

AZERBAIJAN DEVLET MEMURLUĞU SİSTEMİ
CIVIL SERVICE SYSTEM OF AZERBAIJAN
СИСТЕМА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ АЗЕРБАЙДЖАНА

Recep REHİMLİ *

ÖZET

Devlet yönetiminin etkili ve verimli kamu hizmeti sağlayabilmesi her zaman önemli konulardan biri olmuştur. Devlet nitelikli personel ile donatıldığı ölçüde halka daha iyi hizmet sunabilir. Bu itibarla bütün devletler kamu hizmetlerinin adil, çabuk, akılcı, ucuz ve demokratik bir şekilde yerine getirilmesi amacıyla teşkilatlar kurmuşlar ve bu hizmetleri yerine getiren devlet çalışanları için çeşitli kamu personeli yönetim sistemleri benimsemişlerdir.

Bu çalışma yeniden bağımsızlık kazandıktan sonra Azerbaycan'da Kamu Personeli Yönetim Sisteminin incelenmesi üzerine yapılan bir araştırmadır. Kamu personel rejiminin ilkeleri, memurların statüsü, hakları, yükümlülükleri ve genel olarak kamu personeli yönetim sisteminin çalışma düzeyi hakkında bilgi sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler:

Yönetim, devlet, işçi, memur, kamu personeli.

ABSTRACT

Efficiently organizing of state governance, improvement of the administration mechanism always is one of the priority problems. When the state is secured with adroit and responsible civil servicers at that time it can serve its people well. States have founded different organizations for supplying the people with cheap, qualitative and democratic civil services and they have appropriated different civil service system for their civil services.

During the independence the Civil Service System of Azerbaijan is investigated in the article. Civil service principles, civil services` rights and duties, generally the mechanism of civil service system is reflected in the article.

Key Words:

Government, state, worker, official, public personel

РЕЗЮМЕ

Рациональная организация и совершенствование механизма государственного управления всегда являются приоритетными задачами. Государство, имеющее способных и ответственных служащих, может хорошо служить народу. В этой связи государства создают организации с целью оказания справедливых, дешевых и качественных услуг народу на демократической основе, а оказывающие эти услуги госслужащие осваивают различные системы государственной службы.

В статье исследуется система государственной службы Азербайджана в период независимости. В статье найдено отражение информация о принципах государственной службы, статусе госслужащих, их правах, обязанностях и о механизме функционирования системы государственной службы в целом.

Ключевые Слова:

Управление, Государство, Рабочий, Государственная служба, Госслужащих

GİRİŞ

Azerbaycan uzun yıllar Sovyetler Birliğinin terkinde yer aldığından demokratik ve liberal geleneklere sahip olmamıştır. 70 yıllık Sovyet dönemi, otoriter yönetim anlayışını buna uygun siyasal kültürü yerleştirmiş, insanların bilincini ve davranışlarını da bu şekilde oluşturmuştur. Bu tür siyasal sistemlerde Komünist Partisi, anayasal yollarla yönetimi büyük ölçüde elinde bulunduruyordu ve siyasal sistem bir tek partinin otoriter hegemonyası altında bulunuyordu.

Bağımsızlıktan sonra Azerbaycan'da mevcut olan yönetsel sistem merkezîyetçi bir yapıya sahiptir. Azerbaycan'da demokratikleşme sürecinde oluşturulan kurumlar ve yapılan yasalar devlete

* Dr. - Azerbaycan Milli Bilimler Akademisi Nahçıvan Bölümü / Nahçıvan-AZERBAIJAN

yeni görevler yüklemektedir. Devletin bu görevleri verimli ve etkili biçimde yerine getirebilmesi için, kurum ve kuruluşların mevzuatları yeniden oluşturulmuş, devletin üstlendiği görevleri belirten yeni yasal düzenlemeler yapılarak yönetimde saydamlığın artırılması sağlanmış, yönetimde rüşvet ve yolsuzluğun ortadan kaldırılması için kamu görevlerine personel alma yöntemi sınav sistemine bağlanmıştır.

A- Devlet Memurluğu Sisteminde Reform Çalışmaları

Kaos dönemini atlatan Azerbaycan'da yeni ekonomik ilişkilerin biçimlenmesi devlet yönetim sisteminde köklü reformların yapılmasını gerektiriyordu. Bununla ilgili olarak Azerbaycan Cumhurbaşkanının 29 Aralık 1998 yılında imzaladığı fermanla Azerbaycan Cumhuriyetinin yönetim sisteminde reformların yapılması için Devlet Komisyonu oluşturulmuştur. Fermanla gösterilmiştir ki, demokratikleşme ve pazar ekonomisi alanında yapılacak reformlar devlet yönetiminin etkinliğini ve verimliliğini artırmalı, ekonominin gelişmesi için uluslararası standartlara cevap veren hukuki zeminin yaratılmasına yardımcı olmalıdır (İsmayılov 2004: 47). Bu fermanla sonra yapılan reformlar sayesinde bir çok devlet kurumları ve bakanlıkların görevlerine son verilmiş (1998 yılından sonra Azerbaycan Cumhurbaşkanı Haydar Aliyev ülkede yönetim sisteminin yeniden yapılandırılması ve merkezi yönetimde değişikliklerin yapılması için 31 ferman ve 20 den çok kanun hükmünde kararname imzalamıştır. Yalnız 2001 yılında 21 bakanlık ve devlet kurumu kaldırılmış, 7 bakanlık ve devlet kurumu yeniden oluşturulmuştur.), yeni oluşturulan merkezi yönetim kurumlarının yetkileri belirlenmiş ve devlet memurlarını konu alan "Devlet Memurluğu Hakkında" kanun çıkarılmıştır.

Genel olarak bakarsak Azerbaycan'da mevcut Devlet Memurluğu Sisteminin faaliyeti Cumhurbaşkanı'nın denetim ve gözetimi altında yürütülür. Azerbaycan devlet Memurluğu sisteminde devlet memurunun aksine devlet kurumunun başkanı sistemin devamlı ögesidir. Pratikte bu tür sistemlerin zamanla kapalı sisteme dönüştüğü ve değişimlere ayak uyduramaması gözlemlenmiştir (Yang, Şabanov 2004: 17). Çeşitli bilim adamları ve uzmanlar tüm bu olumsuzlukların ortadan kaldırılması, yönetim sisteminde olan yolsuzlukların önüne geçilmesi için Azerbaycan devlet Memurluğu sistemini yeniden yapılandırmak görüşünü savunmaktadırlar (Memmedzade, Settarov, Ferhadov 2006: 188-194).

Azerbaycan kamu yönetimi sisteminde, özellikle de devlet Memurluğu sisteminde yeniden yapılandırmaya en büyük destek Avrupa Birliğinin TACIS programı vasıtasıyla gerçekleştirilmiştir. 1990 yılının Aralık ayında Roma'da yapılan AB Zirve toplantısında, eski Sovyet Cumhuriyetlerini ekonomik reformlar hususunda desteklemek için karar alındı ve böyle bir AB desteğinin TACIS (Bağımsız Devletler Topluluğu'na Teknik Yardım) Programı aracılığıyla gerçekleştirilmesi kararlaştırıldı¹. Programın 3 temel hedefi vardı (Avrupa Birliği ve Türkiye 1999: 145):

- Piyasa ekonomisi ve demokrasiye geçiş;
- Her düzeyde ortaklığın ve ikili ilişkilerin geliştirilmesi;
- Program kapsamındaki ülkelerin dünya ekonomisine entegrasyonu.

TACIS'in Azerbaycan'a yönelik projeleri 1991 yılından itibaren uygulanmaya başlanmıştır 1998 yılına kadar program kapsamında yapılan yardım tutarı 75 mln. ECU olmuş, bu çerçevede gerçekleştirilen proje sayısı 170'e ulaşmıştır (Hüseynov 2003: 46).

