



DEVLET MEMURLARI KANUNU: TÜRK KAMU PERSONEL REJİMİ İÇİN BİTMEYEN TARTIŞMA

Günay YILDIZ*

ÖZ

Bu çalışmada Türk kamu personel rejiminin en önemli sorununun Devlet Memurları Kanunu olduğu tespit edilmiş ve bu sorunun giderilmesine yönelik olarak yeni bir kamu personel kanunu önerilmiştir.

Zira Türk kamu personel rejiminin gücünün, Devlet Memurları Kanunu'nun gücü kadar olduğunun görülmesi ve kamu personel rejiminin bu şekilde yönetilmesi gerektiği düşünülmektedir.

Bu sebeple çalışmada ilk olarak Devlet Memurları Kanunu ve bu kanuna getirilen eleştiriler incelenmiştir. Bu eleştirilerin haklılığının tespiti üzerine de bu kanun sil baştan ele alınmadan yapılacak çalışmalarla sadece yüzeysel ilerleme sağlanacağı, kamu personel rejimi için asıl reformun “yeni Devlet Memurları Kanunu” olacağı, bu çalışmada vurgulanmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kamu Çalışanları, Türk Kamu Personel Rejimi, Devlet Memurları Kanunu

* Türkiye Petrolleri Genel Müdürlüğü, Yönetim Kurulu Büro Müdürü. gyildiz@tpao.gov.tr

Bu çalışma, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi'nin Ekim 2017, 2(4) sayısında yayımlanan “Gelişimi Üzerinden İşlevsel Bir Kamu Personel Rejimi” isimli çalışmanın, Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemi çerçevesinde gözden geçirilmiş ve yeniden ele alınmış bir versiyonudur.

Makale Gönderim Tarihi: 17.01.2019

Makale Kabul Tarihi: 30.05.2019

PUBLIC OFFICERS LAW: UNFINISHED DISCUSSION FOR TURKISH PUBLIC PERSONNEL REGIME

ABSTRACT

In this study, it has been determined that the most important problem of the Turkish public personnel regime is the Public Officers Law and a new public personnel law has been proposed to solve this problem.

Because it is considered that the power of the Turkish public personnel regime is as strong as the power of Public Officers Law and that the public personnel regime should be managed in this way.

For this reason, firstly, the Public Officers Law and the criticisms brought to this law were examined. In this study, emphasis was placed on the determination of the rightfulness of these criticisms and the principally reform for the public personnel regime would be the “new Public Officers Law”.

Keywords: Public Employees, Turkish Public Personnel Regime, Public Officers Law.

1. Giriş

Devlet, üstlendiği sağlık, eğitim, haberleşme, adalet, güvenlik vb. tüm kamusal görevleri kamu personeli eliyle gördürmektedir. Devletin üstlendiği bu görevleri yerine getiren kamu personelinin bağlı olduğu temel politika, kural, teknik ve uygulamalar bütünü de kamu personel rejimi olarak adlandırılmaktadır.

Türkiye’de kamu personel rejimi, birçok sorunu bünyesinde barındırmaktadır. Bu bağlamda kamu personel rejiminin sorunları, üzerinde çok tartışılan ancak bir türlü nihayete erdirilemeyen başat problemler arasında yer almaktadır. Bir şekilde sonlandırılmadığı için de her zaman ülke gündemini meşgul etmekte, resmi olarak yapılan birçok çalışma ile kamu personel rejiminin nasıl daha iyi kurgulanabileceği sorusuna yanıt aranmaktadır. Bunun için de kamu personel statüleri, kamu personel alım sistemi ile personel dağılımında denge, kamu personel ücret sistemi, kamu personelinin değerlendirilmesi, ödüllendirilmesi ve cezalandırılması, kamuda terfi sistemi vb. birçok konu üzerinden kamu personel rejimi yeniden biçimlendirilmeye çalışılmaktadır.

Kamu personel rejiminin problemleri çözülerek ilerlenemediğinden, problemler birikmekte, bu sebeple sadece bugünün değil dünün de problemlerine çözüm aranmaktadır. Bu itibarla, Türk kamu personel rejiminin mevcut durumunu açıklayabilmek için, şu andan ziyade kamu personel rejimini bugüne getiren sürece bakmak gerekmektedir. Bu düşünceden hareketle, kamu personel rejiminin gelişimine bakıldığında, kamu personel politikasını belirlemeye yönelik birçok olay olsa da, 1965 yılında kabul edilen 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun tarihsel süreç içerisinde ön plana çıktığı ve belirleyici kimliğe sahip olduğu görülmektedir.

Bunu doğrular nitelikte, Cumhuriyet’in ilanından Devlet Memurları Kanunu’na kadar geçen 40 yılı aşkın sürede kamu personelinin bir şekilde ilgilendiren 37 adet kanun çıkarılmışken Devlet Memurları Kanunu’nun kabul tarihi olan 1965’ten bu yana 253 kanun çıkarıldığı görülmektedir. Bu araştırma çerçevesinde mevzuat.gov.tr üzerinden basit bir aramayla metin içerisinde “kamu personeli” ifadesi arandığında, kamu personeli ile ilgili kanun sayısının son 15 yılda 140 olduğu sonucuna ulaşılabılır. Buradan anlaşılacağı üzere, 95 yıllık Cumhuriyet tarihinde kamu personelinin ilgilendiren kanunların %50’ye yakın kısmının ise son 15 yılda çıkarıldığını söylemek mümkündür. Bilgi Edinme Hakkı Kanunu, Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Hakkında Kanun, Elektronik İmza Kanunu, Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu, Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu, Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu bunlara örnek olarak gösterilebilir.

Bu anlamda kamu personeli, son yıllarda hükümetlerin üzerinde özellikle durduğu konulardan biri haline almıştır. Ancak mevcut Devlet Memurları Kanunu, kamu personelinin problemlerini çözme konusunda yetersiz kaldığından şu anda kamu personel rejimi üzerinde yapılan tüm değişiklikler, temeli sağlam olmayan bir binaya yapılan basit ve günü kurtarır nitelikteki onarım işlerinden öteye geçememektedir.

Bu değerlendirmeler ışığında, çalışmada öncelikle genel hatlarıyla Devlet Memurları Kanunu ele alınmıştır. Aynı bölümde kanuna getirilen eleştirilere yer verilerek Devlet Memurları Kanunu’nun bizzat kendisinin mevcut haliyle kamu personelinin en önemli sorunu olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kurulan bu altyapıdan yola çıkılarak 2018 itibarıyla işlerlik kazanan Cumhurbaşkanlığı hükümet sisteminin içerisinde yeni kamu personel rejiminin ve yeni Devlet Memurları Kanunu’nun nasıl olması gerektiğine ilişkin öneriler ile çalışma sonlandırılmıştır.

2. Devlet Memurları Kanunu'na Genel Bakış ve Yöneltilen Eleştiriler

Devlet Personel Başkanlığı'nın çalışmaları sonucunda tasarı olarak 13.04.1964 tarihinde Bakanlar Kuruluna sunulan, 14.07.1965 tarihinde kabul edilen ve 23.07.1965 tarihinde 12056 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu (bundan sonra kullanılacak kısaltmasıyla DMK), devlet memurlarının hizmet şartlarını, niteliklerini, atanma ve yetiştirilmelerini, ilerleme ve yükselmelerini, ödev, hak, yükümlülük ve sorumluluklarını, aylıklarını, ödeneklerini ve diğer özlük işlerini düzenlemeyi amaçlamaktadır.

İlerleyen satırlarda ayrıntılarıyla ifade edileceği üzere, DMK'nın aleyhinde büyük eleştiriler olsa da; personel rejimindeki ana ilkeleri ve esasları göstermek suretiyle, o güne kadar var olan büyük bir boşluğu doldurduğunu kabul etmek gerekir. Zira anılan kanun, kamu personeli reformunun temellerini kurmak gibi büyük bir iddia taşıyan, planlı ekonomik ve toplumsal kalkınma döneminde insan unsurunun düzenlenmesi açısından çok önemli ve gerekli bir devrimin gerçekleştirilmesi görevini yüklenen ve uzun bir hazırlık döneminin ürünü olan bir kanun niteliğine sahiptir (İlal, 1966, 763). Bu anlamda DMK, 1965'ten günümüze kadar olan idari yapılanma anlamındaki kilit taşıdır. Bunu 657 sayılı kanunun gerekçesinde yer alan şu sözlerden de çıkarmak mümkündür: *“Bu kanun, Devlet Personel Dairesinin şimdiye kadarki çalışmaları bakımından önemli bir merhaleyi, bundan sonraki çalışmaları bakımından da aynı derecede önemli bir başlangıç noktasını tespit etmektedir”* (Erkin, 1971, s.42).

DMK'ya getirilen eleştirilerin en başında kanunun çok süratli olarak ve uzun boylu inceleme ve tartışma yapılmadan kabul edilmesi gelmiştir. Kanunun bu şekilde acele ile olgunlaşmadan çıktığı düşüncesi hâkimdir (Tortop, 2005, s.77) ve bu husus sonraki yıllarda DMK'dan kaynaklı sıkıntılarının temelini teşkil etmektedir.

Buna mukabil, “kamu görevlisi” gibi kamu personel rejiminin temel bir kavramını açıklama noktasında kanunun yetersiz kalması da bir diğer eleştiri olarak gösterilebilir. Anayasa hukukunun kamu görevlisi algısı ve / veya kastı ile ceza hukukunun, idare hukukunun kamu görevlisi algısı ve / veya kastı birbirleri ile birebir aynı değildir. Olması gereken tüm disiplinlerde aynı sonucu verecek bir tanımın hayata geçirilmesidir. Bunun da kamu personel rejiminin temelini gösterir niteliği bakımından DMK'da yapılması uygun düşecektir. Ancak herkes tarafından kabul edilen bir tarif şu ana kadar oluşturulamamıştır.

