



SIGMA

**Yönetim ve Yönetişimin İyileştirilmesi için Destek
Esasen AB tarafından finanse edilen, OECD ve AB ortak girişimi**

DEVLET MEMURLUĞU MEVZUATI İÇERİK KONTROL LİSTESİ

SIGMA BELGE No. 5, 1996

Bu doküman Avrupa Birliği'nin maddi yardımıyla üretilmiştir. Burada ifade edilen görüşler hiçbir şekilde Avrupa Birliği'nin görüşünü yansıttığı şeklinde alınmaz ve OECD ile üye ülkelerinin ya da Sigma Programına katılan yararlanıcı ülkelerin görüşlerini yansıtmak zorunda değildir.

SIGMA PROGRAMI

SIGMA (Orta ve Doğu Avrupa Ülkelerinde Yönetişim ve Yönetimin İyileştirilmesi İçin Destek) OECD Geçiş Ekonomileriyle İşbirliği Merkezi (CCET) ile Avrupa Komisyonu (EC) PHARE programının bir ortak girişimidir ve esas olarak EC/PHARE tarafından finanse edilmektedir. OECD ve OECD'ye Üye çeşitli ülkeler de aynı zamanda kaynak sağlamaktadır. SIGMA, Orta ve Doğu Avrupa'da kamu yönetimi reform çabalarına yardımcı olmaktadır.

OECD (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü), ileri pazar ekonomileri olan 26 demokrasinin hükümetler arası bir organizasyonudur. Merkez, geniş bir yelpazedeki ekonomik meselelerle ilgili OECD tavsiye ve yardımlarını Orta ve Doğu Avrupa ile eski Sovyetler Birliği'ndeki reform yapan ülkelere aktarmaktadır. EC/PHARE Orta ve Doğu Avrupa'daki ortak ülkelerini Avrupa Birliği üyeliğinin yükümlülüklerini üstlenmeye hazır hale gelecekleri bir aşamaya kadar desteklemek üzere hibe finansmanı sağlamaktadır.

1992 yılında kurulan SIGMA, OECD'nin Kamu Yönetimi Hizmeti (PUMA) içerisinde faaliyet göstermektedir. PUMA, OECD'ye Üye ülkelerde politika oluşturanlara kamu yönetimi konusunda bilgi ve uzman analizi sağlamakta ve kamu sektörü yöneticileri arasında teması ve deneyim alışverişini kolaylaştırmaktadır. PUMA yoluyla SIGMA, on bir orta ve doğu Avrupa devletine, birçok yıllık inceleme ve faaliyet sonucu birikmiş teknik bilgi zenginliğini sunmaktadır.

Katılımcı hükümetler ve SIGMA Sekreterliği, her hükümetin öncelikleri ve SIGMA'nın misyonuyla aynı doğrultuda yönetişimi geliştirme kapasitelerini güçlendirmek için tasarlanmış çalışma programlarını kurmak üzere, esnek bir tarzda işbirliği yapmaktadır. Bu girişim, danışma hizmetleri ve farklı yönetim sistemleri arasında karşılaştırmalı analiz sağlayacak deneyimli uluslararası bir kamu idarecileri ağına dayanmaktadır. SIGMA aynı zamanda Orta ve Doğu Avrupa'da yönetim reformunu ve demokratik gelişmeyi teşvik eden diğer uluslararası bağışçılarla da çalışmaktadır.

Çalışmasının her aşamasında SIGMA geçiş sürecindeki ekonomilerin hükümetleri arasındaki işbirliğini kolaylaştırmaya büyük bir öncelik vermektedir. Bu çalışma Orta ve Doğu Avrupa'daki ve aynı zamanda bu uygulayıcılar ile OECD'ye Üye ülkelerdeki emsalleri arasında kamu yönetimi uygulayıcıları ağının oluşmasına lojistik destek sağlamayı da içermektedir.

SIGMA'nın aktiviteleri altı alana bölünmüştür: Kamu Kurumlarının Reformu, Politika Oluşturma Yönetimi, Harcama Yönetimi, Kamu Hizmeti Yönetimi, İdari Gözetim ve Bilgi Hizmetleri.

Sigma ile ilgili daha fazla bilgi için web sitemize başvurun:

<http://www.sigmaweb.org>

Telif Hakkı OECD

Bu materyalin bütününe ya da bir kısmını çoğaltma ya da tercüme etme izni için başvurular şu adrese yapılmalıdır:

Head of Publications Service, OECD, 2 rue André-Pascal, 75775 Paris Cédex 16, Fransa.

Bu yayında ifade edilen görüşler Komisyonun, OECD'ye üye ülkelerin ya da Programa katılan orta ve doğu Avrupa ülkelerinin resmi görüşlerini temsil etmemektedir.

OECD bu materyalin ticari olmayan amaçlarla kullanımına serbest bir şekilde izin vermektedir. Bu materyalin ticari kullanımı ya da çeviri hakları için bütün talepler rights@oecd.org adresine ibraz edilmelidir.

GİRİŞ

Orta ve Doğu Avrupa ülkelerindeki (ODA ülkeleri) siyasi gündemler büyük çaplı demokratik ve ekonomik reform programlarını kapsamaktadır. Makro-ekonomik istikrar, özelleştirme, Avrupa entegrasyonu, sosyal yardım sistemlerinin reformu ve özerkliğe doğru yerinden yönetim reformun tipik alanlarıdır. Reformları yöneten ve eski sistemleri değiştiren yeni yasaların sayısı bir hayli fazladır. Bu bağlamda etkili devlet memurluğuna duyulan gereksinim aşikar hale gelmektedir. Daimi ve profesyonel bir idare, yalnızca politikalar geliştirmek ve yasa taslakları yapmak için değil, aynı zamanda bunları uygulamaya koymak ve yasalarda tanımlanmış sistemleri yönetmek için de vasıttır.

Siyasi ve ekonomik reformları gerçekleştirecek ve sistemleri yönetecek bir vasıta olarak idarenin gelişimi uzun vadeli bir yatırımı gerektirmektedir ve kısa vadeli kötüye kullanımlardan ve kötü yönetimden korunmalıdır. Her bir reform alanında beceriler ve deneyim ile profesyonel devamlılığı sağlamak bu yüzden ODA ülkelerinde devlet memurluğunun yerleşmesinde birinci derecede önemli hedeflerdir.

Fakat bu ülkelerin kamu yönetiminin güçlerini ve hizmetlerini yürütmek üzere tayin edileceklerine uygulanacak yeni hiçbir spesifik mevzuat geleneği bulunmamaktadır. 1982 yılından bu yana devlet memurluğu ile ilgili bir yasası bulunan (1994'te değişiklik yapılmış) Polonya ile Estonya, Macaristan, Letonya ve Litvanya (hepsinin yeni devlet memurluğu mevzuatı bulunmaktadır) hariç olmak üzere, geçiş dönemindeki ülkelerin kamu yönetimlerindeki çalışma ilişkileri genel iş kanunları ile düzenlenmektedir.

SIGMA'nın işbirliği yaptığı 11 ülkenin hepsinde daimi, siyasi olmayan ve profesyonel bir idarenin oluşturulması, bu ülkelerin miras olarak aldığı, göreve kabul ve kariyerlerin liyakate dayanmadığı, siyasi ya da diğer nedenlere dayandığı ve görevden alınmaların da objektif profesyonel gerekçelere dayalı olmadığı bir idareden uzaklaşmak için gerekli olarak kabul edilmiştir. Özel bir yasa, bir Devlet Memurluğu Yasası, devlet memurluğunu ve devlet memurlarının niteliklerini, görevlerini, haklarını ve bunun yanı sıra onların çalışma koşullarını belirlemenin yolu olarak görülmektedir. Böyle bir yasanın, ister asıl olsun isterse tamamlayıcı ya da ikinci derece olsun, iş kanunu, emeklilik hakları yasası vs. gibi, kendisi ile diğer yasalar arasındaki ilişkiyi tanımlamaya gereksinimi vardır.