Devlet Memurluğu sisteminde reformların yapılmasına destek amacıyla 2002 yılının Mart ayında Azerbaycan Cumhurbaşkanlığına bağlı Devlet Yönetimi Akademisinde TACIS programını yürütecek ofis kuruldu. Bu programın asıl amacı aşağıda belirtilen konular hakkında çeşitli projeler hazırlayıp Azerbaycan Cumhurbaşkanlığı Administrasiasına (Yürütme Aygıtına) sunmaktır.

1. "Devlet Memurluğu Hakkında" Azerbaycan Cumhuriyeti Kanununun uygulama stratejisinin hazırlanması.

2. İşe kabul, deneme, staj ve üst düzey yönetim görevlerine atamalara ilişkin yönetmeliklerin hazırlanması.

3. Devlet Memurluğunu Yönetim (İdare etme) Şurasının etkinliğinin artırılması ile ilgili önerilerin hazırlanması.

4. Devlet memurlarının merkezileştirilmiş bilgi merkezinin kurulması ile ilgili programın hazırlanması.

5. Devlet memurlarının eğitimi ile ilgili dökümanların hazırlanması

“Devlet Memurluğu Hakkında” Kanun yürürlüğe girmeden önce devlet kurumlarında çalışanlara İş Kanununun hükümleri uygulanmaktaydı. Ama devlet sektörü ile özel sektör arasındaki farklar devlet memurlarının hukuki statüsü ile ilgili kanunların kabul edilmesini zorunlu kılıyordu. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü'nün (OECD) hazırladığı raporda bu konu şöyle ifade edilmiştir: “Emek Mecellesi (İş Kanunu) tüm çalışanlar için adil ve beraber hukuklu çalışma ortamı oluşturmak amacı taşıyor ve aynı zamanda onların hak ve yükümlülüklerini belirtiyor. Tabii ki, İş Kanunu, kalite standartları ve yöneticilerin verimlilik konusunda endişelerinden daha çok çalışanların resmi haklarını korumaya yöneltilmiştir.” “Devlet Memurluğu Hakkında” Kanunun ve onun uygulanması için kabul edilmiş yasal düzenlemelerin asıl amacı yönetim sisteminin en önemli öyesi olan uzman personel ihtiyacının karşılanması, serbest şekilde üst düzey siyasi yöneticilere danışmanlık yapabilecek tecrübeli, güvenilir ve güçlü yöneticiler sınıfının oluşturulmasına katkıda bulunmaktadır. Dünyanın her yerinde siyasiler kendi stratejilerini uzmanlık seviyesi yüksek, eğitilmiş memurlar vasıtasıyla uyguladıkları takdirde başarıya ulaşırlar. Aynı zamanda devletin uzun zamanlı stratejilerinin amacına uygun biçimde gerçekleştirilmesi için de, kamu hizmetinde siyasilerden bağımsız, kamu hizmetini yürütmekle görevli memur ordusunun bulunması gereklidir (Civil Service Legislation Contents Checklist 1996: 6).

Hem Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü'nün (OECD), hem de Doğu Avrupa ülkelerinde devlet ve yönetimin yeniden yapılanmasının desteklenmesi (SIGMA) tarafından verilen önerileri ele alırsak, Azerbaycan'da kamu yönetiminin tümünü kapsayan yeniden düzenleme çalışmalarının bir parçası olarak personel rejimini konu alan 21 Temmuz 2000 tarihli “Devlet Memurluğu Hakkında” kanun o zamana kadar mevcut olmayan kamu personeli yönetim sisteminin kurulması ve geliştirilmesi için önemli adım sayılabilir. Altı bölümden oluşan Devlet Memurluğu Hakkında kanunun “Genel Esaslar” başlığını taşıyan ilk bölümü, kamu hizmetinin anlamı, amacı ve temel ilkelerini kapsamaktadır. İkinci ve üçüncü bölümlerde devlet organlarının sınıf ve tasnifleri yapılmıştır. Dördüncü bölüm devlet gulluğusunun (devlet memuru) tanımı, devlet gulluğularının hak ve yükümlülüklerini, uyması gereken yasaları içermektedir. Beşinci bölümde ise kamu görevlerine alınma usul ve şartları, hizmet şartları ve şekilleri, kamu görevinde ilerleme ve yükselmeler, kamu görevinin sona ermesi belirtilmiştir. Son bölümde çeşitli hükümler ve kanunun yürürlüğe girmesiyle ilgili maddeler yer almaktadır. Kanunun genel amacı devlet memurluğunu sağlam ve sağlıklı statüye kavuşturmak, kamu hizmetine girişte sınav yöntemini uygulamak, ücret sistemini iyileştirmek, yükselme ve kadro sitemini nesnel ve adil temellere dayandırmaktır. Nitekim kanunun 1.maddesinde şöyle denilmektedir: ”Bu kanun Azerbaycan Cumhuriyeti'nde devletle devlet memuru arasındaki ilişkileri ve devlet memurunun hukuki statüsünü düzenler”. Kamu Yönetiminde reformların yapılması üzere Avrupa Birliği'nin TACİS Programının baş uzmanı prof. Dr. Diter Shemanke'nin görüşüne göre bu kanun Avrupa Birliği'ne üye devletlerin uyguladıkları uluslararası standartların birçoğuna uygun olarak hazırlanmıştır. Bu, özellikle de Devlet Memurluğu Hakkında kanunun 4. maddesinde yer alan ilkelere aittir. Bu ilkeleri aşağıdaki gibi sıralaya biliriz:

1. Yasalar uygunluk.
2. Azerbaycan Cumhuriyetinde yasama, yürütme ve yargı organlarının yetki sınırlarının belirlenmesi.
3. Kamu kurumlarının ve kamu görevlilerinin denetimi ve bunların faaliyet raporu sunması.
4. Üst düzey devlet kurumlarının ve yöneticilerin kendi yetkileri dahilinde aldıkları kararların alt düzey devlet kurumları ve görevlileri tarafından uygulanma zorunluluğu.
5. Tüm vatandaşların ve görevli kişilerin yetkili kamu görevlilerinin yasalara uygun olarak aldıkları kararları uygulama ve destekleme zorunluluğu.
6. Kamu görevine girmenin şeffaflığı.
7. Vatandaşların kamu görevine sınav veya mülakat esasında alınması.

8. Vatandaşların kamu görevlerine yerleştirilmelerinde yetenek ve eğitim düzeyleri, hizmetteki başarıları dışında hiçbir ayırım gözetilmemesi ve hukuki eşitliğin sağlanması.
9. Irkından, milliyetinden, cinsinden, dilinden, dininden asılı olmayarak ve sosyal durumuna bakılmaksızın tüm kamu görevlilerinin hukuki eşitliğinin sağlanması.
10. Kamu görevlilerinin sosyal ve hukuki açıdan devlet tarafından korunması, bunların kendileri ve aileleri için şerefli yaşam düzeyi standardının sağlanması.
11. Kamu görevlilerinin yükümlülüklerini yerine getirmesi için sorumluluk taşınması, aynı zamanda kamu görevlilerinin hal hareketlerinden kamu kurumunun sorumlu olması.