Bununla birlikte DMK, memurlarla ilgili temel ilkelere yer vermiş ve hatta bu temel ilkeler üzerinde yükselmiştir, birçok eleştiriye de bu ilkeler üzerinden almıştır. Buna göre memurlarla ilgili temel ilkeler; sınıflandırma, kariyer ve liyakat şeklindedir. DMK'nın üçüncü maddesinde tanımlanmış olan bu üç ilke, çok genel hatlarıyla ve kendilerine yöneltilen eleştiriler bakımından aşağıda incelenmiştir:

Sınıflandırma, kamu personelinin, özellikleri itibariyle işe alma, ücretlendirme, terfi ve emeklilik gibi personel işlemleri bakımından aynı şartlara tabi tutulması gereken, benzer nitelikteki hizmet grupları oluşturması amacıyla, görevlerinin gerektirdiği niteliklere ve mesleklere göre sınıflara ayrılmasıdır. Buna göre DMK'nın 36.maddesinde sayma yoluna gidilen -son değişikliklerden sonra- 12 sınıf şu şekildedir;

- I. Genel İdare Hizmetleri sınıfı
- II. Teknik Hizmetler sınıfı
- III. Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri sınıfı
- IV. Eğitim ve Öğretim Hizmetleri sınıfı
- V. Avukatlık Hizmetleri sınıfı
- VI. Din Hizmetleri sınıfı
- VII. Emniyet Hizmetleri sınıfı
- VIII. Jandarma Hizmetleri sınıfı
- IX. Sahil Güvenlik Hizmetleri sınıfı
- X. Yardımcı Hizmetler sınıfı
- XI. Mülki İdare Amirliği Hizmetleri sınıfı
- XII. Milli İstihbarat Hizmetleri sınıfı

657 sayılı kanunda, sınıflandırma aktarılrken 32.maddede sınıf kavramı genel olarak ve pek açık olmayan bir dille tanımlanmaya çalışıldıktan sonra, 36.madde açıkça hem yönetici, icracı ve büro sınıflarını, hem de diğer sınıfları tesis etme görevini Devlet Personel Başkanlığı'na bırakmıştır. Bu durum kanunun rütbe sınıflandırmasına dayanan “yönetici / icracı / büro / büro yardımcıları” sistemini kurmak istediği ancak bunu eksik bıraktığı kanısını uyandırsa da sınıf kavramını açıklayan 32.maddenin gerekçesi bu düşüncüyü çürütmektedir: “Tıpkı yönetici sınıf bakımından olduğu gibi ortak yetiştirme ve meslek nitelikleri gösteren hekimlik, polislik, daktiloluk, kütüphanecilik, makine mühendisliği gibi hizmetler ayrı birer sınıf olarak kurulacak”. Buradan görüleceği gibi, 36.maddenin sistemiyle çelişen ve kadro sınıflandırmasına uygun sınıflar ortaya çıkmaktadır. Bunlar 36.maddenin diğer sınıflarıdır. Böylece uygulamayı imkânsız kılan bir çelişme gerçekleşmektedir. Bir polis müdürünün hem polis sınıfı tüzüğüne hem de icracı sınıf tüzüğüne tabi olamayacağı açıktır. İlal'e göre, “bu durumu kanunun gerçekten kötü olan kanun tekniği sonucu ya da bir sınıflandırma sistemlerini uzlaştırma çabası olarak göstererek kabul etmek de imkânsızdır” (İlal, 1966, s.777).

DMK'da yer alan bir diğer ilke olan kariyer, aynı metinde, *devlet memurlarına, yaptıkları hizmetler için lüzumlu bilgilere ve yetiştirme şartlarına uygun şekilde, sınıfları içinde en yüksek derecelere kadar ilerleme imkânını sağlamak*, biçiminde açıklanmıştır. Bu doğrultuda kariyer, devlet memurluğunun bir meslek durumuna getirilerek, personelin hak ve yükümlülüklerini düzenleyen statüler içinde sürekli çalışarak yetişmesi ve idari hiyerarşide yükselerek kamu hizmetlerini ifa etmesi olarak tanımlanabilir. Kariyer ilkesi çerçevesinde DMK'ya getirilen en önemli eleştirileri şu şekilde toplamak mümkündür:

“kanunu hazırlayanların kariyer sistemi kavramını iyi anlayamadıkları görülmektedir. Kanun bir yandan sisteme kariyer sistemi adı vererek 3.maddede bunu temel ilke olarak göstermekte diğer yandan da kariyer sistemi teşekkülü için gerekli unsurları çeşitli hükümlerle akıl almaz bir biçimde çığnemektedir. Kariyer sisteminin ön şartları güvenlik, istikrar, yükselme fırsatı, esnekliktir. Kişilerin devlet memurluğunu kariyer olarak seçmeleri için liyakatli ve kusursuz oldukları sürece teminata sahip bulduklarını ve haksız, kanunsuz olarak kendilerine dokunulmayacağını bilmeleri gereklidir. İşte kanun bir kariyer teşekkülü için bu en önemli şartı çığnemektedir (İlal, 1966, s.778).”

DMK temel ilkelerinden kanundaki yer alış sıralaması bakımından sonuncusu olan liyakat ise, göreve girişte ve hizmet içindeki ilerlemelerde, bilgi, görgü, beceri ve eğitim düzeyinin esas alınması olarak ifade edilebilir (Yılmazöz, 2009, s.298). Bu tanıma ek olarak, 657 sayılı DMK, liyakati açıklarken, *Devlet kamu hizmetleri görevlerine girmeyi, sınıflar içinde ilerleme ve yükselmeyi, görevin sona erdirilmesini liyakat sistemine dayandırmak ve bu sistemin eşit imkânlarla uygulanmasında Devlet memurlarını güvenliğe sahip kılmak* ifadesine yer vermiştir. Bu ilke çerçevesinde DMK'ya getirilen en önemli eleştiri, bir taraftan liyakat vurgusu yapılırken diğer taraftan yine aynı kanunda yer alan bir başka madde -59.madde, istisnai memurluklar - ile, liyakat ilkesiyle neredeyse taban tabana zıt bir uygulamaya da yer vermesidir. Zira istisnai memurluklarda, memuriyete girişte aranan genel koşulların dışında herhangi bir koşul aranmaz. Bu sebeple liyakat ilkesi ile, işe layık olan, işin yapılabilmesi için gerekli özelliklere sahip kişilerin ön plana çıkması adına hareket edilirken; istisnai memurlukların varlığı -tüm uygulamalarda olmasa bile- layık olmayan, işin gerektirdiği niteliklere sahip olmayan kişilerin, hem de devletin ön saflarında yer almasına olanak verecek şekilde tanzim edilmiştir. Böylece istisnai memurluk müessesesi, liyakat ilkesinden beklenen layık olma, hak etme unsurları aranmadan kamu hizmetine girmenin bir yolu haline gelmiştir (Yıldız, 2015, s.2).

Bir başka madde üzerinden yürüyecek olursak, DMK, dördüncü maddesinde kamu hizmetlerinin gördürüleceği dört istihdam şekli saymış; beşinci maddesinde ise, *“Bu kanuna tabi kurumlar, 4. maddede yazılı dört istihdam şekli dışında personel çalıştıramazlar”* hükmüne yer vererek bağlayıcılığını ortaya koymuştur. Bu istihdam şekilleri, 20.11.2017 tarihli ve 696 sayılı KHK ile geçici personel statüsünün sonlandırılmasıyla üçe düşmüştür: Memurlar, Sözleşmeli Personel ve İşçiler. Kamu personel rejimi içerisinde en fazla görülen istihdam şekli ise memurluktur. 2018 itibarıyla kamu hizmetlerini gören 3.129.304 çalışanın %77,7'sini memurlar oluşturmaktadır (dpb.gov.tr (3)). Bu sebeple diğer istihdam türleri kanun kapsamı içerisine giren azınlığı temsil etmektedir. Salt bu azınlık-çoğunluk meselesi ile açıklanamayacak şekilde bu istihdam türlerinin birbirlerinden yapısal olarak taşıdıkları farklılıklar sebebiyle ayrı çözüm paketlerine ihtiyacı bulunmaktadır. Buna rağmen, DMK'nın gereksiz olarak, memur kavramını genişlettiği, “devamlı yardımcı” hizmetlerin de memurlar eliyle görülmesi yolunu benimsediği ifade edilebilir (Gözübüyük, 1994, s.150). Bu da istihdam türleri bakımından DMK'ya getirilen en ciddi eleştiri kabul edilebilir.

Bununla birlikte 657 sayılı kanunun maddelerinden zımnen mülga olmasına rağmen hala mevzuat içerisinde yerini korumakta olanlar, metni anlamsız ve içinden çıkılmaz bir hale getirmiştir. Örnek olması bakımından, DMK'nın kadroların hazırlanmasını düzenleyen 34. maddesi, kadro cetvellerini düzenleyen 35. maddesi ve atama yapılacak boş kadroların bildirilmesini düzenleyen 46. maddesi, 1983 yılında 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında KHK ile anlamsız ve bir bakıma içi boş hale getirilmiştir. Bu durum, 13.12.1983 tarihli ve 190 sayılı KHK, 2018 yılından yürürlükten kaldırılıncaya kadar tam 35 yıl boyunca devam etmiştir.

