



# **HAZİNE UZMANLARININ MALİ HAKLARI İLE GÜNDEMDEKİ ÇALIŞMAYA İLİŞKİN TESPİT VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ**

Ocak 2010



## Sunuş

Bilindiği üzere, Hazine Uzmanları kanunla kendilerine verilmiş bulunan son derece önemli sorumlulukları yerine getirmenin yanı sıra, yurt içinde ve yurt dışında çeşitli kurum, kuruluş ve organizasyonlar nezdinde ülkemiz ekonomi bürokrasisini muvaffakiyetle temsil eden kariyer meslek memurlarıdır.

Hazine Uzmanları, Türkiye ekonomisinin yapısal dönüşüm sürecinin en önemli aktörleri olarak, ekonomik büyümenin sağlanmasında, ekonomimizin kırılğanlığının azaltılmasında ve yapısal reformların hazırlanmasında çok önemli katkılarda bulunmakta ve ekonomi bürokrasimizde dürüstlüğün ve çalışkanlığın simgesi olarak yer almaktadırlar.

Hazine Uzmanları, üstlenmiş oldukları sorumluluklar ve yerine getirmiş olduğu görevler ile kamu hiyerarşisi ve toplum içindeki konumları itibarıyla geçmişten günümüze özlük hakları bakımından kamuda istihdam edilen kariyer meslek grupları arasında seçkin bir yere sahiptir. Ancak, özellikle son yıllarda Türkiye ekonomisinde ve kamu kesiminde yaşanan dönüşümler sonrasında Hazine Uzmanları sağlamak durumunda oldukları hayat standartlarından giderek uzaklaşmakta ve özlük hakları bakımından mutlak ve nispi anlamda diğer kurumlarla ve özel sektörle farklılaşmaktadır. Bu nedenle, bu raporda Hazine Uzmanlarının mali özlük haklarına ilişkin sıkıntılarla ilgili bu sıkıntıların sebep olduğu sonuçlar üzerinde durularak Hazine Uzmanlarının mali özlük haklarının artırılmasının gerekliliğine vurgu yapılmaktadır.

Nitekim, özellikle son yıllarda Hazine Müsteşarlığından istifa ve nakil yoluyla ayrılan Hazine Uzmanları ve Hazine Uzman Yardımcıları ile Hazine Uzman Yardımcılığı sınavı neticesinde başarılı olmalarına rağmen işe başlamayan kişi sayısındaki belirgin artış da, Hazine Uzmanlarının mali sıkıntılarının bir an önce çözüme kavuşması gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Bununla birlikte, Hazine Uzmanlığında mali özlük haklarından kaynaklı yaşanan bu sorunlar mevcutken ve bu sorunların çözümüne yönelik beklentiler sürerken özellikle son dönemlerde kamuoyuna yansıyan bir takım haberlerde, kamuda istihdam edilen tüm uzmanlar için yapıldığı belirtilen ve Hazine Uzmanları mali özlük hakları başta olmak üzere diğer özlük hakları açısından da çeşitli sakıncaları bulunan bir çalışma da bir süredir Hazine Uzmanlarınca ve Derneğimize yakından takip edilmektedir. Bu metnin hazırlanmasında da Hazine uzmanlarınca Derneğimize yoğun bir şekilde ulaşan sıkıntıların yetkili mercilere aktarılması amacı etkili olmuş ve söz konusu çalışmaya ilişkin görüşlerimizin tüm paydaşlarımız ile paylaşılması kaçınılmaz hale gelmiştir.

Bu çalışmamızın, “Ülkemizi ve Kurumumuzu geleceğe güçlü bir şekilde taşıyacak en önemli ve vazgeçilmez varlığımız nitelikli çalışanlarımızdır.” ilkesi ile hareket eden Hazine Müsteşarlığı yöneticileri tarafından sahiplenileceği inancı ve umuduyla katkı sağlayan ve ilgi gösteren herkese teşekkürlerimizi sunuyoruz.



## **Kamuda Hazine Uzmanının Yeri ve Kariyer Meslek Memurluğu**

Malumları olduğu üzere, Hazine Müsteşarlığı ekonomik ve mali politikaların oluşturulması ile uygulanmasında, bunun yanı sıra genel bütçenin büyük bir kısmının kullanılmasında önemli bir ağırlığa sahiptir. Kurumsal yönetimde model olarak kabul edilen bir kurum olmayı temel vizyonu olarak belirlemiş bulunan Hazine Müsteşarlığı, Devletimizin temel siyasasını belirleyenler tarafından oluşturulan çoğu mali reformun başarıya ulaşmasında, yurt içinde ve yurt dışında üstlendiği görevlerle kilit bir rol üstlenmektedir. Bu açıdan, kamu kesiminde tartışılmaz stratejik önemi haiz yenilikçi ve öncü bir kurumdur.