Devlet memurluğunu tanımlayan bir yasa, devlet memurluğunu siyasi müdahaleden ya da başka müdahale çeşitlerinden koruyan hükümleri ihtiva etmelidir. Aynı zamanda yasaya tabi olan kadronun niteliğini ve performansını yükseltmeyi amaçlayan hükümleri de içermelidir. Daha güvenli atama koşullarından yararlanmak için devlet memurlarının belirli nitelik ve performans standartlarını karşılamaları istenmektedir.

Bu nedenle bir Devlet Memurluğu Yasası görevler, bir devlet memuriyetinin gerektirdiği sorumluluk ve bu memuriyeti yürütme sırasında profesyonel dürüstlüğü temin eden haklar arasında bir denge kuralmalıdır. Birtakım farklı hedefleri karşılamalıdır. Bu yasa özellikle:

- i) performansı yükseltmek için kadronun profesyonel niteliğini yükseltmeli, siyasi suiistimale ve başka türlü kötü yönetimi önlemek için resmi yetkileri icra eden kadroya belirli bir düzeyde bağımsızlık vermeli ve kamu yönetiminde uygun etik standartları desteklemeli;
- ii) hükümetin idareyi, örneğin, yeniden yapılanma, maliyetleri kısma ya da insan kaynaklarını devlet memurluğunun bir yerinden başka bir yerine yeniden atama gibi değişen gereksinimlere adapte etmesini mümkün kılmalı;
- iii) kamu yönetimine bütün vatandaşların gözünde meşruluk kazandırmalı ve vatandaşların ve diğer devlet çalışanları gruplarının profesyonel devlet memurluğunun temelini oluşturan özellikleri kabul etmesini sağlamalı (bir yandan niteliksel koşullar ve görevler ile diğer yanda haklar ve faydalar arasında bir denge sağlama) ve
- iv) devlet memurluğunda yapılacak bir kariyeri çekici kılmalı ve insanları bu kariyerde tutmalıdır.

Bir iş kanununun hedefleri farklıdır. Bir iş kanunu bütün çalışanlar için adil ve eşit, siyasi açıdan belirlenmiş koşullar yaratmayı ve aynı zamanda onların genel yükümlülüklerini tanımlamayı amaçlar. Bu yüzden bir iş kanununun, çalışanların resmi haklarına daha fazla, kalite standartlarına ve

çalışanların verimlilikteki çıkarlarına ya da hukukun egemenliğine daha az yoğunlaşması gerekmesi doğaldır. Kalite meselelerini yargılamak ve belirlemek için özel çalışanlar şube gelenekleri, pazar rekabeti ve sendika girdileri gibi diğer parametrelere bağlı olmalıdır. Kamu çalışanları için kalite meseleleri genellikle spesifik bir devlet memurluğu mevzuatında tanımlanmıştır.

Kamu istihdamının uzun süreden beri iş kanunlarıyla düzenlendiği ülkelerde bir iş kanunu ile devlet memurluğu kanunu arasındaki farklılıklarla ilgili anlayış sınırlı olma eğilimdedir. SIGMA bu farkı netleştirmeye yardımcı olmak ve Devlet Memurluğu Kanunu taslağını hazırlayanların gerekli bütün hususları göz önünde tutmalarına yardımcı olmak için aşağıdaki Kontrol Listesini geliştirmiştir. Bu Kontrol Listesi spesifik çözümler önermemektedir, ancak nelerin göz önünde tutulması gerektiğinin yanı sıra seçilen çözümlerin muhtemel sonuçlarına da işaret etmektedir.

Bu yayının hâlihazırda birtakım ülkelerde taslakları yazan ekiplere ulaşması sağlanmıştır. Bu aynı zamanda ODA ülkelerinde taslak devlet memurluğu mevzuatının birçok SIGMA değerlendirmesi için temel çerçeve olarak da kullanılmıştır. Bununla birlikte bu Kontrol Listesi hukuki anlamda profesyonel, tarafsız ve daimi devlet memurluğunu tanımlayan pratik bir doküman olarak kendisini desteklemektedir.

Bu referans doküman mevzuatın yanı sıra orta ve doğu Avrupa ve OECD ülkelerinde kamu sektöründeki yöneticiler arasında deneyim ve görüş alışverişini de yansıtmaktadır. Birleşik Krallık, Cardiff, University of Wales'ten Keith W. Patchett bu kaynaklardan kavramları ve tavsiyeleri bir araya getirmiş ve bunları aşağıdaki Kontrol Listesi halinde düzenlemiştir.

Staffan Synnerström
Uzman Danışman, Kamu Hizmeti
SIGMA Şubat 1996

İÇİNDEKİLER

SIGMA PROGRAMI.....	2
GİRİŞ	3
1. Hedefler	6
2. Mevzuatın Kapsamı	6
3. Hükümetler Arası Yönetim.....	8
4. İkincil Mevzuat	9
5. Maliyet Faktörleri	10
6. Devlet Memurluğu Sistemine Giriş	10
7. Hizmet Koşulları.....	11
8. Devlet Memurlarının Görevleri	13
9. Devlet Memurlarının Disiplini.....	13
10. Devlet Memurlarının Hakları.....	14
11. Personel Katılımı	15
12. Eğitim.....	15
13. Geçici ve Tasarruf Hükümleri.....	15
14. Yasanın Yapısı.....	17

DEVLET MEMURLUĞU MEVZUATI İÇERİK KONTROL LİSTESİ

Bu kontrol listesi, OECD devlet memurluğu mevzuatının ortak olarak içerdiği konuların hazırlık halindeki belirli bir tüzüğe dahil edilmesinin düşünülüp düşünülmediğini tespit etmenin bir yolunu sağlamayı amaçlamaktadır. Bu kontrol listesinin ne böyle bir tüzüğe nelerin dahil edilmesi gerektiği ne de belirli konularla nasıl başa çıkılacağı yönünde bir talimat olması amaçlanmaktadır. Bu konularda tercihler yerel durumları yansıtmalıdır.

Bu kontrol listesinde “Yasa” devlet memurluğunu düzenleyen birincil mevzuat aracı anlamına gelmektedir; “mevzuat” ise kendisini desteklemek üzere çıkarılan ikincil mevzuat ile birlikte Yasayı ifade etmektedir.

1. Hedefler

Not: Devlet memurluğu mevzuatını çıkarmak için genel amaçlar aşağıdakileri içermektedir:

- (a) kamu hizmetlerini ulusun gereksinimlerine karşılık olarak hızlı ve etkili bir şekilde, tarafsızlık, yolsuzluk ve yetkinin kötüye kullanımı olmaksızın ama hükümetin taleplerine sadık bir şekilde sağlayan, profesyonel ve siyasi açıdan tarafsız bir devlet memurluğunu kurmak;
- (b) devlet memurlarını yönetmeye veya bakanlıkların/ajansların icra ettiği devlet memurları yönetimini izlemeye yetkili kuruluşları tanımlama;
- (c) devlet memurlarının seçilmelerini adil ve açık bir rekabeti takiben liyakate dayalı olarak sağlama;
- (d) devlet memurluğuna girişte ve görevde yükselmede fırsat eşitliğini ve kariyeri sağlama;
- (e) devlet memurları için kendi fonksiyonlarının icrasında kalite, devamlılık ve tarafsızlığı ortaya koymaya ve bu icraatın hesabını verebilmeye yönelik bir görev sistemi oluşturma ve
- (f) yüksek nitelikli devlet memurlarına çekici gelecek bir dizi hak, fayda ve diğer istihdam koşullarını garanti etme.

