

# TÜRKİYE’DE İL VE BÜYÜKŞEHİR BELEDİYELERİNİN PERSONEL DEVİR ORANLARI ÜZERİNE DÖNEMSEL BİR ARAŞTIRMA

Vehbi Alpay GÜNAL\*

## ÖZET

*Merkezi devlet yönetiminin bürokratik yapısının, yerel yönetimlere göre daha tutucu, korumacı olduğu, genel bir doğru olarak ele alındığında; yerel yönetimler sadece halka daha yakın olmaları sebebiyle bile demokrasiye daha yatkın kurumlar olarak değerlendirilir. Kamu yönetimi yazınında yerel yönetimleri güçlü ve özerk ülkelerin demokratikleşmeyi başardığı kabul edilmiştir. Özerklik sadece seçimle iş başına gelen karar organlarına ve ayrı kamu tüzel kişiliğine sahip olmayı değil, aynı zamanda kendi yönetsel ve mali kararlarını kendi kaynakları ile karşılamayı da kapsar. Bu çalışma belediyeler özelinde yerel yönetimlerin personel politikalarında merkezi yönetime olan bağımlılıkları ve insan kaynakları istihdamları üzerinedir.*

**Anahtar Kelimeler:** Yerel yönetimler, Belediyeler, Personel devir oranı

## ABSTRACT

*When it is assumed that bureaucratic structure of central governments is more conservative and protective as a general truth, local governments are evaluated as more democratic units. In public administration literature, it is accepted that countries having strong and autonomous local governments succeed to be democratic. Autonomy subsumes not only having elected decision-making organs and public corporations but also responding to administrative and financial decisions with own resources. This study is focused on municipalities and based on local governments’ dependency to central government on personnel policies and employment.*

**Keywords:** Local governments, Municipalities, Personnel turnover ratio

## 1. GİRİŞ

Ülkemizde merkezi yönetim-yerel yönetimler ilişkisi “iktidar, görev ve yetki” bakımlarından hep merkezi yönetimin lehine ve kontrolünde gerçekleşmiştir. Son 20 yılda gerek dünyada gerekse ülkemizde devlet ve kamu yönetiminin fonksiyonları köklü değişikliklere uğrarken, ilgili literatürde de konu hakkında yoğun bir tartışma yaşanmıştır. Kamu yönetimi disiplini içindeki

\* Dr., Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Kamu Yönetimi Bölümü

ana-akım yaklaşım, merkezi yönetimin güçlerini yerel yönetimlere devretmesi görüşünü çok yönlü gerekçelerle savunmaktadır.

Bu savunuya Anglo-Amerikan ülke deneyimlerine referansla olgusal dayanaklar gösteren, devletin pek çok hizmet alanından çekilip yerini özel sektöre ve rekabet uygulamasına bırakması gerektiğini ileri süren yöneticiler ve akademisyenler de az değildir. Yeni kamu yönetimi anlayışı, yönetim sürecini hızlandırmak, devleti etkin ve verimli kılmak için devlet yapısı içindeki görev ve yetki paylaşımını da yeniden düzenlemektedir. Bu bağlamda yerel yönetimlerin, sivil toplum örgütlerinin ve özel sektör kuruluşlarının kamu hizmeti sunmaktaki rolleri yeniden belirlenmekte; merkezi devlet geleneksel kamu hizmetlerinin pek çoğundan çekilmektedir (DPT, 2001;10). Bu noktada yerelleşmeden, merkezi yönetimin yerel yönetimlere görev, yetki ve kaynak devretmesi, dolayısıyla yerel yönetimlerin merkeze karşı güçlenmesi anlaşılmalıdır.

Ülkemizde 2004 yılında başlayan reform süreci Anglo-Amerikan ülkelerinin 80'li yıllardan itibaren yürürlüğe koyduğu neo-liberal politikaların izinde gerçekleşmiş; bu bağlamda gerek merkezi yönetim-yerel yönetim ilişkilerinde, gerekse devletin genelinde yapısal bir dönüşüme yol açmıştır (Ataay, 2008;50). Bilindiği gibi 2004 ve 2005 yıllarında önce Büyükşehir Belediye Kanunu, daha sonra İl Özel İdare Kanunu ardından da aynı yıl içinde iki defa olmak üzere Belediye Kanunu'nun çıkarılması ile yerel yönetimler özelinde "kamu yönetimi reformu" yürürlüğe konmuştur. Bu çalışma ülke nüfusunun yaklaşık %80'ini kapsayan, kentsel yerel yönetim birimleri olan belediyeler üzerine odaklanmış, belediyelerin istihdam politikaları üzerinden merkezi yönetimle ilişkileri incelenmiştir.

## **2. MERKEZİ YÖNETİMLE YEREL YÖNETİMLER ARASINDA GÖREV VE YETKİ PAYLAŞIMI**

Anayasanın 123. maddesine göre ülke, idarenin bütünlüğü ilkesi kapsamında merkezden ve yerinden yönetim esaslarına uygun olarak yönetilir. 1995 yılında değiştirilen 127. maddeye göre ise "merkezi idare, mahalli idareler üzerinde, mahalli hizmetlerin idarenin bütünlüğü ilkesine uygun şekilde yürütülmesi, kamu görevlerinde birliğin sağlanması, toplum yararının korunması ve mahalli ihtiyaçların gereği gibi karşılanması amacıyla kanunda belirtilen esas ve usuller dairesinde idari vesayet yetkisine sahiptir".

Dünyada merkezle yerel yönetimler arasındaki görev paylaşımı genel olarak üç sisteme dayanır. Yerel yönetimlerin, yasaların yasaklamadığı ya da diğer yönetim birimlerine yüklenmemiş tüm hizmet ve görevleri üstlenebilmesine genel yetki; yasama organının açıkça yetkilendirdiği görevleri yerine getirmesi, yasaların yasaklamadığı alanlarda bile hizmet yüklenmemesine ise yetki ilkesi denir. Üçüncü sistem ise yerel yönetimlerin görev ve yetkilerinin yasalarda liste halinde tek tek sayılmasına dayandığı için liste sistemi olarak adlandırılmakta ve aslında yetki sistemi ile aynı mantığı

taşımaktadır. (Keleş, 2000;14) Tadadi usul de denen bu sistem ülkemizde 1930 tarihli 1580 sayılı yasa döneminde belediye görevlerinin 81 fıkra şeklinde sıralanması ile kendisini gösterir.(Eryılmaz, 2011; 170)

