



İngiltere Kamu Personel Sisteminin Genel Yapısı Ve Kamu İstihdamında Yeni Eğilimler

Arzu YILDIRIM

Doç. Dr., Şırnak Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi
a.ucar@sirnak.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0002-8543-278X>

Makale Başvuru Tarihi : 12.01.2024
Makale Kabul Tarihi : 10.04.2024
Makale Yayın Tarihi : 31.05.2024
Makale Türü : Araştırma Makalesi
DOI: 10.5281/zenodo.11399616

Özet

Anahtar Kelimeler:

İngiltere, Kamu
Personel Sistemi,
Kamu Hizmeti, Civil
Service Fast Stream
Programı,
Kamu Yönetimi

İngiltere idari yapısı bakımdan köklü siyasal ve idari bakımdan kurumsal yapılara sahip olması bakımdan birçok ülke tarafından örnek alınan model ülkeler arasında sayılmaktadır. Ülkede özellikle 1980'li yıllardan sonra hem siyasal anlamda hem de yönetsel anlamda yeniden yapılanma çalışmalarının ağırlık kazandığı söylenebilir. Bu noktada kamu yönetimi sisteminin bir alt sistemini oluşturan kamu personel sistemi de yaşanan bu değişimden etkilenmiştir. İngiltere'de kamu personel sisteminde, geleneksel kamu personel sisteminden yenilikçi kamu personel sistemine doğru geçişin olduğu söylenebilir. İngiliz kamu personel sisteminin geleneksel sistemin izleri devam etmekle birlikte daha esnek bir yapılanmaya doğru gidilmiştir. Bu çalışmanın temel amacı, İngiltere kamu personel sisteminin genel bir görünümünü ortaya koymaktır. Bu maksatla istatistiki bilgiler ile kamu personel sisteminin örgüt yapısı desteklenmeye çalışılmıştır. Personel sisteminin yeni eğilimlerinden olan Civil Service Fast Stream Programı çalışmada ayrıntılı olarak incelenmiştir. Çalışmada ulaşılan sonuç ise, yazılı bir anayasası olmayan bir ülke olan İngiltere'nin kendine özgü personel sistemi yapısının bulunduğudır. Geleneksel yönetim anlayışının izlerini taşımakla beraber değişen şartlara uyum sağlayacak daha esnek bir personel sistemi anlayışının uygulandığı sonucuna ulaşılmıştır.

General Structure of the England Public Staff System and New Trends in Public Employment

Abstract

Keywords:

England, Public
Personnel System,
Public Service, Civil
Service Fast Stream
Program, Public
Administration.

England is considered among the model countries that are taken as an example by many countries, as it has deep-rooted political and administrative institutional structures in terms of its administrative structure. It can be said that restructuring efforts in the country, both politically and administratively, gained weight especially after the 1980s. At this point, the public personnel system, which represents a sub-system of the public administration system, has also been affected by this change. It can be said that there is a transition from the traditional public personnel system to the innovative public personnel system in the England public personnel system. Although the traces of the traditional system of the British public personnel system continue, a more flexible structuring has been made. The main purpose of this study is to present a general view of the England public personnel system. For this purpose, it has been tried to support the organizational structure of the public personnel system with statistical information. The Civil Service Fast Stream Program, which is one of the new trends of the personnel system, has been examined in detail in the study. In the study, the document analysis method, one of the qualitative research methods, was used. The conclusion reached in the study is that England, which is a country without a written constitution, has a unique personnel system structure. It has been concluded that a flexible personnel system understanding has been applied that will adapt to the changing conditions, while bearing the traces of the traditional management approach.

GİRİŞ

İngiltere dünyadaki gelişmiş sanayi ülkelerinden olarak siyasal, yönetsel bakımdan kendine özgü niteliklere sahiptir. Örnek olarak, yazılı olarak bir anayasaya sahip değildir ve monarşi ile yönetilmektedir. Çoğu zaman “anayasal monarşi” ya da “parlamentar demokrasi” şeklinde bilinir. Kamu yönetiminin örgütlenmesi yürütme organının parlamentoya karşı sorumlu tutulduğu “Westminster Modeli” ile yürütülmektedir. Birçok ülkenin hissettiği gibi İngiltere’de kamu yönetimi anlayışında yeniden yapılanma ihtiyacı hissetmiştir. 1980’li yıllarda ortaya çıkan ve günümüzde de devam eden yeniden yapılanma anlayışının sonucu olarak “Westminster Modeli” şeklinde kabul edilen geleneksel yönetim anlayışından esnek kamu yönetimi anlayışına doğru geçiş olmuştur. Kamu yönetiminin genel olarak örgütlenmesinde ortaya çıkan bu değişim kamu yönetimi alanlarından kamu personel sistemini de etkilemiştir (Aydın ve Gök, 2015: 22).

18. yüzyılın sonlarına kadar memurlar Kral veya Kralın bakanları tarafından işe alınmaktaydı. Bu dönemde memurların kamu görevine getirilmesi Kralın bir hediyesi şeklinde kabul edilmekteydi. Tayinler çoğunlukla arkadaşlık ilişkilerine bağlı olarak yapılmaktaydı. Memurların aldıkları ücretler ise çok yüksekti ancak yaptıkları iş kapsam bakımından küçüktü. İçinde bulunduğumuz dönemde ise, liyakatin ve performansın temel alındığı bir yapılanma bulunmaktadır. İngiltere’de geleneksel yönetim sisteminde siyasal iktidar değiştiği zaman memurlar değişmemekte yerinde kalarak görevlerine devam etmektedir. Yeni iktidarı döneminde millete hizmet vermektedir. Memurlar bakanların emrinde olmadan tarafsız bir şekilde görevlerini yerine getirmektedir. İngiliz personel sisteminde personel sınıflandırmaya tabi tutulmaktadır. Bu sisteme göre kamu görevlileri mezun oldukları alanlara ve niteliklerine göre kendilerine en uygun pozisyona getirilmektedir. Ayrılan sınıflar çok geniş hizmet alanlarını kapsadığı için sınıf sayısı oldukça sınırlıdır. Sınıflandırmaya gidilmesindeki asıl amaç; kişilerin sahip oldukları yeteneklere göre en uygun pozisyonlara alımlarını sağlamaktır (Yıldırım, 2013: 365-366).

İngiltere personel sisteminde; performans geliştirmeye vurgu yapılması, eğitim ve geliştirme çalışmalarına öze gösterilmesi, görevde yükselme ve ücret sistemlerinin performansa göre düzenlenmesi, cezadan kaçınılarak ödüllendirmenin teşvik edilmesi, çalışanların kariyerlerinin geliştirilmesinde onlara yardımcı olunması gibi hususlar önem taşımaktadır (Uğuz, 2010: 147).

İngiltere’de Personel Sisteminin Genel Özellikleri

İngiltere’de yönetimin örgütlenmesi yürütme kısmını temsil etmektedir. Yürütme genellikle Kraliyet, Özel Konsey, Bakanlar Kurulu, Başbakan, Kabine şeklinde belirtilmektedir. Bunun yanında kral ve kraliçe idarenin başını temsil etmektedir. Bu durum sembolik olarak görülmektedir. Devlet örgütlenmesindeki kurumların çoğu kraliyete bağlı olarak hizmet sunmaktadır (Cengiz, 2022: 100).

