Yıllık Program

Mevcut sistem içerisinde uygulamaya alınan Hukuk Mesleklerine Giriş Sınavı (HMGS), hukuk eğitimindeki kalite düşüşü ve kontrolsüz mezun sayısı dikkate alındığında, nitelikli ile niteliksiz arasındaki ayrımın yapılabilmesi adına gerekli ve yerinde bir filtreleme aracıdır. Ancak hâlihazırda uygulanan sınav formatı, adayların hukuki muhakeme yeteneğini, analitik düşünme becerisini ve olay çözme kapasitesini ölçmekten ziyade; büyük ölçüde ezberlenmiş bilgi kalıplarını test eden statik bir yapı arz etmektedir. Bu durum, sınavı bir yetkinlik belgesi olmaktan çıkarıp, kısa süreli hafıza teknikleriyle geçilebilecek teknik bir bariyere dönüştürme riski taşımaktadır.

Esasen bizim önerdiğimiz “ikinci lisans olarak hukuk eğitimi” modeli ve aşağıda detaylandırılan beş yıllık yapılandırılmış program hayata geçirildiğinde, HMGS gibi fakülte sonrası harici bir eleme mekanizmasına duyulan ihtiyaç kendiliğinden ortadan kalkacaktır. Zira eğitim sürecinin bizzat kendisi, niteliği önceleyen, giriş koşullarını zorlaştıran ve süreç içinde yetkinliği sürekli test eden doğal bir filtre işlevi görecektir. Ancak bu ideale ulaşılincaya dek, nicelik sorununun yönetilmesi gerekmektedir. Nitekim ülkemizde hukuk fakültesi sayısının ve kontenjanlarının kontrolsüz artışı, her yıl binlerce mezunun sektöre dahil olmasıyla sonuçlanmakta; bu durum hem mesleki enflasyona yol açmakta hem de eğitim kalitesinde ciddi bir erozyon yaratmaktadır. Bu bağlamda her ne kadar yetersiz olsa da son zamanlarda itirazların dikkate alınarak kontenjanların düşürülmesini de destekliyoruz.

Ancak bu düşüşün kalıcı bir kaliteye dönüşmesi, küresel veriler ışığında yapılacak stratejik bir insan kaynağı planlamasına bağlıdır. Mukayeseli bir perspektifle bakıldığında; nüfusu 330 milyonu aşan Amerika Birleşik Devletleri’nde yıllık hukuk mezunu sayısı 35.000 bandında seyrederken, 84 milyonluk Almanya’da yargı sistemine her yıl dahil olan tam yetkin hukukçu sayısı yaklaşık 10.000 ile sınırlı tutulmaktadır. Türkiye’deki mezun sayısının da demografik gerçeklikler ve yargı piyasasının absorbe etme kapasitesi ile uyumlu hale getirilmesi ve hem fakülte sayılarını hem de kontenjanları düşürmek elzemdir. Bu doğrultuda, hukuk fakültelerinin niceliksel çokluğundan ziyade akademik donanım ve ülkenin reel ihtiyaç haritası esas alınarak optimize edilmesi gerekmektedir. Yargısal kalite standartlarının korunabilmesi ve eğitimin nitelikli bir zemine oturabilmesi adına, Türkiye’deki hukuk fakültesi sayısının -dönemsel ihtiyaç analizlerine göre kesin rakam revize edilebilir olmakla birlikte- ortalama 40 ile sınırlandırılması, eğitimde standardizasyonun sağlanması bakımından rasyonel ve gerekli bir hedef olacaktır.

Niceliksek aşırılıkların törpülenmesine mukabil olarak önerdiğimiz yapısal dönüşüm ise, palyatif tedbirlerin ötesine geçen köklü bir çözüm sunmaktadır. Bu çerçevede hukuk fakültesi eğitim programı, beş yıl olarak planlanmalıdır. Teorik eğitim üç yıl (altı sömestr), pratik eğitim iki yıl (dört sömestr) sürecek şekilde programlanmalıdır. Üç yıllık teorik eğitim sonunda lisans diploması alanlar, hukuk bilgisi sahibi olduğunu belgeleyerek şirketlerde hukuk danışmanı ya da mahkeme kalemleri ve diğer kamu kurumlarının avukatlık dışındaki pozisyonlarında memur olarak çalışabilmelidir. Bu teorik eğitimin akabinde ise avukatlık, hakimlik, savcılık, akademisyenlik ya da noterlik gibi hukuk mesleklerini yapmak isteyenler iki yıl sürecek olan meslek stajını yapmalıdır. Mevcut sistemde fakülte sonrası avukatlık ve hakim-savcılık için ayrı ayrı yapılan meslek stajları, tüm hukuk meslekleri için ortak olacak şekilde hukuk fakültesi programına dahil edilmelidir.

Böylelikle, hukuk fakültesi eğitimi, klasik teorik eğitimin üzerine pratik hukuk bilgisinin de verildiği, takdir ve karar yöntemlerinin her ikisinin de olumlu yönlerinden istifade edilen daha bütüncül bir formata kavuşturulacaktır. İlk üç yıllık eğitimde mümkün olduğunca ortak genel hukuki bilgi ve hukuk düşüncesi kazandırılacak, iki yıllık meslek stajı aşamasında ise uzmanlaşmanın ve hukuk pratiğini kazanmanın yolu açılmış olacaktır. Teorik eğitimde sentez, meslek stajında ise analiz üzerine kurulu bir eğitim modeli yürütülmelidir. Meslek stajının hukuk fakültesinde tüm hukuk meslekleri için ortak olacak şekilde verilmesi ise, hukukçunun hangi mesleği yaparsa yapsın diğer alanlara ilişkin de temel seviyede pratik bilgi sahibi olmasını sağlayacaktır.



3.2. Mesleki Nitelik

3.2.1. Mesleki Uzmanlaşma

Ülkemizde yargı mesleklerinde sistematik ve kalıcı bir uzmanlaşma yapısının bulunmaması, hem meslek mensupları hem de adalet hizmetinden yararlanan vatandaşlar açısından önemli sorunlara yol açmaktadır. Hâkimlikte hukuk ve ceza alanları arasında sık ve hızlı geçişler yapılabilmekte; hukuk hâkimi olarak mesleğe başlayan bir hâkim, belirli bir süre sonra ceza hâkimliğine atanabilmektedir. Benzer şekilde, savcılarının uzmanlık gerektiren suç tiplerinde veya belirli alanlarda derinleşmeden geniş bir yelpazede görevlendirilebildiği, avukatlıkta ise fiilen ortaya çıkan uzmanlaşmanın kurumsal ve mesleki yapıyla yeterince desteklenmediği görülmektedir. Bu tür geçişlerin ve genelci görev tanımlarının yaratacağı uyum sorunları, çoğu zaman sadece meslek mensuplarının bireysel çabalarıyla telafi edilmeye çalışılmakta; ortaya çıkan nitelik kaybı ise esasen adalet beklentisi içindeki vatandaşların aleyhine sonuçlar doğurmaktadır.

Uzmanlaşma, yargının işleyişini hızlandıracağı gibi, daha isabetli ve öngörülebilir kararlar verilmesine de katkı sağlayacaktır. Hâkimler ve savcılar için, örneğin medeni hukuk, ticaret hukuku, ceza hukuku, idare hukuku veya çocuk adaleti gibi alanlarda kademeli ve planlı bir uzmanlık sistemine geçilmesi; avukatlar için ise bu alanlara paralel biçimde tanınan ve meslek içi eğitimle desteklenen uzmanlık unvanlarının teşvik edilmesi, hem yargılama süreçlerinin kalitesini hem de tarafların hak arama imkânlarını güçlendirecektir. Meslek mensuplarının olgunluk ve tecrübeleri arttıkça, daha karmaşık ve yüksek uzmanlık gerektiren mahkemelerde, soruşturma birimlerinde ve dava türlerinde görev almalarının esas hâline getirilmesi, insan kaynağının rasyonel ve verimli kullanımını da beraberinde getirecektir.

Bu yaklaşım, yalnızca hâkim, savcı ve avukatlar açısından bir “kolaylık” veya kariyer avantajı olarak görülmemelidir. Bir uyuşmazlıkla karşılaşan vatandaşın, başvurduğu mahkemede, savcılıkta veya avukatlık bürosunda, uyuşmazlığının niteliğine uygun uzmanlıkta ve tecrübede bir meslek mensubuna erişebilmesi, adalet hizmetinin kalitesi bakımından temel bir güvence olarak değerlendirilmelidir. Uzmanlaşmanın kurumsal esasları belirlenirken, meslek mensuplarının kariyer gelişimleriyle uyumlu, liyakat ve performansa dayalı bir derece ve terfi sistemi kurulması; hangi uzmanlık alanlarında hangi koşullarla görev alınabileceğinin açık kriterlere bağlanması gerekmektedir.

Bu nitelik sorununa çözüm üretmek amacıyla hukuk sistemimize kazandırılan “Hâkim ve Savcı Yardımcılığı” müessesesi, getirilme amacı ve felsefesi itibarıyla şüphesiz doğru bir adımdır. Mesleğe yeni başlayan hukukçuların, doğrudan kürsü sorumluluğunu üstlenmeden önce deneyimli meslektaşlarının yanında “usta-çırak” ilişkisi içinde yetişmesi teorik olarak ideal bir yaklaşımdır. Ancak, mahkemelerin mevcut iş yükü ve çalışma temposu dikkate alındığında, bu kurumun uygulamada beklenen faydayı sağlaması hususunda ciddi çekinceler bulunmaktadır. Dosya sayıları altında ezilen kıdemli hâkim ve savcılarının, yardımcılarının nitelikli zaman ayırarak onlarla hukuki meseleleri tartışması ve gerçek bir eğitim süreci yürütmesi fiilen imkânsızlaşmaktadır. Bu durum, yardımcılık kurumunun bir eğitim sürecinden ziyade, hâkimin iş yükünü hafifleten bir “ikame mekanizmasına” dönüşme riskini barındırmaktadır. Yardımcıların, mesleğin inceliklerini öğrenen birer aday olmaktan çıkıp, gerekçeli karar taslağı hazırlama veya rutin dosya inceleme gibi işlerde “fiilen hâkimlik/savcılık yapan” ancak yetki ve sorumluluğu bulunmayan bir ara iş gücü olarak konumlanması kuvvetle muhtemeldir. Dolayısıyla, yargının işleyiş temposu rehabilite edilmeden hayata geçirilen bu modelin, amaçlanan nitelik artışını sağlamaktan uzak kalacağı değerlendirilmektedir.