5393 sayılı Belediye Kanunu kendisinden önce çıkarılan 5216 sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu'nun içermediği konularda da başvurulacak temel hukuki metin olarak düzenlenmiş, bu anlamda öncülü 1580 sayılı kanundaki liste ilkesinden vazgeçilmiştir. Yasanın “belediye hizmetleri, vatandaşlara en yakın yerlerde ve en uygun yöntemlerle sunulur” hükmünden de anlaşılacağı gibi hizmette yerellik ilkesine uygun olarak, belediyeler kent yaşamını ilgilendiren hemen her alanda birinci derecede görevli ve yetkili kabul edilmektedir. Dahası “belediye, kanunlarla başka bir kamu kurum ve kuruluşuna verilmeyen mahallî müşterek nitelikteki diğer görev ve hizmetleri de yapar veya yaptırır” ifadesi ile belediye örgütlenmeleri Türk yönetim sistemi içinde genel yetkili kuruluş statüsüne yükseltirse de; yasanın yukarıda belirtilen kısmı Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir. (R.G. No.26741)

Belediye Kanunu ile eşzaman ve mekanlı olarak yürürlükte olduğundan 5216 sayılı yasada büyükşehir belediyelerinin görevleri ayrıntılı olarak sıralanmış; büyükşehir belediyesi sınırları içindeki mahalli müşterek nitelikteki tüm kentsel gereksinimler bütünlükçü bir bakış açısı içerisinde büyükşehir belediyesinin yetki ve sorumluluğu altına bırakılmıştır. Metropol alanları düzenleyen yasanın geçici 2. maddesi ile büyükşehirler hinterlandları ile bir bütün olarak düşünülmüş, bir anlamda idarenin bütünlüğü ilkesinin büyükşehir belediyelerince gözetilmesi planlanmıştır. Büyükşehir belediyelerine sınırlarındaki ilçe belediyelerinin imar uygulamalarını denetleme yetkisi verilerek, büyükşehir imar bütünlüğünün sağlanması amaçlanmıştır; büyükşehir dahilindeki belediyeler arasında anlaşmazlık çıkması durumunda büyükşehir belediye meclisinin yönlendirici ve düzenleyici karar alması öngörülmüştür. Bu düzenlemeler birlikte ele alındığında büyükşehir belediyelerinin bünyesindeki ilçe belediyelerinin büyükşehir belediyesi karşısında güç kaybettiği; büyükşehir belediyelerinin merkezle ilçe belediyeleri arasında yeni bir kademe olarak düzenlendiği ifade edilebilir.

Kamu hizmetlerinin sunumundaki paradigma değişimi merkezden yönetimin yetki ve görevlerini azaltıp, çoğu alanda yerel yönetimlere devredilmesini öngörmektedir. Bu bağlamda önceden merkezi yönetimin bütçesinden, merkezi yönetimin personeli ile gerçekleştirilen kimi kamu hizmetlerinin; mahalli idarelerin bütçe ve personeli ile sunulması gerekmektedir. Kendi bütçesini finanse edemeyen, gelir kaynakları yetersiz ve doğal olarak merkezi yönetime bağlı, yetişmiş uzman personel bulamayan hatta kendi istihdam edeceği personeli seçemeyen belediye yönetimlerinin başarıları da ancak merkezi yönetim ile kurdukları uyumlu ilişkiler ile sağlanabilecektir.

### 3. BELEDİYELERDE PERSONEL İSTİHDAMI

Kamu hizmetinden yararlanan halk ile kamu hizmetini sunan “idare” arasındaki ilişki kamu görevlileri tarafından sağlanır. Kamu hizmetinin yerine getirilmesinde kamu personeli vazgeçilmez ve temel bir unsur olarak yönetim ve yürütme sistemi ile de yakından ilgilidir. Kamu yönetimi içinde görev, yetki ve sorumlulukları artan, kamu hizmetlerinin sunumunda ağırlıklı bir yere sahip olan yerel yönetimlerin kamu personeli istihdamında tutarlı ve düzenli politikalar izlemeleri toplumsal bir gerekliliktir. Yerel yönetimin özünde, yerel irade ile alınan kararların yerel yönetimin kendi mali ve insan kaynakları ile uygulanması yatar. Bu bağlamda yerel yönetim birimlerinin seçimle işbaşına gelen karar organlarına ve mali özerkliğe sahip olması kadar önemli olmakla birlikte üzerinde yeteri kadar durulmayan unsur ise insan kaynakları faktörü ve yönetimidir.

5216 ve 5393 sayılı kanunlar ile bir personel değerlendirme aracı olarak performans ölçütleri ve stratejik planlar belli büyüklükteki yerel yönetimler için zorunlu kabul edilmekte, belediyelerin gerek planların hazırlanmasında, gerekse uygulanmasında uzman personeli bulması; kamu meslek örgütleri, üniversiteler, sivil toplum örgütleri ve özel sektörle gireceği ilişkilere bırakılmaktadır. 5393 sayılı yasa ile belediye teşkilatının norm kadro ilke ve standartlarına göre oluşturulması hüküm altına alınarak kadro ihdas, iptal ve değişiklikleri belediye meclislerinin yetkisine bırakılmıştır. Belediyelerin personel istihdamı için bütçelerinde personel giderlerine ayırmaları gereken parasal miktara sınırlama getirilerek, yatırımlar için kaynak ayrılması ve borçlanma disiplininin sağlanması amaçlanmıştır. Bütçesine göre personel ödeneği uygun olan belediyelerde merkezi yönetimin onayı gerekmeden tam gün ve kısmi süreli sözleşmeli eleman çalıştırılmasının yolu açılmıştır. Bu düzenlemeler belediyelere kendi personel politikalarını belirleme olanağı veriyor gibi gözükse de uygulamada durumun daha farklı olduğu gözlenebilmektedir.

Öncelikle mahalli idareler yasalarımız 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu tarafından düzenlenen kamu personel politikasının dışında bir personel statüsü içermemektedir. Bu bağlamda belediyelerimiz de diğer kamu örgütleri gibi ancak dört sınıf kamu personeli istihdam edebilirler: Memur, işçi, sözleşmeli personel ve geçici personel. 657 sayılı yasaya göre;

- Memur, “mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilen” personeldir.