İngiltere’de kamu yönetimi anlayışı, kamu personel sistemi anlayışından insan kaynakları anlayışına doğru reform çalışmalarını, kurumsal anlamda, hızlı ve siyaset üstü bir anlayış ile ortaya koymuş diğer ülkelere rol model olacak bir ülkedir. İngiltere 1979 yılından itibaren hızlı bir şekilde kamu yönetimi reformlarını gerçekleştirmiş, bu anlayış zamanla kamu personel sistemi anlayışına doğru yansıtılmıştır. Ülkede "açık yarışma", "liyakat", "eşitlik", "yansızlık gibi kamu personel yönetimi ilkeleri her aşamada ciddi bir şekilde kurumsallaşma ile uygulamaya geçirilmiştir (Yıldız-Özsalmanlı, 2021: 394).

İngiltere’de reform sonrasında kamu yönetimi bakımından yapılan köklü değişiklik olarak kabul edilen tekçi ve merkeziyetçi özellik taşıyan Whitehall ve Westminster modellerinin yerine esnek kamu yönetimi anlayışının getirilmesidir. Ülkede yaşanan reform hareketleri ile ülkedeki personel sistemi yakından etkilenmiş, var olan sistemin yerine yeni yapı ve sistemler kabul edilmiştir. Ancak 1850’li yıllarda kabul

edilen ve günümüzde de geçerliliğini koruyan temel ilkeler yeni yönetim anlayışının temel belirleyici unsuru olarak varlığını korumaktadır (Uğuz, 2010: 130).

İngiltere’de kamu hizmetinde işe alma, işverenlerin sunduğu iş imkânları ile ilgili fırsatların sunulduğu, devletin sunduğu bütün hizmetler ile ilgili “gov.uk” sitesi üzerinden bütün bilgilere ulaşılması mümkündür. Kamu hizmetine girme konusunda bütün sorunları iletilebilecek bilgilere yer verilmesi, iletişim adreslerinin yer alması gibi fırsatlar sunulmaktadır. Bu tür bilgilerin sosyal medyada paylaşılması ile kamu sektörünün yoğun olarak tercih edilecek bir işveren konumuna getirebilecek uygulama niteliğini taşımaktadır (Eroksal-Ülger, 2017: 1655).

İngiltere’de adaylar işe alım sürecinde başvurdukları pozisyona uygun özellikleri taşıdıklarını kanıtlamak amacıyla başvuru formu doldururlar. Bu form, adayların gerekli niteliklere sahip olup olmadıklarını tespit etmek için değerlendirilir. İlgili pozisyon için başvuru sayısının fazla olduğu durumlarda sınav ve mülakat tekniği birlikte kullanılmaktadır. Eğer başvuran sayısı az ise ilgili pozisyon için sadece mülakat tekniği kullanılır. İlgili pozisyona başvuran bütün adaylara uygun ölçütlerin uygulanması önem taşımaktadır. Adayları tercih etmek için uygun ölçütlerin seçimin başlangıcında belirtilmiş olması gerekir. Seçim aşamasında görevi yerine getirmek için gerekli olan özelliklerden fazlasının aranmaması gerekir, adayların doğum yerleri ya da yerleşim yeri bilgileri ölçüt olarak alınmamalıdır. Uygun olmayan ölçüte sahip olan adayların seçilmesi eşitlik ve açık yarışma ilkesinin gerçek anlamda uygulanmasını engelleyecektir. Başvuran adayları önyargılardan korumak amacıyla adayların seçilmesi ile görevli sayısının en az iki kişi olmasına özen gösterilmelidir. Bu kuralların tam zamanlı atamalarda olduğu gibi yarı zamanlı atamalarda da uygulanması önem taşımaktadır. Kurumlar kamu personelinin işe alım sürecinde vatandaşlık, eğitim, yaş, sağlık gibi bazı şartların yanında birtakım özel şartlar da isteyebilirler. Genel şartlar olarak her kurumun kamu görevlisi olmak isteyen herkeste aradığı temel ölçütleri ifade eder. İngiltere’de yaş konusunda ayrımcılık yapmak, eşitlik ilkesinin ihlali olarak kabul edilmekte ve yasalar ile yasaklanmıştır. Eğitim konusunda ise işin özelliğine göre adaylarda öğrenim düzeyleri farklılaşabilmektedir. Bu farklılık belli bir bölümü, fakülteyi bitirmek olduğu gibi meslek ile ilgili bir eğitimin alınması şartı da gerekebilir (Yıldız-Özsalmanlı ve Ugan, 2019: 1042-1043).

Tablo 1. 2012-2022 Yılları Arasında Tam Zamanlı- Yarı Zamanlı Bir Görevde Çalışan

Memurların Sayısı

Yıl	Tam zamanlı bir görevde çalışan memurların sayısı	Yarı zamanlı bir rolde çalışan memurların sayısı
2012	354.250	109.560
2013	340.050	108.790
2014	332.690	107.250
2015	322.990	110.820
2016	316.790	101.550
2017	321.160	98.240
2018	331.390	98.680

2019	343.960	101.520
2020	351.780	104.580
2021	382.950	101.940
2022	408.110	101.960

Kaynak: Office for National Statistics, 2022

2012-2022 Yılları Arasında Tam Zamanlı- Yarı Zamanlı Bir Görevde Çalışan Memurların Sayısının verildiği tabloda İngiltere’de 31 Mart 2022 itibariyle kamu hizmetinde çalışan sayısı yaklaşık olarak 510.070’dir. Tam zamanlı eşdeğer bazında, kamu hizmeti istihdamı 408.110’dur. İngiltere’de kamu hizmetinde çalışan görevliler, istihdam edildikleri bölümlere göre değerlendirildiğinde; en büyük beş bölüm Çalışma ve Emeklilik Dairesi, Adalet Bakanlığı, HM Gelir ve Gümrük, Savunma Bakanlığı ve İçişleri Bakanlığı olarak belirtilmiştir. Bu bölümlerde çalışan işgücü toplam işgücünün üçte ikisinden fazlasını (%68) oluşturmaktadır.

