

CUMHURBAŞKANLIĞI HÜKÜMET SİSTEMİNDE TÜRK KAMU PERSONEL YÖNETİMİNİN ÖRGÜTLENMESİ**

THE ORGANIZATION OF THE PUBLIC PERSONNEL ADMINISTRATION IN TURKISH PRESIDENTIAL SYSTEM

Levent DEMİRELLİ***
Recep AYDIN****

ÖZET

Haziran 2017'den itibaren, Türkiye'de yeni bir hükümet sistemi, Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi (CHS) uygulamadadır. Hükümet sistemindeki değişiklik, kamu yönetimi teşkilatlanmasında da kimi değişimleri beraberinde getirmiştir. Türkiye'deki kamu personel yönetiminin (merkezi) örgütlenmesi, değişime konu olan alanlardan biridir. Bu çalışma, yeni hükümet sistemine geçiş sonrasında oluşturulan yeni kamu personel yönetimi örgütlenmesinin ana hatlarını ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Çalışmanın amacı doğrultusunda, ilgili mevzuata dayalı olan ve hem CHS öncesindeki hem de CHS dönemindeki personel yönetimi örgütlenmesini içeren bir veri seti oluşturulmuştur. Oluşturulan veri setiyle, bir yandan yeni kamu personel yönetimi örgütlenmesinin bileşenleri ve bunların kapsamı, görevleri, işlevleri ve rolleri —CHS öncesiyle karşılaştırmalı bir biçimde— netleştirilmeye çalışılırken, diğer yandan elde edilen bulgularla yeni personel yönetimi örgütlenmesine dair yeni gelişmekte olan yazında öne çıkan iki tespit sınamıştır. Çözümleme sonucunda CHS döneminde yeni kamu personel yönetiminden sorumlu çatı kurumun Cumhurbaşkanlığı, örgütlerin ise Strateji ve Bütçe Başkanlığı (SBB) ile İnsan Kaynakları Ofisi (İKO) olduğu tespit edilmiştir. SBB'nin 'yönetici-politika yapıcı', İKO'nun ise 'uygulamacı' rolüyle öne çıktığı görülmüştür. Oluşturulan veri setinden elde edilen bulguların, yeni kamu personel yönetimine dair ilgili yazında

* Araştırma Makalesi.

Makale gönderim tarihi: 25.09.2020

Makale kabul tarihi: 07.12.2020

** Metni kaleme alırken ön okumasını yapan ve eleştirileriyle katkı sağlayan dostumuz Dr. Öğretim Üyesi M. Burcu Bayrak'a teşekkürü borç biliriz

*** Dr. Öğr. Üyesi, Beykent Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü
E-posta: leventdemirelli@beykent.edu.tr
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2865-2241>

**** Dr. Öğr. Üyesi, Hitit Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü
E-posta: recepaydin@hitit.edu.tr
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7700-2501>

ifade edilen tespitlerden biri olan ‘yetki karmaşası/çatışması’ tespitiyle örtüşmediği, diğer ‘çok parçalılık’ tespitininse Cumhurbaşkanlığının bir çatı örgüt hâline gelişi bağlamında yeniden değerlendirilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kamu personel yönetimi, cumhurbaşkanlığı hükümet sistemi, Strateji ve Bütçe Başkanlığı, İnsan Kaynakları Ofisi, Devlet Personel Başkanlığı

ABSTRACT

In Turkey, a new, namely presidential, system of government has been in force since June 2017. Transformation on the system of government has also brought along with specific changes on the organization of public administration. The (central) organization of public personnel administration is one of the main areas, which was a subject to a reform movement. This study aims to uncover the main framework of the public personnel administration, which has been constituted following the new system of government. In accordance with this purpose, a dataset based on related legal regulations belonged both to the parliamentary and presidential periods was created. By wielding this dataset, the organizations of the personnel administration and the scope, duties, functions, roles of these organizations were clarified, and two prominent claims in the related literature were tested. The analysis has shown that the responsibility of public personnel administration has been left to two new organizations, namely The Presidency of Strategy & Budget (PSB) and The Human Resources Office (HRO) which were organized as separate units of the Presidential Organization. It has been seen that while PSB comes forward with ‘administrative’ and ‘policy-making’ functions, HRO has been designed as an implementing agency. The findings have not matched with the claim indicating the existence of a conflict/chaos of authority, and have presented that the other claim indicating organizational multi-partiteness needs a review by considering the new place of the Presidency as a ‘roof’ organization.

Keywords: Public personnel administration, Turkish presidential system, The Presidency of Strategy and Budget, The Human Resources Office, The State Personnel Presidency of Turkey

GİRİŞ

İster kamu ister özel olsun, belli bir sayının üzerinde çalışana sahip örgütlerin hemen hemen tümünde, ilgisi doğrudan örgütte çalışanlar olan ayrı bir birim bulunur. ‘Personel Müdürlüğü’ veya ‘İnsan Kaynakları Birimi’ olarak isimlendirilen bu birimler, en temelde, örgütteki çalışanların kayıtlarını tutar, gerekiyorsa eğitimlerini örgütler, üretkenliklerinin ve örgüte bağlılıklarının artırılması doğrultusunda çalışmalar yapar, örgüte gereken işgücü sayısını ve işgücünün niteliklerini saptar, örgüte yeni alınacakların seçim ve işe alım süreçlerini yürütür. Kamu personelinin yönetimi söz konusu olduğunda, belli bir kamu örgütü çatısı altında çalışan personele dair yukarıda andığımız faaliyetleri üstlenen personel biriminin yanı sıra, tüm ya da belli bir grup kamu personelinin yönetiminden sorumlu başka örgütlenmelere de rastlanır. Farklı ülke örneklerinden hareketle, sayıları kimi zaman bir, kimi zaman da farklı kapsam, işlev veya roller temelinde gerçekleştirilen işbölümü temelinde birden fazla olmakla beraber, söz konusu örgütlenmeler kamu personelinin yönetiminden sorumlu kılımlardır. Çoğunlukla başkent örgütlenmesi içerisinde yer alan bu birimler, bir bakanlık çatısı altında bulunabileceği gibi, o ülkedeki hükümet sistemine bağlı olarak başkanlık yahut başbakanlık bünyesinde de örgütlenilebilir.

Bu çalışma, Türk kamu personel yönetiminin merkez örgütlenmesini gözler önüne sermeyi amaçlıyor. Türkiye’de Haziran 2018’den itibaren yeni bir hükümet sistemine, Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine (CHS) geçilmiştir. Hükümet sistemindeki değişikliği müteakip kamu personel yönetimi örgütlenmesinde de birtakım değişiklikler görülmüştür. CHS öncesindeki bazı kurumlar kapanırken, bir kısmı değişiklikler geçirmiş ve yeni örgütler kurulmuştur. Tam da bu doğrultuda, çalışmanın yanıtını arayacağı sorular şunlardır: CHS sonrasında Türkiye’deki kamu personelinin (merkezi) yönetiminden hangi örgütler/birimler sorumludur? Örgütler arasında nasıl bir işbölümü inşa edilmiştir? Bu işbölümünden ne tür sonuçlar çıkarılabilir?

Hükümet sistemindeki değişim sonrasındaki kamu personel yönetiminin örgütlenişine dair yazın henüz tam anlamıyla gelişmemiştir. Buna rağmen yeni yeni ortaya çıkan çalışmalarda, yukarıdaki sorulara kimi yanıtlar üretilmiştir. Yanıtlar gözden geçirildiğinde, hem örgütlere hem de aralarındaki işbölümüne dair “çok parçalılık”, “yetki karmaşası” ve “merkezi bir personel örgütü”nün bulunmayışı yönünde tespitlerin/eleştirilerin söz konusu olduğu görülür. Çalışmamızda, yukarıdaki sorulara yanıt aranırken, bu tespitlerin geçerliliği de sınanmıştır. Bu tespitler üzerinden değişimi anlamlı bir biçimde takip edebilmek için yalnızca hükümet sistemindeki dönüşümden sonraki süreç değil öncesi de dikkate alınmış ve karşılaştırmalı bir çözümleme yapılmaya çalışılmıştır.

Kamu personel yönetimine dönük çalışmalarda iki temel özellik göze çarpar. İster farklı ülke örneklerini karşılaştırmalı biçimde irdelesin, isterse de belli bir ülke örneğine odaklansın, tüm bu çalışmalarda kamu personel yönetiminin örgütsel çerçevesini ortaya koyabilmenin birincil kaynağı ilgili mevzuattır. İkinci özellik

ise, araştırmaların, örgütsel çerçevenin dayanağı olan mevzuatı sistematik olarak çözümlenmek yerine, mevzuattan gelişigüzel bir biçimde yararlanmalarıdır. İçeriden bilgi almanın güçlüğü ve mevzuat üzerinde son yıllarda yapılan değişikliklerin toplu olarak başka bir çalışmada ele alınmamış olması nedeniyle çalışmamız da büyük oranda mevzuata dayanmak durumundadır. Ancak çalışmada mevzuat, personel yönetiminin hem genel hem de özel hatlarını ortaya çıkarabileceği düşünölen dört ana kategori (kapsam, görev, işlev ve rol) geliştirilerek, elde edilen verilerin çözümlenmesi temelinde kullanılmıştır. Bu yolla mevzuatın ve dolayısıyla personel yönetimi örgütlenmesine dair dört farklı boyutun sistematik olarak incelenmesi amaçlanmıştır.

Çalışma üç başlık halinde planlanmıştır. Öncelikle hükümet sistemindeki dönüşüm süreci ve sonrasında kamu personel yönetimini konu edinen çalışmalara odaklanılmış, yazında öne sürölen tespitlere değinilmıştır. İkinci başlıkta, yeni hükümet sistemi ile birlikte kamu personel yönetiminde ortaya çıkan kurumsal değişiklikler incelenmiştir. Böylece ortadan kaldırılan, değişime uğrayan veya yeni kurulan örgütlerin sistem içindeki yerleri çözümlenmiş, öncesi ve sonrasında kurumsal çerçevenin temel görünümü saptanmıştır. Son kısım ise kamu personel yönetiminin örgütlenişinde kurumlar arası işbölümüne odaklanmaktadır. Bu kapsamda, önce ilgili mevzuattan derlenen verilerin elde edilmesi ve çözümlenmeye uygun hâle getirilmesi süreci tarif edilmiştir. Devamında, eski ve yeni sistemde personel yönetimine dair yetki sahibi örgütlenmeler, kapsadıkları personel statüleri/kümelere, görevleri ve işlevleri temelinde çözümlenmiştir. Son adımda ise işlev kategorisi içerisinde yer alan somut işlevlerden benzer olanlar gruplandırılarak, bir yandan personel yönetiminde öne çıkan örgütlenmeler, diğer yandan ise bunlara ev sahipliği yapan ‘çatı kurumlar’ tespit edilmiş, diğer bir ifadeyle personel yönetimi örgütlenişinin genel bir tablosu çizilmiştir. Yazındaki tespitlerin geçerli olup olmadığına dair çıkarımlar son bölümde elde edilen bilgilere dayanılarak yapılmıştır.

1. KAMU PERSONEL YÖNETİMİNİN ÖRGÜTLENMESİNE DAİR GÜNCEL ALAN YAZIN

Hem tekil yönetsel/siyasal reformlar hem de çok sayıda ve/veya kapsamlı reformları içeren dönemler, ilgili alanda çalışan araştırmacıların dikkatini merkezileştirir ve söz konusu reformları konu edinen çalışmaları tetikler. Yeni bir hükümet sisteminin inşası, Türkiye açısından benzer bir ortamı yaratmıştır. Hükümet sistemi açısından, ilk kırılmanın 2007’ye kadar götürölebileceği ‘süreç’, 2017’de hükümet sisteminde köklü bir dönüşümle tamamlanmıştır. Hukuksal, yönetsel ve siyasal açıdan üzerinde çokça durulan bu dönüşüm, kamu personeli ve personelin yönetimi üzerindeki değişimi de beraberinde getirmiştir. Fakat yaşanan somut dönüşüme karşın, dönüşümün kamu personeli boyutuna dair ilgi henüz yeterince gelişmemiştir.

Kamu personel yönetiminin örgütlenmesine dair ilk çalışmalara, CHS’ye geçiş aşamasında ortaya konulmuştur. Anayasa değişikliği sürecinde, yürütmenin başı

sıfatıyla Cumhurbaşkanının kazanacağı yetkiler vurgulanarak üst kademe bürokrat atamaları ile personel yönetimine dair tartışmalar yapılmış ve birtakım tahminlerde bulunulmuştur.¹ Ancak bu tartışmaların bir kısmı, kamu personel yönetimi alanında somut uygulamalara geçilmeden önce kaleme alındıklarından, mevcut yapıyı göstermekten uzaktır. Dahası, ortada henüz büyük değişikliği yaratacak olan cumhurbaşkanlığı kararnamele (CBK) olmadığından, çalışmalarda büyük ölçüde çıkarımlara veya sınırlı düzeydeki bilgilere dayanılmıştır. CHS sonrası yapılan kimi çalışmalar ise genel bir bakışla CHS'yi ele almış, personel yönetimi boyutuna ise kısaca değinmekle² veya personel sisteminde yeni değişiklikler olacağına altını çizmekle yetinmek durumunda kalmıştır.³ İstisnai nitelikteki kimi çalışmalar ise personel sisteminin işleyişine dair daha geniş çözümler ve tespitler içerebilmektedir.⁴ Yine de tüm bu çalışmalar, doğrudan personel yönetimine değil, yeni hükümet sistemine özgülenmiştir.

Personel yönetimi örgütlenmesinin genel hatları, geçişe dair konuları düzenleyen 703 sayılı kanun hükmünde kararnamenin (KHK) yanı sıra, 1, 2 ve 3 sayılı CBK'larla⁵ belirginlik kazanmıştır. Özellikle CBK'ların yayımlanmasını izleyen süreçte, personel yönetimi konusu, ilgili yazında yeterince ve ayrıntılarıyla ele alınmamıştır. Az sayıdaki çalışmanın hemen hepsi üst kademe yöneticilerin atanması konusuna değinmiştir. Doğrudan bu başlıkla yapılan araştırmalar da mevcuttur.⁶ Bu kapsamdaki çalışmalar dışında ise, en azından şu aşamada, konuyla ilgili makale sayısı sınırlıdır.

Sınırlı sayıdaki makaleden ikisine ayrıca değinmek gerekir. Bunlardan ilki Sayan ve Urhan tarafından kaleme alınmıştır. Yazarlar, parlamenter sistemdeki kamu

-
- 1 Aykut Polatoğlu, "Anayasa Değişikliğinin Türk Kamu Yönetimine Getirdikleri", **Yakın Doğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, C: 10, No: 2, 2017, s. 10-11; Faruk Ataay, "Türkiye'de Hükümet Sistemi Değişikliği: Parlamenter Sistemden Başkanlık Sistemine Geçiş", **Yakın Doğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, C: 10, No: 2, 2017, s. 80; Kemal Gözler, "Elveda Kuvvetler Ayrılığı, Elveda Anayasa: 10 Aralık 2016 Tarihli Anayasa Değişikliği Teklifi Hakkında Bir Eleştiri", **Ankara Barosu Dergisi**, No: 4, 2016, s. 25-36; SETA, **Dünyada Başkanlık Sistemi Uygulamaları: ABD, Brezilya, Arjantin, Meksika, Güney Kore, Şili**, Ed. N. Miş, A. Aslan, M. E. Ayvaz, ve H. Duran, 2018b; Menaf Turan, "Türkiye'nin Yeni Yönetim Düzeni: Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi", **Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi**, C: 7, No: 3, 2018, s. 42-91.
 - 2 Ozan Zengin, "Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi ve İdari Yapıya Etkisi", **Emek Araştırmaları Dergisi**, C:10, No: 15, 2019, 8-9.
 - 3 Menaf Turan, a.g.e., 78.
 - 4 Örneğin bkz. Kemal Gözler, "Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminin Uygulamadaki Değeri: Bir Buçuk Yıllık Bir Bilanço", 2019, <http://www.anayasa.gen.tr/cbhs-bilanco.htm> (18.07.2020) ve Kemal Gözler, "Devlet Personel Başkanlığının Web Sitesi Neden Hâlâ Yayında? Bir Altıncı Ay Dönümü Yazısı ("Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminin Uygulamadaki Değeri" Başlıklı Makaleme Bir Ek)", 2020, <http://www.anayasa.gen.tr/dpb.htm> (18.07.2020).
 - 5 Resmi Gazete (RG): 9/7/2018, 30473 ve 10.7.2018, 30474.
 - 6 Örneğin bkz. SETA, **Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminde Üst Kademe Yöneticiler**, Ed. M. Z. Sobacı ve Ö. Köseoğlu, İstanbul, 2018a.; Süha Oğuz Albayrak, "Türkiye'de Üst Kademe Kamu Yöneticiliğine Atanma", **Memleket Siyaset Yönetim**, C: 15, S: 33, 2020, s. 101-140.

personel sisteminin yönetimini betimledikten sonra CHS sonrası kurulan örgütlenmeyi incelemiştir. Yazarların vurgusu, eski sistemdeki ‘parçalı yönetim durumu’nun yeni sistemle birlikte devam ettiği üzerinedir.⁷ İkinci çalışma ise Acar’a aittir⁸ ve çalışmada Cumhuriyet dönemi boyunca personel yönetiminin tarihi irdelenmiştir. Hem CHS öncesi hem de CHS sonrasına dair bilgilerin de yer aldığı çalışma, Sayan ve Urhan gibi, parçalı örgütlenmeye değinmiş, çözüm olarak kurumsal açıdan personel politikasını yönetme işini üstlenecek merkezi bir örgütlenme önermiştir. Yazara göre Devlet Personel Başkanlığı (DPB) yerine “Kamu İnsan Kaynakları Başkanlığı şeklinde tüzel kişiliği, sekreteryası, uzmanları olan [tek] bir örgüt kurulmalı”dır.⁹ Çalışmada, CHS sonrasında oluşturulan yeni örgütlerin yetersiz kalabileceği, kurulan yeni personel yönetimi yapısının “tek elden yönetilmesi” gerektiği vurgulanmıştır.¹⁰

Personel yönetimini doğrudan konu edinen tez sayısı da sınırlıdır. Ulusal Tez Merkezi kataloğundan¹¹ hükümet sistemindeki dönüşüm sonrasında hazırlanmış olan tezler tarandığında, kamu personel yönetimindeki dönüşümle doğrudan ilgili olan, biri yüksek lisans diğeri doktora düzeyinde, iki lisansüstü teze rastlanmıştır. Çetin’in çalışmasının,¹² kurumsal yapı ve yapıya dair sorunlar açısından kaleme alınmış bölümü, diğeri teze nazaran, yüzeysel kalmaktadır. Oral¹³ ise, hükümet sistemi değişikliği sonrasında oluşturulan kamu personel yönetimi örgütlenmesini daha ayrıntılı ve karşılaştırmalı bir yöntemle incelemiş, sorun alanları tespit etmiş ve personel yönetimine dair merkezi bir model önermiştir. Özellikle de oluşturulan yeni örgütlenmenin “çok sayıda belirsizliği ve karmaşıklığı”, bütçe ile personel konularının (eskiden de olduğu gibi) ayrıştırılamaması gibi nedenlerle ortaya çıkan sorunları değerlendiren ve DPB’nin kapatılmasını eleştiren Oral, personel yönetiminden sorumlu merkezi bir yapının kurulması gerekliliğinden söz etmiştir.¹⁴ Bu sorunlara dönük olarak, Cumhurbaşkanlığı teşkilatı çatısı altında kurulacak, içinde siyasilere de bulunduğu kurullar barındıracak olan, merkezi bir “Kamu Personel Kurumu” kurgulanmıştır. Oral, kurguladığı modelde, merkezi personel yönetiminin, bu alandaki

7 İpek Özkal Sayan ve Feyza Urhan, “Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminde Merkezi Personel Hizmetleri Örgütlenmesi”, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, C: 13, No: 70, 2020, s. 1021.

8 Osman Kürşat Acar, “Personel Yönetiminden İnsan Kaynakları Yönetimine: Cumhuriyet Dönemi Kamu Personel Yönetim Tarihi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, C: 24, No: 1, 2019, s. 119–146.

9 A.k., s. 138.

10 A.k., s. 138-139.

11 <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>

12 Yemliha Çetin, “Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminin Kamu Personel Rejimine Yansımaları”, yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş, 2020.

13 İsmail Oral, “Merkezi Personel Yönetimi Örgütlenmesi: ABD ve Japonya Örnekleri ve Türkiye İçin Bir Model Önerisi”, yayımlanmamış doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2019.

14 A.k., s. 415-418 ve devamı.

tüm görev ve sorumluluğu tek elde toplayacak ve sistemde daha önce görev almış olan uzmanları da içerecek tek bir kurumsal yapı etrafında örgütlenmesi gerektiğini belirtmektedir.¹⁵

Makale ve tezlerin yanı sıra, sempozyum veya konferanslarda sunulmuş bildiri metinlerine de rastlamak mümkündür. Örneğin, “Cumhurbaşkanlığı Sisteminde Yürütme” başlıklı sempozyumda¹⁶ sunulan iki bildiri¹⁷ personel hukukuna odaklanmıştır. Ancak bu çalışmalar da kamu personel yönetimi örgütlenmesiyle doğrudan ilgilenmemektedir. Diğer bir örnek ise, 17. Uluslararası Kamu Yönetimi Forumu’nda¹⁸ konuyla ilgili sunulmuş sınırlı sayıda bildiridir. Andığımız bilimsel etkinlikte, Arpacı ve Baharçipek, CBK’lar üzerine bir analiz yürütürken personel yönetimine dair üst kademe bürokrat atamalarına dönük kararnameleleri de incelemişlerdir.¹⁹ Arslan ve Saylam ise kurumsal mantık ve CHS sonrasında oluşturulan personel örgütlenmesi arasındaki ilişkiyi DPB üzerinden incelemiştir.²⁰ Yine de bu çalışmanın önemli bir kısmı CHS öncesi döneme odaklanmıştır. Yazarlar, CHS ile sistemdeki “çok aktörlülüğün” daha da arttığının altını çizmişlerdir.²¹ Yukarıda andığımız çalışmalarda olduğu gibi, bu çalışmada da, yazarların ifadesiyle “öznesini arayan” bir personel yönetiminin oluştuğuna; kamu personel yönetimini üstlenecek, ama eşgüdüm ama politika oluşturmak için, merkezi bir kuruma gereksinim olup olmadığı ve DPB’nin bu rolü üstlenip üstlenemeyeceği sorularına dikkat çekilmiştir.²²

Gerçekleştirdiğimiz alanyazın taraması ışığında birtakım sonuçlara varmak mümkündür. Birincisi, konuyla ilgili çalışmaların yeni yeni oluşmaya başladığını, fakat hatırı sayılır bir niceliğe henüz kavuşmadığını ifade edebiliriz. İkincisi, hem CHS öncesinde hem de sonrasında personel yönetiminden sorumlu yönetsel çerçevenin bütünlüklü ve merkezi olmayan, parçalı, ilgili kurumlar arasındaki ilişkilerin muğlak

15 A.k., s. 426

16 Marmara Üniversitesi, **Cumhurbaşkanlığı Sisteminde Yürütme Sempozyum Bildiri Kitabı**, Marmara Üniversitesi Yayınevi, İstanbul, 2019.