Müteakip bölümde detaylandırılan kademeli kariyer modeli; yargının kurucu unsurları olan hâkim, savcı ve avukatların uzmanlaşma rotalarını ve liyakate dayalı yükselme kriterlerini, ölçülebilir ve sürdürülebilir bir yetkinlik mimarisi içinde yeniden tanımlamaktadır. Bu mimarinin merkezinde, yargı bağımsızlığını yalnızca kurumsal bir statü olarak değil, aynı zamanda yargı



mensubunun entelektüel sürekliliği ve psikolojik mukavemeti ile beslenen dinamik bir süreç olarak ele alan “Tekamül Süreci” yer almaktadır. Mevcut sistemde hâkim ve savcılarının uzun yıllar kesintisiz kürsü görevinde bulunması ve yoğun iş yükü altında dosya eritmeye odaklanması; zamanla mesleki körlüğe, teorik tartışmalardan kopuşa ve yargısal reflekslerin durağanlaşmasına yol açmaktadır. Bu yapısal ataleti aşmak adına, meslek hayatının 5’er yıllık aktif kürsü dönemleri şeklinde kurgulanması ve her dönemin sonunda; akademik dünyadaki “Sabbatical” uygulamasını ve Türk yargı tarihindeki “Zaman-ı İnfisal” tecrübesini referans alan, bir yıllık zorunlu bir gelişim evresinin devreye sokulması önerilmektedir.

Öngörülen bu bir yıllık Tekamül Süreci, disiplinler bir ara veya pasif bir bekleme dönemi değil; aksine akademik donanım ile yüksek yargı pratiğini harmanlayan ve yargı mensubunun literatürle bağını tazeleyen stratejik bir üretim safhasıdır. Sürecin ilk altı ayında, Türkiye Adalet Akademisi ve üniversiteler iş birliğiyle yürütülecek eğitimlerde; yargı mensubunun güncel doktrini taraması, değişen mevzuat dinamiklerine hakim olması ve teorik bilgisini güncellemesi hedeflenmektedir. Bu evrenin verimliliğini somut bir çıktıya dönüştürmek amacıyla, her yargı mensubunun kendi uzmanlık alanına dair hakemli bir dergide makale yayımlaması veya derinlikli bir vaka analizi raporu hazırlaması zorunlu tutulmalıdır. Bu akademik üretim şartı, hâkim ve savcılarının günlük rutinin ötesine geçerek hukuki meselelere analitik bir derinlikle yaklaşımlarını sağlayacaktır. İkinci altı aylık dilimde ise Yargıtay, Danıştay veya İstinaf mahkemelerinde gözlemci tetkik hâkimi sıfatıyla görev alınarak, yenilenen teorik bilginin içtihat pratiğiyle güçlendirilmesi sağlanacaktır.

Hâkimlik teminatı ve hukuki güvencelerle tam uyumlu olan bu model, yargı sisteminde sürdürülebilir bir kalite artışını beraberinde getirecektir. Süreç, yargı mensuplarının mesleki motivasyonunu tazeleyip tükenmişliği minimize ederken, sistemin bütününde daha nitelikli, gerekçeli ve tutarlı kararların üretilmesine zemin hazırlayacaktır. Kariyer planlamasının şeffaflaştığı ve kurumsal hafızanın güçlendiği bu yapı, yargının kendi içinde sürekli öğrenen bir organizasyona dönüşmesini sağlayarak toplumsal adalet algısını ve yargıya duyulan güveni en üst seviyeye taşıyacaktır.

3.2.1.1. Hakimlik

Aşağıda önerilen kariyer modellemesi, hâkimlik mesleğini statik bir memuriyetten ziyade, sürekli oluş halinde olan dinamik bir yetkinlik süreci olarak ele almaktadır. Bu çerçevede, hiyerarşinin katı dikey sınırları esnetilmiş; hâkime, kendi kıdeminin ötesinde, talebi halinde alt kademelerin pratik sahasında da görev alma imkânı tanınarak tecrübenin tabana yayılması ve mesleki hafızanın canlı tutulması hedeflenmiştir. Sistemin merkezinde ise, akademideki “sabbatical” (ilmî yenilenme ve tefekkür izni) geleneğinin yargı pratiğine uyarlanması yer alır. Tabloda birinci kademe için mesleğe uyumlanmayı ifade eden “İntibak”, müteakip safhalar için ise birer olgunlaşma evresi olan “Tekamül Süreci” olarak adlandırılan bu dönemler; hâkimin rutin iş yükünün basıncından sıyrılarak entelektüel ve vicdani donanımını tazelediği birer yeniden üretim aralığıdır. Yargısal faaliyetin insan ruhu ve zihni üzerinde yarattığı kaçınılmaz aşınmayı (deformasyonu) telafi etmek adına; bu tekamül döngüleriyle eşgüdümlü olarak her beş yılda bir, hâkimin zihinsel bütünlüğünü ve karar verme yetisini korumaya matuf, psikolojik değerlendirmeleri de içeren kapsamlı bir sağlık taraması (check-up) zorunluluğu, sistemin sürdürülebilirliği açısından hayati bir şart olarak belirlenmiştir.



Adli Yargı/Hukuk Hakimlik Kademeleri

	Kademeler	Asgari Mesleki Tecrübe	İntibak veya Tekamül Süresi	Asgari Görev Süresi	Görev Alanları
1. KADEME	Birinci Kademe Hakimlik	-	1	5	Sulh Hukuk Mahkemeleri
2. KADEME	Uzman Hakimlik	6	1	5	Asliye Hukuk Mahkemeleri
3. KADEME	Kıdemli Hakimlik	12	1	5	İhtisas Mahkemeleri (Ticaret vs.)
4. KADEME	Yüksek Hakimlik	18	1	5	İstinaf Mahkemeleri
5. KADEME	Kıdemli Yüksek Hakimlik	24	1	...	Yüksek Mahkeme Üyelikleri

Adli Yargı/Ceza Hakimlik Kademeleri

	Kademeler	Asgari Mesleki Tecrübe	İntibak veya Tekamül Süresi	Asgari Görev Süresi	Görev Alanları
1. KADEME	Birinci Kademe Hakimlik	-	1	5	Sulh Hukuk Mahkemeleri
2. KADEME	Uzman Hakimlik	6	1	5	Asliye Hukuk Mahkemeleri
3. KADEME	Kıdemli Hakimlik	12	1	5	İhtisas Mahkemeleri (Ticaret vs.)
4. KADEME	Yüksek Hakimlik	18	1	5	İstinaf Mahkemeleri
5. KADEME	Kıdemli Yüksek Hakimlik	24	1	...	Yüksek Mahkeme Üyelikleri

İdari Yargı Hakimlik Kademeleri

	Kademeler	Asgari Mesleki Tecrübe	İntibak veya Tekamül Süresi	Asgari Görev Süresi	Görev Alanları
1. KADEME	Birinci Kademe Hakimlik	-	1	5	Adli yargıda 6 yıl çalışmış hakimler, uzman hakim olduktan sonra idari yargıda görev alabilmeli
2. KADEME	Uzman Hakimlik	6	1	5	İlk derece İdare Mahkemeleri
3. KADEME	Kıdemli Hakimlik	12	1	5	İdare Mahkemesi Başkanlığı, Vergi Mahkemesi Başkanlığı ve Üyelikleri
4. KADEME	Yüksek Hakimlik	18	1	5	Bölge İdare Mahkemeleri
5. KADEME	Kıdemli Yüksek Hakimlik	24	1	...	Yüksek Mahkeme Üyelikleri

3.2.1.2. Savcılık

Yargılamanın üç unsurundan birisi olan savcılık, aşağıda önerilen modelde statik bir bürokratik görevden ziyade, uzmanlaşmayı ve zihinsel dinamizmi esas alan bir kariyer yolculuğu olarak kurgulanmıştır. Bu mimaride, savcıların yetki sahaları genel ve soyut değil, görevli oldukları mahkemelerin yargılama yetkisine giren suç tipleriyle sınırlandırılarak uzmanlaşmada derinlik ilkesi hayata geçirilmiştir. Hiyerarşik esneklik kapsamında, savcının talebiyle alt kademelerde de görev alabilmesi, soruşturma pratiğindeki tecrübenin tabana yayılmasını sağlar. Sistemin yenilenme ayağını ise hakimlerde olduğu gibi akademideki sabbatical geleneğinden mülhem; başlangıç aşaması için “İntibak”, olgunluk evreleri için “Tekamül Süreci” olarak adlandırılan dönemler oluşturur. Suç olgusuyla ve suçlu profilleriyle doğrudan temasın getirdiği ağır psikolojik yük ve mesleki deformasyon riskine karşı; bu tekamül dönemleriyle senkronize biçimde her beş yılda bir, savcının muhakeme yeteneğini ve psikolojik sağlığını korumayı amaçlayan kapsamlı bir sağlık taraması (check-up) zorunluluğu, etkin ve adil bir soruşturma sürecinin teminatı olarak sisteme entegre edilmiştir.



Savcılık Kademeleri

	Kademeler	Asgari Mesleki Tecrübe	İntibak veya Tekamül Süresi	Asgari Görev Süresi	Görev Alanları
1. KADEME	Birinci Kademe Hakimlik	-	1	5	Sulh Hukuk Mahkemeleri
2. KADEME	Uzman Hakimlik	6	1	5	İnfaz Savcılıkları ve Asliye Ceza Mahkemeleri
3. KADEME	Kıdemli Hakimlik	12	1	5	İhtisas Mahkemeleri (Ağır Ceza, Asliye Ceza İhtisas vs.)
4. KADEME	Yüksek Hakimlik	18	1	5	İstinaf Mahkemeleri
5. KADEME	Kıdemli Yüksek Hakimlik	24	1	...	Yüksek Mahkeme Üyelikleri

3.2.1.3. Avukatlık

Yargının kurucu sacayağının üçüncü ve tamamlayıcı unsuru olan savunma makamı, bu modelde statik bir serbest meslek icrasından öte, kamu hizmeti niteliği baskın, derecelendirilmiş bir kariyer sistemi olarak yeniden tanımlanmıştır. Avukatların kıdem ve yetkinlik seviyeleri, hukuk ve ceza mahkemelerindeki uzmanlık alanları esas alınarak yapılandırılmış; ancak bu dikey hiyerarşi, alt kademelerdeki iş ve işlemlerin takibine engel teşkil etmeyecek bir esneklikte kurgulanmıştır. Böylece tecrübeli bir hukukçunun, temel hukuk pratiklerinden kopmadan mesleki birikimini farklı katmanlarda kullanabilmesine imkân tanınmıştır. Vekalet ilişkisinin getirdiği ağır sorumluluk ve kronik uyuşmazlıkların yarattığı çatışma iklimi, hukukçular üzerinde yalnızca mesleki tükenmişlik değil, yaşamsal bir tehdit oluşturmaktadır. Türkiye Barolar Birliği bünyesinde bu tehdidi analiz etmek üzere bir araştırma komisyonu teşkili gündeme gelmiş olsa da; bu girişimlerin henüz şeffaf bir veri envanterine veya önleyici bir kurumsal reflekse dönüşmemiş olması, sorunun ciddiyetini artırmaktadır. Bu belirsizlik ortamında, savunma direncinin düşmemesi ve hak arama özgürlüğünün nitelikli temsili adına; avukatın zihinsel sağlığını ve bütünlüğünü denetleyen kapsamlı bir sağlık taramasının (check-up) her beş yılda bir zorunlu kılınması, mesleğin sürdürülebilirliği için ertelenemez bir gerekliliktir.

