

BÜRO MEMURLARI SENDİKASININ 2026 YILI 1. DÖNEM KURUM İDARİ KURULU TOPLANTISINDA GÜNDEME GETİRECEĞİ DIŞİŞLERİ BAKANLIĞI PERSONELİ TALEPLERİ

1) Dışişleri Bakanlığının yeniden yapılandırılması çalışmaları

Sayın Bakanımızın 21 Kasım 2024 tarihinde TBMM Plan ve Bütçe Komisyonunda, Dış Politika ve Diplomasi Hizmetleri Sınıfının oluşturulmasına dair yapmış olduğu konuşması çalışanlarımızda büyük bir umut ve beklenti oluşturmuştur. Bakanlığımızca yapılacak çalışmaların tüm mensuplarımızı kapsayıcı, ekonomik ve özlük haklarını geliştiren ve her kategorideki personelin yükselmesinin önünü açan bir düzenleme olması bütün mensuplarımızın beklentisidir. Sendika olarak böyle bir çalışmanın hayata geçirilmesi durumunda personelimizin kurum aidiyetini daha da artacağını, çalışma verimi ve personelin performansının maksimum düzeye ulaşacağı ve çalışma barışının sağlanacağına inanmaktayız. Kurumumuzca yapılacak teşkilat yasa çalışmaları, Bakanlığımız yetkili sendikasının (Büro Memur-Sen) dahil edilmesi büyük önem arz etmektedir. Nitekim böyle bir yasa çalışmasında personelin sorunlarına haiz ve mensuplarımızın talep ve beklentilerini sürekli takip eden ve ilgili birimlerin gündemine taşıyan sendikamızın görüşünün alınmaması, çıkacak yasanın eksik ve daha sonra telafisi mümkün olmayan sorunlar doğurabileceği her kategorideki personelimizin ortak kanaatidir.

2) Personel Sayısının arttırılması

Yurtdışı Temsilciliklerimizde, tanıtım, temsil dışında Nüfus, Doğum, Evlenme, Tereke, Vize Askerlik, Noterlik ve Pasaport birimlerine ait tüm işlemler Yurtdışı Sözleşmeli personelimizin eliyle yapılmaktadır. Türkiye’de farklı bakanlıklara bağlı olarak, ayrı ayrı kanun ve yönetmelikler uygulanarak binlerce personel tarafından yürütülen işlemler dış temsilciliklerde çok az sayıda sözleşmeli personelimiz eliyle yapılmaktadır. Bu işlerin Türkiye’de kaç farklı kamu kurumunun görev alanına girdiği dikkate alındığında yapılan işin önemi ve büyüklüğü daha iyi anlaşılacaktır. Özellikle Batı Avrupa’da bulunan başkonsolosluklarımızın görev sahaları ve işlem yaptıkları vatandaş sayısı incelendiğinde, ülkemizde bulunan birçok ilin vatandaş sayısından fazla olduğu görülecektir. Bu iş yoğunluğunun çok az sayıda personel ile yürütülmesi birçok sorunu da içinde barındırmaktadır. Görevden ayrılan personel yerine yaklaşık bir yıldır yeni personel alımı yapılmamıştır. Bu durum yoğun iş yükü olan personelimizin iş yoğunluğunu arttırmakta, vatandaşımızın işinin gecikmesine, randevu almak için günlerce vakit kaybetmesine ve konsolosluklarda işlem yapmak için saatlerce beklemesine neden olmaktadır. Ayrıca Sosyal Güvenlik Kurumunun sisteminden kaynaklı 2024 ve 2025 yılı içerisinde çok sayıda personelimizin emekli olması, mevcut iş yükünü daha da arttırmıştır. Bu bağlamda Bakanlığımız yurtdışı teşkilatının vatandaşımızın yoğunlukta yaşadığı misyonlarda acilen personel sayısının arttırılarak makul bir seviyeye getirilmesi ya da ataşe yardımcısı ile takviye edilmesini,

3) Maaş artışlarının bir sistematiğe bağlanması

Ülkemizde görev yapan memur ve sözleşmeli personelin maaşları 6 ayda bir ve en az enflasyon oranında güncellenmektedir. Özellikle pandemi ve savaşlar nedeniyle birçok ülkede yaşanan yüksek enflasyona rağmen 6 yıl sonra 2023 yılı Eylül ayında yurtdışı sözleşmeli personele yapılan maaş zammı personelimizin görev yaptığı ülke enflasyonunun altında ve beklentilerin uzağında kaldığı malumlarıdır. Yurtdışında görev yapan gerek sözleşmeli personel gerek sürekli görevle

atanan personelimiz son yıllarda geçim sıkıntısı çektiği, buldukları bölgede diğer ülkelerin eşdeğer personeliyle kıyaslandığında oldukça düşük ücretlerle görev yaptıkları bilinmektedir.

