



RTÜK Üst Kurul Uzmanları Derneği

Kariyer Uzmanlığı Sistemi

Güçlü Bir Kamu Yönetimi İçin Yeniden



Kariyer Uzmanlığı



Türk kamu personel sisteminde “kariyer uzmanlığı” kamuda etkin, donanımlı, dinamik, hızlı karar alabilen, kurumunu temsil kabiliyeti olan, dil bilen ve gerektiğinde yöneticilik de yapabilecek kişilerin istihdam edilmesi amacıyla oluşturulmuştur.

Türk kamu mevzuatındaki düzenlemeler kapsamında kariyer uzmanı:



- Özel yarışma sınavına tabi tutulmak suretiyle mesleğe alınan,
- Belirli bir yetiştirme programı çerçevesinde yetiştirilen,
- Yetiştirme sonrası yeterlilik sınavına tabi tutulan,

personel olarak tanımlanabilir (Aydın, 2006, s.151).

Görevleri



Kariyer uzmanları, kurumlarının politika ve strateji üretme süreçlerinde aktif rol almakta, alanı ile ilgili ulusal ve uluslararası gelişmeleri takip etmekte, araştırma ve geliştirme faaliyetleri yürütmekte, düzenleme ve denetleme faaliyetleri gerçekleştirmekte ve proje geliştirilmesi gibi nitelik gerektiren işlerde çalışmaktadırlar.



Bu meslek grupları, devlet yönetiminin geleceğini şekillendiren kamusal hafızanın oluşumuna katkıda bulunmakta ve üst kademe kamu yöneticiliğine yükselme açısından önemli bir kaynağı oluşturmaktadır.



Kamu yönetimindeki kritik rolleri nedeniyle, bu grupların yönetici pozisyonlarına geçme kaygısı taşımadan iş tatminine ulaşmalarının sağlanması kamu hizmetine kendini adanmış bu meslek gruplarının motivasyonunu artırarak kamu hizmetlerinin verimliliğine önemli ölçüde katkıda bulunacaktır.

Mali Kayıplar

Kariyer uzmanlığı, özel sınav ve yeterlilik süreçleriyle kazanılan nitelikli bir kamu mesleğidir. Ancak son yıllarda mali haklar açısından ciddi bir gerileme yaşanmaktadır.

2013'te uzman yardımcıları, asgari ücretin 3,74 katı maaş alırken 2025'te bu oran 2,76'ya düşmüştür. Bu yalnızca ekonomik değer kaybı değil, aynı zamanda mesleğin cazibesinin azalması anlamına gelmektedir.

Bugün belediyelerde görev yapan işçi, zabıta ve temizlik personeli dahi kariyer uzman yardımcılardan daha fazla maaş almaktadır.

Bu dengesizlik, kamuda liyakate dayalı yapının sürdürülebilirliğini tehdit etmektedir.



Uzman Yrd. maaşı, asgari ücrete göre %26.04 oranında erimiştir.

8/2 kadro derecesindeki uzman yardımcısının Ocak 2025 maaşı 61.207 TL'dir.