17 Bkz. Muhammed Göçgün, “Cumhurbaşkanlığı Sisteminde Yeni İstihdam Türleri”, **Cumhurbaşkanlığı Sisteminde Yürütme Sempozyum Bildiri Kitabı**, Marmara Üniversitesi Yayınevi, İstanbul, 2019, s. 95–119; Nur Kaman, “Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri ve Kamu Personel Hukukuna Etkileri”, **Cumhurbaşkanlığı Sisteminde Yürütme Sempozyum Bildiri Kitabı**, Marmara Üniversitesi Yayınevi, İstanbul, 2019, s. 85–95

18 KAYFOR 2019, **KAYFOR 17 Bildiriler Kitabı**, Ed. Ercan Oktay, Şerife Pekkuçükşen ve Ali Yıldırım, Karaman, 2019.

19 Işıl Arpacı ve Abdülkadir Baharçipek, “Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri Ne Diyor? Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerine İlişkin Bir İçerik Analizi”, **KAYFOR 17 Bildiriler Kitabı**, Ed. Ercan Oktay, Şerife Pekkuçükşen ve Ali Yıldırım, Karaman, 2019, s. 289–312.

20 Ayşegül Saylam ve Ümit Arslan, “Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemindeki Yapılanmanın Kurumsal Mantığının Kurumlara Etkisi: Devlet Personel Başkanlığı Örneği”, **KAYFOR 17 Bildiriler Kitabı**, Ed. Ercan Oktay, Şerife Pekkuçükşen ve Ali Yıldırım, Karaman, 2019, s. 721–742.

21 A.k., s. 735.

22 A.k., s. 738-740.

olduğu bir örgütlenme niteliği taşıdığı vurgusu ön plandadır. Bu nedenle, personel yönetimine dönük incelemelerde, merkezi bir örgütlenme mantığı ve dolayısıyla tek bir örgüt önerilmekte olup, eşgüdüm sağlayıcı bir kurum arayışı ağırlıktadır. Üçüncüsü, konuyla ilgili olarak andığımız çalışmaların kuramsal varsayımlarına ve çözümlene yöntemine dairdir. Çalışmalarda merkezi ve genellikle tek bir örgüt önerilmekle birlikte, bu tavsiyenin nedenleri kuramsal olarak temellendirilmemiştir. Yalnızca bir çalışma,²³merkezi bir örgütlenmeyi, kuramsal gerekçelendirmeden ziyade, karşılaştırmalı incelemelerden elde ettiği bulgulara dayandırmıştır. Diğer yandan, sistemin yönetimine dair “parçalılık” başta olmak üzere yapılan tüm tespitler, ilgili kurumların ve görevlerinin/sorumluluklarının temeli olan mevzuatın sistematik bir çözümlenmesine dayandırılmamıştır. Bu nedenle çalışmamızda, yazında ifade edilen (1) örgütsel parçalılık ve yetki karmaşası, (2) merkezi bir örgütlenmenin bulunmayışı tespitleri sınanmıştır. Sınama, oluşturulan veri seti temelinde, Türk kamu personel yönetimi örgütlenmesinin CHS öncesi ve sonrasındaki yönetici kurumlarının ve bunlar arasındaki iş paylaşımının sistematik bir biçimde çözümlenmesi temelinde gerçekleştirilmiştir.

2. HÜKÜMET SİSTEMİNDEKİ DÖNÜŞÜM SONRASINDA PERSONEL YÖNETİMİNİN KURUMSAL GÖRÜNÜMÜ

Kurumsal açıdan, CHS öncesi ve CHS dönemleri birlikte ele alındığında ilk bakışta göze çarpan üç tespit yapılabilir. CHS’ye geçiş sonrasında, (1) CHS öncesinde bulunan ve sistemin yönetiminden sorumlu temel örgütler ortadan kaldırılmış, (2) CHS’ye uygun biçimde yeni örgütler oluşturulmuş, (3) CHS öncesinde var olan örgütlerden yalnızca ikisi, kimi küçük çaplı değişikliklerle birlikte, varlığını korumuştur. Kaldırılan, değiştirilen veya yeni kurulan örgütler Tablo 1’den takip edilebilir.

Tablo 1. Kamu Personel Yönetimine Dair Görevleri Bulunan Kamu Örgütleri

Dönem	No	Adı	Kısaltma	Bağlı Olduğu 'Çatı' Örgüt
CHS Öncesi	1.	Çalışma Genel Müdürlüğü	ÇGM**	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
	2.	Devlet Personel Başkanlığı	DPB*	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
	3.	Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü	BÜMKO*	Maliye Bakanlığı
	4.	Personel ve Prensipier Genel Müdürlüğü	PPGM**	Başbakanlık
	5.	Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü	MİGM**	İçişleri Bakanlığı
CHS	1	Çalışma Genel Müdürlüğü	ÇGM**	Aile, Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanlığı
	2	İnsan Kaynakları Ofisi	İKO***	Cumhurbaşkanlığı
	3.	Personel ve Prensipier Genel Müdürlüğü	PPGM**	Cumhurbaşkanlığı
	4.	Strateji ve Bütçe Başkanlığı	SBB***	Cumhurbaşkanlığı
	5.	Kamu Mali Yönetim ve Dönüşüm Genel Müdürlüğü	KMYDGM***	Hazine ve Maliye Bakanlığı
	6.	Kamu Sermayeli Kuruluş ve İşletmeler Genel Müdürlüğü	KSKİGM***	Hazine ve Maliye Bakanlığı
	7.	Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü	YYGM**	Çevre ve Şehircilik Bakanlığı

* Kaldırılan örgütler; ** Yapısı veya işleyişi değiştirilen örgütler; *** Yeni kurulan örgütler

CHS'ye geçişle birlikte iki örgütün kaldırıldığı görülmektedir.²⁴ Bunlardan ilki, 1936 yılında Maliye Bakanlığı (Vekâleti) (MB) merkez örgütlenmesi çatısı altında kurulmuş olan, bu nedenle de Türk kamu yönetimi örgütlenmesindeki yeri

24 CHS ile varlığını koruyamayan bir diğer örgüt ise, kamu personeline özellikle lisansüstü seviyede eğitim verilmesi ve kamu örgütlenmesi üzerinde araştırma yapılması görevleriyle donatılmış Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü'dür (TODAİE). Fakat TODAİE gerek görevlerine dair mevzuatın kısalığı gerek CHS öncesine dair mevzuatı aldığımız kaynak olan Aslan vd.'ne ait çalışmada yer almadığından, veri setinden çıkarılmıştır (bkz. Onur Ender Aslan vd., **Merkezi Personel Hizmetleri Örgütlenmesi: Türkiye, Amerika Birleşik Devletleri, İngiltere, Japonya**, TODAİE, Ankara, 2016.)

(görece) eski tarihlere uzanan BÜMKO'dur.²⁵ İkincisi ise 1960 yılında kurulan DPB'dir.²⁶ Kurumsal yapısı ve görevleri 1984 yılında yeniden düzenlenen DPB, 2011 yılına kadar Başbakanlığa *bağlı* bir örgüt olarak kalmış, sonradan da “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı” ile *ilgilendirilmiştir*.²⁷ CHS öncesi dönemde personel yönetiminin taşıyıcısı olan bu iki örgüt, yukarıda da ifade ettiğimiz üzere, CHS'ye geçişle birlikte kaldırılmıştır.²⁸

CHS'ye geçişle birlikte dört yeni örgüt kurulmuştur: SBB, İKO, KMYDGM, KSKİGM. Bu örgütler arasında konumuz açısından en önemlisi Strateji ve Bütçe Başkanlığı'dır.²⁹ 1 sayılı CBK ile Cumhurbaşkanlığı örgütlenmesi çatısı altında kurulan SBB'nin planlama ve makroekonomik politikalar ile görevlendirildiğini öncelikle belirtmek gerekir. Dolayısıyla SBB, kapatılmadan önce çalışmalarını bir süre Kalkınma Bakanlığı adıyla sürdüren Devlet Planlama Teşkilatı'nın (DPT) (kısmen) yerini almıştır.³⁰ Fakat SBB'nin görev alanı DPT'nin görev alanından çok daha geniştir. SBB'yi kuran aynı CBK ile Maliye Bakanlığı örgütlenmesi değiştirilmiş ve BÜMKO lağvedilmiştir.³¹ BÜMKO'nun bütçeye dair görevleri ise SBB'ye devredilmiştir.³² Diğer bir ifadeyle, bütçeyi hazırlama ve yönetme görevi SBB'ye geçmiştir.

25 2996 sayılı *Maliye Vekâleti Teşkilât ve Vazifeleri Hakkında Kanun*, RG: 5/6/1936, S. 3322.

26 160 sayılı *Devlet Personel Dairesi Kurulması Hakkında Kanun*, RG: 17/12/1960, S. 10683.

27 217 sayılı *Devlet Personel Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname*, RG: 18/06/1984, S. 18435 (Mükerrer) ve *Kuruluşların Bağlı ve İlgili Oldukları Bakanlıkların Değiştirilmesi İle İlgili İşlem*, RG: 08/07/2011, S. 27988.

28 Andığımız bu ve diğer kurumların kapsam, görev, işlev ve rolleri izleyen başlıkta detaylı olarak çözümleneceğinden, burada yalnızca değişimin kurumsal görünümünü ortaya koymakla yetiniyoruz.

29 1 sayılı *Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi*, RG: 10/07/2018, S. 30474.

30 SBB, DPT'nin yıllardır faaliyetlerini yürüttüğü binayı da devralmıştır ve çalışmalarını burada sürdürmektedir.

31 Şu an için 1 sayılı CBK, münhasıran Cumhurbaşkanlığı örgütlenmesini değil, tüm bakanlık örgütlenmelerini de düzenleyen ana tüzel metin konumundadır. Dolayısıyla CHS öncesi dönemde ayrı teşkilat yasaları ile gerçekleştirilen bakanlık örgütlenmeleri artık tek bir metinde toplanmış ve doğrudan Cumhurbaşkanlığı tarafından düzenlenmeye başlanmıştır. Bu durumun bakanlık teşkilatlanmalarını, deyim yerindeyse, bir *yap-boz* tahtasına dönüştürdüğünü, artık bir bakıma *kolaylaşan* düzenlemelerden ötürü uzun erimli, rasyonel düşünme ve hareket etme, yasalaşma sürecinde gerek farklı kurumlardan bürokratların ve parlamento komisyonlarında milletvekillerinin gerek kamuoyunun müdahaleleriyle erişilen ortak ve rasyonel akıl durumunun ortadan kalktığını ifade etmek gerekir. Konuyla ilgili sayısız örnek verilebilir. Yalnızca bir örnekle yetinelim. Örneğin (Hazine ve) Maliye Bakanlığı'nın 1 sayılı CBK ile düzenlenen hizmet birimleri, yaklaşık bir buçuk yıllık süre içinde üç kez değiştirilmiştir. Buna karşın aynı Bakanlığın teşkilatını düzenleyen ve 1983 yılında çıkarılan mülga 178 sayılı KHK'da bakanlığın ana hizmet birimleri, 2003 yılına dek yalnızca bir kez, 1993 yılında değiştirilmiştir.

32 Bkz. 13 sayılı *Strateji ve Bütçe Başkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi*, RG: 24/07/2018, S. 30488, md.2 ve md.8. Bütçeye dair görevlerin SBB'ye transferini teyit amaçlı olarak, SBB'nin henüz kurumsallaşmaya başladığı dönemde Cumhurbaşkanlığının merkezî bütçeye dair verdiği görevlerin geçici olarak Hazine ve Maliye Bakanlığı'na devredildiği Cumhurbaşkanlığı kararına bakılabilir (5 no'lu Cumhurbaşkanlığı kararı, RG: 31/07/2018, S. 30495).

Personel yönetimine dair sorumluluk üstlenen ve yine Cumhurbaşkanlığı bünyesinde³³ örgütlenen bir diğer örgüt ise İKO'dur. Ofis, ülkenin *insan kaynağı* kalitesini arttırmakla görevlendirilmiş görünmektedir. Bu kapsamda hem kamuda hem de özelde insan kaynakları yönetimine dair görevler üstlenmiştir. Kamu personeline dair görevleri 1 numaralı CBK'nin 527/D maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddeye göre İKO, kamuda kariyer yönetimi, performans yönetimi ve başka insan kaynağı yönetim modellerini uygulamak üzere proje geliştirmekle görevlendirilmiştir. Buna koşut bir diğer hüküm ise kamu istihdamında liyakat ve yetkinliğin artırılmasına dönük çalışmalar yapmak ve yine projeler geliştirme görevidir (md. 527/D-d ve e bentleri). Verilen bu görevlere rağmen, İKO'nun doğrudan kamu personel yönetimine dair bir birimi yoktur. Projelerden³⁴ ve mevzuatından, *personel yönetiminden* çok *insan kaynakları* alanına odaklanmış bir örgüt olarak tasarlandığı anlaşılmaktadır.

CHS ile birlikte yeni kurulan iki örgütü daha zikretmek gerekir. Her ikisi de Hazine ve Maliye Bakanlığı (HMB) çatısı altında yapılandırılan bu örgütler, KMYDGM ve KSKİGM'dir. Öncelikle her iki örgütün de, görev sayısı bakımından, görece önemsiz bir konumda bulunduğu söylenebilir. Bunlardan birincisinin kamu personel giderlerine dair olarak görev üstlendiğini ve daha çok uygulamacı yönünün ağır bastığını ifade edebiliriz. İkincisi ise, birincisine göre, kapsam bakımından çok daha sınırlıdır, KİT personeli ile ilgili görevlendirilmiştir.

Hem CHS öncesinde hem de CHS döneminde varlığını, bazı değişikliklerle birlikte koruyan üç örgüt bulunmaktadır: MİGM, PPGM ve ÇGM. CHS öncesinde İçişleri Bakanlığı çatısı altında bulunan MİGM, CHS döneminde görevlerini korumakla beraber, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı'na bağlanmış ve adı da YYGM olarak değiştirilmiştir. PPGM'nün yeni sistemdeki yerini anlayabilmek için Cumhurbaşkanlığı örgütlenmesi altında yer alan İdari İşler Başkanlığı'na (İİB) değinmek gerekir. Çünkü yeni sistemde PPGM, bu birimin bünyesindedir. Cumhurbaşkanlığı hükümet sisteminde İİB'nin yeri ayrıcalıklıdır. Nedeni, CHS'den önce en yüksek devlet memuru olan başbakanlık müsteşarının yerini alan İdari İşler Başkanı'na 1 sayılı CBK ile verilen "kamu kurum ve kuruluşları arasında koordinasyonun sağlanması için gerekli çalışmaları yapma" görevidir (md.6/b). Cumhurbaşkanlığı gerek kendine doğrudan bağlı gerekse bakanlıkların pek çok birimini bir araya getirecek bir örgüt olarak tasarlanmıştır. Bu farklı birimleri bir arada çalıştıracak olan temel makam da

33 Cumhurbaşkanlığı ofis başkanlıkları da 1 numaralı CBK'de düzenlenmiştir. Aynı bir kamu tüzel kişiliği olarak örgütlenen bu birimler örgütlenme mantığı açısından ilginçtir. Devlet tüzel kişiliği dışına çıkarılmış olmalarına rağmen Cumhurbaşkanı'nın emri altında örgütlenmiş ve hiyerarşik bir ilişkiye dâhil edilmiş görünmektedir. KAYSIS'te "Cumhurbaşkanı'na bağlı" kuruluş olarak gösterilmektedir (Ozan Zengin, a.g.e., s. 14). 1 numaralı CBK ile düzenlenmeleri de bundandır. Bu durum kendi başına bir çelişkidir ve yönetimin düzenlenmesine ve işleyişine dair hiyerarşi, kamu tüzel kişiliği, vesayet denetimi gibi temel kavramları da işlevsiz hale getirmektedir (ayrıca bkz. Kemal Gözler, "Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminin Uygulamadaki Değeri: Bir Buçuk Yıllık Bir Bilanço").

34 Ofis, bu çalışmanın kaleme alındığı dönemde 'Üni-veri', 'TALENTforBIZ', 'Yetenek Her Yerde' 'Kamu-Veri' ve daha yakın zamanda başlamış olan 'Uzaktan Eğitim Kapısı' adlı projeleri üstlenmiş görünmektedir. Bunlardan son ikisi doğrudan kamu personeline yönelik olup, diğerleri *insan kaynağının* geliştirilmesine dairdir. Projeler için bkz. <https://www.cbiko.gov.tr/projeler> (E: 22.07.2020).

İdari İşler Başkanı olarak belirlenmiştir.³⁵ Başkanın yukarıda andığımız eşgüdüm görevi, kamu personel sisteminin yönetimi için de geçerlidir. PPGM tam da bu konuda yetkili kılınmış olan birimdir. İİB çatısı altında bulunan PPGM'nin görevlerinden biri, “[k]amu personeli ile ilgili mevzuat çalışmalarının koordinasyonunu sağlamak”tır (md.8/1). İlgili birimleri bir araya getirmenin bir uzantısı olarak görülebilecek bu maddeye ilaveten, genel müdürlük, idarenin etkin işleyişine dair genel ilkeler tespit edip bunların uygulanmasını sağlamak, kamu yönetiminin geliştirilmesi için araştırmalar yapmak gibi görevlerle de donatılmıştır. Personel yönetimini ilgilendiren bir diğer görev ise, Cumhurbaşkanlığı tarafından atanan görevlilerin atama süreçlerini yönetmektir. Ayrıca üst kademe yöneticileri ile ilgili atamaları gerçekleştirme, kayıt tutma, üst kademe yöneticilerinin hizmet içi eğitimlerini örgütleme gibi görevler de bu genel müdürlüğün görevleri arasındadır.³⁶ Son olarak, devlet teşkilatına ve personeline dair görevlere ilaveten Cumhurbaşkanlığı personelinin yönetimine dair ilkeleri belirleme ve düzenlemeler yapma ile özlük işlerinin takibi de bu birime bırakılmıştır (md.8). Dolayısıyla kamu istihdamına dönük işlev üstlenen birimlerinden bir diğeri de, SBB gibi Cumhurbaşkanlığı teşkilatı çatısı altında yer alan İİB bünyesindeki PPGM'dir.

Her iki dönemde de varlığını sürdüren bir diğer örgüt Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (AÇSHB) bünyesindeki ÇGM'dir. Fakat özellikle ÇGM üzerinde CHS ile birlikte gerçekleştirilen (kısmi) değişiklikleri anlamak için öncelikle DPB'ye değinmek gerekir. DPB, CHS'ye geçmeden önce çıkarılan 703 sayılı KHK³⁷ ile kaldırılmıştır. Ancak aynı KHK'nin pek çok yerinde bu kuruma görev verilmektedir.³⁸ Diğer deyişle, hükümet sistemindeki dönüşüm sürecinde DPB hâlâ önemli bir yönetici kurumdur. Bu nedenle aynı KHK'nin geçici 3. maddesinde DPB'nin bir yıl süreyle işleyişine devam edeceği, bu süre sonunda kapatılacağı ve “Başkanlık birimlerinin personel, taşınır ve taşınmazlar ve diğer ilgili hususlar bakımından Çalışma, Sosyal Hizmetler ve Aile Bakanlığına”³⁹ devredileceği düzenlenmiştir. Maddeye göre Cumhurbaşkanlığı'nın ant içmesiyle başlayacak olan süre, Cumhurbaşkanlığı'nın 9 Temmuz 2018'de ant içtiği düşünülürse, 9 Temmuz 2019'da dolmuştur. Bu tarihten

35 CHS ile birlikte oluşturan *cumhurbaşkanlığı politika kurulları* arasında, kamu personel sistemine ilişkin herhangi bir görevi olan bir politika kurulunun bulunmadığını da belirtmeliyiz.

36 İdari İşler Başkanlığı'nın kamu personeline dair üstlendiği görevler veya gerçekleştirdiği toplantılara dair bilgi edinmek amacıyla medya organlarında yaptığımız tarama sonucunda somut bir veriye rastlayamadık. Fakat SBB'ye ait faaliyet raporundan hareketle, SBB'nin, kadro ve pozisyon ihdasları teklifleriyle ilgili olarak İİB tarafından *düzenlenen* toplantılara katıldığı bilgisini edindiğimizi belirtmeliyiz (TC Strateji ve Bütçe Başkanlığı, (2019 Yılı Faaliyet Raporu. http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2020/03/Strateji_ve_Butce_Baskanligi_2019_Yili_Faaliyet_Raporu.pdf, 2020, (18.07.2020), s. 31).

37 703 sayılı *Anayasada Yapılan Değişikliklere Uyum Sağlanması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname*, RG: 09/07/2018, S. 30473 (3. Mükerrer), md.123 ve Geçici md.3.

38 Bu konuda bkz. Gözler, “Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminin Uygulamadaki Değeri: Bir Buçuk Yıllık Bir Bilanço”.