1.1. *Mevzuat hedeflere tatmin edici bir şekilde ulaştırılacak mı? Özellikle --*

- (a) devlet memurları üzerindeki görev sisteminden kaynaklanan kısıtlamalar ile bunlara karşılık verilen özel statüler ve olumlu ayrıcalıklar arasında doğru denge kurulmuş mudur?
- (b) devlet memurlarına hizmetin politikleşmesine ve siyasi iktidarın kötüye kullanılmasına karşı güvence sağlayacak olan iş güvenliği ve hizmetin devamlılığı konusunda yeterli koruma sağlanmış mıdır?
- (c) gereksinim duyulan arzulanan nitelikte personeli çekmek ve elde tutmak için sağlanan faydalar (örneğin, çalışma koşulları, izinler, terfi fırsatları, zamlar, sağlık hizmetleri ve emeklilik anlamında) yeterli midir?

1.2. *Yasada ulaşmak üzere tasarlanmış olduğu hedeflerin bir ifadesi yer almakta mıdır? Yoksa Yasada ya da onun ekli açıklamasında yer alan fiili kurallar hedefleri, parlamento ve mevzuatı kullananlar için yeterince açık kılacak mıdır?*

2. Mevzuatın Kapsamı

2.1. *Kamu görevlerini icra eden hangi kişi kategorileri bu mevzuatın konusu olacaktır? Yasa, kapsamına aldığı kategorilerin net bir şekilde tanımlamalarını ya da vasıflandırmalarını içermekte midir?*

2.2. *Özellikle, Yasa mevzuatla ilgili aşağıdaki konuları açıklığa kavuşturmakta mıdır?*

- (a) Mevzuat devlet için yürütme ve idareye ilişkin fonksiyonları yerine getiren memurlarla (devlet görevlileri) mi sınırlıdır?
- (b) Mevzuat aynı zamanda yerel hükümetlerde benzer fonksiyonları yerine getiren kimseleri de kapsamına almakta mıdır?

Devlet Görevlileri

2.3. *Mevzuat devlet görevlileriyle sınırlı olduğu takdirde, Yasa, mevzuatın, aşağıdaki gibi, ayrı devlet mercilerinin idaresiyle ilgili görevlilere uygulanmasının amaçlanıp amaçlanmadığını açıklığa kavuşturmakta mıdır?*

- (i) devlet başkanının makamı
- (ii) parlamento
- (iii) ombudsman bürosu ya da benzer otoriteler
- (iv) mahkemeler

2.4. *Mevzuat devlet görevlileriyle sınırlı olduğu takdirde, sorumluluk içeren görevleri yerine getirenlerle mi ilgilidir (yüksek görevliler) yoksa bu aynı zamanda destek kadrosunu (sekreterler, bilgisayar operatörleri, sürücüler, müstahdemler ve güvenlik görevlileri vs. gibi "endüstriyel devlet çalışanları"ni) da kapsamakta mıdır?*

2.5. *Mevzuat esas olarak yüksek görevliler ile ilgili olduğu takdirde, Yasa şu konulara açıklık getirmekte midir?*

(a) Bu görevlilerin nasıl tanımlandığı (örneğin, bu tür makamların resmi bir listesinde bulunan bir makamda bulunma ya da hizmette derece)

(b) Endüstriyel devlet görevlilerini hangi hukuki kurallar yönetmektedir?

2.6. *Mevzuat yüksek görevlilerle sınırlı olduğu takdirde, endüstriyel devlet görevlilerinin bir şekilde görevde yükselme yoluyla yüksek görevlilerin mevkilerine getirilmesini mümkün kılacak hükümleri de içermekte midir?*

2.7. *Mevzuat devlet görevlileriyle sınırlı olduğu takdirde, yukarıda bahsi geçenlere ilave olarak başka kategorilere de uygulanması amaçlanmakta mıdır? Böyle olduğu takdirde, aşağıdakilere uygulanır mı?*

(a) yargı üyeleri (yani hakimler veya yargı fonksiyonlarını yerine getiren adliye yüksek memurları)

(b) disiplin güçlerinin üyeleri (örneğin, silahlı kuvvetler, polis, gümrük ve sınır muhafızları, hapisane memurları)

(c) devlet tarafından karşılanan sağlık hizmetlerinde çalışanlar (örneğin, doktorlar ve hemşireler)

(d) devlet tarafından karşılanan eğitim hizmetlerinde çalışanlar (örneğin, üniversite ve okul öğretmenleri)

(e) ulusal nakliye ve iletişim hizmetlerinde çalışanlar

(f) sermayenin yüzde elliden fazlasının devletin elinde olduğu otoriteler ya da ajanslarda çalışanlar

Not: Ne kadar çok kategori dahil edilirse, mevzuattaki genel hükümlerin (örneğin, görevler ve haklar) her kategoriye eşit şekilde uygulanıp uygulanamayacağını tespit etme ve eğer uygulanmayacaksa bu hükümlerde uygun şekilde değişiklik yapacak hüküm yapma gereği de o ölçüde artmaktadır. Birçok durumda özel olarak bu kategorinin özel gereksinimleriyle ilgilenen ayrı bir mevzuatın yasalaştırılmasını üstlenmek daha iyi bir yol olabilmektedir (Yasadakilerle ortak meselelerle aynı şekilde veya Yasaya referanslı olarak ilgilenilebilmesine rağmen).

2.8. *Mevzuatın bu diğer kategorilerin tümüne ya da herhangi birisine uygulanması amaçlanmadığı takdirde, Yasa bunu açıklığa kavuşturmakta mıdır (örneğin, kelimeleri hariç tutmak suretiyle) ve Yasa bu kategorilerin başka hangi yasa ya da mevzuatla yönetildiğini işaret etmekte midir?*

Devlet Görevlilerinin Dışındaki Kategoriler

2.9. *Mevzuatın devlet görevlilerine ilave olarak başka çalışan kategorilerine uygulanması amaçlandığı takdirde, aşağıdakiler kapsama girer mi?*

- (a) yerel yönetimlerde çalışanlar
- (b) devlet yönetiminin ya da yerel yönetimlerin seçilmiş üyeleri

2.10. *Mevzuat seçilmiş görevlilerle ilgili olduğu takdirde, bu kişilere daimi görev verilemeyeceği gerçeğini hesaba katmakta mıdır?*

Siyasi, Belirli Süreli veya Sözleşmeli Memurlar

2.11. *Mevzuat yalnızca tam zamanlı ve daimi hizmette bulunanlarla mı ilgilidir? Böyle olduğu takdirde, aşağıdaki kimselerin yasal pozisyonları üzerinde düşünülmüş müdür?*

(a) bir bakanın ya da bu tür başka bir kimsenin hizmet süresi boyunca onlara siyasi hizmetler veya politika oluşturma hizmetleri sağlayacak, bakanlar ya da diğer seçilmiş kimseler tarafından atanmış kişiler

(b) Belirli bir süre ya da belirgin bir amaç için devlet memurluğu fonksiyonunu yerine getirmek üzere kişisel bir sözleşmeyle getirilmiş kişiler

2.12. *Bu tür durumlara izin verildiği takdirde, Yasa şunları yapmalı mıdır:*

(a) Bu tür atamaların ve sözleşmelerin nasıl, ne zaman ve kimler tarafından yapılacağını, bu durumların nasıl düzenleneceğini ve mevzuatın genel hükümlerinin bunlara hangi ölçüde uygulanacağını belirtme

(b) Daimi bir devlet memurluğu sağlamakta Yasanın hedefleriyle bağdaşmayan şekillerde bu yetkilerin geniş ölçekli kullanımına karşı tedbirler getirme