- Sözleşmeli personel ise “kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, kurumun teklifi üzerine Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığı’nın görüşleri alınarak Bakanlar Kurulu’nca geçici olarak sözleşmeli çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileri” olarak tanımlanmıştır.
- Geçici personel, “bir yıldan daha az süreli veya mevsimlik hizmet olduğuna Devlet Personel Başkanlığı’nın ve Maliye Bakanlığı’nın görüşlerine dayanılarak Bakanlar Kurulu’nca karar verilen görevlerde ve belirtilen ücret ve adet sınırları içinde çalıştırılan ve işçi sayılmayan kişiler” olarak tanımlanır.

657 sayılı DMK’nda “memur, sözleşmeli personel ve geçici personel dışında kalan kişiler” olarak belirtilen işçi asıl olarak 1475 sayılı İş Kanunu’nda “bir hizmet akdine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığı çalışan kişi” olarak nitelendirilir.

Yukarıdaki tanımlardan da görüleceği üzere kamu sektöründe sert çekirdeğin memurluk olması öngörülmüş, asli ve sürekli kamu hizmetlerinde özel bir uzmanlık gerektiğinde esas olarak istisnai kabul edilebilecek sözleşmeli statü açılarak istihdama sınırlı bir esneklik getirilmiştir. Beden emeği gerektiren işler için istihdam edilecek personel ise, kamu sektörüne özel bir düzenlemenin dışında, genel iş hukukunun parçası olarak kamu sektörüne eklenmişlerdir. (Ayman-Güler, 1999; 17)

Dolayısıyla 5216 ve 5393 sayılı yasaların getirdiği düzenlemelerle belediyelerin personel politikalarında daha geniş bir hareket alanına kavuştuğu algısı doğru değildir. Gerek Türk kamu personel yönetiminin genel yapısında gerekse belediyelerde personel kadrolarının büyük çoğunluğu memur ve işçi statülerine ayrılmış olup, bu iki statünün istihdamı noktasında merkezin yerel yönetimler üzerindeki denetim ve vesayetinde kayda değer bir değişiklik söz konusu değildir. Yasanın yukarıda değinilen belediyelerin “kamu meslek örgütleri, üniversiteler, sivil toplum örgütleri ve özel sektörle” girilecek ilişkiler sonucu personel istihdamı ancak, sözleşmeli personel için geçerli olabilmektedir.

Belediyelerin memur istihdamında kullanabildikleri tek inisiyatif taleplerinin nitelik ve niceliğini merkeze bildirmektir. Norm kadro çizelgesindeki boş kadroya memur atanması için İçişleri Bakanlığı Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü’ne müracaat edilir. Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü uygun gördüğü müracaatları Devlet Personel Başkanlığı’na bildirir. Devlet Personel Başkanlığı’nın oluru sonrası ÖSYM aracılığı ile yapılan KPSS sonucuna göre atama gerçekleşir. Görüldüğü üzere bu süreçte belediyelerin kendi insan kaynağı üzerinde tasarrufu olamamaktadır. İşçi kadrosunda ise memur kadrosuna göre az da olsa belediyelerin inisiyatifi bulunmaktadır. İlgili

yönetmeliğe göre, belediye meclisi onayı ile açık işçi kadrolarına atama yapılabilmesi için, işçide aranan vasıflar belirtilerek İş ve İşçi Bulma Kurumu'na başvurulur. İŞKUR ilana müracaat edenler arasından atanacak işçi sayısının üç katını kur'a ile belirleyerek belediyeye bildirir. Belediye encümeni belirlenen adaylar içinden atanacakları kendi yapacağı bir sınavla seçer. Gerek memur gerekse işçi kadrolarına kendi istediği personeli alamayan belediyelerimiz genellikle ya hizmet alımını tercih ederek özel şirketler vasıtası ile personel çalıştırma ya da sadece belediye meclisi kararını gerektiren ve 5 ay 29 günü geçmeyen süreler için istihdam ettikleri "geçici işçi" alma yoluna gitmektedirler.

Personel yönetiminde; örgütün insan unsuru olan çalışanların nitelikleri kadar nicelikleri (sayısal değişimleri) de önemlidir. Bu anlamda özellikle özel sektörde çalışanların sayılarında bilinçli, bir politika olarak belirli ölçülerde değişim sağlanır (Sabuncuoğlu, 1997;60). Bir örgütte çalışan personel sayısının belli bir dönemdeki hareketliliğine veya personel değişiminin oransal boyutuna personel değişim hızı veya devir oranı denir. Örgütün personel politikasının kontrol araçlarından birisi olan personel devir oranının çok yüksek veya çok düşük olması genellikle kamu olsun özel olsun o örgütün izlediği personel politikasında bazı tutarsızlıklar olduğu şeklinde yorumlanır. Personel değişim hızının kabul edilebilir oranların üzerinde olması örgüte büyük ekonomik yükler getirecek, ayrıca üretilen mal ve hizmetin kalitesini de düşürecektir. Personel değişim hızının yüksekliğinin bu tür sakıncalarına karşın, düşüklüğü de bir yandan örgütü durağanlaştırırken (statikleştirirken), öte yandan örgütün ürettiği mal ve hizmetlerin kalitesinin ve sayısının değişimini ve gelişimini engellemektedir (Morell vd., 2001;12).

Tüm sektörler için genelgeçer bir oran ve standart olmamakla birlikte hemen her kurumun kendi yapısına uygun düşen optimal bir personel devir oranı olması beklenir. Örgütün sektörüne, yapısına, işkoluna, personel sayısına ve büyüklüğüne göre personel devir oranı farklı biçimde yorumlanabilir. Özel sektörde faaliyet gösteren bir tarım şirketinde ya da bir otel işletmesinde geçici olarak görevlendirilen mevsimlik personel sayısı ve personel devir oranı ile kamu örgütlerinin personel sayısı ve devir oranı hızı doğal olarak farklı olacaktır (Sabuncuoğlu, 1997;60).

Kamu kurumlarında da tıpkı özel sektör örgütlerinde olduğu gibi, personel politikası belli planlara göre belirlense de, belirli bir oranı tutturmak için işe alma veya işten çıkarma uygulamaları hukuki, siyasi ve etik etkenler nedeniyle çok da mümkün değildir. Öncelikle mevzuat kamu sektörü çalışanlarının haklarına karşı özel sektörden daha korumacıdır. İkinci olarak kamu çalışanlarının siyasi anlamda seçmen, geniş anlamıyla ele alındığında işverenlerinin de seçilen olduğu düşünülürse, kamu personelinin -en korunmasız hukuki statüdeki geçici işçi bile olsa- işten çıkarılmasının yerel ve genel siyasette etkileri görülebilir. Son olarak da işten çıkarılacak personelin bu uygulamadan sadece kendisinin değil -başta ailesi- çeşitli toplum kesimlerinin de

etkilenebileceği göz önüne alınarak toplum yararı için var olan kamu kurumlarının kararlarında daha geniş bir bakış açısına sahip olması beklenir.