Bunun gibi çarpık uygulamalara kanunun kendisinden kaynaklı zorlaştırıcı sebepler de ilave edildiğinde DMK'nın yetersizliği ve değiştirilmesi yönündeki eleştirilerin haklılığı görülmektedir. Örnek olarak, DMK'da esasen memur, sözleşmeli personel ve işçi olmak üzere 3 tip istihdam şekli sayılmış olması zaten yönetmeyi güçleştirmişse de uygulamada bunların alt

kırımları olarak hâkim ve savcılar, öğretim elemanları, diğer sözleşmeli personel, sürekli işçiler, kapsam dışı olarak anılan işçiler, 696 sayılı KHK ile 2017 yılında kaldırılmaya kadar geçici işçiler, taşeron işçiler ve kamu bankalarındaki işçiler (dph.gov.tr (3)) gibi ilave veya ara uygulamalar sebebiyle sistem yönetilemez hale gelmiştir. Bu argümanı doğrular nitelikte 2018 Mart ayında kamu personelinin temsilen Memur-Sen Genel Başkanı Ali Yalçın, “*Kamuda çok fazla istihdam biçimi var. Bu kadar istihdam biçimi bir keşmekeş oluşturuyor. Mevzuat açısından da içinden çıkılmaz bir hale getiriyor. O yüzden bunun birleştirilmesi ve işçi ile memur üzerinden konumlandırılması son derece önemli.*” açıklamasını yapmıştır (dunya.com). Buradan anlaşılacağı üzere, sayılan tüm bu istihdam şekillerinin ayrı problemleri ve ayrı çözümlere ihtiyacı bulunmaktadır. Aynı şekilde Türkiye Kamu-Sen tarafından hazırlanan “*Türkiye Kamu-Sen’in 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda Yapılmasını Gerekli Gördüğü Talepleri*” isimli çalışmada da “*Kamuda aynı işi yapan, aynı özelliklere sahip ama farklı statülerde çalıştırılan personel vardır. Bu çalışanlarımızın hiçbirinin sahip olduğu haklar, bir diğeri ile aynı değildir. İdarecisi aynı, işvereni aynı, görevi aynı, yaptığı işi aynı ama hakları, maaşları, izinleri, bağlı oldukları kanunları farklı olan bir sistem ortaya çıkmıştır.*” ve “*Bu kadar çok, çeşitli bir istihdam rejiminde, görev yapan personelin hiçbirisi bir diğeri ile aynı haklara sahip değildir.*” tespitleri yapılmıştır (turkburosen.org.tr).

İlave olarak, 657 sayılı kanunun, geçmiş günlere -DMK yürürlüğe girmeden önceki döneme-nazaran göreceli bir intizam sağladığı ifade edilebilirse de, getirilen eleştiriler sebebiyle söz konusu kanun, çıkartıldığı günden itibaren büyük bir dirençle karşılanmış, kapsamına üniversite personelinin alması üzerine bu düzenleme Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiş (Yılmazöz, 2009, s.297), 1970 tarihli ve 1327 sayılı Kanun ile yaklaşık olarak yarısı değiştirilene kadar da uygulanamamıştır. Bir başka deyişle, 657 sayılı kanunun kimi hükümleri daha kanun yürürlüğe bile girmeden kaldırılmıştır (Ergun, 2004, s.250).

236 maddeden oluşan 657 sayılı DMK’nın, yürürlüğe girdiği 1965 yılından bu yana sadece 54 maddesi değişikliğe uğramadan bugüne kadar ulaşabilmiştir. Buradan kanunun %77’sinin bir şekilde değiştirildiği sonucuna ulaşmak mümkündür. Bu sebeple DMK’nın özgün metni hemen hemen ortadan kalkmış ve bu metnin yerini tümüyle yeni ve ayrı hükümler aldığı için, kanunun bütünlüğü bozulmuş ve yozlaşmıştır (Akgüner, 2001, s.17). Tek başına bu tespit bile kamu personel rejiminin en büyük problemi olarak DMK’nın bizzat kendisinin gösterilmesi için yeterli görülebilir. Bu sebeple kanunlaştığı günden bu yana sürekli eleştirilen DMK’nın değişikliklerle düzeltilmesi ile artık vakit kaybetmeden, devletin kamu personel rejiminin temellerini belirleyen ortak kuralları gösterir temel bir kamu personeli kanunu çıkarılmalıdır (Öktem, 1992, 103).

3. Devlet Memurları Kanunu’nun Değişime Olan İhtiyacı Hakkında

Ülkemizde kamu personelinin işe alma, kadro, nakil, sicil, disiplin, ödüllendirme, eğitim, ücret, sosyal statü vb. hak, iş ve işlemlerini yürütmek ve yönetmek üzere 17.12.1960 tarihinde 160 sayılı Kanun ile Devlet Personel Başkanlığı’nın teşkilatlanması ve bu iş ve işlemlerin kanuni sınırlarını belirleme bakımından da DMK’nın çıkarılmış olması, kamu personel rejiminin sistematize edilmesi bakımından hayli kıymetlidir. Her ikisinin de aradan geçen uzun yıllar boyunca eleştirilmesi, değiştirilmeye ve / veya yürürlükten kaldırılmaya çalışmaları,

kıymetsiz olmalarından değil işlevsiz olmalarından, çözüme katkı sunamamalarından kaynaklanmaktadır. Nitekim 09.07.2018 tarihli ve 703 sayılı kanun hükmünde kararname ile Devlet Personel Başkanlığı yürürlükten kaldırılmıştır. Şu halde sıranın DMK'ya geldiği değerlendirilmektedir.

Gerçekten de hem Devlet Personel Başkanlığı'nın hem de DMK'nın, kamu personel rejiminin envanterini çıkartmak ve ihtiyaç duyulan alanlarda yetenek gelişim faaliyetlerini yürütmek, ülkemizin vizyonu, hedefleri ve öncelikleri doğrultusunda kamu personelinin geliştirilmesini sağlamaya yönelik projeler üretmek, buna mukabil kamuda kariyer yönetimi, performans yönetimi ve diğer modern insan kaynağı yönetim modellemelerinin hayata geçirilmesi için projeler geliştirmek, kamu istihdamında liyakat ve yetkinliğin artırılması için gerekli olan projeler üretmek ve çalışmalar yapmak, verimliliğin artırılması için insan kaynakları planlamasına yönelik çalışmalar yapmak vb. konularda eksik kaldığını itiraf etmek gerekir.

Geçmiş dönemlerde bu doğrultuda yapılmış birtakım çalışmalar olsa da bunların yarattığı etkinin sınırlılığını vurgulamak gerekir. Zira DMK'nın yürürlük kazandığı 1960'lar ve sonrası, idari teşkilatta var olan sorunların saptandığı, bu sorunlara çözüm yolları arandığı ama bir türlü çözüme kavuşturulmadığı idari reform hareketleri ile geçmiştir. Zaten ülkemizde yapılan reform uygulamaları birbirinin tekrarı olup neredeyse tamamında aynı saptamalarda ve aynı çözüm önerilerinde bulunulmuştur (Aykaç, Yayman ve Özer, 2003, s.176). Bu durumda bir önceki çalışmanın yerinde olduğu ve doğru noktalara temas ettiği ortaya çıkmaktadır. Buna mukabil önceki çalışmalarda bahsedilen çözüm önerilerine uyulmadığı da görülmektedir.

1971 yılında, 1961 Anayasası'nda yapılan bir değişiklikle Bakanlar Kurulu'na belli konularda kanun hükmünde kararname çıkarma yetkisi verilmesi üzerine, bu yetki ilk olarak DMK ile ilgili olarak kullanılmış ve 1972 yılında 1589 sayılı Kanun ile Bakanlar Kurulu'na DMK kapsamına giren belli konularda kanun hükmünde kararname çıkarma yetkisi verilmiştir (Gözübüyük ve Tutum, 1975, s.3-4). Bu yetki kanununun kapsamı hayli geniş tutularak sadece 2 yıllık süre içerisinde personel rejimini düzenlemek üzere 12 adet kararname çıkarılmıştır (Tutum, 1974, s.52).

26.08.1982 tarihli ve 82/5284 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile Devlet Personel Başkanlığı bünyesinde devlet memurluğunu iyi işleyen ve sağlıklı bir statüye kavuşturmak, kamu kesiminde uygulanan ücret rejimini basitleştirmek ve iyileştirmek, terfi ve kadro sistemini objektif ve adil esaslara bağlamak amacıyla Personel Rejimi Komisyonu kurulmuştur. Komisyonun çalışmaları sonucunda, DMK ile ek ve değişikliklerini yürürlükten kaldırarak onların yerine geçecek yeni bir DMK tasarısı hazırlanmış ve hükümete sunulmuştur. Ancak tasarı üzerinde hükümet düzeyinde yapılan incelemeler, 6 Kasım 1983 Milletvekili Genel Seçimleri'ne kadar sonuçlanmadığından tasarı kanunlaşmamıştır (Canman, 1985, s.4-5).

1990'lı yılların sonlarından itibaren, artık bir çözüm olmaktan ziyade, kendi varlığı problem yaratan DMK'nın yerine geçecek, çağdaş bir personel yasası çalışmalarına başlanmıştır. 1996, 1999, 2005 yıllarında bu konuyla ilgili olarak hazırlanan kanun tasarısı taslakları, bu çalışmalara örnek olarak gösterilebilir (Yılmazöz, 2009, s.209). Ancak yapılan çalışmalardan nihai bir sonuç alınamamış, taslak metinler bir kanun metnine dönüştürülemedi.

Bu sebeple bir kısır döngü içerisinde önemli zaman kayıpları yaşanmış ve DMK yönünden bir ilerleme sağlanamamıştır. Üstelik 236 maddeden oluşan 657 sayılı DMK'nın, yürürlüğe girdiği 1965 yılından bu yana %77'si değiştirilerek bugün yürürlükte olmasına rağmen halen bu kanunun değiştirilmesi / dönüştürülmesi üzerine birçok resmi çalışma yürütülmektedir.

Tüm bu göstergeler ve bir önceki bölümde sayılan eleştiriler birarada düşünüldüğünde yeni bir kamu personel kanunu çıkarılmasının kaçınılmaz bir ihtiyaç olduğu değerlendirilebilir. Bu ihtiyacı bizzat üst düzey yöneticiler ve siyasiler de çeşitli fırsatlarla dile getirmişlerdir: 2013 yılında, o zamanki adıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın icrai olarak en tepesinde bulunan Bakan Faruk Çelik'in *her yerinden su almaya başlayan* 657 sayılı kanunun ülkemizin ihtiyaçlarına cevap veremediğini belirterek, *"Bu yasa artık yama kaldırmayacak kadar yıprandı. Çalışanın emeğinin tam karşılığını veren, kamu hizmetinde verimliliği esas alan, Türkiye'nin dinamizmine ayak uyandıran sistemi hayata geçirmemiz lazım. Koltuğundan güç alan değil, koltuğuna güç katan personeli hayata geçirmemiz lazım. Kendini yenileyen nitelikli insanları kamu hizmetine katmak istiyoruz"* şeklinde yaptığı açıklama (dpb.gov.tr (2)), yine Faruk Çelik'in bu sefer 2014 yılında mevcut kanunun ihtiyaca cevap vermediğinden bahisle *"Kamu personelinin yurt sathına dengeli dağılımını gözeten, çalışan emeğinin tam karşılığını veren, hem hizmet sunanı hem de hizmet alanı memnun eden, liyakat ilkesinin ve verimliliği esas alan yeni bir personel sistemini hayata geçirmemiz gerekiyor"* şeklindeki açıklaması (dpb.gov.tr (1)), ayrıca 2017 yılında Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan'ın *"Bürokrasiye bir çekidüzen verebilmek, 657 ile bağlantılı bir konudur. Bu 657 var olduğu sürece, siz bürokraside arzu edilen türden köklü düzenlemeler yapamazsınız. Sadece birini bir yerden alur başka bir yere koyabilirsiniz. O da köklü bir düzenleme anlamına gelmez. Gerçek manada bir düzenleme, 657'nin tepeden turnağa değiştirilmesiyle mümkün olabilir."* (haberler.com) şeklinde yaptığı bir diğer açıklama da DMK'nın değişimine yönelik taleplere örnek olarak gösterilebilir.