Tablo 2. 31 Mart 2012’den 31 Mart 2022’ye Kadar Yaş Gruplarının Dağılımı

Yıllar	16-19 Yaş	20-29 Yaş	30-39 Yaş	40-49 Yaş	50-59 Yaş	60-64 Yaş	65 ve Üzeri Yaş
2012	0,2%	10,3%	21,0%	32,9%	28,1%	6,1%	1,3%
2013	0,3%	9,7%	20,8%	32,1%	29,4%	6,1%	1,6%
2014	0,2%	8,9%	20,9%	31,0%	30,7%	6,4%	1,8%
2015	0,3%	9,1%	21,1%	29,5%	31,6%	6,5%	1,8%
2016	0,4%	10,1%	21,2%	28,0%	32,1%	6,5%	1,8%
2017	0,4%	11,5%	21,4%	26,4%	32,0%	6,5%	1,7%
2018	0,4%	12,7%	21,5%	25,0%	31,7%	6,9%	1,8%
2019	0,4%	14,0%	21,4%	24,1%	31,0%	7,3%	1,9%
2020	0,3%	14,7%	21,1%	23,7%	30,3%	7,6%	2,3%
2021	0,3%	16,0%	21,3%	23,2%	29,1%	7,8%	2,4%
2022	0,3%	16,6%	21,9%	22,8%	28,0%	8,0%	2,5%

Kaynak: Office for National Statistics, 2022

Kamu hizmeti istihdamında 31 Mart 2012’den 31 Mart 2022’ye Kadar Yaş Gruplarının Dağılımının verildiği tabloya göre en yüksek oranın 40-49 yaş aralığı ile 50-59 yaş aralığının olduğu görülmektedir. Yaş aralığı olarak yetişkin yaş gruplarının olduğu dönemler kamu hizmeti istihdamında en fazla istihdamın olduğu yaş dönemleri olduğu gözlenmektedir. Kamu hizmetinde istihdamın en düşük olduğu yaş grubu ise bütün yıllarda 16-19 yaş grubu ile 65 yaş ve üzeri yaş gruplarının olduğu gözlenmektedir. Bütün yıllarda 16-19 yaş gruplarında kamu hizmeti istihdamının düşük olmasının altında yatan nedenler olarak gelişim dönemleri bakımından gençlik dönemlerine tekabül etmesinden kaynaklandığı söylenebilir. Bu yaş dönemindeki

gençler çoğunlukla eğitim dönemlerinin devam etmesinden kaynaklandığı ileri sürülebilir. Kamu hizmeti istihdamının düşük olduğu diğer yaş grubunun 65 yaş ve üzeri olmasının bu dönemdeki bireylerin yaşlılık gelişim dönemlerinde bulunmasından kaynaklandığı söylenebilir.

Tablo 3. 31 Mart 2022 İtibarıyla Yaş Grubuna Göre Çalışanların Yüzdesi

Yaş Grubu	Yüzdesi
16-19	0,3%
20-29	16,6%
30-39	21,9%
40-49	22,8%
50-59	28,0%
60-64	8,0%
65 ve Üzeri	2,5%

Kaynak: Office for National Statistics, 2022

Yaş gruplarına göre çalışanların yüzdelerinin verildiği tablo incelendiğinde, kamu hizmeti istihdam oranının en yüksek %28, 0 ile 50-59 yaş grubu olduğu görülmektedir. Kamu hizmetinde istihdam oranının yüzdesel olarak en düşük olduğu yaş grubunun % 0, 3 ile 16-19 yaş grubunun olduğu görülmektedir.

Tablo 4. 31 Mart 2022 İtibarıyla Yaş Grubu Ve Cinsiyete Göre Yarı Zamanlı Çalışan Çalışanların Yüzdesi

Yaş Grubu	Yarı zamanlı çalışan tüm erkek memurların yüzdesi	Yarı zamanlı çalışan tüm kadın memurların yüzdesi	Yarı zamanlı çalışan tüm memurların yüzdesi
16-19	8,2%	7,8%	8,0%
20-29	2,1%	5,8%	4,1%
30-39	3,8%	25,9%	15,7%
40-49	5,5%	34,3%	21,6%
50-59	8,6%	32,2%	21,4%
60-64	33,3%	54,0%	44,3%
65 ve Üzeri	49,5%	64,8%	56,6%
Rapor Edilmeyen	0,0%	86,7%	68,4%
Bütün Yaş Grupları	9,0%	29,2%	20,0%

31 Mart 2022 İtibarıyla Yaş Grubu Ve Cinsiyete Göre Yarı Zamanlı Çalışan Çalışanların Yüzdesinin verildiği tablo incelendiğinde, kamu hizmetinde istihdam edilen yarı zamanlı çalışan erkek memurların yüzdesel olarak en yüksek olduğu yaş grubu %49,5 ile 65 yaş ve üzeri olduğu görülmektedir. Kamu hizmetinde istihdam edilen yarı zamanlı çalışan erkek memurların yüzdesel olarak en düşük olduğu yaş grubu rapor edilmeyen yaş grupları hariç bırakılırsa %2, 1 ile 20-29 yaş gruplarının olduğu görülmektedir. Kamu hizmetinde istihdam edilen yarı zamanlı çalışan kadın memurların yüzdesel olarak en yüksek olduğu yaş grubu %86, 7 ile rapor edilmeyen yaş grubunun olduğu görülmektedir. Bunu daha sonra %64, 8 ile 65 yaş ve üzeri yaş grubu takip etmektedir. Kamu hizmetinde istihdam edilen yarı zamanlı çalışan kadın memurların yüzdesel olarak en düşük olduğu yaş grubu %5, 8 ile 20-29 yaş grubunun olduğu görülmektedir. Bu tabloya göre kamu hizmetinde istihdam edilen yarı zamanlı çalışan erkek memurların yüzdesel olarak en düşük olduğu yaş grubu ile kamu hizmetinde istihdam edilen yarı zamanlı çalışan kadın memurların yüzdesel olarak en düşük olduğu yaş grubunun aynı yaş grupları olduğu dikkat çekmektedir. Kamu hizmetinde istihdam edilen yarı zamanlı çalışan bütün memurların yüzdesel olarak en yüksek olduğu yaş grubu %68,4 ile rapor edilmeyen yaş gruplarının olduğu görülmektedir. Bunu sırasıyla 65 yaş ve üzeri yaş grupları ile 60-64 yaş gruplarının takip ettiği görülmektedir. Kamu hizmetinde istihdam edilen yarı zamanlı çalışan bütün memurların yüzdesel olarak en düşük olduğu yaş grubu %4, 1 ile 20-29 yaş gruplarında olduğu dikkat çekmektedir.

Tablo 5. 31 Mart 2022 İtibarıyla Sorumluluk Düzeyine Ve Cinsiyete Göre Kamu Hizmeti İstihdamı

Sorumlu luk Düzeyi	Tam zamanlı bir görevde çalışan tüm erkek memurl arın sayısı	Tam zamanlı bir pozisyo nda çalışan tüm kadın memurl arın sayısı	Tam zamanlı bir rolde çalışan tüm memurl arın toplam çalışan sayısı	Yarı zamanlı bir rolde çalışan tüm erkek memurl arın sayısı	Yarı zamanlı bir rolde çalışan tüm kadın memurl arın sayısı	Yarı zamanlı bir rolde çalışan tüm memurl arın toplam çalışan sayısı	Tüm erkek memurl arın sayısı	Tüm kadın memurl arın sayısı	Tüm memurl arın toplam persone l sayısı
Kıdemli Sivil Hizmet Seviyesi	3.610	2.810	6.420	200	590	800	3.810	3.410	7.220
6. ve 7. sınıflar	33.290	27.180	60.480	2.220	6.750	8.970	35.510	33.930	69.450
Kıdemli ve Üst Düzye Yöneticil er	64.310	58.630	122.960	4.340	14.230	18.570	68.660	72.860	141.530
Yöneticil er	50.540	50.160	100.700	5.850	24.720	30.570	56.390	74.880	131.270

İdari Görevliler ve Yardımcıları	52.060	46.200	98.260	7.560	31.340	38.900	59.620	77.540	137.160
Rapor edilmeyen	7.380	11.910	19.290	640	3.520	4.160	8.010	15.440	23.450
Tüm sorumluluk seviyeleri	211.190	196.900	408.110	20.810	81.150	101.960	232.000	278.060	510.070