### 3.1. İl ve Büyükşehir Belediyelerinde Personel Hareketleri

Bu çalışma ülkemizdeki kentsel yerel yönetimler olan ve ülke nüfusunun yaklaşık %80'ini barındıran belediye yönetimlerinin merkezle olan ilişkileri doğrultusunda personel politikalarına ışık tutmak amacıyla yapılmıştır. TÜİK 2011 yılı verilerine göre; ülke nüfusunun % 76,8'i (57.385.706 kişi) il ve ilçe merkezlerinde ikamet ederken, 16 büyükşehir ve 65 il belediyesi ülke nüfusunun %33,3'ünü barındırmaktadır. (<http://www.tuik.gov.tr>) Çalışmanın kapsamı ülke nüfusunun 1/3'lük nüfusunu kapsayan il ve büyükşehir belediyeleri ile sınırlanmış, yollanan bir soru formu ile bu belediyelerin personel sayıları ve yıllık nicel değişiklikler belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırma zaman açısından 2 mahalli idareler seçiminin (1999-2004) ve 2 genel seçimin (1999-2002) Türkiye'de merkezi yönetim ve yerinden yönetim sistemini şekillendirdiği 1999-2006 yılları arasındaki dönemi incelemiştir. Büyükşehir ve il belediyelerine gönderilen soru formu ile merkezi yönetimle belediyeler arasındaki siyasal ve yönetsel ilişkiler personel kadroları aktarımı noktasında belirlenmeye çalışılmıştır. Bu bağlamda il ve büyükşehir belediyelerinin personel sayıları ve devir oranları, 57. hükümet dönemi (1999-2002) ile 58. ve 59. hükümet dönemi (2002-2006) arasındaki farklılıkların ve benzerliklerin ortaya çıkarılması yoluyla anlamlandırılmaya çalışılmıştır. Belediyelerle merkezi hükümet ilişkilerinde olası iktidar-muhalefet ilişkisi ve seçim dönemlerindeki muhtemel kayırmacılık örneklerinin istatistiklere yansımaları yansımalarının belirlenmesi bu çalışmanın başlıca çabasıdır.

Çalışmada genel olarak yerel yönetim birimlerinin gönüllü katılımı değerlendirilmiştir. 16 büyükşehir belediyesinin 14'ünden; 65 il belediyesinin ise 39'undan cevap ve katılım sağlanmıştır. Akdeniz Bölgesi'ndeki 8 ilden 6'sı (Antalya, Burdur, Hatay, Isparta, Mersin ve Osmaniye), Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki 14 ilden 11'i (Ardahan, Bingöl, Elazığ, Erzincan, Erzurum, Hakkari, Iğdır, Kars, Muş, Tunceli, Van), Ege Bölgesi'ndeki 8 ilden 6'sı (Aydın, Denizli, İzmir, Manisa, Muğla, Uşak), Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki 9 ilden 4'ü (Adıyaman, Batman, Diyarbakır, Gaziantep), İç Anadolu Bölgesi'ndeki 13 ilden 5'i (Eskişehir, Kayseri, Kırıkkale, Konya, Sivas), Marmara Bölgesi'ndeki 11 ilden 8'i (Balıkesir, Bursa, Çanakkale, İstanbul, Kırklareli, Kocaeli, Sakarya, Tekirdağ), Karadeniz Bölgesi'ndeki 18 ilden 13'ü (Artvin, Bartın, Bolu, Çorum, Düzce, Giresun, Kastamonu, Ordu, Rize, Samsun, Sinop, Tokat, Trabzon) ne ulaşılarak ülke genelinde her coğrafi bölgenin temsili sağlanmıştır.

53 il ve büyükşehir belediyesine uygulanan soru formunda, bu belediyelerin yıllara göre memur ve işçi sayıları sorulmuş, bu sayede belediyelerin izlediği personel politikaları belirlenmeye çalışılmıştır. Çizelge 1 il

ve büyükşehir belediyelerinin yıllara göre memur ve işçi sayılarını göstermektedir. Çizelge 1'deki veriler kullanılarak belediyelerin yıllık personel devir oranları hesaplanmış, bu oranlar Çizelge 2 ve Çizelge 3'te gösterilmiştir. Bu noktada kamu kurumları -veya özel olarak belediyeler- için herhangi bir optimal devir oranı önermeden, belediyelerin personel devir oranlarının farklılaştığı durumlara dikkat çekilmiştir.

Büyükşehir belediyelerinin memur devir hızları ele alındığında çok genel bir bakış açısıyla bazı belediyelerdeki uygulamalara odaklanılabilir. Örneğin Marmara Depremi sonrasında dönemin Büyükşehir Belediye Kanunu'nun avantajlarından faydalandırmak için büyükşehir Belediyesi statüsüne geçirilen, Adapazarı Büyükşehir Belediyesi'nde 1999-2000 döneminden 2001-2002 dönemine kadar memur değişim oranlarında yüksek düşüşler ( 2001-2002 döneminde % -53,60) görülmüştür. Bu düşüşler il belediyesinin büyükşehir belediyesine dönüşmesi sürecinde personelin alt kademe belediyelere paylaştırılması ile açıklanabilir. 2002-2003 döneminde memur alımlarında artışlar gözlemlenmişse de yerel yönetim seçimleri ile eş zamanlı olarak 2003-2004 döneminde bu devir oranı %62,98'e yükselmiştir. Diğer belediyeler ve yıllardan oldukça farklı gerçekleşen devir oranları kentin yeniden imarı amaçlı olarak yorumlanabilir. Antalya Büyükşehir Belediyesi'nde memur devir oranlarında en çarpıcı gözlem seçimlerden hemen sonra, 2004-2005 dönemindeki memur alımlarında %15,31 oranında artışla gerçekleşmiştir. Kocaeli Büyükşehir Belediyesi'nde son iki yıl negatif memur devir oranı olmasına rağmen 2003-2004 döneminde memur artışındaki oran %21,38 olarak gerçekleşmiş, 2004 yılında 193 olan memur sayısı 2005 yılında 533'e yükselerek memur devir oranı %176 olarak gerçekleşmiştir. Benzer durum Gaziantep Büyükşehir Belediyesi için de geçerlidir. 1999-2000 döneminden 2003-2004 dönemine kadar memur devir oranlarında düzenli sayılabilecek düşüşler olsa da yerel seçim olan 2004 yılından itibaren bu süreç değişmiş, 2005-2006 döneminde ise artış oranı %10,41 olarak gerçekleşmiştir.