Türkiye'de merkez ve taşra teşkilatlarında görev yapan kamu görevlilerinin, sadece son 4 yılda kümülatif %360 maaş zammı yapılmışken, pandemi ve Ukrayna-Rusya savaşı, İran- ABD savaşı, dünyadaki petrol artış nedeniyle bütün ülkeler yaşanan yüksek enflasyona rağmen, sürekli görevle yurtdışına atanan personele yaklaşık 8 yıldır zam yapılmamış, yurtdışı sözleşmeli personele de ortalama %10 civarında düşük bir artış yapılmıştır. Bu durumun bir an önce düzeltilmesi ve her kategorideki personelimize, her yıl buldukları ülkenin enflasyonu oranında maaş zammı yapılmasının sistematiğe bağlanmasını, ayrıca KKTC, Azerbaycan, Fransa ve 2023 yılında %5 zam verilen tüm personelin maaşının yeniden düzenlenmesi yönünde yapılacak çalışmanın bir an önce hayata geçirilmesi,

4) Eğitim yardımı ve sıra biletinden yurtdışı sözleşmeli personelin yararlandırılması

Her kategorideki devlet memurlarının yararlandığı eğitim yardımı, sıra bileti uygulamasından Türk uyruklu Yurtdışı Sözleşmeli Personelin de yararlandırılmasını,

5) Yurtdışında görev yapan personelin yol izninin bir genelgeyle yurtdışı teşkilata duyurulması

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 102. maddesinde 62. seri numaralı metninde, "memurların yıllık izinlerinin kullanılmasında zorunlu hallerde memuriyetin bulunduğu yer dışında gidiş ve dönüş için toplamda 4 güne kadar yol izni verilebilir." denilmektedir. Bu madde ülkesinden ve ailesinden uzakta, birkaç yılda bir ülkesine gelebilen, yurtdışında görev yapan personelimiz için büyük önem arz etmektedir. Ancak KİK Toplantılarında defalarca görüşülmesine ve Bakanlığımızca olumlu karşılanmasına rağmen, birçok temsilciliğimizin bu konuya riayet etmediği görülmektedir. Bakanlığımızca yol izni uygulamasının bir Genelgeyle yurtdışı teşkilatına duyurulmasını,

6) Yurtdışı Sözleşmeli personelin görev tanımlarının belirlenmesini

1978 yılından kalma TIP Hizmet Sözleşmesi'nin birçok maddesi Bakanlığımızın değerli katkılarıyla değiştirilmiş olsa da personelin görev tanımlarının gerek personel gerek idareciler tarafından yeterince bilinmemesinden kaynaklanan sorunlar devam etmektedir. Bu durum hem çalışanlar hem de idareyle çalışanlar arasında birçok sorun yaşanmasına neden olmakta, ayrıca görev tanımlarının yapılmaması verimliliği düşürmekte, çalışma hayatını da her açıdan olumsuz etkilemektedir. Bakanlığımız, ilgili kuruluşlarla görüşerek, yurtdışında görev yapan sözleşmeli personelin görev tanımlarını yeniden düzenleyerek yurtdışı teşkilatımıza bir genelgeyle duyurmasını,

