

UZMAN ÇAVUŞLARIN STATÜSÜ 2025

Sorunlar,
Karşılaştırmalar
ve Reform İhtiyacı

DURUM RAPORU

Uzman çavuşlar, TSK'nın en zor görevlerini üstlenen ancak statü ve haklar bakımından ciddi eşitsizliklerle karşılaşan personeldir. Anahtar Parti, bu raporda kadro güvencesi, emeklilik intibakı, risk tazminatı, tayin-lojman adaleti ve kariyer geçiş imkanları gibi somut çözüm önerileriyle uzman çavuşların haklarını güçlendirmeyi ve kurumsal aidiyeti artırmayı hedeflemektedir.

EDİTÖR

PROF.DR.ÖZCAN GÜNGÖR

AR-GE ve PARTİ İÇİ EĞİTİM OKULU BAŞKANI



A
PARTİ

ANAHTAR PARTİ

AR-GE ve PARTİ İÇİ EĞİTİM OKULU BAŞKANLIĞI



Anahtar Parti Yayınları | Anahtar Party Publications

Hilal Mah. Rabindranath Tagore Cd. No:66, 06550 Ankara, Türkiye

Web: <https://anahtarparti.org> | eposta: arge@anahtarparti.org

Yayın Adı Publication Name	: Uzman Çavuşların Statüsü: Sorunlar, Karşılaştırmalar ve Reform İhtiyacı <i>The Status of Specialist Sergeants in Türkiye: Problems, Comparisons, and the Need for Reform</i>
Yayın No Publication Number	: 20
Yayın Serisi Publication Series	: AR-GE Durum Raporu Serisi <i>R&D Situation Report Series</i>
Seri No Serial Number	: 5

Editör Editor	: Prof. Dr. Özcan GÜNGÖR
Unvanı Title	: Hacı Bayram Veli Üniversitesi Öğretim Üyesi/ Anahtar Parti Genel Başkan Yardımcısı AR-GE ve Parti İçi Eğitim Okulu Başkanı <i>Academic Member of the Hacı Bayram Veli University/ Anahtar Party Deputy Chairperson Chair of R&D and Party Academy</i>
Kurumu Affiliation	: Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi/ Anahtar Parti Genel Merkez AR-GE Başkanlığı <i>Ankara Hacı Bayram Veli University/ Anahtar Party Department of R&D</i>

Telif Copyright	: Anahtar Parti Yayınları Anahtar Party Publications
Yayın Tarihi Publication Date	: 9 Kasım 2025 November 9th, 2025
Yayın Yeri Place of Publication	: Ankara, TÜRKİYE
Yayın Türü Publication Type	: Editöryal Rapor Editorial Report
Yayın Dili Language	: Türkçe Turkish
Yayınlandığı Ortam Publishing Format	: PDF PDF
Ebat Dimensions	: 15.5x23.5 cm
Baskı Sayısı Edition	: 1
Sayfa Sayısı Page Count	: 18
Atıf Bilgisi Cite as	: GÜNGÖR Ö, Uzman Çavuşların Statüsü: Sorunlar, Karşılaştırmalar ve Reform İhtiyacı. 1.baskı. Ankara, Türkiye: Anahtar Parti Yayınları; 2025.

Kapak Tasarım Cover Design	: AG graphics design
Dizgi ve Mizanpaj Typesetting and Layout	: Burak AYTEKİN
Baskı Matbaası Printing Press	:

PARA İLE SATILAMAZ | CANNOT BE SOLD WITH MONEY

Tüm hakları Anahtar Parti'ye aittir. Yayıncının izni alınmadan kitabın tümünün veya bir kısmının elektronik, mekanik ya da fotokopi yoluyla basımı, çoğaltılması yapılamaz. Yalnızca kaynak gösterilerek kullanılabilir.

All rights belong to Anahtar Party. All or part of the book cannot be printed or multiplied electronically, mechanically or photocopied without the permission of the publisher. It can only be used by citing the source

İÇİNDEKİLER

SAYFA

Yönetici Özeti	02
Executive Summary	04
Uzman Çavuşların Hukuki Statüsü ve Tarihsel Gelişimi	06
Tarihçe ve Mevzuat	06
Sosyo-Ekonomik Profili ve Sorunlar	07
Uluslararası Karşılaştırmalar	08
Özlük Hakları ve Sosyal Güvence Problemleri	09
Anahtar Parti Çözüm Önerileri	11
Hukuki ve Toplumsal Dayanak	15
Sonuç	17
Kaynakça	18

YÖNETİCİ ÖZETİ

Uzman Çavuşların Statüsü: Sorunlar, Karşılaştırmalar ve Reform İhtiyacı

1. Sorunun Tanımı

Uzman çavuşlar, Türk Silahlı Kuvvetleri'nin sahadaki yükünü taşıyan ancak sözleşmeli statüde istihdam edilen bir personel grubudur. 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanunu kapsamında görev yapan bu personel, kadro güvencesinden, eşit özlük haklarından ve sosyal güvenlik haklarından büyük ölçüde yoksundur. Aile bütünlüğünü zedeleyen tayin sistemi, düşük maaşlar, sınırlı terfi imkanları ve hastalık/yaralanma durumlarında güvencesizliğe maruz kalmaları temel sorunlardır.

2. Mevcut Durum

Yasal Çerçeve: 1986'da 3269 sayılı yasa ile ihdas edilen uzman çavuşluk, bugüne dek farklı yasal değişikliklerle (6191, 7281, 7517) düzenlense de, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamına alınmamıştır.

Sosyo-Ekonomik Durum: Genellikle kırsal kesimden gelen, ortaöğretim mezunu personel; düşük gelir ve yüksek görev riskiyle görev yapmaktadır.

Özlük Hakları: Kadro güvencesi, adil emeklilik sistemi, tayin adaleti, sağlık güvencesi gibi temel unsurlar yetersizdir.

Siyasi ve Sivil Görünürlük: TBMM'de sınırlı sayıda önerge verilmiş, STK'lar ise temsil gücü açısından etkisiz kalmıştır.

3. Uluslararası Karşılaştırma

ABD, Almanya ve Fransa gibi ülkelerde tüm askeri personel, kadrolu ve bütüncül sosyal güvenceye sahiptir.

Bu ülkelerde uzman çavuş benzeri personel, memur statüsüne denk haklar ile istihdam edilmekte; emeklilik ve sağlık sistemlerine tam entegre edilmektedir.

Türkiye'de ise her yıl yenilenen sözleşmeler ve fesih riskleri, personel bağlılığını ve kurumsal verimliliği zayıflatmaktadır.

4. Yapılması Gerekenler

Kadro Modeli: 3–6 yıl deneme sonrası kalıcı kadro; sağlık/gebelik nedeniyle fesih yasağı; 10. yıldan sonra talebe bağlı sivil kurumlara geçiş imkânı.

Ücret–Tazminat–Emeklilik: Risk bölgelerine %15–40 kalıcı tazminat; 5434'e tam intibak; erken emeklilik ve ikramiye katsayılarının astsubay seviyesiyle eşitlenmesi.

Aile–Tayin–Lojman: Eş/çocuk/riske dayalı objektif tayin puanı; adil lojman önceliği, görev sonrası psikososyal destek ve rotasyon izni.

Kariyer Gelişimi: Yıllık %10 astsubaylığa geçiş kotası; şeffaf ölçme–değerlendirme; KPSS'siz sivil geçiş kontenjanları, Uzman Çavuş Akademisi.

Veri ve Hukuki Denetim: Yıllık istatistik raporu (sayı, yaralanma/maluliyet, fesih nedenleri); tüm işlemlerde gerekçe zorunluluğu, 30 gün üst denetim ve ivedi yargılama.