3. Devlet Genelinde Yönetim

3.1. *Mevzuat bütün devlet memurluğunu devlet genelinde yöneten bir sistem üzerine mi inşa edilmiştir? Böyle bir sistem halihazırda oluşturulmadığı takdirde, bu Yasa (ya da başka bir mevzuat) bu sistemi kuracak mıdır?*

Not: Böyle bir sistemi sağlamaktaki hedefler genellikle aşağıdakileri güvenceye alacak bir organın olmasını temin etmek içindir:

- (a) devlet memurluğunun çeşitli parçaları arasında ve farklı bölgeler arasında muamele eşitliği;
- (b) kamu hizmetinin her alanında kalite standartları garantisi;
- (c) bütün devlet memurlarına eşit muamele;
- (d) kamu hizmetinin her alanında hükümetin politika kararlarının profesyonel ve sadık bir şekilde uygulanması;
- (e) devlet memurlarının yer değiştirme veya nakil yoluyla atanmalarına izin veren koşullar (bunlar devlet memurlarına daimi kadro verildiği ve kadrodan çıkarılmayacağı takdirde gereklidir);
- (f) devlet memurluğunun ekonomik maliyetleriyle ilgili düzgün bir idare ve bunun boyutu ve dağılımıyla ilgili merkezi bir kontrol ve
- (g) devlet memurluğu mevzuatının uygulanmasının bağımsız bir şekilde izlenmesi.

3.2. *Devlet genelinde bir yönetim fonksiyonu sağlanmadığı takdirde, bu hedeflere nasıl ulaşılabilecektir? Yönetim her bakanlık/ajans tarafından ayrı bir şekilde üstlenilecek olduğu takdirde, ortak standartların uygulanması için bunların yönetim aktiviteleri nasıl müşterek olarak koordine edilecek ve izlenecektir?*

3.3. *Devlet genelinde bir yönetim sistemi sağlanacak olduğu takdirde:*

(a) bu bütün devlet memurluğu için politika oluşturma ve ikincil mevzuat yetkileri bulunan bir merkezi yönetim otoritesi mi (örneğin, bir komisyon ya da müdürlük mü) olacaktır?

(b) Yoksa kendi insan kaynakları yönetim uzmanlığı olan, koordine edici bakanlık/ajans yönetimi görevini üstlenmiş ve ikincil mevzuat ve yönetmelikler yayınlamak yoluyla ortak standartlar belirlemeye yetkili bir merkezi birim olması mı gereklidir?

(c) Böyle bir organ ya da birim merkezi yönetimde hangi bakanlığa veya organa karşı sorumlu olacaktır (örneğin, başbakan, bakanlar kurulu, devlet hizmeti bakanı)?

4. İkincil Mevzuat

4.1. *Yasada tamamlayıcı ikincil mevzuata olan kaçınılmaz gereksinim tam olarak dikkate alınmakta mıdır?*

Not: İkincil mevzuat birtakım nedenlerden dolayı kaçınılmazdır:

(a) yeni düzenlemelerin bütün ayrıntılarına parlamento tarafından karar verilmesi lojistik olarak uygulanabilir değildir;

(b) özellikle reform dönemlerinde ayrıntıların oldukça sık bir şekilde değiştirilmesi gerekecektir; Parlatentonun buna ayıracak zamanı olması olası değildir;

(c) ayrıntıların çoğu parlatentonun ilgisini çekecek nitelikte değildir ve daha uzman bir organ tarafından daha iyi ele alınabilir (örneğin, devlet memurluğu komisyonu veya müdürlüğü ya da bakanlar kurulu);

(d) ayrıntıların çoğu parlamento tarafından üzerinde karar verilmiş prensiplere bağlıdır ve çok kısa sürede, hızlı bir şekilde uygulamaya sokulmaya gereksinim olabilir; bu bir hükümet organına daha çok uyacak bir görevdir.

4.2. *Yasa, Yasanın çeşitli genel gereklerini yürürlüğe koyacak ikincil mevzuatı yapmaya yetkili otoriteleri belirlemede midir?*

4.3. *Ortak standartlara veya uygulamalara ya da bir bütün olarak devlet memurluğunu etkileyecek konuların düzenlenmesine gereksinim olduğu yerlerde, ikincil mevzuatın yapılmasının merkezi bir yetkili organ tarafından olacağı ya da böyle bir organı içermesi gerektiği açıklığa kavuşturulmuş mudur (örneğin, bakanlar kurulu, maliye bakanlığı)?*

4.4. *Taslak ikincil mevzuatın bütün kanun tasarısının parlatemtoyta sunulabilmesi ve aynı zamanda değerlendirilmesi için Yasa ile beraber hazırlanması akla yatkın mıdır?*

İkincil Mevzuatın İçeriği

4.5. *Yasanın içeriği ile (temel yapılar ve prensipler anlamında) ikincil mevzuatınkiler arasında (ayrıntı ile prosedürle ilgili ve idari hükümler anlamında) sağlam bir denge kurulmuş mudur?*

4.6. *Özellikle;*

(a) Yasa genellikle genel bir prensip çerçevesi oluşturmakla, yeni düzenlemelerin ana hatlarını kararlaştırmak ve ihtilaflı olması muhtemel konuları (yani parlatentonun ilgi duyabileceği meseleleri) çözümlenmekle mi ilgilidir?

(b) Yasa, özellikle aşağıdaki konular gibi, ayrıntı içeren ya da ikincil mevzuatın ele alacağı spesifik veya rutin bir yapıya sahip konularla ilgili mi yetkilendirmektedir?

(i) görevlerin veya sınıfların, kademelerin ve derecelerin sayısı ve dağılımı

(ii) sınav veya rekabeti temin etme yöntemleri dahil, işe alma ve terfi prosedürleri

(iii) performans değerlendirme süreçleri

(iv) çalışma saatleri

(v) izinleri idare eden koşullar

(vi) ücret seviyeleri ve ödeneklerin koşulları ve seviyeleri

(vii) disiplin prosedürleri

(c) bir davranış/etik kuralları ve disiplin kuralları geliştirip yayınlaması için merkezi bir otoriteye yetki verilmeli midir?

5. Maliyet Faktörleri

5.1. *Devlet memurluğuna ilişkin maliyet faktörlerinin devlet bütçe sistemi bağlamında nasıl ele alınacağı açık mıdır?*

5.2. Özellikle, şunlar net ve açık mıdır:

(a) devlet memurluğunun maliyetlerinin (örneğin, ücret, yardımlar, emekli maaşları, faaliyet giderleri vs.) nasıl ve kimin tarafından belirleneceği ve kontrol edileceği

(b) bütünsel olarak ve münferit bakanlıklarda/ajanslarda devlet bütçe süreciyle tutarlı olarak devlet memurlarının sayılarının nasıl ve kimin tarafından belirleneceği, izleneceği ve kontrol edileceği

(c) parlamentonun personel maliyetleri ve kadro düzeyleri üzerinde kontrol uygulamasını ve kamu hizmetinde etkililiği temin etmesini mümkün kılmak üzere ilave prosedürlerin sağlanmasının gerekip gerekmediği

5.3. Bu konular mevcut yasalarda yeterli bir şekilde kapsamadığı takdirde, bu Yasa ve eşlik eden mevzuat ile ele alınmalı mıdır (örneğin, bütçe yasası)?

6. Devlet Memurluğu Sistemine Giriş

6.1. Atama sistemi bir kariyer sistemi mi, bir görev sistemi mi yoksa her ikisinin bir karışımı mıdır? Yani, Yasa devlet memurlarının aşağıdakiler için atanıp atanmadığını açıklığa kavuşturmakta mıdır?