Hazine Müsteşarlığının kurumsal anlamda gelişimi, ülkemizin de gelişimi anlamına gelmektedir. Bunun gerçekleşmesinin ise, üstün bir teknik donanım ve bu donanıma hakim personel alt yapısına bağlı olduğu şüphe götürmez bir gerçektir. Dolayısıyla, Hazine Müsteşarlığının görev ve faaliyet alanı itibariyle yerine getirdiği işler, yüksek kalifiye bir işgücü, yani kariyer meslek memurluğu gerektirmektedir.

İşte bu noktada, Hazine Uzmanları, bu yüksek standartlara cevap verecek şekilde istihdam edilmiş olup, bugüne kadar son derece kritik noktalarda görevlerini bir kariyer memuruna yaraşır şekilde ifa etmişler ve fedakârca çalışmışlardır.

Hazine uzmanları Kamu Personeli Seçme Sınavında en az 80 puan, ortalama 90 puan olarak ve yabancı dilde en az yüzde yetmiş oranında başarı göstererek Kurumun yaptığı yazılı sınava girmeye hak kazanan, bu yazılı sınavı da başarıyla geçtikten sonra zorlu bir mülakat süreci sonrasında uzman yardımcılığına atanan, en az üç yıl uzman yardımcılığı yaparak uzmanlık tezini hazırlayıp yazılı sınava da girerek yeterliliğini veren, Kamu kesiminde son derece prestij sahibi bir konumu haiz kadro karşılığı sözleşmeli devlet memurudur. Genel olarak bakıldığında, Türkiye'nin en saygın Üniversitelerinden mezun gençler, Hazine Müsteşarlığında uzman olmayı halen cazip bulmaktadırlar.

Yapılan bir çalışmada, 2006 ile 2008 yılları arasında, Hazine Müsteşarlığında çalışmaya hak kazananlardan ÖSS Sınavında en yüksek puanla öğrenci alan ODTÜ, Bilkent(Burslu) ve Boğaziçi gibi üniversitelerden mezun olanların oranının, aşağıdaki gibi dağılım gösterdiği saptanmıştır.

İşe alınmaya hak kazananlar içindeki pay (2006-2008)

• İKTİSAT	%46
• İŞLETME	%50
• ENDÜSTRİ	%29

Dolayısıyla, günümüz şartlarına göre yüksek uzmanlık gerektiren işlerde istihdam edilmek üzere, iyi derecede yabancı dil bilgisine sahip, yüksek kalitede personel istihdamı sağlanmakta, bu da Hazine Müsteşarlığının performansını, etkinliğini ve verimliliğini artırmaktadır.



Halen Hazine Müsteşarlığında çalışan Hazine Uzman ve Uzman Yardımcılarının 31.07.2009 tarihi itibarıyla lisans düzeyinde mezun oldukları üniversitelere göre dağılımları da aşağıdaki gibidir.

<b>Mezuniyet</b>	<b>Oran (%)</b>
Ankara Üniversitesi	28
Ortadoğu Teknik Üniversitesi	23
Gazi Üniversitesi	12
Hacettepe Üniversitesi	9
Bilkent Üniversitesi	5
İstanbul Üniversitesi	5
Boğaziçi Üniversitesi	2,5
Marmara Üniversitesi	2
Ege Üniversitesi	1,5
Dokuz Eylül Üniversitesi	1,5
Diğer	10,5
<b>TOPLAM</b>	<b>100</b>

Kamu sektöründe mali hakların yeniden belirlenmesinin tartışılmakta olduğu günümüzde, yıllardır enflasyon oranları dışında ek bir zam almayan ve sözleşme ücretleri ile ikramiyeleri haricinde herhangi bir ek geliri bulunmayan Hazine Uzmanları, üzerinde hemfikir oldukları özlük haklarında iyileşme ve “eşitler arasında eşitlik” ilkesine göre sınıflandırılma taleplerini, yetkili mercilere sunmak üzere Derneğimize iletmeye devam etmektedirler.



