



Ali KARAÖBA
Uşak Milletvekili
Sağlık, Aile, Çalışma Ve Sosyal İşler Komisyonu Üyesi

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

Aşağıdaki sorularımın **T.C. Hazine ve Maliye Bakanı Sayın Mehmet Şimşek** tarafından yazılı olarak yanıtlanmasını Anayasa'nın 98. ve TBMM İç Tüzüğü'nün 96. maddeleri gereğince talep ederim.
15/12/2025

Saygılarımla,



Op. Dr. Ali KARAÖBA
Uşak Milletvekili

Türkiye'nin kalkınma hedeflerine ulaşabilmesi, kamu mali yönetiminin şeffaf, öngörülebilir ve etkin biçimde yürütülebilmesi, büyük ölçüde nitelikli insan kaynağına ve bu insan kaynağının doğru alanlarda, liyakat esasına göre istihdam edilmesine bağlıdır. Özellikle kamu maliyesi, bütçe yönetimi, vergi politikası, ekonomi politikaları, kamu borçlanması, mali disiplin ve makroekonomik istikrar gibi alanlar; yüksek düzeyde teknik bilgi, analitik düşünme becerisi, uluslararası standartları takip edebilme kapasitesi ve sürekli güncellenen ve yenilenen uzmanlık gerektiren, kritik sektörlerdir. Bu çerçevede, merkezi idarenin omurgasını oluşturan kariyer meslek mensubu uzmanlar, yalnızca rutin bürokratik işleri yürüten memurlar değil; ülkenin mali politikalarına yön veren, riskleri öngören, kamu kaynaklarının etkin kullanımını denetleyen ve politika yapım sürecine doğrudan katkı sunan stratejik aktörlerdir.

Kariyer meslek mensubu uzmanlar; KPSS, yarışma sınavları, zorlu mülakat süreçleri ve uzun soluklu yetiştirme programları sonucunda göreve başlayan, meslek içi eğitimler, yeterlik sınavları, denetim ve değerlendirme süreçleriyle sürekli kendini geliştiren bir insan kaynağı olarak

uzun yıllardır kamuda görev yapmaktadır. Bu uzmanların büyük bölümü, lisans ve lisansüstü eğitimlerini ekonomi, maliye, kamu yönetimi, hukuk, uluslararası ilişkiler, mühendislik ve benzeri alanlarda tamamlamış; yabancı dil başta olmak üzere pek çok alanda kendini yetiştirmiş, ulusal ve uluslararası düzeyde literatürü takip edebilen, rapor yazma, analiz etme, mevzuat geliştirme ve politika tasarlama becerisine sahip genç profesyonellerden oluşmaktadır.

Demokratik ve hukuk devleti ilkesinin gereği olan şeffaflık, hesap verebilirlik ve liyakat, yalnızca normatif düzeyde bir temenni olarak kalmamalı; kamu personel sisteminde somut karşılık bulmalıdır. Yetişmiş insan gücünün kamu yönetimi içinde doğru değerlendirilememesi, kariyer basamaklarının şeffaf ve öngörülebilir olmaması, yükselme ve yöneticiliğe atanma süreçlerinde objektif kriterlerin işletilmemesi, uzun vadede hem kamu kurumlarında motivasyon kaybına hem de beşerî sermayenin kamudan özel sektöre kaymasına neden olmaktadır. Türkiye’de özellikle kariyer meslek mensubu uzmanların, yıllar içinde sahip oldukları birikime rağmen yönetici kadrolara atanamaması; buna karşın kariyer meslek dışından kişilerin idari pozisyonlara liyakatten ziyade siyasi çıkar ve gerekçelerle getirildiği yönündeki atamalar ve algı kurumsal aidiyeti ve adalet duygusunu zedelemektedir.

Liyakat esasına dayalı bir kamu yönetiminde, kurumunun mevzuatını en iyi bilen, politika hazırlık süreçlerinde fiilen görev alan; bütçe, denetim, analiz, raporlama ve uygulama aşamalarının tümünde emeği bulunan kariyer uzmanların, doğal olarak kurum içi en güçlü yönetici adayı profillerinden biri olması beklenir. Uzun yıllar aynı alanda çalışan, Bakanlığın hafızasını oluşturan, risk ve fırsatları saha içinden görebilen bu uzmanların bilgi ve deneyimlerinin yönetim kademelerine yansıtılmaması hem kurumsal kapasitenin zayıflamasına hem de kamu maliyesi yönetiminde sürdürülebilir bir kurumsal bilgi birikiminin oluşamamasına yol açmaktadır.