**Çizelge 1: Belediyelerin Memur-İşçi Sayıları**

Şehirler	1999		2000		2001		2002		2003		2004		2005		2006	
	M	İ	M	İ	M	İ	M	İ	M	İ	M	İ	M	İ	M	İ
Adapazarı*	331	1587	315	675	306	631	142	424	154	517	251	463	262	510	272	530
Adıyaman	215	225	206	217	202	214	198	210	189	205	184	199	181	184	174	177
Antakya	320	564	309	544	299	512	290	495	279	475	262	450	247	424	227	390
Antalya*	237	1356	259	1219	272	1084	297	1068	310	1042	320	964	369	946	384	884
Ardahan	.	.	.	.	.	.	.	.	21	24	19	21	18	17	17	17
Artvin	63	97	63	102	62	99	60	104	59	130	54	139	50	139	48	119
Aydın	292	348	284	326	272	291	279	441	268	879	256	823	243	846	234	829
Balıkesir	162	736	156	832	176	738	178	712	190	682	182	646	178	557	168	510
Bartın	95	276	101	288	96	263	102	316	93	361	87	392	81	365	81	291



Şehirler	1999		2000		2001		2002		2003		2004		2005		2006	
	M	İ	M	İ	M	İ	M	İ	M	İ	M	İ	M	İ	M	İ
Batman	239	452	240	427	237	404	230	359	227	348	225	324	225	324	223	297
Bingöl	87	210	87	203	81	197	76	187	70	189	70	197	71	194	71	189
Bolu	166	591	152	586	146	645	148	764	143	723	136	565	131	531	121	515
Burdur	190	160	186	155	172	137	164	155	159	135	150	125	140	117	133	111
Bursa*	988	1762	941	1687	893	1555	968	1557	840	1587	717	1503	671	1417	707	1372
Çanakkale	256	211	244	248	252	230	237	215	235	222	230	269	223	254	212	212
Çorum	288	923	272	867	256	819	253	712	225	677	220	660	206	647	206	620
Denizli	433	960	424	954	418	925	412	959	384	941	351	806	336	552	322	472
Diyarbakır*	160	719	149	678	154	678	149	689	150	666	154	660	154	674	175	612
Düzce	14	.	13	.	13	.	13	.	13	17	13	25	13	36	13	36
Elazığ	287	750	280	733	277	636	271	633	266	630	252	615	244	591	241	583
Eskişehir*	303	595	325	603	300	601	285	666	273	661	265	778	270	682	252	636
Erzincan	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	117	620	115	550	113	456
Erzurum*	222	781	218	690	214	563	210	550	204	535	201	527	198	509	195	493
Gaziantep*	410	716	397	668	394	599	382	572	377	519	364	475	365	410	403	367
Giresun	122	234	126	218	123	199	114	185	113	170	113	158	110	127	113	103
Hakkâri	165	636	165	273	159	268	158	250	156	248	147	264	125	251	122	249
İğdır	.	.	81	10	81	10	78	9	73	8	7?	7	65	5	65	2
Isparta	331	580	318	541	302	584	292	558	275	526	276	487	276	470	251	425
İstanbul*	5268	7258	5026	7917	4881	7539	4796	6629	4734	6215	4645	5813	4997	5747	5085	6115
İzmir*	1711	725	1604	816	1546	738	1478	683	1447	646	1365	592	1365	541	1403	524
Kars	170	152	174	152	166	131	133	129	122	118	114	105	106	93	92	79
Kastamonu	161	250	162	251	153	248	142	244	139	240	132	241	122	250	112	232
Kayseri*	305	886	293	973	277	672	273	627	262	588	261	540	283	555	274	511
Kırıkkale	470	545	455	514	485	455	423	428	405	406	416	384	392	360	371	443
Kırklareli	158	209	151	197	146	178	144	168	138	159	133	178	131	167	139	173
Kocaeli*	186	1367	189	1303	185	1117	166	1176	159	1124	193	1839	533	2386	544	2241
Konya*	364	750	354	770	367	760	360	775	363	650	354	595	357	715	339	715
Manisa	248	315	244	287	268	244	259	229	249	203	241	193	247	180	240	161
Mersin*	377	900	359	1053	363	979	381	1068	383	1131	389	1098	379	1054	386	1105
Muğla	120	80	105	72	90	67	86	60	86	45	82	42	80	37	78	25
Muş	55	219	55	214	55	243	54	243	55	327	53	324	51	304	44	304
Ordu	184	569	185	544	185	544	181	531	180	515	176	512	175	511	175	472
Osmaniye	59	780	55	759	65	707	63	679	66	664	80	607	79	508	78	459
Rize	126	255	123	230	119	215	115	196	113	185	90	170	85	140	79	136
Samsun*	380	664	385	622	371	583	354	538	331	500	293	447	268	411	264	418
Sinop	133	260	130	281	128	280	122	270	122	320	119	318	107	318	93	310
Sivas	349	917	353	878	344	834	338	775	327	714	320	683	304	572	288	491
Tekirdağ	237	362	221	368	202	364	201	374	202	376	229	540	229	523	210	506