## **Hazine Uzmanının Mali Hakları ve Gündemdeki Çalışma**

### **Genel Olarak**

Ekonomik kalkınmanın sağlanmasında öncü bir kurum olan Hazine Müsteşarlığı, kurulduğu günden bu yana gerek yerine getirmiş olduğu görevlerin ileri derecede uzmanlık gerektirmesi gerekse ekonomi yönetimindeki tartışmasız konumundan dolayı insan kaynaklarına son derece önem vermiş ve Müsteşarlık için en değerli hazinenin, çalışanları olduğunu her fırsatta dile getirmiştir.

Bu doğrultuda, Hazine Müsteşarlığı ekonomik karar süreçlerinde etkin görev ve sorumluluk üstlenebilecek kadroların oluşturulması amacıyla Hazine uzmanlarının özlük haklarını 4059 sayılı Teşkilat Kanunu ile Kanunun yasalaştığı dönemde oldukça iyi bir şekilde belirlemiştir.

Bu Kanun ile birlikte Hazine ihtiyaç duyduğu nitelikte personeli bünyesine katmış ve pek çok adayın da çalışmak istediği bir kurum haline gelmesine ve kamu kurumları arasında ilk sıralarda tercih edilmesini sağlamıştır.

Ancak, Hazine Uzmanının yukarıda bahsedilen ortalama profili bu şekildeyken, halen sahip oldukları mali haklar, mevcut işgücü potansiyeline cevap verici nitelikte değildir. Özellikle son yıllarda, ülkemiz ekonomisinde ve kamu kesiminde gerçekleşen dönüşümle birlikte Hazine Uzmanlığı özlük haklarında mutlak ve nispi olarak ciddi azalmalar gözlenmektedir. Buna bağlı olarak, Kurumda halihazırda çalışan personelden diğer kamu kurumlarına ve özel sektöre geçişler artmakta, Müsteşarlıkta çalışan personelde ise özlük haklarının yetersizliği ciddi motivasyon kaybına neden olmaktadır.

Bu kapsamda, kurumdan son yıllarda ayrılan personelin öncelikle ve büyük ölçüde özlük haklarındaki gerilemeden dolayı ayrıldığı ayrılan kişiler ile yapılan görüşmelerde de dile getirilmiştir.

Ayrıca ayrılan personelin geçmiş olduğu kamu kurumlarının büyük bir bölümünün Düzenleyici ve Denetleyici Kuruluşlardaki uzmanlıklar ile Hâkimlik ve Sayıştay Denetçiliği gibi meslekler olduğu dikkate alındığında; bu geçişlerin temel sebebinin bu kurumların sunmuş oldukları özlük hakları olduğu görülmektedir.

Buna karşın, Hazine Uzmanlarının geçtiği kamu kurumlarının istemiş oldukları niteliklerin göz önüne alınması durumunda da bu farklılığa neden olabilecek bir koşulun bulunmadığını rahatlıkla görülmektedir. Öte yandan, Hazine Uzmanları için aranan koşullar arasında yer alan en az bir yabancı dili iyi bir şekilde bilmek koşulunun yukarıda geçen diğer bazı kurumlarca istenmediği de görülebilecektir.

Diğer taraftan, 2009 yılı Eylül ayı içerisinde gerçekleştirilen Hazine Uzman Yardımcılığı yazılı sınavında başarılı olan Uzman yardımcısı adaylarından yarısına yakınının farklı kurum sınavlarında da başarılı olması neticesinde üst kurullar başta olmak üzere özlük hakları Hazine Müsteşarlığı'ndan daha iyi konumda olan kurumları tercih ettiği görülmektedir. Dolayısıyla, Hazine Müsteşarlığının özlük haklarının benzer kurumlara nazaran yeterli olmaması istenen özelliklere sahip kariyer meslek memurlarının istihdamının önünde engel teşkil etmektedir.



Bu nedenle Hazinesinin benzer kamu kurumları arasındaki konumun güçlendirilmesi ve Hazine Uzmanlarının özlük haklarının istenen düzeye getirilmesi kurumun ihtiyaç duyduğu personelin istihdamını ve Müsteşarlıkta çalışmaya devam etmesini sağlayarak Müsteşarlığın etkinliğini artıracaktır.

Hazine Uzmanlığının cazibesinin artırılması için gerekli iyileştirilmenin yapılmasının ve eskiden olduğu gibi Hazinesinin daha tercih edilebilir bir kurum olmasının sağlanması için diğer kamu kurumlarının yaptığı gibi özlük haklarına ilişkin çalışmalara ağırlık verilmesi ve bu konudaki sıkıntıların üst yönetime iletilmesi gerekmektedir.

Diğer taraftan, Hazine Uzmanlarının özlük hakları değerlendirilirken, yukarıda dile getirilen Hazine Uzmanlarından beklenen koşulların da göz önüne alınması gerekmektedir.