Azerbaycan Devlet Memurluğu sistemini düzenleyen “Devlet Memurluğu Hakkında” Kanunun önemli bir kaynak olmasına rağmen sorunları da mevcuttur. İlk olarak şunu belirtmemiz gerekiyor ki, Devlet Memurluğu sistemini düzenleyen temel ilkeler “Devlet Memurluğu Hakkında” kanunda yeteri kadar açık şekilde yer almadığından uygulamada çok sayıda düzenleyici idari metinlere ihtiyaç duyulmaktadır. Şöyle ki, açıklık ve şeffaflık, yansızlık ve tarafsızlık, eşitlik ilkelerinin kanunda yer almasına rağmen kamu personel sisteminin esası sayılan liyakat ve kariyer gibi ilkeler kanunda belirtilmemiştir. Oysa ki, yukarıda anlattığımız gibi bu gün Azerbaycan’da devlet memurluğuna girişlerde ve yükselmelerde keyfi ve kişisel taktirlerin karşısının alınması ve siyasi parti müdahalelerinin etkisinin azaltılması için bu ilkeler vazgeçilmezdir. Diğer bir taraftan Azerbaycan Devlet Memurluğunun esas kanunu olarak kabul edilen “Devlet Memurluğu Hakkında” Kanun devlet çalışanlarını tümüyle kapsamamaktadır. Memur, işçi ve sözleşmeli kamu personeli arasındaki ayırım tam olarak açıklığa kavuşturulmamıştır. Yani, sadece devlet gullugçularının göreve başlarken yemin ettikleri, sözleşmeli personelin, yardımcı görevlerde bulunanların ise yemin etme zorunluluklarının bulunmadığı fark olarak ortaya koyulmuştur. Aynı zamanda kanunda bir çok çözüme kavuşturulamayan konular, “başka kanunlarla veya yönetmeliklerle düzenlenecek” denilerek geçiştirilmeye çalışılmaktadır.

Yine yukarıda belirtildiği gibi “Devlet Memurluğu Hakkında” Kanun sadece belirli görevlerde çalışan kamu personeline uygulanmaktadır. Devlet Memurluğu Hakkında kanunun 2. maddesinin 2. fıkrasına göre, “kanun yasama, yürütme ve yargı organlarının yürütme aygıtlarında görevli personele uygulanmaktadır. Devletin diğer kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan ve bu mevzuatın uygulandığı devlet memurları ile aynı hizmeti veren kamu görevlileri (kamu kurum ve kuruluşlarının yürütme aygıtları dışındaki personeli, öğretmen, doktor, akademisyen, vs.) kanunun kapsamı içine alınmamıştır. Aynı zamanda kanunun uygulanacağı kurum ve kuruluşlar esas itibarıyla bir birinden farklı özellikleri olan kuruluşlardır. Bu bakımdan, farklı nitelikte olan kuruluşların personelini aynı kanun kapsamına almak veya bu kadar farklı mesleğe sahip personeli, bir kanun kapsamında toplamak ileride bazı sorunlar oluştura bilir.

Devlet Memurluğu Hakkında kanunun 31. maddesinde “Memurların Değerlendirmesi” konusunun yer almış olmasına rağmen, personel değerlendirmesinde esas alınacak ilkeler ve sicil raporları ile ilgili kapsamlı açıklama yoktur.

Diğer bir sorun ise devlet memurlarının denetimi, onları denetleyecek kurum ve kuruluşlar, denetçiler, aynı zamanda denetim sisteminin işleme mekanizması hakkında açıklayıcı hükümler bulunmamaktadır.

B- Sınıflandırma.

Bir veya daha fazla özellikleri yönünden birbirine benzeyen şeyleri sınıflar halinde gruplandırma işlemi olarak tanımlanan sınıflandırma sistemi yeni doğan gereksinimler ve değişikliklere göre gelişen bir seyir izler. Kurumların, görevlerin ve personelin sınıflandırması yapılarak, eşit işe eşit ücret sağlamak, personel alma işini örgütlendirmek, personelin yükselmesini sağlam esaslara bağlamak, yeterlilik ilkesinin uygulanmasını sağlamak amaç edilmektedir (Tortop 1999: 94).

Azerbaycan devlet Memurluğu sisteminde sınıflandırma gelişmiş ülkelerin personel rejiminde mevcut olan personel sınıflandırma sistemine (kadro ve personel sınıflandırması) benzer şekilde yapılsa da bazı farklılıkları bulunmaktadır. Şöyle ki, bugün Azerbaycan’da uygulanan sınıflandırma sistemi iki ayrı gruba ayrılmaktadır:

Devlet Kurumlarının Sınıflandırılması

Kamu Hizmeti Görevlerinin Sınıflandırılması

Bu ayırımın esası devlet kurumlarının ve kamu görevlerinin sınıflandırmaya temel alınmasına dayanmaktadır.

1. Devlet Kurumlarının Sınıflandırılması

Devlet Memurluğu hakkında kanunun 7. maddesinin 1. fıkrasına göre, Azerbaycan'da sınırları yasalarla çizilmiş, devletin amaç ve fonksiyonlarını yerine getiren, mevcut kanunlara uygun olarak oluşturulmuş ve devlet bütçesinden maliyeleştirilen kamu görevlilerinin çalıştığı kurum devlet kurumudur. Azerbaycan'da devlet kurumları yetkilerine göre 7 kategoriye ayrılmıştır (Devlet Memurluğu Hakkında Kanun m.8)².

I. kategori devlet kurumları	Azerbaycan Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı makamı, Azerbaycan Cumhuriyeti Cumhurbaşkanının yetkilerinin kullanılmasını sağlayan devlet kurumları, Azerbaycan Cumhuriyeti Milli Meclisi, Azerbaycan Cumhuriyeti Anayasa Mahkemesi, Azerbaycan Cumhuriyeti Yüce Mahkemesi (Yargıtay) ve Mahkeme-Hukuk Şurası İcra Aparatı (Yürütme Aygıtı) ³ .
II. kategori devlet kurumları	Yetkileri Azerbaycan Cumhuriyeti Anayasası ile belirlenen üst düzey devlet kurumları ve Nahçıvan Özerk Cumhuriyetinin yüce devlet kurumu – Azerbaycan Cumhuriyeti Bakanlar Kurulu ve Nahçıvan Özerk Cumhuriyetinin Yüce Meclisi.
III. kategori devlet kurumları	Azerbaycan Cumhuriyeti Ombudsman'ının Yürütme Aygıtı, Azerbaycan Cumhuriyeti Temyiz Mahkemeleri, Nahçıvan Özerk Cumhuriyetinin Bakanlar Kurulu, Nahçıvan Özerk Cumhuriyetinin Yüce Mahkemesi (Yargıtay).
IV. kategori devlet kurumları	Azerbaycan Cumhuriyeti Hesaplama Palatasının (Sayıştayın) Yürütme Aygıtı, Azerbaycan Cumhuriyeti Yüksek Seçim Kurulunun Yürütme Aygıtı, Ağır Suçlar Üzere Azerbaycan Cumhuriyeti Mahkemesi, Ağır Suçlar Üzere Azerbaycan Cumhuriyeti Askeri Mahkemesi, Ağır Suçlar Üzere Nahçıvan Özerk Cumhuriyetinin Mahkemesi, Nahçıvan Özerk Cumhuriyetinin İktisat Mahkemesi, Azerbaycan Cumhuriyeti Devlet Memurluğunu Yönetim (İdare etme) Şurasına bağlı Yolsuzlukla Mücadele Komisyonunun Katipliği
V. kategori devlet kurumları	Yetkileri Azerbaycan Cumhuriyeti Anayasası'nın 113. maddesine göre belirtilen devlet kurumları - Azerbaycan Cumhuriyeti merkezi yürütme kurumları ve onlara eşdeğer kurumlar ⁴ .
VI. kategori devlet kurumları	Yetkileri Azerbaycan Cumhuriyeti Anayasası'nın 113. ve 120. maddelerine göre belirtilen devlet kurumları-, Nahçıvan Özerk Cumhuriyetinin merkezi devlet kurumları ⁵ .
VII. kategori devlet kurumları	Yetkileri Azerbaycan Cumhuriyeti Anayasasının 113. ve 124. maddelerinde açıklığa kavuşturulan devlet kurumları – valilikler, merkezi devlet kurumlarının yerlerdeki temsilcilikleri ve bölgesel kurumları, temel yetkileri Azerbaycan Cumhuriyeti Anayasasına dayanarak kanunla oluşturulan yerel devlet kurumları (il (şehir) sivil ve askeri mahkemeleri, yerel iktisat mahkemeleri)

2. Kamu Hizmeti Görevlerinin Sınıflandırılması

Kamu hizmeti görevleri bu görevlerin fonksiyonlarının içeriğinden, yetkilerin kaynağından ve tutulması usullerinden asılı olarak idari ve yardımcı görevler olmak üzere iki yere ayrılır (Devlet Memurluğu Hakkında Kanun m. 11).