Görev Tanımı Netliği: TSK İç Hizmete "Uzman Erbaş Görev Tanımı" eklenmesi; askeri hizmet dışı işlerin açıkça yasaklanması ve ihlalde idari yaptırım.

Eğitim Süresinin Uzatılması: MSÜ/JSGA bünyesinde 9–12 ay “Uzman Erbaş Meslek Okulu”; ileri taktik, ilk yardım, EYP farkındalığı, teknoloji dersleri; zorunlu yeterlilik sınavı.

Kademeli Görev Başlangıcı: 1. yıl düşük riskli birlik, 2. yıl kıdemli denetiminde operasyon; atış/fiziksel/psikolojik yeterlilik barajı ile geçiş.

Eğitim–Görev–Sağlık Entegrasyonu: Fiili hizmet zammı; sağlık gerekçeli fesih yerine idari göreve geçiş veya tam maaşla maluliyet; gizli psikolojik destek.

Sivil Destek İstihdamı: Temizlik, bakım, yemekhane vb. işler için sivil kadrolar (İŞKUR protokollü); uzman erbaşın yalnızca askerî görevlerde kullanılması.

Kurumsal Planlama: 10/20 yıllık insan gücü projeksiyonu; birim bazlı iş yükü analizi, görevlendirme ve disiplin süreçlerinde şeffaflık ve hesap verebilirlik.

5. Neden Yapılmalı?

TSK’nın profesyonelleşme hedefi ve personel bağlılığının artırılması için uzman çavuşların kurumsal aidiyeti güçlendirilmelidir.

Sosyal adalet ve anayasal eşitlik ilkesi gereği, eşdeğer risk ve hizmet yükü altındaki personelin memur düzeyinde haklara kavuşması elzemdir.

Operasyonel kapasite ve moral yüksekliği için kalıcı güvence, adil gelir ve kariyer imkânları kaçınılmazdır.

Sivil–asker ilişkilerinde güven için kurumsal şeffaflık, temsil hakkı ve liyakat esaslı düzenlemeler gereklidir.

EXECUTIVE SUMMARY

The Status of Specialist Sergeants in Türkiye: Problems, Comparisons, and the Need for Reform

1. Problem Definition

Specialist sergeants constitute the operational backbone of the Turkish Armed Forces (TAF) but are employed under a contractual status. Regulated by Law No. 3269 on Specialist Non-Commissioned Officers, these personnel lack job security, equal employment benefits, and comprehensive social security rights. Core problems include a posting system that disrupts family unity, low salaries, limited promotion opportunities, and lack of protection in cases of illness or injury.

2. Current Situation

Legal Framework: Although the specialist sergeant position was established by Law No. 3269 in 1986 and has since been subject to amendments (e.g., Laws 6191, 7281, 7517), it still remains outside the scope of the Civil Servants Law No. 657.

Socioeconomic Background: Typically recruited from rural and lower-income backgrounds, these personnel generally hold secondary education and work under high-risk and low-income conditions.

Employment Rights: Fundamental protections such as job security, fair retirement plans, equitable assignment procedures, and healthcare coverage are insufficient.

Political and Civil Visibility: While some parliamentary motions have been proposed, civil society organizations representing these groups have limited influence and visibility.

3. International Comparison

In countries like the **USA, Germany, and France**, all military personnel—including those in roles similar to specialist sergeants—are employed with full civil servant status and integrated into a unified social security and retirement system.

Personnel in these systems enjoy continuous employment rights, including retirement and healthcare protections.

In contrast, Turkish specialist sergeants operate under annual renewable contracts with dismissal risks, undermining both loyalty and institutional efficiency.

4. Required Reforms

Employment & Cadre Security: A permanent cadre should be granted after a 3–6 year probation period; dismissal due to health or pregnancy must be prohibited; after 10 years of service, voluntary transfer to civilian security institutions should be possible without KPSS requirements.

Salaries, Compensation & Retirement: A permanent **15–40 percent risk allowance** for high-risk regions; full integration into the **5434 Pension Fund**; early retirement rights; retirement bonus coefficients aligned with non-commissioned officers.

Family, Assignment & Housing: A transparent assignment system based on **spouse, children, risk level and seniority**; fair and needs-based housing allocation; post-operation psychosocial support and mandatory **rotation leaves**.

Career Development: A minimum **10 percent annual quota** for transition to NCO ranks; transparent assessment procedures; **KPSS-free civilian career pathways**; establishment of a **Specialist Sergeant Academy** for advanced training.

Data & Legal Oversight: Annual **statistical reports** on personnel numbers, injuries, disability and dismissals; obligatory justification for all administrative decisions; a **30-day upper-level appeal mechanism** and expedited judicial review.

Clear Job Definition: Adding a defined **"Specialist Sergeant Job Description"** to the TAF Internal Service Regulation; explicit prohibition of assigning non-military duties; administrative sanctions for violations.

Extended Training Period: Establishing a **9–12-month Specialist Sergeant Vocational School** under MSU or JSQA; advanced tactical training, first aid, EOD/IED awareness, urban operations and technological modules; mandatory professional qualification exams.

Phased Operational Deployment: First year in **low-risk units**, second year in operations **under senior supervision**; transition to combat zones only after meeting physical, firearm and psychological adequacy thresholds.

Training–Duty–Health Integration: Implementing **hazard pay/early retirement credits**; abolishing dismissals due to health issues; transferring those affected to administrative posts or granting **full-salary disability retirement**; confidential psychological support units.

Civilian Support Staffing: Hiring civilian personnel for cleaning, maintenance, cafeteria and heating-boiler operations; reducing the burden on specialist sergeants while contributing to national employment; cooperation with **İŞKUR** for staffing.

Institutional Planning & Oversight: Preparing **10- and 20-year manpower forecasts**; workload analysis for logistical, support and combat units; enhancing transparency and accountability in assignment and disciplinary processes.

5. Why Reform Is Necessary

Strengthening institutional loyalty among specialist sergeants is essential for achieving TAF's professionalization goals.

From the perspective of **social justice and constitutional equality**, personnel performing similar duties and facing similar risks must be entitled to equal rights.

Sustainable morale and operational effectiveness require permanent job security, fair compensation, and structured career paths.

Trust in civil-military relations depends on transparent, representative, and merit-based governance structures.

Uzman Çavuşların Hukuki Statüsü ve Tarihsel Gelişimi

Uzman çavuşlar, TSK'nın operasyonel yükünü çeken ve çoğu kez yüksek risk altında görev yapan personeldir. Mevcut sözleşmeli yapı, hukuki statü belirsizliği ve sosyal hak yetersizliği hem çalışanların huzurunu hem de kurumun verimliliğini olumsuz etkilemektedir.

Türkiye'de yaklaşık 150.000 binin üstünde **uzman çavuş** bulunmakta ve bu personel TSK'nın omurgasını oluşturmaktadır (Erdim, 2021). Uzman çavuşlar, 1986'da kabul edilen 3269 sayılı *Uzman Erbaş Kanunu* ile Türk Silahlı Kuvvetleri bünyesine girmiş; subay ve astsubayları düzenleyen 926 sayılı TSK Personel Kanunu'na ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na dâhil değildir. Bu nedenle uzman çavuşlar, 657 sayılı kanuna tabi devlet memurları gibi kadro güvencesine sahip değildir (Sayan-Özgür, 2018). Uzman çavuş kadroları **sözleşmeli statüde** olup; atama, terfi, emeklilik ve özlük hakları subay-astsubay sisteminden ayrı hükümlere tâbidir.

Bu çalışmada uzman çavuşların mevcut durumu analiz edilerek Anahtar Parti'nin çözüm önerilerini özetleyen bakış açısı ele alınacaktır.

