



**Ali KARAÖBA**

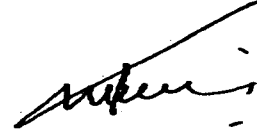
Uşak Milletvekili

Sağlık, Aile, Çalışma Ve Sosyal İşler Komisyonu Üyesi

**TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA**

Aşağıdaki sorularımın T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanı Sayın Mehmet Fatih Kacır tarafından yazılı olarak yanıtlanmasını Anayasa'nın 98. ve TBMM İç Tüzüğü'nün 96. maddeleri gereğince talep ederim. 17/12/2025

Saygılarımla,



**Op. Dr. Ali KARAÖBA**

Uşak Milletvekili

Türkiye'nin üretim kapasitesini artırması, teknolojik dönüşümünü gerçekleştirmesi, küresel rekabet gücünü yükseltmesi ve yüksek katma değerli sektörlerde sürdürülebilir bir büyüme sağlaması; büyük ölçüde nitelikli insan kaynağına ve kamu yönetiminin bu insan kaynağını doğru biçimde istihdam edebilmesine bağlıdır. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Ar-Ge ve inovasyon politikalarından stratejik yatırımların planlanmasına, organize sanayi bölgelerinin yönetiminden sanayi envanterinin güncellenmesine, yerli teknoloji ekosisteminin güçlendirilmesinden TÜBİTAK ve KOSGEB gibi kritik kurumların koordinasyonuna kadar geniş bir alanda sorumluluk taşımaktadır. Bu nedenle, Bakanlık bünyesinde çalışan kariyer meslek mensubu uzmanlar yalnızca teknik personel değil, aynı zamanda ülkenin bilim, sanayi ve teknoloji politikalarını şekillendiren stratejik aktörlerdir.

Kariyer uzmanları; yarışma sınavı, disiplinli bir yetiştirme dönemi, yoğun mesleki eğitimler ve yeterlik sınavları sonucunda göreve başlayan, ekonomi, mühendislik, veri analitiği, endüstriyel planlama, uluslararası ticaret, teknoloji yönetimi ve hukuki düzenlemeler gibi çeşitli alanlarda

uzmanlaşmış profesyonellerdir. Sanayinin büyümesi, dijital dönüşümün gerçekleşmesi, yapay zekâ, biyoteknoloji, uzay teknolojileri, savunma sanayi, ileri malzeme üretimi gibi alanlarda Türkiye'nin iddialı bir konum elde etmesi, doğrudan bu insan kaynağının niteliğine bağlıdır.

Ancak gerek Türkiye'de gerekse yurtdışında özel sektörün sunduğu yüksek maaşlar, sosyal haklar, liyakatli yükselme fırsatları, kariyer olanakları ve uluslararası çalışma imkânları; kamunun nitelikli insan kaynağı açısından rekabet edebilmesini her geçen gün zorlaştırmaktadır. Teknoloji şirketlerinin, danışmanlık firmalarının, küresel sanayi kuruluşlarının ve Ar-Ge merkezlerinin sunduğu ücret ve çalışma koşulları, genç ve yetenekli mühendislerin, ekonomistlerin ve teknoloji uzmanlarının kamuya yönelimini azaltmakta; kamu kurumlarının ise özellikle teknik uzman kadrolarını doldurmasını güçleştirmektedir. Bu durum, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığında kariyer uzman kadrolarının sayısının düşük kalmasına, mevcut uzmanların ise yoğun iş yükü altında çalışmasına, motivasyon kaybı yaşamasına ve özel sektöre yönelmesine yol açmaktadır.

Kamunun yetişmiş insan gücünü elde tutamaması, yalnızca bireysel bir kayıp değil; ülkenin teknoloji üretme kapasitesi, sanayi politikalarının sürdürülebilirliği ve inovasyon ekosisteminin gelişimi açısından stratejik bir sorun hâline gelmektedir. Kamu kurumlarında çalışan kariyer uzmanların, özellikle teknik kökenli olanların, birkaç yıl içinde özel sektörün sunduğu yüksek maaş ve olanaklar nedeniyle görevlerinden ayrılması; kamuya ciddi bir bilgi ve deneyim kaybı yaşatmakta, kurumsal hafızayı zayıflatmakta ve politika süreçlerinin verimliliğini düşürmektedir.

Bu nedenle, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı bünyesindeki kariyer uzmanların istihdamı, istifa eğilimleri, yöneticilik pozisyonlarına erişim oranları ve mesleki gelişim imkânları kamuoyu açısından büyük önem taşımaktadır. Bakanlığın stratejik hedeflerine ulaşabilmesi, teknoloji alanında rekabet gücü elde edilmesi ve uzun vadeli kalkınma planlarının sağlıklı biçimde uygulanabilmesi için insan kaynağı yönetiminin şeffaf, öngörülebilir ve liyakat esaslı olması gerekmektedir. Bu bağlamda,

- 1- Son on yıl içerisinde (2015–2025) Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı merkez ve bağlı birimlerinde kariyer uzman ve uzman yardımcısı kadrolarına kaç personel alınmıştır? Bu alımların yıllara göre dağılımı nedir?
- 2- Aynı dönemde Bakanlık bünyesindeki kariyer uzmanlardan kaç kişi istifa ederek görevinden ayrılmıştır? İstifa eden personelin unvanlara ve yıllara göre dağılımı nedir?

- 3- Kariyer uzman pozisyonlarından kaç personel başka kamu kurumlarına naklen atanmıştır? Bu nakillerin dağılımı nedir?
- 4- Halihazırda (2025 yılı itibarıyla) Bakanlık merkez ve taşra teşkilatında kaç kariyer uzman ve uzman yardımcısı görev yapmaktadır? Bu personelin görev alanlarına, birimlere ve unvanlara göre dağılımı nedir?
- 5- Bakanlık bünyesinde görev yapan kariyer uzmanlardan kaç tanesi yönetici pozisyonlarına (genel müdür, daire başkanı, başkan, şube müdürü vb.) atanmıştır? Yönetici pozisyonlarının toplamı içerisinde kariyer uzman kökenli personelin oranı nedir?
- 6- Sanayi ve teknoloji alanı son derece teknik olduğu hâlde, kariyer uzmanların yönetici pozisyonlarına atanma oranının düşük olmasının nedenleri konusunda Bakanlığınızca yapılmış bir analiz çalışması bulunmakta mıdır?
- 7- Yetişmiş insan kaynağının özel sektöre yönelmesini engellemek amacıyla Bakanlığınızca öngörülen bir strateji, teşvik, ücret iyileştirmesi veya kariyer planlama düzenlemesi var mıdır?
- 8- Kariyer uzmanların mesleki gelişimi amacıyla sağlanan yurtiçi ve yurtdışı eğitim programları, lisansüstü eğitim imkanları, sertifika programları, sektörel rotasyonlar ve uluslararası kurumlarda görevlendirme olanakları nelerdir? Son on yılda kaç uzman bu programlardan yararlanmıştı?
- 9- Bakanlığınız bünyesinde kariyer uzmanların görevden ayrılma nedenlerine ilişkin yapılmış bir araştırma veya değerlendirme çalışması bulunmakta mıdır? Bulunuyorsa, öne çıkan nedenler nelerdir?
- 10- Teknoloji üretimi ve yüksek katma değerli sanayi hedefleri doğrultusunda, kariyer uzman istihdamının artırılmasına yönelik önümüzdeki döneme ilişkin bir planlama veya hedef belgesi hazırlanmış mıdır?