İdari (inzibati) görevler 1-7. kategori devlet kurumları yürütme aygıtları ve şube başkanlarının, onların yardımcılarının, aynı zamanda kamu hizmetinde çalışan uzmanların görevleridir. İdari görevlerde bulunan şahsın hukuki statüsü ilgili kurumun yetkilerini düzenleyen yasalarla ve görev yönetmelikleri ile belirlenir. "Devlet Memurluğu Hakkında" kanunun 11. maddesine göre ve "İdari ve Yardımcı Görevlerin Tesnifat Toplusun"da idari görevler dokuz sınıfa ayrılmıştır. Bunlar aşağıdakilerdir:

I. sınıf	Birinci kategori devlet kurumları yürütme aygıtları başkanlarının görevleri, Azerbaycan Cumhuriyeti Cumhurbaşkanı yetkilerinin kullanılmasını temin eden diğer devlet kurumları başkanlarının görevleri.
-----------------	--

II. sınıf	Azerbaycan Cumhuriyeti Cumhurbaşkanının Yürütme Aygıtında Azerbaycan Cumhuriyeti Cumhurbaşkanının yetkilerinin kullanılmasını sağlayan memurların görevleri, birinci kategori devlet kurumlarının şube başkanlarının görevleri, ikinci kategori devlet kurumları yürütme aygıtı başkanlarının görevleri.
III. sınıf	Birinci kategori devlet kurumları şube başkan yardımcılarının görevleri, ikinci kategori devlet kurumları başkan yardımcılarının görevleri, ikinci kategori devlet kurumları şube başkanlarının görevleri, üçüncü kategori devlet kurumları yürütme aygıtı başkanlarının görevleri.
IV. sınıf	Birinci kategori devlet kurumları uzmanlarının görevleri, ikinci kategori devlet kurumları şube başkan yardımcılarının görevleri, üçüncü kategori devlet kurumları şube başkanlarının görevleri, dördüncü ve beşinci kategori devlet kurumları yürütme aygıtı başkanları ve yardımcılarının görevleri, yedinci kategori devlet kurumu- Bakü vali yardımcılarının görevleri.
V. sınıf	İkinci kategori devlet kurumları uzmanlarının görevleri, üçüncü kategori devlet kurumları şube başkan yardımcılarının görevleri, dördüncü kategori devlet kurumları şube başkanları ve yardımcılarının görevleri, beşinci kategori devlet kurumları şube başkanları ve yardımcılarının görevleri, altıncı kategori devlet kurumları yürütme aygıtı başkan ve yardımcılarının görevleri, yedinci kategori devlet kurumu- vali yardımcılarının görevleri.
VI. sınıf	Üçüncü, dördüncü ve beşinci kategori devlet kurumları uzmanlarının görevleri, altıncı kategori devlet kurumları şube başkanları ve yardımcılarının görevleri, yedinci kategori devlet kurumları yürütme aygıtı başkan ve yardımcılarının görevleri.
VII. sınıf	Altıncı kategori devlet kurumları uzmanlarının görevleri, yedinci kategori devlet kurumlarının-merkezi devlet kurumlarının yerlerdeki temsilcilikleri ve bölgesel kurumları başkanlarının, valiliklerde bulunan şube başkanlarının görevleri.
VIII. sınıf	Yedinci kategori devlet kurumlarının-merkezi devlet kurumlarının yerlerdeki temsilcilikleri ve bölgesel kurumları başkan yardımcılarının, valiliklerde bulunan şube başkanı yardımcılarının görevleri.
IX. sınıf	Yedinci kategori devlet kurumlarının-merkezi devlet kurumlarının yerlerdeki temsilcilikleri ve bölgesel kurumları uzmanlarının görevleri, valiliklerde bulunan şubelerde çalışan uzmanlarının görevleri, valiliklerin köy ve kasabalardaki temsilcilerinin görevleri, il (şehir) sivil ve askeri mahkemelerin, yerel iktisat mahkemelerinin yürütme aygıtları uzmanlarının görevleri.

Yardımcı görevler 1-7. kategori devlet kurumları yürütme aygıtlarında çalışan teknisyen ve büro işleriyle uğraşan memurların görevleridir. Bu memurlar sözleşme ile işe alınmakta ve ileride de daha geniş açıklayacağımız gibi kamu hizmetine girerken yemin etmemektedirler. Yardımcı görevlerde bulunan şahsın hukuki statüsü ilgili kurumun yetkilerini düzenleyen yasalarla ve görev yönetmelikleri ile belirlenir. “Devlet Memurluğu Hakkında” kanununun 11. maddesine göre ve “İdari ve Yardımcı Görevlerin Tesnifat Toplusun”da yardımcı görevler altı sınıfa ayrılmıştır. Bunlar aşağıdakilerdir:

I. sınıf	Birinci ve ikinci kategori devlet kurumlarında teknisyen ve büro hizmeti yürütenlerin görevleri.
II. sınıf	İkinci ve üçüncü kategori devlet kurumlarında teknisyen ve büro hizmeti yürütenlerin görevleri.
III. sınıf	Üçüncü ve dördüncü kategori devlet kurumlarında teknisyen ve büro hizmetini yürütenlerin görevleri.
IV. sınıf	Dördüncü ve beşinci kategori devlet kurumlarında teknisyen ve büro hizmetini yürütenlerin görevleri.
V. sınıf	Beşinci ve altıncı kategori devlet kurumlarında teknisyen ve büro hizmetini yürütenlerin görevleri.
VI. sınıf	Altıncı ve yedinci kategori devlet kurumlarında teknisyen ve büro hizmetini yürütenlerin görevleri.

Burada bir hususu belirtmemiz gerekiyor ki, siyasi görevlerde bulunan şahıslar Azerbaycan Cumhuriyeti yasalarına uygun olarak ya seçim yoluyla ya da atamayla belirli süre için bu görevlere getirilirler ve bundan dolayı siyasi görevlerde bulunan kamu görevlilerine “Devlet Memurluğu Hakkında” kanun uygulanmamaktadır.

C- Kamu Hizmetlerine Giriş

Kamu hizmetlerine giriş denildiğinde, devletin üstlendiği görevleri yerine getirebilmesi amacıyla kurduğu kuruluşlardan oluşan “Kamu Yönetimi’ne, çalışmak üzere işe alınma, bu kuruluşlarda istihdam edilme anlaşılmalıdır (Bilgin 1997: 17). Azerbaycan Anayasası kamu hizmetlerine girmeyi bir hak olarak kabul etmiştir. Anayasanın 55. maddesine göre, “Azerbaycan Cumhuriyeti vatandaşları kamu hizmetine girme hakkına sahiptirler”.

1. Kamu Hizmetlerine Giriş Koşulları

Azerbaycan’da vatandaşların kamu hizmetlerine girmelerinde ülkenin siyasal ve sosyal yapısı da dikkate alınarak kurumsal sistem benimsenmiştir. Buna göre adayların belirlenmesi ve seçilmesi işlemi Azerbaycan Cumhuriyeti kanunlarına uygun olarak Cumhurbaşkanı’na bağlı Devlet Memurluğu Meselelerine (Konularına) İlişkin Komisyon tarafından yürütülür. Azerbaycan’da devlet kuruluşlarında bulunan Personel İdaresi (Kadrlar Teşkilatı) kendilerinde bulunan boş kadrolarla ilgili Devlet Memurluğu Meselelerine (Konularına) İlişkin Komisyona bilgi verir. Komisyon da, bu boş kadrolara eleman almak için gerekli işlemleri yapar. Devlet Memurluğu Meselelerine (Konularına) İlişkin Komisyon oluşturulmadan önce (7 haziran 2005) bu görev Devlet Memurluğunu İdareetme (Yönetim) Şurası tarafından yürütülmekteydi. Şu anda Şura devlet kurumları ile Komisyon arasında çıkan uyuşmazlıkları çözen üst düzey bir kurum olarak görev yapmaktadır.