Tarihçe ve Mevzuat

Uzman çavuşluk sistemi, Türkiye'de Soğuk Savaş sonrası dönemde gelişen profesyonelleşme çabalarının sonucudur. 25 Mart 1986'da yürürlüğe giren 3269 sayılı Kanun, TSK'da teknik ve kritik görevlerde sürekliliği sağlamak üzere *uzman erbaş* istihdamını öngörmüştür. Bu kanunla ilk kez **uzman onbaşı** ve **uzman çavuş** rütbeleri tanımlanmıştır. Türkiye, bu dönemde ordusunu küçültüp zorunlu askerlik sistemini tartışmaya başlarken, orduda sözleşmeli statü uygulamasına da ilk adımı atmıştır. 2001'de ise sözleşmeli subay/astsubay istihdamı başladı (4678 sayılı Kanun). 22 Mart 2011'de yürürlüğe giren 6191 sayılı Kanun'la *sözleşmeli erbaş ve er* statüsü oluşturulmuş; temel eğitim sonrası görev yapan gönüllü erbaş/erler birliklere katılmıştır. **Kidem artırma düzenlemeleri** de zaman içinde yapılmıştır: 3269 sayılı Kanuna 2016'da eklenen değişiklikle uzman çavuşların görevde kalabileceği yaş sınırı 31'den 52'ye çıkarılmıştır (Sayan-Özgür, 2018). Ancak bu değişiklikler, hâlâ 657 sayılı yasa kapsamına geçiş veya memur kadrosu imkânı sağlamamıştır. 2021'de yapılan torba yasa değişikliğiyle 2847 sayılı Emekli Subay/Astsubay Kanunu'nun adı "Uzman Erbaşlar" ibaresi eklenerek *Türkiye Emekli Uzman Erbaşlar Derneği* kurulmuş, emekli uzman erbaşlara (uzman çavuşlara) kurumsal temsil hakkı tanınmıştır (İl Sivil, 2021).

Önemli mevzuat değişiklikleri (2000 sonrası):

- **2005** – 3269 sayılı Kanuna dayanarak çıkarılan Uzman Erbaş Yönetmeliği (Uzman erbaşlığa ilişkin yeni düzenleme)
- **2011** – 6191 sayılı Kanun: Sözleşmeli erbaş/erleri kapsayan kanun yürürlüğe girdi (gönüllü erbaş/er temini).
- **2016** – 3269 Kanunu değişikliği: Uzman erbaş görevde kalış yaş sınırı 31'den 52'ye çıkarıldı.
- **2021** – 7281 sayılı Torba Kanun ile 2847 sayılı Kanuna "Emekli Uzman Erbaşlar" ibaresi eklendi; TEMUD (Türkiye Emekli Uzman Erbaşlar Derneği) kuruldu.

- **2024** – 7517 sayılı Kanun (Şubat 2024) sözleşmeli personele fesih nedenleri ekledi; ancak uzman çavuşları kapsamayan bir TSK Personel Kanunu değişikliği yapıldı. (Uzman çavuşlara yönelik özel düzenleme hâlâ yok.)

Özlük Hak Talepleri Tarihçesi (2000'den Günümüze)

Yıl	Düzenleme / Talep	Açıklama
2005	Uzman Erbaş Yönetmeliği (20.09.2005)	3269 Kanunu'na dayanılarak yeni düzenleme yayımlandı.
2011	6191 Sayılı Kanun (10.03.2011)	Sözleşmeli erbaş/er kanunu çıktı; istihdam genişledi.
2016	Hizmet Yılı Düzenlemesi	3269 Kanun'da, 657/92. md. intibak hakkı için hizmet yılı 7'ye çıkarıldı.
2021	2847 Sayılı Kanun (Torba Yasa)	Emekli Uzman Erbaşlar Derneği kuruldu; uzman erbaş ifadesi eklendi.
2023	TSK Personel Kanunu Değ. (12.06.2024)	TSK İç Hizmet Kanunu'nda sosyal medya yasağı vs.; Uzman Çavuş özel düzenleme yok.

Bu gelişmeler sonucunda Uzman Çavuşlar ayrı bir sınıf olarak tanınsa da *muvazzaf/kadrolu memur* statüsü verilmediğinden kadro güvenliği ve haklarda eşitsizlik sürmüştür. Özetle, uzman çavuşlar 3269/6191/7517 gibi özel kanunlarla hüküm altına alınırken, Devlet Memurları Kanunu (657) kapsamı dışındadır (Uzmanhukuk, 2024).

Yukarıda özetlenen tüm yasal düzenlemeler, Türk Silahlı Kuvvetlerinde profesyonelleşmeyi hedefleyen adımlar olsa da, uygulamada beklenen etkiyi yaratamamıştır. Bunun temel nedeni, 5430 sayılı Uzman Çavuş Yetiştirilebilmesi Kanunu ile 6320 sayılı Çavuş ve Uzman Çavuş Kanunu'nun uzman personel için yeterince çekici çalışma koşulları oluşturmaması ve sözleşmeli subay istihdamını düzenleyen mevzuatta gerekli tamamlayıcı hükümlerin hayata geçirilmemesidir (Özgen, 2011). Bu bilgiler ışığında, TSK'da kapsamlı bir profesyonelleşme sürecinin söz konusu düzenlemelerle tam olarak gerçekleştirilemediğini söylemek yanlış bir yorum olmayacaktır.

Sosyo-Ekonomik Profili ve Sorunlar

Uzman çavuşlar genellikle **ortaöğretim mezunu** ve kırsal/küçük şehir kökenlidir. Köy veya taşra ailelerinden gelen, sınırlı imkânlarla sahip gençler arasından seçilirler. Şehirlere göre doğu ve güneydoğu illerinde yoğunlaşan uzman çavuşlar, eğitim seviyeleri ve ekonomik koşulları bakımından astsubay-subaylardan farklılık gösterir. Bu durum, hiyerarşi içinde ast konumda olmaları ve sosyal statü algısı nedeniyle zaman zaman memnuniyetsizlik yaratır.

Aile ve sosyal yaşam: Uzman çavuşlar sık sık yer değiştirir ve görev yerleri değiştikçe eşlerinin iş bulması, çocukların okula uyum sağlaması zorlaşır. Aile bütünlüğünün bozulması sık dile getirilen bir sorundur. Sözleşmeli çalışma düzenden kaynaklı belirsizlik, ekonomik planlama yapmayı güçleştirir. Ayrıca, uzman çavuş maaşları bir memur veya astsubay maaşına göre görece düşüktür. Uzman çavuş emeklisi aylığı da hizmet süresi ve maaş

katsayı farkı nedeniyle astsubay emeklilerinden daha düşük kalabilmektedir (yaklaşık güncelleme öncesi 15–17 bin TL civarı) (Erdim, 2021).

Sağlık ve emeklilik: Sözleşmeli statüde çalışan uzman avuşların sağlık sorunları kritik bir meseledir. Görev sırasında yaralanma veya ağır hastalık yaşanırsa, çoğu zaman sözleşme yenilenmeyip görevden ayrılma yönünde karar verilir. Sosyal medyada ve TBMM’de, “Uzman avuş vatana şehit olabilir, ama hasta olduğunda sözleşmesi feshedilir” sözü dile getirilmiştir. Gerçekten de bir uzman avuş hasta veya malul kalırsa memur statüsündeki gibi tam sosyal güvenceye erişemez; sözleşmesi sona erdirilebileceği için gelir ve sigorta güvencesi aniden kesilebilir. Meclis soru nergeleri de söz konusu mağduriyetlere dikkat çekmiş, sağlık nedeniyle meslekten ayrılamayanların emeklilik hakkından ve kamu görevinden yararlandırılamadığını vurgulamıştır. Bu tablo, periyodik sağlık kontrollerinde bile “uzman çavuşları koruyan” bir mekanizma bulunmadığı eleştirisini doğurmuştur.