39 Bakanlığın adı sonradan “Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı” olmuştur.

İtibaren DPB hukuken ortadan kalkmış olmaktadır/olmalıdır.⁴⁰ AÇSHB tarafından çıkarılan bir genelge ile kapatılan DPB'nin "birimleri, personeli, görev ve yetkileriyle bir bütün halinde" Bakanlığa devredildiği ifade edilmiştir.⁴¹ Genelgenin hukuki geçerliliğini kabul edersek, konumuz açısından sorulması gereken soru şudur: DPB'den ÇGM'ye devredilen görevler nelerdir ya da neler olabilir? Öncelikle, DPB'nin görevlerini içeren teşkilat KHK'sı mülga olduğundan, bu KHK'daki görev ve yetkiler bakımından devrin gerçekleşme imkânı yoktur. Diğer yandan, SBB bünyesinde kurulan Bütçe Genel Müdürlüğü'nün⁴² ve bu genel müdürlük bünyesinde oluşturulan birimlerin⁴³ görevlerine bakıldığında, DPB'nin görevlerinin bir kısmının SBB'ye aktarıldığını ifade edebiliriz.⁴⁴ Bununla birlikte, özellikle kamu personel yönetimine dair önemli görevleri ve bu görevlere dair görevlendirmeleri içeren 2 sayılı CBK'ya bakıldığında, DPB'nin adının tam 17 kez geçtiği ve DPB'ye, münhasıran ya da SBB ile ortaklaşa yürütmek üzere, görevler verildiği görülür.⁴⁵ Şu halde DPB'den ÇGM'ye kalan görevler, olsa olsa, AÇSHB'nin teşkilatını düzenleyen

40 Gözler'in kaleme aldığı yazıda 2020 Ocak ayında DPB internet sayfasının hâlâ aktif olduğu vurgulanmaktaydı ("Devlet Personel Başkanlığının Web Sitesi Neden Hâlâ Yayında? Bir Altıncı Ay Dönümü Yazısı..."). Çalışmamızın bu kısmının kaleme alındığı günlerde (11.04.2020) DPB'nin internet sayfası bulunmamakla birlikte kurum, AÇSHB'nin internet sayfasında "ilgili kuruluş" sekmesinde yer almakta ama bağlantısı çalışmamaktaydı. Hâlihazırda ilgili sekmeden de kaldırılmış olan DPB, Elektronik Kamu Bilgi Yönetim Sistemi'nde de (KAYSIS: <https://www.kaysis.gov.tr/>) yoktur (18.07.2020).

41 Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının 12/02/2020 tarih ve 415156602-907.04/10 sayılı genelgesi (www.kamuajans.com, 2020).

42 Bütçe Genel Müdürü İsa Atçeken, yukarıda değindiğimiz BÜMKO içinden yetişmiş bir bürokrattır (<http://www.sbb.gov.tr/yoneticilerimiz/>, 11.04.2020). SBB'nin (ana) hizmet birimlerinin başında bulunan yöneticilerden büyük çoğunluğu DPT kökenlidir. Maliye Bakanlığı ve BÜMKO kökenli olan yönetici, Naci Ağbal dışında, adını zikrettiğimiz Bütçe Genel Müdürü'dür.

43 Bütçe Genel Müdürlüğü yönetimindeki iki genel müdür yardımcısına bağlı dokuz daire, personel yönetimine dair konuları üstlenmiş görünmektedir. Bunlardan Kadro ve Pozisyon (I, II ve III), Mevzuat Düzenlemeleri Koordinasyon ve Kamu Personel Verileri Analiz daireleri bir genel müdür yardımcısına bağlıyken, Yükseköğretim Hizmetleri, Eğitim, Kültür ve Spor Hizmetleri, Sağlık Çalışma ve Sosyal Hizmetler, Kamu Harcamaları Analiz daireleri başka bir genel müdür yardımcısına bağlıdır, bkz. *TC Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı Teşkilatı Görev Yönergesi* (http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2019/11/SBB_TeskilatGorevYonergesi_14_11_2019.pdf, 10.05.2020). SBB'nin kamu personel istihdamına veya yönetimine dair görevleri, 13 sayılı CBK'dan ziyade yukarıda anılan "Görev Yönergesi"yle ayrıntılı hâle getirilmiştir.

44 Daha önce DPB'nin asli görevleri arasında bulunan kamu personeline ait verileri toplamak; kadro, pozisyon ve iş analizleri yapmak; kamu personelinin mali ve sosyal haklarına dair hesaplamalar yapmak gibi görevler artık SBB-Bütçe Genel Müdürlüğü'nün görevleri arasındadır.

45 2 sayılı *Genel Kadro Usulü Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi*, RG: 10/07/2018, S. 30474. Bir kısmı SBB ile müştereken ifa edilmek üzere verilen bu görevleri şöyle ifade edebiliriz: Kurumlardan gelecek kadro ihdas tekliflerini incelemek (md.5), ihdas edilen kadroların dağılımı ve kamu personeli bilgi sistemine kaydedilmesi (md.6/2-3), kadro değişiklik taleplerinin yönetimi (md.8), kadro-pozisyon-iş analizi yapılması (md.10), açıktan ve nakil suretiyle yapılacak atama sayılarının belirlenmesine dair teklif ve bunların kullanım izinleri (md.11), kurumlardaki dolu/boş kadro sayılarına dair bilginin toplanması (md.12), kadro ve pozisyon işlemlerine dair usul ve esaslara dair bir yönetmeliğin hazırlanması ve kamu personeline dair mevzuatların uygulanması sırasında doğacak ihtilafların çözümü (md.13).

CBK’da verilen —ve daha önce DPB’ye ait olan— görevlerdir.⁴⁶ Fakat DPB’nin lağvını düzenleyen yukarıda andığımız KHK’da söz konusu *görev* devrine ve/veya görevleri hangi kurumun devralacağına dair açık bir hüküm yoktur. Dolayısıyla DPB’ye CBK ile verilen görevlerin AÇSHB’nin çıkardığı bir genelgeyle üstlenilmesi mümkün görünmemektedir.⁴⁷ Sonuç olarak, ÇGM’nin görevleri için, DPB’ye CBK ile verilmiş görevler yerine, doğrudan ÇGM’ye verilmiş görevlere bakılmalıdır. ÇGM’nin görevleri ise 1 sayılı CBK’da düzenlenmiştir (bkz. md.74).

Her durumda, CHS ile birlikte, en azından örgütsel bağlılık/ilgililik bakımından Cumhurbaşkanlığı örgütlenmesinin öne çıktığını ifade etmek mümkündür. Diğer yandan, kurumsal genel görünüm bize, hem CHS öncesinde hem de CHS sonrasında kamu personel yönetiminin, gerçekten de çok parçalı veya kurumsal açıdan çok aktörlü bir görüntü çizdiği izlenimini vermektedir. Fakat ilk bakışta karmaşa izlenimi veren bu *parçalı* veya *çok aktörlü* örgütlenme *görünümünün* yanıtıcı olabileceği ihtimali göz ardı edilemez. Diğer bir ifadeyle, nasıl ki gerekçeleri açıklanmayan veya yalnızca diğer ülke örnekleriyle gerekçelendirilen *tek bir örgüt* ya da *merkezi bir örgütlenme* tavsiyeleri sorunluysa, sadece örgütlerin sayısına (ve bağlılıklarına) bakarak *çok aktörlülük* ve *ademimerkezileşme/merkezileşme* tespitinde bulunmak yetersizdir. Bu yetersizliği gidermenin bir yolu, anılan örgütler arasındaki işbölümünü, personel yönetimine dair işlevlerini ve personel yönetimi örgütlenmesinin geneli bakımından taşıdığı rolleri ortaya çıkarmaktan, güçlü *aktörlerle* güçsüz veya sınırlı etkiye sahip olanları belirlemekten geçer. Böyle bir yönelim ise ilgili mevzuattan sistematik olarak yararlanmayı ve buna dayalı olarak çözümlenmeyi gerektirir.

3. KAMU PERSONEL YÖNETİMİNDEN SORUMLU ÖRGÜTLERİN KONUMLARI VE ARALARINDAKİ İŞBÖLÜMÜ

3.1. Mevzuatın Sistematik Analizi İçin Geliştirilen Kategoriler

Çalışmada yanıtını aradığımız soruları cevaplayabilmek ve yazında personel yönetimine dair ortaya konulan tespitleri sınavabilmek amacıyla mevzuattan sistematik olarak yararlanmak, her şeyden önce, mevzuatı çözümlenmeye hazır hâle getirmeyi, mevzuatın çözümlenebilmesi için birtakım analitik araçların işe koşulmasını gerektirir. Kuşkusuz bu doğrultuda atılacak öncelikli adım mevzuatın taranmasıdır. Türkiye’deki kamu personel sistemine dair yönetsel genel görünümü ortaya koymayı hedefleyen bu çalışmada da, temel veri setinin oluşturulması amacıyla, mevzuat taramasına başvurulmuştur. Konumuzla ilgili temel düzenlemeleri tespit etmek amacıyla yapılan bu taramada CHS öncesi düzenlemeler için Aslan ve diğer yazarların çalışmasından⁴⁸

46 Bu tür görevlerin sayısı, saptayabildiğimiz kadarıyla, yalnızca üçtür (krş. Ek-1 ve Ek-2).

47 Bu nedenle çalışmamızda, CBK ile DPB’ye münhasıran verilen görevler veri setine dâhil edilmekle beraber çözümlenmeden çıkarılmış; SBB ile birlikte yürütmek üzere verilen görevler ise yalnızca SBB’ye ait verilere eklenmiştir.

48 Aslan vd., a.g.e., s. 212-235.

yararlanılmış,⁴⁹ CHS öncesi için altı, CHS sonrası için ise üçü CBK ve biri genelge olmak üzere dört temel düzenleme bulunmuştur (bkz. Tablo 2).

Tablo 2. Kamu Personel Yönetimini Düzenleyen Mevzuat⁵⁰

Dönem	No	Mevzuat
CHS Öncesi	1.	217 sayılı <i>Devlet Personel Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında KHK</i> (RG: 18/06/1984 – 18435/Mük.)
	2.	178 sayılı <i>Maliye Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında KHK</i> (RG: 14/12/1983 – 18251/Mük.)
	3.	3152 sayılı <i>İçişleri Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun</i> (RG: 23/02/1985 – 18675)
	4.	3056 sayılı <i>Başbakanlık Teşkilatı Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulü Hakkında Kanun</i> (RG: 19/10/1984 – 18550)
	5.	<i>Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü Birim Yönergesi⁵¹</i>
	6.	3146 sayılı <i>Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun</i> (RG: 18/01/1985 – 18639)
CHS	1.	1 sayılı <i>Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi</i> (RG: 10/07/2018 – 30474)
	2.	2 sayılı <i>Genel Kadro ve Usulü Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi</i> (RG: 10/07/2018 – 30474)
	3.	13 sayılı <i>Strateji ve Bütçe Başkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi</i> (RG: 24/07/2018 – 30488)
	4.	<i>Strateji ve Bütçe Başkanlığı Teşkilatı Görev Yönergesi</i> (14/11/2019)

49 Burada ‘yararlanma’ sözcüğünü açmak gerekir. Anılan kaynakta gösterilen mevzuatın bir kısmının kamu personeli yönetimi ile doğrudan ilgili olmadığı düşünüldüğünden, bu tür mevzuatın tamamı veya bazı hükümleri çözümlenmeye dâhil edilmemiştir.

50 Tabloda yer alanlara 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu* da (RG: 12/07/2011 – 24460) eklenebilir. Fakat gerek kanunun CHS öncesi ve sonrasında büyük oranda aynen yürürlükte oluşu gerek kanunda görev verilen (Hazine ve Maliye Bakanlığı vb.) örgütlenmelerin kendilerine verilen bu görevlere teşkilatlarına dair düzenlemelerde de değinilmesi, söz konusu kanunu çıkarmayı gerektirmiştir. Aynı durum, Kamu Görevlileri Etik Kurulu için de geçerlidir. Kurul’un her iki dönemde de yer alışı, istatistiksel açıdan fark yaratmayacağından hem Kurul hem de Kurul’un kuruluş ve işleyişini düzenleyen kanun (5176 sayılı *Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun*, RG: 08/06/2004, 25486) çalışma kapsamından çıkarılmıştır.

51 Tabloda yer alan kanun, KHK ve CBK’nin yanına, ilk bakışta uyumsuz görünecek, bir *birim yönergesi* eklenmiştir. Eklemenin nedeni, (Hazine ve) Maliye Bakanlığı teşkilatını düzenleyen kanun/KHK veya CBK’de personel sisteminin yönetimine dair görevlerin oldukça genel biçimde ve çok az sayıda madde ile belirtilmesidir. Birim yönergesi, sanıyoruz ki aynı nedenden ötürü, CHS öncesi döneme ait mevzuatı aldığımız kaynakta da (bkz. Aslan vd., a.g.e.) yer almıştır.

Tespit edilen özellikle CHS dönemine ait dört düzenlemede yer alan maddelerin tamamı konumuza dair olmadığından, doğrudan personel yönetimiyle ilgili maddelerin saptanması gerekmiştir. Yapılan saptama sonucunda, CHS öncesi 88 ve CHS döneminde 62 olmak üzere toplam 150 madde tespit edilmiştir (bkz. Ek-1 ve Ek-2). Maddeler temel veri kaynağı olmakla beraber, maddelerden çalışmanın amacı doğrultusunda yararlanabilmek, maddeleri çözümlmeye uygun hâle getirmek amacıyla dört temel analitik (ana) kategori oluşturulmuştur: kapsam, görev, işlev ve rol. Zikrettiğimiz bu dört kategori, daha önce ortaya koymuş olduğumuz kurumların personel yönetimindeki konumlarını ve aralarındaki işbölümünü tespit etmek amacıyla kullanılacak olup, kategorileri elde etme sürecinde yararlanılan yardımcı kategorilerle birlikte, Tablo 3'te gösterilmiştir.

Bilindiği gibi kimi örgütler tüm kamu personelini ilgilendiren konularda faaliyet gösterirken kimileri, işçi, KİT personeli gibi daha spesifik personel statülerine dair faaliyetler yürütmektedir. *Kapsam* kategorisi de sistemdeki örgütlerin, hangi statüdeki personele dair görev ve işlev üstlendiklerini işaret etmek üzere kurgulanmıştır. Diğer bir ifadeyle, örgütün kamu personelinin tamamının yönetiminden mi, yoksa yalnızca belli bir grup kamu personelinin yönetiminden mi sorumlu olduğu sorusuna yanıt verecek özellikte inşa edilmiştir. Bu kapsamda, yine mevzuattan hareketle oluşturduğumuz 11 yardımcı kategori söz konusudur (bkz. Tablo 3). Yardımcı kategorilerin oluşturulması, her bir mevzuat maddesinin içeriğine ayrı ayrı bakılmak ve her madde için bir yardımcı kategori atamak suretiyle gerçekleştirilmiştir. Bir maddenin içeriği belli bir kamu personeli kümesini işaret etmiyor ve personelin tamamını kapsıyorsa *genel* yardımcı kategorisi, belli bir personel kümesini işaret ediyorsa o kümeyi betimleyebileceğimiz bir isim (örneğin KİT, mahalli idare vd.) altında tasnif edilmiştir.

Görev kategorisi, kurumların kamu personel yönetiminde üstlendikleri görev ve sorumlulukları göstermek üzere inşa edilmiştir. Görevleri tanımlamak üzere, alanyazından⁵² ve bahsedilen 150 mevzuat maddesindeki ifadelerden yararlanarak sekiz yardımcı kategori oluşturulmuştur (bkz. Tablo 3). Hangi maddenin hangi yardımcı kategori ile eşleştirileceğinin tespiti için, ilgili maddenin doğrudan içeriğinden hareketle, her yardımcı kategoriye birtakım anahtar sözcük atanmıştır (bkz. Ek-3). Anahtar sözcükler, bir yandan kurumların görevlerini standartlaştırarak eşleştirme sırasındaki hata payını en aza indirmeyi, diğer yandan ise görev paylaşımını daha net göstermeyi mümkün hale getirmiştir.⁵³ Kimi mevzuat maddelerinin içeriği, tek bir yardımcı kategoriyle eşleştirmeyi imkânsız ve anlamsız hâle getirecek ölçüde kapsamlı olduğundan, yalnızca böylesi maddeler için birden fazla yardımcı kategori atanmış, geriye kalanlar içinse —kapsam kategorisinin tamamında olduğu üzere— tek bir yardımcı kategori kullanılmıştır.

52 Konuyla ilgili çalışmalarda kullanılan esas sözcük 'görev' değil 'işlev'dir (*functions of personnel management/administration*). Görev sözcüğünü tercih etmemizin nedeni, çözümlleme sırasında oluşturduğumuz diğer ana kategoriler ile uyumu sağlamaktır. *Görev* kategorisi altındaki yardımcı kategorilerin belirlenmesi sürecinde yararlanılan çalışmalar için bkz. J. J. Llorens, D. E. Klingner ve J. Nalbandian, **Public Personnel Management: Context and Strategies**, Routledge, New York, 2018; J. E. Pynes, **Human Resources Management for Public and Nonprofit Organizations: A Strategic Approach**, Jossey-Bass, San Francisco, 2013.

53 Anahtar sözcükler, atandıkları *görev*lerin tanımına/içeriğine dair genel bir çerçeve olarak da görülebilir.

İşlev kategorisi, birinci aşamada sorumluluk alanı (kapsam), ikinci aşamada ise sorumlulukları (görev) saptanan kurumların, sorumluluklarının temel niteliğini ortaya çıkarmak amacıyla inşa edilmiştir. Sözelimi, mahalli idare personeli alanında kendisine sorumluluk verilmiş iki kurumdan biri yıllık atama sayılarını belirlemek ya da atama izni vermekle, diğeri bu atama işlemlerini yürütmekle yetkilendirilmiş olabilir. Böyle bir durumda *kapsamını* ‘mahalli idare’, *görevini* ise ‘işe alma’ yardımcı kategorileriyle belirlediğimiz iki kurum arasındaki farkı yakalayabilmek mümkün değildir. Farkı yakalayabilmek ise verilen görevlerin niteliğinin ayırt edilmesini gerektirir. İşte bu nedenle, yine her bir mevzuat maddesi münferiden incelenerek, madde ile verilen sorumluluğun niteliği saptanmış, saptamalar *işlev* ana kategorisi altında toplanan sekiz yardımcı kategori vasıtasıyla sınıflandırılmıştır. Yukarıda verdiğimiz örnekten devam edersek, atama sayısı belirlemekle ya da atama izni vermekle görevlendirilen kurumun *yönetmelik* işlevi ön planda olduğundan ‘yönetici’, diğerrinin görevi ise *uygulamaya* dönük olduğundan ‘icra’ yardımcı kategorisi altında değerlendirilmiştir. Böylece iki kurum arasındaki farklılığın yakalanması bir yana, kurumların personel yönetimi dâhilindeki önemine dair fikir edinmek, örneğin icracı olup olmadıkları ya da kural koyucu veya denetleyici bir nitelikle daha merkezi bir yer tutup tutmadıklarını belirlemek mümkün hâle gelmiştir.⁵⁴

Son olarak kapsam, görev ve işlev kategorilerinden başka, sistemi daha genel ve fakat net bir bakışla görüp soyutlayabilmek için, işlev kategorisi altındaki yardımcı kategorilerin belli ve uygun bir biçimde toplulaştırılmasıyla *rol* kategorisi inşa edilmiştir. Bu kapsamda, işlev kategorisine ait yönetim ile politika yardımcı kategorileri ‘düzenleme’; icra ve destekleme yardımcı kategorileri ‘uygulama’; denetim, eşgüdüm, izleme ve görüş bildirme yardımcı kategorileri ise ‘gözetim’ sözcükleri altında toplulaştırılmıştır. Bunlardan ‘uygulama’ daha çok icracı yönüyle öne çıkan örgütleri, ‘düzenleme’ ise personel politikasının geliştirilmesine ve kamu personeline dair farklı uygulamaları gerçekleştirmek üzere izinlerin verilmesine, sayıların belirlenmesine vb. dönük olan ve personel yönetimi bakımından çok daha ‘önemli’ bir konumda bulunan örgütleri göstermek amacıyla geliştirilmiştir. Diğerr bir yardımcı kategori olan ‘gözetim’ ise uygulama veya düzenleme altında yer veremediğimiz, ama sistemin işleyişinde önem açısından iki yardımcı kategori arasında yer alan ve daha çok denetleyici, gözetici, izleyici işlevleriyle öne çıkan örgütleri göstermek amacıdadır.⁵⁵

54 *Görev* kategorisinde olduğu gibi, *işlev* kategorisi altında bulunan yardımcı kategorilerin her bir mevzuat maddesiyle eşleştirilmesi, mevzuat maddelerinden çıkarılan anahtar sözcükler vasıtasıyla gerçekleştirilmiştir (bkz. Ek-4). Her madde için en az bir eşleştirme gerçekleştirilirken, kimi mevzuat maddelerinin kapsamlı içeriğinden ötürü, birden fazla eşleştirmenin yapıldığı durumlar da söz konusudur. Taranan mevzuat maddelerinin toplam sayısı ile izleyen sayfalarda yer alan ‘görev’ ve ‘işlev’ kategorilerine dair verilen toplam sayıların birbirini tutmamasının sebebi budur. Mevzuat maddeleri ile oluşturduğumuz ana ve yardımcı kategoriler arasındaki tüm eşleştirmeler için bkz. Ek-1 ve Ek-2.

55 ‘Düzenleme’ ve ‘uygulama’ yardımcı kategorileri bize ait olmayıp, Aslan vd.’nin (2016) çalışmasında yer alan tablodan alınmış, ‘gözetim’ yardımcı kategorisi ile açıklanan ihtiyaçtan dolayı eklenmiştir.