Devlet Memurluğu hakkında kanununun 14., 15., 27., 28. ve 29. maddelerinde kamu hizmetine giriş koşulları belirtilmiştir. Bu koşulları aşağıdaki gibi sıralayabiliriz.

Azerbaycan Cumhuriyeti vatandaşı olmak.

İlgili kanununun 15. maddesinin 2.fıkrasına göre vatandaş kamu hizmetine girerken Azerbaycan devlet ilke ve kanunlarına sadık olacağına, devlet sırrını koruyacağına, kendi yükümlülüklerini şerefle yerine getireceğine yemin eder.

Yemin Azerbaycan Cumhuriyeti bayrağı altında ve Anayasaya el basmakla olur. Yemin bir kereye mahsustur ve yeminin imzalanmış metni devlet memurunun dosyasına ilave edilir. Yardımcı kamu hizmeti görevlerine alınanlar ise yemin etmezler.

Devlet Memurluğu hakkında kanununun 27. maddesine göre Azerbaycan Cumhuriyeti’nin 16 yaşında olan, ırkına, milliyetine, diline, dinine, cinsine, etnik ve sosyal yapısına bakılmaksızın ilgili görevin şartlarına uygun olan vatandaşlarının kamu hizmeti görevlerine girmek hakkı vardır.

Kamu hizmeti görevlerine girmek için aşağıda belirtilen bazı şartların gerçekleştirilmesi gerekir.

Kamu haklarından mahrum bulunmamak.

Devlet kurumlarında çalışmasının sakıncalı olduğunu gösteren mahkeme kararının bulunmaması.

Sağlıklı olması. Özellikle görevini devamlı yapmasına engel olabilecek vücut veya akıl hastalığı bulunmaması.

Askerlik durumu itibariyle askerliğini bitirmiş olmak. Askerliğini yapmış, veya yedek sınıfa geçmiş olmaları gerekmektedir. Askerlik yapmayıp çürük raporu alanlar devlet Memurluğuna giremezler.

Kamu görevlerine alınacak kişiler görevin gerektirdiği eğitimi almak zorundalar. Azerbaycan’da öğrenim şartı kural olarak idari görevlerin birinci-dokuzuncu sınıfları için göreve uygun üniversite eğitimi görmüş olmaları şartı aranır. Yardımcı kamu hizmeti görevlerine ise lise mezunu, bazı hallerde ise ortaokul mezunları da alınabilmektedir. Ortaokul mezunlarının yapacakları görevle ilgili mesleki bilgileri göz önünde bulundurulmaktadır.

Aynı zamanda Azerbaycan’da kamu hizmeti görevlerine alınacak kişilerin ilgili kurumların yöneticileri ile birinci dereceden akraba olmamaları gerekmektedir⁶.

Devlet Memurluğu hakkında kanununun 13. maddesine göre devlet memurluğuna girişte aşağıdaki özel şartlar aranmaktadır.

Kamu görevlilerinin hizmet göreceği sınıf için belirtilen eğitim kurumundan diploma ve ya görev için gerekli olan uzmanlık belgesini almış olmaları gerekir.

Kurumların, kuruluş ve görevlerine ilişkin kendi kanunlarında belirtilen özel şartlar ve hususlar aranabilir. Ancak bu özel şartlar kamu hizmetinin gerekleriyle uyuşabilir olmalıdır.

2. Sınavlı Giriş

Kamu hizmetlerine sınavla personel alma yeterlik ve eşitlik ilkelerinin uygulanmasını sağlayacak önemli vasıttır. Sınavla personel alma ilk defa eski in'de uygulanmakta idi. 1849'da Fransa'da, 1854 yılında ise İngiltere'de uygulanmaya başlanmıştış. Belçika'da ise 1937 yılında beri uygulanıyor. Sınav belirli görevler için, belirli koşullara sahip kimselerin bilgi ve yeterliliklerini meydana çıkarmak için ve en iyi eleman seçmek amacıyla yapılır. Sınavlarda soruların işin özelliklerine uygun olması, adayın bilgi, yetenek ve genel kültürünü belirlemeye imkan vermesi gerekir (Tortop 1999: 52).

Sınav sonuçlarının etkili olabilmesi için sınavların geçerli ve güvenilir olması esastır. Sınavın geçerli olması demek, sınavda başarılı olan elemanın girdiyi işte de o başarıyı sağlamasıdır. Yani sınav işte başarı sağlayacak olanı seçmeye olanak vermelidir. Aynı zamanda sınavlar güvenilir olmalıdır. Özellikle testler güvenilir olmalıdır. Yanlış anlamlara, aynı kimselere değişik zamanlarda uygulandığında çeşitli anlamlara neden olmamalıdır. Bunun için bunların iyi hazırlanmış olmaları ve uygulanarak kontrolden geçirilmeleri gerekir (Tortop 1999: 52-53; Bilgin 1997: 24-25).

Devlet Memurluğu hakkında kanununun 28. maddesine göre kamu görevine vatandaşlar sınav ile alınırlar. Sınav iki türlü olur. Birincisi test veya yazılı, ikincisi ise mülakat. Test veya yazılıyı kazananlar mülakata tabi tutulurlar.

Bu kanuna göre idari görevlerin altıncı-dokuzuncu sınıflarına personel alınması sadece sınav yöntemiyle olur. Ama ilgili kanununun 29. maddesinin 1. fıkrasına göre idari görevlerin birinci-beşinci sınıflarında yer alan görevlere personel alımı hem sınav hem de yükselme yoluyla mümkündür.

Azerbaycan'da merkezi sınav sistemi uygulanmadığından Cumhurbaşkanı'na bağlı Devlet Memurluğu Meselelerine (Konularına) İlişkin Komisyon kurumlarda bulunan boş kadrolar ve gereken nitelikler ile ilgili sınav ilanı vermektedir. Sınava girmek isteyenler ilandan itibaren 30 gün içinde Devlet Memurluğu Meselelerine (Konularına) İlişkin Komisyonun belirlediği kuruma başvuruda bulunurlar. Başvuru bitiminden sonraki 10 gün içinde sınav yapılır. Devlet kurumlarıyla ilgili sınavın ilanı, yapılması ve sonuçlarının açıklanması yöntemleri Azerbaycan Cumhuriyeti yürütme ve yargı organlarının denetimi altında yapılır. Sınavla ilgili tüm işlemleri (sınavın yapılış şekli ve yöntemleri, başvuru ve sonuç bildirme) kurumların kendilerinin yapmalarına karşın son zamanlarda bu görev genellikle Azerbaycan Talebe Kabul zere Devlet Komisyonu (Azerbaycan Cumhuriyeti ğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezine) devredilmiştir. Bu kurumun görevi sadece test sınavını yapmaktır. Mülakatı ise ilgili kurumunda oluşturulan komisyon veya Cumhurbaşkanı'na bağlı Devlet Memurluğu Meselelerine (Konularına) İlişkin Komisyon yapmaktadır.

Kamu hizmetine giriş sınavında başarılı olanlar, Devlet Memurluğu Meselelerine (Konularına) İlişkin Komisyon tarafından ilgili kurumun başkanına bildirilir. İlgili kurumun başkanı da bu kişileri mevcut olan boş kadrolara 1 yıllık süre için stajyer olarak atar. Stajyerlik dönemini başarıyla bitiren kişi ilgili amirin onayı ile aday olarak göreve başlar. Azerbaycan'da adaylık süresi iki yıldır. Bu iki yıl için aday sözleşme ile işe alınır. Bu sözleşmede işe alınma şartları ve usulleri belirtilir. Aday iki yıl içinde gözlemciler tarafından daima denetim altında tutulur. Bu süre sonunda sözleşme şartlarını başarıyla yerine getiren personelin, ancak sicil amirlerinin teklifi ve atamaya yetkili amirin onayı ile asli memurluğa atanması söz konusu olmaktadır (Rehimli 2006: 75).