(a) bir sınıf ve derecede devlet memurluğu, buna bağlı olarak kariyer ilerledikçe derece derece ilerleme ya da

(b) spesifik görevlere sahip olup yaş ilerledikçe veya deneyim kazanıldıkça bu tür başka görevlere geçmeye talip olmaları

6.2. Göreve seçilme (ve ücret, terfi ve yer değiştirme) ile ilgili mevzuat hükümleri benimsenen sistemle bütünüyle tutarlı mıdır?

Nitelikler

6.3. Yasada, devlet memurluğuna başlamak için aranan nitelikler ayrıntılı bir şekilde ele alınmakta mıdır?

(a) Yasa bütün durumlar için geçerli olan genel nitelikleri ve aranmayan özellikleri ifade etmekte midir?

(b) Belirli atamalar için özel niteliklerin veya uzmanlık niteliklerinin nasıl belirlenip ilan edileceği açık mıdır (örneğin, ikincil mevzuat, iş tanımları yoluyla)?

(c) Mahalli uyuğu haiz olmayan kişilerin hangi durumlarda göreve getirilebileceği yasada ifade edilmekte midir?

6.4. Yasa bu çerçevede daha ayrıntılı düzenlemelerin nasıl ve kimin tarafından yapılması gerektiğini hesaba katmakta mıdır?

6.5. Mevzuata gerekli resmi eğitim başarılarına, özellikle belirli sınıflara veya derecelere ya da görev düzeylerine sıkı sıkıya bağlı koşullara ilişkin ayrıntılı bir hüküm dahil etmek gerekli midir?

6.6. Eğitim niteliklerinin herhangi özel bir biçimi giriş önceliğine veya belirli bir sınıfa ya da görev kategorisine vs. girişe yöneltecek midir (örneğin, "fast stream")?

Giriş Şekli

6.7. Yasa girişin nitelikli olanlar arasında liyakate dayalı açık rekabet yoluyla olmasını mı gerektirmektedir?

6.8. Kariyere dayalı bir sistem benimsendiği takdirde, Yasa bir bütün olarak devlet memurluğuna giriş için açık sınav mı gerektirmektedir?

6.9. Rekabet gerekli olmadığı takdirde, seçimin iltimas veya adam kayırmayı, önyargı ve taraf tutmayı engelleyen yollarla nasıl ve kimin tarafından yapılacağı açık mıdır?

Yasal İlişki

6.10. Yasa aşağıdakileri açıklığa kavuşturmakta mıdır?

(a) devlet memurları ile münferit bakanlık/ajans arasındaki yasal ilişkiden ziyade

devlet memurları ile devlet arasındaki yasal ilişki

(b) devlet adına bu yasal ilişkiye girme yetkisi kime aittir (örneğin, bakanlığın/ajansın başkanı)?

6.11. *Atamalarla ilgili karar alma yapısı iltimas ve taraf tutmayı önleyecek ve bakanlıklar/ajanslar arasında yer değiştirme yoluyla atanmayı kolaylaştıracak şekilde tasarlanmış mıdır?*

6.12. *Bakanlar kuruluna veya başka bir merkezi organa aşağıdakiler için sorumluluk verilmiş midir?*

(a) en üst kademe devlet görevlilerinin atanması

(b) bütünsel atama sürecinin gözetimi

6.13. *Mevzuat atamanın resmi olarak nasıl kaydedileceğini ve ne zaman başlayacağını belirtmekte midir?*

6.14. *Yemin etme atama için bir önkoşul mudur? Böyle olduğu takdirde, yemin etme yapılmadığı durumda bunun sonucu nedir?*

Deneme Süresi

Not: Bir devlet memurunu daimi görevle atamak devlet açısından uzun vadeli maddi bir taahhüdü içermektedir. Bu yüzden birçok OECD ülkesi ataması yapılanların atama kesinleşmeden önce bir deneme süresini tatmin edici bir şekilde tamamlamalarını istemektedir.

6.15. *Hizmete ya da bir göreve ilk atamanın bir deneme süresinin tatmin edici bir şekilde tamamlanmasına tabi olduğuyla ilgili bir madde hazırlanmış mıdır?*

6.16. *Böyle olduğu takdirde:*

(a) adil bir değerlendirmenin yapılması için yeterince uzun bir deneme süresi belirlenmiş midir?

(b) performans profesyonel ve adil bir kararı garanti edecek bir şekilde değerlendirilmekte midir?

(c) atama iltimas ve taraf tutmayı önleyecek bir düzeyde verilecek bir kararın mı teyit edilecek veya sona erdirilecektir?

(d) onaylanmamış bir devlet memurunun bu dönemin uzatılmasına veya sona erdirmenin tekrar gözden geçirilmesine hakkı var mıdır?

(e) devlet memuru deneme süresi boyunca birtakım haklara sahip midir (böyle olduğu takdirde, bu haklar nelerdir)?

7. Hizmet Koşulları

Personel Dosyası

7.1. *Her devlet memuru için bir personel dosyasının oluşturulması ve muhafaza edilmesi ve bu açıdan sorumluluğu hangi mercie yükleneceğiyle ilgili bir madde hazırlanmış mıdır?*

7.2. *Mevzuat, dosyaların gizliliğini gerektirmekte fakat aynı zamanda devlet memurlarına kendi personel dosyalarının içeriğini gözden geçirme ve bu içeriğe karşı çıkma hakkını garanti etmekte midir?*

7.3. *Hangi organın bu hususta ayrıntılı düzenlemeler yayınlama yetkisi olduğunu belirleyen bir madde hazırlanmış mıdır?*

Yükselme ve Terfi

7.4. *Mevzuat devlet memurlarının kariyerlerinde nasıl ilerleyebileceklerini, nasıl terfi edebileceklerini ve bu hususta kararların kimin tarafından verileceğini hesaba katmış mıdır?*

7.5. *Karar alma belirli bir seviyede ve aşağıda belirtilenleri sağlayacak şekillerde mi olacaktır?*

- (a) ilerlemeyi devlet idaresinin başka bir yerinde mümkün kılma
- (b) iltimas ve taraf tutmayı önleme
- 7.6. *Yasa devlet memurları için bir performans değerlendirme sistemi sunmakta mıdır?*
- 7.7. *Böyle olduğu takdirde:*
- (a) değerlendirme nasıl, kimin tarafından ve ne sıklıkla yürütülecektir?
- (b) değerlendirme ilerleme ve terfi ile bağlantılı olup onun temelini mi oluşturacaktır?
- (c) devlet memuru değerlendirmeyi yazılı olarak görme ve değerlendirmeye karşı çıkma hakkına sahip olacak mıdır?
- 7.8. *İlerleme ve maaş artışları kıdemliliğe ulaşmanın ya da kurallarla belirlenmiş hizmet sürelerini tamamlamanın bir sonucu olarak otomatik bir şekilde mi olacaktır yoksa tamamen ya da kısmen performansla mi ilişkili olmalıdır?*
- 7.9. *İkramiyeler ("primler") özel hizmet için mi ödenecektir? Böyle olduğu takdirde, ilgili kararlar hangi koşullarda ve kimin tarafından verilecektir?*
- 7.10. *Yeni bir dereceye ilerlemek veya yeni bir göreve atanmak için daha başka nitelikler ve/veya sınavlar gerekecek midir? Bu tür gerekler mevzuat yoluyla olmaktan ziyade hizmet koşulları yoluyla daha iyi idare edilebilir mi?*
- 7.11. *Yeni görevlere terfiler ve atamalar hangi koşullarda liyakate dayalı açık rekabete tabidir ve iltimas ve taraf tutmayı önleyecek şekillerde rekabetin kullanılmasına karar verileceği ve rekabetin kendisinin bu şekilde yürütüleceği açıklığa kavuşturulmuş mudur?*
- 7.12. *Bir bakanlıktaki/ajanstaki münhal görevler, ilgili niteliklere sahip bütün devlet memurlarına mı yoksa sadece aynı bakanlıkta/ajansa olanlara mı açıktır?*
- 7.13. *Münhal pozisyonlar herkese açık olduğu takdirde, mevzuat bütün devlet memurlarına ulaşacak genel bir ilanı zorunlu kılmakta mıdır?*