Tablo 3. Çözümlemede Kullanılan Tüm Ana ve Yardımcı Kategoriler

No	Kapsam	Sayı	%	Görev	Sayı	%	İşlev	Sayı	%	Rol	Sayı	%
1.	açıktan atama	2	1,3	çalışma ilişkileri	26	16,4	denetim	9	4,4	düzenleme	59	39,3
2.	geçici personel	2	1,3	eğitim	17	10,7	destekleme	10	4,9	gözetim	20	13,3
3.	genel	110	73,3	geliştirme	4	2,5	eşgüdüm	20	9,7	uygulama	71	47,3
4.	KİT	7	4,7	istatistik	15	9,4	görüş bildirme	15	7,3			
5.	mahalli idare	6	4,0	iş analizi	10	6,3	icra	75	36,4			
6.	sözleşmeli personel	5	3,3	işe alma	12	7,5	izleme	13	6,3			
7.	sporcular	1	0,7	işgücü planlama	62	39,0	politika	21	10,2			
8.	sürekli işçi	3	2,0	ücretlendirme	13	8,2	yönetim	43	20,9			
9.	üniversite	3	2,0									
10.	yönetici	8	5,3									
11.	yurtdışı	3	2,0									
TOPLAM		150	100		159	100		206	100		150	100

Verilerin oluşturduğumuz kategoriler temelindeki dağılımına ve çözümlenmesine geçmeden önce, bu ana ve yardımcı kategorilerin toplam veri seti içerisindeki genel dağılımlarına bakmak faydalı olacaktır. Çünkü yardımcı kategoriler içinde kimilerinin öne çıktığı görülmektedir (bkz. Tablo 3). Öne çıkan yardımcı kategoriler, bize, sistemin yönetimine dair hangi kapsamın, görevin, işlevin ve rolün ön planda olduğunu, dikkatin esasında hangilerine yoğunlaşması gerektiğini gösterecektir. *Kapsam* kategorisi bakımından başat olan yardımcı kategori *genel*dir, toplam verinin %73'ünü içerir. Dolayısıyla personel yönetimine dair hukuki çerçevenin çok büyük bir oranı tüm kamu personelini kapsamaktadır.⁵⁶ *Görev* kategorisinde öne çıkan ise *işgücü planlama*dır (%39). Planlamanın, *yönetim sürecinin* başat bir unsuru olduğu düşünülürse, bu görevle öne çıkan kurumun, personel yönetimindeki önemi daha kolay anlaşılabilir. *İşlev* kategorisinde ise en yüksek veri *icra* (%36,4) yardımcı kategorisine aittir. Fakat *icra* verisini izleyen *yönetim* (%20,9), *politika* (%10,2) ve *eşgüdüm* (%9,7) kategorilerini birlikte düşündüğümüzde, personel yönetiminde uygulamacı ve yönetsel işlevlerin açık ve hemen hemen eşit bir biçimde ayrıştığını ifade edebiliriz. Keza *rol* kategorisi de aynı duruma işaret etmektedir. Özellikle yönetsel işlevler olarak beraber düşündüğümüzde *düzenleme* (%39,3) ile *gözetim* (%13,3) dair verilerin, *uygulama* (%47,3) yardımcı kategorisinden açık biçimde ayrıştığı görülür. Bu açıklama ve uyarılardan sonra kategorilere dair verileri sunmaya başlayabiliriz.

56 *Genele* dair veriyi izleyen *yönetici* (%5,3), *KİT* (%4,7) ve *mahalli idare* (%4) yardımcı kategorilerine dair verilerin, —KİT dışında— yalnızca bu alanlarla sınırlı kurumlara (PPGM ve MİGM/YYGM) ait olduğu da hesaba katıldığında, personel yönetiminde belli bir işbölümünün (ve uzmanlaşmanın) bulunduğu fikrine de ulaşılır.

3.2. Örgütlerin Sorumlu Oldukları Kamu Personeli

Sistemin yönetimine dair kurumsal değişimin çözümlenmesi için ilk elde, örgütlerin *kapsamlarına*, diğer bir ifadeyle sorumluluk alanlarına bakmak faydalı olabilir. Öncelikle, kapsam kategorisi altında toplanan on bir yardımcı kategoriden onunun kamu personelinin tümünü değil, belli statüdeki kesimlerini içerdiğini hatırlatmak gerekir. Dolayısıyla *genel* yardımcı kategorisi, tüm kamu personeline dair (eğitim, geliştirme gibi) görevler üstlenen kurumları gösterir. *Genel* yardımcı kategorisi yoluyla, sistemin belli başlı unsurlarıyla sınırlı olmayan, *genel*inden sorumlu olan örgütlerin saptanması mümkündür.

Kapsam kategorisine dair verilerin (bkz. Tablo 4) çözümlenmesine, sayıca daha üstün ve aynı zamanda kapsayıcı olan *genel* yardımcı kategorisi dışında kalanlarla başlamak yerinde olacaktır. Öncelikle her iki dönemde de yalnızca yerel yönetimler personeliyle ilgilenen MİGM/YYGM'nin sorumluluk alanlarında (kapsamları) değişim söz konusu değildir. Aynı durum büyük ölçüde üst kademe yöneticilerden sorumlu PPGM için de geçerlidir. Fakat yukarıda belirttiğimiz üzere PPGM, artık Başbakanlık değil Cumhurbaşkanlığı, adı değişen YYGM ise Çevre ve Şehircilik Bakanlığı çatısı altındadır. Her iki dönemde de varlığını sürdüren örgütlerden bir diğeri ÇGM'dir. CHS öncesine kıyasla, üstlendiği görev sayısında yalnızca kısmi bir artış söz konusudur. *Genel* yardımcı kategorisindeki görevleri artarken, CHS öncesinde KİT'lere dair görevi bulunmayan ÇGM'ye bu konuda kayda değer bir oranda görev yüklenmiştir.

Tablo 4. Kapsam Ana Kategorisine Dair Veriler

(%)

Dönem	Örgüt	Açıktan Atama	Geçici Personel ⁵⁷	Genel	KİT	Mahalli İdare	Sözleşmeli Personel	Sporcular	Sürekli İşçi	Üniversite	Yönetici	Yurtdışı	Toplam
CHS Öncesi	ÇGM	0	0	9	0	0	0	0	0	0	0	0	7
	DPB	0	0	52	100	0	0	0	0	0	33	33	45
	PPGM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	67	0	2
	BÜMKO	100	100	38	0	0	100	100	100	100	0	67	42
	MİGM	0	0	0	0	100	0	0	0	0	0	0	3
CHS ⁵⁸	ÇGM	0	0	20	67	0	0	0	0	0	0	0	19
	İKO	0	0	36	0	0	0	0	0	0	40	0	31
	PPGM	0	0	2	0	0	0	0	0	0	60	0	7
	SBB	0	0	34	0	0	100	0	100	0	0	0	32
	KMYDGM	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	3
	KSKİGM	0	0	2	33	0	0	0	0	0	0	0	3
	YYGM	0	0	0	0	100	0	0	0	0	0	0	5

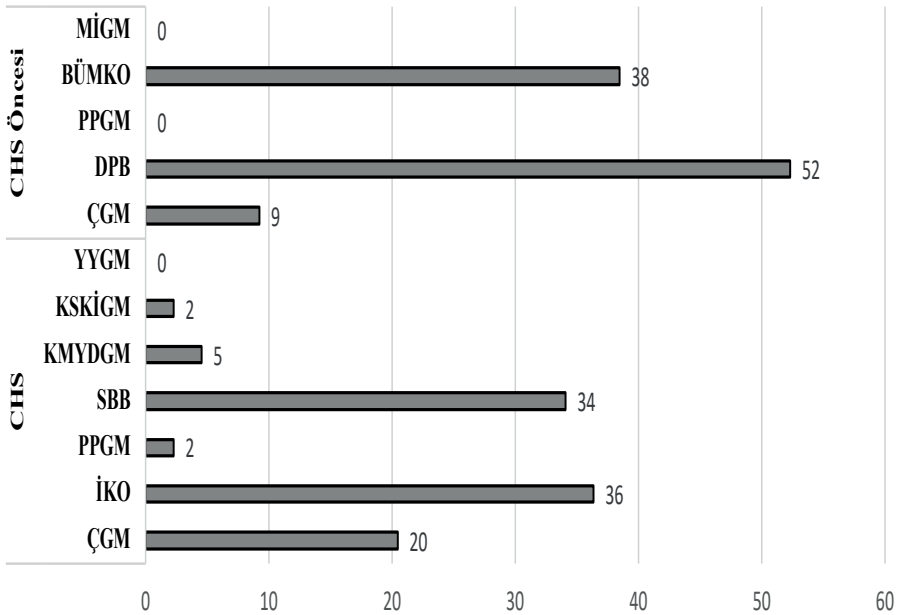
Genel yardımcı kategorisine giren düzenlemeler ise belli bir statü gözetmeden ilgili tüm kamu personelini kapsamaktadır. Genel yardımcı kategorisi, hem CHS öncesi hem de CHS sonrasında *kapsam* kategorisinin en geniş ve dolayısıyla öne çıkan bileşenidir. CHS öncesinde bu yardımcı kategoride göze çarpan iki temel örgüt bulunmaktadır: DPB ve BÜMKO. *Genel* yardımcı kategorisindeki görevlerin %52'si DPB'ye, %38'i ise BÜMKO'ya aittir (bkz. Şekil 1). Buna her iki örgütün ilgilendiği diğer personel kümelerini de eklemek gerekir. Zira DPB, *genelin* dışında,

57 CHS döneminde "Geçici Personel"e dair veri olmayışının sebebi 657 sayılı yasanın 4/(C) maddesinin ilga edilmesidir.

58 Önceki satırlarda CHS döneminde kapatılan DPB'nin görevlerine ilişkin yaptığımız değerlendirmeler ışığında, bu ve izleyen tablolarda CHS döneminde DPB'ye ait olarak kaydedilen –ve her biri *açıktan atama*, *genel* ve üniversite yardımcı kategorilerine ait– üç adet veriyi çözümlenmeye katmadığımızı, DPB ve SBB'nin birlikte anıldığı/görevlendirildiği verileri ise yalnızca SBB'ye eklediğimizi belirtmeliyiz.

münhasıran KİT personelinden sorumlu iken, yurtdışında çalışan personele ve üst kademe yöneticilerine dair de görevler üstlenmiştir. BÜMKO ise *açıktan atama, geçici personel, sözleşmeli personel, sporcular*, üniversite personeli ve *sürekli işçi* konularında tek yetkilidir (bkz. Tablo 4). BÜMKO'nun tek başına yetkili olduğu bu personel kümelerini, *genel* yardımcı kategorisi altındaki görevlerine eklediğimizde, kamu personel yönetiminde DPB ile hemen hemen denk bir konuma geldiğini görürüz. Sonuç itibarıyla *genel* sorumluluk alanı bakımından CHS öncesinde BÜMKO ve DPB'nin belirgin bir biçimde öne çıktığını ifade edebiliriz. Ayrıca *genel* dışında kalan diğer kategoriler bakımından, personel yönetiminde ama az ama çok sayıda görev üstlenmiş tüm örgütler arasında da belli bir işbölümü söz konusudur.

Şekil 1. Genel Yardımcı Kategorisinin Dağılımı



CHS ile birlikte, mevzuat maddesi sayısında yaşanan düşüşü ve sorumluluk alanı bakımından önemli bir değişim görünmeyen –yukarıda ifade ettiğimiz– örgütleri bir kenara koyarsak, *genel* yardımcı kategorisinde temel bir değişiklik ortaya çıkmıştır. Yeni dönemde, CHS öncesindeki BÜMKO ve DPB'nin konumuna denk biçimde, iki yeni örgütle karşılaşılmaktadır: İKO ve SBB (bkz. Şekil 1). Bu, aynı zamanda sorumluluk alanı temelinde tüm kamu personeli açısından, İKO ve SBB'nin dâhil olduğu Cumhurbaşkanlığı'nın ön plana çıktığı anlamını da taşır. Fakat aynı konuda ÇGM'nin de görmezden gelinemeyecek bir konuma geldiğini ifade etmek gerekir.

Ek olarak, CHS sonrasında HMB çatısı altında oluşturulan iki birim olan KSKİGM ve KMYDGM'nin de, çok az sayıda olmakla birlikte, personel yönetiminin *geneline* dair görevlendirildiğini, buna ek olarak KSKİGM'nin KİT personeli konusunda da sorumluluk üstlendiğini görüyoruz. Fakat gerek CHS öncesi dönemdeki gerek CHS dönemindeki örgütlerin sorumluluk alanları ve bunların kapsayıcılığı, personel yönetimindeki değişim konusunda kesin yargılara varmayı tek başına sağlamaz. Örgütlerin sorumluluk alanları, ancak üstlendikleri *görev* ve *işlevler*le birlikte irdelendiğinde, anlamlı yorumlarda bulunmayı sağlayacak bulgular elde edilebilir.

3.3. Görevlerin Örgütlere Dağılımı

Görev ana kategorisi, *kapsam*dan farklı olarak, personel yönetiminde yer alan örgütlerin üstlendikleri görevlerin dağılımını, örgütler arasındaki görevsel işbölümünü gösterme amacını taşır. Elde edilen veriler doğrultusunda (bkz. Tablo 5), her iki döneme dair birtakım anlamlı sonuçlara varmak mümkündür. Özellikle de *kapsam* ile birlikte düşünüldüğünde, her iki dönemdeki işbölümü, belirli faaliyet alanlarıyla sınırlanmış örgütlerin söz konusu alanda ne tür görev üstlendikleri açık bir biçimde gözlemlenebilir. Örneğin, isim ve bağlılık değişikliğine karşın, *kapsam* ana kategorisiyle hem CHS öncesi hem de sonrasında varlığını koruyan MİGM/YYGM'nin yerel yönetim personelinin sorumlu olduğunu; bu kapsamda *görev* kategorisiyle ve her iki dönemde *eğitim*, *istatistik* ve *planlama* görevlerini üstlendiğini görüyoruz. Diğer bir ifadeyle MİGM/YYGM, yerel yönetim personelinin eğitimi, kayıtlarının tutulması ve standartlarının saptanmasıyla görevlendirilmiştir.

Benzer bir durum PPGM için de geçerlidir. PPGM'nin (üst kademe) *yöneticilerden* sorumlu olduğunu; *görev* kategorisiyle de bunların *işe alınmaları* ve *istatistikleriyle* (kayıtlarının tutulmasından) görevlendirildiğini görüyoruz. Sorumluluk alanı (üst kademe yöneticileri) aynı kalmakla beraber, CHS sonrasında PPGM'nin görev sayısında kısmi ve görece bir artış söz konusudur. Yukarıda zikrettiğimiz iki göreve ek olarak, yine üst kademe yöneticilerinin hizmet içi *eğitimi* eklenmiştir. Eklenen görevlerden bir diğeri ise, daha önce İİB ile birlikte değindiğimiz, burada ise *işgücü planlama* yardımcı kategorisiyle eşleştirdiğimiz “[k]amu personeli ile ilgili mevzuat çalışmalarının koordinasyonunu sağlamak” görevidir.

Tablo 5. Görev Ana Kategorisine Dair Veriler

(%)

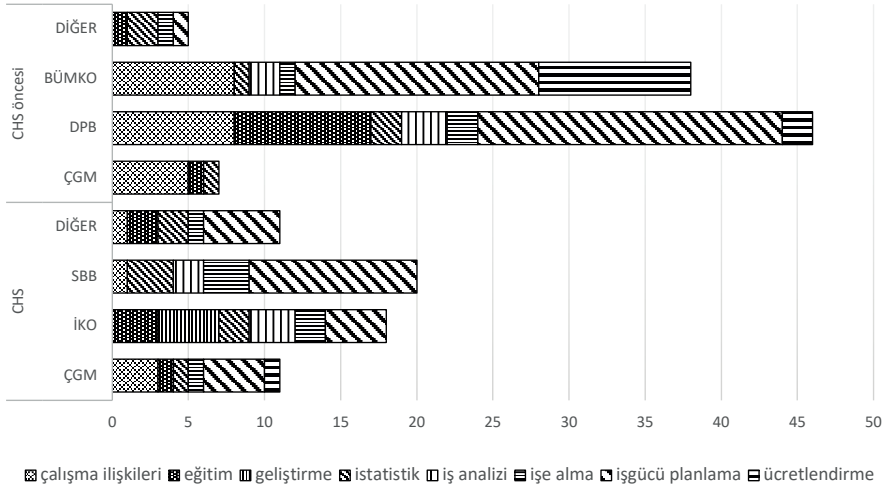
Dönem	Kapsam	Çalışma İlişkileri	Eğitim	Geliştirme	İstatistik	İş Analizi	İşe Alma	İşgücü Planlama	Ücretlendirme	Toplam
CHS Öncesi	ÇGM	24	9	0	17	0	0	0	0	7
	DPB	38	82	0	33	60	50	54	17	48
	PPGM	0	0	0	17	0	25	0	0	2
	BÜMKO	38	0	0	17	40	25	43	83	40
	MİGM	0	9	0	17	0	0	3	0	3
CHS	ÇGM	60	17	0	13	0	14	17	100	18
	İKO	0	50	100	25	60	29	17	0	30
	PPGM	0	17	0	13	0	14	4	0	7
	SBB	20	0	0	38	40	43	46	0	33
	KMYDGM	0	0	0	0	0	0	8	0	3
	KSKİGM	20	0	0	0	0	0	4	0	3
	YYGM	0	17	0	13	0	0	4	0	5

Her iki dönemde de yerini koruyan diğer bir örgüt olan ÇGM'nin görev sayısında, kısmi bir artış (yediden on bire) olduğunu ifade etmek gerekir. CHS öncesinde daha çok *çalışma ilişkileri* yardımcı kategorisinde topladığımız sendikal/ sosyal güvenlikle ilgili meselelere ve istatistiki kayıt tutulmasına dair görevlere sahiptir. CHS sonrasında bu alanda daha da ön plâna çıkmıştır. Ayrıca CHS ile birlikte ÇGM'nin görev alanının bir miktar daha genişlediğini söyleyebiliriz. Kamu personelinin eğitimi, personel kayıtları ile kadrolarına ve kamu personeli alım sınavlarına yönelik iş ve işlemler, ÇGM'nin CHS ile birlikte üstlendiği yeni görevlerdendir. Zikrettiğimiz bu yeni görevlerin daha önce DPB'ye ait olduğunu hesaba kattığımızda, yeni dönemde ÇGM'nin DPB'ye ait olan görevlerin yalnızca sınırlı –ve çoğunlukla uygulamaya dönük– bir kısmını üstlendiğini görüyoruz.

CHS öncesini ve sonrasını bir bütün olarak düşündüğümüzde, *görev* kategorisinde diğerlerine göre dikkate değer biçimde öne çıkan yardımcı kategori, *işgücü plânlama*dır (bkz. Tablo 3). CHS öncesinde *işgücü planlama* konusunda iki örgütün söz sahibi olduğu görülür (bkz. Şekil 2). Bunlardan biri olan DPB, planlamaya dair görevlerin %54'üne, diğer örgüt olan BÜMKO ise %43'üne sahiptir. Her iki örgüt birlikte, *işgücü planlamaya* dair görevlerin %97'sini kendi bünyelerinde toplamaktadır. Hatta, MİGM'i ihmal edersek, işgücü plânlama konusunda DPB ve BÜMKO'dan başka görev üstlenen bir örgüt yoktur. İş analizi ve –PPGM hariç olmak

üzere—*işe alma* görevi için de aynı durum geçerlidir. Zikrettiğimiz görevler bakımından DPB, BÜMKO'nun önünde iken, ücretlendirme görevi bakımından tersi geçerlidir. DPB'nin ise *eğitim* konusunda tek başına öne çıktığı görülür (%82). *Kapsamlarının genelliği*, görev sayılarının fazlalığı ve sahip oldukları *işgücü planlama* ile *iş analizi* görevlerinin miktarı bakımından diğerleri ile kıyaslanamayacak derecede önde olan söz konusu iki örgüt, bu konularından dolayı personel yönetiminin asıl yöneticisi konumundadır.

Şekil 2. Görev Ana Kategorisinin Dağılımı



CHS döneminde de toplam *görev* sayısı bakımından öne çıkan iki örgüt vardır: SBB ve İKO. Fakat CHS öncesinin aksine, *işgücü planlama* görevi bakımından öne çıkan yalnızca bir örgüt söz konusudur: SBB (%46). SBB, *iş analizi* ve *istatistik* konusunda da diğer örgütlere göre ön plândadır (%43). İKO ise *geliştirme* görevi konusunda tek başına sorumluluğu üstlenmiş görünmektedir. Ayrıca *iş analizi*, *eğitim*, *istatistik* ve *işe alma* konularında da görev sahibidir. Bu görevlerden hareketle İKO'nun, DPB'nin görevlerinin önemli bir kısmını aldığını söylemek mümkündür. DPB'nin görevlerinden bir kısmının da ÇGM'ye geçtiği görülmektedir. Yeni dönemde ÇGM, CHS döneminde sahip olmadığı *işe alma*, *işgücü planlama* ve *ücretlendirme* konusunda görev almış; *çalışma ilişkileri* ve *eğitim* konusundaki görevlerini ise artırmıştır. Son bir not olarak, CHS öncesi dönemde örgütler nezdindeki görev yoğunlaşması, diğer bir ifadeyle işbölümü düzeyinin, CHS sonrasında kaybolduğunu (bkz. Şekil 2) ifade edebiliriz.

3.4. Örgütlerin Üstlendikleri İşlevler

Kapsam bakımından *genel* yardımcı kategorisinde yoğunlaşan ve sahip oldukları *görevlerin* sayısı ile yardımcı kategorilere dağılımı bakımından benzeşen örgütlerin aralarındaki farkları çözümlemenin bir yolu doğrudan ilgili mevzuat maddelerini irdelemek olabilir. Fakat maddelerin tek tek ele alınması daima genel bir bakış imkânını ortadan kaldırma, bir bakıma farklı bir körlük yaratma potansiyeli taşır. Genel bir bakış ise mevzuatın topluca değerlendirmesini gerektirir. Çalışmamızda, birtakım belirgin durumlar dışında, tekil mevzuat maddeleri üzerinde yoğunlaşmak yerine, söz konusu maddelerin tümünün *işlev* bakımından değerlendirilmesi yolu tercih edilmiştir. Genel bir bakışla örgütlerin görevlerinin *işlev* bakımından sınıflandırılması, örgütlerden hangilerinin uygulamacı, hangilerinin yönetsel görev üstlediklerinin saptanmasını da mümkün hâle getirmiştir. Örgütlerin üstlendikleri görevlerin *işlev* bakımından sınıflandırılması (bkz. Tablo 6), örneğin *kapsam* bakımından *genel* ve *görev* bakımından ise *işgücü planlama* yardımcı kategorilerinde benzeşen örgütlerin temel farklılıklarını yakalama imkânı sağlayacağı düşünülmüştür.