Avukatlık Kademeleri

	Kademeler	Asgari Mesleki Tecrübe	Asgari Görev Süresi	İş Takibi veya Danışmanlık Yapabilecekleri Alanlar
1. KADEME	Birinci Kademe Avukatlık	-	5	Sulh Hukuk Mahkemeleri, Sulh Ceza Mahkemeleri ve İcra Dairesinin Yürüttüğü İşler
2. KADEME	Uzman Avukatlık	5	5	Asliye Hukuk, Asliye Ceza ve İdare Mahkemelerinin Görev Alanına Giren İşler
3. KADEME	Kıdemli Avukatlık	10	5	İhtisas (Ağır Ceza, Ticaret vs.) ve Vergi Mahkemelerinin Görev Alanına Giren İşler
4. KADEME	Üstat Avukatlık	15	5	İstinaf Mahkemelerinin Baktığı Davalar
5. KADEME	Kıdemli Üstat Avukatlık	20	...	Yüksek Mahkemelerde Bakılan Davalar

3.2.1.4. Bilirkişilik ve Uzman Mütalaası

Yargı sistemimizde çözüm bekleyen en kronik sorunlardan biri, teknik inceleme gerektiren süreçlerin asli fonksiyonundan uzaklaşarak yargı yetkisi üzerinde fiili bir “teknik vesayet” oluşturmalarıdır. Mahkemelerin, teknik hususlar ile hukuki değerlendirme gerektiren alanları ayırtırmakta zorlanması; gerek resen atanan bilirkişilerin gerekse taraflarca sunulan uzman mütalaalarının sıklıkla hukuki nitelemelere girmesine ve “hâkimin yerine karar veren teknisyen” pratiğinin doğmasına yol açmıştır. Teknik raporlara aykırı karar vermenin istisnai ve güç bir hale gelmesi, yargılama yetkisinin fiilen devri anlamına gelmektedir. Buna ek olarak, denetimsiz kalan bu alanda sıkça dile getirilen maddi menfaat ilişkileri ve raporların bilimsel objektiflikten uzaklaşması, yargılama faaliyetine ciddi bir gölge düşürmektedir. Bu nedenle, bilirkişilik ve uzman mütalaası müesseselerinin palyatif tedbirlerle değil,



bütünüyle revize edilerek hukuk sisteminin “merkezi karar vericisi” olmaktan çıkarılması ve olması gerektiği gibi “teknik/tali” konumuna geri döndürülmesi şarttır.

Bu doğrultuda, mevcut sistemdeki bireysel listelerden atama usulü terk edilerek; hem mahkeme bilirkişiliği hem de taraf uzman mütalaası için denetlenebilir ve kurumsal sorumluluğu haiz “Özel Bilirkişilik Kurumları” modeline geçilmelidir. Bu modelde teknik hizmet; kişisel inisiyatiflere dayalı değil, Adalet Bakanlığı tarafından akredite edilmiş, sicili tutulan ve kurumsal standartları olan ihtisas organizasyonlarından alınmalıdır. Uzman mütalaası sunmak isteyen özel bürolar veya akademisyenler de bu akreditasyon sistemine dahil edilerek, sundukları raporların bilimsel standardı ve hukuki geçerliliği kurumsal bir zemine oturtulmalıdır.

Özel sektör dinamizmiyle yürütülecek bu sistemde, akredite edilmiş tüm kurumların (gerek mahkemece atanan gerek taraflarca başvuru) hazırladıkları raporlar ve mütalaalar, kişisel veriler anonimleştirilerek kamuya açık merkezi bir veri tabanında arşivlenmelidir. Bu şeffaflık, yalnızca rapor kalitesini artırmakla kalmayacak; aynı zamanda bir uzmanın veya kurumun, benzer konularda birbirine taban tabana zıt mütalaalar vererek yargı sistemini manipüle etmesini engelleyecek bir “teknik tutarlılık hafızası” işlevi görecektir. Böylece, teknik bilgisini konjonktürel olarak farklılaştırıp çelişkili kararların doğmasına sebebiyet veren “güdümlü uzmanlık” pratiğinin önüne geçilecek ve bilimsel namus, kurumsal bir otokontrol mekanizmasıyla teminat altına alınacaktır. Ayrıca avukatlar ve taraflar açısından, hatalı raporlar karşısında muhatap bulunamayan “bireysel bilirkişi” yerine, hukuki ve mali sorumluluğu olan “kurumsal bir muhatap” bulunması, hak arama hürriyetini güçlendirecektir.

Bilirkişi incelemesi, yalnızca mahkemenin tekelinde olan bir süreç olmaktan çıkarılmalı; yargılamanın taraflarına da bu akredite kurumlardan rapor alma yetkisi tanınmalıdır. Taraflarca sunulan ve akreditasyon standartlarını taşıyan uzman mütalaalarının, mahkemece alınan raporla eş değer delil gücüne sahip kabul edilmesi ve teknik çelişki halinde yeni bir hakem heyeti incelemesine gidilmesi, “silahların eşitliği” ilkesinin bir gereğidir.

Mevcut sistemin devam etmesi veya yeni modele geçilmesi fark etmeksizin, ivedilikle hayata geçirilmesi gereken usul kuralı; teknik incelemeyi yapanların birer “hayalet” olmaktan çıkarılmasıdır. Raporu veya mütalaayı hazırlayan uzman, yazdığı teknik metni savunmak üzere fiziken duruşma salonunda hazır bulunmalı; avukatlara ve taraflara, raporun içeriğine ilişkin doğrudan soru sorma ve teknik verileri hâkim huzurunda tartışma (çapraz sorgu) imkânı tanınmalıdır. Avukatlara verilecek bu teknik sorgu hakkı, raporların masa başında özensizce veya taraflı hazırlanmasını engelleyecek en güçlü denetim mekanizması olacaktır.

3.2.1.5. Adli Kolluk

Mevcut sistemde adli soruşturmalar, asli görevi suç soruşturmak olmayan ve hiyerarşik olarak İçişleri Bakanlığı’na bağlı genel kolluk birimleri tarafından yürütülmektedir. Mevzuat her ne kadar adli kolluğun savcı emrinde olduğunu belirtse de, fiili işleyişte personelin atama, terfi, disiplin ve sicil gibi tüm özlük hakları mülki idare amirlerinin ve emniyet hiyerarşisinin elindedir. Personelin mesleki geleceğinin savcıdan ziyade idari amirlere bağlı olması, soruşturmalarda fiili bir çift başlılık yaratmakta ve savcının soruşturma üzerindeki otoritesini zayıflatarak yargı bağımsızlığını idari işleyiş karşısında kırılğan hale getirmektedir.

Suç türlerinin giderek karmaşılaştığı, örgütlü ve teknolojik bir boyut kazandığı günümüzde, genel kolluk içindeki rotasyona tabi personelle suçla etkin bir mücadele yürütülmesi mümkün değildir. Mevcut sistemdeki görev belirsizliği ve aşırı iş yükü, sadece operasyonel zafiyet üretmekle kalmamakta; 2024 yılında 70 emniyet mensubunun intihar etmesiyle somutlaşan ağır bir insani maliyet de yaratmaktadır. Sofistike suçlarla mücadele; hukuk ve adli bilimler alanında özel eğitim almış, suç tipolojilerine göre savcılarla paralel bir uzmanlaşma geliştirmiş ve tek işi soruşturma yürütmek olan sabit bir kadroyu zorunlu kılmaktadır. Adli görevin genel idari yüklerin gölgesinden kurtararak müstakil bir uzmanlık alanına dönüştürülmesi, hem kurumsal hafızanın korunmasını sağlayacak hem de personeli tükenmişlik sarmalından çıkaracaktır.



Bu nedenle çözüm, adli kolluk teşkilatının genel kolluktan (polis ve jandarma) ayrılarak kurumsal ve bağımsız bir yapıya kavuşturulmasıdır. İdari yönden Adalet Bakanlığı'na, yargı yetkisinin kullanımı bakımından ise doğrudan ve sadece Cumhuriyet savcılarına bağlı olacak bu yeni teşkilat, adli görevler dışında başka bir iş yüklenmemelidir. Sadece soruşturmaya odaklanan, savcının doğrudan emir verebildiği ve genel kolluğa soruşturma özelinde talimat verme yetkisine sahip bu uzman yapı, etkin bir ceza adalet sisteminin önkoşuludur.

Yargı erkinin yürütme organından bağımsız soruşturma gücünü temsil edecek olan adli kolluk teşkilatı da, genel idari kolluktan ayrılarak, kendi iç disiplini ve kıdem silsilesi olan özerk bir kariyer mesleğine dönüştürülmelidir. Bu yapılanmada görev alacak personelin sorumlulukları, mesleki tecrübelerine ve hukuk nosyonlarına göre tayin edilmelidir.

Adli Kolluk Kademeleri

	Kademeler	Asgari Mesleki Tecrübe	Asgari Görev Süresi	Görev Alanları
1. KADEME	Adli Kolluk	--	5	Sulh Ceza Mahkemesinin Görev Alanına Giren Konular (Birinci)
2. KADEME	Uzman Adli Kolluk	5	5	Asliye Ceza Mahkemesinin Görev Alanına Giren Konular (Uzman Savcıya bağlı olarak)
3. KADEME	Kıdemli Adli Kolluk	10	...	Asliye Ceza Mahkemesinin Görev Alanına Giren Konular (Uzman Savcıya bağlı olarak)

Bu yapı dinamik bir insan kaynağı havuzu olarak işlev görmeli; daraltılmış mülakat kontenjanı ve 1:1 kuralı nedeniyle doldurulamayan savcı kadrolarına yapılacak atamalarda, mesleki yetkinliğini ve soruşturma becerisini sahada kanıtlamış kıdemli adli kolluk personeline öncelik tanınarak, tecrübenin yargı sistemine dikey geçişle geri kazandırılması sağlanmalıdır.

3.2.1.6. Adli Katiplik

Uygulamada, zabıt kâtiplerinin yasal görev tanımlarını aşarak; ara karar oluşturma, müzekkere cevaplama, ifade alma, dosya inceleyip raporlama ve hatta gerekçeli karar taslağı hazırlama gibi yargısal takdir gerektiren işleri fiilen üstlenmek zorunda kaldıkları görülmektedir. Her ne kadar bu işlemler kâğıt üzerinde hâkim onayıyla yapılsa da, iş yükü baskısı nedeniyle çoğu zaman etkin bir denetimden geçmeden kesinleşmektedir. Hukuk formasyonu olmayan personelin böylesine hayati fonksiyonları icra etmesi, hak ihlallerine açık bir zemin yaratmaktadır.

Bu riskin bertaraf edilmesi adına, söz konusu nitelikli görevlerin hukuk fakültesi mezunu, mesleki güvenceye sahip ve kariyer odaklı uzman bir kadro tarafından yürütülmesi elzemdir. Bu pozisyon için "Hâkim Yardımcısı" yerine "Adli Kâtip" isminin tercih edilmesi; hem hukuk kültürümüzdeki "kâtip" kavramının tarihsel derinliğiyle uyumlu olması hem de görevin asli niteliği olan hukuki yazım ve araştırma fonksiyonunu imlemesi açısından daha isabetlidir.

