

E U R O S A I
SAYIŞTAY DENETİMİNDEN SONUÇ ALINMASI
SEMİNERİ
27 - 29 Mayıs 1992, İSTANBUL

Avrupa Topluluğu

Sayıştayı

T.C. Sayıştay Başkanlığı

**Önemli Denetim Alanlarının Seçimi,
Denetim Sonuçlarının Duyurulması
ve Personelin Niteliği
konuları açısından**

Sayıştay Denetiminden Sonuç Alınması

SENTEZ BİLDİRİ

ÖNEMLİ DENETİM ALANLARININ SEÇİMİ, DENETİM SONUÇLARININ DUYURULMASI ve PERSONELİN NİTELİĞİ GİBİ KONULARA AĞIRLIK VERİLEREK SAYIŞTAY DENETİMİNDEN SONUÇ ALINMASI

GİRİŞ

1. EUROSAT'ın 34 üyesinden 26'sı gönderilmiş olan anket formlarına cevap vermişlerdir. Yüksek Denetim Kurumlarının (YDK) her ülkede farklı iktisadi, siyasi, sosyal ve kültürel ortamlarda çalışmakta olduğu gözönüne alındığında, belli temel konularda hemfikir olunduğunu görmek raportörler için memnuniyet verici olmuştur. Ancak bazı durumlarda gerek yanıtlama şekli ve gerekse yanıtların içeriği bariz farklılıklar göstermiştir. Raportörler her YDK için açıkça anlaşılabilir ve herbirine tatbik edilebilecek bir anket hazırlamaya özen göstermişlerdir. (Bu amaçla hazırlanan bir taslak değişik ülkelere mensup 8 kişi tarafından incelenmiştir.) Buna rağmen, EUROSAI üyeleri arasında hem kavramsal boyutta hem de uygulamada farklılıklar olduğu görülmüştür. Raportörler, Mayıs 1992'deki seminerde tartışmalara konu olabilecek bazı noktaları aydınlatmak için anket sorularına verilen cevapları özetlemekte yarar görmüşlerdir.

YDKların Statüsü ve Rolü

2. 1990 yılında Madrid'de gerçekleştirilen ilk EUROSAI kongresinde belirlenen konular çerçevesinde hazırlanan anket 4 kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda, anketi cevaplayanlar arasında ortak bir zemin oluşturulmaya çalışılmıştır. YDKlar üzerine sorulan sorular ilginç karşılaştırmalı veriler oluşturmuştur. YDKların büyük çoğunluğu (26 dan 20 si) biryüzyıldan fazla, en eskisi ise beş hatta yedi yüzyıllıktır. (İsveç, İspanya, Portekiz, Fransa). Demek ki, kamu sektöründe dış denetim fikri, Avrupa siyasi sistemi için yeni değildir.

3. 1945 yılından beri YDKların 22 si, 1980 den beri de 16 sı, yapı ve işlevleri açısından kapsamlı değişiklikler geçirmişlerdir. Bu durum kamu sektörünü denetlemedeki dinamizmi göstermektedir. Söz konusu kapsamlı değişiklikler aynı zamanda üst düzey yetkililer ve politikacıların gerek denetleme konusuna verdikleri önemin, gerekse denetlemenin kamu sektörünün değişen ihtiyaçlarına uyması gerektiğine dair inancın bir göstergesidir. Bu bağlamda, seminere katılanlar için EUROSAI üyelerinin bütçelerinin yakın geçmişte gösterdiği artışı incelemek ilginç olabilir.

4. YDK ların statüleri açısından baktığımızda anket cevapları, YDK ların kendilerini Yasama Organına karşı sorumlu hissettiklerini göstermektedir. 26 Sayıştay'ın bütçesi parlamentoca onaylanmaktadır. Ancak 11 YDK için parlamento dışında diğer yetkili kurumlar da devreye girmektedir. 6 YDK için bu yetkili kurum Bakanlıklar olmaktadır. Bu son nokta YDK'ların bağımsızlığı açısından ortaya ilginç bir soru işareti çıkarmaktadır. Yargı Organı şeklinde kurulan Sayıştay'larda Başkan ve üyelerin seçimi Sayıştay'ların kendileri ve Yasama Organınca gerçekleştirilmektedir.