Tablo 6. İşlev Ana Kategorisine Dair Veriler

(%)

Dönem	Örgüt	Denetim	Destekleme	Eğitim	Görüş Bildirme	İcra	İzleme	Politika	Yönetim	Toplam
CHS Öncesi	ÇGM	0	0	0	0	14	20	0	0	5
	DPB	100	67	100	38	49	40	46	55	56
	PPGM	0	0	0	0	5	0	0	0	2
	BÜMKO	0	33	0	62	27	20	54	42	34
	MİGM	0	0	0	0	5	20	0	3	3
CHS	ÇGM	50	0	11	50	25	13	13	22	20
	İKO	50	100	22	0	33	63	0	0	34
	PPGM	0	0	11	0	8	0	13	0	6
	SBB	0	0	56	0	22	0	63	67	29
	KMYDGM	0	0	0	50	3	13	0	0	4
	KSKİGM	0	0	0	0	3	0	13	0	2
YYGM	0	0	0	0	6	13	0	11	5	

CHS öncesinde kamu personel *yönetiminin*, iki ayrı birim tarafından gerçekleştirildiği ifade edilir: BÜMKO ve DPB⁵⁹. BÜMKO, kurulduğu andan

59 Birgül Ayman Güler, *Kamu Personeli: Sistem ve Yönetim*, İmge, Ankara, 2005, s. 255-260.

itibaren kamu personel sisteminin yönetimine dair işlevler üstlenmiştir.⁶⁰ Maliye Bakanlığı, 1983 yılında yeni bir teşkilat kanunuyla baştan yapılandırılırken, BÜMKO da kamu personel yönetimine ilişkin yerini korumuştur.⁶¹ Bu görevler, “kamu istihdam politikası”nın hazırlanması ve bütçe kanununun yasalaşmasını müteakip uygulanması etrafındadır (bkz. md.10/f). Kamu personeli istihdamı her şeyden evvel bütçeyle yakından ilintilidir. Maliye Bakanlığı’nın bütçenin hazırlanması ve yönetimi sürecindeki yeri ve önemi, Bakanlığı ve dolayısıyla Bakanlığın bütçeden sorumlu birimi olan BÜMKO’yu kamu personel sisteminin yönetimi bakımından hayati konuma yerleştirmiştir. BÜMKO’nun konumu o denli önemlidir ki, personel istihdamı gerçekleştirecek kuruma bütçe kanunu ile kadro ihdasının yapılması yeterli olmaz; çoğu durumda istihdam için kadroların kullanımı BÜMKO’nun onayını gerektirir.⁶²

Personel sisteminin yöneticisi durumundaki diğer kurum olan DPB, Maliye Bakanlığı çatısı altında olan ve kamu personel sisteminin yönetimine mali konular etrafında dâhil olan BÜMKO’dan farklı olarak, kamu personelinin hukuki statüleri, kamu personeline ilişkin kanun, tüzük, yönetmelik tasarıları, kadro ve unvan standardizasyonu, iş analizlerinin yapılması, personel mevzuatına dair yaşanabilecek ihtilafların çözümü, tüm kamu personelinin istatistiksel kayıtlarının tutulması gibi konulardan sorumludur. Aynı zamanda DPB, “[p]ersonel rejiminin esaslarını tesbit etmek, Devlet Personel Politikasının tespitinde ve uygulanmasında Bakanlar Kuruluna yardımcı olmak ve koordinasyonu sağlamak” biçiminde ifade edilen bir göreve daha sahiptir (md.3/l).

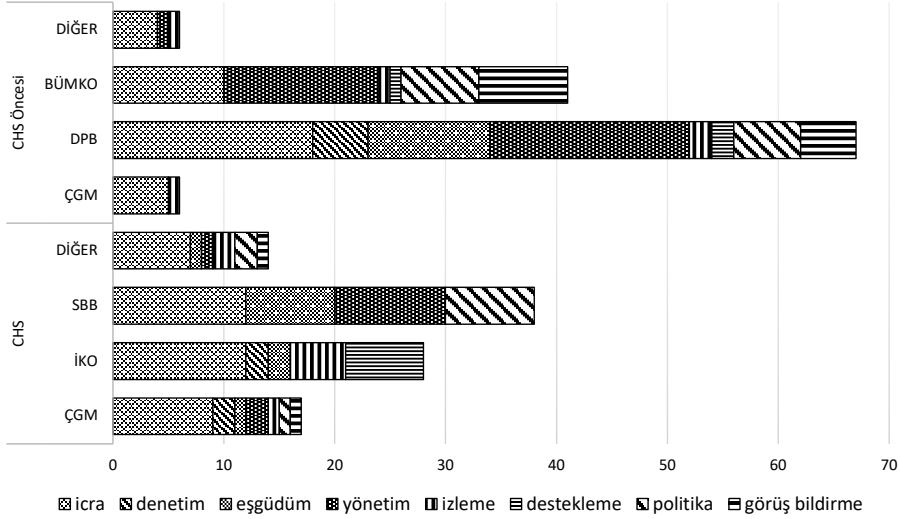
İlgili mevzuat maddelerini kullanarak elde ettiğimiz veriler de gerek BÜMKO ve DPB’nin yönetici konumuna dair alanyazındaki tespitleri, gerek tekil olarak vurgulanan mevzuat maddelerini doğrulamaktadır (bkz. Şekil 3). Buna göre, CHS öncesinde *politika* ile *yönetim* –ek olarak *görüş bildirme*– işlevlerini üstlenmiş olan örgütler yalnızca DPB ve BÜMKO’dur (bkz. Tablo 6). Fakat BÜMKO daha çok *politika* belirleme işleviyle öne çıkarken (%54), DPB *yönetim* işlevini üstlenmiştir (%55). Ayrıca BÜMKO’dan farklı olarak DPB, personel yönetiminde *eşgüdüm* ve *denetim* işlevlerinin de tek sorumlusudur; diğer yandan hem personel yönetiminin geneline hem de BÜMKO’ya kıyasla *icracı* yönü ağır basmaktadır. *Görüş bildirme* konusunda BÜMKO’nun (%62), DPB’ye nazaran (%38) daha önemli bir konumda olduğu da göze çarpmaktadır. Daha eksiksiz bir tespit için her iki örgütün *görevleri* hesaba katıldığında, BÜMKO’nun daha çok mali konular bakımından öne çıktığı da akılda tutulmalıdır.

60 Bkz. 2996 sayılı *Maliye Vekâleti Teşkilât ve Vazifeleri Hakkında Kanun*, RG: 07/07/1936, S. 3349, md. 24.

61 Bkz. 178 sayılı *Maliye Bakanlığının Teşkilât ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname*, RG: 14/12/1983, S. 18251(Mükerrer), md. 10.

62 Konuyla ilgili olarak BÜMKO’da şu daireler kurulmuştur: Personel Mevzuatı Dairesi (I), Personel Mevzuatı Dairesi (II), Sağlık ve Sosyal Güvenlik, İş Hukuku, Mahalli İdareler ve KİT Dairesi, Kadrolar Dairesi, Maaş ve Yük Hesabı Dairesi. Ayrıntılı bilgi için bkz. *Maliye Bakanlığı Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü Birim Yönergesi* (<https://ms.hmb.gov.tr/uploads/2019/04/12415bumko-birim-yonergesi-08062017-guncelleme.pdf>).

Şekil 3. İşlev Ana Kategorisinin Dağılımı



Yine veriler ışığında, CHS ile birlikte personel yönetiminin esas sorumlusunun münhasıran SBB olduğunu ifade edebiliriz. Çünkü SBB, *politika*, *eşgüdüm* ve *yönetim* işlevleriyle ve belirgin bir biçimde ön plandadır.⁶³ İcracı görevlerini bir kenara bırakmamız durumunda bile yönetim (%67), politika (%63) ve eşgüdüm (%56) işlevlerindeki yeri dahi SBB'nin sistemdeki ağırlığını işaret etmektedir. Örgüt CHS içerisindeki toplam görevlerin yalnızca %29'una sahip olmasına karşın, zikrettiğimiz üç işlevin oranı SBB'yi tek başına ayrı bir yere yerleştirmemize neden olmaktadır.

SBB açısından göze çarpan aynı işlevsel netlik öne çıkan diğer örgütler bakımından geçerli değildir. Örneğin İKO, *icra* ve *destekleme* işlevleriyle öne çıkan bir örgüt iken, CHS öncesinde DPB'ye benzer biçimde, *yönetim*, *politika* ve *görüş bildirme* dışındaki tüm işlevleri üstlenmiştir. Dolayısıyla DPB'nin sözünü ettiğimiz üç işlevi SBB'ye, geriye kalan işlevleri ise çoğunlukla İKO'ya (ve kısmen de ÇGM'ye) geçmiş görünmektedir. *İcra* işlevi konusunda İKO ile benzer bir eğilim, ÇGM için de geçerlidir. Her ne kadar CHS öncesine nazaran, görev sayısını artırsa da, ÇGM'nin *yönetim*, *politika* ve *eşgüdüm* işlevleri sınırlıdır, *icracı* yönü daha baskındır (bkz. Şekil 3). Ayrıca *denetim* işlevi, yalnızca ÇGM ve İKO tarafından üstlenilmiştir.

63 SBB'nin bu konudaki görevlerinin ifasına başladığını da belirtmemiz gerekir. Örneğin, *2019 Yılı Faaliyet Raporu*'na göre SBB, 2 numaralı CBK'de ifade edildiği üzere "kadro ihdas tekliflerini incelemek" görevini üstlenmiştir (TC Strateji ve Bütçe Başkanlığı, a.g.e.). Raporla yine aynı CBK'ye atıfla, kamu istihdamına dair politika oluşturma sürecinde analiz ve çalışmalar yapmak, kamu istihdamında farklı kurumlar arasında uygulama birliğini sağlamak üzere çalışmalar yürütmek, yine personel istihdamına dair konularda "pozisyon ve iş analizleri" yapmak ve standartlar geliştirmek gibi görevlerden söz edilmektedir (TC Strateji ve Bütçe Başkanlığı, a.g.e., s. 4). Bu kapsamda kurum, istihdama dair kimi düzenleyici işlemler hazırlamış ("19/8/2019 tarihli ve 3109 sayılı "Açıktan atama veya alım izni" konulu Genelge... 25/10/2019 tarihli ve "Sözleşmeli Personel ve Sürekli İşçi İstihdamı" konulu Genel Yazı hazırlanmıştır.") kadro ve pozisyonlara dair toplantılar düzenlemiş ve Toplu Sözleşme görüşmelerine katılmıştır (TC Strateji ve Bütçe Başkanlığı, a.g.e., s. 31).

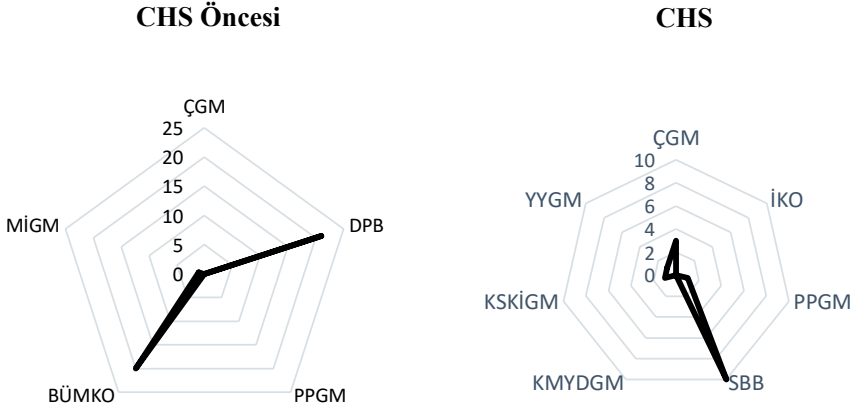
3.5. Genel Bir Bakış: *Düzenleyici, Uygulayıcı veya Gözetici Kurumlar Tasnifi Yapılabilir mi?*

Rol kategorisi, birbirine yakın olan *işlevlerin* bütünleştirilmesiyle oluşturulmuştur. Böylece personel yönetimi üzerinde çok daha genel bir görüntü sunulması hedeflenmiştir. *Rol* açısından bakıldığında, CHS öncesi dönemde personel yönetiminin temel olarak iki örgüt, BÜMKO ve DPB tarafından taşındığı, her *rolün* de büyük oranda bu örgütler tarafından üstlenildiği görülmektedir (bkz. Tablo 7). Bütün görevlerin %87'sine sahip olan BÜMKO ve DPB, *düzenleme* rolüne giren görevlerin %98'ine sahiptir (bkz. Şekil 4). Benzer bir durum *gözetim* için de geçerlidir (%86). *Uygulamaya* dair görevlerinse %75'ine sahip olan bu örgütlerden DPB (%41), BÜMKO'ya nazaran (%34), *uygulama* yönüyle bir miktar daha öndedir. Bu iki örgütün *kapsam* açısından (*genel yardımcı* kategorisinde) ve *görev* açısından (*işgücü planlama*) ağırlıkları da hesaba katıldığında CHS öncesindeki önemleri daha da netleşir.

Tablo 7. *Rol* Ana Kategorisine Dair Veriler

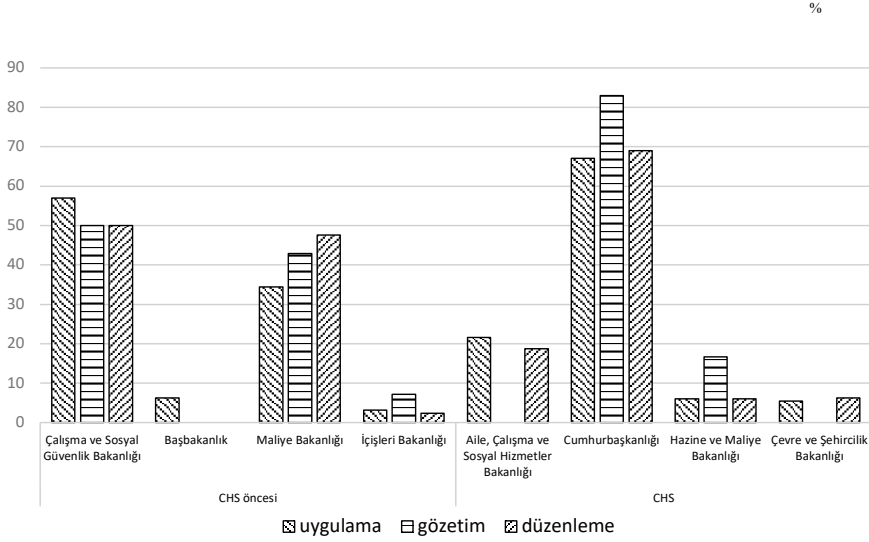
	CHS öncesi					CHS						
	ÇGM	DPB	PPGM	BÜMKO	MİGM	ÇGM	İKO	PPGM	SBB	KMY-DGM	KSKİGM	YYGM
Uygulama	16	41	6	34	3	22	43	8	16	3	3	5
Gözetim	7	43	0	43	7	0	33	0	50	17	0	0
Düzenleme	0	50	0	48	2	19	0	6	63	0	6	6
TOPLAM	7	45	2	42	3	19	31	7	32	3	3	5

CHS ile birlikte SBB, *düzenleme rolü* ile öne çıkan tek örgüt konumundadır (bkz. Şekil 4). *Gözetim* açısından da aynı durum geçerli olmakla beraber, SBB'nin *uygulamacı* yönünün zayıf olduğunu söylemek mümkündür. Bu durum SBB'yi, personel yönetiminin esas sorumlusu veya başat örgütü yapar. *Uygulamacı* yönüyle öne çıkan en başat örgüt İKO'dur (%43) ve onu ÇGM izlemektedir (%22). *Uygulamadan* başka, andığımız bu iki örgütten İKO *gözetim*, ÇGM ise *düzenleme* açısından *rol* üstlenmişlerdir. Bu açıdan DPB'nin *gözetime* ilişkin görevleri İKO'ya, *düzenlemeye* ilişkin görevleri ise (kısmen) ÇGM'ye geçmiş görülmektedir (bkz. Tablo 7). Dolayısıyla CHS ile oluşan tabloda, ön planda yer alan üç örgütten SBB'nin temel *düzenleyici* ve *gözetici*, İKO'nun *uygulayıcı* (ve kısmen *gözetici*), ÇGM'nin ise *uygulayıcı* (ve kısmen *düzenleyici*) işlev üstlendiğini söyleyebiliriz.

Şekil 4. *Düzenleme Yardımcı Kategorisinin Dağılımı*

Örgütlerin bağlı/ilgili oldukları bakanlıklar bize, o örgütlerin kamu yönetimi teşkilatlanması içerisindeki önemlerini gösterir. Diğer yandan da, konumuzla ilgili olarak, kamu personel yönetiminde hangi bakanlıkların söz sahibi olduğu konusunda veriler sunar. Bu nedenle, özellikle de *rol* kategorisine dair verilerin, bakanlıklar nezdindeki dağılımına bakmak gerekir. *Role* dair dağılımların CHS öncesindeki durumunda iki başat bakanlık vardır (bkz. Şekil 5). Bunlardan biri DPB'yi barındıran Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB), diğeri ise BÜMKO'yu barındıran Maliye Bakanlığıdır. Burada *gözetimin* her iki bakanlık arasındaki görece eşit dağılımını not edip, MB'nin (dolayısıyla BÜMKO'nun) daha çok *düzenleyici*, ÇSGB'nin ise *uygulayıcı* işlev üstlendiğini vurgulamak gerekir. İçişleri Bakanlığı ile DPB'nin bünyesinden çıkarıldığı Başbakanlık sınırlı işlev üstlenmişlerdir. Başbakanlığın üst kademe yöneticilerinden sorumlu PPGM'yi, İçişleri Bakanlığının ise yerel yönetimler personelinden sorumlu MİGM'i içermesi, sözünü ettiğimiz sınırlılığın temel nedenidir.

Şekil 5. Rol Ana Kategorisinin ‘Çatı’ Örgütlere Dağılımı



CHS’de, her üç yardımcı işlev açısından öne çıkan tek bir teşkilat söz konusudur: Cumhurbaşkanlığı. Dolayısıyla hem MB hem de ÇSGB, sistemin yönetimine dair ayrıcalıklı konumunu yitirmiştir. Bu durum, MB açısından çok daha belirgindir.⁶⁴ CHS ile birlikte (Hazine ve) MB’nin kamu personelinin yönetimi üzerinde kayda değer bir konumu bulunduğunu kesinlikle söyleyemeyiz. CHS öncesine kıyasla, *düzenleyici* rolüyle öne çıkan ÇSGB ise, CHS ile birlikte AÇSHB’ye dönüşmüş ve daha çok *uygulama* rolüyle ön plâna çıkmıştır. Verilerin dağılımı açısından diğer ilginç bir husus ise Cumhurbaşkanlığı’nın yalnızca *düzenleme* ve/veya *gözetim* ile sınırlı kalmadığı, *uygulama* bakımından da öne çıktığıdır. Dolayısıyla kamu personel yönetimi bakımından, Cumhurbaşkanlığı teşkilatı ile bakanlıklar arasında *düzenleyici* ve *uygulayıcı* temeline dayalı bir işlevsel ayırım yoktur. Buna karşın, CHS öncesinde BÜMKO ve DPB arasında rastlayamadığımız biçimde, CB teşkilatı içerisinde bir işbölümünün söz konusu olduğunu, SBB’nin daha çok *düzenleyici*, İKO’nun ise *uygulayıcı* bir işlev üstlendiğini yeniden hatırlatabiliriz.

64 Bu değişim, aynı zamanda 5018 sayılı yasada CHS’ye geçiş amacıyla yapılan değişikliklerle de uyumludur. CHS öncesinde 5018 sayılı yasa ile *Maliye Bakanı*’na verilen “merkezî yönetim bütçe kanununun uygulanmasına ilişkin olarak... kamu istihdam politikasının belirlenmesine ve uygulanmasına yön verme... ve bu hususlarda kamu idareleri için uyulması zorunlu düzenlemeleri yapma...” yetkisi (md.30), 2018 yılında CHS’ye uyum süreci doğrultusunda çıkarılan 703 sayılı KHK (md.213) ile *Cumhurbaşkanı*’na verilmiştir. Aynı maddede yapılan ve aynı doğrultuda olan diğer bir değişiklik ise, meselenin daha çok *uygulama* boyutuna dairdir. Buna göre “...genel yönetim kapsamındaki kamu idareleri ve merkezî yönetim bütçesinden yardım alan kurum, kuruluş, vakıf ve dernekler ile benzeri teşekküller... personel giderlerine ilişkin her türlü bilgi ve belgeleri, istenilmesi halinde Cumhurbaşkanlığına vermek zorundadırlar. Bilgi, belge ve hesap durumlarını ibraz etmeyen veya uygun harcama yapmayan kamu idareleri ve diğer kuruluşlarla ilgili olarak gerekli önlemleri almaya Cumhurbaşkanlığı yetkilidir.”

SONUÇ

Türkiye’de kamu personel yönetiminin genel hatlarını ortaya koyabilmek adına, ilgili mevzuat temelinde oluşturduğumuz veri setine dayalı olarak gerçekleştirdiğimiz çözümleme sonucunda birtakım bulgular elde edilmiştir. Bir kere, hükümet sisteminin değişimiyle birlikte kamu personel yönetiminde de dikkate değer bir değişim söz konusudur. Örgütsel bakımdan, bir yandan bazı örgütler ortadan kaldırılırken (DPB ve BÜMKO), bazıları kısmi değişimler geçirmiş (MİGM/YYGM, PPGM ve ÇGM) ve yeni örgütler (SBB, İKO, KSKİGM, KMYDGM) kurulmuştur.

CHS sonrasında personel yönetimine dair oluşan örgütsel çerçevede, KSKİGM ve KMYDGM’nin çok sınırlı bir görev alanı olduğu ifade etmek gerekir. KSKİGM, KİT personeliyle ve bunların iş ve işlemlerini yürütmekle sınırlıdır. KMYDGM ise daha çok kamu personeline dair meselelerin HMB ayağını oluşturur, oldukça kısıtlı çerçevede *uygulama* ve *görüş bildirme* işlevleri dışında bir işlevi yoktur. Bu haliyle, SBB’nin HMB içerisinde gereksinim duyduğu *iletişim kanalı* olma görünümü taşımaktadır. YYGM için de benzer bir durum söz konusudur; yerel yönetim personeliyle sınırlandırılmış bir örgüttür. Benzer bir kapsam, üst kademe yöneticilerle sınırlı PPGM için de geçerlidir. Andığımız örgütler, sınırlı kapsamları içinde çoğunlukla *uygulayıcı* bir role sahiptirler.