Almanya'daki Rechtspfleger veya Portekiz'deki Conservador modelleri, belirli alanlarda (veraset, tapu vb.) hâkimden bağımsız karar verme yetkisine sahiptir. ABD ve İngiltere örnekleri ise daha çok hâkim adaylarının yetiştirilmesine (staj/intibak) odaklıdır. Önerdiğimiz Adli Katiplik ise bu modellerden farklıdır. Adli Kâtiplik, hâkimin yetkisini devralan bir karar mercii değil; mevzuat/içtihat taraması ve karar taslağı hazırlığı süreçlerinde hâkime profesyonel destek sunan bir mutfak kadrosudur. Bu yapı, hâkimin üzerindeki teknik yükü olarak yargılamayı hızlandıracak ve mahkemelerde ihtiyaç duyulan kurumsal hafızanın sürekliliğini temin edecektir.



İhdas edilmesi önerilen yeni Adli Kâtiplik modeli, salt bir yazı işleri personeli tanımının ötesine geçerek; tıpkı hakim, savcı ve avukatlar gibi kendi içinde kıdem ve liyakat basamaklarına sahip, teknik bir kariyer mesleği olarak yapılandırılmalıdır. Bu hiyerarşik yapılanmada, kâtiplerin yetki ve sorumlulukları, mesleki kıdemlerine göre kademelendirilmeli; tecrübe arttıkça yargılamanın mutfağındaki inisiyatif alanları genişletilmelidir.

Adli Kolluk Kademeleri

	Kademeler	Asgari Mesleki Tecrübe	Asgari Görev Süresi	Görev Alanları
1. KADEME	Adli Katip	--	5	Birinci Derece Hakimlerin Yanında (Sulh Hukuk ve Sulh Ceza)
2. KADEME	Uzman Adli Katip	5	5	Uzman Hakimlerin Yanında (Asliye Hukuk ve Asliye Ceza)
3. KADEME	Kıdemli Adli Katip	10	...	Kıdemli Hakimlerin Yanında (İhtisas Mahkemeleri)

Bu yapı da yargı sistemi için dinamik bir insan kaynağı havuzu olarak değerlendirilmeli; mülakat elemeleri yahut kadro planlaması neticesinde boş kalan hâkimlik kontenjanlarına yapılacak atamalarda, mesleki liyakatini ve usul bilgisini mahkeme kalemlerinde ispatlamış kıdemli adli kâtiplere de kontenjan ayrılarak, bu tecrübeli iş gücünün dikey geçişle kürsüye entegrasyonu sağlanmalıdır.

3.2.2. Kurumsal Uzmanlaşma

Yargı sisteminde hedeflediğimiz mesleki uzmanlaşma ve nitelikli insan kaynağı modelinin hayata geçirilebilmesi, yalnızca bireylerin donanımını artırmakla değil, bu süreci yönetecek kurumsal mimarinin de aynı vizyonla yeniden yapılandırılmasıyla mümkündür. Mevcut idari ve bürokratik yapıların genelci ve yekpare işleyişi, önerdiğimiz bu çok katmanlı uzmanlık sistemini yönetmekte yetersiz kalacaktır. Bu nedenle, reformun bir sonraki ve hayati adımı; eğitim, denetim ve atama süreçlerini yürüten kurumların, önerilen bu yeni uzmanlık alanlarını yönetecek idari derinliğe ve kurumsal uzmanlaşmaya kavuşturulmasıdır.

3.2.2.1. Türkiye Adalet Akademisi

Mevcut yapısı itibarıyla Türkiye Adalet Akademisi, yalnızca hâkim ve savcı adaylarının eğitimi ile meslek içi eğitimlerine odaklanmış durumdadır; ancak nitelikli bir adalet hizmeti, sistemin tüm aktörlerinin aynı yetkinlik düzeyine sahip olmasını gerektirir. Bu doğrultuda Akademi'nin misyonu, hâkim ve savcılarla sınırlı kalmamalı; avukat, noter ve reform kapsamında ihdasını önerdiğimiz adli kâtip ve adli kolluk personelini de kapsayacak şekilde genişletilmelidir. Tüm hukuk profesyonellerinin aynı çatı altında, ortak bir müfredatla eğitim görmesi; uygulama birliğinin sağlanması, farklı erkler arasındaki iletişimi güçlendirecek ortak bir mesleki kültürün oluşması ve uygulayıcıların birbirlerinin düşünce sistematüğünü kavrayarak kolektif hukuk bilincinin gelişmesi açısından hayati önem taşımaktadır.

Eğitim kapsamının avukat ve noterleri de içine alacak şekilde genişletilmesi, yönetim yapısında da köklü bir revizyonu zorunlu kılmaktadır. Akademi'nin teşkilat yapısı, sadece bakanlık bürokrasisi ve yüksek yargı temsilcilerinden değil; hizmet alacak diğer paydaşların temsilcilerini de içerecek şekilde dönüştürülmelidir. Bu bağlamda, Türkiye Barolar Birliği ve Türkiye Noterler Birliği tarafından seçilecek temsilcilerin Akademi'nin Yönetim ve Danışma Kurullarında yer alması, eğitim politikalarının katılımcı bir anlayışla belirlenmesi ve sahadaki gerçek ihtiyaçlarla örtüşmesi adına bir gerekliliktir.

Hukuk kurallarının ve toplumsal ihtiyaçların hızla değiştiği günümüzde, eğitim sürekli ve kariyer odaklı bir yapıya kavuşturulmalıdır. Bu amaçla mevcut genel katılımlı seminer anlayışı terk edilerek, uzmanlaşmayı teşvik eden ve akredite edilmiş sertifika programları hayata geçirilmelidir. Örneğin; Kira Hukuku, Bilişim Hukuku veya Finansal Suçlar gibi alanlarda düzenlenecek eğitimleri başarıyla tamamlayan hâkim, savcı veya avukatlar sertifikalandırılmalı; ilgili alanda dava bakabilmek veya görev alabilmek için bu sertifika bir ön koşul sayılmalıdır. Böylece mesleki gelişim, soyut bir temenni olmaktan çıkarılıp kariyer planlamasının somut ve ölçülebilir bir parçası haline getirilecektir.



Öte yandan hukuk pratiği, sadece kanun maddelerinin bilinmesiyle sınırlı değildir. Nitelikli bir hukukçu profili için eğitim müfredatı; sosyoloji, adli psikoloji, kriminoloji, hukuk felsefesi ve bilişim teknolojileri gibi alanlarla zenginleştirilmelidir. Hukukçunun toplumu, suçun doğasını ve mağdur psikolojisini anlamasına yarayacak bu disiplinlerarası formasyon, adaletin sadece teknik bir uygulama olarak değil, vicdani ve sosyal bir tatmin aracı olarak tecelli etmesini sağlayacaktır.

3.2.2.2. Barolar

3.2.2.2.1. Barolarda Temsiliyet

Barolar, anayasal statüleri gereği kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarıdır ve bu nitelik, keyfi bölünmeleri değil, yeknesak bir standart ve denetimi gerektirir. Yakın geçmişte hayata geçirilen çoklu baro uygulaması, savunma mesleğinin örgütlenme modelinde onarılması güç bir ikilik yaratmıştır. Baroların siyasi saiklerle ayrışarak alternatifli yapılara dönüşmesi, hukuk devletinin gerektirdiği tarafsızlık ve hukuk güvenliği ilkeleriyle bağdaşmamaktadır. Bir ilde hukukun ve meslek etiğinin tek bir standardı olması gerekirken, parçalı baro yapısı bu standardizasyonu imkânsız kılmaktadır. Dolayısıyla, yargı reformunun hedeflediği güçlü savunma ideali için; avukatları siyasi görüşlerine göre bölen bu sistemden vazgeçilmeli, bunun yerine avukatları mesleki yetkinliklerine göre tasnif eden “uzmanlaşmış tek çatı” modeline geçilmelidir.

Baroların mevcut idari yapısı, özellikle büyük şehirlerde binlerce avukatın iradesinin, temsiliyet kabiliyeti sınırlı dar kadrolar tarafından yönetildiği, “çoğunluğun her şeyi aldığı” ve denetimden uzak bir işleyiş sergilemektedir. Bu yapısal sorunun çözümü; demokratik katılımı tabana yayan, 5174 sayılı Kanun ile Ticaret Odalarında başarıyla uygulanan meclis sistemine benzer, her rengin ve her kıdemin temsil edildiği bir “Baro Meclisi” modeline geçilmesidir.

Bu yeni kurumsal mimaride, avukatlar doğrudan yönetim kurulunu değil; kendilerini temsil edecek, denetleyecek ve strateji belirleyecek olan Baro Meclisi’ni seçecektir. Yönetilebilir ve denetlenebilir bir baro için temel prensip; Baro Meclisi üye sayısının, yönetim kurulu üye sayısının 5 katı olmasıdır. Temsilde adaleti sağlamak adına, baro levhasına kayıtlı avukat sayısına göre kademeli bir artış öngörülmüştür:

- Küçük Ölçekli Barolar (250 üyeye kadar): 5 kişilik Yönetim Kurulu ve onu denetleyen 30 kişilik Baro Meclisi.
- Orta Ölçekli Barolar (251 - 1.000 üye arası): 250-500 üye arası için 7 Yönetim Kurulu / 40 Meclis üyesi; 501-1.000 üye arası için 9 Yönetim Kurulu / 50 Meclis üyesi.
- Büyük Ölçekli Barolar (1.000 - 10.000+ üye): 1.001-5.000 üye arası için 11 Yönetim Kurulu / 60 Meclis üyesi; 10.000 üzeri üyeye sahip büyük barolar için ise 15 Yönetim Kurulu ve 80 kişilik geniş tabanlı bir Baro Meclisi oluşturulmalıdır.

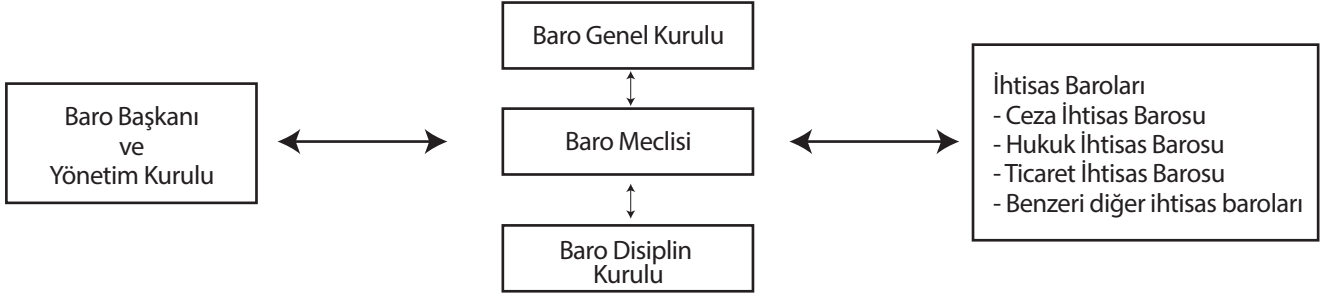
Sistemin demokratik niteliği, sadece sayılarla değil, “Kıdem Esaslı Kota Sistemi” ile de güvence altına alınmıştır. Meclis, mesleğin tüm katmanlarını kucaklamalıdır. Bu doğrultuda meclis üyelerinin dağılımı şu oranlarda olmalıdır:

- %10 Birinci Kademe (Genç) Avukatlar,
- %20 Uzman Avukatlar,
- %30 Kıdemli Avukatlar,
- %40 Üstad ve Kıdemli Üstat Avukatlar.