## **Uzmanların Özlük Haklarına İlişkin Güncel Çalışma Hakkında**

### **A. Söz Konusu Çalışmayla Öngörülmesi Muhtemel Hususlar:**

- Bakanlıkların merkez ve taşra birimlerinde uzmanlık kadroları ihdas edilmektedir.
- Mevcut ve ihdas edilen uzmanlıklar yeniden kategorize edilerek düzenlenmektedir.
- Kurumlarca üstlenilen fonksiyonlar ve personelin niteliği göz önüne alınmaksızın uzmanların mali ve özlük haklarındaki farklılıkların ortadan kaldırılması yönünde düzenleme yapılmaktadır.
- Uzman yardımcılığından uzmanlığa geçiş süresi yeniden düzenlenerek fiili beş yıl çalışma şartına bağlanmaktadır.
- Dil yeterliliği için ortak bir standart getirilmektedir.
- Başuzmanlık kadrosu ihdas edilmektedir.
- Düzenli ve tek bir ödeme unsuru olarak sözleşme ücreti getirilmekte, verimli çalışma ödeneği düzenlenmekte, bunların haricinde her ne ad altında olursa olsun diğer ödeme unsurları kaldırılmaktadır.
- Taşra kadrolarında çalışan uzmanlara sözleşme ücretinin yüzde 80'i oranında ödeme yapılacaktır.

## B. Çalışmaya Yönelik Değerlendirmeler:

### *Hukuki Açıdan*

• Anayasasının “Kanun Önünde Eşitlik ” başlığını taşıyan 10’uncu maddesi kanun koyucu ve kanun uygulayıcılara hitap etmekte olup mutlak eşitlik ve nispi eşitlik olmak üzere iki yönlü bir anlam taşımaktadır. **Nispi eşitlik** prensibine göre, *farklı* durumlarda bulunan kişiler, *farklı* işlemlere tâbi tutulabilirler. Diğer bir ifadeyle, nispi eşitlik anlayışına göre, eşit olmayanlara farklı kuralların uygulanması eşitlik ilkesinin bir gereğidir.

• Anayasa Mahkememiz de değişik tarihlerde verdiği kararlarında “nispi eşitlik” anlayışını benimsemiştir. Örneğin Anayasa Mahkemesi 13 Nisan 1976 tarih ve K.1976/23 sayılı Kararında, “(Eşitlik ilkesi), herkesin her yönden aynı hükümlere bağlı olması gerektiği anlamına gelmez. Bu ilke ile güdülen amaç, benzer koşullar içinde olan, özdeş nitelikte bulunan durumların yasalarca aynı işleme uyruk tutulmasını sağlamaktır.” ifadesi yer almaktadır.

• Anayasa Mahkemesi, 11 Mayıs 1999 tarih ve K.1999/15 sayılı daha yeni bir Kararında da nispi eşitlik anlayışını şu şekilde dile getirmiştir: “ ‘Yasa önünde eşitlik ilkesi’ hukuksal durumları aynı olanlar için söz konusudur. Bu ilke ile hukuksal eşitlik öngörülmektedir. Eşitlik ilkesinin amacı, aynı durumda bulunan kişilerin yasalarca aynı işleme bağlı tutulmalarını sağlamak ve kişilere yasa karşısında ayırım yapılmasını ve ayrıcalık tanınmasını önlemektir. Bu ilkeyle, aynı durumda bulunan kimi kişi ve topluluklara ayrı kurallar uygulanarak yasa karşısında eşitliğin çiğnenmesi yasaklanmıştır. Durum ve konumlarındaki özellikler, kimi kişiler ya da topluluklar için değişik kuralları gerekli kılabılır. **Özelliklere, ayrılıklara dayandığı için haklı olan nedenler, ayrı düzenlemeyi eşitlik ilkesine aykırı değil, geçerli kılar.** Anayasa'nın amaçladığı eylemler değil, hukuksal eşitliktir. Aynı hukuksal durumlar aynı, ayrı hukuksal durumlar ayrı kurallara bağlı tutulursa Anayasa'nın öngördüğü eşitlik ilkesi çiğnenmiş olmaz. Kişisel nitelikleri ve durumları özdeş olanlar için yasalarla değişik kurallar konulamaz.”