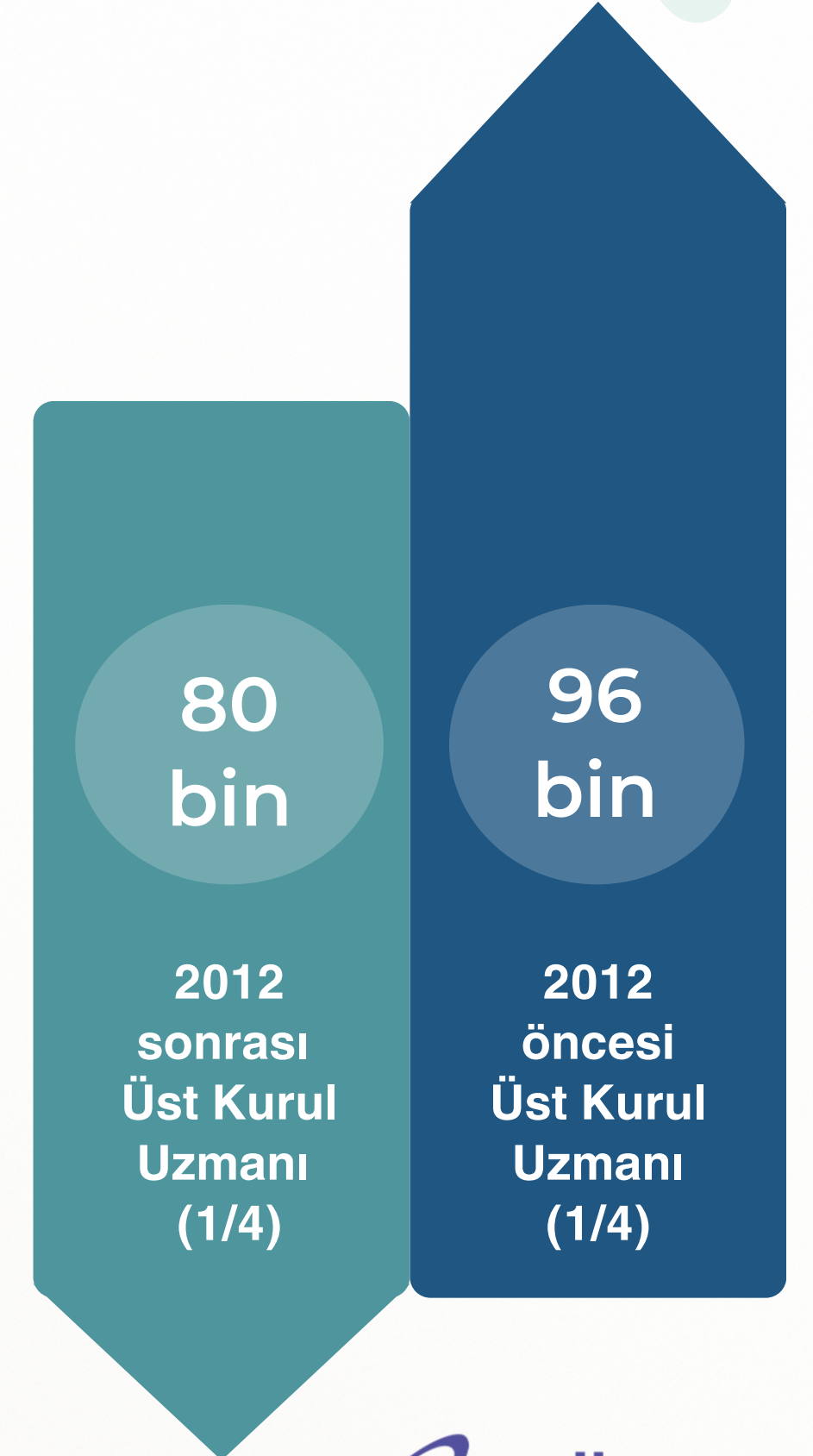
2013 yılındaki orana göre 82.757 TL olması gerekirdi.

Fakat bu ücreti tez, yeterlilik ve dil şartlarını yerine getiren Uzmanlar bile alamamaktadır.

666 Sayılı KHK Mağduriyeti

İlgili mevzuat değişikliği sonrasında aynı kurumda, aynı derece ve kademedede görev yapan kariyer uzmanları arasında 15-16 bin TL'yi bulan maaş farkları oluşmuştur ve bu fark her oransal zamda artmaya devam etmektedir.

Mevzuat değişikliğinden önce atanan personelin maaşından gelir vergisi kesilmemesi sebebiyle bu fark daha da artmakta; **bu durum, kurum içi ücret adaletsizliğine ve iş barışının bozulmasına yol açmaktadır.**



Kira, Ulaşım ve Temel Yaşam Giderleri

Kariyer uzmanları, görevlerinin doğası gereği **genellikle Ankara ve İstanbul gibi büyükşehirlerde yaşamak zorundadır**. Ancak bu şehirlerdeki yüksek kira, ulaşım ve temel yaşam giderleri, uzman maaşlarını hızla eritmektedir. **Örneğin Ankara'da ortalama kira bedeli 23.500 TL seviyelerine ulaşmış durumdadır**; bu da uzman yardımcılarının **maaşlarının üçte birinden fazlasının sadece kiraya gitmesi** anlamına gelmektedir.

Ayrıca temsil ve toplantı görevleri nedeniyle **resmî kıyafet harcamaları** da önemli bir yük oluşturmaktadır. Tüm bu ekonomik baskılar, **kariyer uzmanlarının mesleki gelişim için eğitim, yabancı dil kursu gibi yatırımlar yapmasını neredeyse imkânsız hâle getirmektedir**.