Esasen Parlamenter sistem içerisinde DMK'nın yenilenmesi için çalışma içerisinde bahsedildiği üzere birçok kez adım atılmış ancak bu yolda sonuç alınamamıştır. Oysa kamu personelinin kazanılmış haklarına dokunulmadan yapılacak köklü bir değişikliğin birçok olumlu yansıması olabileceken bu alan bilhassa biraz gri bırakılmış, zira riskli görülmüştür. Bunda belki de siyaseten bu hassas alanda yapılacak değişikliklerde bir hata yapma korkusu veya hiç değilse çekincesinin olduğu da söylenebilir. Ancak Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemine geçilmesi ile birlikte icra kabiliyeti yüksek, teknokrat özellikleri ağır basan bir yapının bu personel kanunu değişimi gibi hassas işlere odaklanabileceği, siyaseti de Cumhurbaşkanına bırakacağı düşünüldüğünde ilgili Bakanların elinin rahatlayacağı, bu sebeple DMK'nın yenilenmesi için önemli bir fırsat yakalandığı ifade edilebilir.

Bu itibarla, Parlamenter sistem sürdürülürken başarılmasa da Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemi içerisinde DMK'nın yenilenmesi üzerine bir planlama yapılması zorunluluğu olduğundan çalışmanın bundan sonraki kısmı, bu çerçevede ele alınmıştır.

4. Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminin Türkiye'deki Uygulama Şekli

Uygulandığı birçok ülkede zaman zaman siyasal istikrarsızlığa neden olan Parlamenter sistem, bu ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de yeni sistem arayışlarını gündeme getirmiştir.

Parlamentarizmin neden olduğu hükümet krizlerini aşabilmek için ihtiyaç duyulan *güçlü yürütme özlemi*, Başkanlık veya Yarı-başkanlık sistemlerinin tercih edilmesine neden olmaktadır (Kahraman, 2012, s.431). Türkiye’de bu arayışların Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemi adıyla anılan Başkanlık sisteminin karma bir türü ile son bulması planlanmış ve bu doğrultuda önce 16 Nisan 2017 tarihinde yapılan referandum, ardından 24 Haziran 2018 tarihinde bu referandum sonucuna paralel olarak gerçekleştirilen Cumhurbaşkanlığı seçimi ile bu sistem ete kemiğe bürünmüştür.

Bu anlamda yeni hükümet sistemi, Türkiye Cumhuriyeti’nin demokratik, laik ve sosyal bir hukuk devleti olma niteliklerini güçlendirmek, 1961 ve 1982 Anayasaları ile milli irade üzerinde tahakküm kuran ve bugüne kadar siyasete demokrasi dışı müdahalelerin odağı olan vesayet yapılarının son kalıntılarını ortadan kaldırmak, demokrasi ve hukuk devleti ilkesini güçlendirmek, 1982 Anayasası’nın mevcut haliyle yasamayı zayıflatan ve sivil siyaset üzerinde bürokratik vesayet oluşturan hükümet sistemini demokratikleştirmek ve yürütmedeki çift başlılığı ortadan kaldırarak tek başlı güçlü bir yürütme eliyle istikrarlı ve etkin bir yönetim modeli sağlamak amaçındadır (Durgun, 2017, s.2).

Bu itibarla, demokratik ilke ve kurallar çerçevesinde kalkınma ve demokratik istikrar hedefine dönük olarak, Türkiye’deki mevcut sistem ile dünyadaki Başkanlık sistemlerinde tecrübe edilen tıkanıklıkların engellenmesi amacıyla karma bir sistem tercih edilmiştir. Bu çerçevede bir örnek olması bakımından, Amerika Birleşik Devletleri de dâhil olmak üzere bazı ülkelerdeki uygulamalarda sistemin kilitlenmesine yol açan sabit süre görev yapma durumu, ülkemizde yaşanmayacaktır. Zira Başkan ve parlamentoya karşılıklı olarak seçimleri yenileyebilme yetkisi verilmiş, olası bir sistem kilitlenmesinin önüne proaktif bir anlayışla geçilmiştir (Durgun, 2017, s.3-4). Başkan’a ve parlamentoya tanınan bu karşılıklı yetki, Cumhurbaşkanlığı hükümet sisteminin Türkiye’ye özgü niteliğinden kaynaklanmaktadır (Uzun, 2017). Salt bu örnek bile, bundan sonra Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemi adına yapılacakların, özgün, Türkiye’ye özel, ülke dinamiklerini dikkate alan, diğer Başkanlık hükümeti uygulamalarından gerekli dersler çıkarılmış şekilde düzenlenmiş olduğunu göstermesi bakımından bir gösterge olarak kabul edilebilir.

Özellikle hükümet istikrarını sağlama konusunda ve bürokratik vesayeti kırma konusunda, Başkanlık sistemlerinin, Parlamenter sistemlere göre daha başarılı olduğu bir vaka olmakla birlikte bu başarının daha birçok faktöre bağlı olduğunun altı bu noktada çizilmelidir (Kahraman, 2012, s.453). Bu noktada en çok ihtiyaç duyulan siyasi davranışın *uzlaşma* olduğunun altı çizilmelidir. Başkanlığı kazanan partinin, parlamentodan destek elde edebilmek için bir uzlaşmaya ihtiyaç duyması ve bu doğrultuda başka partilerden bakan atamak vb. ittifaklar yapması Brezilya’da 1995’ten bu yana görülen bir olaydır ve bu uygulamanın zamanla Brezilya’da uzlaşma kültürünün gelişmesine imkân sağlamış olduğu görülmektedir. Benzeri bir durum Fransa’da da görülmüş, benzer partilerin seçim koalisyonlarına yönelmesiyle uzlaşma kültürünün gelişmesine katkı sağlanmıştır (Kılınç, 2015, s.21-22). Ülkemizde de Haziran 2018 seçimleri yapılan Cumhuriyet İttifakı ve Millet İttifakı, bu uzlaşma davranışının yansımaları olarak kabul edilebilirler.

Yukarıda bahsedilen bürokratik vesayet kavramı üzerinden devamla, Parlamenter sistemden Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemine geçiş sürecinde, belki de en sancılı husus olarak bürokratik vesayet kavramı gösterilebilir. Bu itibarla, Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemi çerçevesinde bürokrasinin yeniden yapılandırılmasına yönelik uyum sağlama çalışmaları nihayete erip işlerlik kazandığında bürokratik vesayetin kaldırılması ve böylece “obez devlet” yapılanmasının son bulması planlanmaktadır (<http://www.turkiyegazetesi.com.tr/politika/553302.aspx>).

Bu doğrultuda çıkarılmış Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri olsa da sürecin henüz tamamlanmayıp halen bir geçiş dönemi yaşandığından bahsedilebilir. Buradan hareketle 10.07.2018 tarihli ve 2 no.lu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile kapsama alınan kamu kurum ve kuruluşlarına ait kadro ve pozisyonların ihdası, iptali ve kullanılmasına ilişkin hususlar, yine aynı tarihli, bu kez 3 no.lu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile de üst kademe kamu yöneticileri ile ilgili hususlar ile kamu kurum ve kuruluşlarına atama usulleri düzenlenmiş bulunmaktadır.

Ayrıca 09.07.2018 tarihli ve 703 sayılı kanun hükmünde kararname ile Devlet Personel Başkanlığı'nın kapatılmasına, personelinin Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na devredilmesine karar verildiyse de Bakanlığın teşkilat düzenlemesinde Devlet Personel Başkanlığı'nın görevlerini yürütecek bir birim ihdas edilmemiştir. An itibarıyla Devlet Personel Başkanlığı, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ilgili kuruluşlarından biridir.

Buna mukabil 10.07.2018 tarihli ve 1 no.lu Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Cumhurbaşkanlığı'na doğrudan bağlı İnsan Kaynakları Ofisi ihdas edilmiştir. Bu ofisin, aynı Kararnamenin 527.maddesinde sayılan görevleri şu şekildedir:

- Türkiye'nin insan kaynakları envanterini çıkartmak ve ihtiyaç duyulan alanlarda yetenek gelişim faaliyetlerini yürütmek,
- Türkiye'nin vizyonu, hedefleri ve öncelikleri doğrultusunda insan kaynağının geliştirilmesini sağlamaya yönelik projeler üretmek,
- Özel yeteneklerin keşfini sağlamak ve yetenek yönetimi projelerini yürütmek.
- Politika kurullarının öncelendiği alanlarda küresel düzeyde insan kaynağının tespitini yaparak milli projelere kazandırılmasını sağlamak,
- Kamuda kariyer yönetimi, performans yönetimi ve diğer modern insan kaynağı yönetim modellerinin hayata geçirilmesi için projeler geliştirmek,
- Kamu istihdamında liyakat ve yetkinliğin artırılması için gerekli olan projeler üretmek ve çalışmalar yapmak,
- Verimliliğin artırılması için insan kaynakları planlamasına yönelik çalışmalar yapmak

İnsan Kaynakları Ofisi'ne yüklenen bu görevlerden, daha evvel Devlet Personel Başkanlığı tarafından yürütülen hizmetlerin bundan böyle bu Ofis tarafından yürütüleceği sonucuna varılabilir. Şu halde, bu Ofisin misyonuna işaret etmek bakımından, tüm kamu personelinin ve bu personelin tabi olduğu rejimin, bu Ofisin göstereceği başarıya endekslendiğini söylemek mümkündür.