Her grubun kendi temsilcisini seçtiği ve seçimlerde barajsız D’Hondt Nispi Temsil Sistemi’nin uygulandığı bu modelde; “blok liste” dayatması son bulacak, baro yönetiminde söz sahibi olamayan en küçük gruplar dahi Meclis çatısı altında temsil ve denetim yetkisine kavuşacaktır.



Yönetim ve denetim mekanizması ise “3+2 Yıl Modeli” ile performans odaklı hale getirilmiştir. Genel Kurul tarafından 5 yıllığına seçilen Baro Meclisi, kendi içinden Yönetim Kurulu’nu ilk etapta 3 yıllığına seçecektir. İlk 3 yılın sonunda Meclis, yönetimin faaliyetlerini denetleyecek ve güvenoyu (ibra) vermesi halinde yönetim kalan 2 yılı tamamlayacaktır. Başarısızlık durumunda ise Meclis, kalan süre için yeni bir yönetim seçebilecektir. Bu “ara kontrol” mekanizması, yönetim kurullarının 5 yıl boyunca denetimsiz kalmasını engelleyecek, baronun sadece siyaset üreten değil, kurduğu ihtisas komisyonlarıyla (Ağır Ceza, Ticaret vb.) sürekli “hukuk ve çözüm üreten” dinamik bir yapıya dönüşmesini sağlayacaktır.



Yukarıda Baro Meclisinin ve Yönetim Kurulunun oluşumu için öngörmüş olduğumuz sistemi 2024 İstanbul Barosu seçimlerine uyguladığımızda şu sonuç ortaya çıkmaktadır:

- 2024 yılında İstanbul Barosuna kayıtlı avukat sayısı 64.073’tür.
- 2024 yılında İstanbul Barosu seçimlerinde oy kullanan avukat sayısı 30.039’tür.
- Yönetim Kurulu seçimi için her grup kendi listesini sunabilir. Bu listeler arasında ilk turda %50 oyu alan, ilk turda hiçbir liste bu çoğunluğu kazanamazsa ikinci turda en çok oyu alan iki listeden en yüksek oyu alan Yönetim Kurulunu oluşturacaktır.

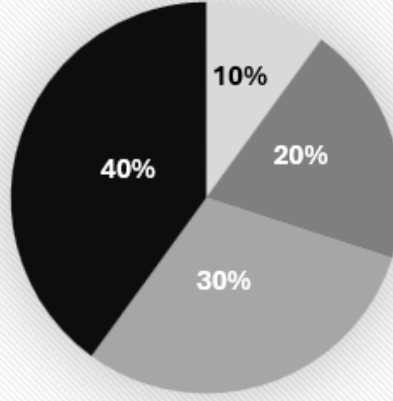
Aşağıdaki tabloda 2024 yılındaki seçim sonuçlarına göre Baro Meclisinin oluşumu örneklendirilmiştir

	Oy Sayısı	Yüzde (%)	Baro Meclisi Üye Sayısı
Değişim İçin Avukatlar Grubu (İbrahim Özden Kaboğlu)	7197	23.95	20
Avukatın Yükselişi Hareketi (Hasan Kılıç)	5537	18.43	15
Avukat Hakları Grubu (Mehmet Turgay Bilge)	4993	16.62	14
Önce İlke Çağdaş Avukatlar (Filiz Saraç)	4067	13.53	11
Önce İlke Çağdaş Avukatlar (Ali Gürbüz)	3987	13.27	11
İstanbul Milliyetçi Avukatlar Grubu (Hakan Çatak)	1679	5.58	5
Bağımsız Avukatlar Grubu (Abdulhalim Yılmaz)	1143	3.80	3
Güçlü Baro Grubu (Mert-er Karagülle)	472	1.57	1
İstanbul Avukatlar Birliği (A. Metin Uraçın)	169	0.56	0
Genç Hukuk Hareketi (Türkan Kara)	162	0.53	0
Bağımsız Aday (Yasin Şen)	47	0.15	0
Baro Meclisi Toplam Üye Sayısı	-	-	80

*İstanbul Barosunun avukat sayısı göz önüne alınarak Baro Meclisi üye sayısının yönetilebilir sayı olan 80 ila 100 arasında belirlenebileceği düşünülebilir.



İstanbul Baro Meclisinde Avukatların Kademelerine Göre Dağılımı



■ Birinci Kademe Avukatlar: 8 üye	■ Uzman Avukatlar: 16 üye
■ Kıdemli Avukatlar: 24 üye	■ Üstat ve Kıdemli Üstat Avukatlar: 32 üye

* Ayrıca önerdiğimiz seçim usulüne göre 80 üyeden oluşacak İstanbul Baro Meclisi avukatların kademeleri, dereceleri, kıdemleri esas alınarak yukarıdaki şekilde bir dağılıma sahip olacağı öngörülmektedir.

3.2.2.2.2. İhtisas Baroları

Avukatlık hizmetlerinde kalitenin artırılması ve vatandaşın doğru hukuki yardıma erişiminin kolaylaştırılması adına, mevcut baro yapılanmasının uzmanlık esaslı yeni bir mimariye kavuşturulması gerekmektedir. Bu kapsamda önerimiz; ana baroya bağlı, tüzel kişiliği ana baroda saklı kalmakla birlikte kendi içinde idari ve bilimsel özerkliğe sahip İhtisas Baroları'nın kurulmasıdır.

Bu yapılar, her avukatın değil; ancak önceden belirlenmiş objektif kriterleri (kıdem, sertifikasyon, akademik yetkinlik vb.) sağlayan yetkin hukukçuların üye olabileceği seçkin platformlar olarak tasarlanmalıdır. Başta Ceza, Ticaret, İdare, Vergi ve Aile Hukuku olmak üzere; Fikri ve Sınai Haklar, Finans ve SPK, Deniz Ticareti, İş ve Sosyal Güvenlik, Uluslararası Yatırım ile Tahkim ve Arabuluculuk gibi spesifik alanlarda kurulacak bu alt barolar, hukukun gelişimine doktrinel katkı sunan birer hukuk mutfağı işlevi görecektir.

İngiltere başta olmak üzere gelişmiş hukuk sistemlerinde başarılı örnekleri görülen bu model (Chambers vb.), avukatlık mesleğini her işi yapan statik ve genelci bir yapıdan kurtararak; derinleşmeyi esas alan dinamik bir yapıya dönüştürecek. Böylece hukuki yardıma ihtiyaç duyan gerçek ve tüzel kişiler, karşılarındaki hukuki sorunun nevi'ne göre o alanda rüştünü ispat etmiş, ihtisas sahibi avukat güvencesine kavuşmuş olacaktır.

3.2.2.2.3. Uluslararası Türk Barosu

Türkiye'nin uluslararası sistemde etkili bir aktör olma ve küresel güç odaklarına alternatif oluşturma vizyonu, yalnızca ekonomik veya askeri kapasiteyle değil, aynı zamanda güçlü bir hukuk diplomasisi ile mümkündür. Bir ülkenin uluslararası arenadaki itibarı, vatandaşlarının dünyanın her yerinde hukuki güvence altında olması ve hukuk firmalarının küresel ölçekte rekabet edebilmesiyle doğrudan ilintilidir. Bu bağlamda, Türk hukukçularının uluslararası alandaki etkinliğini artırmak ve hukuk sistemimizin yumuşak gücünü (soft power) tahkim etmek amacıyla, Türkiye Barolar Birliği bünyesinde özerk bir yapıya sahip 'Uluslararası Türk Barosu' kurulmalıdır.

Kurulması önerilen bu yapı, uluslararası hukuk hizmetleri ve yabancılık unsuru taşıyan hukuki ilişkilerde düzenleyici ve denetleyici bir üst merci olarak konumlandırılmalıdır. Hâlihazırda yabancı hukuk bürolarının Türkiye'deki faaliyetleri, mevzuatın



yetersizliği nedeniyle büyük ölçüde kayıt dışı bir alanda ve denetimden uzak biçimde yürütülmektedir. Uluslararası Türk Barosu, hem yabancı menşeli avukatlık ortaklıklarının Türkiye'deki faaliyetlerini şeffaf bir zemine oturarak vergilendirme ve denetim sorunlarını çözecek; hem de Türk avukatların yurtdışındaki mesleki girişimlerini organize ederek çok uluslu avukatlık ortaklıklarının kurulmasını teşvik edecektir. Böylece, küresel hukuk pazarında yerli ve milli bir kurumsal kapasite inşa edilmiş olacaktır.

Baronun üyelik yapısı, Türkiye'nin küresel diasporasını ve hukuk elçilerini kapsayacak genişlikte tasarlanmalıdır. Bu çerçevede; yurtdışında faaliyet gösteren Türk kökenli avukatlar, Türkiye'deki hukuk fakültelerinden mezun olan yabancı hukukçular ve uluslararası işbirliği protokollerine taraf olan yerli avukatlar bu yapıya üye olabilmelidir. Henüz yurtdışına açılmamış ancak bu vizyona sahip avukatlar için ise bir 'aday üyelik' statüsü oluşturularak, bu meslektaşların uluslararası barolara entegrasyonu ve yabancı partnerlerle işbirliği yapmaları kurumsal olarak desteklenmelidir.

Örgütlenme modeli bakımından ise Uluslararası Türk Barosu, yerelden küresele uzanan bir ağ şeklinde yapılanmalıdır. Üye yoğunluğunun bulunduğu ülkelerde temsilcilikler ve irtibat ofisleri açılarak, Baronun sadece Türkiye'den yönetilen statik bir kurum olması engellenmelidir. Bu dinamik yapı sayesinde Baro; yurtdışında hukuki yardıma ihtiyaç duyan Türk vatandaşları için güvenilir bir başvuru merkezi, Türk hukukçularla işbirliği arayan yabancı aktörler için ise kurumsal bir temas noktası işlevi görecektir.

3.3. Ahlaki Nitelik

Yargı teşkilatında nitelikli insan kaynağının inşası, yalnızca mesleki bilgi ve teknik donanımın geliştirilmesiyle sınırlandırılmayacak çok katmanlı bir süreçtir. Hâkim, savcı ve diğer yargı personelinin ahlaki formasyonu; yargı bağımsızlığı ve tarafsızlığının fiilen hayata geçmesinde, en az mevzuat bilgisi kadar belirleyici bir unsurdur. Zira adalet, sadece kanun maddelerinin lafzında değil, o maddeleri uygulayan vicdanların berraklığında tecelli eder. Bu nedenle, yargı mensuplarına duyulan toplumsal güvenin sürdürülebilmesi; kurumsal ve anayasal güvencelerin varlığının yanı sıra, bu güvenceleri taşıyabilecek olgunlukta bir ahlaki seciyeye ve şeffaf bir etik duruşa bağlıdır.