5. Diğer taraftan, memnuniyet verici olan, 21 YDK'ın çalışma programlarını hazırlarken, 18 YDK'ın da başkan ve üyeleri dışındaki denetim personelinin seçerken tamamen bağımsız olmalarıdır. EUROSAI üyeleri arasında Yürütmeden tamamen, Yasamadan da bir ölçüde bağımsız, ama yine de ona karşı mesul olan dış denetim kavramı kabul görmüştür. Seminere iştirak edenler, YDK'ların başarılı neticelere ulaşabilmeleri açısından bağımsızlık ve sorumluluk kavramlarının önemini tartışabilirler.

6. Anketimizde bağımsız dış denetim fonksiyonu ile ilgili sorulara verilen yanıtlar 14 YDK'ın iç denetim kuruluşlarıyla, diğer 14'ünün ise diğer dış denetim kuruluşlarıyla iş birliği halinde çalıştığını göstermektedir. Bu işbirliğinin niteliği ankette belirlenmemiştir. Bir anlamda bu işbirliği başka kuruluşların yaptığı çalışmaların sonradan YDK tarafından değerlendirilmesini ve yapılan denetimin bu sonuçlara dayandırılmasını mümkün kılacağı gibi, öte yandan YDK'ların gelecekteki denetimlerini bu kuruluşlarla ortak olarak gerçekleştirmelerini ve denetim sahasını daha formel bir şekilde bölüşmelerini sağlayabilir. Bu tür bir işbirliğinin ne kadar arzulanır olduğu ve bağımsızlığı zedeleme tehlikesi arzedip etmediği tartışılabilir. Seminere katılanlar, işbirliğine başvurmanın üstlenilen görevin verimliliğini ne ölçüde artırıp, yine aynı şekilde YDK'ın bağımsızlığını ne ölçüde kısıtlayabileceğini tartışmak isteyebilirler.

7. Bahsedilen konu ortaya bir soru çıkarmaktadır: YDK'lar denetim sonuçlarını nasıl tanımlıyor? İlk sorun denetlemenin ortak bir tanımını yapmakta çıkıyor. Denetleme işini süresi açısından incelersek, YDK'ların büyük çoğunluğu kaynaklarının büyük bölümünü a posteriori (sarftan sonra) denetime ayırıyorlar: 12 YDK kaynaklarının % 100 ünü, diğer 6 sı da % 80 inini a posteriori denetlemeye ayırıyorlar. YDK'ların a priori (sarftan önce) denetim için ayırdıkları zaman süresi oldukça farklı (% 0 ile % 100 arası) Katılımcılar bu iki denetim türü ile elde edilen sonuçlar arasında bir fark olup olmadığını ve istenilen sonuçlara bu iki denetim türü ile ne ölçüde ulaşılabilmediğini tartışabilirler.

8. Ankette YDK'lar (INTOSAI denetim standartlarının 34 ve 35. paragrafları uyarınca) gerçekleştirdikleri performans denetimi ve düzenlilik denetimi için bir oran belirtmek durumundaydılar. 9 YDK böyle bir oran veremediler. Bunun nedeni her iki denetleme türü arasında bir fark görmemele-ri miydi, yoksa genelde yapılan çalışmayı fazla etkilemediği için miydi?

9. Bir ayırım yapan 16 YDK için, gayet belirgin oranlar mevcuttur: 9 YDK'nın çalışmalarının büyük bölümü düzenlilik (regularity) denetimi iken, 2 si için oranlar eşit, kalan 5'i içinse performans denetimi daha fazladır. Bu sonuçlara göre, YDK'ların öncelik tanınması gereken denetleme türü üzerinde mutabakat olmadığı söylenebilir. Bu türlerden hangisi önce gelmelidir? Yapılan çalışmalarda hangisine öncelik verilmelidir? Eğer varsa, bunun denetlemeye olan etkileri nelerdir?