Son tahlilde, Cumhurbaşkanlığı hükümet sisteminin başarısını teminen, bu yeni yapılanma da düşünüldüğünde, gerek idari teşkilatın en önemli unsuru olarak öne çıkan kamu personel rejimi ve gerekse bu rejimin *temel el kitabı* DMK için önemli bir fırsat yakalanmıştır.

Esasen Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemine DMK'nın entegrasyonu aşamasında DMK'nın yeniden yazılması daha iyi bir sonuç verebilecekken bu yol tercih edilmemiştir. Hatırlanacağı üzere yeni Cumhurbaşkanlığı hükümet sisteminde, Başbakanlık ve Bakanlar Kurulu olmadığı için 657 sayılı DMK'da 2018 Temmuz ayında 55 maddelik teknik düzenleme yapılmıştır. Bu sebeple yapısal dönüşüm sürecindeki ilk fırsat kaçmış kabul edilebilir. Ancak ülkemizin bu dönüşüm sürecinde de vakit kaybına tahammülü olmadığı düşüncesinden hareketle vakit eylem vakti kabul edilmeli ve sürecin tüm unsurları –siyasiler, karar vericiler başta olmak üzere- gerekli desteği vermeli, kamu personel rejimine olumlu etki yapacak katkılarını sunmalıdır. Bu vesileyle yapısal değişikliklere temel olabilecek öneriler bir sonraki alt başlıkta ele alınmıştır.

5. Türkiye'nin Yeni Devlet Memurları Kanunu Ve Yeni Kamu Personel Yönetimi İçin Öneriler

Önceki başlıklarda sıralanan hususlar ışığında ve günümüzün ihtiyaçları doğrultusunda liyakat sisteminin hayata geçirildiği, fonksiyonel bir personel rejimi için öneriler, Cumhurbaşkanlığı hükümet sisteminin yürürlük kazandığı da dikkate alınarak alt başlıklar halinde şu şekilde sıralanabilir;

5.1. Mevzuatın İyileştirilmesine Dair Öneriler

Uygulama için bir mevzuat muhakkak gerekli ancak tek başına yeterli değildir. Kaldı ki; Türkiye'de mevzuatın birbirini tamamladığını, yasal boşlukları hesap ederek o boşlukları doldurduğunu, yani sağlıklı bir mevzuat olduğunu söylemek de güçtür.

Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemine uyum kapsamında Seçimlerin Temel Hükümleri ve Seçmen Kütükleri Hakkında Kanun, Milletvekili Seçimi Kanunu, Siyasi Partiler Kanunu ve Cumhurbaşkanlığı Seçim Kanunu'nda değişiklikler yapılmıştır. Ancak bu süreçte DMK için birtakım değişim söylemleri olsa da bu değişiklikler şu anda söylemden öteye geçememiştir.

Bu esasen bir fırsattır. Çünkü ihtiyaç duyulan, salt madde değişikliği değil, zihniyet değişikliğidir. O halde kanunlaştığı günden bu yana yukarıda da paylaşıldığı üzere siyasiler, akademisyenler, sendikacılar, idare hukukçuları ve bizzat kamu personeli tarafından eleştirilen ve buna mukabil Türk hukuk mevzuatında en çok değiştirilen kanun olma özelliğini taşıyan (Yılmazöz, 2009, s.297) DMK'nın değişikliklerle düzeltilmesi uygulamasından vazgeçilerek söz konusu kanunun bütünüyle kaldırılması, yerine devlet kamu personel rejiminin temellerini belirleyen, ortak kuralları gösterir bir kamu personel kanunu çıkarılması düşüncesi bir an evvel hayata geçirilmelidir.

DMK'nın eleştirisi konusu yapılan uygulamalarının başında; temel ilkeler olan sınıflandırma, kariyer ve liyakat sistemlerini kurgulama konusundaki hataları, buna mukabil 59.madde ile bazı kadrolara istisnai memur olarak atanabilme şansının tanınması dolayısıyla liyakat ilkesine işlerlik kazandırılmamış olması, istihdam şekli çeşitliliğinin sadeleştirilememesi, işçi-memur ayırımına gidilmiş olması nedeniyle kamu kesiminde ücret dengesinin kurulamamış olması vb.

uygulamalar sayılabilir. Özellikle yeni metin sözleşmeli personel, geçici personel vb. ayırımlara ya da kırımlara girilmeden salt memura indirgenerek yazılmalıdır.

Tüm tarafların görüşlerini dikkate alan, kamu personelinin problemlerini çözmeye odaklı, sistemi işletecek ve bunu yaparken de kamu personelinin kazanılmış haklarına halel getirmeyecek bir metin yazılmasıyla oluşacak yeni DMK'nın bugün konuşulan birçok problemi nihayete erdireceği söylenebilir. Bu noktada kazanılmış haklar ve iş güvencesi bakımından Türkiye Kamu-Sen'in görüşleri 3 milyonu aşkın kamu personelinin görüşlerini yansıtmaya adina kıymetli kabul edilmelidir: *“İşvereni aynı, işi aynı ancak ücreti, izni, tayini, terfisi ve iş güvencesi farklı olan bu karmaşık yapı ortadan kaldırılmalıdır. Ancak bu yönde gerçekleştirilecek düzenlemelerde kamu görevlilerinin kazanılmış hakları ve iş güvenceleri mutlak surette korunmalı, yeni düzenlemeler, yeni mağduriyetler yaratmamalıdır”* (turkburosen.org.tr). Çünkü memur güvencesini kaldırarak elde edilecek yönetsel demokratikleşme, toplumsal demokratikleşme amacından vazgeçmek anlamına gelir (Güler, 2005, 186). Oysa toplumsal demokratikleşme, kamu hizmetlerinin tarafsız biçimde verilmesine ve yönetimin toplumdaki eşitsizlikleri giderme amacını gerçekleştirmesine bağlıdır. Bu ise, ancak hizmeti gören memurun hem üçüncü kişilere hem de siyaset-idare bütününe karşı güven içinde çalışmasıyla mümkündür. Bu nedenle memur güvence sistemlerinin korunması ve geliştirilmesi önemlidir (Güler, 2005, 187).

Mevzuatın iyileştirilmesine dair önerilere devamla, tüm kamu personelinin görev tanımları ile işe alınmaları ve / veya görevlerinde yükseltilmeleri için gerekli ön koşullar mevzuat hükümleri dâhilinde net olarak tespit edilmelidir. Çünkü en üst düzeydeki bürokrattan en alt düzeydeki kamu personeline kadar istihdam koşulları, görev tanımları ve kariyer yolları belirlenmedikçe kamu personel rejiminin sistemli bir hale gelmesi mümkün olamayacaktır.

Kamu personel rejiminde sürekli tartışılabilen konulardan biri olan ücret / maaş sistemi üzerinde de bilimsel bir çalışma yürütmek ve bu çalışmaları mevzuat hükümlerine bağlamak yerinde olacaktır. Bilindiği üzere kamu personel rejiminin karakteristiği olarak sözleşmeli personel ve işçi “ücret” almakta iken memurlar “aylık” veya “maaş” almaktadırlar. Bu noktada arzu edilen, kamu personel rejimine tabi tüm çalışanlar için temel maaş üzerine gösterilecek kişisel performanstan beslenen, çalışmayı özendirilen, nitelikli ve fonksiyonel bir sistemdir. Şu anda performansı öne çıkaran ve maaşa katkı koyacak bir değerlendirme modeli merkezi olarak yürürlüğe konulmakla birlikte bunun sonuçları henüz alınabilmiş değildir. Ancak her hâlükârda bu performans temelli maaş sisteminin, mevcut DMK'ya alternatif olarak yukarıda önerilen yeni kamu personel kanunu ile ilişkilendirilmesinde fayda görülmektedir.

Ancak bunları sağladıktan sonra mevzuatı tam anlamıyla ve etkili bir biçimde uygulamaya aktaracak olan kadroların oluşturulması hususu anlam kazanacaktır.

5.2. Açıktan Atama, Merkezi Sınav ve Kadro Oluşumu Çerçevesinde Öneriler

Türkiye’de ilk olarak 12.12.1999 tarihinde İlk Defa Devlet Memuru Olarak Atanacaklar İçin Seçme Sınavı (DMS), daha sonra 01.10.2000 tarihinde İlk Defa Daimi İşçi Olarak Atanacaklar İçin Seçme Sınavı (DİS), 07-08.07.2001 tarihlerinde Kurumlar İçin Merkezi Eleme Sınavı (KMS) ve nihayet 06-07.07.2002 tarihlerinde Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) ismi ile

merkezi bir sınav sistemi kurulup işletilmeye başlanmıştır (osym.gov.tr). Bugün de halen bu merkezi sınav sistemi ile kamuya personel alımı yapılmaktadır.

Merkezi sınav uygulamasına geçilerek kamu personel rejimine bir değer katılmışsa da kamu kurumlarının sistematik bir iş gücü planlaması olmadığı, iş yükü ile o işi yapacak kadrolar arasında nitelikli ilişki kurulamadığı ve kadro ihdasında genelde subjektif olarak hareket edildiği düşünüldüğünde kamu kurumlarında personel alımının kurumsal ihtiyaçlara göre değil keyfiyete göre yapıldığı sonucuna ulaşmak yanlış olmayacaktır. Merkezi ve tek elden bir organizasyonel yapılanmaya cevaz veren Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemi, kamu personeli istihdamında standartların yakalanabilmesi ve yeknesaklığın sağlanabilmesi adına önemli bir değişimin habercisi olarak kabul edilebilir. Ancak bu şekilde yapılacak sistematik bir çalışmanın sonuçlarına bakarak kadroya alınması gereken kamu personelinin nicelik ve niteliği konusunda sağlıklı bir karara ulaşılabilir.