CHS ile birlikte oluşan yeni yapıda, personel yönetiminin ön plandaki örgütü Cumhurbaşkanlığı bünyesindeki SBB’dir. Her ne kadar kapatılan DPB’nin personel ve araç-gereçlerinin yanı sıra tüm görevleriyle birlikte ÇGM’ye dâhil edildiği ifade edilse de, hukuki bakımdan görevlerin devri gibi bir durum mümkün görünmemektedir. Özellikle CHS öncesinde DPB’nin görevleriyle öne çıkmasını sağlayan teşkilat yasaasının ilga edildiği göz önünde bulundurulduğunda, görevlerin devri kabul edilse dahi, niteliği bakımından ÇGM’nin görevlerinin sonuca etki etmekten uzak olduğu görülmektedir.

Öne çıkan diğer bir örgüt ise yine Cumhurbaşkanlığı çatısı altındaki İKO’dur. Şu an için, yasal olarak, özel sektör çalışanlarının yanında kamu personeli üzerinde de önemli sorumluluklar üstlendiğini tespit ettiğimiz İKO’nun, sorumluluklarını fiili olarak ne derece üstlendiği konusunda yeterince veri yoktur. Bu nedenle mevzuat bakımdan [*de jure*] incelediğimiz İKO’nun uygulamadaki [*de facto*] konumu ayrıca ele alınmayı hak etmektedir. Yine de yasal hâliyle İKO’nun, özellikle *uygulama* (ve *gözetim*) açısından sivrildiğini belirtmek gerekir. Böylece SBB ile İKO arasında, birincisinin *düzenleme* ve *gözetim*, ikincisininse daha çok *uygulama* rolüyle öne çıktığı bir işbölümünün varlığı görülmektedir.

Dolayısıyla CHS ile birlikte oluşan yeni örgütlenmede, personel yönetiminde sorumlu örgütlerin sayısının artmasına karşın belli bir işbölümünün bulunduğunu söylemek mümkündür. Özellikle daha az örgütün bulunduğu CHS öncesine bakıldığında dikkat çeken bir olgu, ön plana çıkan kurumların (DPB ve BÜMKO) *uygulama*, *düzenleme* ve *gözetim* rollerinin tamamını üstlendikleridir. Bu nedenle CHS öncesinde personel sisteminin yönetiminde, kurumlar birden çok işlevle donatılmış görünmektedir. Diğer deyişle, CHS öncesinde kamu personel sisteminde örgütsel ve işlevsel bir işbölümünden söz etmek mümkün değildir.

Bulgular doğrultusunda yukarıda belirgin hatlarıyla özetlediğimiz işbölümü temelinde, ilgili yazında örgütsel çeşitlilik veya “parçalı yapı” esas alınarak yapılan çözümlenmelerin vardığı “karmaşa” sonucu yeniden değerlendirilmeye muhtaçtır. Hatta İKO ve SBB arasındaki işlevsel ayrışma da (*uygulama ve düzenleme*) dikkate alındığında, *karmaşadan* çok işlevsel bir işbölümünün söz konusu olduğu iddia edilebilir. Personel politikası ile ilgili kurumların sayıca artmış olması bu karmaşa izlenimini vermektedir. Ayrıca kimi kurumların çok işlevli olarak tasarlanması da bu görüntüyü güçlendirmiştir. Ancak sistemin geneline ve kurumların ağırlıklarına bakıldığında *karmaşadan* çok, sınırları belki net olmayan, bir işbölümü görünür hale gelecektir. Buna, özellikle politikaların oluşturulması süreci açısından PPGM’ye verilen bir çatı olma işlevi de eklendiğinde, eşgüdüm sorununun da çözüme ulaştırıldığını ileri sürebiliriz. Her ne kadar ÇGM, üstlendiği görev ve işlevler bakımından, zikrettiğimiz işbölümünü haksız çıkarır gibi görünse de, üstlendiği görevlerin sayısı ve içeriğine bakıldığında işbölümüne dair tespitimizin yerinde olduğu görülür.

Yazındaki diğer bir baskın görüş/tavsiye olan “merkezi bir personel örgütlenmesi” ise *kısmen* inşa edilmiş görünmektedir. Kısmen inşa edilmiştir, çünkü personel yönetimi örgütlenmesi *merkezileştirilmiştir*. CHS, beraberinde getirdiği idari ve siyasi merkezleşmeye de koşut olarak personel yönetimine dair örgütleri CB bünyesinde toplulaştırmıştır. Personel yönetiminde öne çıkan iki örgüt olan SBB ve İKO ile eşgüdümleyici ana örgüt PPGM, Cumhurbaşkanlığı çatısı altındadır. Dolayısıyla örgütsel bağlılık bakımından, bir önceki dönemde öne çıkan ÇSGB ve MB’ye karşıt olarak, yeni sistemde CB, hemen hemen tek başına, personel yönetimine egemendir. CB teşkilatı dışında kalan örgütler, keskin biçimde sınırlandırılmış sorumluluk alanlarına sahiptir. “Merkezi bir personel örgütlenmesi” tavsiyesi kısmen de inşa edilememiş olmaktadır. Çünkü sistemin yönetiminde *tek* bir örgüt yerine birden fazla örgüt söz sahibidir. Fakat bir yandan sorumluluk alanı bakımından görülen farklılaşmayı (örneğin PPGM ve YYGM), diğer yandan ise İKO’nun *de facto* yokluğunu bir arada düşündüğümüzde, SBB’nin *tek bir* personel örgütü olmaya oldukça yakınlaştığını ifade edebiliriz.⁶⁵ Diğer yandan, SBB, İKO ve PPGM arasındaki işbölümü düşünüldüğünde, personel yönetiminin tek bir örgüt (Cumhurbaşkanlığı) çatısı altında toplandığını ileri sürebiliriz.

65 Cumhurbaşkanlığının yürütmenin en temel kısmı olmasına paralel olarak çok fazla iş yükünü üstlenmiş olması bu hususta önem kazanmaktadır. Literatürde aranan merkezi bir personel örgütü, parlamenter sisteme özgü bir arayış olarak anlaşılabilir. Oysa CHS’de *idare* merkezileştirilmiş durumdadır. Tek bir personel örgütü kurulsun bile ki, SBB büyük oranda bu niteliği haizdir, sistemin mantığı ve ruhu gereği herhangi bir bakanlığa bağlanmayacak, aksine yine CB’ye bağlı bir idari birim olarak örgütlenecektir. Burada hem araştırmacıların hem de uygulamacıların dikkatini çekmemiz gereken husus CB’nin belki kendi idari kapasitesini de aşacak denli iş yükü altına girmekte olduğudur.

KAYNAKÇA

- ACAR, Osman Kürşat, “Personel Yönetiminden İnsan Kaynakları Yönetimine: Cumhuriyet Dönemi Kamu Personel Yönetim Tarihçesi”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi**, C: 24, No: 1, 2019, s. 119–146.
- ALBAYRAK, Süha Oğuz, “Türkiye’de Üst Kademe Kamu Yöneticiliğine Atanma”, **Memleket Siyaset Yönetim**, C: 15, S: 33, 2020, s. 101–140.
- ARPACI, Işıl ve BAHARÇİÇEK, Abdülkadir, “Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri Ne Diyor? Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerine İlişkin Bir İçerik Analizi”, **KAYFOR 17 Bildiriler Kitabı**, Ed. Ercan Oktay, Şerife Pekküçükşen ve Ali Yıldırım, Karaman, 2019, s. 289–312.
- ASLAN, O. E., KAVRUK, H., YILDIZ, M., ÜSTÜNER, Y., SAYAN, İ. Ö., ŞENER, H. E., ve URHAN, V. F., **Merkezi Personel Hizmetleri Örgütlenmesi: Türkiye, Amerika Birleşik Devletleri, İngiltere, Japonya, TODAİE**, Ankara, 2016.
- ATAAY, Faruk, (2017). “Türkiye’de Hükümet Sistemi Değişikliği: Parlamenter Sistemden Başkanlık Sistemine Geçiş”, **Yakın Doğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, C: 10, No: 2, 2017, s. 7–99.
- ÇETİN, Yemliha, (“Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminin Kamu Personel Rejimine Yansımaları”, yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş, 2020.
- GÖÇGÜN, Muhammed, “Cumhurbaşkanlığı Sisteminde Yeni İstihdam Türleri”, **Cumhurbaşkanlığı Sisteminde Yürütme Sempozyum Bildiri Kitabı**, Marmara Üniversitesi Yayınevi, İstanbul, 2019, s. 95-119.
- GÖZLER, Kemal, “Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminin Uygulamadaki Değeri: Bir Buçuk Yıllık Bir Bilanço”, 2019, <http://www.anayasa.gen.tr/cbhs-bilanco.htm>, (Erişim: 18.07.2020)
- GÖZLER, Kemal, “Devlet Personel Başkanlığının Web Sitesi Neden Hâlâ Yayında? Bir Altıncı Ay Dönümü Yazısı (“Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminin Uygulamadaki Değeri” Başlıklı Makaleme Bir Ek)”, 2020, <http://www.anayasa.gen.tr/dpb.htm>, (Erişim: 18.07.2020).
- GÖZLER, Kemal, “Elveda Kuvvetler Ayrılığı, Elveda Anayasa: 10 Aralık 2016 Tarihli Anayasa Değişikliği Teklifi Hakkında Bir Eleştiri”, **Ankara Barosu Dergisi**, No: 4, 2016, s. 25–36.
- GÜLER, Birgül Ayman, **Kamu Personeli: Sistem ve Yönetim**, İmge, Ankara, 2005.
- KAMAN, Nur, “Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri ve Kamu Personel Hukukuna Etkileri”, **Cumhurbaşkanlığı Sisteminde Yürütme Sempozyum Bildiri Kitabı**, Marmara Üniversitesi Yayınevi, İstanbul, 2019, s. 85–95.
- KAYFOR, **KAYFOR 17 Bildiriler Kitabı**, Ed. Ercan Oktay, Şerife Pekküçükşen ve Ali Yıldırım, Karaman, 2019.
- LLORENS, J. J., KLINGNER, D. E., ve NALBANDIAN, J. , **Public Personnel Management: Context and Strategies**, Routledge, New York, 2018.
- MARMARA ÜNİVERSİTESİ, **Cumhurbaşkanlığı Sisteminde Yürütme Sempozyum Bildiri Kitabı**, (Ed: y.) Marmara Üniversitesi Yayınevi, İstanbul, 2019

- ORAL, İsmail, “Merkezi Personel Yönetimi Örgütlenmesi: ABD ve Japonya Örnekleri ve Türkiye İçin Bir Model Önerisi”, yayımlanmamış doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2019
- POLATOĞLU, Aykut, “Anayasa Değişikliğinin Türk Kamu Yönetimine Getirdikleri”, **Yakın Doğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, C: 10, No: 2, 2017, s. 2–27.
- PYNES, J. E. **Human Resources Management for Public and Nonprofit Organizations: A Strategic Approach**, Jossey-Bass, San Francisco, 2013
- SAYAN, İpek Özkal, ve URHAN, Feyza, “Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminde Merkezi Personel Hizmetleri Örgütlenmesi”, **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, C: 13, No: 70, 2020, s. 1007–1022.
- SAYLAM, Ayşegül, ve ARSLAN, Ümit. “Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemindeki Yapılanmanın Kurumsal Mantığının Kurumlara Etkisi: Devlet Personel Başkanlığı Örneği”, **KAYFOR 17 Bildiriler Kitabı**, Ed. Ercan Oktay, Şerife Pekküçükşen ve Ali Yıldırım, Karaman, 2019, s. 721–742.
- SETA, **Dünyada Başkanlık Sistemi Uygulamaları: ABD, Brezilya, Arjantin, Meksika, Güney Kore, Şili**, Ed. N. Miş, A. Aslan, M. E. Ayyaz, ve H. Duran, 2018b.
- SETA. **Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminde Üst Kademe Yöneticiler**, Ed. M. Z. Sobacı ve Ö. Köseoğlu, , İstanbul, 2018a.
- TC Strateji ve Bütçe Başkanlığı, **2019 Yılı Faaliyet Raporu**. http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2020/03/Strateji_ve_Butce_Baskanligi_2019_Yili_Faaliyet_Raporu.pdf, 2020. (Erişim: 18.07.2020).
- TURAN, Menaf, Türkiye’nin Yeni Yönetim Düzeni: Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi”, **Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi**, C: 7, No: 3, 2018, s. 42–91.
- ZENGİN, Ozan, (2019). “Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi ve İdari Yapıya Etkisi”, **Emek Araştırmaları Dergisi**, C:10, No: 15, 2019, s. 1–24.

İnternet kaynakları:

Aile, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı: <https://www.ailevecalisma.gov.tr/>

Elektronik Kamu Bilgi Yönetim Sistemi / KAYSİS: <https://www.kaysis.gov.tr>

İnsan Kaynakları Ofisi: <https://www.cbiko.gov.tr/>

Resmî Gazete: <https://www.resmigazete.gov.tr/>

Strateji ve Bütçe Başkanlığı: <http://www.sbb.gov.tr/>

www.kamuajans.com, “Kapatılan DPB’nin İşleri Hakkında Kurumlara Genelge”. <http://www.kamuajans.com/kamu-memurlar/kapatilan-dpb-nin-isleri-hakkinda-kurumlara-genelge-h546927.html> (15.06.2020).

YÖK Ulusal Tez Merkezi, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi>

EK 1 – Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminde Kamu Personel Yönetimine Dair Mevzuat

No	Madde	Örgüt	Çatı Örgüt	Mevzuat	Görev 1	Görev 2	İşlev 1	İşlev 2	İşlev 3	Rol	Kapsam
1.	Kamu kurum ve kuruluşların stratejik insan kaynağı planlaması yapmalarını teşvik etmek ve bu alanda yapılacak çalışmaların destek olmak.	İKO	CB	1 sayılı CBK (md.527/E- 1-a-3)	İşgücü planlama		destekleme			uygulama	genel
2.	Kamu kurum ve kuruluşlarında serme, verileştirme, atama ve terfiler için yetkinlik ve ölçütlerin analizine ve geliştirilmesine. İyileştirme temelli ölçümlere göre atama ve terfilerin gerçekleştirilmesine. İhane personel planlaması dahil kamu çalışanlarının kariyer planlarının oluşturulmasına destek olmak, uygulamaların takip etmek ve değerlendirmek.	İKO	CB	1 sayılı CBK (md.527/E- 1-a-5)	İş analizi		destekleme	denetim	izleme	uygulama	genel
3.	Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanlara yönelik performans değerlendirme ve ödüllendirme sistemi kurulmasına ve etkin bir şekilde uygulanmasına destek olmak.	İKO	CB	1 sayılı CBK (md.527/E- 1-a-6)	Geliştirme		destekleme			uygulama	genel
4.	Kamu kurum ve kuruluşlarının kadro verimliliği konusunda çalışmalar yapmasını teşvik etmek ve izlemek.	İKO	CB	1 sayılı CBK (md.527/E- 1-a-7)	İşgücü planlama		destekleme	izleme		uygulama	genel
5.	Öğrenim amacıyla yurtdışına gönderilecek yetenekli öğrencilerin ve yetiştirilmek, eğitilmek, bilgileri artırılmak, staj, öğrenim veya ihtisas yaptırılmak üzere yurtdışına ve/veya Dışişleri Bakanlığınca bildirilen uluslararası kurum ve kuruluşlara gönderilecek kamu çalışanlarını, gönderilmeden önce seçilmesine, yurtdışı eğitime hazırlanması, üniversite seçimine ihtimam gösterilmesi, yurtdışında buldukları süre boyunca ülkenin için stratejik önemi bariz konu ve alanlarda uzmanlaşmaları ve performanslarının ölçülmesi konusunda ilgili kurum ve kuruluşların çalışmalarını izlemek ve ilgili kurum ve kuruluşlarla koordinasyon sağlamak.	İKO	CB	1 sayılı CBK (md.527/E- 1-a-8)	İşgücü planlama		izleme	esgüdüm		gözetim	genel
6.	Kamu ve özel sektörde insan kaynağının eğitim ve gelişim planlarını hazırlanması, uygulanması ve eğitimi performanslarının ölçülmesine yönelik çalışmaların desteklenmek, çalışana sonuçlarını takip etmek.	İKO	CB	1 sayılı CBK (md.527/E- 1-e-1)	Eğitim		izleme	destekleme		gözetim	genel
7.	Kamu ve özel sektörde insan kaynakları alanında çalışanların eğitimi ve geliştirilmesi amacıyla ek beşine veya ilgili kurum, kuruluş ve sivil toplum kuruluşları ile birlikte organizasyonlar yapmak, uyum görülme etkinliğini ve program desteklemek.	İKO	CB	1 sayılı CBK (md.527/E- 1-e-3)	Eğitim		icra	destekleme		uygulama	genel
8.	Yönetim sistemi kurmak ve yönetmek, kamu kurum ve kuruluşlarına bu konuda yol göstermek, ihtiyaç duyulan alanlarda yönlendirlik yapmak.	İKO	CB	1 sayılı CBK (md.527/E- 1-e-4)	Eğitim		icra			uygulama	genel
9.	İnsan kaynaklarına yönelik kamu ve özel sektörde analiz ve araştırmaların yapılması ve elde edilen bilgilerin raporlanması için gerekli veriyi ilgili kurum ve kuruluşlardan temin etmek.	İKO	CB	1 sayılı CBK (md.527/E- 1-d-5)	İstatistik		icra			uygulama	genel

10.	Kamu kurum ve kuruluşlarında insan kaynakları süreçlerinin çevrimiçi olarak izlenebilirliği bir sistem kurulması için gerekli analizler yapmak, bu sistemi kurmak ve kurum ve kuruluşların sisteme yer alan verilerini güncelliğini denetlemek.	İKO	CB	1 sayılı CBK (md.527/E- 1-4-6)	istatistik		icra	denetim	uygulama	genel
11.	Kamu ve özel sektörde insan kaynakları uygulamaları konusunda analizler yapmak veya yaptırmak, projeler önermek, bu konuda kurum ve kuruluşlar arasında koordinasyonu sağlayarak kurum ve kuruluşları insan kaynakları süreçlerinin geliştirilmesi için yönlendirmek ve desteklemek.	İKO	CB	1 sayılı CBK (md.527/E- 1-4-1)	iş analizi		icra	egitim	uygulama	genel
12.	Kamu kurum ve kuruluşlarındaki işsizlik önlemlerinin kamuoyu ile daha etkin ve şeffaf biçimde paylaşılması için sistemler geliştirmek, mevcut kurum ve kuruluşların bu konudaki faaliyetlerini izlemek.	İKO	CB	1 sayılı CBK (md.527/E- 1-4-4)	işe alma		icra	izleme	uygulama	genel
13.	Kamu ve özel sektörde kariyer planlaması süreçlerinin takibini ve desteklenmesini sağlamak, standardizasyonu ve geliştirilmesini konusunda yardımcı olmak, ihtiyaç duyulan alanlarda kurumların çalışmalarını değerlendirmek ve yönlendirmek.	İKO	CB	1 sayılı CBK (md.527/E- 1-4-4)	işgücü planlama		icra	destekleme	uygulama	genel
14.	Kamuda kariyer yönetimi, performans yönetimi ve diğer modern insan kaynağı yönetim modellerinin hayata geçirilmesi için projeler geliştirmek.	İKO	CB	1 sayılı CBK (md.527/D- 1/4)	geliştirme		icra		uygulama	genel
15.	Kamu sühdemünde iyakat ve yetkinliğin artırılması için gerekli projeleri üretmek ve çalışmaları yapmak.	İKO	CB	1 sayılı CBK (md.527/D- 1/5)	geliştirme		icra		uygulama	genel
16.	Verimliliğin artırılması için insan kaynakları planlamasına yönelik çalışmalar yapmak.	İKO	CB	1 sayılı CBK (md.527/D- 1/1)	geliştirme		icra		uygulama	genel
17.	Kamu kurum ve kuruluşlarındaki yönetici kadro ve pozisyonları için ilgili kumullarla özel nitelikleri belirlemeye yönelik çalışmalar yapmak.	İKO	CB	1 sayılı CBK (md.527/E- 1-c-3)	iş analizi		icra		uygulama	yönetici
18.	Cumhurbaşkanınca talep edilmesinde halinde İstikade kamu yöneticileri kadro ve pozisyonları için adayları yönetici değerleme raporu hazırlamak.	İKO	CB	1 sayılı CBK (md.527/E- 1-c-4)	işe alma		icra		uygulama	yönetici
19.	Personel ve teşkilata ilişkin mevzuatın tasarılarının hazırlanmasına katkı sağlamak, bu konularda kurumlarca hazırlanan mevzuat tasarılarını incelemek ve görüş bildirmek.	ÇGM	AÇSHB	1 sayılı CBK (md.74/1- b)	işgücü planlama		politika	görüş bildirme	düzenleme	genel
20.	Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunlarında öngörülen işleri yapmak	ÇGM	AÇSHB	1 sayılı CBK (md.74/1- c)	çalışma işşkileri		icra		uygulama	genel
21.	Yüksek Hakem Kurulu ile Bakanlık arasındaki işşkileri yürütmek.	ÇGM	AÇSHB	1 sayılı CBK (md.74/1- c)	çalışma işşkileri		icra		uygulama	genel
22.	Kamu görevlileri sendikalarına ilişkin mevzuatın uygulanmasında personel konularında uygulanması için yapılacak tedbirleri almak, kamu işyerlerini temsilen yetkili konullar ile kamu görevlileri sendikaları ve iş konularında yürütülen çalışmalarında danışma, destek ve koordinasyon hizmetlerini yürütmek	ÇGM	AÇSHB	1 sayılı CBK (md.74/1- c)	çalışma işşkileri		icra		uygulama	genel
23.	Kamu personeli ile ilgili hususlarda her çeşit istatistik bilgileri toplamak, personel kayıtlarını merkezi olarak tutmak, kurumlar arası veri değişimi için gerekli teknik koordinasyonu sağlamak	ÇGM	AÇSHB	1 sayılı CBK	istatistik		icra	egitim	uygulama	genel