Kaynak: Office for National Statistics, 2022

31 Mart 2022 İtibarıyla Sorumluluk Düzeyine ve Cinsiyete Göre Kamu Hizmeti İstihdamının verildiği tablo incelendiğinde, bütün sorumluluk seviyesinde istihdam edilen erkek memurların sayısı 232.000 'dir. Bütün sorumluluk seviyesinde istihdam edilen kadın memurların sayısı 278.060'dir. Bütün sorumluluk seviyesinde istihdam edilen kadın memurların sayısı erkek memurların sayısından daha fazladır. Kıdemli hizmet seviyesinde istihdam edilen bütün memurların sayısı 7.220'dir. Kıdemli ve üst düzey yönetici kadrosunda istihdam edilen bütün memurların sayısı 141.530'dur. Tam zamanlı bir görevde istihdam edilen tüm erkek memurların bütün sorumluluk düzeylerinde toplam sayısı 211.190'dır. Tam zamanlı bir pozisyonda istihdam edilen tüm kadın memurların bütün sorumluluk düzeylerindeki sayısı 196.900'dir. Tam zamanlı bir görevde istihdam edilen tüm erkek memurların bütün sorumluluk düzeylerindeki toplam sayısı tam zamanlı bir pozisyonda istihdam edilen tüm kadın memurların bütün sorumluluk düzeylerindeki sayısından daha fazladır. Yarı zamanlı bir rolde çalışan tüm erkek memurların bütün sorumluluk düzeylerindeki toplam sayısı 20.810 iken; yarı zamanlı bir rolde çalışan tüm kadın memurların bütün sorumluluk düzeylerindeki toplam sayısı 81.150 olarak görülmektedir. Buna göre erkekler daha çok tam zamanlı bir pozisyonda görev yapmayı tercih ederken kadın memurların daha çok yarı zamanlı istihdam şeklini tercih edildikleri görülmektedir. Çünkü yarı zamanlı bir rolde çalışan tüm kadın memurların bütün sorumluluk düzeylerindeki toplam sayısı yarı zamanlı bir rolde çalışan tüm erkek memurların bütün sorumluluk düzeylerindeki toplam sayısından yaklaşık 3 kat daha fazla olarak görülmektedir. Tam zamanlı bir rolde bütün seviyelerde istihdam edilen tüm memurların toplam sayısı 408.110 iken; yarı zamanlı bir rolde bütün seviyelerde istihdam edilen tüm memurların toplam sayısı 101.960 olarak görülmektedir. Buna göre tam zamanlı olarak bütün seviyelerde istihdam edilen memurların sayısı yarı zamanlı bir rolde bütün seviyelerde istihdam edilen tüm memurların toplam sayısından yaklaşık 3 kat daha fazladır. Kamu hizmetinde istihdam edilen kişilerin tam zamanlı olarak istihdam şeklini daha fazla tercih ettikleri söylenebilir.

Genel olarak İngiltere'de 1980'li yıllardan sonra başlatılan reform hareketleri ve içinde bulunduğumuz zamana kadar devam eden süreçte İngiliz kamu personel sisteminin taşıdığı nitelikler şu şekilde sıralanabilir (Aydın ve Gök, 2015: 37):

- İngiltere'de kamu personel anlayışında son zamanlarda önemli sayılabilecek değişimler yaşanmıştır.
- Kamu personel sistemi bireyin performansını ve yüksek düzeyde sorumluluk anlayışını önceleyen bir nitelik göstermektedir.
- Memurlar halka hizmet etme anlayışı ile hareket ederler.

- Kamu personel sistemi hükümet değişikliklerinden etkilenmemektedir.
- Kamu personelinin göreve getirilmesinde liyakat yöntemi gözetilmektedir.
- İngiliz kamu personel sisteminin en belirleyici niteliği siyasal olarak tarafsızlık ve eşitlik ilkesinin hâkim olmasıdır.
- İngiliz personel sisteminde memurlar en düşük görevden işe başlayarak en yüksek dereceye kadar yükselebilmektedir.
- Dereceleri farklı olan memurlar için farklı ücret sisteminin uygulanması söz konusudur.

İngiltere’de Kamu Personel Sistemi: İşe Alım Süreci, Performans, Ücret ve Denetimi

İngiltere’de kamu personel sistemini anlamaya gayret göstermek, ortaya çıkan değişimin etkisiyle ve İngiltere’de kamu personel sistemini şekillendiren temel bir yasanın olmaması nedeniyle zor görünmektedir. Fakat bu zorluğa karşın, kamu kurumlarının personel sistemlerini şekillendiren, kamu kuruluşlarının asgari düzeyde de olsa bile dikkat etmeleri gereken temel düzenlemelerin bulunmadığı söylenemez (Uğuz, 2010: 131).

“Civil Service Commission” İngiltere’deki personel sistemiyle görevli ve yöneticileri bağımsız bireylerden uzun süreli atanmış örgüttür. Türkçe adıyla sivil hizmet komisyonu, ülke düzeyindeki tüm bakanlıkların personel seçilmesini, sınav ve mülakatların uygulanmasını denetlemekten ve personelin eğitiminden sorumlu kuruluştur. Personeli ilgilendiren konularından sorumlu bir komisyonun kurulmasına karşın personel konularını inceleyen temel bir yasa ya da yasal düzenleme bulunmamaktadır. Ancak tüm kamu kurumlarının personel ile ilgili konularını düzenlemek için temel seviyede oluşturulmuş “Sivil Hizmet Kodu”, “Sivil Hizmet Yönetimi Kodu” ve “İşe Alım Kodu” şeklinde düzenlemeler bulunmaktadır. Bütün kamu kurumlarının personele ilişkin konularda bu yönetmeliklere uygun davranmak zorundadırlar (Karatepe ve Kurnaz, 2019: 83).

Memur dışında görev yapan diğer kamu çalışanları çoğu zaman bakanlığın dışındaki kurumlarda çalışmaktadır. Bununla beraber memurların yasama organı tarafından korunmuş bir statüsü bulunmadığı için memur ya da kamu çalışanı ayrımının yapılması Kıta Avrupa’sı hukuk sistemlerindeki gibi net ya da kesin olmamaktadır (Cindemir, 2017: 559).

Kamu Hizmetine atanma seçiminin adil ve açık rekabet esasına göre liyakat esasına göre yapılması yasal zorunluluktur. Atanmanın yasal olması için aşağıdaki üç unsurun da karşılanması gerekir (Civil Service Commission Recruitment Principles, 2018):

- Liyakat, rol için yayınlanan ölçütlere göre değerlendirilen mevcut en iyi kişinin atanması anlamına gelir. Yetkin olmadıkça hiç kimse bir göreve atanmamalı ve atama, onu en iyi yapacak kişiye teklif edilmelidir.
- Adil, adayların değerlendirilmesinde önyargı olmaması gerektiği anlamına gelir. Seçim süreçleri nesnel, tarafsız olmalı ve tutarlı bir şekilde uygulanmalıdır.
- Açık rekabet, randevu fırsatlarının herkese açık olarak ilan edilmesi gerektiği anlamına gelir. Potansiyel adaylara, rol ve gereksinimleri ve seçim süreci hakkında bilgilere makul düzeyde erişim verilmelidir. Açık yarışmalarda dileyen herkesin başvurmasına izin verilmelidir.