Belli bir meslek bilgisi ve uzmanlık gerektiren görevler için yapılan sınavlarda genel kültür sorularının ağırlığı görev isterlerine göre bir hayli fazladır. Bir uzmanı seçmek için adaylara görevin gerekleriyle bağdaşan, uzmanlığı sınavan sorular yöneltilmelidir. Bu sebeple adayların karşısına çıkan genel kültür ağırlıklı soruların makul bir seviyeye çekilerek uzmanlığı ölçmeye yönelik teknik soru sayısının artırılmasında fayda görülmektedir. İlave olarak, kamu personeli giriş sınavlarında, içerik olarak yetersiz ve subjektif olduğu konusunda hemen herkesin hemfikir olduğu sözlü sınavların yapılmasına son verilmeli, son yıllarda giderek yaygınlaşan ucu açık sorularla ölçme yöntemi de şaibeli durumlara yol açabileceği gerekçesiyle terk edilmelidir.

Günümüzde geçerli olan merkezi sınav sistemi uygulamasında birden fazla sınavın sonuçlarının geçerliliği aynı anda devam etmekte, farklı sınavlara giren adayların puanlarının birbiriyle kıyaslanması haksızlığa yol açmaktadır. Sınavların belli aralıklarla yapılması ve bir sınavın sonucunun, takip eden sınavın sonucu açıklanana kadar geçerli kabul edilmesi bu soruna bir çözüm olabilir.

Uzman Yardımcılığı, Müfettiş Yardımcılığı gibi A Grubu Kadrolar olarak bilinen kariyer mesleklere istihdam şartı olarak üst yaş sınırı konulmuş olması, belli bir yaşın altındakilere avantaj sağlayarak, diğer becerilerinden bağımsız olarak sadece yaşı nedeniyle bir gruba yarışma dışında bırakılmaktadır. Yaş şartının yeniden düzenlenmesi halinde daha rekabetçi bir yarışma ortamı sağlanabileceği değerlendirilmektedir. Nitekim benzer şekilde terfi için aranan kıdem üst sınırının 3 no.lu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nde 5 yıl ile sınırlandırılması ve böylece yönetsel unvanlara yapılacak atamalarda esneklik sağlanmasıyla genç ve donanımlı kamu personelinin faydalanılmasına benzer etki bu yolla da sağlanabilir.

Şu anda asıl olarak kurum içinden atama yapılan, görevde yükselmeye tabi -veya kurumlar arası nakil yolu açık- Şube Müdürlüğü, Baş Mühendislik, Şeflik gibi ara kademelerin, hizmetin gereği olan şartları taşıyan herkese açık olması için gerekli altyapı hazırlanmalıdır. Genel katılıma açık merkezi sınav sonucunda bu ara kadroların da tercih edilebilmesiyle çok zorlanılmadan uygulanabilecek bu yöntem, sadece kamuya ilk defa atanacaklar arasından değil, ister kamu personeli olsun, isterse kamu personeli olmak isteyen bir özel sektör çalışanı olsun,

herkesin müracaatına cevaz verecektir. Böylelikle açıkta bulunan pozisyon için farklı kurumlardan, farklı kesimlerden birçok aday arasından seçim yapma şansına sahip olunacaktır.

5.3. Diğer Hususlara İlişkin Öneriler

Esasen kamu personeli lehine son yıllarda yapılan değişiklikler genelde olumlu yönde seyretmiştir:

- Kamu çalışanlarının örgütlenme ve sendika üyeliği haklarının genişletilmesi, sendika kurucusu olmak için yıl şartının kaldırılması, aday memurların da sendika kurucusu olmalarının önünün açılması,
- Memurların ve diğer kamu görevlilerinin disiplin suçlarının affedilmesi,
- Bağlayıcılığı olmayan toplu görüşme sisteminin yerine toplu sözleşme sistemine geçilmesi,
- Kamu personelinin ilgilendiren genel nitelikli konularda istişareye imkân veren Kamu Personeli Danışma Kurulu'nun oluşturulması,
- Kamu kurumlarında engellilere ilişkin zorunlu istihdam oranının artırılması,
- Hamile memurlara gece görevinin yasaklanması, ücretsiz doğum izin süresinin artırılması ve bu haktan erkek memurların da yararlanmasının sağlanması,
- Devlet memurlarının tedavi görmekte olan bakıma muhtaç yakınlarına refakat edebilmesi için ücretli refakat izninin getirilmesi bu olumlu gidişe örnek teşkil edebilir (Devlet Personel Başkanlığı).

Bununla beraber, 2007/21 sayılı Genelge ile bankalar tarafından verilen promosyonların kurumlar yerine kamu personeline dağıtılması sağlanmış, ayrıca 1 Mayıs "Emek ve Dayanışma Günü" olarak resmi tatil ilan edilmiştir.

Ancak sayılan tüm bu gelişmelere rağmen kamu personelinin halen çözülmeyi bekleyen birçok problemi bulunmaktadır.

Kurumların personel yönetimine dair tüm süreçlerini birbirleriyle ilintili hale getirmesi gerekmektedir. Cumhurbaşkanlığı hükümet sisteminin yürürlüğe girmesinin ve bir yansıması olarak İnsan Kaynakları Ofisinin ihdas edilmesinin bu anlamda bir şans olduğu düşünülebilir. Şöyle ki, bu sayede işe alım, performans, kariyer vb. tüm süreçlerin bütünleşmiş bir yapıya bürünmesi sağlanacak, aralarında eşgüdüm sağlanacak ve haliyle sistem daha fonksiyonel bir hale gelebilecektir. Böylelikle tekrar eden işler, eşzamanlı olarak farklı bölümler tarafından yürütülen benzer çıktılı projeler gibi kamu personel rejimi için kaotik denebilecek durumların yaşanmasının önüne geçilecektir.

Aynı şekilde İnsan Kaynakları Ofisinin aktif rol alabileceği bir diğer husus, personelin kurumlar arasındaki dağılım dengesizliğinin giderilmesi olmalıdır. Şöyle ki; çeşitli ülkelerin istihdam ettiği kamu personeli sayısı karşılaştırıldığında, nüfusu da düşünülüğünde, Türkiye'deki kamu görevlilerinin sayısının sanıldığı kadar yüksek olmadığı görülecektir (Ergun, 2004, s. 252). O halde problem, bazı kurumlarda ihtiyaç fazlası yani bir bakıma atıl personel varken bazı kurumlarda da nitelik ve nicelik bakımından yeterli personel bulamamaktır. Sağlıklı bir işgücü planlaması ile bu problemin çözülmesi muhtemel görülmektedir.

Liyakat doğrultusunda gerçekleştirilen tüm iş ve işlemlerin kamuoyuna aktarılması çok önemlidir. Saydamlık, şeffaflık gibi ilkelerin de bir gereği olan bu uygulamayla liyakat ilkesi doğrultusunda veya bu ilkeye aykırı olarak yapılacak tüm atamalar, terfiler kamuoyunca takip edilebilecektir. Böylece atamalarda, terfilerde akıllara gelebilecek soru işaretleri daha en başından engellenmiş olacaktır. Kamuoyuna bu bilgileri aktarma yöntemi olarak kurumların resmi sosyal medya hesaplarından yararlanması hem daha az masraflı, hem de daha çok kişiye ulaşılmasını sağlayacak bir yöntem olarak gösterilebilir.

Benzer şekilde, personel istihdamına gidilirken liyakat ilkesi çerçevesinde yapılması gereken duyurma işlemleri yeterince önemsenmemektedir. Sınav esasının temel ilkelerinden biri olan sınav duyurularından, geniş kitlelerin haberdar olmasını sağlamak amacıyla, özellikle elektronik ortamdan erişilebilecek yayın organları ile günümüzde yaygın olarak kullanılan sosyal medya üzerinden duyuru yapılması şart kılınmalıdır. Ayrıca, duyuru tarihi ile sınava son müracaat tarihi arasındaki sürenin herkesin haber almasını, müracaat iş ve işlemleri için harekete geçmesini sağlayacak derecede makul olması sağlanmalıdır.

10.07.2018 tarihli ve 30474 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Üst Kademe Kamu Yöneticileri ile Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Atama Usullerine Dair Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile sayısı ve niteliği yeterli üst düzey personelin tek elden, Cumhurbaşkanlığı makamınca ve buna mukabil Cumhurbaşkanlığı kararıyla seçilmesi olanaklı hale gelmiştir. Böylelikle Diyanet İşleri Başkanı, Milli İstihbarat Teşkilatı Başkanı, Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreteri, Özelleştirme İdaresi Başkanı, Gelir İdaresi Başkanı, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanı, Bakan Yardımcıları, Valiler, Büyükelçiler, Rektörler, Genel Müdürler vb. yaklaşık 500 civarındaki kamu üst yöneticisinin, Cumhurbaşkanlığı tarafından bizzat atanması imkânı doğmuştur. (Tam listeye çalışma ekinde yer verilmiştir.)

Bu üst düzey makamlara takdir edilen / edilecek personel için mühim olan, giriş sınavına tabi olmaksızın yapılacak bu atamalarda, herkes tarafından kabul gören birtakım esaslar ve kıstasların aranmasıdır. Vizyonerlik, karar vericilik, stratejik düşünme, proaktivite gibi ölçümlenemeyen ancak olmazsa olmaz birçok özelliği bünyesinde barındırması gereken bu üst düzey yöneticilerde liyakat, ehliyet, performans ve bilgi birikimi yanında kamuda veya özel sektörde geçmiş belli bir kıdem yılı, buna bağlı olarak yöneticilik tecrübesi, belli bir eğitim düzeyi gibi birtakım somut kıstaslar da aranmalıdır. Bu kıstasların aranmadığı bir atama sistemi, Türk kamu personel rejimine arzu edilen dinamizmi getirmeyeceği gibi kamu personelinin atamadan, terfiden kaynaklı mevcut sorunlarını daha da kaotik hale getirmekten başka bir işe yaramayacaktır.

Sayılan tüm bu öneriler, gerek mevzuat anlamında, gerek açıktan atama, merkezi sınav ve kadro oluşumu anlamında, gerekse yukarıda sıralanan diğer hususlar anlamında, bir bütün olarak değerlendirilmeli ve Türkiye’nin yeni hükümet modeline geçişi aşamasında üzerinde tüm ayrıntılarıyla durulmalıdır. Bunun gibi daha birçok farklı çalışma ile olası tüm sonuçları mercek altına alınmalıdır. Ancak bunlar yapılırken mutlaka süreçteki tüm aktörlerin düşüncelerini temel alan, kamu personelinin huzursuz ve mağdur etmeyen bir anlayışla iş güvencesini zaafa uğratmaksızın, kamu personelinin kazanılmış haklarına dokunulmadan sistem işletilmelidir.