3.3.1. Riskli Finansal Davranışlar

Yargı mensuplarının etik standartları, yalnızca adliye koridorlarındaki tutumlarını değil, özel yaşamlarındaki tercih ve davranış kalıplarını da kapsamalıdır. Bu noktada en büyük güncel tehditlerin başında, modern finansal araçların yarattığı riskler gelmektedir. Yargı mensupları da şüphesiz ekonomik hayatın birer aktörüdür; ancak son yıllarda giderek yaygınlaşan kaldıraçlı borsa işlemleri, yüksek riskli kripto varlık yatırımları veya sanal kumar ve bahis alışkanlıkları, bir yargı mensubunun mali dengesini ve zihinsel berraklığını sarsabilecek niteliktedir. Kontrolsüz bir hırsla veya ödenemez bir borç yüküne dönüşme potansiyeli taşıyan bu tür spekülasyon alışkanlıkları, kişinin maddi menfaat karşısında iradesini zayıflatarak yozlaşmaya, rüşvete veya şaibeli finansal ilişkilere kapı aralayabilir. Dolayısıyla, yargı mensuplarının mali disiplini ve bu tür gri alanlardan uzak durması, özel hayatın gizliliğini aşan bir kamusal zorunluluk olarak değerlendirilmelidir.

3.3.2. Sosyal Medya Kullanımı ve Dijital Görünürlük

Dijital çağın yargı etiği üzerinde yarattığı en çetrefilli sınanma alanı, şüphesiz sosyal medya kullanımıdır. Yargı mensuplarının sanal mecralarda siyasi tarafgirlik içeren paylaşımlar yapması, ideolojik polemiklere girmesi veya devam eden davalar hakkında ihsas-ı rey anlamına gelecek yorumlarda bulunması, yargının tarafsızlık vasfını telafisi imkânsız biçimde zedelemektedir. Hâkim ve savcının sanal kimliği, kürsüdeki kimliğinden bağımsız veya soyutlanmış bir alan değildir; sanal dünyada bırakılan her "dijital ayak izi", gerçek dünyadaki adalet algısını doğrudan şekillendirmektedir. Bu nedenle, yargı mensubunun ifade hürriyeti, mesleğin gerektirdiği tarafsızlık görünümü ile sınırlıdır ve sosyal medya kullanımı, yargı erkinin ağırlığını koruyacak katı etik filtrelerden geçirilmelidir.



Meselenin bir diğer boyutu ise, sosyal medyanın narsistik bir teşhir alanına dönüşmesi ve “mesleki vakar” kavramını aşındırmasıdır. Yargı mensuplarının ve özellikle avukatların, kamu vicdanını rahatsız edecek düzeyde lüks tüketim alışkanlıklarını, tatil tercihlerini veya şahsi zenginliklerini sosyal medya üzerinden sergilemeleri, toplumun yargıya duyduğu güveni sarsan sosyolojik bir kopuş yaratmaktadır. Hukuk mesleklerini icra edenler, toplumun gözünde yalnızca karar veren bir otorite değil, aynı zamanda tevazu ve ciddiyeti temsil eden bir figürdür. Dolayısıyla, meslek onuruyla bağdaşmayan, ciddiyetten uzak veya gösteriş odaklı bir sanal yaşam tarzı sergilenmesi, yargılamanın meşruiyetine gölge düşüren bir etik ihlal olarak değerlendirilmeli ve disiplin süreçlerinin konusu haline getirilmelidir.

3.3.3. Mesai Disiplini ve Çalışma Saatlerine Riayet

Sanal dünyadaki risklerin yanı sıra, fiziksel dünyada da ahlaki niteliğin ve mesleki disiplinin en temel göstergesi olan mesai saatlerine ve çalışma düzenine riayet konusunda ciddi bir aşınma gözlemlenmektedir. Özellikle mesai saatlerine riayet edilmediği, adliye içinde mesleki faaliyet dışı ziyaretlere ve özel işlere geniş zaman ayrıldığı, mesainin şahsi nedenlerle sık sık bölündüğü yönünde somut tespitler mevcuttur. Öyle ki, bazı adliyelerde personel servislerinin dahi mesai bitim saati gelmeden hareket ettiği, bu durumun erken çıkışları fiilen teşvik eden ve kurumsal disiplini bozan yerleşik bir pratiğe dönüştüğü müşahade edilmiştir.

Mesai disipliniindeki bu zafiyetin yanı sıra, hastalık izinlerinin amacı dışında kullanılarak fiili çalışma süresinin düşürüldüğüne dair ciddi emareler bulunmaktadır. Bu tür suiistimaller neticesinde, bazı yargı mensuplarının günlük efektif çalışma süresinin 2,5-3 saate kadar düştüğü, bunun da yargılamaların makul sürede tamamlanmasını engelleyen gizli bir faktör olduğu anlaşılmaktadır. Yargı görevi, doğası gereği standart bir memuriyet mesaisi ile sınırlandırılmayacak, fedakârlık gerektiren ulvi bir kamu hizmetidir. Ancak mevcut tabloda, bu bilincin yeterince içselleştirilemediği görülmektedir. Adalet komisyonları ve ilgili denetim organlarının bu ihlalleri görmezden gelmesi ise, iş yüküne rağmen dosyalarını evine götürerek özveriyle çalışan dürüst yargı mensupları aleyhine büyük bir adaletsizlik yaratmakta ve motivasyon kaybına yol açmaktadır.

3.3.4. Nüfuz Ticareti ve Çıkar Çatışması

Yargı sistemindeki etik yozlaşmanın en tehlikeli boyutlarından biri, mesleki statülerin ve geçmiş ilişkilerin haksız kazanç kapısına dönüştürüldüğü çıkar çatışması alanlarıdır. Sahada yapılan gözlemler; avukatlıktan hâkim veya savcılığa geçen bazı isimlerin, mesleki geçmişleriyle bağlarını tam anlamıyla koparmadıklarını ortaya koymaktadır. Bu kişilerin bir kısmının, eski avukatlık ofislerini güvendiği başka şahıslar üzerinden fiilen devam ettirdiği; hâkim veya savcılık görevini ifa ederken arka planda örtülü avukatlık yapmaya çalıştığı tespit edilmiştir. Daha vahim olarak; bazı illerde, nadiren de olsa, görevdeki hâkim veya savcıların birinci derece yakınlarının (eş, çocuk vb.) avukatlık ofisleri ile organik bağ içinde oldukları, bu yakınların aldıkları davaları haricen takip ettikleri ve zaman zaman nüfuzlarını kullanarak ilgili yargı mercilerinden dosya özelinde imtiyazlı taleplerde bulundukları görülmektedir. Bu tür aile boyu çıkar ağları, adaleti bir aile işletmesine dönüştürme riski taşımaktadır.

Benzer bir nüfuz ticareti sorunu, emeklilik sonrası süreçte de kendini göstermektedir. Özellikle yüksek yargı organlarından emekli olan bazı hâkim ve savcıların, emekli oldukları dairedaki veya yüksek yargı camiasındaki eski dostluklarını ve hiyerarşik hatır ilişkilerini bir sermaye gibi kullandıkları ifade edilmektedir. Bu kişilerin, bazen resmi vekil sıfatıyla bazen de dosya arkasında danışman veya arabulucu rolüyle dosyaya ulaşmaya çalıştıkları, kararları etkilemek adına lobi faaliyetleri yürüttükleri yönünde ciddi iddialar mevcuttur. Yargısal tecrübenin ve saygınlığın, adil kararın tecellisi için değil, iş bitiricilik için kullanılması, yargı etiğinin en derin yaralarından biridir ve bu mekanizmanın kesin etik kurallarla engellenmesi şarttır.

3.3.5. Yargı Mensuplarının Erişilebilirliği ve İletişim Kanalları

Yargı işleyişinde dikkat çeken bir diğer yapısal ve etik sorun, hâkim ve savcıların ulaşılabilirliğine getirilen fiili ve keyfi kısıtlamalardır. Yargının kurucu unsurlarından olan avukatların, karar vericilerle mesleki etik ve usul çerçevesinde görüşme taleplerinin sistematik olarak geri çevrildiği; iletişimin yalnızca kalem personeli üzerinden sürdürülmeye çalışıldığı gözlemlenmektedir. Savunma makamını idari kısıtlanması anlamına gelmektedir.



Daha vahim olan husus ise, bu “kapalı kapı” politikasının yarattığı iletişim boşluğunun doğurduğu sonuçlardır. Resmi ve şeffaf iletişim kanallarının kapatılması, yargı mensuplarına erişim ihtiyacını ortadan kaldırmamakta; aksine süreci kişisel tanışıklıklara, hemşehri ilişkilerine ve gayriresmi ilişki ağlarına mahkûm etmektedir. Adalet erişimin kurumsal prosedürler yerine şahsi yakınlıklar üzerinden yürütülmek zorunda kalınması, sistemde kayırmacılık riskini besleyen ve yargının tarafsızlığına duyulan toplumsal güveni zedeleyen ciddi bir zafiyet alanıdır.

3.3.6. Savunma Etiği ve Avukatlık Mesleğinde Yozlaşma

Ahlaki nitelik sorunu yalnızca yargı kürsüsüyle sınırlı olmayıp, savunma makamını da tehdit eden boyutlara ulaşmıştır. Özellikle avukatlık mesleğinde rekabetin kontrolsüz artışıyla birlikte; müvekkil temin etmek adına yapılan “garantili tahliye” vaatleri veya nüfuz ticareti iması taşıyan “iş bitiricilik” söylemleri, mesleği bir tür “umut tacirliğine” dönüştürmektedir. Hukuki bilgi, strateji ve emek yerine; kayıt dışı ilişkilerin veya yargıdaki tanıdıkların pazarlandığı bu yaklaşım, vatandaşın hak arama mücadelesini manipüle etmekte ve avukatlık mesleğinin kamusal itibarını derinden sarsmaktadır.

Avukatlık, sadece müvekkil menfaatini korumayı değil, aynı zamanda adaletin tecellisine katkı sunmayı gerektiren, dürüstlük ve hukuka sadakat temelli bir kamu hizmetidir. Bu bağlamda; yargı mercilerini bilerek yanıltmak, sahte belge sunmak veya usuli hakları yargılamayı kilitlemek amacıyla kötüye kullanmak, savunma hakkının sınırlarını aşan ağır etik ihlallerdir. Yargılamayı kasıtlı olarak uzatmaya veya maddi gerçeği karartmaya yönelik eylemler, basit bir taktiksel hamle olarak görülemez. Mesleğin itibarını ve hukuk güvenliğini zedeleyen bu tür fiillere karşı baroların, meslekten çıkarma dahil en ağır disiplin yaptırımlarını tereddütsüz uygulaması ve etkin bir denetim mekanizması işletmesi hukuk devleti ilkesinin gereğidir.

3.3.7. Kılık-Kıyafet Disiplini ve Temsil Vakarı

Ahlaki nitelik ve mesleki ciddiyetin en somut dışavurumu, yargı mensuplarının kılık ve kıyafet disiplini. Yargı erkini temsil edenlerin dış görünüşü, şahsi bir tercih veya estetik bir detay değil; devletin mehabetini ve dağıtılan adaletin ağırlığını yansıtan sembolik bir iletişim aracıdır. Ancak son dönemde, gerek duruşma esnasında cübbe içine giyilen gayriresmi kıyafetlerde gerekse adliye içindeki gündelik giyimde, mesleki vakarı zedeleyen bir salaşlılık ve disiplinsizliğin yaygınlaştığı gözlemlenmektedir. Mahkeme salonunun ciddiyetiyle örtüşmeyen bu görsel erozyon, vatandaşın gözünde yargı mensuplarının otoritesini zayıflatmakta ve yargılamayı sıradan bir bürokratik işleme indirgeme riski taşımaktadır.

