



TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

Türkiye Cumhuriyeti, kuruluşundan bu yana kamu hizmetlerinin liyakat, ehliyet ve tarafsızlık esasına göre yürütülmesini temel bir devlet ilkesi olarak benimsemiştir. Devletin kurumsal kapasitesi; yetişmiş insan gücüne, bu insan gücünün doğru alanlarda değerlendirilmesine ve kamu yönetiminde sürekliliğin sağlanmasına dayanmaktadır. Ancak son yıllarda, başta bakanlık merkez teşkilatları olmak üzere kamu idaresinin bel kemiğini oluşturan kariyer meslek mensuplarına ilişkin yapısal sorunlar, kamuoyunda ve Meclis gündeminde giderek daha görünür hâle gelmiştir. Kariyer meslek mensupları; yarışma sınavları, uzun süreli yetiştirme programları, yeterlik süreçleri ve meslek içi eğitimlerle göreve başlayan; kamu politikalarının hazırlanması, uygulanması, izlenmesi ve denetlenmesinde kilit rol oynayan personeldir. Uzman, uzman yardımcısı, müfettiş, denetçi, kontrolör, meslek memuru ve benzeri unvanlarla görev yapan bu kadrolar; hazine ve maliyeden dışişlerine, millî eğitimden enerjiye, çevreden ticarete, içişlerinden aile ve sosyal hizmetlere kadar tüm bakanlıklarda devletin kurumsal hafızasını taşımaktadır.

Ne var ki son on yılda, kariyer meslek mensuplarının sayısının yetersizliği, yüksek istifa oranları, özel sektöre ve uluslararası kuruluşlara yönelen nitelikli insan kaybı, yöneticilik kadrolarına liyakat dışı atamalar, kariyer planlamasının belirsizliği ve uzman emeğinin yönetim kademelerine yansımaması gibi sorunlar sistematik hâle gelmiştir. Bu tablo, münferit memnuniyetsizliklerden ibaret olmayıp; kamu yönetiminin işleyişini doğrudan zayıflatan yapısal bir krize işaret etmektedir. Birçok bakanlıkta, aynı alanda yıllarca çalışan, mevzuata ve uygulamaya en hâkim olan kariyer uzmanların yöneticilik pozisyonlarına yükselemediği; buna karşılık kariyer meslek dışından yapılan atamalarla kurumsal liyakat dengesinin bozulduğu yönünde ciddi iddialar bulunmaktadır. Bu durum, yalnızca bireysel adalet duygusunu zedelemekle kalmamakta; kamu politikalarının niteliğini düşürmekte, kurumsal karar alma süreçlerini zayıflatmakta ve devletin uzun vadeli kapasitesini aşındırmaktadır.

Öte yandan, kamunun yetiştirdiği nitelikli insan gücünün büyük bölümünün istifa ederek özel sektöre, danışmanlık şirketlerine, uluslararası kuruluşlara veya yurtdışına yönelmesi; kamu kaynaklarıyla yapılan ciddi bir beşerî sermaye yatırımının kaybı anlamına gelmektedir. Özellikle ekonomi, enerji, iklim, ticaret, diplomasi, teknoloji, eğitim, sosyal politika ve altyapı gibi stratejik alanlarda yaşanan bu insan kaybı; Türkiye'nin küresel rekabet gücünü ve kamu hizmetlerinin sürdürülebilirliğini doğrudan tehdit etmektedir. Kimi bakanlıklarda bu kaybın, personel yetersizliği

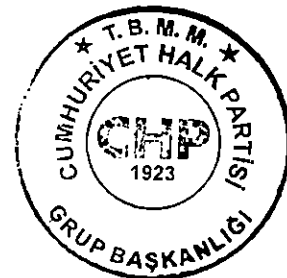


nedeniyle sürekli sınav açılması, geçici görevlendirmelerle sistemin ayakta tutulmaya çalışılması ve kurumsal hafızanın zayıflaması gibi sonuçlar doğurduğu görülmektedir. Buna rağmen, kariyer meslek mensuplarının istihdamı, görevde kalma süreleri, istifa nedenleri, yöneticilik kadrolarına atanma oranları ve mesleki gelişim imkânlarına ilişkin veriler kamuoyuyla şeffaf biçimde paylaşılmamaktadır. Bu durum, yalnızca personel politikası sorunu değil; devlet yönetiminde liyakat ilkesinin aşınması, kamu kurumlarına duyulan güvenin zedelenmesi ve genç kuşakların kamu hizmetine olan inancının kırılması sonucunu doğurmaktadır. Liyakat yerine belirsiz kriterlerin öne çıktığı bir kamu yönetimi anlayışı, uzun vadede beyin göçünü hızlandırmakta ve devlet-toplum ilişkisini derinden sarsmaktadır.