Böylece Parlamenter sistemin kamu personel sorunlarının, Cumhurbaşkanlığı hükümet sisteminde de aynı şekilde yaşanmasının önüne geçilebileceği değerlendirilmektedir.

6. Sonuç ve Genel Değerlendirme

Türk kamu personel rejimi, kökleri Osmanlı'ya dayandırılabilir kadar eski ve bu anlamda gelenekselleşmiş görünümüne sahip bir rejimdir. Hal böyleyken tarihsel uzantıları gibi bünyesinde barındırdığı problemleri de kökleşmiş durumdadır. Bu sebeple Parlamenter sistemden Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemine doğru içinde bulunduğumuz değişim sürecinde de bu sorunlarla karşılaşılmaya devam edilmektedir. Bunu bertaraf etme adına mutlak suretle yapılması gereken, kamu personel rejiminin bu tarihsel yazgısını değiştirecek adımların kararlı bir şekilde atılması olacaktır / olmalıdır.

Bu noktada, Parlamenter sistemden Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemine geçiş süreci, bir fırsat olarak düşünülebilir. Zira ülkenin yönetim modelinde böylesi bir değişim yaşanırken, kamu personel yönetiminde, rejiminde ve politikasında anlamlı bir değişim yaşanmaması olası değildir.

Kamu personel yönetiminin; kamu personel statüleri, kamu personel alım sistemi ile personel dağılımında denge, kamu personel ücret sistemi, kamu personelinin değerlendirilmesi, ödüllendirilmesi ve cezalandırılması, kamuda terfi sistemi vb. birçok problemi olsa da çalışma içerisinde de değinildiği gibi problemlerinin en başında bugünkü haliyle DMK gelmektedir.

DMK'nın eleştiri konusu yapılan uygulamalarının başında ise kamu görevlisi ve kamu hizmeti kavramlarına açıklık getirememesi ve özellikle temel ilkeler ve istihdam biçimleri yönünden yapılmış olan uygulamaların hatalı olması gösterilebilir.

Parlamenter sistem sürdürülürken birçok maddesinde değişikliğe gidilmişse de bu kanunun çözüm üretir hale gelmesi için bu yeterli olmamıştır. O halde DMK'nın bütünüyle ele alınmasının kamu personel rejimi merkezli sorunların nihai çözümüne daha çok katkı koyacağı düşüncesiyle sil baştan ele alınması hususunda daha fazla gecikme olmadan aksiyon alınması gerekmektedir. Bu zaruri değişikliğin bir mucize olarak birkaç günde sonuç vermesi imkân dâhilinde olmasa dahi, tüm tarafların görüşlerini dikkate alan, kamu personel rejiminin temellerini belirleyen, kamu personelinin problemlerini çözmeye odaklı, sistemi işletecek bir kanun oluşması halinde, bir süre sonra birçok kanayan yaraya merhem olacağı görülecektir. Zira kamu personel rejiminin yıllara sâri problemlerinin bir anda çözülmesi beklenemez. Ancak DMK gibi bir ana metinde yapılacak esaslı bir yenilemenin çözüme doğrudan katkı sunacağı muhakkaktır.

Cumhurbaşkanlığı hükümet sisteminin henüz 2018 Haziran ayı itibarıyla resmîyet kazandığı ve aradan geçen kısa zaman içerisinde uygulandığı düşünüldüğünde daha erkenmiş gibi görünse de kayıp olarak kabul edilebilecek geçmiş yıllar da hesap edilerek bir an evvel DMK mutlaka sil baştan ele alınmalı, bütünüyle yeniden yazılmalı ve kamu personeli mevzuatındaki derin karmaşa giderilmelidir. Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemi sonrası ihdas edilen İnsan Kaynakları Ofisinin bu anlamda süreci tek elden yürütmesi isabetli olacaktır. Zaten İnsan Kaynakları Ofisinin kuruluş amaçlarının belki de en önünde bu kategorizasyon gelmektedir.

Zira Türkiye'nin insan kaynakları envanterini çıkartmak, kamu istihdamında liyakat ve yetkinliğin artırılması için gerekli olan projeler üretmek ve çalışmalar yapmak ve verimliliğin artırılması için insan kaynakları planlamasına yönelik çalışmalar yapmak hususlarının İnsan Kaynakları Ofisinin görevleri içerisinde sayılmasının izahı bu şekilde yapılabilir.

Bu şekilde oluşturulacak altyapının üzerine liyakat, ehliyet, performans, bilgi birikimi, eğitim, kıdem gibi birtakım somut kıstaslarla diğer adaylara üstünlük sağlayan personelin gerek işe alınmada gerekse terfilerde tercih edilmesi ile personel rejiminin temeline oturtulmasında önemli bir aşama geçilmiş olacaktır. Ancak bunun zor ve sancılı bir süreç olacağı, sendikalardan hatta bununla ilgili bizzat kamu personelinden bir direnç ile karşılaşılabilmesi hesaba katılmalıdır. Bu itibarla şu aşamada önemli olan, kazanılmış haklara dokunmadan kamu personel rejimindeki bu kabuk değiştirme ve silkinme sürecinin doğru olarak yönetilebilmesidir. Buna da idareye kılavuzluk yapacak yeni kanun yön verecektir. Türk kamu personel rejiminin gücünün, sahip olduğu DMK'nın gücü kadar olduğunun görülmesi ve kamu personel rejiminin bu şekilde yönetilmesi gerektiği düşünülmektedir. Bu itibarla yenilenme kaçınılmaz olmuştur.

Bu çerçevede, kamu personel rejimi için en büyük bariyerin DMK olduğu, bu kanun sil baştan ele alınmadan yapılacak çalışmalarla sadece yüzeysel ilerleme sağlanacağı, kamu personel rejimi için asıl reformun "yeni DMK" olacağı, bu çalışmada vurgulanmaya çalışılmıştır.

Tüm bu sayılanların ışığında; Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemi içerisinde fonksiyonel bir kamu personel rejimi mümkün görünmekle birlikte ivedi olarak mevcut DMK'nın yürürlükten kaldırılıp, tüm tarafların görüşlerini samimi olarak dikkate alan, kamu personelinin problemlerini çözmeye odaklı, uygulanabilir, sistemi işletecek yeni DMK'nın oluşturulmasının ve uygulamaya aktarılmasının bir zorunluluk olduğu bu çalışmada tespit edilmiştir.

EK

10.07.2018 TARİHLİ VE 30474 SAYILI RESMİ GAZETE'DE YAYIMLANAN ÜST KADEME KAMU YÖNETİCİLERİ İLE KAMU KURUM VE KURULUŞLARINDA ATAMA USULLERİNE DAİR CUMHURBAŞKANLIĞI KARARNAMESİ'NDE YER ALAN I SAYILI CETVEL
DIYANET İŞLERİ BAŞKANI
MİLLİ İSTİHBARAT TEŞKİLATI BAŞKANI
MİLLİ GÜVENLİK KURULU GENEL SEKRETERİ
DEVLET DENETLEME KURULU BAŞKAN VE ÜYELERİ
SAVUNMA SANAYİİ BAŞKANI
BAKAN YARDIMCILARI
CUMHURBAŞKANLIĞI OFİS BAŞKANLARI
CUMHURBAŞKANLIĞINA BAĞLI KURUM VE KURUL BAŞKANLARI
TÜRKİYE RADYO - TELEVİZYON KURUMU GENEL MÜDÜRÜ
TÜRKİYE CUMHURİYET MERKEZ BANKASI BAŞKANI
ÖZELLEŞTİRME İDARESİ BAŞKANI
SAYIŞTAY BAŞSAVCISI
VALİLER
BÜYÜKELÇİLER, DAİMİ TEMSİLCİ/DELEGELER
DÜZENLEYİCİ VE DENETLEYİCİ KURUMLAR BAŞKAN VE ÜYELERİ (RTÜK VE KİŞİSEL VERİLERİ KORUMA KURULUNUN TBMM'CE SEÇİLEN ÜYELERİ HARİÇ)
TASARRUF MEVDUATI SİGORTA FONU BAŞKAN VE ÜYELERİ
YÜKSEKÖĞRETİM KURULU ÜYELERİ
İÇ DENETİM KOORDİNASYON KURULU ÜYELERİ
TÜRKİYE MAARİF VAKFI MÜTEVELLİ HEYET ÜYELERİ (mülga: RG 5.2.2019-30667-C.K.29/2)

YUNUS EMRE VAKFI MÜTEVELLİ HEYET ÜYELERİ

TÜRKİYE İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK KURUMU BAŞKAN VE ÜYELERİ

REKTÖRLER (MİLLİ SAVUNMA VE TÜRK-JAPON BİLİM VE TEKNOLOJİ
ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLERİ DAHİL)

AFET VE ACİL DURUM YÖNETİMİ BAŞKANI

GELİR İDARESİ BAŞKANI

SOSYAL GÜVENLİK KURUMU BAŞKANI

KÜÇÜK VE ORTA ÖLÇEKLİ İŞLETMELERİ GELİŞTİRME VE DESTEKLEME İDARESİ
BAŞKANI

TÜRK İŞBİRLİĞİ VE KOORDİNASYON AJANSI BAŞKANI

TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU BAŞKANI

YURTDIŞI TÜRKLER VE AKRABA TOPLULUKLAR BAŞKANI

AKARYAKIT İKMAL VE NATO POL TESİSLERİ İŞLETME BAŞKANI

ATATÜRK KÜLTÜR, DİL VE TARİH YÜKSEK KURUMU BAŞKANI

ULUSAL BOR ARAŞTIRMA ENSTİTÜSÜ BAŞKANI

NADİR TOPRAK ELEMENTLERİ ARAŞTIRMA ENSTİTÜSÜ BAŞKANI

BAKANLIKLARIN, TEFTİŞ KURULU, REHBERLİK VE TEFTİŞ, REHBERLİK VE
DENETİM, DENETİM HİZMETLERİ BAŞKANLARI İLE DİĞER KURUL BAŞKANLARI