Terfi ve kariyer: Uzman avuşlara astsubaylığa geçiş imkni teorik olarak tanınsa da uygulamada sınırlı kontenjan söz konusudur. Birçok uzman avuş uzun yıllar aynı rütbede kalmakta, normal kariyer basamaklarına erişememektedir. Kıdem-bonservis düzeni olmaması nedeniyle albay veya general sınıfına geçme yoluyla kariyer gelişimi de kapalıdır. Bu durum, hizmet süreleri uzadıkça moral ve motivasyon kaybına yol amaktaki, geleceğe yönelik güvensizlik yaratmaktadır.

Özetle, uzman avuşların eğitim düzeyi, hizmet koşulları ve statü farklılıkları nedeniyle ekonomik-sosyal açıdan dezavantajlı bir grup konumunda olduğu söylenebilir. “Bizim emeğimiz, onların liyakati” şeklinde dile getirilen şikyetler, sınıfsal aidiyet ve astst ilişkileri bağlamında ciddi bir rahatsızlığa göstermektedir. Bu kimlik farkı, hem orduda bir aidiyet hissi yaratmayı zorlaştırmakta hem de sivil toplumda hak mücadelelerini yönlendiren bir etken olmaktadır.

Uluslararası Karşılaştırmalar

Tam profesyonel ordulara geçmiş örnekler, uzman avuş statüsünün sorunlarına yol açan kesintili sözleşmeli sistemi aşma konusunda fikir verir.

- **ABD:** Amerika Birleşik Devletleri’nde askerlik tamamen **gönüllülük** esasına dayalıdır. Uzman avuşlar da dâhil tüm rütbeler sözleşmeli ve emeklilik haklarına sahiptir. ABD ordusunda subay oranı yaklaşık %18, kalan %82 ise astsubay/erbaş/er sınıfındadır; hepsi istihdamları boyunca memur benzeri sosyal güvencelerden yararlanır. Tüm personel kademeli terfi ve bütüncül emeklilik sistemine tabidir (Amerikan ordusunda herhangi bir rütbede yer alan asker memurluk kapsamında değerlendirilebilir). Gönüllü ordu uygulaması, uzun dönem hizmeti teşvik etmiş; rneğin Kore ve Körfez Savaşları sırasında görülen yüksek performans, bu modeli desteklemiştir.

- **Almanya:** 2011’de zorunlu askerlik “askıya alınarak” tamamen profesyonel bir orduya geçilmiştir. Bundeswehr bugün **yaklaşık 180–200 bin** profesyonel asker istihdam etmektedir. Zorunlu askerlik kaldırıldığı için tüm personel sözleşmeli subay, astsubay veya uzman sınıflarında kadrolu pozisyonlardır. Almanya’da ordu personeli, sosyal haklar ve emeklilik

açısından bütüncül bir sistem içindedir. Yaklaşık 180 bin olan erbaş/astsubay+er nüfusu, 2031 hedefinde 200 bine çıkarılacağı öngörülmektedir (Deutschland, 2025). Tüm profesyonel ordularda olduğu gibi, Alman ordusunda görev yapan uzman çavuşlar da emeklilik ve sağlık güvencesi açısından 657 kapsamındaki memurlar kadar hak sahibidir.

- **Fransa:** 1997'de zorunlu hizmet tamamen kaldırılmış; aradan 2000'ler geçmişte de Fransız ordusu tamamen *sözleşmeli/sürekli kariyer askerlerden* oluşmuştur. Günümüzde Fransa ordusunda yaklaşık **200.000 aktif asker** bulunmakta, bunlara ek 40.000 yedek asker hizmet vermektedir. Er düzeyindeki sözleşmeli elemanlar dâhil tüm personelin hizmeti memur sayılır ve bütüncül emeklilik sistemine tabidir. Fransa'da erbaş/erler 1-5 yıllık sözleşmelerle istihdam edilseler de, astsubaylar genelde uzun dönem sürekli sözleşmeli statüde kıdem kazanır. Örneğin M5 Dergi'ye göre "1997'den bu yana Fransa ordusu tamamen profesyonel askerlerden oluşuyor; 200.000 kişiyi bulan aktif ordu ve 40.000 yedek asker görev yapmaktadır" (M5, 2025). Bu modelde, tüm askerî rütbelerin özlük hakları merkezi ve bütüncül bir sistemle güvence altına alınmıştır.

Bu örneklerden görüldüğü gibi, ABD, Almanya ve Fransa gibi ülkelerde gönüllü profesyonel ordular kurallar çerçevesinde bütüncül emeklilik ve sosyal hak sistemiyle yürütülmektedir. Türkiye'den farklı olarak, bu ülkelerde uzman erbaş gibi alt kademeler de kadrolu personel statüsünde sayılmakta, tıpkı subay ve astsubay gibi özlük haklarına sahip bulunmaktadır. Türkiye'de ise halen askerî hiyerarşideki ara kademeleri (uzman çavuşlar da dahil) büyük ölçüde sözleşmeli statüde tutulmakta, her yıl yapılan sözleşme yenilemeleri kadro garantisi olmaksızın gerçekleştirilmektedir. Bu durum uzun vadede personel bağlılığını zayıflatmakta ve moral sorunlarına yol açmaktadır.

Özlük Hakları ve Sosyal Güvence Problemleri

Uzman çavuşların özlük sorunları temelde **kadrosuzluk, emeklilik ve tazminat eşitsizliği, nakil/lojman sorunları** ile **sağlık-güvencenin yetersizliği** vb. olarak özetlenebilir.

- **Kadrosuzluk ve iş güvencesi:** Uzman çavuşlar 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanunu'na göre sözleşmeli istihdam edilir; Devlet Memurları Kanunu'na (657) tabi değildir. Ayrıca 926 sayılı TSK Personel Kanunu da subay-astsubaylar için düzenlenirken, uzman çavuşlar bu kanunun kapsamı dışında kalır. Bu nedenle uzman çavuşlara memur kadrosu garantisi verilmemiştir. Somut talepleri arasında "Uzman çavuşların kademeli olarak kadroya geçirilmesi" ve "657 kapsamında memur statüsüne alınması" yer alır. İstihdamın sözleşmeli değil kadrolu hale gelmesi, mesleki güvenceyi sağlayacak temel beklentidir. (Örnek: 2021 Torba Kanun'da uzman erbaş derneği kurulmuş olsa da, uzman çavuşlar hâlâ muvazzaf memur kadrosuna geçememiştir.)

- **Emeklilik ve ikramiye:** 2016'daki değişiklikte uzman çavuşların görevde kalma süresi uzatılmış (45 yaş / 52 yaş sınırı) ancak intibak (emeklilik hakları) sistemine uyum tam olarak sağlanmamıştır. Uzun yıllar hizmet vermiş uzman çavuşların emeklilik hesaplamalarında 657 ve 5434 sayılı memur emeklilik sistemine entegrasyon yapılmamış; ikramiye ve emekli aylıkları memur/astsubay seviyesinin altında kalmıştır. Talepler arasında emeklilik yaşının 45'ten 55'e çekilmesi, ikramiye katsayısının yükseltilmesi, Emekli Sandığı intibakı sayılmaktadır. Halen *ortak sosyal güvence* altyapısı kural açısından eksiktir.

• **Tayin ve lojman:** Uzman çavuşların tayin kriterleri mevcut kanunlarda açıkça tanımlanmamıştır. Sık naklen tayin, aile bütünlüğünü zedeler; eş durumu ve çocuk eğitimi göz önüne alınmadığından aileleri zor durumlara düşer. Talepleri arasında eş/çocuk durumuna göre objektif puanlama ile tayin, riskli bölgelere uzun süreli görevlendirmelerin kısıtlanması, lojman hakkının eş ve çocuk sayısına göre artırılması vardır. Adaletli lojman tahsisi ve aile birleşimi prensibi önemli isteklerdir.