Kariyer meslek mensuplarına ilişkin sorunların bakanlıklar bazında değil, bütüncül ve karşılaştırmalı biçimde ele alınması; istihdam politikalarının, kariyer planlamasının, yöneticilik atamalarının, ücret ve özlük haklarının, istifa nedenlerinin ve kurumsal kapasite kaybının kapsamlı şekilde araştırılması zorunlu hâle gelmiştir. Bu sorunların görmezden gelinmesi, yalnızca bugünü değil; Türkiye'nin gelecekteki kamu yönetimi kapasitesini de telafisi güç biçimde zayıflatacaktır. Bu çerçevede; tüm bakanlıklar ve bağlı kurumlardaki kariyer meslek mensuplarının sayısal durumu, son on yıldaki istifa ve nakil oranları ile nedenleri, kariyer uzmanlarının yönetici kadrolarındaki temsil oranları, liyakat ve kariyer planlama mekanizmalarının işleyişi, kamudan özel sektöre ve yurtdışına yönelen beşerî sermayenin boyutu, mevcut yasal ve idari düzenlemelerdeki boşluklar gibi başlıkların delile dayalı biçimde incelenmesi, sorumluluk alanlarının netleştirilmesi ve kalıcı çözüm önerilerinin geliştirilmesi gerekmektedir.

Tüm bu nedenlerle; kariyer meslek mensuplarına ilişkin yapısal sorunların tüm boyutlarıyla araştırılması, kamu yönetiminde liyakat ilkesinin yeniden tesis edilmesi, yetişmiş insan gücünün Türkiye'de ve kamu kurumlarımızda tutulmasına yönelik politika ve yasal düzenlemelerin belirlenmesi, kurumsal kapasite kaybının önlenmesi ve kamu vicdanında adalet duygusunun güçlendirilmesi amacıyla, Anayasa'nın 98'inci ve Türkiye Büyük Millet Meclisi İçtüzüğü'nün 104 ve 105'inci maddeleri uyarınca bir Meclis Araştırma Komisyonu kurulmasını arz ve teklif ederim.

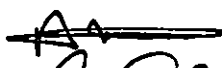
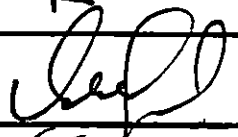
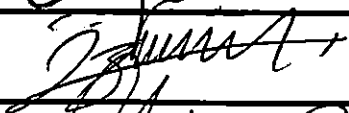
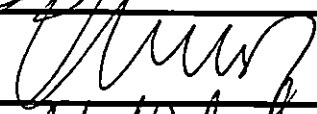
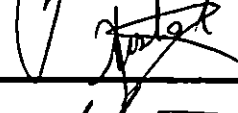
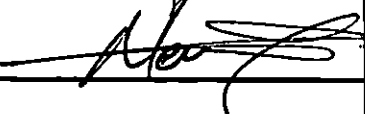
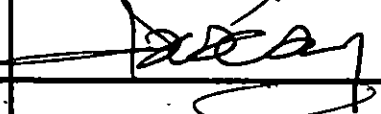
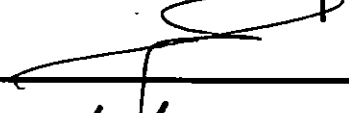
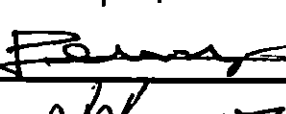
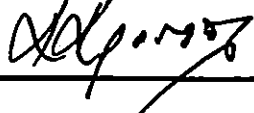
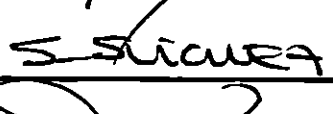
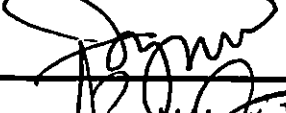
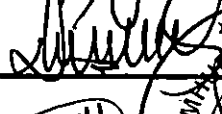
15.12.2025



Op. Dr. Ali KARAÖBA

Uşak Milletvekili

1546. Sayılı Meclis Araştırma Önergesinin İmza Çizelgesi

Adı Soyadı	Seçim Bölgesi	İmza
Adnan BEKER	ANKARA	
Orhan SONER	Adana	
Özgür Erdem İNCELU	Ardahan	
Evin Karakoz	Aydın	
Mahir POCA	İzmir	
Nurhan Yantar	Behiçler	
İbrahim ARSLAN	Ekişehir	
Nermin Yıldırım Kara Hatay		
R. N. N. N. N. N.	Rizk	
Yüksel Mansur Kılıç	İstanbul	
Mahmut Tural	Sakarya	
Melih MEKİS	Gabodop	
BEREK ALPACI	DEMİRCİ	
Cevdet Şey	Karabük	
Zesat Karagöz	Anaspa	
Sibel SUCU	Trebzon	
E. K. Y. N. N. N.	Zeytinlik	
Talat NURER	MERKEZ	
Mehmet Tahtacı	Gorum	
Ayca Taşkent	Sakarya	