DIYANET İŞLERİ BAŞKANLIĞI REHBERLİK VE TEFTİŞ BAŞKANI

SOSYAL GÜVENLİK KURUMU BAŞKANLIĞI REHBERLİK VE TEFTİŞ BAŞKANI

DIŞİŞLERİ BAKANLIĞI STRATEJİK ARAŞTIRMALAR MERKEZİ BAŞKANI

DIYANET İŞLERİ BAŞKAN YARDIMCILARI

MİLLİ İSTİHBARAT TEŞKİLATI BAŞKAN YARDIMCILARI, MİLLİ İSTİHBARAT
TEŞKİLATI BAŞKANLIĞI BAŞKANLARI

MİLLİ GÜVENLİK KURULU GENEL SEKRETER YARDIMCILARI

SAVUNMA SANAYİİ BAŞKAN YARDIMCILARI

CUMHURBAŞKANLIĞINA BAĞLI KURUM VE KURUL BAŞKAN YARDIMCILARI

MERKEZ BANKASI BAŞKAN YARDIMCILARI

DİN İŞLERİ YÜKSEK KURULU BAŞKANI

MUSHAFLARI İNCELEME VE KIRAAT KURULU BAŞKANI

TOPLU KONUT İDARESİ BAŞKANI

ÇANAKKALE SAVAŞLARI VE GELİBOLU TARİHİ ALAN BAŞKANI

TÜRK PATENT VE MARKA KURUMU BAŞKANI

TÜRKİYE ATOM ENERJİSİ KURUMU BAŞKANI

TÜRKİYE YAZMA ESERLER KURUMU BAŞKANI

TÜRKİYE TIBBİ CİHAZ VE İLAÇ KURUMU BAŞKANI

BÖLGE KALKINMA İDARESİ BAŞKANLARI

ÖLÇME, SEÇME VE YERLEŞTİRME MERKEZİ BAŞKANI

TARIM VE KIRSAL KALKINMAYI DESTEKLEME KURUMU BAŞKANI

TÜRKİYE BİLİMSEL VE TEKNOLOJİK ARAŞTIRMA KURUMU BAŞKANI

TÜRKİYE SAĞLIK ENSTİTÜLERİ BAŞKANI

TÜRKİYE SU ENSTİTÜSÜ BAŞKANI

ULAŞTIRMA, DENİZCİLİK VE HABERLEŞME ARAŞTIRMALARI MERKEZİ BAŞKANI

VERGİ DENETİM KURULU BAŞKANI

GELİR İDARESİ BAŞKAN YARDIMCILARI

TÜRK AKREDİTASYON KURUMU GENEL SEKRETERİ

HELAL AKREDİTASYON KURUMU GENEL SEKRETERİ

SOSYAL GÜVENLİK KURUMU BAŞKAN YARDIMCILARI

ÖZELLEŞTİRME İDARESİ BAŞKAN YARDIMCILARI

YURTDIŞI TÜRKLER VE AKRABA TOPLULUKLAR BAŞKAN YARDIMCILARI

GENEL MÜDÜRLER

STRATEJİ GELİŞTİRME BAŞKANLARI

HELAL AKREDİTASYON KURUMU YÖNETİM KURULU BAŞKANI

İLLER BANKASI GENEL MÜDÜRÜ

BASIN İLAN KURUMU GENEL MÜDÜRÜ

TÜRKİYE KALKINMA BANKASI GENEL MÜDÜRÜ (**mülga: RG 5.2.2019-30667-C.K.29/4**)

TÜRKİYE VARLIK FONU YÖNETİM KURULU BAŞKANI, GENEL MÜDÜRÜ VE YÖNETİM KURULU ÜYELERİ

ADLİ TIP KURUMU BAŞKANI

AVRUPA BİRLİĞİ EĞİTİM VE GENÇLİK MERKEZİ BAŞKANI

TÜRKİYE'NİN TARAF OLDUĞU ULUSLARARASI ANLAŞMALAR GEREĞİ KURULAN ÜNİVERSİTELERİN MÜTEVELLİ HEYETİ, YÖNETİM VE DENETİM KURULU BAŞKAN VE ÜYELERİ

(**ek: RG 13.12.2018-30624-C.K.23/11**) TÜRKİYE UZAY AJANSI BAŞKANI

(**ek: RG 5.2.2019-30667-C.K.29/5**) DİN İŞLERİ YÜKSEK KURULU ÜYELERİ

(**ek: RG 2.5.2019-30762-C.K.34/16**) TÜRKİYE ADALET AKADEMİSİ BAŞKANI

KAYNAKÇA

- Akgüner, T. (2001). Kamu personel yönetimi. Genişletilmiş dördüncü basım. Der Yayınları, İstanbul.
- Aykaç, B., Yayman, H. ve Özer, M.A. (2003). Türkiye’de idari reform hareketlerinin eleştirel bir tahlili. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 5(2), s.153-179.
- Canman, D. (1985). Yirminci yılında Devlet Memurları Kanunu üzerine bir değerlendirme. Amme İdaresi Dergisi, 18(2), s.3-26.
- Devlet Personel Başkanlığı (2014). Kamu Personel Sisteminde Son 11 Yılda Öne Çıkan Düzenlemeler Sunumu. <https://player.slideplayer.biz.tr/8/2392873/#>, 20.12.2018
- Durgun, G.B. (2017). Yürütme Fonksiyonu Bakımından Cumhurbaşkanlığı Sisteminin Analizi. Cumhurbaşkanlığı Sistemi Ekseninde Yeni Türkiye’nin Siyasi, İdari ve Sosyolojik Kodları Paneli. Türkiye Uluslararası Siyasal ve Stratejik Araştırmalar Merkezi (TUSSAM). <http://tussam.org/index.php/etkinlikler/panel/item/107-panel-cumhurbaskanligi-sistemi-ekseninde-yeni-turkiye-nin-siyasi-idari-ve-sosyolojik-kodlari.html>, 08.05.2018
- Ergun, T. (2004). Kamu yönetimi. Kuram, siyasa, uygulama. Birinci baskı. TODAİE Yayınları, Ankara.
- Erkin, V. (1971). Personel rejimini geliştirme çabaları. Amme İdaresi Dergisi, 4(1), s.41-55.
- Gözübüyük, Ş. (1994). Yönetim hukuku. Gözden geçirilmiş yedinci bası. Turhan Kitabevi, Ankara.
- Gözübüyük, Ş. ve Tutum, C. (1975). Yasa gücünde kararname. Amme İdaresi Dergisi, 8(1), s.3-7.
- Güler, B.A. (2005). Kamu personeli. Sistem ve yönetim. Birinci baskı. İmge Kitabevi, Ankara.
- <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/haber/47-yillik-memur-kanununda-hangi-degisiklikler-yapilacak-yeni-duzenleme-memurlar-icin-ne-gibi-farkliliklar-getirecek>, 20.05.2019 (1)
- <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/haber/657-yama-kaldirmayacak-kadar-yiprandi>, 14.12.2018 (2)
- <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/kamu-personeli-istatistikleri>, 12.12.2018 (3)
- <http://www.mevzuat.gov.tr/Kanunlar.aspx>, 29.03.2018
- <http://www.osym.gov.tr/TR,764/sinav-takvimleri.html>, 11.12.2018
- <http://www.turkburosen.org.tr/uploads/1/files/6572013.doc>, 20.05.2018
- <http://www.turkiyegazetesi.com.tr/politika/553302.aspx>, 30.03.2018
- <https://www.dunya.com/gundem/kamuda-cok-fazla-istihdam-bicimi-var-elestirisi-haberi-406055>, 15.05.2019

<https://www.haberler.com/erdogan-657-sayili-devlet-memurlari-kanunu-10198424-haberi/>,
14.12.2018

- İlal, E. (1966). Sınıflandırma ve Devlet Memurları Kanunu. İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 32(2-4), s.749-781.
- Kahraman, M. (2012). Hükümet sistemi tartışmaları bağlamında başkanlık ya da yarı-başkanlık sistemlerinin Türkiye’de uygulanabilirliği. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9(18), s.431-457.
- Kılınc, Z.A. (2015). Başkanlık sistemi ve güçlü tek parti hükümeti. Uluslararası Politik Araştırmalar Dergisi, 1(2), s.12-24.
- Öktem, M.K. (1992). Türk kamu personel yönetiminin gelişimi. Amme İdaresi Dergisi, 25(2), s.85-105.
- Tortop, N. (2005). Kamu personel yönetimi (İnsan kaynakları yönetimi). Gözden geçirilmiş yedinci baskı. Yargı Yayınevi, Ankara.
- Tutum, C. (1974). Devlet Memurları Kanununun genel bir eleştirisi. Amme İdaresi Dergisi, 7(4), s.52-72.
- Uzun, C.D. (2017). Fesih tartışmaları ve Cumhurbaşkanı’nın TBMM seçimlerini yenilemesi. <https://www.sabah.com.tr/yazarlar/perspektif/cem-duran-uzun/2017/04/01/fesih-tartismalari-ve-cumhurbaskaninin-tbmm-secimlerini-yenilemesi>, 09.05.2018
- Yıldız, G. (2015). Devlet Memurları Kanununda liyakat ilkesi çerçevesinde istisnai memurluklar. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yılmazöz, M. (2009). Türkiye’de kamu personel yönetimi sorunu. Maliye Dergisi, (157), s.293-302.
- 1 no.lu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi (2018). Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, 10.07.2018, 30474 sayılı RG.
- 2 no.lu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi (2018). Genel Kadro ve Usulü Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, 10.07.2018, 30474 sayılı RG.
- 3 no.lu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi (2018). Üst Kademe Kamu Yöneticileri ile Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Atama Usullerine Dair Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, 10.07.2018, 30474 sayılı RG.
- 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (1983). Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, 13.12.1983, 18251 sayılı RG.
- 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (2017). Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, 24.12.2017, 30280 sayılı RG.

703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (2018). Anayasada Yapılan Değişikliklere Uyum Sağlanması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, 09.07.2018, 30473 sayılı RG.