İşe Atama süreci; 2010 Anayasa Reformu ve Yönetişim Yasası ve Kamu Hizmeti Komisyonu (www.civilservicecommission.org.uk) tarafından yayınlanan İşe Alım İlkeleri tarafından belirlenen kapsamda, bölümlerin ve ajansların; kamu hizmetine personel alımına ilişkin uygulamalarını ve prosedürlerini belirlemek, kuruluşlarındaki pozisyonlara atanmak için yaş, bilgi, yetenek, mesleki kazanım, yetenek, potansiyel, sağlık ve işin gerekleriyle başa çıkma ile ilgili nitelikleri belirleme yetkileri bulunmaktadır. Departmanlar, tüm potansiyel başvuru sahiplerine rolün niteliği ve düzeyi

değerlendirilecekleri ölçütler seçim sürecinin ayrıntıları ve toplam ücret hakkında bilgi sağlamalıdır. Bölümler, engelli bir aday için makul bir düzenleme yaptıkları veya gerçek bir zorluğun ortaya çıktığı durumlar dışında, tüm adaylar için yayınlanan seçim sürecini takip etmelidir. Rol hakkında bilgi sahibi olmaları için tüm adaylara benzer fırsatlar sunulmalıdır. Örneğin, bazı kısa listedeki adaylara Bölümdeki kilit kişilerle tanışma fırsatı verilirse, kısa listedeki tüm adaylara aynı fırsat sunulmalıdır. Randevu fırsatlarını duyurmak için seçilen medya ve reklam için izin verilen süre, rolün doğası ve ilgili iş piyasası dikkate alınarak, yeterince güçlü ve çeşitli başvuru alanlarını çekmeye uygun olmalıdır. Arama danışmanları, Bölümlere atama seçiminde yardımcı olmak üzere görevlendirildiklerinde, işe alım ilkelerinin gereklilikleri açıkça belirtilmelidir. Bölümler, tüm başvuru sahipleri için yapmak ve yayınlanan herhangi bir materyalde son başvuru tarihinde herhangi bir değişiklik yapmak koşuluyla, son başvuru tarihlerini uzatmayı veya geç başvuruları kabul etmeyi seçebilir. Ancak bölümlerin son başvuru tarihlerini uzatma veya geç başvuruları kabul etme zorunluluğu yoktur. Yarışmanın İşe Alım İlkeleri doğrultusunda yürütüldüğü ve Komisyon tarafından düzenlendiği açıkça belirtilmelidir. Komisyonun logosunun kullanılması şiddetle tavsiye edilir. Tüm potansiyel başvuru sahipleri şikayette bulunma düzenlemelerinden haberdar edilmelidir. Bu husus 2010 Yasası'nın bir gereği olarak görülmektedir (Recruitment Principles April, 2018: 3).

Seçim süreçleri nesnel, tarafsız olmalı ve tutarlı bir şekilde uygulanmalıdır. Bu genellikle bir röportajı içerse de, bunu yapmak zorunda değildir. Her aday, ilan edilen aynı ölçütlere göre değerlendirilmelidir. Adayları değerlendirmek için toplanan kanıtlar dâhili ve harici adaylar için mevcut kanıt türlerinde bazı farklılıklar olabileceği kabul edilerek, içerik ve derinlik bakımından geniş ölçüde eşdeğer olmalıdır. Adaylardan yarışma sırasında panel üyeleri dışındaki kişilerle tanışmaları istendiğinde, bunun brifing amaçlı mı yoksa değerlendirmenin bir parçası mı olduğu kendilerine açıkça belirtilmelidir. Adaylar liyakat üzerinden değerlendirilmeli ve önceki veya mevcut faaliyetleri, üyelikleri veya arkadaşlarının, partnerlerinin veya aile üyelerinin istihdamı nedeniyle az veya çok avantajlı muamele görmemelidir. Kamu Hizmetine atanan tüm kişiler, Kamu Hizmeti Yasası'nın Dürüstlük, Dürüstlük, Objektiflik ve Tarafsızlık gerekliliklerine uyabilmelidir. Bir adayın daha önce siyasi faaliyette bulunması durumunda, seçim paneli, adayın atanması halinde objektif ve tarafsız bir şekilde faaliyet gösterme gerekliliğini anladığından emin olmalı ve bunun nasıl yapıldığını kaydetmelidir. Görevin niteliğini ve kıdemini dikkate alarak bunu başarmak için en uygun ve orantılı yola karar vermek panelin görevidir. Panel üyeleri, değerlendirme süreci sırasında elde edilen kişisel bilgilerle ilgili olarak 1998 tarihli Veri Koruma Yasası (veya herhangi bir ardıl veya ek mevzuat) kapsamındaki yükümlülüklerinin farkında olduklarından emin olması önemlidir (Recruitment Principles April, 2018: 4).

Karar Verme: süreç tüm kanıtları göz önünde bulundurarak hangi adayların atanabileceğini belirlemeli ve bunları liyakat sırasına göre yerleştirmelidir. Bir adayın tüm seçim ölçütlerini olağanüstü derecede iyi karşılaması nadir olacaktır; en değerli aday, seçim ölçütlerini en iyi karşılayan aday olacaktır. Yarışmanın tek veya az sayıda rol için olduğu durumlarda, atanabilir olarak değerlendirilen her aday bir başarı sıralamasına göre sıralanmalıdır. Randevu için önerilen aday, seçim paneli tarafından liyakat sırasına göre ilk sırada yer alan aday olmalıdır. En başarılı adayın atamayı geri çevirmesi halinde, Bakanlık liyakat sırasına göre diğer atanan adaylara atamayı teklif etmeli veya atama yapılmadan yarışmayı kapatmalıdır. Çok sayıda rol için bir yarışmada (toplu işe alım) veya sürekli bir işe alımda, kullanılan yöntem, seçilmeyen başka bir adaydan daha az başarılı olan hiçbir adayın seçilmemesini sağlamalıdır; yarışmanın sonunda tüm roller en değerli adaylara verilmiş olmalıdır (Recruitment Principles April, 2018: 5).

Yaş; bu konuda kurumların serbest olmalarına rağmen genel kural olarak 16-60 yaş arasındaki bütün kadın ya da erkeğin kamu hizmetinde istihdam edilebileceği şeklindedir. Yaşa ilişkin ayrımcı davranmak eşitlik ilkesinin ihlali anlamına geldiği için yasalar ile yasaklanmıştır (Devlet Personel Başkanlığı Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Birimi, 2016: 28).

Eğitim; işin gerektirdiği niteliğe göre adaylarda istenilen öğrenim seviyesi de değişiklik göstermektedir. Bu değişiklik belirli bir fakülteyi, okulu ya da bölümleri bitirmek olduğu kadar meslek içi ya da herhangi bir meslek ile ilgili bir eğitim programını tamamlamış olmak gibi şartları da kapsamaktadır (Devlet Personel Başkanlığı Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Birimi, 2016: 28).