Bu noktada, köklü hukuk geleneklerinin ritüellere verdiği önemden ders çıkarılması gerekmektedir. Örneğin Birleşik Krallık yargı sisteminde peruk ve cübbe geleneği, yargıcın beşeri şahsiyetini gizleyerek onu yalnızca hukukun sesi kılan gayrişahsi bir otorite sembolü olarak asırlardır titizlikle korunmaktadır. Benzer şekilde Amerika Birleşik Devletleri’nde siyah cübbe ve altındaki resmi kıyafet zorunluluğu, mahkeme salonundaki hiyerarşinin ve tarafsızlığın görsel teminatı olarak tavizsiz bir disiplinle uygulanmaktadır. Türk yargısında da kılık-kıyafet kuralları, nostaljik bir şekilcilik olarak görülmemelidir. Gerek erkek meslektaşlar için yerleşik bir teamül olan takım elbise ve kravat disiplini, gerekse kadın meslektaşlar için mesleğin ağırlığına uygun sadelik ve ölçülülük esasları; keyfiyete bırakılmayacak birer kurumsal kültür normu olarak titizlikle uygulanmalı ve sıkı bir idari denetime tabi tutulmalıdır.

3.3.7. Etik Kodlar ve Disiplin Yaptırımları

Yukarıda sıralanan tüm bu sorun alanları, yargı mensuplarının görev sırasındaki tutumlarını ve özel yaşamlarındaki davranışlarını kapsayan somut, bağlayıcı ve denetlenebilir bir “Etik Kod” bütünüünün oluşturulmasını zorunlu kılmaktadır. Ancak bu kodların etkili olabilmesi için, ihlallerin karşılığı olan yaptırımların netleştirilmesi ve soyut temenniler olmaktan çıkarılması şarttır. Hangi davranışın hangi etik ilkeyi ihlal ettiği ve bu ihlalin hangi disiplin yaptırımını gerektireceği (uyarma, kınama, meslekten çıkarma vb.) öngörülebilir bir skalaya bağlanmalıdır. Özellikle maddi menfaat temini, nüfuz ticareti ve tarafsızlığı ağır biçimde yaralayan davranışlar, meslekten ihraç dâhil en ağır yaptırımlarla karşılanmalıdır.

Bununla birlikte, etik soruşturma süreçlerinin inşasında, yargı mensuplarını keyfi ithamlardan koruyacak dengeler de gözetilmelidir. Soruşturma süreçleri, savunma hakkını ve masumiyet karinesini güvence altına alacak şekilde tasarlanmalı; iddialar, yargı bürokrasisinin kapalı devre işleyişine değil, çoğulcu yapıya sahip bağımsız bir etik kurulun denetimine tabi tutulmalıdır. Kararların gerekçeli ve yargısal denetime açık olması, sistemin güvenilirliği açısından hayati önem taşımaktadır. Sonuç olarak; şeffaf, adil, ama aynı zamanda caydırıcı bir etik sistemin inşası, raporumuzun temelini oluşturan nitelikli insan kaynağı politikasının ayrılmaz ve tamamlayıcı bir parçasıdır.



4. Makul Sürede Yargılanma

Makul sürede yargılanma hakkı, soyut bir temenni olmanın ötesinde, “etkin hukuk sistemi” ve “nitelikli insan kaynağı” parametreleriyle doğrudan ilintili, çok katmanlı bir sorundur. Mevcut tabloda yargının işleyişi, yalnızca niceliksel bir dosya yoğunluğu ile izah edilemeyecek yapısal ve beşeri sorunlarla maluldür. Zira sistemin tıkanıdığı nokta, sadece dosya sayıları değil; aynı zamanda bu yoğunluğun ardına sığınarak meşrulaştırılan mesai disiplinsizliği ve adaletin ivediliği konusundaki mesleki duyarsızlaşmadır. Hâkim ve savcılarının mesai saatlerine riayet konusundaki esnek tutumları ve hüküm altına alınan kararların gerekçelerinin aylar sonra yazılarak tebliğe çıkarılması gibi kronikleşen uygulamalar, adaletin gecikmemesi gerektiği bilincinin aşındığını göstermektedir. Dolayısıyla bu hakkın tesisi, salt hedef süre gibi mekanik cetveller belirlemekten ibaret olamaz; çözüm, kurumsal altyapının iyileştirilmesinin yanı sıra, adaletin en makul sürede tecelli etmesi gerektiğine inanan, mesai mefhumuna sadık bir yargı kültürünün inşasından geçmektedir.

Sahadan gelen bildirimler, makul sürede yargılanma konusundaki itiraz ve şikâyetlerin önemli bir kısmının İstanbul, Ankara ve İzmir gibi büyükşehirlerde yoğunlaştığını göstermektedir. Bu merkezlerdeki dava ve iş yükü, mevcut insan kaynağı ve teknik kapasite tarafından karşılanmakta giderek daha fazla güçlük doğurmakta; bazı mahkemelerde fiilen “sürekli birikme” eğilimi ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle, genel ve soyut düzenlemelerle yetinmek yerine, şehir bazlı mikro planlamalara ihtiyaç bulunmaktadır. Her il ve adliye için, uyumsuzluk türleri, dava sayıları, başvuru trendleri ve mevcut personel/altyapı kapasitesi dikkate alınarak ihtiyaç duyulan hâkim, savcı, avukat sayısı, yardımcı personel, fiziki mekân ve teknik donanım unsurları ayrıntılı biçimde tespit edilmelidir.

Büyükşehir adliyelerinde yargılama sürecini yavaşlatan unsurlar arasında, mahkemelerin kendi iç işleyişi kadar, dış kurum ve kişilerin katkı sunduğu aşamalarındaki gecikmeler de öne çıkmaktadır. Özellikle müzekkerelere cevapların geç gelmesi, bilirkişi raporlarının uzun süre hazırlanıp mahkemeye sunulamaması, keşif ve diğer usul işlemlerinde koordinasyon eksiklikleri, yargılama sürelerine doğrudan etki eden faktörlerdir. Bu nedenle, makul sürede yargılama hakkının korunması amacıyla yapılacak planlamalar, yalnızca mahkeme örgütlenmesini değil; bilirkişilik, keşif, icra-ıflas, adli tıp, idare ve diğer ilgili kurumlarla kurulan tüm iş akışlarını kapsamalıdır. Her bir sürecin ortalama süresi çıkarılmalı, gecikmeye sistematik biçimde neden olan alanlar tespit edilmeli ve bu alanlara özgü çözüm setleri geliştirilmelidir.

Diğer taraftan, kanun koyucunun makul süreye ilişkin kaygıları, son yıllarda alternatif uyumsuzluk çözüm yöntemlerine verilen ağırlığı artırmıştır. Bu yöntemler yelpazesinde özellikle tahkim kurumu, uygulama başarısı ve kullanıcı memnuniyeti açısından pozitif bir örnek olarak öne çıkmaktadır. Ancak tahkimin bu potansiyelini, özellikle teknik ve sektörel derinliği itibarıyla genel mahkemelerin yargılama kapasitesini zorlayan ve uzmanlık sınırlarını aşan karmaşık ticari uyumsuzluklarda daha etkin kullanmak bir zorunluluktur. Bu doğrultuda, ticari davalarda dava şartı olarak tahkim zorunluluğunun getirilmesi önerilmekle birlikte; bu devasa yükün yönetilmesinde Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) ve Ticaret Odalarının kurumsal kapasitesinden yararlanılmalıdır. Devletin yargı üzerindeki iş yükünü hafifletmek adına benimseyeceği strateji; ticari hayatın dinamiklerine hâkim olan bu meslek örgütlerini “yetkilendir, sorumlu kıl ve denetle” formülüyle sürecin asli paydaşı haline getirmek olmalıdır. Ticari uyumsuzlukların, bizzat o ticaretin aktörlerini temsil eden odalar bünyesinde kurulacak ve devletçe sıkı şekilde denetlenen tahkim merkezlerinde çözüme kavuşturulması; hem mahkemelerin üzerindeki teknik yükü alacak hem de ihtilafların sektörün dilinden anlayan uzmanlarca, süratle sonuçlandırılmasını sağlayacaktır.

Ancak alternatif çözüm yollarına yönelik bu genel eğilim, mahkemelerde hak arama imkânlarının fiilen daraltılması sonucunu doğurmamalıdır. Bu mekanizmalar; yargı yoluna erişimin önüne geçen, zorunlu ve fiilen bir “eleme” işlevi gören bürokratik filtrele dönüşmemeli; aksine tahkim örneğinde görüldüğü üzere, mahkeme dışı sulhü teşvik eden, süreyi kısaltan ve taraf iradesine saygı duyan tamamlayıcı yollar olarak kurgulanmalıdır. Makul sürede yargılanma hakkı, yalnızca dosya sayısını azaltma veya istatistikleri iyileştirme hedefiyle, “idarei maslahatçı” bir yaklaşıma feda edilmemeli; adil yargılanma hakkı merkeze alınarak korunmalıdır. Makul sürede yargılanma hakkının güvence altına alınması, hem etkin hukuk sistemine ilişkin önceki tespitleri hem de nitelikli insan kaynağına dair önerileri tamamlayan, detaylı ve bölge bazlı planlamaları zorunlu kılmaktadır. Büyükşehirler başta olmak üzere her yargı çevresi için ayrı ayrı kapasite analizlerinin yapılması, insan kaynağı ve teknik altyapının bu analizlere göre yeniden yapılandırılması ve yargılama süreçlerine dâhil olan tüm aktörlerin (bilirkişi, idare, yardımcı hizmetler vb.) performansının izlenip iyileştirilmesi, makul sürede yargılama hakkını soyut bir ilke olmaktan çıkarıp somut bir uygulama standardına dönüştürmenin temel adımlarıdır.