7) Sosyal Güvenlik Anlaşmaları ve Personelin tedavi alacakları

a) Bazı ülkelerle Sosyal Güvenlik Anlaşması olmadığı için zaten çok düşük ücretle çalışan sözleşmeli personelin sağlık hizmetlerinden yararlanamadığı ya da yararlanabilmek için fahiş ücretler ödemek zorunda kaldığı bilinmektedir. Sözleşmeli personele oranla daha yüksek maaş alan sürekli görevle atanan personelde olduğu gibi SGK Anlaşmasından Sözleşmeli Personelin de yararlandırılmalarını,

b) Çok düşük maaşla çalışmakta olan yurtdışı sözleşmeli personelin tedavi giderleri konsolosluk hasılatı veya başka bir kalemden avans olarak ödenmesini,

c) Bakanlığımız ve SGK tarafından yurtdışında görev yapan personelimizden talep edilen tedavi evrakları birçok ülkede temin edilmesinde güçlük yaşandığı bilinmektedir. Bu hususun göz önünde bulundurularak ve personelimizin tedavi için harcadığı ücreti eksiksiz alabilmesi için gerekli kolaylığın sağlanmasını, diğer ülkelerin yurtdışı misyon çalışanları için yaptırdığı özel sağlık sigortası uygulamasına benzer bir uygulamaya geçilmesini.

d) Başta Cenevre olmak üzere yurtdışı teşkilatında görev yapan personelin sağlık hizmetlerine erişiminde ciddi sorunlar yaşandığı görülmektedir. Mevcut uygulamada sağlık ve sigorta kesintisi yapılmasına rağmen, personelin muayene ve tedavi giderlerini öncelikle kendisinin karşılamak zorunda kaldığı, geri ödemelerin ise uzun sürede ve çoğu zaman kesintili şekilde yapıldığı anlaşılmaktadır. Bu durum, özellikle yüksek maliyetli ve acil tedavi gerektiren hallerde sağlık hizmetine erişimi güçleştirmekte ve önemli mağduriyetlere yol açmaktadır. Bu nedenle, yurtdışında görev yapan personelin sağlık hizmetlerinden doğrudan, hızlı ve etkin şekilde yararlanmasını sağlayacak, ön ödeme yükümlülüğünü ortadan kaldıracak bir sistemin oluşturulması talep edilmektedir.

8) Rezidanslarda görevli personelin çalışma koşullarının düzenlenmesi

Bakanlığımız yurtdışı teşkilatı rezidanslarında görevli sözleşmeli personel 4/b statüsünde görev yapan devlet memurlarıdır. Ancak bahsi geçen personel birçok misyonda insani şartlar dışında 7 gün 24 saat çalıştırılmakta ve sendikamızca yapılan araştırmalardan, personelin daha çok rezidanslarda yaşayan aile bireyleri tarafından insan onuruna yakışmayan keyfi uygulamalara, psikolojik baskıya ve hakaretlere maruz kaldığı tespit edilmiştir. Sözleşmeli personelin çalışma usul ve esaslarını açıklayıcı bir genelge yapılarak misyon şefleri ve ailelerine duyurulması bir önceki KİK Toplantısında görüşülmesine rağmen, Bakanlığımızca yurtdışı teşkilatına herhangi bir genelge yayımlanmadığı gibi sorunun büyüerek devam ettiği gözlemlenmektedir. Söz konusu sorunun çözümü için özellikle misyon şeflerinin eşlerinin bilgilendirilmesini,

9) Rezidanslarda görev yapan aşçıların mesai saatlerinin düzenlenmesi

Rezidanslarda görev yapan ve çoğu zaman geç saatlere kadar fazla mesai yapmak durumunda kalan özellikle aşçı kadrosunda görevli personelin mesai saatlerinin düzenlenerek, fazla mesailerinin vakitlice verilmesini,

10) Yurtdışı sözleşmeli personelin geçmiş hizmet süreleri

2011 yılından sonra kadro değişikliği yapan personelin geçmiş hizmet yıllarının özlük haklarına yansıtılması hususunda daha önce gerçekleştirilen KİK toplantılarında Maliye Bakanlığı nezdinde girişimde bulunulacağına ifade edildiği, bu hususta girişlerde bulunulmasını,

11) Bakanlığımız merkez uzman kadrosunun kategorisinin değiştirilmesi,

Bakanlığımız yurtdışı ve merkez teşkilatı mevzuatına hâkim, mevzuat değişikliklerini yakından takip edecek, diğer kurum ve kuruluşlar nezdinde Bakanlığımızın hak ve menfaatlerini layıkıyla savunacak ve muhataplarıyla sağlıklı ve sürekli iletişimi sağlayacak donanıma sahip memurların yetişebilmesi ve uzmanlaşabilmesi gerek Bakanlığımız gerek personelimiz açısından oldukça önemlidir. Bu kapsamda Bakanlığımızda uzun yıllar görev yapmış kurumumuzun işleyişine önemli katkılar sağlayan, Bakanlığımızca yapılan sınav ve mülakatları başarıyla geçmiş olan uzman kadrosunda (Merkez Memuru) görev yapan personelin kariyer ilerlemesinin önünün açılmasını