Sağlık; genel olarak yasalarda adaylara ilişkin herhangi bir sağlık limiti bulunmamaktadır. İşe alınacak personele ilişkin sağlık ölçütleri personel alacak kuruma bırakılmıştır. Engelli adayların istihdam için başvuru yapmasını önleyen herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır (Karatepe ve Kurnaz, 2019: 87).

Kurumlar arası Geçiş; bölümler ve ajanslar, bir bölüm veya kurumdaki boş kadroların diğerinden personelle doldurulması ve personelin bölümler arasında hareketi de dâhil olmak üzere, departmanlar ve ajanslar arasında personelin transfer edilebileceği koşulları (hükümet değişikliklerinin mekanizması dışında) belirleme yetkisine sahiptir. Bu koşullar aşağıdaki gibi düzenlemiştir. (Civil Service Management Code, 2016: 71-72). Buna göre kurum ve kuruluşların; Genel olarak Kamu Hizmetinin çıkarlarını ve özellikle küçük bölümlerin ve güvenlik izni geri alınan personelin ihtiyaçlarını dikkate almak; diğer bölüm ve kurumların fazlalık bildiriminde bulunduğu durumlarda, personelin, özellikle fazla personelin çıkarlarını ve ihtiyaçlarını dikkate almak; daha sonraki bir yayın tarihi kararlaştırılmadıkça, başarı bildiriminden sonraki sekiz hafta (Bilgi Grubu üyeleri için dört hafta) içinde bölümler arası reklamı yapılan görevler için başarılı adayları serbest bırakmak; personelin yeniden görevlendirilmesinin Kamu Hizmeti Komisyonunun İşe Alım İlkeleri ile çelişmemesini sağlamaktır.

Disiplin; merkezi çerçeve, memurların görevlerini yerine getirirken dürüst ve tarafsız olmaları ve öyle görünmeleri ihtiyacından kaynaklanmaktadır. Yargılarının veya dürüstlüklerinin fiilen veya makul ima yoluyla tehlikeye atılmasına izin vermemelidirler. Özellikle; Memurlar, resmi görevleri sırasında elde ettikleri bilgileri kötüye kullanamazlar ve Hükümet içinde gizli olarak iletilen veya başkalarından gizli olarak alınan resmi bilgileri yetkisiz olarak ifşa edemezler. Hükümetin politikalarını, kararlarını veya eylemlerini, bakanlık kararlarından kaynaklanan eylemleri yapmayı reddederek veya bunlardan kaçınarak veya erişimleri olan herhangi bir bilgiyi Hükümet dışında yetkisiz, uygunsuz veya erken ifşa ederek engellemeye çalışmamalıdır. Devlet memurları, o günün Hükümetine veya gelecekteki herhangi bir Hükümete tarafsız hizmetlerini tehlikeye atan veya tehlikeye attığı görülebilecek herhangi bir siyasi veya kamusal faaliyette yer almamalıdır. Memurlar, resmi konularını veya resmi görevleri sırasında edindikleri bilgileri, kendi özel çıkarlarını veya başkalarının çıkarlarını ilerletmek için kötüye kullanmamalıdır. Çıkar çatışmaları, mali çıkarlardan ve daha geniş anlamda, bir devlet memurunun özel çıkarlarını (örneğin masonluk, dernek, kulüp ve diğer kuruluşlara üyelik ve aile) paylaşan bireylerle yapılan resmi işlemlerden veya bunlarla ilgili kararlardan doğabilir. Bir çıkar çatışmasının ortaya çıktığı durumlarda, üst yönetimin en iyi şekilde nasıl hareket edileceğini belirleyebilmesi için devlet memurları çıkarlarını üst yönetime beyan etmelidir ve devlet memurları, üçüncü şahıslardan kişisel yargılarını veya dürüstlüklerini tehlikeye atabileceği düşünülebilecek hiçbir türden hediye almamalı, menfaat sağlamamalıdır (Civil Service Management Code, 2016: 19).

Geçici Görev; geçici görevlendirme, kişilerin istihdam durumlarını etkilemeyecek şekilde geçici olarak Kamu Hizmetine gönüllü olarak girip çıkmalarını tanımlamak için kullanılan terimdir. Departmanlar ve ajanslar, daha geniş çıkarlarına ve ilgili bireylere fayda sağlayacağından emin olduklarında, Kamu Hizmeti ile dış kuruluşlar arasında personel değişimi düzenlemeye teşvik edilir. Yaş veya sınıf sınırı yoktur (Civil Service Management Code, 2016: 72).

Ücret; bölümler ve ajanslar, çalışanlarının maaşları için iş ihtiyaçlarına uygun, Hükümetin Kamu Hizmeti ve kamu sektörü ödemelerine ilişkin politikalarıyla tutarlı olan düzenlemeler geliştirmeli ve kamu harcama kontrollerini gözlemlemelidir. Bu koşulun istisnaları, personelin ücretlendirilmesi için iş ihtiyaçlarına uygun ve Hükümetin Kamu Hizmeti politikaları ile tutarlı olan ve Hükümetin kamuya ilişkin politikalarını dikkate

alan düzenlemeler geliştirmesi gereken İskoç İdaresi ve Galler Meclisi Hükümetidir. Personelin ücretlendirilmesine ilişkin düzenlemeler, organizasyonel değişim düzenlemeleri ve ödöl sistemleri ile bağlantılı olarak geliştirilmeli ve şu temel ilkeleri yansıtmalıdır (Civil Service Management Code, 2016: 19).

Civil Service Fast Stream Programı

İngiltere’de kamu hizmetlerine girişte önemli bulunan Civil Service Fast Stream (FS) programının da ele alınmasında fayda bulunmaktadır. Çünkü Civil Service Fast Stream Programı İngiltere kamu personel sisteminde yeni eğilimlerin bir yansıması olarak kabul edilebilir. Bu programın temel nitelikleri Civil Service Management Code ile belirtilmiştir. Program, mezun olan parlak olan kişilerin işe alınmasını sağlayarak onları tecrübe, bilgi ve donanım konusunda daha fazla donanıma kavuşmaları sağlanmaktadır. Günümüzdeki ve gelecekteki hükümetlerin programlarına doğru davranışlara ve becerilere sahip olan, değişen şartlara rahat bir şekilde uyum sağlayan, verimli ve etkili kamu çalışanlarının istihdam edilmesini sağlayan yeteneklere yatırımın yapıldığı bir yapıya sahiptir (Eroksal-Ülger, 2017: 1655).

Gelecekteki liderlik potansiyelini serbest bırakılmasını sağlayan, Birleşik Krallık yaşamı için önemli olan sorunların üstesinden gelmek için istihdam edilenlerin cesaretlendirilecek, etkinleştirilecek ve güçlendirilecek bir program özelliğini taşımaktadır. Geleceğin kamu hizmeti liderleri olmaları için yetenekli, yüksek potansiyelli kişileri yetiştirir. Hemen hemen her devlet dairesindeki rollere erişim sunan Civil Service Fast Stream Programı, topluma çok çeşitli fırsatlar sunmaktadır. İnsanların geçmişine, yaşına veya derecesine değil, yeteneğine baktığı için, insanların önünde programa başvuru yapabilmesi için hiçbir engel bulunmamaktadır. Gelecekte kendinden emin olan, ilham verici ve güçlendirici bir lideri olmak için gereken deneyim, bilgi ve becerilerin geliştirilmesine fırsat sunacak yapısı bulunmaktadır. Bu programa öğrenci olan, mezun olan ya da herhangi bir yerde çırak olarak çalışan herkesin başvurması mümkündür (Civil Service Faststream, 2023).