Bu kapsamda, kamuda çeşitli kurumlarda istihdam edilen uzmanlarla ilgili yapılan çalışma çerçevesinde, **kamuda istihdam edilen uzmanlar arasında “mutlak eşitlik ilkesi” yerine hukuk felsefesine de girmiş bir deyimle “eşitlerin eşitliği”nin sağlanması ve Anayasanın** Anayasasının “Kanun Önünde Eşitlik ” başlığını taşıyan 10’uncu maddesi gereği **nispi eşitlik ilkesinin gözetilmesi gerektiği düşünülmektedir.**

### *İdari Açıdan*

Kamuda çeşitli kurumlarda istihdam edilen uzmanlarla ilgili yapılan çalışma çerçevesinde;

• Çalışmayla, bakanlıklarda, bakanlıklara bağlı birimlerin merkez ve taşra teşkilatlarında uzman istihdam edilmesi esas alınmakta, uzmanlık statüsü bütün ilgili birimler için mali ve özlük hakları bağlamında eş tutulmaktadır.

▪ *Mutlak eşitlik amaçlayan düzenleme adalete ve hakkaniyete aykırılık teşkil etmektedir.* Bu çalışmanın hayata geçmesiyle, bu kurumlarda nitelikli personel istihdamı olanağı güçleşecek, kamu personel sisteminin öngörülebilirliği ve istikrarı zedelenecektir”



▪ Doğaldır ki her kamu kurumu farklı nitelikte uzman istihdam etmektedir. Buna göre üst kurullarda istihdam edilen personelin Hazine personeline yakın nitelikte olduğu görülmekte olup, bu kurumlarda istihdam edilen uzmanlar arasında özlük haklarının benzer olması beklenir. Ancak, çeşitli bakanlıklarda gerek işe giriş süreçleri gerekse uzmanlık süreçleri farklı olan kurumlar arasında benzer özlük haklarının olması beklenir.

▪ *Kariyer meslek uzmanı ve uzman-memur ayrımı sağlıklı temeller üzerine kurgulanmamaktadır.* Çalışma, uzmanlık ile uzman memurluk alanında bir ayrıma gitmeksizin bütün statüleri tek bir çatı altında ele almaktadır.

▪ Ülkemizde Hazine Müsteşarlığı, DPT gibi bazı kamu hizmet birimlerinde ve SPK, BDDK gibi ihtisas kuruluşlarında ifa edilen asli görev ve fonksiyonlar kariyer meslek uzmanları eliyle sürdürülmektedir. Öte yandan, diğer bazı bakanlık ve birimlerde asli mahiyetteki işler kariyer meslek uzmanları aracılığıyla yürütülmemektedir. Asli olarak hizmetler, İçişleri Bakanlığında mülki idare sınıfı, Adalet Bakanlığında hâkim ve savcılar sınıfı, Dışişleri Bakanlığında meslek memurları sınıfı, Maliye Bakanlığında hesap uzmanları ve maliye müfettişleri sınıfı, Milli Eğitim Bakanlığında eğitim hizmetleri sınıfı, Sağlık Bakanlığında sağlık hizmetleri sınıfı tarafından yürütülmektedir. Buna bağlı olarak söz konusu kurumlarda yönetici kadroları da bu unvanlardan atanmaktadır.

▪ Bununla birlikte, bütün bakanlıklarda belirlenen politikaların uygulanmasına yönelik olarak vatandaşa dönük hizmetler uzman ve memurlar eliyle yürütülmektedir. Hizmet sunumunda kalitenin artırılması ve nitelikli personel istihdamının sağlanması amacıyla uzman-memur niteliğinde bir uzmanlık kadrosunun ihdası ihtiyacı haklı olarak ortaya çıkmıştır.

▪ Yapılan düzenlemede dikkat edilmesi gereken husus, bakanlıklarda istihdam edilecek uzman-memurların yürütülen asli fonksiyonları doldurmayacakları; söz konusu fonksiyonların diğer meslek grupları eliyle yürütülmeye devam edeceğidir. Bu bakımdan, maliye uzmanı hesap uzmanı-maliye müfettişinin, içişleri uzmanı kaymakamın, adalet uzmanı hakim-savcının veya dışişleri uzmanı meslek memurunun görevini ikame etmeyecektir.

▪ *Yapılan işlerin önemi, mahiyeti ve yapan kişilerin niteliklerine bakılmaksızın adı uzman olanlar eşit tutulmaktadır.* Her ne kadar uzman sıfatı altında çalışsa da, Hazine Müsteşarlığında çalışan kariyer meslek uzmanlarının diğer kamu kurum ve kuruluşlarındaki muadili her zaman o kurumların asli görevlerini ifa eden personel (hesap uzmanı, maliye müfettişi, kaymakam) olacaktır. Sonuç olarak, kariyer meslek uzmanlığı ile genel idari hizmetler bağlamındaki uzman-memurluk, mutlak manada birbirinden ayrı düşünülmeli ve statüleri birbirinden ayrı olarak değerlendirilmelidir.