Önemine Göre Denetim Alanlarının Seçimi

10. Anketin 2. kısmı "Önemine Göre Denetim Alanlarının Seçimi" alt-başlığı idi. Belli bir zaman süreci içerisinde bütün denetim alanının taranması her zaman mümkün olmadığına göre, YDK'lar yıllık çalışma programlarında hangi alanı inceleyeceklerini ve hangi alana öncelik verip, ayrıntıyla ilgileneceklerini saptamak durumundadırlar.

2. Bölümde değişik YDK'ların öncelikli alanların seçimine ilişkin yaklaşımları incelenmeye çalışıldı. Bu yaklaşımlar için belirleyici iki önemli nokta; alanların hangi karar mekanizması kullanılarak seçildiği ve bu seçimler yapılırken hangi kriterlerin gözönüne alındığı idi.

11. 23 YDK da denetim alanlarının seçimini üst yönetim belirlemektedir. (Yargı kuruluşu şeklindeki YDK'larda üyeler üst yönetim kategorisine dahildir.) 9 YDK da üst yönetime ilaveten bu karar mekanizmasına merkezi koordinasyon kurulu, 10 YDK da da işi yürüten denetim ekibi katılmaktadır. Yanıtlardan anlaşılabacağı üzere, YDK'ların çoğunda önceliklerin saptanması ile ilgili kararlar denetlemeyi yürüten personelin de bir ölçüde söz sahibi olduğu üst düzey yönetimce belirleniyor. Katılımcılar, önemli denetleme alanlarının belirlenmesi için önceliklerin saptanması sürecine Denetçilerin de dahil edilmesini kaçınılmaz görüyorlar mı?

12. Daha teknik bir sorun, denetleme sahasının belirli alanlara ayrılmasıdır. YDK'ların büyük farklılıklar gösteren çalışma şekilleri, hiç şüphesiz Avrupa ülkelerinin siyasi yapılarındaki farklılıkları yansıtmaktadır. Raporörler bu yöntemlerin avantaj ve dezavantajlarına dair kesin sonuçlara gitmemişlerdir. Ancak, belli bir yöntemi savunmak isteyen katılımcılar memnuniyetle dinlenecektir.

13. Son olarak, YDK'lara hangi sıklıkta bütün denetleme alanını kapsayacak bir denetleme gerçekleştirdiklerini sorduk. Ortaya çıkan sonuçlara göre, YDK'ların çoğunluğu, heryıl denetleme alanının % 100 ünü ele alıyorlar. Ancak çoğu kez bu daha uzun zaman içerisinde gerçekleşiyor ve bazı durumlarda bütün denetim alanının kavranması hiçbir zaman gerçekleşemiyordu. Bir YDK'ın yaklaşımına göre ise yüksek risk ve yüksek parasal değere sahip denetim alanları her 4 yılda bir, daha düşük risk alanları her 8 yılda bir değerlendirilmeliydi. Bahsedilen yaklaşıma bakıldığında bu YDK için, denetlemenin amacının, önemli hataları esas alan bir denetim türü için bir tür güvence temin etmek olduğu anlaşılmaktadır.

14. Yine aynı konuda, YDK'lara önemli alanları tesbit ederken hangi kriterleri esas aldıkları ve bu kriterlerin kendileri için önem sırası sorulmuştur. Cevaplar oldukça büyük farklılıklar gösterdiğinden yorumlamaları da güçtür. Yine de ilk üç sırayı, parasal değerin, risk oranının ve konunun güncelliğinin oluşturduğu söylenebilir. Yine alınan yanıtlar (bk. Ek) YDK'ların kaynaklarının da en önemli faktörler arasında yer aldığını göstermektedir. Diğer sözügeçen kriterler arasında, denetleme sahasının hassaslığı, etkinlik sorunları ve de gayet ilginç olarak, 3. şahıslardan, kamu sektöründeki yanlışlar, yetersizlikler ve belirsizlikler üzerine elde edilen "enformasyon" gelmektedir.