12) Ataşе yardımcıları kadro sayısının artırılması,

a) Yurtdışı teşkilatımızın görev alanlarına giren birçok konuya (haberleşme, mahsup, idari işler, arşiv ve konsolosluk işlemleri) hâkim, Bakanlığımızın işleyişini ve iş akışını bilen, mesai mevhumu gözetmeksizin yurtdışında görev yapan ataşе yardımcılarımızın bir ara kadro olarak sürekli tayine tabi tutulmaları yurtdışı teşkilatımızın iş yükünü rahatlatacak, önemli katkılar sağlayacaktır.

b) Ataşе yardımcılarımız bir üst maddede de belirtildiği üzere yurtdışı ekseriyetten haberleşme, mahsup, idari işler, arşiv ve konsolosluk gibi çok üst seviyede yabancı dil gerektirmeyen konularda görev yapmaktadırlar. Ülkemizde ÖS YM tarafından düzenlenen, oldukça teknik ve çok teferruatlı olan Yabancı Dil Sınavlarından (YDS) 70 ve üzeri dil puanı talep edilmesi birçok personelimizin uzun yıllar atanmasının önünde engel teşkil etmektedir. Kariyer grubunda görev yapan ataşelerimizden YDS 60 ve üzeri talep edilirken ataşе yardımcılarından 70 ve üzeri dil puanı istenmesi personelimiz arasında büyük bir adaletsizlik olarak değerlendirilmektedir.

13) Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Sınavları açılması,

Bakanlığımız tarihinde bugüne değin, bütün kadrolar için sadece 5 defa düzenlenmiş olan görevde yükselme sınavı ile en son 2015 yılında düzenlenen Unvan Sınavının 2026 yılsonunda yapılarak, uzun yıllardır mesleki ilerleme bekleyen personelimizin mağduriyetinin giderilmesi,

14) Geçici görevin açılması ve sayısının artırılması,

2025 yılı Temmuz ayı içerisinde bir memurun kişisel hatası sebebiyle bütün personelin cezalandırılması şeklinde uygulanan geçici görev kapatılması personelimiz üzerinde büyük bir üzüntüye sebep olmuş ve çok büyük hayal kırıklığı oluşturmuştur. Bakanlığımızda çok uzun yıllardır uygulanan ve büyük krizlerde dahi kapatılmayan geçici görevlerin bu dönemde kapatılması personelimizde büyük bir motivasyon kaybına sebep olmuş ve kurum aidiyeti ciddi şekilde zarar görmüştür. Bu sebeple kapatılan geçici görevlerin yılda en az 1 kez olacak şekilde acilen açılması gerekmekte olup, Yurtdışı temsilciliklerimizde yaşanan iş yoğunluğu, personel eksikliği, Sosyal Güvenlik sisteminden kaynaklı 2024 ve 2025 yılı içinde çok sayıda personelin emekliye ayrılmış olması, tebligat işlemlerinin artması, Almanya'nın çifte vatandaşlığı kabul etmesiyle birlikte yeniden Türk vatandaşlığına geçiş talep eden vatandaş işlemleri ve dış temsilcilerimizde görevliken yıllık izne ayrılan personelin görev yerlerinin doldurulabilmesi amacıyla geçici görev sayılarının artırılması önem arz etmektedir. Sözkonusu görevlerin artırılması hem temsilciliklerimizin iş yükünün hafifletecek hem de merkezde ekonomik sıkıntı içinde olan personelimizin bütçelerine katkı sağlayacaktır. Ayrıca Bakanlığımızda özveriyle görev yapan engelli personelimizin de geçici görevlerden yararlandırılması, kendilerine moral ve motivasyon olacağı gibi ekonomik durumlarına da bir nebze katkı sağlayacaktır.