Tayinler

- 7.14. *Bir devlet memuru hangi ölçüde ve hangi koşullarda bir başka bakanlığa/ajansa tayin edilebilir?*
- 7.15. *Tayinlerin normal olarak devlet memurunun talebi üzerine veya onun rızasıyla yapıldığı göz önüne alınacak olursa, bir devlet memurunun tayin edilmesinin istenebileceği istisnai durumlar var mıdır?*
- 7.16. *İşten çıkarılacak devlet memurlarının bir boşluk olduğu takdirde bir başka bakanlıktaki/ajanstaki eşdeğer bir pozisyona tayin edilme konusunda bir öncelik hakkı var mıdır?*
- 7.17. *Karar alma yapısı terfi kariyer geliştirmenin veya işten çıkarmadan kaçınmanın bir yolu olarak kullanma imkânını sağlamakta mıdır?*

Sona Erdirme

- 7.18. *Yasa hukuki ilişkinin sona erdirilebileceği durumların bir ifadesini içermekte midir? Özellikle, mevzuat hizmetin aşağıdaki nedenlerle sona erdirilebileceği koşulları belirtmekte midir?*
- (a) hastalık
- (b) işte yetersizlik/işe uygun olmama veya kötü performans
- (c) daimi hizmette olmayanların durumunda, işten çıkarılma veya bakanlığın/ajansın kapanması
- (d) görevi kötüye kullanma
- (e) bir devlet memurunun istifası/talebi
- 7.19. *Yasa, atamaları yapan otoritenin aynı zamanda işe son vermeye yetkili organ olmasını şart koşmakta mıdır ve hizmete son vermeye ilgili olarak prosedürleri ve temyiz/yeniden incelenme haklarını öngörmekte midir?*

7.20. Çeşitli koşullarda işine son verilmiş bir devlet memuru hangi haklara (örneğin, yardımlar, emekli maaşları, yeniden atanma) sahiptir?

7.21. Görevine işten çıkarıldığı için veya bir bakanlığın/ajansın kapatılması sonucu son verilmiş, daimi görevde olmayan bir devlet memurunun ne tür özel hakları bulunmaktadır (örneğin, geliştirilmiş emeklilik hakları, sınırlı süre ücret ödeme)? Bu hakların maliyetleri devlet bütçesinden mi karşılanacaktır?

7.22. Mevzuatta veya başka bir yerde, işten çıkarmanın gerekli olduğu durumlarda hangi devlet memurlarının görevlerinin sona erdirileceğinin iltimas ve taraf tutmayı önleyecek şekillerde tespit edilmesini sağlayacak prosedürü ve öncelik sırasını düzenleyen hükümler var mıdır?

8. Devlet Memurlarının Görevleri

Özel Görevler

8.1. Yasa, kamu görevlileri olarak devlet memurlarına onların tarafsızlığını, dürüstlüğü, hükümete ve devlete sadakatlerini, etkililiklerini ve hesap verme sorumluluklarını temin etmeyi amaçlayan kapsamlı özel görevleri içermekte veya öngörmekte midir?

8.2. Özellikle Yasa şunları öngörmekte midir?

(a) hiyerarşik olarak üst düzeyinde bulunanların hukuka uygun emirlerine itaat etme görevi ve devlet memurunun uygunsuz olan bir emri yerine getirmeyi reddedebileceği koşullar ve prosedürler

(b) bir gizlilik yasası tarafından tanımlandığı gibi gizli olmadığı takdirde, istenilen bilgileri halka sağlama görevi ve hukuki anlamda gizlilik tanımının içerisine giren meselelerle ilgili olarak gizlilik görevi

(c) başka ücretli işleri veya iş faaliyetlerini üstlenmeme görevi olduğu takdirde bunun boyutu (ve devlet memurunun sorumluluklarına uygunsuz olmadığı zaman böyle bir çalışma için kimin izninin alınabileceği)?

(d) bir dönem için belirli bir yerde ikamet etme veya başka bir yere ya da başka sorumluluklara tayin edilme görevinin olabildiği koşullar

(e) devlet memurluğu fonksiyonlarını yerine getirdiği için üçüncü şahıslardan maddi veya başka ödüller ya da faydalar isteme ve alma

(f) görevin fonksiyonlarını yerine getirmek üzere fiziksel ya da zihinsel kapasitesinin değerlendirilmesi için tıbbi bir komisyonun karşısına çıkma görevi

(g) fonksiyonlarını sadık bir şekilde, itina ile, gecikme olmaksızın, önyargısız olarak, siyasi görüşlerden veya bağlılıklardan etkilenmeksizin ve yetkisini kötüye kullanmaksızın yerine getirme; genel olarak saygılı bir şekilde davranma ve devlet memurluğunun bir üyesi olmaya uygun düşmeyen davranışlardan sakınma ile ilgili genel görev

Davranış Kuralları

8.3. Yasa devlet memurlarına Yasada belirtilmiş çeşitli görevlerin ortaya çıkmaları en muhtemel olan durumlarda yerine getirilme şekilleriyle ilgili ayrıntılı kuralları sağlayan bir 'Davranış Kuralları' nın yayınına şart koşmakta mıdır?

9. Devlet Memurlarının Disiplini

9.1. Yasa, devlet memurlarına karşı şeffaf ve hukuki kalite standartlarını yerine getiren bir disiplin müeyyideleri sistemi kurmakta mıdır?

9.2. Özellikle:

(a) Yasada yasallık standartlarını yerine getirme anlamında disiplin cezasının gerekçeleri yeterli bir şekilde tanımlanmış mıdır ve bunların yapılması zorunlu görevler ve Davranış Kuralları'yla ilişkisi net bir şekilde belirtilmiş midir?

(b) Yasa kanıtlanmış kötüye kullanım için uygulanabilecek cezaların tam bir ifadesini ve bunların her birinin emredilebileceği durumları düzenlemiş midir?

(c) Yasa disiplin fonksiyonlarını yerine getirebilecek organları tespit etmekte ve hiyerarşik açıdan üst makamın ele alabileceği durumları bir disiplin mahkemesine çıkarılması gereken durumlardan ayırt etmekte midir?

(d) Yasa yeterli büyüklükte ve beklenen görevleri yerine getirecek yeterli sayıya sahip disiplin mahkemelerinin (davaları başlatacak veya takip edecek olanları dahil etmez) oluşturulmasıyla ilgili madde hazırlamış mıdır?

(e) bu tür mahkemelerin oluşturulması bağımsız kararlara ulaşması beklenebilecek türden midir?

(f) hukuki yardım alma, suçlananın tercih edeceği bir kişi tarafından temsil edilme, suçlamayı bilme ve delilleri öğrenme, savunmasının dinlenme ve temyize gitme hakkı dahil olmak üzere, adil bir duruşma için Yasaya dahil edilmiş yeterli tedbirler bulunmakta mıdır?

(g) karar almada ortak standartları temin etmek üzere bütün disiplin mahkemeleri için genel bir temyiz organı ile ilgili bir madde hazırlanmış mıdır?

(h) Yasa davaların başlatılması, takibi, duruşma ve dava kararlarıyla ilgili olarak standart bir prosedür kuralları dizisi ya da Disiplin Kuralları hazırlama yetkisi vermekte midir?

(i) mevzuat devlet memurlarının personel dosyalarına girmiş bulunan aleyhte bulguların verilen sürenin hitamında yok edilmesini emretmekte midir?