Civil Service Fast Stream Programı, Birleşik Krallık’taki en büyük işverenlerden birisi olarak kabul edilmektedir. Program, politikalarının uygulanması için günün hükümetini desteklemektedir. Bu programa katıldıktan sonra memur olarak görev yapılmaktadır. Programa katılan devlet memurları, sorumluluklarını yerine getirirken kamu hizmetinin dürüstlük, nesnellik ve tarafsızlık değerleri ruhu içinde yerine getirirler (Civil Service Faststream, 2023).

Civil Service Fast Stream Programı’na katılanlar birçok fırsattan yararlanmaktadır. Programın kamu görevlilerine sağlamış olduğu katkıları; İlk günden itibaren gerçek sorumluluk duygusunun kazanılması, sürekli iş sözleşmesi, kamu hizmeti emekli maaşı üyeliği, kişisel gelişiminize yön verecek desteklerin sunulması, birçok programda profesyonel nitelikler, bazı programlar için yer değiştirme yardımı ve esnek çalışma düzenlemelerinden yararlanmaktadırlar (Civil Service Faststream, 2023).

Başvuru süreci; Civil Service Fast Stream Programı’na başvuru süreci çevrimiçi olarak başlamaktadır. Başvuran adayların önce uygun olup olmadıklarını çevrimiçi olarak kendilerini değerlendirmeleri beklenmektedir. Seçme sürecinin asıl olarak ilk aşamasını sözel ve sayısal mantık ve yeterli sorularını kapsayan çoklu çevrimiçi testler almaktadır. Bu aşama internete bağlantısı olabilen her türlü bilgisayardan yapılabilmektedir. Bu aşama sonucunda adaylar hedeflenen düzeye ulaşmış iseler, elektronik iş testine Birleşik Krallık’ta bulunan merkezlerde girme hakkına sahip olmaktadır. İyi bir sonuç alan adaylar FS değerlendirme merkezlerine davet edilerek, adayların bütün gün boyunca temel yetkinliklerinin düzeyini tespit etmek amacıyla değerlendirilirler. Bu değerlendirme merkezlerinde başarılı sayılmak adayların merkezi yönetimdeki yerlerini garanti altına almaktadır. Diğer alanlara başvuru yapan adayların final seçim kurullarına katılmaları zorunludur. Bakanlıklar ve kuruluşlar FS elemanlarının ücretlerine, çalışma koşullarına karar vermek ile yetkilidir. Yapılacak olan atamalar eğer süreli ya da şartlı ise FS üyeleri için uygun görünmemektedir. FS elemanları bakanlık ya da kuruluşların politikalarına uygun olarak diğer

mezunlarda olduğu gibi deneme sürelerine dâhil edilebilirler. Denemenin süresi bakanlık ya da kuruluş tarafından değerlendirilmektedir (Eroksal-Ülger, 2017: 1656).

Hangi programlara başvurduğunuza bağlı olarak en fazla beş aşama vardır. Bazı aşamalar multimedya; bilgiler video, ses, grafik veya görsel formatların yanı sıra metin olarak da sunulur. Bir sonrakine geçmek için her aşamanın geçilmesi gerekir (Civil Service Faststream, 2023):

Aşama 1 - Çevrimiçi Testler, Çalışma Tarzı Anketleri ve Multimedya Durumsal Yargı Anketlerinden (SJQ) oluşur. Bunlar çoktan seçmeli değerlendirmelerdir ve süresizdir. Bu aşama aynı zamanda süresiz sayısal bir testi de içerir.

2. Aşama - İş Temelli Senaryolar, bir Vaka Çalışması ve Öğrenme Değerlendirmesinden oluşur. Her ikisi de multimedya kullanır ve her ikisi de çoktan seçmeli ve süresizdir.

3. Aşama – Başvurucuların uygunluğunu kontrol etmek için bazı programlar için ek bilgiler gereklidir.

4. Aşama - Yarım günlük bir sanal Değerlendirme Merkezidir. Fast Stream Assessment Center (FSAC), Fast Stream rolünün bazı temel unsurlarını yansıtır ve bir liderlik senaryosu, bir ekip senaryosu ve yazılı bir senaryodan oluşur.

Aşama 5 - Planların çoğunda, programa özel bir değerlendirme olan bir Nihai Seçim Kurulu bulunur.

Süreli olmayan ilk Çevrimiçi Testleri tamamlamak için 5 günlük bir süre bulunmaktadır. Aşama 1'i geçtikten sonra, süresiz İş Temelli Senaryoları tamamlamak için 5 gün daha verilecektir. Ek bilgilerin çevrimiçi olarak tamamlanması gerekebilir. Bunlar İşe Dayalı Senaryoları geçtikten sonraki 7 gün içinde tamamlanmalıdır, aksi takdirde başvurunun süresi dolabilir ve daha fazla ilerleme mümkün olmaz. Bir sonraki aşama olan Fast Stream Assessment Centre yaklaşık 5 saat sürmektedir ve değerlendirme tarihi başvuran kişilere en az 5 gün önceden bildirilmektedir. Tüm aşamaların verilen süre içerisinde tamamlanması gerekmektedir (Civil Service Faststream, 2023).

Değerlendirme süreci; bir dizi davranışa ve ayrıca bir dizi güçlü ölçütlere göre değerlendirilecektir. Değerlendirilen temel davranışlar; büyük resmi görüp görmediğiniz, Etkili değişim yaratmak için fırsatları araştıran ve iyileştirme için yenilikçi fikirler önerip önermediğiniz, etkili karar verip veremediğiniz, iletişim kurabilme, etkileyebilme becerisi, birlikte çalışma yeteneği, kendini ve başkalarını geliştirme yeteneğine sahip olup olmadığınıza göre değerlendirme yapılmaktadır. Başarılı ya da başarısız olduğunda her değerlendirme aşamasının sonunda başvuru yapan kişilerin performanslarını özetleyen yazılı geri bildirim sunulmaktadır (Civil Service Faststream, 2023).

Tablo 6. 2017 Yılı Fast Stream İşe Alım

	Boş Kadrolar	Başvuran Sayısı	Atama İçin Önerilenler	Başarı Oranı	Başvurusu Reddedilenler
Toplam	1,330	40,570	1,233	3.0%	193

Kaynak: Civil Service Fast Stream Annual Report 2017- 2018

2017 yılında Fast Stream Programı'na toplam 40.570 kişi başvurmuştur. Başvuran adaylar arasından 1.233 kişinin atamasının yapılması için önerilmiştir. Programa başvuran adaylardan 198 kişinin başvurusu reddedilmiştir.