• **Sağlık ve sözleşme feshi:** Uzman çavuşların sözleşmeleri "görevde başarısız olma" veya "kendisinden istifade edilememe" gibi gerekçelerle feshedilebilmektedir. Sağlık raporu alarak görevi bırakanlar genelde memur statüsüne geçememekte ve emeklilik haklarını kaybetmektedir. Talep edilen haklar arasında; hastalık/yaralanma durumunda ücretsiz izin veya malûliyet emekliliği hakkı tanınması, sağlık sorunu nedeniyle ayrılan uzman çavuşların toplu yerleştirilmesi yer almaktadır. Kısacası, "sağlık nedeniyle sözleşme feshi" yasaklanmalı, malûliyet halinde tam maaş garantisi sağlanmalıdır.

Bu sorunlar ve talepler, Meclis'te de yankı bulmuştur. Uzman Çavuşlar, **Temud** (Türkiye Emekli Uzman Erbaşlar Derneği) ve benzeri sivil dernekler çevresinde örgütlenmiş; ayrıca "Uzmanlar Federasyonu" gibi platformlarda temsil edilmeye çalışılmıştır. Sosyal medyada ise Twitter/X başta olmak üzere Facebook gruplarında aktifler. Bazı figürler (ör. Ali Tilkici) X üzerinden girişimlerde bulunmuş, #UzmanÇavuş gibi etiketlerle talepleri duyurmuşlardır. Kampanyalarını duyurmak için sosyal medyayı etkin kullanmaları, büyük medya ilgisi çekmelerine katkı sağlamıştır.

TBMM'de de bazı milletvekilleri Uzman Çavuşların hak arama mücadelelerine destek vermiştir; örneğin dönemin AK Parti Grup Başkanvekili İsmet Yılmaz'ın Uzman Çavuşların özlük haklarıyla ilgilenen çalışmalara destek verdiği kaydedilmiştir (TEMUD, 2024). Uzman Çavuşlarla ilgili Meclis çalışmalarında hem önergeler hem soru önergesi bulunur. Örneğin 2024'te Yeniden Refah Partisi milletvekili Doğan Bekin, uzman çavuşların hizmet sürelerinin 7 yıla çıkarılmasının hak kaybına yol açtığını belirten yazılı bir soru önergesi vermiştir. Bekin'in önergesinde, söz konusu yasal değişikliğin kazanılmış hakları elinden aldığı ve görevden ayrılan Uzman Çavuşların kamuya atanamadığı belirtilmiştir (Millinizam, 2024). Ayrıca STK temsilcileri zaman zaman Meclis komisyonlarında görüşmeler yapmıştır. TBMM Genel Kurulu'nda da zaman zaman Uzman Çavuşları gündeme taşıyan konuşmalar duyulmaktadır. Ancak halen Uzman Çavuşları doğrudan ilgilendiren özel bir yasa tasarısı veya kapsamlı kanun teklifi çıkarılmış değildir, ayrıca yerel yönetimlerde veya büyük STK'larda Uzman Çavuş kökenli çok sayıda siyasi lider ya da temsilci bilinmemektedir. STK'lar da konuyu gündemde tutmaya çalışmaktadır; 2021'de uzman erbaş derneklerine yapılan eklemeye emekli uzman erbaşlara temsil hakkı verilmiş, TEMUD gibi dernekler oluşmuştur. Özetle, sivil siyasette görünürlükleri sınırlı kalmıştır. Son yıllarda bilhassa temsilci konumundaki STK'ların bir takım siyasi partilerin uzantısı gibi hareket etmesi, Uzman Çavuşların hak mücadelesine zarar verici niteliktedir. Sonuç olarak uzman çavuşların talepleri hâlâ tam anlamıyla karşılanmamış, sosyal medya üzerinden başlatılan kampanyalar ve etiketler (#UzmanÇavuşlaraKadro vb.) ile gündemde tutulmaya çalışılmaktadır.

Anahtar Parti Çözüm Önerileri

Yukarıdaki sorunları gidermek için atılması gereken adımlar şunlardır

1. Statü ve Kadro Güvencesi

Uzman çavuşluğun temel sorunlarından biri, sözleşmeli istihdam modeli nedeniyle uzun vadeli iş güvencesinin sağlanamamış olmasıdır. Belirsizlik içeren sözleşme sistemi, hem mesleki bağlılığı hem de birlik içi motivasyonu olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle uzman erbaşlıkta kademeli ve güvenli bir kadroya geçiş modeli oluşturulması, profesyonel ordunun yapısal temelini güçlendirecektir. Ayrıca sağlık gerekçeleriyle sözleşme fesihleri ciddi mağduriyet yaratmakta, kadın personelin gebelik/doğum sürecinde yaşadığı sorunlar da iş güvencesi açısından yeniden düzenlemeyi zorunlu kılmaktadır.

Öneriler:

- Uzman erbaşlıkta **kademeli kadro modeli** uygulanmalıdır:
İlk **3 yıl**: Sözleşmeli *deneme dönemi*.
3–6 yıl arası: Disiplin dışı feshlerde mutlaka **İdari ve yargısal denetim** şartı.
6. yıl sonunda: Uzman çavuşların muvazzaf **kadrolu statüye geçişi**.
- Meslekte **10 yılı** tamamlayanlara, talep etmeleri halinde **polis, AFAD, belediye güvenlik birimleri vb. sivil kurumlara KPSS'siz geçiş hakkı** tanınmalıdır.
- **Hastalık veya görev yaralanması** nedeniyle sözleşme feshi yasaklanmalıdır. Bu durumda personel idari görevlere atanmalı ya da **tam maaşla maluliyet emekliliği** sağlanmalıdır.
- **Gebelik ve doğum döneminde fesih** kesin olarak yasaklanmalı; 657 sayılı Kanundaki tüm doğum-süt izinleri aynen uygulanmalıdır.
- Bu düzenlemeler hem **iş güvencesi** hem de **cinsiyet eşitliği** açısından zorunludur.

2. Maaş, Tazminat ve Emeklilik Reformu

Mevcut ücret yapısı, uzman çavuşların görev riski ve mesai yükü ile orantılı değildir. Özellikle terörle mücadele ve hudut görevleri gibi yüksek riskli alanlarda çalışan personelin tazminatları kalıcı hale getirilmeli, emeklilik yapısı ise 5434 sayılı Emekli Sandığı sistemine uyumlu hale getirilmelidir.

Öneriler:

- Uzman erbaş maaşları **insani ve adil bir seviyeye** çekilmelidir.
- Terör ve hudut bölgelerinde görev yapan personele **taban maaşın %15–40'ı aralığında kalıcı risk tazminatı** verilmelidir.
- **Eş ve çocuk yardımları** artırılmalıdır.
- Uzman erbaşlar, 5434 sayılı Emekli Sandığı mevzuatına **tam intibak** ettirilmelidir.
- En az **10 yıl hizmet + operasyonel görev** kriterini karşılayanların **emeklilik yaşı 45'ten 40'a** düşürülmelidir.
- **İkramiye katsayıları**, astsubay seviyesine eşitlenmelidir.
- Görev maluliyeti halinde personel için **tam maaş + ikramiye** güvencesi sağlanmalıdır.
- Sağlık, maluliyet ve emeklilik süreçlerinde; idari ve tıbbi kurulların karar verme süreleri hızlandırılmalı, personelin **itiraz ve başvuru hakları** genişletilmelidir.