Sınavda başarı ve etkinliği sağlamak için geçerlilik ve güvenilirlik ilkelerine uyulmaya çalışılmaktadır.

Aynı zamanda idari görevlerin birinci – beşinci sınıfları için yarışma sınavlarıyla beraber personelin ihtisas derecesi ve değerlendirme sonuçları da göz önünde bulundurulur. İlgili kanunun 29. maddesinin 5.fikrasına göre, idari görevlerdeki sınıflardan her hangi birinde bulunan boş kadro için yapılan yarışma sınavlarına, bu kadroya uygun olan ihtisas derecesi sınıfından en çoğu, iki sınıf aşağı olan kamu görevlileri baş vurabilir. Örneğin ikinci sınıf idari görevlerde bulunan boş kadrolar için üçüncü ve dördüncü sınıflarda uygun branş derecesi bulunan kamu görevlileri yarışma sınavlarına katılabilirler.

3. Sınavsız Giriş

Kamu yönetimine personel alma işlemi sınavla olduğu gibi sınavsızda yapılabilir. Sınavsız memur alma genellikle süreksiz işlere yapılan atamalarda, gizli görevlere yapılan atamalarda, yüksek dereceli memurluklara yapılan atamalarda ve bazı özellikleri olan görevlere yapılan atamalarda uygulanmaktadır (Tortop, Aykaç, Yayman ve Özer 2006: 114).

Azerbaycan’da kamu hizmeti görevlerine personel almada sınav usulü ile beraber sınavsız kamu görevlisi alma usulü de çok yaygın olarak uygulanmaktadır. Sınavsız personel alma genellikle üst düzey memurluklara yapılan atamalarda, gizli ve bazı özellikleri olan görevlere yapılan atamalarda görülmektedir. Örneğin, öğretmenler, sağlık personeli, valiler, kaymakamlar kamu hizmetlerine yarışma sınavsız girmektedirler. Aynı zamanda burada bir hususu daha belirtmemizde yarar vardır ki, Azerbaycan’da sınav sistemi daha henüz altı yıldan daha az bir süredir uygulanmaya başlandığından bir çok kamu kuruluşunda sınavla alınması gereken personel bile sınavsız olarak atanmaktadır. Bununla beraber Devletin Memurluğu Hakkında Kanunun yürürlüğe girmesine rağmen bu kanunun uygulanma yol ve yöntemlerinin henüz yeteri kadar belirtilmemiş olmasıdır. Şu anda kanunun uygulanması için çeşitli tüzük ve yönetmelikler hazırlanmaktadır.

D- Memurların Eğitimi

Personelin geliştirilmesine önemli katkısı olarak bilinen eğitimin örgüt için önemi büyüktür. Eğitim hizmete girerken yada hizmete girdikten sonra verilen ve görevlerin yerine getirilmesine yönelik özgül nitelikteki hazırlıklardır (Canman 1995: 83). Personel eğitiminin amacı personelin bilgi, yetenek ve beceri düzeyinde değişiklikler yaparak (yani, personelin niteliklerini işin gereklerine eşitleyerek) onların etkin ve verimli biçimde çalışmalarını sağlamaktır (Geylan 1996: 120). Kamu görevlilerinin eğitimi hizmet öncesi ve hizmet içi olarak iki yere ayrılır.

1. Hizmet Öncesi Eğitim

Hizmet öncesi eğitim, kamu görevlisinin işe girmeden önce eğitim kurumlarında çalışarak yetiştiği dönem olarak betimlenir (Canman 1995: 85). Bağımsızlık kazandıktan sonra Azerbaycan’da devletin görevlerinin hızla artması ve dolayısıyla elaman ihtiyacının çoğalması, bir an önce boşlukların doldurulma zorunluluğu devleti hizmet öncesi ve hizmet içi eğitime önem vermeye, geliştirmeye zorlamıştır. Bunun sonucunda da eğitimin ulusal kalkınmadaki yeri iyice anlaşılmıştır. Çünkü az gelişmiş bir ülkenin etkili bir yönetime ihtiyacı vardır. Verimli ve etkili bir yönetim ise etkili bir eğitim ister. Nitekim Azerbaycan devlet yönetim sisteminde reform yapılmasıyla ilgili devlet komisyonunun oluşturulması hakkında Azerbaycan Cumhurbaşkanı’nın fermanında şöyle denilmektedir: “Demokratikleşme ve piyasa ekonomisine geçişte yapılan reformlar devlet yönetiminin gelişmesine yardımcı olmalı, aynı zamanda uluslararası standartlara uygun hukuk ve eğitim sistemi kurulmalıdır” (Devlet Müdürlük Mektebi 2000: 17).

Yukarıda da belirttiğimiz gibi, memurun işe girmeden ve henüz bütün zamanını çalıştığı kuruma vermeye başlamadan önce öğretim kurumlarında tam gün çalışarak yetiştiği bir dönem olarak algılanan hizmet öncesi eğitim, Azerbaycan’da kamu hizmetine girişte adaylarda aranan en önemli özelliklerden biridir. Çünkü hizmet öncesi eğitim bireylerde mevcut kapasitenin iyileştirilmesine, yeni yeteneklerin kazandırılmasına ve geliştirilmesine yardımcı olmaktadır. Devlet Memurluğu Hakkında Kanununun 13. maddesinin 2.fikrasına göre birinci-dokuzuncu sınıf idari görevlerde çalışacak personel için göreve uygun üniversite eğitimi alınması şarttır. Eğer kamu hizmetine alınacak personel göreve uygun üniversite eğitimi almamışsa (yani görevin gerektirdiği değil de başka bir branş üzerine üniversite eğitimi almışsa) sadece çalışmak istediği göreve uygun hazırlık kursları gördükten sonra bu

görevlerde çalışma hakkı kazanabilir. Yardımcı kamu hizmeti görevlerine ise lise mezunu, bazı hallerde ise ortaokul mezunları da alınabilmektedir.

2. Hizmet İçi Eğitim

Hizmet içi eğitim işe girdikten sonra görülür (Tortop, Aykaç, Yayman ve Özer 2006: 146). Hizmet içi eğitim, kamu hizmeti görevlerinin hizmete yatkınlığını sağlamayı, verimlilik düzeylerini yükseltmeyi, gelecekteki görev ve sorumluluklarını daha iyi yerine getire bilmeleri için onların bilgi, deneyim ve becerilerini artırmayı amaçlayan eğitim etkinlikleridir. Bu etkinliklere, çalışılan kurum içinde yada dışında, iş başında yada dışında başvurulabilir (Canman 1995: 85). Hizmet içi eğitimin nedenlerini, personeli işe alıştırmak, başarıyı artırmak, aynı başarı düzeyini sürekli kılmak, personeli yeni işlere hazırlamak gibi sıralaya biliriz (Yüksel 1997: 179). Hizmet içi eğitimin türleri ise, sosyalleştirme eğitimi, değişikliklere uyum eğitimi, bilgi tazeleme eğitimi ve üst düzey görevlere hazırlama eğitimidir (Yüksel 1997: 180)

Azerbaycan'da kamu kurumlarında personel eğitiminin ifade ettiği önem, bu çerçevede içinde hizmet içi eğitimle memurlarını değişen şartlara uygun nitelikte yetiştirmek olarak ortaya çıkmaktadır. Bu yöndeki genel amaçlar, hizmet içi eğitimin yapılacağı kurumun politikasına ve amaçlarına uygun olarak belirlenir. Yalnız kamu görevlilerinin değil bütün bir milletin insan gücünün eğitim ve yetiştirme imkanlarına kavuşturulması milli kalkınma için büyük önem taşır. Modern devlet idaresinin çeşitli ihtisas kadrolarını bir arada toplayan bünyesi içinde iş bölümünü işbirliği ile tamamlayacak şekilde ortak amaca uygun ortak anlayış ve davranışların yaratılmasına yarayacak hizmet içi eğitim faaliyetleri özellikle yeni bağımsızlığını kazanmış bir cumhuriyetin kamu kurumları için önemlidir (Tortop, Aykaç, Yayman ve Özer 2006: 147-149).