(j) mevzuat devlet memurlarının disiplin soruşturmaları sonuçlandırılıncaya kadar açığa alınabileceği koşulları ve açığa alındığı süre içerisindeki ve suçsuz bulunduğu takdirde haklarını belirtmekte midir?

10. Devlet Memurlarının Hakları

Spesifik Haklar

10.1. *Yasa devlet memurlarının spesifik haklarının temel çerçevesini içermekte midir?*

10.2. *Özellikle, Yasa aşağıdaki haklar için yetki vermeli midir (gerektiği şekilde ifade edilmiş sınırlara tabi)?*

- (a) nitelikli kimselerin devlet memurluğuna eşit giriş hakkı
- (b) ücret hakkı (ve bunun kıdeme ya da hizmet yıllarına bağlı olmaktan ziyade performansla ilgili olup olmayacağı)
- (c) maaş düzeylerinin müşterek pazarlığı/müzakereyi içeren bir süreç yoluyla tayin ettirme hakkı
- (d) emrin yasallığı veya uygunluğu söz konusu olduğu takdirde hiyerarşik amirin yazılı emir hakkı
- (e) bir sendikaya ya da mesleki bir derneğe katılma hakkı ve grev yapma hakkı
- (f) siyasi bir partiye katılma ve görev alma hakkı ve bireyin fonksiyonlarının icrasına uygun düşmeyen siyasi aktivitelere katılma hakkı
- (g) kurullarla belirlenmiş minimum yıllık izin dönemi ve ücretsiz izin hakkı
- (h) istihdam ilişkisiyle ilgili anlaşmazlıkları çözmek için mahkemeye veya başka bir bağımsız otoriteye gitme hakkı
- (i) fonksiyonların performansı ile bağdaşmama durumu söz konusu olmadığı takdirde, kurullarla belirlenmiş dış bünyede çalışma şekillerini yürütme hakkı
- (j) hizmetin zarureti gerekli kılmadığı takdirde, rızası olmaksızın tayin edilmeme hakkı
- (k) devletin bütçesinden uygun eğitimi alma ve üstlenme ve eğitim izni alma hakkı
- (l) özel yardım hakkı (örneğin, uzak bölgelerde çalışma, resmi seyahat, tayin, hastalık, konut edinme, mesai ve özellikle ağır iş için)
- (m) özel istihdam şartları hakkı (örneğin, doğum/babalık izni, kendisi ve ailesi için)

tıbbi tedavi, emekli maaşı ve kendisi ve ailesi için maluliyet maaşı)?

10.3. *Yasa bu hakların ayrıntılı özelliklerinin (örneğin, bu hakkın sayısı, miktarı, koşulları) zaman zaman ikincil mevzuat, iş tanımları, idari yönetmelikler gibi başka yollarla belirlenebileceğini öngörmekte midir?*

Uygulama Maliyetleri

10.4. *Düşünülen hakları uygulamanın maliyetleri hesaplanmış mıdır?*

10.5. *Bu maliyetlerin devlet bütçesinden karşılanabilmesi mümkün müdür? Mümkün olmadığı takdirde, bazı maddeler hariç tutulmalı veya değiştirilmeli ya da bunların karşılanabileceği zamana kadar belirli hakları askıya alan bazı prosedürler şart koşulmalı mıdır?*

11. Personel Katılımı

11.1. *Mevzuat devlet memurları personelinin yönetimin veya onların temsilcilerinin karar alma süreçlerine katılmasıyla ilgili madde hazırlamakta mıdır?*

11.2. *Özellikle:*

(a) mevzuat sendikaların veya mesleki derneklerin ne ölçüye kadar ve hangi yollarla personel meselelerine karışma hakları olduğunu açıklığa kavuşturmakta mıdır?

(b) sendikaların ve derneklerin fonksiyonları müşterek bir şekilde hareket etmekle mi sınırlıdır (örneğin, maaş müzakereleri, değişen istihdam koşullarının değerlendirilmesi veya haklarla ilgili yeni mevzuat)?

(c) yoksa bunlar münferit devlet memurlarının çıkarlarını temsil etmeye kadar uzanmakta mıdır (örneğin, istihdam anlaşmazlıklarında veya disiplin soruşturmalarında)?

(d) sendikalar veya dernekler münferit bakanlıklarda/ajanslarda çalışan bütün devlet memurlarını müşterek olarak temsil etme fonksiyonlarını yerine getirmeye yetkili midir yoksa bütün bir devlet memurluğu rolü ile mi sınırlıdır?

(e) yoksa münferit bakanlıklarda/ajanslarda müşterek temsil oradaki devlet memurları tarafından seçilmiş danışma veya şikayet organları tarafından mı sağlanmalıdır?

(f) sendikalar veya dernekler disiplin mahkemelerinde temsile yetkili midir?

(g) sendika ve derneklere ilave olarak tek bir ulusal danışma organının kurulması ile ilgili bir madde olmalı mıdır?

12. Eğitim

12.1. *Mevzuat eğitimle ilgili, onu ilerleme ve terfiye bağlayan uygun bir madde hazırlamış mıdır?*

12.2. *Yasa eğitim alma hakkı ve görevini şart koştuğu takdirde, eğitimin tam olarak ve sistematik bir şekilde planlanmasını ve hizmet boyunca sağlanmasını temin etmek ve izlemek için hangi düzenlemeler öngörülmektedir?*

12.3. *Mevzuat eğitimin sağlanması sorumluluğunun hangi organa düştüğünü ve bu bakımdan herhangi bir ulusal eğitim kurumunun rolünü yeterli bir şekilde işaret etmekte midir?*

12.4. *Eğitim maliyetlerinin tahmini bedelini tayin edecek ve devlet bütçesine dahil edecek bir mekanizma var mıdır?*

13. Geçici ve Tasarruf Hükümleri

13.1. *Yasa mevcut yasayla yönetilmekte olan mevcut koşulları yeni mevzuatın gerekleriyle uyum içine sokmak için gerekli, geçişle ilgili bütün düzenlemeleri yapmayı içermekte veya öngörmekte midir?*

Zaman Tabloları ve Başlangıç

13.2. *Yeni devlet memurluğu mevzuatının aşamalar halinde nasıl hazırlanacağını belirleyecek bir zaman tablosu geliştirilmiş midir (örneğin, akış ve kritik yol çizelgesi kullanılarak)?*

13.3. *Yasa kendi hükümlerinin bu aşamalar uyarınca yürürlüğe konmasına olanak sağlamakta mıdır?*

13.4. *Yasanın hiçbir hükmünün, bağlı oldukları diğer hükümler tam anlamıyla işlevsel olana kadar yasalasmayacağı açık mıdır?*

13.5. *Belirli kısımlarının başlangıcı için önerilen tarihler, başlangıç öncesinde uygulamaya hazırlanmaları için gerçekçi bir zamana olanak tanımakta mıdır?*

Mevcut Devlet Memurlarının Yeni Duruma Geçirilmesi

13.6. *Mevzuat halihazırda devlet idaresinde faaliyette bulunan ve bu yüzden mevcut yasaya tabi olan kimselerin pozisyonlarıyla ilgili hükümleri içermekte midir? Özellikle, aşağıdakilerle ilgili öngöründe bulunmakta mıdır?*

(a) Şu anda devlet memurluğu fonksiyonlarını yerine getirenlerin statüsünün ("mevcut devlet memurları") yeni devlet memurluğu sistemi (ister kariyer olsun isterse görevlendirme) ve onların dereceleri ya da görevleri ve belirlenmiş ücret haklarıyla uyumlu hale getirilmesinin yolları

(b) mevcut devlet memurlarının ve geçiş döneminde, bu yeni duruma geçirilme süreci tamamlanana kadar işe alınacak olanların statüsü ve koşulları

(c) Yasanın gerekli kıldığı niteliklere sahip olmayan ve Yasaya göre yetersiz olan mevcut devlet memurlarının pozisyonu

(d) mevcut yetersiz devlet memurları için uzun süreli hizmet nedeniyle veya onların gerekli nitelikleri edinmesini mümkün kılacak hangi özel ödenekler verilebileceği

(e) mevzuatın yürürlüğe girmesinin ardından devlet memurluğundan ayrılacak veya ayrılmaları istenecek mevcut devlet memurları için özel işten çıkarma veya emeklilik koşulları hazırlanıp hazırlanmayacağı

(f) mevcut devlet memurlarının gelecekleri ile ilgili kararları vermekle ilgili prosedürler, otoriteler ve zaman tablosu

Genel Geçiş Meseleleri

13.7. *Mevcut yasalar gereğince devlet idaresinde eskiden vazife yapmış kimseler (örneğin, emekli kimseler) ve ailelerinin yararlandığı her türlü özel ayrıcalıkla karşılaştırıldığında, bu kişilerin statüsü ne olacaktır? Özellikle:*

(a) bu yasa altındaki hakları korunacak mı?