3. Aile, Tayin ve Lojman Politikaları

Uzman erbaşların sık tayin edilmesi, aile bütünlüğu, ekonomik planlama ve çocukların eğitim uyumunda ciddi sorunlara yol açmaktadır. Aile merkezli, objektif ve risk-temelli bir tayin ve lojman sistemi oluşturulması hem personel bağını hem kurum etkisini artıracaktır. Ayrıca görev sonrası psikososyal destek mekanizmalarına ihtiyaç bulunmaktadır.

Öneriler:

- Tayinlerde **objektif puanlama sistemi** uygulanmalıdır:
Eş durumu,
Çocukların eğitim durumu,
Görev bölgesi riski,
Kıdem ve hizmet süresi.
- Riskli bölgelere yönlendirilen personelin **uzun süreli görevlendirmeleri sınırlandırılmalıdır**.
- Lojman tahsisinde; **çocuk sayısı, bölge riski ve kıdem** temel kriterler olmalıdır.
- Aile birliğinin korunması için **eş mazereti tayini** düzenlemesi genişletilmelidir.
- Görev sonrası uzman erbaşlar için **psikolojik danışmanlık, rehabilitasyon ve travma sonrası destek birimleri** kurulmalıdır.
- Ağır operasyon bölgelerinde görev yapan personele **zorunlu dinlenme ve rotasyon izinleri** verilmelidir.
- Tedavi süreçlerinde **maaş ve sigorta kesintisi olmamalıdır**.

4. Kariyer Gelişimi ve Mesleki Yükselme

Uzman erbaşların kariyer gelişimi sınırlıdır ve yükselme imkânları yetersizdir. Bu durum, mesleğin cazibesini düşürmekte ve motivasyon kaybına yol açmaktadır. Kariyer basamaklarının çeşitlendirilmesi ve sivil kurumlara geçiş kolaylıkları profesyonelleşmenin önemli bir parçasıdır.

Öneriler:

- Her kuvvette uzman çavuşlar için **yıllık en az %10 astsubaylığa geçiş kotası** belirlenmelidir.
- Tüm geçiş sınavları şeffaf, objektif ve ölçme-değerlendirme standartlarına uygun yapılmalıdır.
- Uzman çavuşların belediye zabıta, itfaiye, AFAD, ceza infaz koruma gibi birimlere **doğrudan geçiş için özel kontenjanlar** oluşturulmalıdır.
- Bu geçişlerde **KPSS şartı aranmamalıdır**.
- Uzman çavuşlara yönelik hizmet içi eğitimler (ilk yardım, lojistik, teknolojik sistemler vb.) **ulusal yeterlilik sertifikalarına** dönüştürülmelidir.
- Milli Savunma Üniversitesi bünyesinde **"Uzman Çavuş Akademisi"** kurulmalı; liderlik, taktik, teknoloji ve saha eğitimi modülleri profesyonelleştirilmelidir.

5. Veri, Şeffaflık ve İtiraz Mekanizmalarının Güçlendirilmesi

Uzman erbaşlar hakkında düzenli veri üretilmemesi, sağlıklı politika üretimini engellemekte; disiplin, atama ve fesih süreçlerinde şeffaflık sorunu oluşmaktadır. Kurumsal denetimin güçlendirilmesi, personel haklarını koruyan bir yönetim modelinin temel unsurudur.

Öneriler:

- Uzman erbaşlara ilişkin veriler (sayı, görev bölgeleri, yaralanma/maluliyet oranları, fesih sebepleri) **her yıl kamuoyuna açıklanmalıdır.**
- Tüm atama, disiplin ve sözleşme fesih işlemlerinde **İdari gerekçe sunma zorunluluğu** getirilmelidir.
- Personelin bu kararlara **itiraz edebilmesi için 30 günlük üst denetim mekanizması** kurulmalıdır.
- İdari yargıda uzman erbaşlara ilişkin işlemler **ivedi yargılama usulüne** tabi olmalıdır.
- Görevlendirme ve cezalandırma süreçlerine ilişkin **düzenli denetim raporları** hazırlanmalıdır.

6. Görev Tanımının Netleştirilmesi ve Askerî Hizmet Dışı İşlerin Kaldırılması

Uzman erbaşların asli görevleri, askerî nitelikli faaliyetlerdir. Buna rağmen birçok birlik ve karargâhta temizlik, çay servisi, taşıma, yükleme ve bakım-onarım gibi askeri olmayan görevlerde kullanılmaktadırlar. Bu hem personelin moralini zayıflatmakta hem de profesyonel askerliğin doğasına aykırıdır. Uzman erbaşların, görev tanımında yer almayan işlerde görevlendirilmesi tamamen kaldırılmalıdır.

Öneriler:

- TSK İç Hizmet Yönetmeliği'ne **"Uzman Erbaş Görev Tanımı"** maddesi eklenmeli, askerî hizmet dışı işlerde uzman erbaş çalıştırılması açıkça yasaklanmalıdır.
- Birliklerde faaliyet gösteren temizlik, bakım-onarım ve idari destek işleri için **"Sivil Destek Personeli Kadroları"** oluşturulmalıdır.
- Genelkurmay seviyesinde **"Destek Hizmetleri Sınıfı"** kurulmalı; askerî olmayan işler profesyonel işçiler tarafından yürütülmelidir.
- Birliklerde yapılması gereken temizlik, bakım-onarım, kalorifer ateşçiliği, yemekhane ve kantin işleri için **sivil personel alımı** yapılmalıdır.
- Bu uygulama, hem uzman erbaşların görev yükünü hafifletecek hem de ülke genelinde **istihdama katkı** sağlayacaktır.
- Sivil destek hizmetleri için İŞKUR ile **kurumsal protokol** yapılarak personel temini kolaylaştırılmalıdır.
- Uzman erbaşın askerlik niteliğini zayıflatan görevlendirmeler tespit edildiğinde, **yüksek disiplin ve idari yaptırım süreçleri** işletilmelidir.

7. Eğitim Süresinin Uzatılması: En Az Bir Yıllık Uzman Erbaş Meslek Okulu

Mevcut durumda uzman erbaşlar, yalnızca 3 aylık kısa süreli bir eğitim programından sonra birliklere atanmakta; bu ise hem güvenlik hem de kalite açısından ciddi riskler doğurmaktadır. Operasyon bölgelerinde yaşanan kayıpların bir bölümü, yetersiz eğitim ve deneyimle ilişkilendirilmektedir.

Öneriler:

- “Uzman Erbaş Meslek Okulu” vb. bir eğitim kurumu kurulmalı gerekmesi halinde MSÜ veya JSGA içinde teşkilatlandırılmalı; temel ve ileri seviye askerlik eğitimini içeren program **en az 9–12 ay** sürmelidir.
- Müfredatta; meskûn mahal harekâtı, ileri atış teknikleri, yakın savunma, ilk yardım, operasyon psikolojisi, fiziksel dayanıklılık, EYP/tuzak farkındalığı, teknoloji ve iletişim sistemleri gibi ileri modüller yer almalıdır.
- Eğitim sonunda **zorunlu mesleki yeterlilik sınavı uygulanmalı**, başarısız olanlar diğer kamu istihdam alanlarına yönlendirilebilmelidir.
- Uzman erbaş olarak atanma, **yalnızca bu okuldan başarıyla mezun olanlara** açık olmalıdır.

8. Kademeli Görev Başlangıcı Modeli

Yeni göreve başlayan uzman erbaşlar, kısa eğitim süreci nedeniyle doğrudan riskli bölgelere gönderilmekte; bu ise hata, zayıf ve moral kayıplarını artırmaktadır. Profesyonel orduların çoğunda uygulanan “kademeli görev uyum modeli”, Türkiye için de gerekli hale gelmiştir.