Şehirler	1999		2000		2001		2002		2003		2004		2005		2006	
	M	İ	M	İ	M	İ	M	İ	M	İ	M	İ	M	İ	M	İ
Tokat	180	480	169	462	173	309	167	380	166	278	164	268	164	241	166	283
Trabzon	345	1158	340	1126	336	1041	344	1049	333	990	312	940	289	877	277	827
Tunceli	51	143	.	.	.	.	51	128	51	.	.	.	.	.	37	156
Uşak	66	576	74	581	83	551	84	517	89	497	94	484	92	460	91	445
Van	346	546	345	501	348	557	349	545	349	540	347	732	346	736	339	730
Kırkkale	470	545	455	514	485	455	423	428	405	406	416	384	392	360	371	443
Kırklareli	158	209	151	197	146	178	144	168	138	159	133	178	131	167	139	173
Kocaeli*	186	1367	189	1303	185	1117	166	1176	159	1124	193	1839	533	2386	544	2241
Konya*	364	750	354	770	367	760	360	775	363	650	354	595	357	715	339	715
Manisa	248	315	244	287	268	244	259	229	249	203	241	193	247	180	240	161
Mersin*	377	900	359	1053	363	979	381	1068	383	1131	389	1098	379	1054	386	1105
Muğla	120	80	105	72	90	67	86	60	86	45	82	42	80	37	78	25
Muş	55	219	55	214	55	243	54	243	55	327	53	324	51	304	44	304
Ordu	184	569	185	544	185	544	181	531	180	515	176	512	175	511	175	472
Osmaniye	59	780	55	759	65	707	63	679	66	664	80	607	79	508	78	459
Rize	126	255	123	230	119	215	115	196	113	185	90	170	85	140	79	136
Samsun*	380	664	385	622	371	583	354	538	331	500	293	447	268	411	264	418
Sinop	133	260	130	281	128	280	122	270	122	320	119	318	107	318	93	310
Sivas	349	917	353	878	344	834	338	775	327	714	320	683	304	572	288	491
Tekirdağ	237	362	221	368	202	364	201	374	202	376	229	540	229	523	210	506
Tokat	180	480	169	462	173	309	167	380	166	278	164	268	164	241	166	283
Trabzon	345	1158	340	1126	336	1041	344	1049	333	990	312	940	289	877	277	827
Tunceli	51	143	.	.	.	.	51	128	51	.	.	.	.	.	37	156
Uşak	66	576	74	581	83	551	84	517	89	497	94	484	92	460	91	445
Van	346	546	345	501	348	557	349	545	349	540	347	732	346	736	339	730

M: Memur

İ: İşçi

Adı geçen belediyelerin tamamı 2004 yerel seçimi sonrası iktidar partisine üye belediye başkanları tarafından yönetilirken, muhalefet partilerinden birisine mensup olan Hakkari Belediyesi'nde 1999 yılından 2000 yılına memur sayısında bir değişiklik olmayıp 2000-2001 döneminden sonra memur sayısı her dönemde azalış göstermiştir. Memur sayısındaki azalma oranı yukarıda ele alınan büyükşehirlerin tam tersine 2004-2005 döneminde %14,96 olarak gerçekleşmiştir. Bu karşıt tablonun sebebi Hakkari Belediyesi'nin hem nüfus küçüklüğü hem de muhalefet partisinden olması ile açıklanabilir.

Iğdır Belediyesi'nde 2000-2001 döneminden sonra 2003-2004 dönemine kadar memur sayısında düşüş olmuştur. Bu azalış 2003-2004 döneminde %90'ları bulmuşsa da, 2004-2005 döneminde ise yüksek miktarda memur alımı gerçekleşmiştir. 2004'de memur sayısı 7 iken 2005'de memur sayısı 65'e yükselmiş, 2003-2004'te -%90 olan devir oranı, 2004-2005 döneminde %828

olarak gerçekleşmiştir. Bu tip değişikliklerin objektif personel yönetimi kriterleriyle değil, siyasi gelişmeler ile gerçekleşebileceği ortadadır. Iğdır Belediyesi'ndeki durum incelendiğinde üst üste iki dönem aynı partiden seçim kazanan belediye başkanının görev süresi içerisinde iktidar partisine transfer olması ile memur sayısındaki artışın aynı yıl olduğu gözlenmiştir.

Belediyelerin memur istihdamındaki hareketler incelendiğinde ilk dikkat çeken memur sayısındaki azalma eğilimidir. 1999 yılında başlayan merkezi işe alma sistemi belediye memurlarının sayısını etkilemiş görünmektedir. Araştırmaya katılan 53 il belediyesinden görece küçük olan 15'inde (Adıyaman, Antakya, Ardahan, Artvin, Burdur, Çorum, Denizli, Elazığ, Erzincan, Hakkari, Iğdır, Muğla, Rize, Sinop, Tunceli) memur sayısında benzer azalmalar vardır. Diğer il belediyeleri ile birlikte değerlendirildiğinde, büyük değişimler olmasa da memur devir oranlarındaki dalgalanmaların seçim yılları ile örtüştüğü görülebilir.

**Çizelge 2: Belediyelerin Memur Devir Oranları**

Şehirler	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006
Adapazarı*	-4,83	-2,85	-53,59	8,45	62,98	4,38	3,81
Adıyaman	-4,18	-1,94	-1,98	-4,54	-2,64	-1,63	-3,86
Antakya	-3,43	-3,23	-3,01	-3,79	-6,09	-5,72	-8,09
Antalya*	9,28	5,01	9,19	4,37	3,22	15,31	4,06
Ardahan					-9,52	-5,26	-5,55
Artvin	0,00	-1,58	-3,22	-1,66	-8,47	-7,40	-4,00
Aydın	-2,73	-4,22	2,57	-3,94	-4,47	-5,07	-3,70
Balıkesir	-3,70	12,82	1,13	6,74	-4,21	-2,19	-5,61
Bartın	6,31	-4,95	6,25	-8,82	-6,45	-6,89	0,00
Batman	0,41	-1,25	-2,95	-1,30	-0,88	0,00	-0,88
Bingöl	0,00	-6,89	-6,17	-7,89	0,00	1,42	0,00
Bolu	-8,43	-3,94	1,36	-3,37	-4,89	-3,67	-7,63
Burdur	-2,10	-7,52	-4,65	-3,04	-5,66	-6,66	-5,00
Bursa*	-4,75	-5,10	8,39	-13,22	-14,64	-6,41	5,36
Çanakkale	-4,68	3,27	-5,95	-0,84	-2,12	-3,04	-4,93
Çorum	-5,55	-5,88	-1,17	-11,06	-2,22	-6,36	0,00
Denizli	-2,07	-1,41	-1,43	-6,79	-8,59	-4,27	-4,16
Diyarbakır*	-6,87	3,35	-3,24	0,67	2,66	0,00	13,63
Düzce	-7,14	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Elazığ	-2,43	-1,07	-2,16	-1,84	-5,26	-3,17	-1,22
Eskişehir*	7,26	-7,69	-5,00	-4,21	-2,93	1,88	-6,66
Erzincan						-1,70	-1,73
Erzurum*	-1,80	-1,83	-1,86	-2,85	-1,47	-1,49	-1,51
Gaziantep*	-3,17	-0,75	-3,04	-1,30	-3,44	0,27	10,41
Giresun	3,27	-2,38	-7,31	-0,87	0,00	-2,65	2,72