Azerbaycan'da kamu görevlilerinin hizmet içi eğitimi konusunda ilk önemli girişim Cumhurbaşkanlığı denetiminde Devlet İdareçiliği Akademisinin (Devlet Yönetimi Akademisi) kurulması olmuştur. Bu akademinin esas görevi kamu kurumlarında personel planlaması yapılması ve uygulanmasına yardımcı olmak ve her kademedeki görevli personelin hizmet içinde eğitilmesi ve yetiştirilmesi ile ileri kadrolara hazırlanmalarını sağlamak üzere gerekli eğitim programlarını hazırlamak ve uygulamaktır.

Azerbaycan'da memurların hizmet içi eğitim görmesinde başvurulan yöntemin, daha çok Devlet İdareçiliği Akademisinde ve kurumlarda yeni kurulan eğitim birimlerinde seminer verilerek anlatım ya da staj yöntemleri olduğu söylenilebilir.

Bunun dışında kamu personelinin bir kısmı gelişmiş ülkelerdeki eğitim merkezlerinde gerek kamu hizmetlerine ilişkin gelişmeler hakkında, gerekse bu hizmetlerin verilmesine ilişkin eğitim almak üzere bu ülkelere gönderilmektedirler.

Yukarıda yaptığımız açıklamalardan görüldüğü gibi Azerbaycan'da memurlar için önemli olan hizmet içi eğitim olanakları yeteri düzeyde kurumsallaşmış değildir. Yeni kurulan Devlet Yönetimi Akademisi bir tarafa bırakılırsa, bu alanda sistematik olarak eğitim ile ilgili bir hizmet içi eğitim kuruluşuna rastlamak mümkün değildir. Halbuki yeni bağımsızlığını kazanmış, yeni yönetim sistemi oluşturmuş bir Cumhuriyetin kamu personeli için hizmet içi eğitim çok önemlidir. Çeşitli kurumlar yurtiçi ve yurtdışı eğitim olanaklarından yararlanmaya çalışsalar da, bu yararlanma usul ve esasları belirsiz ve düzensizdir.

Azerbaycan'da üst kademe yönetici personel yetiştirilmesi ise ayrı bir sorundur. Halen bu ihtiyaç üniversite ve yüksekokullardan sağlanmaktadır. Ancak bu öğrenimin yöneticilik eğitimi ile doğrudan doğruya bir ilişkisi yoktur. Devlet Yönetimi Akademisinin bu yönde bazı önemli çalışmalarının olmasına rağmen, yönetici yetiştirme açısından istenilen düzeyde eğitim verememektedir. Bu hem maddi olanakların sınırlılığından, hem de yönetici yetiştirecek kadro yokluğundan kaynaklanmaktadır.

E- Memurluğun Sona Ermesi

Memurluğu sona erdiren nedenler “Devlet Memurluğu Hakkında” kanununun 33. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre çekilme, devlet memurluğundan çıkarılma, bağdaşmazlık, şartlarda eksiklik ve emeklilik memurluğu sona erdiren nedenlerdir.

1. Çekilme (istifa)

“Devlet Memurluğu Hakkında” Kanununun 33. maddesinde memur için bir hak olarak öngörülmüş bulunan çekilme memurun kendi isteği ile memurluktan ayrılmasıdır. Çekilme memurun tek yanlı irade açıklaması ile gerçekleşmektedir. Ancak kamu hizmetinin aksamaması nedeni ile buna bazı sınırlamalar getirilmiştir. Şöyle ki devlet memuru kendi isteği ile görevinden istifa ettikten sonra yerine başka bir kimse atanana kadar üç ay daha görevine devam etmek zorundadır. Bunun dışında ilgili kanununun 33.maddesinin 7.fikrasına göre devlet memurları Azerbaycan Cumhuriyeti kanunlarına uygun olarak kendi istekleri doğrultusunda ücretleri ödenilmeden geçici olarak izine gönderilebilirler.

2. Devlet Memurluğundan Çıkarılma

Memurluktan çıkarılmanın iki yolu vardır. Bunlardan birincisi, disiplin cezası olarak devlet memurluğundan çıkarılmadır. İkincisi ise olumsuz sicil nedeni ile de çıkarılma söz konusu olabilir. Örneğin, devlet memurluğuna girerken yapılan yeminin bozulması ve üst üste iki defa olumsuz sicil almış olması devlet memurunun memurlukla ilişkisinin kesilmesine neden olur.

3. Şartlarda Eksiklik

Memurluğa alınma koşullarından herhangi birini taşımadığı sonradan anlaşılan ya da bu koşullardan birini memurluk sırasında kaybeden memurların memurlukları sona erer. “Devlet Memurluğu Hakkında” Kanununun 33. maddesinin 1.fikrasının 5. ve 6. paragrafına göre: “Azerbaycan Cumhuriyeti vatandaşlığından çıkan veya çıkarılan, 1 yıldan çok hapis cezasına çaptırılmağa sebep olan suç işleyen şahıslar devlet memurluğu yapamaz”.

4. Bağdaşmazlık

Memurun, memurlukla bağdaşmayan bir görevi kabul etmesi halinde memurluğu sona erer. “Devlet Memurluğu Hakkında” Kanununun 33. maddesinin 5. fıkrasının 2. paragrafına göre devlet memuru milletvekili seçilmesi halinde, memurluk sıfatını kaybeder.

5. Emeklilik

Azerbaycan Cumhuriyetinde emekliye ayırma yaş sınırı erkekler için 63, kadınlar için ise 60 olarak tespit edilmiştir. Aynı zamanda Azerbaycan’da emekli olmak için memurlar dışında diğer kamu görevlileri için zorunlu en az hizmet süresi erkekler için 25 kadınlar için 20 yıldır. Devlet Memurluğu hakkında kanuna göre memurların yasalara uygun, şartların oluşumunda istek üzerine, yaş sınırına gelince, malulen ve yönetimin isteği üzerine emekliye ayrılmaları söz konusudur. Emekli aylığı alması için memur en az beş yıl devlete çalışmalıdır. Emekliye ayrılmış memurun çalıştığı görevdeki maaşının miktarı değişirse emekli aylığı da bu miktara göre yeniden hesaplanır. Emekli memur öldükten sonra onun emekli aylığının mahkeme kararıyla belirlenen faizi onun eşine, 22 yaş dolmamış kızı veya oğluna, veya annesine (babasına) ödenir. (m. 23)

SONUÇ

Bu söylediklerimiz daha doğrusu Azerbaycan’da devlet Memurluğu ile ilgili yasal düzenlemelerin analizi şöyle bir fikir söylememize sebep olur ki, Azerbaycan kamu personel sistemini düzenleyecek, tüm kamu personelini kapsayacak yeni bir Devlet Personeli Kanununa ihtiyaç vardır. Bu kanun askeriye hariç tüm kamu görevlilerinin hüküki statüsünü düzenlemelidir. Kanunda kamu personeli yönetim sistemini ilkeleri, özellikle liyakat ve kariyer ilkeleri açık şekilde belirtilmelidir. Memur, sözleşmeli personel ve işçi tanımları anlaşılır şekilde kanunda yer almalı, bunlar arasında fark açık şekilde belirtilmelidir. Tüm kamu personelini içine alan sınıflandırma sistemi oluşturulmalıdır. Kanunda, hizmete girişte sınav ilke ve yöntemleri açık olarak belirtilmelidir. Genel hükümlerden kaçınılmalı ayrıntılara yer verilmelidir. Aynı zamanda üst düzey yönetici yetiştirme konusunda Fransa’daki ENA (Ecol National Administration) ve Türkiye’deki TODAİE (Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü) tecrübesinden yararlanıla bilir. Azerbaycan’da kamu personel rejiminin

vazgeçilmez kuruluşu olan Devlet Memurluğu Meseleleri Komisyonunun faaliyet alanı daha da genişletilmeli ve üstün yetkiler ile donatılmalıdır.