Öte yandan, kariyer meslek mensuplarının istihdamı, kurumda kalma süreleri, istifa, nakil ve emeklilik gibi yollarla kurumlarından ayrılma oranları; kamu yönetiminin insan kaynağı açısından alarm veren bir gösterge niteliği taşımaktadır. Uzun ve zorlu sınav süreçlerinden geçerek kamuya giren uzmanlarımızın önemli bir bölümünün birkaç yıl içinde görevlerinden ayrılmayı tercih etmesi; kamu kurumlarının çalışma koşulları, ücret politikası, kariyer planlaması, yönetim kültürü ve liyakat algısı açısından ciddi soru işaretleri doğurmaktadır. Yetişmiş insan gücünün özel sektöre veya yurtdışına yönelmesi, ülke çapında maliyetli bir kaynak israfına yol açmaktadır.

Hazine ve Maliye Bakanlığı bünyesinde görev yapan kariyer uzmanları; bütçe hazırlama ve uygulama süreçlerinden vergi politikasına, kamu borç yönetiminden mali istikrarın gözetilmesine, finansal piyasaların izlenmesinden uluslararası kuruluşlarla ilişkilerin yürütülmesine kadar geniş bir yelpazede sorumluluk üstlenmektedir. Bu görevlerin niteliği, söz konusu uzman kadroların yalnızca sayısal olarak değil, kariyer gelişimi, yöneticiliğe erişim imkânı, mesleki tatmin düzeyi ve kurumsal aidiyet açısından da izlenmesini ve şeffaf biçimde değerlendirilmesini gerekli kılmaktadır.

Bu çerçevede; Hazine ve Maliye Bakanlığı bünyesindeki kariyer uzman kadrolarına ilişkin alım, istifa, mevcut personel sayısı ve yönetici pozisyonlarına atanma süreçlerinin şeffaf biçimde kamuoyu ile paylaşılması, hem kamu yönetiminin liyakat ilkesine bağlılığının somut olarak görülmesi hem de kariyer meslek mensuplarının geleceğe yönelik kaygılarının azaltılması bakımından büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda,

- 1- Son on yıl içerisinde (2015–2025) Hazine ve Maliye Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatında kariyer uzman kadrolarına (uzman ve uzman yardımcısı başta olmak üzere ilgili kariyer meslek unvanlarına) kaç personel alınmıştır? Bu alımların yıllara göre dağılımı nasıldır?
- 2- Aynı dönemde, Bakanlığınız bünyesindeki kariyer uzmanların (uzman, uzman yardımcısı vb.) kaç istifa yoluyla görevinden ayrılmıştır? İstifa edenlerin yıllara göre dağılımı nedir?
- 3- Son on yılda kariyer uzman kadrolarından kaç personel naklen başka kurumlara geçmiştir? Bu nakillerin unvanlara ve yıllara göre dağılımı nasıldır?
- 4- Halihazırda (2025 yılı itibarıyla) Bakanlığınız merkez ve taşra teşkilatında görev yapan kariyer uzman sayısı kaçtır? Bu personelin unvanlara (uzman, uzman yardımcısı vb.) ve birimlere göre dağılımı nedir?
- 5- Hazine ve Maliye Bakanlığı bünyesinde görev yapan kariyer uzmanların kaç tanesi yönetici pozisyonlarına (genel müdür, genel müdür yardımcısı, daire başkanı, başkan/başkan yardımcısı, grup başkanı, şube müdürü vb.) atanmıştır? Bu yönetici pozisyonlarının toplamı içerisinde kariyer uzman kökenli personelin oranı nedir?
- 6- Kariyer uzman kökenli personelin yönetici kadrolarına atanmasına ilişkin Bakanlığınızın yazılı bir politika, yönerge veya önceliklendirme esası bulunmakta

mıdır? Varsa bu esaslar nelerdir; yoksa böyle bir düzenleme yapılmaması hangi gerekçeye dayanmaktadır?

- 7- Kariyer uzmanların mesleki gelişimi için Bakanlığınızca sağlanan lisansüstü eğitim, yurtiçi ve yurtdışı eğitim programları, sertifika, rotasyon, proje görevlendirmesi gibi imkânların kapsamı nedir? Son on yılda kaç kariyer uzman bu tür programlardan yararlanmıştır?
- 8- Kariyer uzmanların görevden ayrılma (istifa, nakil vb.) gerekçelerini tespit etmeye yönelik Bakanlığınızca yapılmış bir araştırma, anket veya analiz çalışması bulunmakta mıdır? Varsa bu çalışmalarda öne çıkan başlıca nedenler nelerdir?
- 9- Hazine ve Maliye Bakanlığı bünyesinde kariyer meslek mensubu uzmanların liyakat esasına uygun biçimde yönetici kadrolarına yükselebilmesini teminat altına alan, objektif ve şeffaf kriterlere dayalı bir kariyer planlama sistemi oluşturulmasına yönelik herhangi bir çalışma yürütülmekte midir? Yürütülmekte ise bu çalışmanın takvimi ve kapsamı nedir?