15. Önemli alanların seçiminde Yürütme ya da Yasama organının taleplerini gözönüne alıp almadıkları sorulduğunda; YDK'ların 9 u Yürütme, 20 si de Yasama için olumlu cevap vermişlerdir. Gözönüne alınan diğer faktörler arasında, kamunun ilgisi veya şikayetleri geniş yer kaplarken, bir örnekte de "diğer sahalardaki uzmanlar" önemli faktör kabul edilmiştir. Yasamanın veya kamunun isteklerinin gözönüne alınmasının makul olduğu kabul edilmekle beraber, raportörler, Yürütmenin isteklerini nazarı itibare alan YDK'ların sayısının yüksek olduğuna dikkat çekerler.

Denetim Sonuçlarının Duyurulması (Kamuoyuna, Parlementoya ilgililerine)

16. Anketin 3. bölümünde "sonuçların kamuya duyurulması" alt konu incelendi. Seminere iştirak edenler, belli bir aşamada denetim sonuçlarını tanımlamak zorundadırlar. Elde edilen neticeler, sistemin zayıflıklarını, hata ve yolsuzlukları saptayıp, yerine düzeltici önlemler getiriyor mu? Denetlemenin neticesi, sadece denetleme yapılmış olmasına mı bağlıdır? gibi sorulara cevap bulunması gerekmektedir. Alınan sonuçların yazılı raporlara dönüştürülerek yayınlanması üstünde en çok durulması gereken konulardan biridir.

Alınan sonuçlara göre, 22 YDK denetim sonuçlarının belli kısımlarını yayınlamak zorunda olduklarını söylemiş ve bu yükümlülüğü yerine getirelikleri gözlemlenmiştir. Yayınlanan denetim sonuçlarının oran olarak % 1 ile % 100 arasında değiştiği belirlenmiştir. 7 YDK % 100 ünü, 7 si duruma göre % 50 ile % 100 ünü, 11'i ise % 40 ın altında bir kısmını yayınladığını belirtirken, 1 YDK bir oranlama yapmamıştır.

17. YDK ların denetim sonuçlarının yayınlanmasıyla ilgili olarak anketler incelendiğinde; raportörler YDK ların büyük çoğunluğunun genel yıllık rapor, belli konulara ilişkin özel raporlar ve klasik denetim sonuçlarının yer aldığı raporlar hazırladığını saptamışlardır. Az sayıda YDK da yargı kararı niteliğinde netice bildirmektedir.

18. Raportörlerin ilgiyle inceledikleri bir özellik, 7 YDK gibi bir çoğunluğun denetim sonuçlarını yukarıda belirtilenlerin dışındaki yöntemlerle kamuoyuna duyurmasıdır. Değişik türleri kullanan YDK temsilcilerinin bu konuda ayrıntılı bilgi verecekleri ümit edilmektedir.

19. YDK lara sonuçların duyurulması ile ilgili olarak, son 5 yıl içerisinde önemli değişiklikler geçirip geçirmedikleri sorulmuştur. Yanıtları, YDK ların büyük bir kısmının değişik sahalarda değişiklikler yaptığını göstermektedir: 15 YDK metin yapısı ve şekli ile ilgili, 11'i beyan sıklığı, 14'ü tarz ve üslup ile ilgili, 6 sı da diğer kısımlarda değişiklik yapmıştır. Bu veriler, YDK ların, daha başarılı sonuçlar elde etmek amacıyla bu konuya olan esnek ve toleranslı yaklaşımlarını sergilemektedir.

20. 23 YDK, denetim ön bulgularını denetlenen kurum ile görüşmekte ve bu görüşme sonucunda 19 YDK nihai sonuçlarını değiştirmektedir. Açıkçası denetçi ile denetlenen arasında ön çalışmalar üzerine kurulan diyalog denetleme sürecine ve neticesine etki etmektedir. Seminerimize katılanlar, bu diyalogun başlı başına bir denetim sonucu olduğuna inanabilir ve bu sonuçların açıklanmasını gündeme getirebilirler. 21 YDK bu tür tartışmaların bazen denetlenen kurumun uygulamalarında bir değişikliğe yol açtığını da ifade etmişlerdir.