24.	Kamu personel alım sınavları ve yerleştirme işlemlerine ilişkin esaslar belirlemek, engellilerin istihdamına ilişkin iş ve işlemleri yürütmek	ÇGM	AÇSİHB	(md.74/1- g)	İ sayılı CBK (md.74/1-4)	işe alma	icra	yönetim	düzenleme	genel
25.	Özelleştirme ve yeniden yapılandırma uygulamalarına ilişkin mevzuat hükümleri gereğince istihdam fazlası personelin diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakli işlemlerini yürütmek	ÇGM	AÇSİHB	(md.74/1- k)	İ sayılı CBK (md.74/1- k)	işgücü planlama	icra		uygulama	KIT
26.	Kamu İktisadi Teşebbüsleri ve bağlı ortaklıkların personeli ile kadro ve pozisyonlarına ilişkin işlemleri yürütmek	ÇGM	AÇSİHB	(md.74/1- l)	İ sayılı CBK (md.74/1- l)	işgücü planlama	icra		uygulama	KIT
27.	İç ve dış seyahat yetkiyetleriyle süreski görevle yabancı memleketlerde bulunan kamu görevlilerine aylıklarına uygulanacak ödene misillerini tespit etmek	ÇGM	AÇSİHB	(md.74/1- m)	İ sayılı CBK (md.74/1- m)	teretlendirme	yönetim		düzenleme	genel
28.	Kamu personelinin eğitim ve yetiştirilmesine ilişkin her türlü çalışmaları yapmak, uygulamaları takip etmek, değerlendirmek ve denetlemek	ÇGM	AÇSİHB	(md.74/1- j)	İ sayılı CBK (md.74/1- j)	eğitim	icra	denetim	uygulama	genel
29.	Genel Kadro ve Usulü Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi hükümlerine göre, kamu kurum ve kuruluşlarının personel kadroları ile ilgili işlemlerini yapmak, uygulamalarını takip etmek ve denetlemek	ÇGM	AÇSİHB	(md.74/1- b)	İ sayılı CBK (md.74/1- b)	işgücü planlama	icra	denetim	uygulama	genel
30.	Üst kademe yöneticilerinin hizmet içi eğitimiyle ilgili işlemleri yapmak,	PPGM	CB	(md.8/1- g)	İ sayılı CBK (md.8/1- g)	eğitim	icra		uygulama	yönetici
31.	Devletin sevk ve idaresinde görevli üst kademe yöneticileri hakkında bilgi toplamak, sicil özetlerini ve biyografilerini tutmak,	PPGM	CB	(md.8/1- f)	İ sayılı CBK (md.8/1- f)	istatistik	icra		uygulama	yönetici
32.	Kamu personeli ile ilgili mevzuat çalışmalarının koordinasyonunu sağlamak,	PPGM	CB	(md.8/1- i)	İ sayılı CBK (md.8/1- i)	işgücü planlama	politika	esgüdüm	düzenleme	genel
33.	Üst kademe kamu yöneticilerinin atamaları ile Cumhurbaşkanınca yapılacak diğer atama ve seçme işlemlerini Anyasa, kanunlar, Cumhurbaşkanlığı kararname ve hukukun genel ilkeleri açısından inceleyerek, gerekli işlemleri yapmak,	PPGM	CB	(md.8/1- e)	İ sayılı CBK (md.8/1- e)	işe alma	icra		uygulama	yönetici
34.	Kamu istihdamına ilişkin olarak kamu kurum ve kuruluşları arasında uygulama birliğinin sağlanmasına yönelik çalışmalar yürütmek	SBB	CB	(md.15/1- c)	Yönerge (md.15/1- c)	işgücü planlama	esgüdüm		gözetim	genel
35.	Kamu harcamalarında tasarruf sağlanması, tutarlı, dengeli ve etkili bir bütçe politkasının yürütülmesi ve kamu istihdamı ve giderlerle ilgili uygulamaya ilişkin politikaların oluşturulması amacıyla çalışmalar yapmak; kamu harcama politikalarını etkileyebilecek her türlü düzenlemeyi inceleyerek, yapılacak düzenlemeleri Hazine ve Maliye Bakanlığı ile birlikte koordine etmek.	SBB	CB	(md.2/1)	13 sayılı CBK (md.2/1)	işgücü planlama	politika	esgüdüm	düzenleme	genel
36.	2 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi kapsamına giren kurumların kadro ihdas tekliflerini incelemek, gerekli işi kadroları ile özdeşleşmiş personel pozisyonlarından boş olanlara personel alım amacıyla kullanılmamasına izin vermek, memur kadrolarına sevkten veya nakli suretiyle yapabilecekleri yıllık atama sayısı ile kamu ilişkin usul ve esasların belirleceği Cumhurbaşkanlığı Kararname dair teklifi hazırlamak.	SBB	CB	(md.14/f)	Yönerge (md.14/f)	işgücü planlama	politika	yönetim	düzenleme	genel
37.	Kamu personeli bilgi sistemi atılımının oluşturulmasına ve yürütülmesine yönelik çalışmaları yapmak	SBB	CB	(md.15/6- d)	Yönerge (md.15/6- d)	istatistik	icra		uygulama	genel
38.	Resmî İstatistik Programı çerçevesinde kamu istihdam verilerinin konsolide etmek ve talep halinde ulusal ve uluslararası kuruluşlara bildirmek.	SBB	CB	(md.15/6- c)	Yönerge (md.15/6- c)	istatistik	icra		uygulama	genel

54.	Sırekli işçi kadrolarından boş olanların açılma atama amacıyla kullanılmasında ilgili mevzuatı uyarmaya yetkinliği oldukça geniş ve eski bakanlıkların işçi atamaları ile sürekli işçi/ken askerlik görevi sebebiyle kurumlarından ayrılanlardan muvazzaflı askerlik hizmeti değişikliğine geçireceği adaylar için Devlet Personel Başkanlığının görüşü üzerine Strateji ve Bütçe Başkanlığının iznine tabidir.	SBB + DPB	CB + AÇSHB	2 sayılı CBK (md.6/3)	işe alma	yönetim	düzenleme	sırekli işçi
55.	Sırekli işçi kadroları Devlet Personel Başkanlığına başka unvanlı sürekli işçi kadroları ile değiştirilebilir, birmirer arası aralarında da ayon usule yapılır. Bu işlemlere ilişkin bilgiler Devlet Personel Başkanlığına bir ay içerisinde Strateji ve Bütçe Başkanlığına bildirilir.	SBB + DPB	CB + AÇSHB	2 sayılı CBK (md.8/1-b)	işgücü planlama	icra	uygulama	sırekli işçi
56.	Mahalli idarelerin geliştirilmesi amacıyla araştırmalar yapmak, istatistik bilgileri toplamak, değerlendirmek ve yayımlamak	YYGM	ÇSB	1 sayılı CBK (md.100/c)	istatistik	icra	uygulama	mahalli idare
57.	Mahalli idareler personelinin hizmet içi eğitimini planlamak ve uygulamasını takip etmek,	YYGM	ÇSB	1 sayılı CBK (md.100/c)	egitim	icra	uygulama	mahalli idare
58.	Mahalli idarelerin teşkilat, araç ve kadro standartlarını tespit etmek	YYGM	ÇSB	1 sayılı CBK (md.100/d)	işgücü planlama	yönetim	düzenleme	mahalli idare
59.	Kamu istihdamı ve buna ilişkin giderlerle ilgili mevzuatın uygulanmasını ilişkin iş ve işlemleri yürütmek ve uygulamayı izlemek	KMYDGM	HMB	1 sayılı CBK (md.220/A-1-b)	işgücü planlama	icra	uygulama	genel
60.	2 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi uyarınca yapılacak kadro ve pozisyon ihdasları ile 2 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 11 nci maddesinin birinci fıkrası kapsamında yapılacak atama sıvolarının ve istisnalarının belirlenmesi ve 2 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 8 inci maddesi uyarınca sürekli işçi kadrolarından boş olan pozisyonlardan boş olanların açılma, atama veya atama amacıyla kullanılmasına ilişkin Strateji ve Bütçe Başkanlığına görüş vermek	KMYDGM	HMB	1 sayılı CBK (md.220/A-1-a)	işgücü planlama	gözetim bildirme	gözetim	genel
61.	Kamu idaresi teşebbüslerinin etkin ve verimli çalışmasını sağlamak veya özelleştirilmesine hazırlık amacıyla küçültülmesi, bölünmesi veya birleştirilmesi, kesenme veya tamamen süreli veya süreli olarak faaliyetlerinin durdurulması, kapatılması veya tasfiyesi, istihdam yapısının düzenlenmesi, organizasyon yapısının değiştirilmesini de kapsayan yeniden yapılandırılmaya yönelik olarak yetkili organlara verilen görevlere ilişkin her türlü işlemleri yapmak	KSKİGM	HMB	1 sayılı CBK (md.224/1-ç)	işgücü planlama	icra	uygulama	KIT
62.	Sosyal güvenlik, sosyal yardım ve hizmetler, sağlık ve istihdam politikalarının oluşturulmasına katkıda bulunmak	KSKİGM	HMB	1 sayılı CBK (md.224/1-ç)	çalışma ilişkileri	politika	düzenleme	genel

EK 2 – Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi Öncesinde Kamu Personel Yönetimine Dair Mevzuat

No	Madde	Örgüt	Çatı	Mevzuat	Görev 1	Görev 2	İşlev 1	İşlev 2	İşlev 3	Rol	Kapsam
1.	Müşterek karar gerektiren atamaların mevzuata uygunluğunu incelemek, kararları hazırlamak, onaya sunulması için gerekli işlemleri yapmak ve yayımlanmasını sağlamak.	PPGM	BB	3056 (md.9/e)	işe alma		itera			uygulama	yönetici
2.	Devletin sevk ve idaresinde görevli üst kademe yöneticileri hakkında bilgi toplamak, sicil özellerini ve biyografilerini tutmak.	PPGM	BB	3056 (md.9/f)	istatistik		itera			uygulama	yönetici
3.	Kamu hizmetlerinde tasarruf sağlanması, tutarlı, dengeli ve etkili bir bütçe politikasının yürütülmesi amacıyla kamu istihdam politikası ve giderlerle ilgili kamu, tüzel, kararnama ve yönetmeliklerin uygulanmasını düzenlemek, standartları tespit etmek ve sınırlamalar koymak; bu hususlarda tüm kamu kurum ve kuruluşları için uyulması zorunlu düzenlemeleri yapmak ve tedbirleri almak.	BÜMKO	MB	178 sayılı KHK (md.10/f)	işgücü planlama		yönetim			düzenleme	genel
4.	Devlet memurları ve diğer kamu görevlileri ile bunların emekli, dul ve yetimlerinin (bakmakla yükümlü oldukları aile fertleri dahil) ve 18.6.1992 tarihli ve 3816 sayılı Kanun kapsamındaki yeşil kart sahiplerinin ayakta tedavileriyle ilgili ilaç kullanımında, gerektiğinde ilaçların eşdeğerlikleri dikkate alınarak tespit edilecek her türlü referans fiyatları üzerindeki bedellerinin ödenmesini hedefli ödenecek ve ödenecek ilaçlar ile ilaçların reçetelenmesine ilişkin kuralları tespit etmek ve yeşil kart sahiplerinden, ayakta veya meskende tedavi halinde kullanılacak ilaç bedellerinin % 20 sine kadar katılım payı alınmasını sağlamak ve bu hususlara ilişkin esas ve usulleri Sağlık Bakanlığının görüşünü almak suretiyle tespit etmek.	BÜMKO	MB	178 sayılı KHK (md.10/r)	çalışma ilişkileri		yönetim			düzenleme	genel
5.	Kamu kurum ve kuruluşlarına işçilerin eğitim ve dinlenme tesisi misafirhane, kreş, spor tesisi ve benzeri sosyal tesislerden yararlanacak olanlardan alınacak asgari bedelleri belirlemek, bu yerlerden elde edilen gelirlerin kullanımına ilişkin esas ve usuller ile bunlara ilişkin düzenlemeleri yapmak.	BÜMKO	MB	178 sayılı KHK (md.10/o)	çalışma ilişkileri		yönetim			düzenleme	genel
6.	78 sayılı Yükseköğretim Kurumları, Öğretim Elemanlarının Kadroları Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 5 inci maddesinde belirtilen yükseköğretim kurumlarının üli bütçe kanunu ile belirlenen ilave atama iznlerinin dağılımına ilişkin Bakanlığımız önerisini hazırlamak.	BÜMKO	MB	Birim Yönergesi (md.11)	işgücü planlama		politika			düzenleme	üniversite
7.	Kararnamenin 2 nci maddesinde belirtilen kamu idare, kurum ve kuruluşları için yili merkezi yönetim bütçe kanunlarıyla belirlenen toplam atama izin sayısının kurumlar bazında dağılımına ilişkin hazırlanacak Başbakan onayına esas Bakanlık teklifini hazırlamak	BÜMKO	MB	Birim Yönergesi (md.11)	işgücü planlama		politika			düzenleme	genel
8.	190 sayılı KHK'nın 2 nci maddesinde belirtilen kamu idare, kurum ve kuruluşları için ihtiyaç duyulan süreklili işçi kadrolarını vize etmek, vizeyi süreklili işçi kadrolarında unvan ve birim değişikliğine izin	BÜMKO	MB	Birim Yönergesi (md.11)	işgücü planlama		yönetim			düzenleme	süreklili işçi

	vermek. Boş süreklî işçi kadrolardan uygun görülenlerin iptaline yönelik Başbakan onayı hazırlamak.	BÜMKO	MB	Birim Yönergesi (md.11)	İşgüçü planlama	yönetim			düzenleme	açılan atama
9.	Kuruluşları adına tesis edilmesi bulunan süreklî işçi kadrolardan boş olanların açılan atama amiyası kullanılmasına izin vermek.	BÜMKO	MB	Birim Yönergesi (md.11)	İşgüçü planlama	yönetim			düzenleme	geçici personel
10.	5620 sayılı Kanuna göre geçici işçi pozisyonlarını vize etmek.	BÜMKO	MB	Birim Yönergesi (md.11)	İşgüçü planlama	yönetim			düzenleme	sözleşmeli personel
11.	Kamu kurum ve kuruluşlarının 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (B) fıkrası uyarınca istihdam edecekleri sözleşmeli personele ilişkin pozisyonun sayısını, unvanını, niteliklerini, sözleşme ücretlerini ve sürelerini 7/1574 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı çerçevesinde belirlemek.	BÜMKO	MB	Birim Yönergesi (md.11)	İşgüçü planlama	yönetim			düzenleme	sözleşmeli personel
12.	375 sayılı Kanun Hükümünde Kararname gereği; kamu kurum ve kuruluşlarının ilgili mevzuatı uyarınca kadro karşılıksız ve 657 sayılı Kanununun ek geçici 16 nci maddesi ile yükseköğretim mevzuatı uyarınca çalıştırdıkları sözleşmeli personelin unvan, sayı ve ücretlerini gösterir cetveller ile tip sözleşme örneklerini vize etmek.	BÜMKO	MB	Birim Yönergesi (md.11)	İşgüçü planlama	yönetim			düzenleme	sözleşmeli personel
13.	375 sayılı KHK'nın ek 6 nci maddesi kapsamında bütüklü olduğu tespit edilen bilgi işleri birimlerinde istihdam edilecek personele ilişkin pozisyon sayısını, mütavizi, sözleşme ücreti, çalışma süresi, hizmet sözleşmesi örneğini vize etmek.	BÜMKO	MB	Birim Yönergesi (md.11)	İşgüçü planlama	yönetim			düzenleme	sözleşmeli personel
14.	Kamu kurum ve kuruluşlarının 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (C) fıkrası gereği çalıştıracakları geçici personele ilişkin Bakanlar Kurulu karar taslağını hazırlamak veya kurumlara hazırlanan Bakanlar Kurulu karar taslaklarına dair görüş bildirmek ve söz konusu personelin tip sözleşme örneklerinin vize işlemlerini yapmak.	BÜMKO	MB	Birim Yönergesi (md.11)	İşgüçü planlama	yönetim	göriş bildirme	politika	düzenleme	geçici personel
15.	Kamu kurum ve kuruluşlarına ilişkin norm kadro çalışmalarını sonuçlandırmak amacıyla oluşturulacak komisyonca temsilci bulundurmak.	BÜMKO	MB	Birim Yönergesi (md.11)	İş analizi	izleme			gözetim	genel
16.	Kamu kurum ve kuruluşlarının kadro ihdas taleplerini değerlendirmek	BÜMKO	MB	Birim Yönergesi (md.11)	İşgüçü planlama	yönetim			düzenleme	genel
17.	Kamu kurum ve kuruluşlarına ait tutulu kadroların serbest bırakılması ve kadro değişikliği tekliflerini inceleyerek Bakanlar Kurulu kararna esas olacak görüş bildirmek.	BÜMKO	MB	Birim Yönergesi (md.11)	İşgüçü planlama	göriş bildirme			gözetim	genel
18.	Kamu kurum ve kuruluşlarının kadrolarının dağılımındaki değişikliklerin onay işlemlerini gerçekleştirilmek.	BÜMKO	MB	Birim Yönergesi (md.11)	İşgüçü planlama	yönetim			düzenleme	genel
19.	657 sayılı Kanunun 86 nci maddesinde çerçevesinde boş kadrolara açılan vekil atanmasına izin vermek.	BÜMKO	MB	Birim Yönergesi (md.11)	İşe alma	yönetim			düzenleme	genel
20.	190 sayılı KHK kapsamına dâhil kurumların personel istihdamına dair konularda kadro ve iş analizleri yapmak ve gerekli evrakı teklif etmek.	BÜMKO	MB	Birim Yönergesi (md.11)	İş analizi	icra			uygulama	genel

21.	Teşkilatlanmaya ilişkin mevzuat kapsamında kamu idarelerinin taleplerini değerlendirmek ve görüş vermek.	BÜMKO	MB	Birim Yönergesi (md.11)	İşgücü planlama		görüş bildirme		gözetim	genel
22.	Resmî İstatistik Programı çerçevesinde kamu istikdam verilerini konsolide etmek ve talep halinde ulusal ve uluslararası kuruluşlara bildirmek.	BÜMKO	MB	Birim Yönergesi (md.11)	İstatistik		icra		uygulama	genel
23.	Düzenleyici ve denetleyici kurumlara yapılacak nakten geçişlere ilişkin görüş bildirmek.	BÜMKO	MB	Birim Yönergesi (md.11)	İşgücü planlama		görüş bildirme		gözetim	genel
24.	657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümleri (yücecek ve yücecek yardımı, avukatların vekalet ücretleri ve fazla çalışma ücretleri hariç), 2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu hükümleri, Yüksek Hakimlik Tazminatı, Diğer kanunların Makam Tazminatına ilişkin hükümleri, Temsil Tazminatı, Görev Tazminatı, Taban Aylığı, Kudem Aylığı, Yabancı Dil Tazminatı, Aile, Doğum ve Ölüm Yardımı, Yan Ödeme Kararnamesi uyarınca ödenen zam ve tazminatlar, konularına ilişkin iş ve işlemleri yürütmek.	BÜMKO	MB	Birim Yönergesi (md.12)	Ücretlendirme		icra		uygulama	genel
25.	Türk Silahlı Kuvvetleri personelinin aylık ve diğer mali hakları (ek ders ücretleri ve makam tazminatı hariç), Öğretim elemanlarının aylık ve diğer mali hakları (makam tazminatı hariç), Kamu idaresinin yeniden yapılandırma sürecinde personelin geçişi ve bunların mali haklarına ilişkin düzenlemeler, Devlet memurlarına ödenen fazla çalışma ücretleri, Devlet memurları ve diğer kamu görevlilerine döner sermayeden yapılan ödemeler, Avukatların vekalet ücretleri, 4046 sayılı Özeleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun uyarınca fark tazminatı ve şahsa bağlı haklara ilişkin uygulamalar, Devlet Memurlarına yapılan yücecek ve yücecek yardımı, Geçici köy korucularının mali hakları, Personel Kanunları ve diğer kanunlarla düzenlenmiş ve Devlet memurları ile diğer kamu personeline ödenen tayan bedeli, ek tazminat, ek ücret, ödeme, ek ödeme, huzur hakkı, huzur ücreti, ikramiye, ödül, prim ve benzeri haklar, konularına ilişkin iş ve işlemleri yürütmek.	BÜMKO	MB	Birim Yönergesi (md.13)	Ücretlendirme		icra		uygulama	genel
26.	Düzenleyici ve denetleyici kurumlar hariç, merkezi yönetim bütçesi kapsamındaki personel giderleri ile sosyal güvenlik kurumlarına devlet primi giderlerine ilişkin ödenekleri hesaplamak, bu ödeneklerin kurumsal bazda dağılımını ve aylık bazda harcama tahminlerini yapmak	BÜMKO	MB	Birim Yönergesi (md.14)	İşgücü planlama		icra	ücretlendirme	uygulama	genel
27.	Memur ve diğer kamu görevlilerinin hizmet sınıfı ve kurumları itibarıyla almakta oldukları mali haklarını hesaplamak. Aylık ve ücret artışlarına ilişkin gerekli çalışmaları yapmak ve bu konulara ilişkin düzenlemeleri hazırlamak. Aylık ve ücret artışları ile kamu personelinin mali ve sosyal haklarına ilişkin unsurlarda meydana gelecek değişikliklere ilişkin mali yük hesaplarını yapmak	BÜMKO	MB	Birim Yönergesi (md.14)	Ücretlendirme		icra		uygulama	genel
28.	Kamu görevlileri sendikalarıyla ilgili olarak, toplu görüşme sürecinde taraflara mali, sosyal hak ve yardımlara ilişkin teknik destek sağlamak.	BÜMKO	MB	Birim Yönergesi (md.14)	Çalışma ilişkileri		destekleme		uygulama	genel
29.	631 sayılı KHK kapsamında giren üst kurul ve idarelerin ücretlerine ilişkin BKK taslağını hazırlamak. Sürekli görevle yurtdışına giden personelin yurtdışı aylığını hesaplanmasında kullanılan emsal katsayılara ilişkin BKK taslağını hazırlamak.	BÜMKO	MB	Birim Yönergesi (md.14)	Ücretlendirme		politika		düzenleme	genel