15) Dışişleri Bakanlığı tazminat oranlarının yükseltilerek maaşların iyileştirilmesi

Sayın Bakanlığımızın göreve başlamasıyla birlikte Bakanlığımız personelinin maaşlarının iyileştirileceğine dair çeşitli duyurular alınmaktadır. Oldukça düşük olan merkez maaşlarının iyileştirilmesi çalışmalarını yapılacak işe, bu çalışmalara iş gücünün zammı ve Dışişleri özel hizmet tazminatı ilave edilerek artırılması geçinmekte zorluk çeken personelimizi bir nebze rahatlatacaktır.

16) KİM Memurlarının bekleme sürelerinin, kanunda öngörülen düzeye getirilmesini

Halihazırda bir Meslek Memurunun (MM) veya Merkez Memurunun, Daire Başkanlığı unvanının bulunduğu İkinci Unvan Grubuna yükselbilmesi için 12 sene çalışması gerekirken, bir Konsolosluk ve İhtisas Memurunun (KİM) anılan unvan grubuna yükselbilmesi için beklemesi gereken asgari süre 21 senedir.

Malumlar olduğu üzere, Bakanlığımızda MM ve KİM memurlar arasında hem eğitim hem mesleki bakımdan çok büyük bir fark olmamasına karşın, KİM memurlarının İkinci Unvan Grubuna yükselbilmeleri için MM ve Merkez Memurlarından 9 yıl daha fazla beklmeleri gerekmektedir. Konuyu daha da anlaşılır kılmak adına örnek vermek gerekirse, bir KİM memuru Başkatip unvanını aldığı yıl memuriyete yeni başlayan bir MM veya Merkez Memuruyla aynı zamanda Daire Başkanı olabilmektedir. Ne var ki bu durum, KİM memurlarının ancak çok ileri yaşlarda Daire Başkanı ve Başkonsolos olabilmesi anlamına gelmektedir.

KİM memurları mesleğe intisap ettikleri günden itibaren hem yurtdışı hem merkez görevlerinde Konsolosluk, İdari Mali İşler, Protokol, Personel konuları ve Siyasi konular başta olmak üzere, yönetici pozisyonu için gerekli bilgi birikimine ve mesleki yeterliliğe kısa sürede ulaşmakta ve bu durum, üstlenecekleri sorumlulukları layıkıyla yerine getirmelerini kolaylaştırmaktadır.

Mevcut düzenleme, kariyer azmi ve yükselme beklentisi zayıflayan KİM memurları arasında umutsuzluk hissi, motivasyon düşüklüğü ve dışlanma hissi yaratmaktadır. KİM memurlarının bilhassa görev alanına giren merkez birimlerinde daha yaygın bir şekilde Şube Müdürü ve Daire Başkanı, yurtdışında ise Başkonsolos olarak görevlendirmeleri Bakanlığımız işleyişine olumlu katkı sağlayacaktır. KİM memurlarının Bakanlığımızda daha verimli olabilecekleri yaşlarda Daire Başkanı ve Başkonsolos olabilmelerini teminen sözkonusu sürenin, MM ve Merkez Memurlarına uygulandığı gibi 657 sayılı kanunun 68. maddesi ve b bendi" uyarınca 12 seneye indirilmesini,

17) Taşıt Alımı ve İthalatı,

2 yıl merkezde, 4 yıl yurt dışında görev yapan bir Türk diplomatı ortalama 3 yılda bir ev, eşya ve araba değiştirmektedir. Sık sık taşınmak zorunda kalan personelimizin sabit yerleşim maliyeti haliyle yüksek seyretmektedir. Bu sabit maliyetin yüksek olmasına yol açan faktörlerden biri ise 6 yıl içerisinde bir veya birkaç kez taşıt alımıdır. Görevi biten bir diplomat taşıtını satarken ciddi değer kaybına uğramaktadır. Bu zararı asgariye indirmek isteyen diplomatlarımız aldığı aracını değerinin çok üstünde vergi ve harç (20-30 bin Dolar/Avro) ödemek koşuluyla ülkemize getirmek zorundadır. Bu sebeple, Bakanlığımızda görev yapan diplomatlarımızın yurtdışından edindikleri taşıtları şahsi kullarılarına mahsus olmak üzere merkezdeki görevleri süreleri boyunca kullanabilmelerini teminen gerekli harç ve vergi muafiyetlerinin sağlanması yaşanan maddi kayıpları engelleyecektir. Yurtdışında yaşayan vatandaşlarımıza bu hususta tanınan imkândan diplomatlarımızın da yararlandırılması büyük bir kolaylık sağlayacaktır. Bir önceki KİK Toplantısında Personel Genel Müdürlüğümüzce üzerinde çalışılacağı ifade edilen taşıt alımı ve ithalatı konusunda bir gelişme kaydedilmesi önem arz etmektedir.