21. Bu alt-başlık çerçevesinde Sayıştaylar denetimden elde edilen sonuçları açıklamanın değişik yolları olduğunu ve yukarıda bahsedilen "diyalog" tarzının bir yöntem oluşturduğunu tartışabilirler. 16 YDK takviye olarak basın toplantıları vs. düzenlemekte, 15 YDK gözlem ve neticelerin iletilmesinde diğer bazı yöntemleri kullanmaktadır. Bu da YDK ların konuya olan esnek yaklaşımlarının ve değişik yöntemlere olan açık tutumlarının göstergesidir. Katılımcılar, yeni prezantasyon ve iletişim yöntemlerini (ör. video, TV röportajları, Yasamada etkin şahıslara lobicilik faaliyetleri) tartışmayı faydalı bulabilirler.

22. Son olarak, ankette, denetim sonuçlarının açıklanmasının neticeleri incelemiştir. YDK ların açıklamalarına basın her zaman yer ayırmaktadır. (19 u için herseferinde, geri kalan içinse arasına olmak üzere) 26 YDK dan 24 ü tarafından kamuoyundan gelen sorular sözkonusudur. (5'i sıklıkla, 19'u arasına olmak üzere) Bu veri de, neticelerin başarılı aktarımına bir örnektir. Ancak neticelerin aktarılmış olması denetimin başarılı olmalarını gerektirmez.

23. Denetim sonuçlarının duyurulma yolları ile denetimden elde edilen sonuçlar arasındaki ilişki katılımcıların ilgiyle tartışabilecekleri bir tema olabilir.

Denetim Elemanlarında Nitelik

24. Seminer kapsamındaki son bölüm belki de en zor olanıdır. Personelin eğitim geçmişi, tecrübesi, mesleki eğitimi ve verimliliği, denetim sonuçları tartışılırken mutlaka gözönüne alınmalıdır. Bir YDK'nın elde ettiği sonuçların esas kaynağı denetçilerdir. Anketin son bölümünde, YDK'ların oldukça farklı olduğu düşünülerek çalıştırdıkları personelin nitelikleri üzerine karşılaştırmalı bir çalışma yapılmıştır.

25. Genelde üzerinde durulan kesim denetçiler olmakla beraber birinci soru her YDK'nın genel personel değerlendirmesini içermektedir. 29 personel barındıran en küçük YDK dan 3984 personele sahip en büyük YDK'a kadar alınan sonuçlar EK'te yayınlanmıştır. 13 YDK seçilmiş veya atanmış üyelere sahip yargı kuruluşu biçimindedir. İdari ve Destek Personelin toplam personele oranı % 7 ile % 57 arasında oldukça büyük fark göstermektedir. Bunun nedeni bazı YDK larda idari ve destek personelin içine değişik kademelerden çalışanların dahil edilmesidir. Örneğin, raportörlerden birine ait YDK da (Avrupa Topluluğu Sayıştay'ı) 9 dilde yapılacak çalışmaları yürütebilmek amacıyla geniş bir tercüman kadrosu çalışmaktadır. Oranların düşük olması ise destek kadronun YDK'nın kendine değil, diğer organlara bağlı olması ile açıklanabilir. 26 YDK için ortalama olarak hesaplanan % 29 dan sapmaların nedeni, seminerde gündeme getirilebilir.

26. Denetim personeli ile ilgili ilk üç soru, bu kişilerin eğitimleri üzerine büyük farklılıklar ortaya koymuştur. Soruları yanıtlayan 20 YDK içerisinde, denetim personelinin % 50 sinin üniversite veya eşdeğer diplomaya sahip oldukları, Sadece 5 YDK bünyesinde lisans-üstü eğitime veya profesyonel tecrübeye sahip personel bulunduğu saptanmıştır. Bu sonuçlar Yüksek Denetim Kurumlarının enazından mesleki ve akademik açıdan üstün niteliklere sahip personele verdikleri önemi ortaya koymaktadır. Bunun nedeninin denetçilerin üstlendiği işin bir gereği olup olmadığı tartışma konusu teşkil edebilir.