Şehirler	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006
Hakkâri	0,00	-3,63	-0,62	-1,26	-5,76	-14,96	-2,40
İğdir		0,00	-3,70	-6,41	-90,41	828,57	0,00
Isparta	-3,92	-5,03	-3,31	-5,82	0,36	0,00	-9,05
İstanbul*	-4,59	-2,88	-1,74	-1,29	-1,88	7,57	1,76
İzmir*	-6,25	-3,61	-4,39	-2,09	-5,66	0,00	2,78
Kars	2,35	-4,59	-19,87	-8,27	-6,55	-7,01	-13,20
Kastamonu	0,62	-5,55	-7,18	-2,11	-5,03	-7,57	-8,19
Kayseri*	-3,93	-5,46	-1,44	-4,02	-0,38	8,42	-3,18
Kırıkkale	-3,19	6,59	-12,78	-4,25	2,71	-5,76	-5,35
Kırklareli	-4,43	-3,31	-1,36	-4,16	-3,62	-1,50	6,10
Kocaeli*	1,61	-2,11	-10,27	-4,21	21,38	176,16	2,06
Konya*	-2,74	3,67	-1,90	0,83	-2,47	0,84	-5,04
Manisa	-1,61	9,83	-3,35	-3,86	-3,21	2,48	-2,83
Mersin*	-4,77	1,11	4,95	0,52	1,56	-2,57	1,84
Muğla	-12,50	-14,28	-4,44	0,00	-4,65	-2,43	-2,50
Muş	0,00	0,00	-1,81	1,85	-3,63	-3,77	-13,72
Ordu	0,54	0,00	-2,16	-0,55	-2,22	-0,56	0,00
Osmaniye	-6,77	18,18	-3,07	4,76	21,21	-1,25	-1,26
Rize	-2,38	-3,25	-3,36	-1,73	-20,35	-5,55	-7,05
Samsun*	1,31	-3,63	-4,58	-6,49	-11,48	-8,53	-1,49
Sinop	-2,25	-1,53	-4,68	0,00	-2,45	-10,08	-13,08
Sivas	1,14	-2,54	-1,74	-3,25	-2,14	-5,00	-5,26
Tekirdağ	-6,75	-8,59	-0,49	0,49	13,36	0,00	-8,29
Tokat	-6,11	2,36	-3,46	-0,59	-1,20	0,00	1,21
Trabzon	-1,44	-1,17	2,38	-3,19	-6,30	-7,37	-4,15
Tunceli				0,00			
Uşak	12,12	12,16	1,20	5,95	5,61	-2,12	-1,08
Van	-0,28	0,86	0,28	0,00	-0,57	-0,28	-2,0

Özellikle memur kadrolarının merkezi yönetimin sıkı denetimine bağlı olması belediyelerin memur işe almasını güçleştirmektedir. 1999-2001 döneminde siyasi parti ayrımı olmadan neredeyse tüm belediyelerde memur sayısı azalmış, memur devir oranlarında siyasi ayrımcılığı veya kayırmacılığı işaret edecek bulguya rastlanmamıştır. Genel seçim yılı olan 2002'den itibaren genel olarak memur sayısındaki azalma eğilimi devam etse de özellikle bazı büyükşehir belediyelerinde memur sayısının arttığı, 2004 yılından sonra da bu artışların devam ettiği, bu artışların yaşandığı belediyelerin genellikle iktidar partili belediyeler olduğu gözlenmiştir.

İl ve büyükşehir belediyelerimizin işçi devir oranlarındaki hareketlilik, memur devir oranlarına göre daha fazladır. Memur sayısındaki düşüşe paralel belediyelerin işçi sayısında da genel bir azalma eğilimi olsa da özellikle seçim dönemlerine denk gelen ciddi dalgalanmalar da gözlenmektedir. 16 il

belediyesinin (Adıyaman, Ardahan, Antakya, Batman, Çorum, Elazığ, Erzincan, Giresun, Iğdır, Manisa, Muğla, Ordu, Osmaniye, Rize, Sivas) işçi sayısındaki dönemsel azalma açıkça görülebilmektedir. Belediyelerin halka hizmet sunarken özel sektörden hizmet satın almasının mümkün hale gelmesinin bu duruma yol açan en önemli etken olduğu düşünülmektedir. Belediyeler artık işçi istihdam etmeyi değil “işçi kiralamayı” tercih eder bir görünümde dirler

İşçi sayılarında dönemsel dalgalanmaların yaşandığı diğer il belediyelerinde özellikle 2002 yılından 2004 yılına devam eden yüksek oranlı işçi artışları siyasi nitelikli görünmektedir. 1999-2001 yıllarında da bu belediyelerde işçi sayılarında dalgalanmalar yaşanmış olsa da büyük oranlı değişikliklerin 2002 yılı ile başlayıp, yerel seçim yılı olan 2004 yılında da devam etmesi, 3 partili bir koalisyon hükümeti olan 57. hükümetin uyguladığı personel politikaları ile selefi tek partili 58. ve 59. hükümetlerin uyguladığı personel politikaları arasında fark olduğunu düşündürmektedir. Büyükşehir belediyelerinde de işçi sayılarında azalma genel bir eğilim olarak belirse de; özellikle 2004 yılında iktidar partili Konya ve Kocaeli gibi büyükşehir