NOTLAR

¹Programın ilkeleri ilk 3 yıllık dönem için 2157/91 sayılı Konsey Tüzüğü ile belirlenmiş, sonraki 3 yıllık dönem için 2053/93 sayılı Tüzükle düzenlenmiş, bu sürenin sona ermesiyle de 1276/96 sayılı Tüzük uyarınca uygulanmıştır (bkz. OJN165/1, 4.7.1996).

²Kategori sınıf anlamı taşımaktadır. Biz kanundaki orijinal ismi kullanmışız.

³Yürütme Aygıtının Kanunda Geçen Orijinal Adı – Administrasiyadır. (Biz Türkçeleştirmek ve sadeleştirmek için Yürütme Aygıtı kelimesini kullanmışız). Devlet kurumlarındaki yürütme aygıtları (veya onların faaliyetini yürüten kurumlar) dediğimiz zaman devlet kurumunun görev, fonksiyon ve yetkilerinin kullanılmasını sağlayan memurlardan (devlet gulluğularından) oluşan uzmanlaşmış bölmeleri kendinde birleştiren devlet kurumu anlaşılması gerekir.

⁴Azərbaycan Cumhuriyeti Anayasası'nın 113. maddesine göre genel esaslarla belirlenen hususlarda Cumhurbaşkanı ferman ve diğer konular hakkında da emirler verir. Yani beşinci kategoride yer alan kurumların yetkileri Cumhurbaşkanı fermanı ile belirtilmektedir.

⁵Azərbaycan Cumhuriyeti Anayasası'nın 120. Maddesine göre Bakanlar Kurulu, genel esaslar çerçevesinde ve diğer konularda kararlar alır emirler verir. Yani altıncı kategori devlet kurumlarının yetkileri Bakanlar Kurulu kararlarıyla belirtilir.

⁶Burada aynı kurumda çalışan yönetici ile ast arasındaki akrabalık ilişkisi kast edilmektedir.

KAYNAKLAR

ABBASOV A., Milli Devletçilik Mefkuresi ve Laiklik (Genezis ve Tekamül), Bakü, El-Aliance Yayını, 2002.

Avrupa Birliği ve Türkiye, Ankara, T.C. Başbakanlık DTM., 4. Baskı, Ekim 1999.

Azərbaycan Cumhuriyeti Anayasası, Bakü, Hukuk Edebiyyatı Yayınları, 2009.

Azərbaycan Cumhuriyeti Ceza Kanunu, Bakü, Hukuk Edebiyyatı Yayınları, 2005.

Azərbaycan Cumhuriyeti Ceza Kanunu, Bakü, Hukuk Yayınları, 2006.

Azərbaycan Cumhuriyeti Dışişleri Bakanlığı Çalışanları Hakkında Yönetmelik, Bakü, Dışişleri Bakanlığı Yayınları, 2004.

Azərbaycan Cumhuriyeti İdari Kabahatler Yasası, Bakü, Hukuk Edebiyyatı Yayınları, 2006.

Azərbaycan Cumhuriyeti İş Kanunu (Emek Məcəlləsi), Bakü, Hukuk Edebiyyatı Yayınları, 2006.

“Azərbaycan Cumhuriyyətinin Devlet Memurluğunu İdare etme Şurası Hakkında” Esasnamenin Tastik Edilmesi Hakkında Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu, Devlet Memurluğu Hakkında Senetler Topplusu, Bakü, 2007.

Azərbaycan Cumhuriyyətinin Devlet Memurluğunu İdare etme Şurası Yanında Korrupsiya'ya Karşı Mübareze Üzere Komisyon Hakkında Esasnamenin Tasdik Edilmesi İle İlgili Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu, No 906-II Q, 3 Mayıs 2005, Bakü, Devlet Memurluğu İle İlgili Normativ Hukuki Aktlar, 2007.

Azərbaycan Cumhuriyeti Cumhurbaşkanı'na bağlı Devlet Memurluğu Meseleleri Üzere Komisyonun Oluşturulması Hakkında Azərbaycan Cumhurbaşkanı'nın Fermanı, No-180, 19 Ocak 2005, Devlet Memurluğuna Dair Normatif Hukuki Aktlar, Bakü, 2007.

BİLGİN K. U., Kamu Personel Yönetimi, Ankara, İmajYayınevi, 1997.

CANMAN, D., Çağdaş Personel Yönetimi, TODAİE Yayınları, Birinci Baskı, Ankara 1995.

Civil Service Legislation Contents Checklist, Paris, SIGMA papers No. 5, OECD, 1996.

Devlet Memurluğu Hakkında Azərbaycan Cumhuriyeti Kanunu, Bakü, Kanun Yayınları, 2002.

Devlet Memurluğu Hakkında Senetler Topplusu, Bakü, Kanun Yayınevi Yayınları, 2005.

Devlet Memurluğu Konularına İlişkin Normativ Hukuki Aktlar, Bakü, Azərbaycan Cumhurbaşkanlığı Yayını, 2003.

Devlet Müdrüklük Mektebi, Bakü, Azərbaycan Devlet Yönetimi Akademisi Yayınları, 2000.

“Emeklilik Yaşının Dolması ve ya Sakatlığı Halinde Görevden Ayrılmış ve Devlet Memurluğunda Zorunlu Çalışma Sürecini Tamamlamayan Devlet Memurlarına Yaşamboyu Müavinetin (Yardımanın) Miktarı hakkında” Azərbaycan Cumhurbaşkanı'nın Fermanı, No: 936, Bakü, 22 Ekim 2003

GEYLAN R., Personel Yönetimi, Eskişehir, Birlik Ofset Yayınları, 1996.

HÜSEYNOV F., Avrupa Birliği-Azərbaycan İlişkileri, Ankara, Yeni Avrasya Yayınları, 2003.

İdari ve Yardımcı Görevlerin Tesnifat Topplusu, Bakü, 2003, Azərbaycan Cumhuriyeti Cumhurbaşkanı'nın 4 Ağustos 2003 tarihli 911 sayılı Fermanı ile onaylanmıştır.

İktisadi İlimlerin Esasları, Bakü, Azərneşr Yayınları, 1972.

İSMAYILOV S., Azerbaycan'da Devlet Memurluğu Aneneleri ve Onun Modern Durumu, Bakü, Ozan yayınevi, 2004.

MEMMEDZADE İ., SETTAROV R., FERADOV T., "Azerbaycan'da Vatandaş Cemiyetinin İnkişafı: Problemler, Alternatifler, Perspektifler", Gelecek 10 Yıl. Azerbaycan'da Demokratik İslahatların Başlıca İstikamet ve Maksudları, Bakü, Adiloğlu Yayınları, 2006.

REHİMLİ R., Azerbaycan Kamu Personel Sistemi, Ankara, Naturel Yayınları, 2006.

RZAYEV A., Devlet Memurluğu: Nazariye ve Praktika, Bakü, İlim Yayınları, 2005.

TORTOP N., Personel Yönetimi, Ankara, Yargı Yayınları, 1999.

TORTOP N.; İSBİR E. G., Aykaç B., Yönetim Bilimi, Ankara, Yargı Yayınevi, 2005.

TORTOP N.; Aykaç B., Yayman H. ve Özer A., İnsan Kaynakları Yönetimi, Ankara, Nobel Yayınları, 2006.

YANG R., ŞABANOV R., Azerbaycan'da Modern Personel Yönetimi Modeli Araştırması, Bakü, CBS Yayınları, 2004.

YÜKSEL, Ö., İnsan Kaynakları Yönetimi, Gazi Üniversitesi İİBF Yayını, Ankara, 1997.

www.meclis.gov.az.

www.cabmin.gov.az

www.csc.gov.az