27. Denetçilerin eğitimi ile ilgili sorular, ençok bitirilen bölümün ekonomisi olduğunu, bunu muhasebeciliğin, hukukun ve denetimin takip ettiğini ortaya koymuştur. Değişik YDK lar içinde sayısı 24 ü bulan değişik dallarda eğitim görenler vardır. Bu soru ve bunu takiben yeni personel alınırken aranan vasıfları inceleyen soru, "denetçi" kavramının ne kadar geniş bir tanımlamaya girdiğini göstermektedir. Böylece karşımıza yeni bir soru çıkmaktadır. İyi bir denetim kadrosu kurmak için YDK lar hangi vasıfları şart koşmaktadır?

28. 26 YDK dan sadece 8 i personel alırken iş tecrübesi aradığını söylemiştir. Genelde YDK'lar denetçilerini mesleki eğitime kendileri yetiştirmektedir. Eğitimle ilgili sorulara alınan yanıtlar, YDK ların hem kurum içi hem de kurum dışı eğitime, hem denetime hem de diğer konulara büyük önem atfettiğini göstermektedir. 10 YDK mesleki eğitime ağırlık vermektedir. Genelde yeni işe girenler kişi başına bir haftada mevcut personelden fazla eğitim görmektedirler, yönetici kadro ise en az eğitim alan kesimdir. Bunun nedeni yönetici düzeyine gelenlerin mesleki bilgiye zaten sahip olduğunu kabul etmek olabilir. Acaba, aynı şekilde, yöneticilik vasıflarının sonradan kazanılmadığını yani doğuştan varolduğunu söyleyebilir miyiz?

29. YDK ların çoğu toplam bütçelerinin % 4 ünü eğitime ayırırlar. Bunun istisnası olan dört örnekte ise sırasıyla % 6, % 10, % 15,5'lık paylar görmektedir. Personel eğitimi de seminer için ilginç bir tartışma konusu olabilir.

30. Personelin kalitesi ve ürettikleri iş, yalnızca eğitimleri, tartıştıkları vasıflar ve mesleki eğitimi ile değil, aynı zamanda, sözkonusu personelin motivasyonu, işten edindikleri genel tatmin ve çalıştıkları ortamla da ilgilidir. Bu faktörler de, işin niteliğini ve niceliğini belirler. Toplam personel içerisinde her yıl çeşitli nedenlerle emekli olan ya da ayrılan personelin oranı bu faktörler için önemli bir göstergedir. YDK ların çoğu içerisinde bu oran % 0 ile % 10 arasında değişirken, çoğunda oran % 10 unun altındadır.

31. YDK lara denetim personelleriyle ilgili sorunları ve varsa bunların sıklık dereceleri sorulmuştur. En önemli iki sorun olarak, işe alma ve işte tutma sayılmıştır. Birkaç YDK motivasyon, tatmin, işverimi ve personelin kapasitesini de sorunlar arasında sıralamışlardır. Seminer esnasında benzer sorunları çözmeye çalışan YDK lar görüş alışverişinde bulunmayı yararlı bulabilirler.

32. 14 YDK, denetim personelini yaptıkları işin niteliğine ve niceliğine göre değerlendirme sistemini kullanmaktadır. Bu sistem genelde personelin terfi süresini belirlemek için kullanılırken, 5 durumda personelin parasal olarak ödüllendirilmesi, diğer 6 durumda ise memnun kalınmayan personelin işten çıkarılması için de kullanılmıştır. Bu konuda tecrübe sahibi YDK lar benzer bir sistem geliştirmemiş olan diğer YDK lara bilgi aktarmak isteyebilirler.

33. Son iki soru, yeni işe alınan personelin, (1.) mevcut personel ile (2.) önceden işe alınmış personel ile (3.) benzer vasıflara ve mesleki tecrübeye sahip diğer memurlar ile kıyaslanmalarını içermektedir. Yanıtların çoğu, her üç kıyaslama sonucunda yeni işe alınanların üstün olduğunu göstermektedir. Ankette, son olarak, yeni işe alınan personel ile (1.) eskiden istihdam edilmiş olanların (2,3.) gerek kamu gerekse özel sektörde maaş, kariyer fırsatları ve iş güvenliği açısından aynı durumda olanların karşılaştırılması rica edilmiştir. Burada alınan yanıtlar karışıktır. Personelin zaman içerisinde değişen vasıfları ve bu vasıfların diğer teşkilatlardaki pesonelle karşılaştırılması iyi bir tartışma konusu olabilir.