(b) yoksa yeni yasaya göre benzer pozisyonlarda olanlarla eşit hale mi getirilecek?

13.8. *Mevcut yasalara göre mevcut devlet memurlarına karşı başlatılan disiplin soruşturmalarının veya uygulanan disiplin cezalarının statüsü nedir? Özellikle, bu soruşturmalara son mu verilecek veya mevcut yasalara göre tamamlanacak mı yoksa yeni yasanın sistemi içerisine mi getirilecek?*

13.9. *Mevcut veya eski devlet memurlarını içeren, devam eden istihdam tartışmalarının statüsü nedir? Özellikle, bunlar mevcut yasaya göre mi tamamlanacaktır?*

13.10. *Mevcut yasaya göre mevcut devlet memurları gibi muamele edilen veya mevcut devlet memurlarıyla eşit tutulan kimselerin (şayet varsa) statü ve hakları nelerdir? Özellikle, bu kimseler mevcut yasayla yönetilmeye devam mı edecek yoksa yeni mevzuat uyarınca benzer bir pozisyona mı konacaktır?*

13.11. *Mevcut yasaya göre geçmiş hizmet dönemi ne ölçüye kadar, yeni mevzuata göre, verilen herhangi bir fayda çerçevesinde hak kazandıracak herhangi bir dönemin hesaplanmasına dahil edilecektir?*

13.12. *Yeni mevzuat altında kayıt olarak kullanım için, mevcut yasa altında oluşturulmuş personel kayıtlarının korunmasını ve aktarılmasını temin etmek üzere bir hüküm gerekmekte midir?*

13.13. *Finansal ve ticari çıkarlar veya diğer uyumsuzluklarla ilgili olarak, mevcut devlet memurlarının işlerini mevzuatın gerekleriyle ve her türlü Davranış Kuralıyla uyumlu hale getirmesi*

için ne kadar bir süreye izin verilmelidir?

13.14. *Yeni Yasa çerçevesinde yeni ikincil mevzuat yapılanaya kadar, yeni Yasa ile tutarlı olduğu ölçüde, mevcut yasaya göre yapılmış her türlü ilgili ikincil mevzuatın yürürlükte kalmasına devam edilmeli midir?*

13.15. *Yeni mevzuatta ilgili hükümlere veya otoritelere referans olarak, yürürlükten kaldırılan herhangi bir yasanın hükümlerine ya da böyle bir yasada belirtilen otoritelere diğer mevzuattaki referansların okunması gerektiğiyle ilgili bir koşul olmalı mıdır?*

Hükümleri Yürürlükten Kaldırma

13.16. *Yasa devlet memurluğuyla ilgili mevcut yasanın hangi ölçüye kadar yürürlükten kaldırılacağıyla ilgili tam bir ifadeyi içermekte midir?*

13.17. *Yasa herhangi spesifik bir amaç veya dönem için muhafaza edilecek (örneğin, yürürlükte kalmasına devam edilecek) mevcut yasa hükümlerini tam olarak tespit etmekte midir?*

14. Yasanın Yapısı

Not: Yasanın hükümleri hem yazılma sürecinde olduğu zaman hem de daha sonra Yasa metni taslaklarının kontrol edilmekte olduğu zaman aşağıdaki soruların akılda tutulması faydalı olacaktır. Benzer sorular Yasaya eklenmek üzere yapılan ikinci mevzuatla ilgili olarak da sorulmalıdır.

14.1. *Yasa parlamentoda müzakere edilmesini ve onu kullanmaya ihtiyacı olanlar tarafından rahat bir şekilde anlaşılmasını kolaylaştıracak, sistemli ve düzenli bir şekilde yapılandırılmış mıdır?*

14.2. *Özellikle, Yasa OECD ülkelerinde müşterek bir şekilde benimsenmiş olan aşağıdaki genel prensipleri yerine getirmekte midir?*

(a) Öngörüldüğü takdirde, takip eden hükümlerin okunmasını sağlayacak içeriği tayin ettikleri için, Yasanın hedefleri başlangıçta ifade edilmelidir.

(b) Yasada kullanılan temel kavram veya terimler kullanılmadan önce açıklanmalı veya tanımlanmalıdır.

(c) Yasanın uygulanması veya kapsamı (yani, ele alınan ve ele alınmayan genel durumların ifadesi) bu durumlarla ilgili hükümlerden önce gelmelidir.

(d) Birincil (veya temel) hükümler bunları genişleten veya bunlara bağlı olan ikinci derecede hükümlerden önce gelmelidir.

(e) Özellikle, genel ifadeler onların istisnalarını ifade etmeden önce gelmelidir.

(f) Kapsamlı veya genel uygulama hükümleri yalnızca spesifik veya özel durumlarla ilgili olanlardan önce gelmelidir.

(g) Organları oluşturan hükümler bunların faaliyetlerini ve fonksiyonlarının performansını yöneten hükümlerden önce gelmelidir.

(h) Hakları, görevleri, yetkileri veya ayrıcalıkları oluşturan hükümler ("esas kurallar") bu konuların nasıl yapılacağını ifade eden hükümlerden ("idare veya prosedürle ilgili kurallar") önce gelmelidir.

(i) Sık bir şekilde gönderme yapılacak hükümler düzenli kullanımda olmayanlardan önce gelmelidir.

(j) Daimi hükümler yalnızca sınırlı bir süre için yürürlükte ve uygulamada olacaklardan (örneğin, bir geçiş dönemi süresince) önce gelmelidir.

(k) Bir dizi ilgili olayı veya faaliyeti etkileyen hükümler bu olay veya faaliyetlerin vuku bulacağı kronolojik sırayı takiben konulmalıdır.

(l) Yasa ve bütün ikincil mevzuat boyunca terminoloji tutarlı bir şekilde kullanılmalıdır. Aynı durum için aynı terim ve farklı bir durum için farklı bir terim kullanılmalıdır.

(m) İlgili hükümler Yasanın aynı kısmında bir araya getirilmeli ve ilgili hükümlerin bağımsız grupları Yasanın ayrı bölümleri olarak oluşturulmalıdır.

(n) Hüküm grupları ve bölümler münferit hükümleri yöneten aynı kurallara göre düzenlenmelidir.

(o) Yasada, Yasanın ekindeki bütün diğer önemli mevzuata göndermeler açık bir şekilde yapılmalıdır (örneğin, emekli maaşları, sağlık sigortası veya mükafatlarla ilgili İş Yasası ve kanunlar).

(p) Yasa hükümlerinde göndermeler bağlantılı oldukları diğer yasa hükümlerine, doğru numaralandırmaya referansla yapılmalıdır.