▪ *Kariyer meslek uzmanları ile uzman-memurların nitelikleri ve mesleğe giriş prosedürleri önemli ölçüde farklılık arz etmektedir.* Yukarıda da bahsi geçtiği üzere, Hazine Müsteşarlığı ve DPT ile üst kurullar gibi kariyer uzman



istihdam eden birimlerde mesleğe giriş oldukça sıkı prosedürler tarafından belirlenmektedir. Söz konusu kurumlar, ÖSYM tarafından yapılan Kamu Personeli Seçme Sınavında genel sıralamada önemli başarı sağlayanlar arasından sıralama yaparak seçmiş oldukları adayları kendi kurumlarının ihtisas alanı doğrultusunda ayrı bir sınava tabi tutmakta, yabancı dil yeterliliğine önem vermekte, bu aşamaların akabinde adaylar ciddi bir mülakat sürecine tabi tutulmaktadır. Tüm bu süreç sonucunda, kariyer meslek uzmanlıklarında ülkenin en iyi eğitim görmüş, dil yeterliliğine sahip gençleri seçilerek istihdam edilmektedir.

▪ *Uzman-memurluklarda mesleğe giriş prosedürleri kariyer uzmanlıkları kadar sıkı değildir.* Bakanlıklarda ve bağlı birimlerinde memur ve şube müdürü olarak görev yapan personel, aynı işleri yapmakta oldukları gerekçesiyle uzmanlık kadrolarına da geçirilebilmektedir. Örnek olarak Maliye Bakanlığında memur ve şube müdürlüklerinden uzmanlığa 10.000'e yakın personelin geçişi yaptırılmıştır. Bunların sonucunda da kariyer meslek uzmanları ile uzman-memurlar arasında önemli bir nitelik farkı doğal olarak oluşmuştur.

▪ *Kurumlarda çalışan uzman sayıları farklılık arz etmektedir.* Kariyer uzmanlık birimlerinde yukarıda ifade edildiği gibi asli manada uzmanlık gerektiren ve kurumun asli görevi olan hizmetler, sınırlı sayıda personel istihdamıyla yürütülmektedir. Öte yandan, uzman memurluklarda istihdam düzeyi son derece yüksektir.

▪ Uzmanlık kadrosunun diğer kariyer mesleklerle ilişkisinin göz önünde tutulmasının, Uzmanlar arasında mutlak eşitlik gözetilirken, bazı Kariyer meslek memurları ile Uzmanlar arasında çok ciddi farklılık yaratılması uzmanlıkların cazibesini yitirmesine neden olacaktır. Örneğin, Kaymakamlık, Hâkimlik ve Sayıştay Denetçiliğinin özlük haklarındaki tartışılmaz üstünlükler, yeni mezun kalifiye gençlerin bu mesleklerin daha da çok tercih etmesine yol açacaktır.

▪ Hazine bakımından bugüne kadar hassas bir şekilde sağlanan denetim birimleri ile (SDK ve HKK) özlük haklarının aynı düzeyde tutulması önem arz etmektedir.

▪ Kamu yönetiminde asli fonksiyonlar denetim kadroları ve kariyer meslek uzmanlık kadroları tarafından yerine getirilmektedir. Bu yaklaşıma bağlı olarak, mesleğe girişte aranan nitelikler, atanma ve yükselme usulleri bakımından denetim kadroları ile kariyer meslek uzmanlık kadroları arasında bir denge bulunmaktadır. Söz konusu kadrolara atanacak kişiler, dar bir insan kaynağı havuzundan benzer niteliklere sahip adaylar arasından seçilmektedir. Bu noktada, personel niteliği ve üstlenilen fonksiyonlar açısından söz konusu kadroların birbirinden önemli bir farkı yoktur. Dolayısıyla, bu iki unvan grubu arasında ücretlendirme ve gruplandırma açısından farklılaştırmaya gidilmemelidir.



