

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

Aşağıda ifade edilen sorularımın Hazine ve Maliye Bakanı Sn. Berat Albayrak tarafından yazılı olarak cevaplandırılmasını arz ederim.

Saygılarımla.



Faik ÖZTRAK
Tekirdağ Milletvekili

Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası'nın (TCMB) bir süredir kurumsal dönüşüm adı altında, Banka'nın iç işleyişi ve idari yapısında değişiklikler öngören çalışmalar yürüttüğü bilinmektedir. Nitekim, TCMB 2017 Yıllık Faaliyet Raporu'nda da 2017 yılının TCMB açısından "kurumsal dönüşümün yaşandığı bir yıl" olduğu ifade edilmektedir.

TCMB, bu çalışmaları yürütmek üzere kendi bünyesinde "Kurumsal Dönüşüm Koordinatörlüğünü" kurmakla beraber, çalışmaların büyük ölçüde bir danışmanlık şirketi eliyle yürütüldüğü anlaşılmaktadır. Kurumda memur, şeflik, amirlik gibi unvanlar yerine; koordinatör, koordinatör yardımcısı, sorumlu, kıdemli sorumlu gibi yeni unvanlar getirilmektedir. Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği de 12 Ocak 2019 tarihinde yürürlükten kaldırılmıştır.

Diğer taraftan, Kamu İhale Kanunu'nda TCMB'ye sadece "*banknot ve kıymetli evrak üretim ve basımıyla ilgili mal veya hizmet alımları için*" sağlanan istisnalar, 2017 yılında çıkarılan bir OHAL KHK'sıyla genişletilmiş; Banka'nın "teknoloji ve güvenliğe ilişkin mal ve hizmet alımları" ile "danışmanlık hizmet alımları" ve "*dış kaynak temini*" de bu istisna kapsamına dahil edilmiştir.

Fakat istisna kapsamına alınan "*dış kaynak temini*", kamu ihale mevzuatında daha önce yer almayan ve tanımı yapılmamış bir ifadedir.

877

T.C. Sayıştay Başkanlığı'nın 2017 Yılı Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Denetim Raporu'nda yer alan tespitlere göre Banka, personel çalışmasına dayalı bazı hizmet alımlarını Kamu İhale Kanunu'nda belirlenen şekilde yapması gerekirken bunu yapmamış, bu hizmet alımlarını "istisna kapsamında" değerlendirmiştir. Nitekim, Sayıştay'ın raporunda, dış kaynak teminine ilişkin getirilen istisna hükmünün, kamu ihale mevzuatında kapsam ve sınırları belirlenmiş personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımlarını kapsayacak şekilde değerlendirilmesinin mümkün olmadığı açıkça belirtilmektedir.

Tüm bunların yanında, Merkez Bankası'na "dış kaynak temini" kapsamında Halkbank ve Türk Telekom'dan yöneticiler getirilmiştir. Söz konusu yöneticilere çok yüksek maaşların yanı sıra yılda iki defa 200 bin TL ile 900 bin TL arasında değişen astronomik performans ücretleri de ödenmiştir.

Üst düzey görevlere, Banka'nın kurumsal kültürüne ve bilgi birikimine sahip kendi personeli yerine Türk Telekom ve Halkbank'tan yönetici getirilmesi, TCMB'de liyakat konusunda ciddi şüpheler oluşturacaktır. Bu yöneticilerin aldığı kararlar, Merkez Bankası'nın operasyonel kapasitesini sekteye uğratabilecektir.

Bu çerçevede;

1- Merkez Bankası'nın "dış kaynak temini" kapsamında KİK'ten istisna personel alımları hakkında Sayıştay'ın uyarıları dikkate alınmış mıdır?

2- Kurumsal dönüşümle ilgili danışmanlık hizmeti alınan şirket hangi kriterlere göre belirlenmiştir?

3- TCMB'nin "dış kaynak temini" kapsamında yaptığı harcamalar aylar itibariyle ne kadardır?

4- Halkbank ve Türk Telekom'dan getirilen kaç personele ne kadar ücret ödenmiştir?

5- Ödenen performans ücretinin yasal dayanağı var mıdır? Performans ücreti, miktarı ve kimlere verileceği hangi kriterlere göre belirlenmektedir?

6- Kurumsal dönüşüm kapsamında getirildiği belirtilen yeni kariyer sisteminde, daha önce zorlu sınavlardan geçerek Merkez Bankası'na giren mevcut personel neden yeniden yazılı sınavlara alınmaktadır?

7- Yazılı sınavın yanı sıra, personele Değerlendirme Kurulu'ndan da yeterli puan alma koşulu neden getirilmiştir? Bu kurul kimlerden oluşacak, hangi kriterlere göre puan verecektir?

8- Merkez Bankası'nın kurumsal kapasitesini yok edecek ve yasalara aykırı bu uygulamadan vazgeçmeyi düşünüyor musunuz?