Öneriler:

- Uzman erbaşlar mezuniyet sonrası ilk görev yılında **düşük riskli birliklerde** görevlendirilmelidir.
- İkinci yıl itibarıyla personel **kıdemli bir astsubay denetiminde** operasyonel bölgelere geçmelidir.
- Terörle mücadele bölgeleri için **yeterlilik test puanı**, fiziksel dayanıklılık, atış başarımları ve psikolojik uygunluk kriterleri zorunlu hale getirilmelidir.
- Operasyonel görevlere geçiş, **kademeli, şeffaf ve standartlaştırılmış** bir sistem çerçevesinde gerçekleştirilmelidir.

9. Kariyer ve Statü Yapısının Güçlendirilmesi

Uzman erbaşların yükselme ve mesleki ilerleme imkanları sınırlıdır. Bu durum hem kurumsal motivasyonu hem de personelin uzun vadeli bağlılığını olumsuz etkilemektedir.

Öneriler:

- En az 5 yılını dolduran uzman erbaşlar için **astsubaylığa geçiş kotası** yıllık en az %10 olarak belirlenmeli; geçiş sınavları şeffaf ölçme-değerlendirme süreçlerine bağlanmalıdır.
- Uzman erbaşlar için **kıdemli uzman, başuzman ve eğitmen uzman** gibi ara kadrolar oluşturulmalıdır.
- Uzman erbaşların sivil güvenlik alanlarına (AFAD, belediye zabıta, emniyet yardımcı kadroları, ceza infaz koruma vb.) **KPSS’siz geçiş imkânı** sağlanmalıdır.
- Hizmet içi eğitimlere katılım ve alınan sertifikalar, hem askerî görevde hem de sivil geçişlerde **ek puan** olarak değerlendirilmelidir.

10. Eğitim – Görev – Sağlık Güvencesi Entegrasyonu

Uzman erbaşların eğitim eksikliği, görev yükü ve sağlık riskleri arasında güçlü bir bağ bulunmaktadır. Özellikle kazan ateşiliği, ağır işler ve askerî görev dışı işler, sağlık sorunlarını artırmakta ve maluliyet oranını yükseltmektedir.

neriler:

- Ağır ve riskli görevlerde çalışan uzman erbaşlara **filili hizmet zammı** uygulanmalıdır.
- Sağlık nedeniyle sözleşme fesiherleri tamamen kaldırılmalı; bu durumda personel idari görevlere geçirilmeli veya **tam maaşla maluliyet** kararı verilmelidir.
- Görev kaynaklı travma ve stres bozukluklarının önlenmesi amacıyla **gizli psikososyal destek birimleri** kurulmalıdır.
- Operasyon sonrası **zorunlu rehabilitasyon ve dinlenme süreleri** tanımlanmalıdır.

11. Kurumsal Planlama ve Denetim Yapısının Güçlendirilmesi

Uzman erbaş insan kaynağına yönelik stratejik bir planlama bulunmaması, uzun vadede personel hareketliliğini ve örgüt verimliliğini zayıflatmaktadır.

neriler:

- TSK tarafından **10 ve 20 yıllık uzman erbaş projeksiyonları** hazırlanmalıdır.
- Lojistik, destek, muharip ve operasyonel birimler için ayrı ayrı **iş yükü analizleri** yapılmalıdır.
- Disiplin ve görevlendirme süreçlerinde uzman erbaşların haklarını koruyan **denetim ve şikyet mekanizmaları** kurulmalı; görevlendirmeler şeffaşlaştırılmalıdır.
- Görev dışı işlerde uzman erbaş kullanıldığı tespit edildiğinde, birlik komutanlıklarına **idari sorumluluk** yüklenmelidir.

Hukuki ve Toplumsal Dayanak

• **Hukuki Meşruiyet:** Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın eşitlik (m.10), sosyal güvenlik (m.60), kamu hizmetine girme (m.70) ve kamu görevlileri rejimi (m.128) maddeleri doğrultusunda; sözleşmeli personelin statüsü, uzun süreli hizmeti ve yüksek riskli görevi dikkate alınarak kadro güvencesinin sağlanması, meşru bir taleptir. Uzman erbaşların 657 sayılı Kanun kapsamı dışında olması ve özel kanuna tabi olması, kadro eksikliği ve ayrımcılık yaratmaktadır.

• **Karşılaştırmalı Hukuk:** ABD, Almanya ve Fransa'da ordular tamamen profesyonel olup askerler kadrolu istihdam ve bütüncül emeklilik haklarına sahiptir; sözleşmeli kısa süreli istihdam sınırlıdır. Türkiye'de benzer bir modele geçiş, personel tutma ve operasyonel verimlilik açısından uzun vadede maliyetleri düşürecek ve nitelikli personelin orduya bağlılığını artıracaktır.

• **Toplumsal Gerekçe:** Uzman avuşlar, düşük maaş, belirsiz gelecek ve aile bütünlüğünü zedeleyen tayinler nedeniyle sosyal medyada yoğun kampanyalar yürütmekte (#Uzmanavuşlar, #UzmanavuşlaraKadro). Bu taleplerin karşılanması hem toplumda adalet duygusunu güçlendirecek hem de ordu içinde moral ve motivasyonu artıracaktır.

Uzman Erbaşlar: Sorun–Mevzuat Boşluğu–Beklenti–özüm Önerileri Tablosu

SORUN ALANI	MEVZUAT BOşLUğu / YAPISAL EKSİKLIK	PERSONELİN BEKLENTİSİ	ANAHTAR PARTİ ÇÖZÜM ÖNERİLERİ
1. Statü ve Kadro Güvencesi	3269 sayılı Kanun yalnızca sözleşmeli istihdam öngörmekte; 657 ve 926 sayılı kanunlarla uyum yok. Sağlık ve doğum nedeniyle fesih açık bir mağduriyet alanı.	Kadrolu istihdam, mesleki güvence, sağlık nedeniyle fesih yapılmaması, kadın personelin korunması.	Kademeli kadro modeli: 3 yıl sözleşme, 6. yılda kadro; sağlık/doğum nedeni ile fesih yasağı; 10 yılını dolduranlara KPSS’siz sivil güvenlik kadrolarına geçişi.
2. Maaş ve Tazminatlar	Riskli görevler için tazminat düzenlemeleri süreklilik taşıyor. 5434 Emekli Sandığı intibakı yok.	Adil maaş, kalıcı risk tazminatı, eş/ocuk yardımı artışı.	Taban maaşın %15–40’ı arasında kalıcı risk tazminatı; eş/ocuk yardımlarının artırılması; maaşların insani düzeye çekilmesi.
3. Emeklilik ve İkramiye	Emeklilik sistemi 5434 ile uyumlu değil; ikramiye katsayıları düşük, maluliyet süreçleri karmaşık.	Astsubay seviyesinde emeklilik; erken emeklilik, maluliyette tam maaş.	5434’e tam intibak; 10 yıl + operasyon görevi ile emeklilik yaşının 40 olması; tam maaş + ikramiye güvencesi; süreçlerin hızlandırılması.
4. Aile – Tayin – Lojman	Tayin kriterleri muğlak; eş durumu düzenlemesi yetersiz, lojman öncelik sistemi net değil.	Aile birliğinin korunması; ocuk eğitimi dikkate alınması, adil lojman sistemi.	Objektif puanlama sistemi; bölge riskine göre rotasyon sınırı, ocuk sayısı ve risk puanına göre lojman; psikolojik destek ve travma sonrası bakım.
5. Görev Tanımı ve Askerî Olmayan İşler	İ Hizmet Kanunu ve yönetmeliklerde uzman erbaş için net bir görev tanımı bulunmuyor.	Temizlik, ay, kalorifer, taşıma gibi işlerden muaf tutulmak; askerî görev yapma onuru.	İ Hizmet Yönetmeliği’ne “Uzman Erbaş Görev Tanımı” eklenmesi; bu işler için sivil personel istihdamı, “Destek Hizmetleri Sınıfı” kurulması; uygunsuz görevlendirmede disiplin yaptırımı.
6. Eğitim Süresinin Yetersizliği	Mevzuat 3 aylık kısa eğitimle uzman erbaş teminine izin veriyor.	En az bir yıl süreli profesyonel eğitim; operasyonel yeterlilik.	9–12 aylık “Uzman Erbaş Meslek Okulu”; ileri taktik, atış, EYP farkındalık, psikoloji ve teknoloji eğitimleri; zorunlu yeterlilik sınavı.