18) Özel Okul Ücretleri,

Bir diplomat çocuğunun sağlıklı bir eğitim hayatı olabilmesi için aynı dilde eğitim sunan bir müfredatı hem yurtdışında hem merkez görevinde takip etmesi gerekmektedir. Aksi takdirde farklı ülkelerde, farklı dillerde eğitim gören bir çocuğun kendini geleceğe hazırlaması ve başarılı olması beklenemez. Bu nedenle, hâlihazırda verilmekte olan %50 eğitim katkısının diğer ülkelerin diplomatlarına sağladıkları şekilde %100'e yükseltilmesi zaruret hâline gelmiştir. Keza eğitim yardımlarının anaokulu itibariyle verilmesinin de çağın gerekliliği olarak değerlendirilmesi gerekmektedir. Bir önceki toplantıda incelenmek üzere not edildiği bildirilen özel okul ücretleri hakkında bir gelişme sağlanıp sağlanmadığını,

19) Kira katkısı,

Bir önceki KIK Toplantısında da dile getirilen; Dış temsilciliklerimizde görevli memurlarımızın, layığıyla görev yapabilmek için güvenlik ve temsil bakımından asgari koşulları sağlayan konutlarda ikamet etmeleri gerekmektedir. Halihazırda bulunan uygulama yerine ülke üst limitlerinin yükseltilmesinin yansısı, "net maaşın yüzde 50'si kısıtlaması" yerine, "net maaşın %25'i ile %80'i arasında kalan kısmının tamamının" kira katkısı uygulamasında esas alınması daha hakkaniyetli olacaktır. Gelişmiş ülkelerde veya güvenlik sorunu bulunan ülkelerde ödenen kira bedelleri çoğu zaman, net maaşların %50'sini aşacağı cihetle, sadece ülke üst limitinin yükseltilmesinin, personelin yararlanacağı katkıda kayda değer bir iyileştirme sağlamayacağı hususu Bakanlıklarınca da takdir buyurulacaktır.

20) Yurtdışı sözleşmeli personele hususi (yeşil) pasaport hakkı tanınması

Yurtdışı teşkilatında sözleşmeli statüde görev yapan personel, uzun yıllar devletimize hizmet sunmalarına rağmen kadrolu personelin yararlandığı bazı haklardan faydalanamamaktadır. Bu kapsamda en önemli mağduriyet alanlarından biri hususi (yeşil) pasaport hakkıdır.

Yurtdışı sözleşmeli personel, görev süreleri boyunca buldukları ülkelerde uzun yıllar ikamet etmekte; aile düzenlerini kurmakta ve çocuklarının eğitim hayatlarını bu ülkelerde sürdürmektedir. Bu durum, emeklilik sonrasında aile bütünlüğü açısından ciddi zorluklara yol açmaktadır. Nitekim birçok personelimiz, emeklilik sonrası Türkiye'ye dönmek zorunda kalmasına rağmen yurtdışında yaşamaya devam eden çocuklarını ve aile bireylerini ziyaret etmek istediklerinde vize engelleriyle karşılaşmakta ve mağduriyet yaşamaktadır. Dışişleri Bakanlığı bünyesinde uzun yıllar görev yapmış ve devlete hizmet etmiş personelin, emeklilik sonrasında da aile bireyleriyle bağlarını sürdürebilmesi temel bir insani ihtiyaçtır.

Bu çerçevede, yurtdışı teşkilatında görev yapmış sözleşmeli personelin belirli bir hizmet süresini (örneğin en az 15 yıl) tamamlaması şartıyla, görev süresi sonunda veya emeklilikte hususi (yeşil) pasaport hakkından yararlandırılması hem hakkaniyet hem de kamu hizmetinin karşılığı olarak değerlendirilmesi gereken bir düzenleme olacaktır. Ayrıca sayıları sınırlı olan (yaklaşık 1200 kişi) yurtdışı sözleşmeli personel için yapılacak bu düzenlemenin kamu maliyesi açısından da sınırlı bir yük oluşturacağı değerlendirilmektedir.