5. Kurumsal Şeffaflık ve Hesap Verebilirlik

5.1. HSK'nın Yeniden Yapılandırılması

Adil, etkin, verimli ve makul sürede hizmet veren bir yargı sistemi için, kurumsal şeffaflık ve hesap verebilirlik, en az yargı bağımsızlığı kadar temel ve vazgeçilmez bir unsurdur. Yargı kararlarının esası bakımından bağımsızlık ilkesi korunsun da, yargı mensuplarının davranışları, mesleki tutumları, gecikmeleri ve görevlerini ifa biçimleri üzerinde işleyen etkili bir yargı içi denetim mekanizması bulunmadığı takdirde, sistemin bütününe duyulan güven hızla zayıflamaktadır. Bu güvenin tesis edilebilmesi, öncelikle sistemin merkezindeki idari yapı olan Hâkimler ve Savcılar Kurulu'nun (HSK) demokratikleşmesini ve şeffaflaşmasını zorunlu kılmaktadır. Mevcut kurumsal mimari, yürütme organının etkisi altında olduğu algısını beslemekte ve kapalı devre işleyişle hesap verebilirliği engellemektedir. Bu nedenle reform süreci, HSK'nın "Yüksek Yargı Kurulu" vizyonu ile yeniden yapılandırılmasını hedeflemelidir. Bu kapsamda, "silahların eşitliği" ilkesi gereğince yargılama ve iddia makamları aynı çatı altında yönetilmemelidir; Kurul, "Hâkimler Kurulu" ve "Savcılar Kurulu" şeklinde iki özerk yapıya ayrılmalıdır. Adalet Bakanı ve Bakan Yardımcısının Kurul'daki konumu, yargı bağımsızlığını zedelemeyecek şekilde revize edilmelidir. Bu çerçevede yürütme organının Kurul'daki varlığı, geniş yetkilerden arındırılarak; sadece Bakanlık ile Kurul arasındaki köprü vazifesini görecek, kısıtlı ve sembolik bir düzeye çekilmelidir.

Kurulun demokratik meşruiyetini ve çoğulculuğunu sağlamak üzere, üyelerin belirlenme usulü ve kompozisyonu da köklü bir değişime tabi tutulmalıdır. Üyeler, yalnızca yüksek yargıdan değil, ilk derece mahkemeleri, barolar ve akademi gibi geniş bir tabandan, ilgili kurumlarca belirlenen adaylar arasından seçilmelidir. Seçim süreci, yargının kendi içine kapalı bir kast sistemi üretmesini engellemek amacıyla, nitelikli çoğunluk aranarak Türkiye Büyük Millet Meclisi ve Cumhurbaşkanı tarafından gerçekleştirilmelidir. Ayrıca, Kurulun üye sayısı mevcut hâkim ve savcı sayısı ile orantılı olarak artırılmalı; üyelik görevi ise bir kariyer basamağı veya terfi aracı olmaktan çıkarılarak mesleğin zirvesinde icra edilen bir onur hizmetine dönüştürülmelidir. Kurumsal hafızayı koruyacak ancak güç zehirlenmesine de geçit vermeyecek sadece bir dönemle sınırlı makul bir görev süresi (en fazla 5 yıl) belirlenmeli ve bağımsızlığın teminatı olarak üyelerin tekrar seçilemeyeceği hükme bağlanmalıdır. Hukuk devletinde denetimsiz yetki olamayacağından, Kurulun meslekten çıkarma dışındaki kararlarına karşı da etkili yargı yolu açılmalı, idari işlemlerin tamamı yargısal denetime tabi kılınmalıdır.

Yapısal reformun ötesinde, güncel uygulamada en çok dile getirilen "belirsizlik" sorununun aşılması için işleyişin de şeffaflaştırılması gerekmektedir. Mevcut durumda vatandaşların veya avukatların yaptığı şikâyetlerin akıbeti, hangi ölçütlere göre değerlendirildiği ve ne tür sonuçlar doğurduğu çoğu zaman bilinmemekte; şikâyetlerin birer kayıp dosyaya dönüştüğü izlenimi yaygınlaşmaktadır. Denetimin fiilen işlememesi, var olan sorunların çığ etkisiyle büyümesine yol açmakta ve yargı mesleklerine tanınan güvencelerin yanlış yorumlanarak bir tür dokunulmazlık zırhı olarak algılanmasına zemin hazırlamaktadır. Oysa hâkimlik ve savcılık teminatı, meslek mensuplarını keyfi müdahalelere karşı korumak için öngörülmüş araçlardır; etik ihlaller veya görevi suistimal karşısında bir cezasızlık kalkanı değildir. Yargı içi denetim süreçlerinin kapalı devre işlemesi, ne meslek mensuplarını gerçek anlamda korumakta ne de toplumun adalet duygusunu tatmin edebilmektedir.

Bu çerçevede, denetim mekanizmalarının işleyişinde belirli ilkeler hayata geçirilmelidir. İlk olarak, şikâyet ve disiplin süreçleri, başvuru usulleri ve değerlendirme kriterleri açıkça tanımlanmalı; ilgililerin başvurularının akıbetini takip edebilmeleri sağlanmalıdır. İkinci olarak, HSK ve Adalet Bakanlığı, yıllık bazda anonimleştirilmiş disiplin istatistiklerini ve örnek karar tipolojilerini kamuoyuyla paylaşarak denetimin caydırıcılığını görünür kılmalıdır. Üçüncü olarak, denetimlerde hukuki görüş ve takdir hatası ile etik ihlal arasındaki fark net şekilde korunmalı; yargıcın bağımsız karar alma özgürlüğü zedelenmeden, açık suistimallerin yaptırımsız kalmasının önüne geçilmelidir. Benzer bir şeffaflık yaklaşımı savunma makamı için de geçerli olmalıdır. Baroların avukatlara yönelik disiplin süreçleri daha izlenebilir hale getirilmeli; böylece hem avukatlık mesleğinin itibarı güçlendirilmeli hem de vatandaşların hak arama sürecinde karşılaştıkları sorunlar sistematik biçimde tespit edilmelidir.



SONUÇ

Bu rapor boyunca yürütülen çok boyutlu analiz, Türkiye’de yargı reformu meselesinin yalnızca teknik bir mevzuat düzenlemesi veya fiziksel kapasite artırımı sorunu olmadığını; meselenin özünde bir “güven”, “nitelik” ve “etkinlik” krizi yattığını ortaya koymuştur. Çalışmanın bütününe yayılan bulgular, yargı sisteminin; normatif altyapısı ve kurumsal tasarımları ne kadar gelişmiş olursa olsun, bu kuralları hayata geçirecek insan kaynağının niteliği ve uygulama kültürüyle sınırlı bir performans sergileyebildiğini göstermektedir. Dolayısıyla yargı reformu, kâğıt üzerindeki ideal tasarımlar ile mahkeme salonlarındaki pratik gerçeklik arasındaki makasın kapatılması mücadelesidir.

Raporun birinci bölümünde ele alınan reform literatürü ve tarihsel süreç, Türkiye’nin Avrupa Birliği uyum süreciyle ivme kazanan, ancak son yıllarda durağanlaşan reform serüvenini gözler önüne sermiştir. Strateji belgeleri ve eylem planlarıyla ortaya konulan hedeflerin, niyet ve kapsam bakımından tatmin edici olsa da; uygulama iradesindeki eksiklikler ve insan kaynağı planlamasındaki zafiyetler nedeniyle beklenen toplumsal karşılığı bulamadığı görülmüştür. Bu tarihsel arka plan, reformun başarısının “daha fazla kanun çıkarmakta” değil, çıkarılan kanunların eşit, öngörülebilir ve tarafsız biçimde uygulanmasını sağlayacak bir hukuk iklimi yaratmakta olduğunu teyit etmektedir.

İkinci ve üçüncü bölümlerde yer alan nitel ve nicel saha araştırmaları, yargı camiasının ve toplumun reform beklentisindeki “ortak akıl” somutlaştırmıştır. Mülakatlar ve anket bulguları, yargı bağımsızlığının zedelenmesi, insan kaynağındaki yetersizlik ve makul sürede yargılanma hakkının ihlali gibi konularda toplumun farklı kesimlerinin ve hukuk profesyonellerinin mutabık olduğunu göstermektedir. Sahadan yükselen bu veri seti, sorunun ideolojik kamplaşmaların ötesinde, sistemin işleyişine dair yapısal bir tıkanıklığa işaret ettiğini ve çözümün de ancak geniş tabanlı bir toplumsal mutabakat ve radikal bir zihniyet değişimiyle mümkün olabileceğini kanıtlamaktadır.

Dördüncü bölümde sunulan çözüm önerileri, bu tespitler ışığında “etkin hukuk sistemi” ilkesini merkeze alan bütüncül bir yapısal dönüşüm mimarisi önermektedir. İnsan kaynağının niteliğini artırmak adına hukuk eğitiminin “ikinci bir lisans programı” olarak kurgulanması, mesleğe girişte olgunluk/tecrübe şartının getirilmesi ve meslek kademeleri reformun temel taşı olarak konumlandırılmıştır. Kurumsal bağımsızlık adına Hâkimler ve Savcılar Kurulu’nun, “Hâkimler Kurulu” ve “Savcılar Kurulu” şeklinde iki özerk yapıya ayrılarak yürütme etkisinden arındırılması ve demokratik meşruiyetinin güçlendirilmesi hedeflenmiştir. Yargılama süreçlerinin etkinliği bakımından; “dosyanın hâkimi takip etmesi” modeli ve “görev yeri teminatı” gibi yenilikçi usul önerileri getirilmiş; böylece tayin korkusu ve iş yükü rehabetiyle mücadele edilmesi amaçlanmıştır. Ayrıca, yargı üzerindeki “teknik vesayeti” kaldırmak üzere birlikteliğin kurumsallaştırılması ve soruşturma etkinliği için bağımsız bir adli kolluk teşkilatının kurulması, sistemin işleyişini hızlandıracak somut araçlar olarak tasarlanmıştır.

Yargı kurumları kendi iç denetimlerini şeffaf, öngörülebilir ve toplum nezdinde ikna edici şekilde işletmediği sürece, raporda işaret edilen reform alanlarında ilerleme sağlanması mümkün görünmemektedir. Aksi takdirde, yargıya duyulan güvensizliğin “sessiz bir hoşnutsuzluk” düzeyinde kalmayıp giderek daha görünür ve sarsıcı bir toplumsal tepkiye dönüşmesi riski bulunmaktadır. Nitekim, esasen yargının görev alanına giren uyuşmazlık ve hak ihlallerinde toplumun sık sık siyaset kurumunu, sosyal medya mahkemelerini veya en kötüsü mafya gruplarını çözüme davet etmesi, önemli ölçüde yargıya erişim ve yargıdan sonuç alma konusundaki bu güvensizlik ve tıkanma algısıyla bağlantılıdır.

Bu durum, siyasal karar alıcıların yargısal süreçlere dair pozisyon almaya zorlandığı, yargı ile siyaset arasındaki sınırların bulanıklaştığı sağlıklı bir tabloyu da beraberinde getirmektedir. Siyasetin gölgesinin yargı üzerinden kalkması gerekliliğinin bir boyutu, tam da bu dolaylı etkileşim alanının daraltılması; yani yargının kendi işlevini etkin ve güvenilir biçimde yerine getirebildiği için toplumun çözümü yeniden yargı kurumlarında aramaya yönelmesidir. Kendi sorunlarını kendi kurumsal araçlarıyla çözebilen, hatalarını tanıyıp düzeltebilen bir yargı sistemi, demokratik hukuk devletinin vazgeçilmez unsurudur. Aksi hâlde, yargı içi denetimdeki boşluk ve etkinlik kaybı, yargı üzerindeki dış baskı ve müdahale çağrılarını artıracak; bu da uzun vadede hem bağımsızlık hem de toplumsal meşruiyet açısından çok daha ağır maliyetler doğuracaktır. Bu nedenle önerilen reformlar, teknik bir iyileştirme listesi değil, devletin adalet vasfının korunması adına atılması zorunlu varoluşsal adımlardır.