30.	2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu hariç; 657 sayılı Kanun ve diğer ilgili mevzuat çerçevesinde yapılan ek dersler ile öğretim yılına hazırlık ödemelerine ilişkin işleri yapmak.	BÜMKO	MB	Birim Yönergesi (md.14)	ücretlendirme	icra			uygulama	üniversite
31.	Bakanlıklararası ortak kültür komisyonu kapsamında yurtdışına gönderilecek personelin seçilmesi ve görevlendirilmesi ve bunlara yapılacak ödemelerle ilgili işleri yapmak.	BÜMKO	MB	Birim Yönergesi (md.14)	ücretlendirme	icra			uygulama	yurtdışı
32.	5310 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, mülga 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu, mülga 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, mülga 1479 sayılı Bağ-Kur Kanunu uygulamaları hakkında tereddüde düşülen hususlarda Bakanlığımız görüşünü oluşturmak.	BÜMKO	MB	Birim Yönergesi (md.15)	çalışma ilişkileri	görüş bildirme			gözetim	genel
33.	Şeref aylığı, vatani hizmet aylığı, sporcu şeref aylığı, yaşlı veya özürtilere verilen müktae aylıkları ile sosyal yardım niteliğindeki diğer aylık ödemelerine ilişkin olarak oluşturulacak mevzuat hazırlıkları ile bu aylıklarda yapılacak artırlara ilişkin çalışmalarını yürütmek ve uygulamada ortaya çıkan tereddütlerin giderilmesi amacıyla görüş oluşturmak.	BÜMKO	MB	Birim Yönergesi (md.15)	çalışma ilişkileri	görüş bildirme	politika		düzenleme	genel
34.	3292 sayılı Vatani Hizmet Terribi Ayıklarının Bağlanması Hakkında Kanun hükümlerine göre vatani hizmet terbinden aylık bağlanabilmesi için Bakanlar Kurulu Karar taslağı hazırlamak.	BÜMKO	MB	Birim Yönergesi (md.15)	çalışma ilişkileri	politika			düzenleme	genel
35.	Genişlik ve Spor Bakanlığı tarafından 5774 sayılı Başarılı Sporculara Aylık Bağlanması ile Devlet Sporcusu Unvanı Verilmesi Hakkında Kanun ile mülga 2913 sayılı Kanun hükümleri uyarınca aylık bağlanması için gerekli şartları tasdikları bildirilen amatör sporcular ile olimpiyat veya dünya şampiyonalarında takım sporlarında veya takım tasnifi yapılan branşlarda takım halinde şampiyon olmuş amatör sporcuların milli takım teknik direktörleri ve antrenörlerine ve ölen amatör sporcuların eş ve çocuklarına "Sporcu Şeref Aylığı" bağlanması için Bakanlar Kurulu Karar taslağı hazırlamak.	BÜMKO	MB	Birim Yönergesi (md.15)	ücretlendirme	politika			düzenleme	sporcular
36.	Türk asıllı yabancı uyruklu ya da sonradan Türk uyruğuna geçen emekli öğretmenler ile din görevlilerine yapılacak olan sosyal yardımların miktarlarının her yıl tespitine ilişkin işleri yapmak ve uygulamaya ilişkin görüşleri oluşturmak.	BÜMKO	MB	Birim Yönergesi (md.15)	çalışma ilişkileri	yönetim	görüş bildirme		düzenleme	yurtdışı
37.	5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanununun 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunıyla mülga ek 67 nci maddesi çerçevesinde kadrosu kaldırılan emeklilik hak ve yükümlülükleri açısından eşit olarak dikkate alınacak kadro unvanlarını belirlemesine ilişkin işleri yapmak.	BÜMKO	MB	Birim Yönergesi (md.15)	çalışma ilişkileri	icra			uygulama	genel
38.	3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu ve nakdi tazminat uygulamaları hakkında görüş vermek.	BÜMKO	MB	Birim Yönergesi (md.15)	ücretlendirme	görüş bildirme			gözetim	genel
39.	Harırah mevzuatı ve diğer ilgili düzenlemeler kapsamında Genel Müdürlük görev alanıyla ilgili iş ve işlemleri yapmak.	BÜMKO	MB	Birim Yönergesi (md.20)	ücretlendirme	icra			uygulama	genel
40.	Kamu personelinin hukuki ve mali statüsünün ve uygulanmasının esaslarını tespit etmek, bunların düzenlenmesi ve geliştirilmesiyle ilgili çalışmaları yapmak, gerekli kanun, tüzük ve yönetmelik tasarıları ile diğer idari metinleri hazırlamak.	DPB	ÇSGB	217 sayılı KHK (md.3)	işgücü planlama	yönetim	politika		düzenleme	genel

41.	Kamu kurum ve kuruluşlarının personel ihtiyaçlarını karşılamak için uygulanacak usul ve esasları düzenlemek ve bu konuda gerekli çalışmalar yapmak.	DPB	ÇSGB	217 sayılı KHK (md.3)	İşgücü planlama	yönetim	icra	düzenleme	genel
42.	Personel ve teşkilatlanma konuları ile ilgili olarak kamu kurum ve kuruluşlarına hazırlanan ve Başbakanlığa sunulan kanun, tüzük ve yönetmelik tasarı ve tekliflerin incelenmek, bunları görüş ve teklifleriyle birlikte Başbakanlığa sunmak.	DPB	ÇSGB	217 sayılı KHK (md.3)	İşgücü planlama	politika		düzenleme	genel
43.	Personel idari usul ve esasları ile ilgili konularda uygulamaları takip ve değerlendirmek, kamu kurum ve kuruluşlarından raporlar ve teklifler istemek, gerektiğinde toplantılar düzenlemek değerlendirme sonuçlarına göre alınacak tedbirleri teklif etmek, bu alanda gerekli inceleme ve araştırmaları yapmak.	DPB	ÇSGB	217 sayılı KHK (md.3)	İşgücü planlama	icra	izleme	uygulama	genel
44.	Kadro ve dinvan standartzasyonu, iş analizleri de dahil olmak üzere görev alanına giren konularda gerekli her türlü araştırma ve incelemeleri yapmak veya yaptırmak, Personel rejimleri arasında uyum ve denge sağlamak, bu konularda gerekli ike ve esasları tesbit etmek.	DPB	ÇSGB	217 sayılı KHK (md.3)	İş analizi	icra	esgüdüm	uygulama	genel
45.	Kamu personeli ile ilgili hususlarda her çeşit istatistikî bilgileri toplamak, unumi personel kayıtlarını merkezi olarak tutmak.	DPB	ÇSGB	217 sayılı KHK (md.3)	İstatistik	icra		uygulama	genel
46.	Personel mevzuatı ve teşkilatlanma ile ilgili konularda, kamu kurum ve kuruluşlarında değişik uygulamaları öngöcek ve uygulama birliğini sağlayacak tedbirleri tesbit etmek ve uygulamayı izlemek.	DPB	ÇSGB	217 sayılı KHK (md.3)	İşgücü planlama	yönetim	esgüdüm	düzenleme	genel
47.	Kamu kuruluşlarında, personel planlaması yapılması ve uygulamaya yardımcı olmak ve her kademedeki görevli personelin hizmet içinde eğitilmesi ve yetistirilmesi ile ilgili kadrolara hazırlanmaların sağlanmak üzere gerekli eğitim programlarının hazırlanması, uygulanması ve bunların takip ve değerlendirilmesine ait esasları düzenlemek ve bu alandaki uygulamaları denetlemek.	DPB	ÇSGB	217 sayılı KHK (md.3)	İşgücü planlama	denetim	yönetim	düzenleme	genel
48.	Hizmet öncesi Eğitim Kurumlarının Müfredat Programlarına, Kamu görevlerinin gerektirdiği niteliklerin ve bilgi ve alışkanlıklarının kazandırılmasına yaradıt konuların yanısıması için gerekli koordinasyon ve çalışmalarını yapmak.	DPB	ÇSGB	217 sayılı KHK (md.3)	Eğitim	icra	esgüdüm	uygulama	genel
49.	Bu Kanun Hükmünde Kararname kapsamına dahi kurumların görevlerinde, görevlerin bölünüşünde, teşkilatında, metodlarında ve mevzuatında ortaya çıkacak aksaklıkları, bozuklukları ve eksiklikleri giderecek çalışmalar yapmak ve bu amaçla hazırlanacak tasarı ve teklifler ile yeniden kurulacak kurumların teşkilat ve görevleri hakkında görüş vermek.	DPB	ÇSGB	217 sayılı KHK (md.3)	İşgücü planlama	görüş bildirme	politika	düzenleme	genel
50.	Personel rejiminin esaslarını tesbit etmek, Devlet Personel Politikasının tesbitinde ve uygulamasında Bakanlar Kuruluna yardımcı olmak ve koordinasyonu sağlamak.	DPB	ÇSGB	217 sayılı KHK (md.3)	İşgücü planlama	esgüdüm	yönetim	düzenleme	genel
51.	Kamu Personeline ait hukukî ve mali şartların esasları ile, insangücü istihdam planına ait ilke ve teklifleri tesbit ederek Bakanlar Kuruluna sunmak.	DPB	ÇSGB	217 sayılı KHK (md.3)	İşgücü planlama	yönetim		düzenleme	genel
52.	İlgili kamu kurum ve kuruluşları/la işbirliği içinde, kamu görevlileri sendikalarına ilişkin mevzuatın uygulanmasında personel konularında ortaya çıkabilecek tereddütleri giderecek uygulamaları belirlemek üzere tedbirleri almak, kamu işvereni temsil eden yetkili kurullar ile kamu	DPB	ÇSGB	217 sayılı KHK (md.3)	çalışma ilişkileri	esgüdüm		gözetim	genel

	özük işlerini düzenleyen kanun, tüzük ve yönetmelik tasarılarının, değişikliklerini hazırlamak; bu konular düzenleyen mevzuatın kamu yönetiminde birlik ve beraberlik içinde uygulanmasını sağlayacak idari tedbir ve kararlarla ilgili çalışmalarını yürütmek, uygulamaları takip ve değerlendirmek, sistemin geliştirilmesi için gereken çalışmalarını yapmak.		DPB	ÇSGB	217 sayılı KHK (md.10)	işgücü planlama		denetim	görüş bildirme		gözetim	genel
66.	Personel konularında kurullarla hazırlanan kanun, tüzük ve yönetmelik tasarılarını incelemek ve görüş bildirmek.		DPB	ÇSGB	217 sayılı KHK (md.10)	işgücü planlama		denetim	görüş bildirme		gözetim	genel
67.	Personelle ilgili konularda, uygulamaya esas olmak üzere görüş ve mütalaa bildirmek, personel rejimlerinin temel ilkeleri, personel sistemleri ve personel yönetimi ile ilgili konularda anırtmalar yapmak ve bunları değerlendirmek, Personelin mükataflandırılması ile ilgili hususları incelemek.		DPB	ÇSGB	217 sayılı KHK (md.10)	işgücü planlama		görüş bildirme	icra		gözetim	genel
68.	Kamu personelinin sosyal ihtiyaçlarının karşılanması ile ilgili çalışmalar yapmak ve iyileştirici tedbirlerin alınması için tekliflerde bulunmak.		DPB	ÇSGB	217 sayılı KHK (md.10)	çalışma ilişkileri		icra	politika		düzenleme	genel
69.	Sosyal hizmetlerin gelişmesine bu hizmetlerden yararlanma hususunda kurullar arası dengemini sağlanması için araştırmalarda ve tekliflerde bulunmak, personel alınmasına mütalalık numuni esasları tespit etmek.		DPB	ÇSGB	217 sayılı KHK (md.10)	çalışma ilişkileri		yönetim	yönetim		düzenleme	genel
70.	Kamu personelinin yurt içinde ve yurtdışında hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim ve yetiştirilmeleri ile ilgili her türlü çalışmalar yapmak, ilgili kurumlara tekliflerde bulunmak ve gereken hallerde işbirliği sağlamak, uygulamaları takip etmek, değerlendirmek ve denetlemek.		DPB	ÇSGB	217 sayılı KHK (md.9)	egitim		icra	esgüdüm	denetim	uygulama	genel
71.	Kamu kurum ve kuruluşlarının personel birimlerinde görev alacak elemanların yetiştirilmesi amacıyla eğitim merkezleri açmak, eğitim ihtiyaçlarını tespit etmek.		DPB	ÇSGB	217 sayılı KHK (md.9)	egitim		yönetim	yönetim		düzenleme	genel
72.	Kamu yönetimi ile ilgili öğreniminin gelişmesini, görevvillerin modern idare esasları ve tekniğine göre bilgilerini arttırmak ve tekmillünlü sağlayacak tedbirler almak, uygulamak ve bu gibi tedbirleri teşvik etmek ve desteklemek, bu alanda eğitim elemanları yetiştirilmesine yardımcı olmak		DPB	ÇSGB	217 sayılı KHK (md.9)	egitim		yönetim	destekleme		düzenleme	genel
73.	Kamu yönetimi ile ilgili araştırma ve incelemeler yaparak bu alanda öğretim ve eğitim yapacak kurum ve kuruluşlara gerekli öğretim kaynaklarını meydana getirmek.		DPB	ÇSGB	217 sayılı KHK (md.9)	egitim		icra	icra		uygulama	genel
74.	Üst kademe yöneticilerinin hizmet içi eğitimiyle ilgili işlemleri yapmak, personelin ileriki kadrolara hazırlanmaları için uygun usul ve vesiteleri tespit etmek.		DPB	ÇSGB	217 sayılı KHK (md.9)	egitim		icra	yönetim		düzenleme	yönetici
75.	Başkanlığın hizmet içi eğitim politikasının tespitine yardımcı olmak, eğitim plan ve programlarını hazırlamak, programa katılacakların sayılarını ve kurullarla ayrılaacak kontenjanları belirlemek.		DPB	ÇSGB	217 sayılı KHK (md.9)	egitim		yönetim	yönetim		düzenleme	genel
76.	Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararname hükümlerine göre, kurum ve kuruluşların personel kadroları ile ilgili işlemlerini yapmak, kadro birikim planlarını hazırlamak ve uygulamalarını takip ve denetlemek.		DPB	ÇSGB	217 sayılı KHK (md.9)	işgücü planlama		icra	denetim		uygulama	genel
77.	Kamu kurum ve kuruluşlarında kadro ünvanlarının standartlaştırılması ve kodlandırılması sağlamak ve görev tanımlarını yapmak, bunların yayımlanmasını sağlamak ve rehberlik etmek.		DPB	ÇSGB	217 sayılı KHK (md.9)	iş analizi		yönetim	yönetim		düzenleme	genel

78.	Kalkınma planlarının süresi, sosyal ve ekonomik hedefleriyle uyumlu olmak üzere kamu kesiminin verimi, çalışma sistemini sağlamak amacıyla insan gücü planlaması ve iş analizlerini yapmak veya yaptırmak, kurum ve kuruluşlara yardımcı olmak.	DPB	ÇSGB	217 sayılı KHK (md.9)	iş analizi	isgüçü planlaması	icra	destekleme	uygulama	genel
79.	İç ve dış sayhale yevmiyeleriyle süreklî görevle yabancî memleketlerde bulunan memurların maaşlarına tabrik edilecek ödeme misillerini tesbit etmek.	DPB	ÇSGB	217 sayılı KHK (md.9)	ücretlendirme		yönetim		düzenleme	yurtdışı
80.	Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunlarında öngörülen işleri yapmak. Yüksek Hakem Kurulu ile Bakanlık arasındaki ilişkileri yürütmek, Resmî Arubuluculuk Teşkilatı ile ilgili işlemleri yapmak, 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununda öngörülen işleri yapmak.	ÇGM	ÇSGB	3146 sayılı kanun (md.9)	çalışma ilişkileri		icra		uygulama	genel
81.	4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu İş Sözleşme Kanununa göre kurulan sendika, konfederasyon, sendika şubesi, il ve ilçe temsilcileri hakkında kuruluş kayıtlarının tutulması, sendika ve konfederasyonların genel kurulları ile bilanço, çalışma ve denetleme raporlarını takip etmek.	ÇGM	ÇSGB	3146 sayılı kanun (md.9)	çalışma ilişkileri		izleme		gözetim	genel
82.	Sendikalar kuruluşlarının iletişim bilgileri ve zorunlu organlarla seçilenlerin kayıtlarının tutulması, tüzükleri ile birlikte internet ortamında yayımlanmasının sağlanması ve takibini yapmak.	ÇGM	ÇSGB	3146 sayılı kanun (md.9)	çalışma ilişkileri		icra		uygulama	genel
83.	Genel kurul evraklarının mevzuata uygunluğunun araştırılması, dosyalanması ve faaliyetlerinin izlenmesi, tüzüklerinin idari yönden incelenmesi ve kanunlara aykırılığı tespit edilen hususlar ile bunların ne şekilde düzeltilmesi konularında yazışmalar yapmak.	ÇGM	ÇSGB	3146 sayılı kanun (md.9)	çalışma ilişkileri		icra		uygulama	genel
84.	4688 sayılı Kanunun 30 uncu maddesi gereğince her yıl Temmuz ayının ilk haftasında yayımlanması gereken kamu görevlileri sendikaları ile konfederasyonların üye sayılarına ilişkin istatistikleri belirleyerek Resmî Gazete'de yayımlamak.	ÇGM	ÇSGB	3146 sayılı kanun (md.9)	çalışma ilişkileri	istatistik	icra		uygulama	genel
85.	Görev alanına ilişkin ulusal ve uluslararası eğitim faaliyetlerine katılmak ve yürütmek.	ÇGM	ÇSGB	3146 sayılı kanun (md.9)	çalışma ilişkileri		icra		uygulama	genel
86.	Mahalli idareler personelinin hizmetçi eğitimini ve uygulanmasını takip etmek, Eğitim Daire Başkanlığıyla işbirliği yaparak planlamak,	MİGM	İB	3152 sayılı kanun (md.11)	çalışma ilişkileri		icra	icra	gözetim	mahalli idare
87.	Mahalli idarelerin teşkilat, araç ve kadro standartlarını tespit etmek	MİGM	İB	3152 sayılı kanun (md.11)	çalışma ilişkileri		yönetim		düzenleme	mahalli idare
88.	Mahalli idarelerin geliştirilmesi amacıyla araştırmalar yapmak, istatistikî bilgileri toplamak, değerlendirmek ve yayımlamak	MİGM	İB	3152 sayılı kanun (md.11)	çalışma ilişkileri	istatistik	icra		uygulama	mahalli idare

EK 3 – Görev Ana Kategorisine Ait Yardımcı Kategoriler ve Anahtar Sözcükler

No	Yardımcı Kategoriler	Anahtar Sözcükler
1.	Çalışma İlişkileri	aylık, genel kurul, hukuki statü, işveren, mali statü, muhtaç aylığı, ödeme, sendika, sendika, sigorta, sosyal güvenlik, sosyal haklar, sosyal hizmetler, sosyal ihtiyaç, sosyal yardım, toplu iş sözleşmesi.
2.	Eğitim	araştırma, eğitim, eğitim kurumları, eğitim performansı, hizmet içi eğitim, inceleme, müfredat, öğrenim, öğretim, yetiştirme, yol gösterme, yönderlik.
3.	Geliştirme	İK modellemeleri, İK planlaması, liyakat artırma, ödüllendirme, performans, yetkinlik.
4.	İstatistik	analiz, araştırma, bilgi sistemi, bilgi toplama, biyografi, çevrimiçi sistem, istatistik, kayıt tutma, sicil, veri.
5.	İş Analizi	analiz, iş analizi, iş standardizasyonu, kadro analizi, kadro niteliği belirleme, norm kadro, ölçüm, ölçüt analizi, pozisyon analizi.
6.	İşe Alma	açıktan alım, adaylar, alım sınavı, atama, atama, boş kadro, ilan, istihdam, işe alım, işe alma, seçme, sınav, sosyal hizmet, usul.
7.	İşgücü Plânlama	atama izni, atama sayısı, bütçe, dolubuş durumu, esas, geçici personel, görev tanımı, hukuki statü, ihdas, ihtisas, İK planlaması, ilke, istihdam fazlası, kadro, kadro değişikliği, kadro planlaması, kadro standardı, kadro verimliliği, kariyer planlama, mali statü, mevzuat, nakil, naklen geçiş, personel ihtiyacı, personel rejimi, personel yönetimi, politika, pozisyon, teşkilat, unvan, uygulamayı, yönlendirme, uzmanlaşma, yetiştirme.
8.	Ücretlendirme	aylık, harcırah, maaş, ödeme, ödenek, tazminat, ücret, yevmiye.

EK 4 – İşlev Ana Kategorisine Ait Yardımcı Kategoriler ve Anahtar Sözcükler

No	Yardımcı Kategoriler	Anahtar Sözcükler
1.	İcra	analiz yapmak, araştırma yapmak, bildirmek, bilgi toplamak, bilgileri toplamak, çalışmalar yapmak, desteklemek, geliştirmek, görevleri yapmak, hesaplamalar yapmak, inceleme yapmak, iş analizi yapmak, işlemleri yürütmek, işleri yapmak, kayıt tutmak, konsolide etmek, planlamak, proje geliştirmek, rapor hazırlamak, yayımlamak, yönderlik yapmak.
2.	Denetim	denetlemek, değerlendirmek, incelemek.
3.	Eşgüdüm	faaliyetleri izlemek, işbirliği yapmak, koordinasyonu sağlamak, koordine etmek, uygulama birliği sağlamak, uyum sağlamak, yönlendirmek.
4.	Yönetim	belirlemek, düzenleme yapmak, esasları belirlemek, esasları düzenlemek, ilkeleri belirlemek, izin vermek, rehberlik etmek, standart belirlemek, talepleri değerlendirmek, tedbir almak, teklif etmek, tespit etmek, uygulamayı yönlendirmek, vize etmek.
5.	İzleme	çalışmaları izlemek, takip etmek, temsilci bulundurmak, uygulamayı gözetmek, uygulamayı izlemek.
6.	Destekleme	desteklemek, destek olmak, teşvik etmek, yardımcı olmak.
7.	Politika	mevzuat çalışması yürütmek, politika oluşturulması amacıyla çalışma yapmak, politika tespitinde yardımcı olmak, tekliflerde bulunmak.
8.	Görüş Bildirme	görüş bildirmek.