Bugün bir kariyer uzmanı için kendi şehrinde kalıp farklı bir işte çalışmak, **Ankara veya İstanbul'a gelip uzmanlık görevini sürdürmekten mali açıdan daha avantajlı hâle gelmiştir**.

Bu da kamuya yetenekli insan kaynağının çekilmesini zorlaştırmaktadır.

Kariyer uzmanları, görev yaptıkları kurumların mevzuatına, işleyişine, politikalarına ve kurumsal kültürüne dair kapsamlı bir birikim edinmektedir. Bu birikim, kurumlar için stratejik bir değer olan **kurumsal hafızayı** oluşturmaktadır.

Kurumsal işleyişe hâkim ve kurumsal hafızaya sahip **kariyer uzmanlarının yönetim kademelerinde daha aktif rol alması**; hem yönetimde sürekliliği sağlayacak hem de kamu hizmetlerinin etkinliğini ve verimliliğini artıracaktır. Bu yaklaşım, politika yapım süreçlerinde istikrarı ve kaliteyi beraberinde getirecektir.

Bu doğrultuda, kariyer uzmanlarının yönetici pozisyonlarına yükselmesinin kurumsal düzeyde teşvik edilmesi, Türk kamu yönetiminin etkinliği ve sürdürülebilirliği açısından önem arz etmektedir.

Kurumsal Hafızayla Güçlü Yönetim



Yöneticilikten Uzmanlığa Geçiş

Kariyer uzmanlığı, KPSS, yabancı dil yeterliliği, özel yarışma sınavı ve yeterlik süreci gibi aşamalardan geçilerek elde edilen özel bir ünvandır. Bu süreci tamamlamamış, daha önce yöneticilik yapmış kişilerin uzman olarak atanması, kariyer sistemine dayalı uzmanlık kadrosunun danışman/araştırmacı pozisyonu gibi kullanılmasına yol açmaktadır. Bu durum hem kariyer sistemini zayıflatmakta hem de eşitlik ilkesini ihlal etmektedir. Kariyer mesleklere atama şartları netleşmeli ve bu süreci tamamlamayanlar kariyer uzmanı olarak değil, uygun görülen başka kadrolarda değerlendirilmelidir.



KPSS + YDS
Özel Yarışma Sınavı
3 Yıl Uzman Yardımcılığı
Tez Hazırlama
Yeterlilik Sınavı



3 Yıl Yöneticilik Yapmış Olmak

Kariyer Uzmanlığı Mesleğinin Sorunları

Eşdeğer Mesleklerle
Kıyaslandığında Geride
Kalan Özlük Hakları



Liyakat Esasına Aykırı
Atama Uygulamaları



Büyükşehirlerde Görev
Yapmanın Artan
Ekonomik Yükü



666 Sayılı KHK Sonrası
Kurum İçi Ücret
Dengesizlikleri

Kariyer Süreci ile İlgili
Sorunlar

Tüm bu sebepler, kariyer uzmanlığını cazip bir meslek olmaktan uzaklaştırmakta; bu durum, yetenekli ve donanımlı kişilerin özel sektöre yönelmesine neden olurken, kariyer uzmanlığı pozisyonlarının daha az nitelikli kişiler tarafından tercih edilmesine yol açmaktadır.

Sonuç

- ✓ **Kariyer uzmanlığı maaşlarında adil ve sürdürülebilir iyileştirmeler yapılmalıdır.**
- ✓ **Kurum içi ücret farklılıkları ve adaletsizliklerin giderilmesi için gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.**
- ✓ **Kariyer meslek ünvanı, yalnızca ilgili sınav ve yeterlilik süreçlerini tamamlayanlara verilmelidir; bu süreci geçmeyenler farklı uygun kadrolarda değerlendirilmelidir.**
- ✓ **Kurum içi yönetici atamalarında kurumsal hafızaya sahip kariyer uzmanları daha fazla değerlendirilmeli, kurumlar buna teşvik edilmelidir.**
- ✓ **Büyükşehirlerde görev yapan uzmanların yüksek yaşam maliyetleri göz önünde bulundurularak destek mekanizmaları oluşturulmalıdır.**