Konular

34. Sonuçlara nasıl en etkin olarak ulaşılabilceği bütün YDK lar için ortak bazı sorular ortaya koymaktadır: Nasıl neticeler istiyoruz? Motivasyonumuz nedir? Başarı oranımız nedir ve bunu nasıl ölçüyoruz? Seminerde bu konudaki tartışmaların yukarıdaki soruları aydınlayabileceği ümit edilmektedir.

35. Bu sentezde, raportörler kesin saptamalar yapmaktan özellikle kaçınmışlardır. Seminerde tartışmaya açılacak bazı konu başlıkları belirlenmişlerdir. Raportörler, seminerde bu konuların tartışılması ve tanımlanmasıyla 1993'teki EUROSİ kongresinde nihai sonuçlara varılabileceğini umut etmektedirler.

Seminerde Görüşülecek Konular

- Yüksek Denetim Kurumlarının Hukuki Statüsü ve Rolü

- Yüksek Denetim Kurumlarının mevcut yapısının tarihi kökleri ve bütçedeki gelişmeler ile gelecekteki beklentiler doğrultusunda değişen görevleri

- Yüksek Denetim Kurumlarının bağımsızlığı:

(i) Parlamentoya karşı sorumluluk açısından;

(ii) Denetim personeline takdir yetkisinin kullanılması açısından;

(iii) Yüksek Denetim Kurumların diğer denetim organlarıyla koordinasyonu açısından

- Denetim türü ile denetimden elde edilmesi istenen sonuçlar arasındaki bağlantı

- Delegasyonların, Yüksek Denetim Kurumlarının sarftan önce/sarftan sonra denetim ve performans denetimi/düzenlilik denetimi arasındaki seçimini belirleyen faktörler konusunda bir masa turunda katkıda bulunmaları istenecektir.

- Önemine Göre Denetim alanlarının Seçimi

- Denetim önceliklerinin seçiminde kullanılan karar mekanizmaları

- Parlamento dışındaki kuruluşların bu karar mekanizmaları üzerindeki etkisi

- Denetim personelinin denetim alanlarının belirlenmesindeki rolü

- Delegasyonların öncelikli alanların seçimine ilişkin olarak ankette yer alan cevaplarını bir masa turunda genişletmeleri istenecektir.

- Denetim Sonuçlarının İlgililerine, Kamuoyuna ve Parlamenta Sunulması

- Denetim sonuçlarının sunulma yolları ile denetimden sonuç alınması arasındaki ilişki

- Denetimden alınacak sonuçları ve Yüksek Denetim Kurumunun kamuoyundaki görüntüsü üzerinde medya ilgisinin önemi

- Denetçi ile denetlenen kurum arasındaki yazılı ve sözlü diyalogun denetim sonuçları üzerindeki etkisi
- Denetim sonuçlarının ilgililerine, kamuoyuna ve Parlamentaoya iletilmesi ve sunulmasındaki yeni metodlar
- . Denetim sonuçlarının tartışılmasında izlenen Parlamenter yöntemler bir masa turu konusu olacaktır.

Denetim elemanlarında nitelik

- Denetçinin kamuoyundaki görüntüsü
- Denetim sonuçlarının elde edilmesinde personelin işe isteklendirilmesinin ve iş tatmininin önemi
- Yüksek Denetim kurumlarının değışen rolü karşısında denetim personelinin eğitimsel kökeni ve danışman ile geçici personel gibi uzmanların istihdamı
- Yüksek nitelikli denetim personeli ihtiyacı ile denetimin gerektirdiğı ağır ve sıkıcı çalışmalar arasındaki zıtlık
- . Delegasyonların, eğitim çabasının yeterliliğı ve bu konuda EURO-SAI çerçevesindeki işbirliğı imkanları hakkındaki görüşlerini bir masa turunda ifade etmeleri istenecektir.