- Başuzmanlık kadrosu ihdas edilmesi halinde, söz konusu unvana sahip olmak için aranan şartlarının yeniden gözden geçirilmesinin
- Kamuda uzman olarak çalışmaya başlayan kişiler uzmanlıklarının ilk yıllarında veya 25 yıllık deneyim sahibi olduklarında da aynı unvanda kalmakta ve yaklaşık olarak aynı maaşı almaktadırlar. Aynı unvanda belirli bir sürenin üzerinde çalışmanın kişisel motivasyonu olumsuz olarak etkileyeceği yadsınamaz bir gerçektir. Bu çerçevede, yeni unvanlara atamaların yapılmasının çalışanların motivasyonunu artıracığı düşünülmektedir. Ayrıca ihdas edilen bu kadro aracılığıyla ücretlerde de bir iyileşme meydana gelecek, deneyimli personelin taltif edilmesini sağlayacaktır. Ancak maaşlarda artış görülürken bu artan meblağın vergiler ile geri alınmaması söz konusu kadronun prestiji açısından önem taşımaktadır. Bunun yanı sıra kıdem artışı ile birlikte özlük haklarında kademeli artışlar yapılması da motivasyonun artırılmasında etkili olacaktır.
- Çalışmayla başuzmanlık, uzman kadrolarının yüzde 25'yle sınırlandırılmıştır. Bu sınırlamanın rasyonel bir temele sahip olmadığı düşünülmektedir.
- Uzmanlıktan başuzmanlığa geçişte, denetim kadroları için hesap uzmanı, müfettiş ve kontrolörlüklerde, baş hesap uzmanı, başmüfettiş ve baş kontrolörlüğe geçişte aranan şartların aynı olması gerekmektedir.
- **Uzman yardımcılığının süresinin diğer kurumlar ve özel sektör gözetilerek yeniden gözden geçirilmesinin uygun olacağı değerlendirilmektedir.**
  - Uzman yardımcılığından uzmanlığa geçiş süresini öngören mevcut düzenlemenin “en az 3 yıl”dan “en az 5 yıl”a çıkarılması; hâlihazırda üç yıl olan sürenin uzaması dahi büyük bir sorun olarak görülürken, kurumdan ayrılmaları daha da artıracaktır.<sup>1</sup> Maddi kayıp çok büyük olacaktır.
  - Kurum personelinin aidiyet ve motivasyonunu arttırmak için uzman yardımcılarının uzmanlıklarını zamanında almalarının sağlanması büyük önem arz ederken, bu sürecin 3 yıldan 5 yıla çıkarılması, yeni mezunların Hazine Uzmanlığı yerine başka Kurumlara ve özel sektöre yönelmelerine neden olacaktır.
  - Örneğin, özlük haklarındaki üstünlüklerin yanı sıra, Kaymakamlıkta ve Hâkimlikte yeterliliğin 1 yılda alınması, Sayıştay Denetçiliğinde yeterliliğin 2 yılda alınması, denetim kadrolarında 3 yılda yeterliliğin alınması, 6 yılda ise baş denetçi olunması, bu meslekleri oldukça cazip hale getirirken Hazine Uzmanlığını ve Hazine Müsteşarlığının prestijini sarsacaktır.
  - Özel sektörde ise 3 yıldan fazla çalışmış olanlara deneyimli gözüyle bakılmaktadır. Verilen iş ilanlarında en az 2 yıl deneyim istenmekte olduğu göz önüne alınırsa 3 yılın kamu için de yeterli tecrübe süresi olarak sayılmasının uygun olacağı düşünülmektedir.

<sup>1</sup> Yapılan bir çalışmada, Müsteşarlığımızdan ayrılan personelin ayrılma sebepleri arasında %33 ile en önemli etkenlerden biri olarak gösterilmiştir.



- Lisans eğitimlerinin süresinin yaklaşık 4 yıl olduğunun da dikkate alınması büyük önem arz etmektedir. Lisans eğitimleri Müsteşarlıkta çalışanlar açısından bir temel oluşturmaktadır. Bu bağlamda uzmanlığın edinilmesi için öngörülen 5 yıllık deneyim meslek edinilmesi için 4 yılın yeterli görülmesi ilkesiyle tezat oluşturmaktadır.