7. Kademeli Görev Başlangıcı Eksikliği	Yeni personelin doğrudan riskli bölgelere gönderilmesini engelleyen hiçbir düzenleme yok.	İlk yıl düşük riskli görev; tecrübeli astsubay nezaretinde uyum dönemi.	1. yıl güvenli birliklere atama; 2. yılda kıdemli astsubay rehberliği; operasyon bölgeleri için uygunluk testleri.
8. Kariyer ve Statü Yollarının Dar Olması	Astsubaylığa geçiş kontenjanı sınırlı; ara rütbeler yok, sivil geçiş mekanizmaları yetersiz.	Açık ve yükseltilebilir bir kariyer sistemi; sivil kurumlara geçiş hakkı.	Astsubaylığa yıllık %10 kota; kıdemli uzman-başuzman-eğitmen uzman kadroları; KPSS'siz sivil güvenlik geçişleri, sertifikalara ek puan.
9. Eğitim – Görev – Sağlık Entegrasyonunun Eksikliği	Görev dışı işler, ateşçilik vb. ağır görevlerin sağlık yönetmeliğinde karşılığı yok; maluliyet koruması sınırlı.	Sağlık güvencesi, travma sonrası bakım, görev kaynaklı hastalıklarda güvence.	Fili hizmet zammı; sağlık nedeniyle fesih yasağı, gizli psikososyal destek birimleri; operasyon sonrası rehabilitasyon zorunluluğu.
10. Sivil İstihdam Gerekliliği	Askerî olmayan işler için personel alımı yapılmadığı için yük uzmanlara biniyor.	Uzmanların asker gibi görev yapması; ağır işlerden arındırılması.	Temizlik, ateşçilik, bakım-onarım vb. işler için sivil personel alımı; İŞKUR protokolü, istihdama katkı sağlayan destek modeli.
11. Kurumsal Planlama ve Denetim Eksikliği	Uzman erbaşlara ilişkin veri üretilmiyor; planlama yok, şeffaf denetim mekanizması yetersiz.	Hakkaniyetli görevlendirme; disiplin süreçlerinde denetim.	10–20 yıllık uzman erbaş projeksiyonları; iş yükü analizleri, atama/disiplin süreçlerinde şeffaf denetim; hatalı görevlendirmede komutana sorumluluk.

Sonuç

Uzman çavuşlar, Türk Silahlı Kuvvetleri'nin eğitimli ilk kademe insan gücünü oluşturan, yüksek riskli görevlerde yer alan ve özveriyle çalışan personeldir. Mevcut sözleşmeli yapı, hukuki statü belirsizliği ve yetersiz sosyal haklar, hem personel huzurunu hem de ordunun verimliliğini olumsuz etkilemektedir. Karşılaştırmalı örneklerden de görüldüğü gibi, modern ordularda tüm askerlerin kadrolu ve bütüncül sosyal güvenlik sistemine tâbi olması, hem insan kaynağı sürekliliği hem maliyet etkinliği açısından önemlidir. Anahtar Parti'nin önerileri, uzman çavuşların statü güvencesi, eşit tazminat-emeklilik hakları, aile/lojman desteği ve kariyer geçişleri başta olmak üzere kapsamlı bir iyileştirme paketi sunmaktadır. Bu sayede uzman çavuşların memnuniyeti artacak, TSK'nın profesyonelleşme süreci güçlenecektir.

Kaynakça

- TEMUD (2024). "Ziyaretler". <https://www.temud.org.tr/haberler/detay/tbmm-de-kahraman-uzman-cavuslarin-ozluk-haklari-icin-mucadeleye-devam-saat-zaman-mefhumu-gozetmeksizin-magduriyetler-giderilene-kadar-calisacagiz#:~:text=TBMM%E2%80%99de%20Kahraman%20Uzman%20%C3%87avu%C5%9Flar%C4%B1n%20%C3%B6zl%C3%BCk,haklar%C4%B1%20i%C5%A7in%20m%C3%BCcadeleye%20devam%20Say%C4%B1n>
- Özgen, C. (2011). Türk Silahlı Kuvvetleri'nde Profesyonelleşme alışmaları. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 13(1), 192-208.
- M5, (2025). "Fransa'da zorunlu askerlik tartişmaları ve Macron'un "sivilleri seferber etme" planı" <https://m5dergi.com/genel/fransada-zorunlu-askerlik-tartismalari-ve-macronun-sivilleri-seferber-etme-plani/#:~:text=1997%20y%C4%B1l%C4%B1nda%20zorunlu%20askerlik%20uygulamas%C4%B1n%C4%B1n,200%20askerin%20g%C3%B6revlendirilmesi%20bekleniyor>
- Deutschland, (2025). "Zorunlu askerliğe dönüş mü?" <https://www.deutschland.de/tr/topic/politika/zorunlu-askerlik-almanya-bundeswehr-guvenlik-politikasi#:~:text=Bundeswehr%E2%80%99in%20yakla%C5%9F%C4%B1k%20200,ula%C5%9Faca%C4%9F%C4%B1%20ifade%20ediliyor>
- İl Sivil (2021). "2847 sayılı Kanunda Yapılan Değişiklikle Türkiye Uzman Erbaşlar Derneği Kuruldu" <https://siviltoplum.gov.tr/ankara/2847-sayili-kanunda-yapilan-degisiklikle-turkiye-uzman-erbaslar-dernegi-kuruldu#:~:text=5%20Mart%202021%20tarihli%20ve,%C3%BCzerinde%20de%20%C3%B6nemli%20de%C4%9Fi%C5%9Fiklikler%20yap%C4%B1ld%C4%B1>
- Sayan Özkal, İ.-Özgür, E. (2018). "Askeri Personel Sisteminde Değişim". Yasama Dergisi, 38, ss. 5-17
- Erdim, A. K. (2021). "Uzman erbaşların ast-üst isyanı: Erlerde bile var, bizde yok. Tazminatta, görev dağılımında sorun oluyor" <https://www.indyturk.com/node/312321/haber/uzman-erba#:~:text=Uzman%20erba%C5%9Flar%2C%20100%20bini%20a%C5%9Fan,TSK%29%20ana%20g%C3%B6vdesini%20olu%C5%9Fturuyor>

UZMAN ÇAVUŞLARIN STATÜSÜ

Sorunlar, Karşılaştırmalar ve Reform İhtiyacı

2025

DURUM RAPORU

Uzman çavuşlar, TSK'nın en zor görevlerini üstlenen ancak statü ve haklar bakımından ciddi eşitsizliklerle karşılaşan personeldir. Anahtar Parti, bu raporda kadro güvencesi, emeklilik intibakı, risk tazminatı, tayin-lojman adaleti ve kariyer geçiş imkanları gibi somut çözüm önerileriyle uzman çavuşların haklarını güçlendirmeyi ve kurumsal aidiyeti artırmayı hedeflemektedir.



ORTAK AKIL İLERİ TÜRKİYE



ANAHTAR PARTİ

AR-GE ve PARTİ İÇİ EĞİTİM OKULU BAŞKANLIĞI



anahtararge



anahtararge

Hilal Mah. Rabindranath Tagore Cd.

No:66, 06550 Çankaya – Ankara – Türkiye

www.anahtarparti.org | arge@anahtarparti.org