Tablo 7. 2017 Yılı Fast Stream İşe Alım Sürecinin Cinsiyete Göre Dağılımı

	Erkek	Kadın	Diğer/yanıt vermeyenler	Toplam
Başvuran Sayısı	1,016	1,637	31	2,684
Atama İçin Önerilenler	123	234	0	357

Kaynak: Civil Service Fast Stream Annual Report 2017- 2018

2017 yılı içerisinde Fast Stream Programı'na başvuran adaylardan 1.016 aday erkek, 1.637 aday ise kadın adaylardan oluşmaktadır. Buna göre Fast Stream Programı'na başvuran kadın aday sayısı erkek aday sayısından daha fazladır.

Sonuç ve Öneriler

İngiltere personel yönetimine göre, memurlar millete hizmet için çalışmakta, iktidardaki siyasi parti değiştiği zaman yeni gelen siyasi parti iktidarına hizmet vermektedir. Bu durum, memurların direkt bakanların emrinde çalışmayıp, yüksek dereceye sahip sürekli çalışan bir bürokratin emrinde çalışmalarından kaynaklanmaktadır. Bakanlar yüksek dereceye sahip bakanlık sekreterine genel eğilimini aktarmakta, bakanlıktaki üst düzeyde görevli yönetici ise bunları çalışanlara iletmektedir. Ülkede personel yönetiminden sorumlu, bağımsız kişilerden uzun süreli olarak atanan “Civil Service Commission”udur. Komisyon ise bütün bakanlıktaki personelin seçiminden, sınavların ve mülakatların düzenlenmesini denetlemekten, personelin eğitiminden sorumlu olmaktadır (Devlet Personel Başkanlığı Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Birimi, 2016: 16).

İngiltere’de Personel Yönetimini düzenleyen temel düzeyde hukuki bir metin bulunmadığı için bütün kamu kurumlarının uyguladıkları standart uygulama bulunmamakla beraber, kamu kurumları personel politikalarını oluştururken tamamen serbest davranamazlar. Kendilerine verilen bu serbestliğin bazı sınırları bulunmaktadır. Kamu kurumları kendilerine verilen merkezi sınırlar kapsamında hareket etmek durumundadırlar. Örneğin kamu kurumlarının, personel seçilmesinin bütün aşamalarında “açıklık”, “liyakat” ve “eşitlik” ilkelerine uygun davranmak zorundadırlar. Kamu kurumlarının bahsedilen bu ilkelere uygun davranıp davranmadıkları bağımsız kuruluşlar tarafından izlenmektedir. Ayrıca kamu kurumları yapacakları uygulamalarda Kabine Ofisi aracılığıyla düzenlenen en iyi uygulamaları göz önünde bulundurmaları zorundadırlar (Uğuz, 2010: 146-147).

İngiltere işe alımlarda ve daha sonrasında görevde yükselmelerde liyakatin ve tarafsızlığın sağlanması konusunda temel alınacak yasal düzenlemelere sahip olmamakla birlikte “Civil Service Commission” tarafından yürütülmektedir. İngiltere’nin personel sistemine yönelik yasal düzenlemesinin olmaması nedeniyle kurumların keyfi davrandıklarına dair eleştiriler bulunmaktadır. Ancak İngiltere’de işe alımlarda kamu kurumları sanılan kadar serbest değildir. Çünkü eşitlik, kariyer ve liyakat ilkesine uygun hareket edip etmedikleri işe alım sırasında ve görevde yükselmelerde olmak üzere sürekli olarak denetlenmektedir. Bununla beraber işe alımlarda vatandaşların güvenlerinin sarsılmaması için yapılan mülakat sınavlarının kamera kayıtları ile birlikte yapılması, sınav sorularının önceden belirlenerek adayların kura ile kendilerinin belirlemesi gibi yöntemlere başvurmaları uygulamaları ülkemiz açısından örnek alınabilecek uygulamalar olduğu söylenebilir.

KAYNAKÇA

- Aydın, A. ve Gök, S. (2016). İngiltere’de kamu personel sisteminde değişim: geleneksel Westminster model’inden esnek örgütlenme modeline doğru. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5 (2) , 21-38
- Cengiz, H. (2022). *Kamu yönetimi reformları (Türkiye-İngiltere örneği)*, Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi
- Cindemir, H. (2017). Kamu görevlileri sendikacılığında İngiltere, Fransa, Almanya ve İsveç örnekleri. *Gaziantep University Journal Of Social Sciences*, 16 (2), 553-566.
- Civil Service Faststream (2023). About Us, <https://www.faststream.gov.uk/about-us/index.html>, 04.05.2023
- Civil Services Management Code (2016), <https://www.gov.uk/government/publications/civil-servants-terms-and-conditions#:~:text=The%20civil%20service%20management%20code,for%20government%20department%20and%20agencies,13.04.2022>
- Civil Service Fast Stream Annual Report 2017- 2018, <https://www.gov.uk/government/publications/civil-service-fast-stream-annual-report-2017-2018>, 08.05.2023
- Civil Service Commission Recruitment Principles. (2018). https://civilservicecommission.independent.gov.uk/wp-content/uploads/2019/03/02a_recruitment-principles-april-2018-final.pdf, 13.04.2022
- Devlet Personel Başkanlığı Avrupa Birliği Ve Dış İlişkiler Birimi. (2016). İngiltere Kamu Yönetimi Ve Kamu Personel Sistemi.https://abis.bozok.edu.tr/indir.php?file_id=244, 19.04.2022
- Eroksal Ülger, G. (2017). İşe alma sürecinde yeni eğilimler: ingiliz kamu personel sistemi örneği, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.22, Kayfor15 Özel Sayısı, 1645-1660
- Hendry, C. (1994). Personnel and human resource management in britain. *zeitschrift für personalforschung / german journal of research in human resource management*, 8. *Jahrg.*, H. 3, Personalwirtschaft Im Ausland 208-238
- Karatepe, S. ve Kurnaz, S. (2019). Kamu yönetiminde liyakat ilkesi: İngiltere örneği üzerinden Türkiye için bir değerlendirme. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , 1, 77-104
- Office For National Statistics, (2022). Civil Service Statistics, <https://www.gov.uk/government/collections/civil-service-statistics>, 08.05.2023
- Recruitment Principles April, (2018). Civil Service Commission. https://civilservicecommission.independent.gov.uk/wp-content/uploads/2019/03/02a_recruitment-principles-april-2018-final.pdf, 19.04.2022
- Uğuz, H.. (2010). İngiliz kamu personel yönetimine genel bir bakış: kamu hizmetlerine giriş, performans değerlendirme ve disipline ilişkin düzenlemeler. *Sayıştay Dergisi*, Sayı:78.
- Yıldırım, M. (2013). Kamu yönetiminin kadim paradoksu: nepotizm ve meritokrasi. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11 (2) , 353-380 .
- Yıldız Özsalmanlı, A. ve Ugan, A.A. (2019). *Liyakat ilkesinin uygulanmasında bir istisna: istisnai memurluk*, Icoess 2019- 3. Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Kongresi, Bildiri Tam Metinleri Kongre E-Kitabı (18-21 Nisan 2019) Bodrum-Muğla, Editör: Ulusoy, K. S.1041-1043.
- Yıldız Özsalmanlı, A. (2021). İngiltere’de kamu personelinin “Whistleblowing” eylemi ve yönetim etiği açısından önemi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(2), 389-408