### **C. Çalışmayla Uygulamaya Konulmasının Yaratacağı Mahsurlar:**

- Çalışmayla uygulamaya konulan ücret rejimi, kazanılmış olan mali ve sosyal haklarda kayıplara neden olacağı için birçok davaya konu olacaktır.
- Uzman yardımcılığından uzmanlığa geçişte fiilen beş yıl, başuzmanlığa geçişte ise uzmanlıkta fiilen on yıl çalışma şartı öngörülmüştür. Fiili çalışma süresine stajın, eğitimin, uluslararası kuruluşlarda ve yurtdışı temsilciliklerde alınan görevlerin dâhil olup olmayacağı belirsizdir.
- Çalışmada verimli çalışma ödeneğine ilişkin belirsizlikler bulunmaktadır. Verimli çalışma ödeneğine hak kazanma konusunda Çalışmada açıklayıcı bir hüküm bulunmamaktadır. Başuzmanlığa geçiş sürecinde ise belirli bir süre zarfında öngörülen oranda verimli çalışma ödeneğine hak kazanmış olma şartı aranmaktadır. Verimli çalışma ödeneğine hak kazanma konusunda kurumlar arasında uygulama prosedürleri açısından önemli farklılıkların ortaya çıkma riski bulunmaktadır.
- Çalışmayla başuzmanlık, uzman kadrolarının yüzde 25'iyle sınırlandırılmıştır. Bu sınırlamanın rasyonel bir temele sahip olmadığı düşünülmektedir. Bu durum, çalışma performansı ve niteliği itibarıyla birbirine yakın kişiler arasında ciddi sıkıntılara yol açacaktır.
- Uzmanlıktan başuzmanlığa geçişte, denetim kadroları için hesap uzmanı, müfettiş ve kontrolörlüklerde, baş hesap uzmanı, başmüfettiş ve baş kontrolörlüğe geçişte aranan şartların aynı olması gerekmektedir. Ayrıca, uzmanlık unvanlarında yapılan bu düzenlemenin denetim unvanlarında nasıl düzenlendiği bilinmemektedir.



## Sonuç

Hazine Uzmanlarının mevcut mali hakları, Hazine Uzmanlarının beklentilerine cevap verici nitelikte olmadığı gibi, Hazine Uzmanlarının ekonomi bürokrasisi içindeki saygın yeri ile görev ve yetkileri bakımından yetersiz kalmaktadır.

Hazine Uzmanları, üstlenmiş oldukları sorumluluklar ve toplum içindeki konumları itibariyle sağlamak durumunda oldukları asgari hayat standartlarından giderek uzaklaşmakta; özel sektördeki ve kimi kamu kurumlarındaki emsalleri ile kıyaslandıklarında, mali haklarında sürekli olarak gerileme yaşamaktadırlar.

Özlük haklarının yetersizliği ise Hazine Müsteşarlığından istifaları ve nakilleri artırmaktadır. Muadillerine göre en iyiler arasından seçilen ve üstün kalifikasyonla donatılmış olarak Hazine Uzman Yardımcılığına başlayan kariyer meslek memurları ise Hazine Müsteşarlığında kazanmış oldukları deneyim ile gerek özel sektörde gerekse kamuda rahatlıkla istihdam edilmektedirler.

Özlük haklarında yaşanan bu sıkıntılara rağmen halen motivasyonunu yitirmeksizin çalışmalarına devam eden Hazine Uzmanının ailesine karşı olan sorumluluklarını yerine getirebilmesi ve Hazine Uzmanlığı mesleğinin kamuda çalışmayı düşünen yeni mezun gençler arasındaki cazibesini korumaya devam etmesi için, Hazine Uzmanlarının ücret ve diğer mali haklarında gerekli iyileştirmelerin yapılması, gitgide daha yüksek sesle dile getirilen bir beklenti haline gelmiştir. Bu beklenti sürerken, mevcut halin dahi korunmasına dair endişelere yol açan çalışmaların yapılması Hazine Uzmanlarının huzursuzluğunu daha da artırmıştır.

Dolayısıyla, çalışmada Hazine Uzmanları da kapsama alınacak ise yapılacak düzenlemede;

- Kamuda istihdam edilen uzmanlar arasında “mutlak eşitlik ilkesi” yerine “eşitler arası eşitlik ilkesinin” benimsenmesinin,
- Hazine Uzmanlarının, bu çalışmadan bağımsız olarak, son yıllarda dile getirdiği özlük hakkı taleplerinin karşılanmasının,
- Kariyer meslek uzmanlığının, diğer kariyer meslekleriyle (üst kurullar ve denetim birimleri) ilişkisinin göz önünde tutulmasının,
- Söz konusu çalışmaya alternatif öneri olarak, Uzmanlık kadrolarının kendi içerisinde kategorilere ayrılarak kariyer meslek uzmanlıkların birinci grup, müstakil bakanlık ve kurumlardaki uzman-memurlukların da ikinci grup olarak yeniden değerlendirilmesinin ve kariyer meslek uzmanlıkları kapsamında yalnızca Başbakanlık Merkez Uzmanlıkları ve üst kurul uzmanlıklarının ele alınmasının

faydalı olacağı düşünülmektedir.