**Çizelge 3:** Belediyelerin İşçi Devir Oranları

Şehirler	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006
Adapazarı*	-57,46	-6,51	-32,80	21,93	-10,44	10,15	3,92
Adıyaman	-3,55	-1,38	-1,86	-2,38	-2,92	-7,53	-3,80
Antakya	-3,54	-5,88	-3,32	-4,04	-5,26	-5,77	-8,01
Antalya*	-10,10	-11,07	-1,47	-2,43	-7,48	-1,86	-6,55
Ardahan					-12,50	-19,04	0,00
Artvin	5,15	-2,94	5,05	25,00	6,92	0,00	-14,38
Aydın	-6,32	-10,73	51,54	99,31	-6,37	2,79	-2,00
Balıkesir	13,04	-11,29	-3,52	-4,21	-5,27	-13,77	-8,43
Bartın	4,34	-8,68	20,15	14,24	8,58	-6,88	-20,27
Batman	-5,53	-5,38	-11,13	-3,06	-6,89	0,00	-8,33
Bingöl	-3,33	-2,95	-5,07	1,06	4,23	-1,52	-2,57
Bolu	-0,84	10,06	18,44	-5,36	-21,85	-6,01	-3,01
Burdur	-3,12	-11,61	13,13	-12,90	-7,40	-6,40	-5,12
Bursa*	-4,25	-7,82	0,12	1,92	-5,29	-5,72	-3,17
Çanakkale	17,53	-7,25	-6,52	3,25	21,17	-5,57	-16,53
Çorum	-6,06	-5,53	-13,06	-4,91	-2,51	-1,96	-4,17
Denizli	-0,62	-3,03	3,67	-1,87	-14,34	-31,51	-14,49
Diyarbakır*	-5,70		1,62	-3,33	-0,90	2,12	-9,19
Düzce					47,05	44,00	0,00
Elazığ	-2,26	-13,23	-0,47	-0,47	-2,38	-3,90	-1,35
Eskişehir*	1,34	-0,33	10,81	-0,75	17,70	-12,33	-6,74
Erzincan						-11,29	-17,09
Erzurum*	-11,65	-18,40	-2,30	-2,72	-1,49	-3,41	-3,14

Şehirler	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006
Gaziantep*	-6,70	-10,32	-4,50	-9,26	-8,47	-13,68	-10,48
Giresun	-6,83	-8,71	-7,03	-8,10	-7,05	-19,62	-18,89
Hakkâri	-57,07	-1,83	-6,71	-0,80	6,45	-4,92	-0,79
Iğdır			-10,00	-11,11	-12,50	-28,57	-60,00
Isparta	-6,72	7,94	-4,45	-5,73	-7,41	-3,49	-9,57
İstanbul*	9,07	-4,77	-12,07	-6,24	-6,46	-1,13	6,40
İzmir*	12,55	-9,55	-7,45	-5,41	-8,35	-8,61	-3,14
Kars	0,00	-13,81	-1,52	-8,52	-11,01	-11,42	-15,05
Kastamonu	0,40	-1,19	-1,61	-1,63	0,41	3,73	-7,20
Kayseri*	9,81	-30,93	-6,69	-6,22	-8,16	2,77	-7,92
Kırıkkale	-5,68	-11,47	-5,93	-5,14	-5,41	-6,25	23,05
Kırklareli	-5,74	-9,64	-5,61	-5,35	11,94	-6,17	3,59
Kocaeli*	-4,68	-14,27	5,28	-4,42	63,61	29,74	-6,07
Konya*	2,66	-1,29	1,97	-16,12	-8,46	20,16	0,00
Manisa	-8,88	-14,98	-6,14	-11,35	-4,92	-6,73	-10,55
Mersin*	17,00	-7,02	9,09	5,89	-2,91	-4,00	4,83
Muğla	-10,00	-6,94	-10,44	-25,00	-6,66	-11,90	-32,43
Muş	-2,28	13,55	0,00	34,56	-0,91	-6,17	0,00
Ordu	-4,39	0,00	-2,38	-3,01	-0,58	-0,19	-7,63
Osmaniye	-2,69	-6,85	-3,96	-2,20	-8,58	-16,30	-9,64
Rize	-9,80	-6,52	-8,83	-5,61	-8,10	-17,64	-2,85
Samsun*	-6,32	-6,27	-7,71	-7,06	-10,60	-8,05	1,70
Sinop	8,07	-0,35	-3,57	18,51	-0,62	0,00	-2,51
Sivas	-4,25	-5,01	-7,07	-7,87	-4,34	-16,25	-14,16
Tekirdağ	1,65	-1,08	2,74	0,53	43,61	-3,14	-3,25
Tokat	-3,75	-33,11	22,97	-26,84	-3,59	-10,07	17,42
Trabzon	-2,76	-7,54	0,76	-5,62	-5,05	-6,70	-5,70
Tunceli							
Uşak	0,86	-5,16	-6,17	-3,86	-2,61	-4,95	-3,26
Van	-8,24	11,17	-2,15	-0,91	35,55	0,54	-0,81

\* Büyükşehir belediyesi

belediyelerinin işçi sayılarını %20'nin üzerinde artırıp, muhalefet partili Eskişehir Büyükşehir Belediyesi'nin işçi sayısının ise %10'un üzerinde bir oranla azalması merkezi yönetimin objektif bir politika izlemediğini düşündürmektedir.

#### 4. SONUÇ

Güçlü yerel yönetimler vaat ederek işbaşına gelen farklı hükümetlerin belediyelerin personel taleplerine yaklaşımında aslında çok da farklılık olmadığı gözlenmiştir. Bununla beraber siyasi iktidarların bazı illere özel önem atfettikleri

ve bu il belediyelerinin kadro taleplerini bir anlamda siyasi yatırım gibi görerek zorluk çıkarmadan karşıladığı düşünülebilir. Güçlü belediyeler genel siyaset sahnesindeki siyasi ağırlıkları ile merkezi yönetimden istedikleri insan kaynağı desteğini daha rahat alabilmekte, nispeten daha küçük olan belediyeler ise bu destekten daha az yararlanmaktadırlar.

Merkezi yönetimlerin belediyelere ayrımcı bir siyasi yaklaşımı bir yana asıl dikkat çekici nokta, belediye personeli ile ilgili objektif bir planlamanın merkezi yönetim tarafından yapılmamasıdır. Bu kanıya varılmasına belediyelerin nüfusları büyür ve görevleri artarken belediyelerin personel sayılarının genel düşüşü yol açmıştır. Devlet Memurları Sınavı ve sonrasında Kamu Personeli Seçme Sınavı ile birlikte memur alımını merkezileştirmesi, objektif ve liyakat ilkesine göre kamuda istihdam amacıyla uygulanmaya konmuşsa da genel olarak yerel yönetimlerin aleyhine bir gelişme olarak değerlendirilmelidir.

5216 ve 5393 sayılı yasaların hizmet alımı ile kamu hizmeti sunmayı teşvik etmesi sonucu belediyeler artık kamu hizmetini, özel sektör eli ile verme yolunda siyasi iktidarın planladığı doğrultuda gözükmektedirler. Memur kadrosundaki denetim kadar sert olmasa da işçi kadrosu istihdamı için de diğer kamu kurumları ile işbirliği yapmak durumunda olan belediyeler bu noktada; ya daha geniş hareket alanları olan ve belediyeye daha az yükümlülük getiren geçici işçi istihdamına yönelmekte ya da hizmet satın alımına gitmektedir. Bütçe üzerindeki personel gideri sınırlamasını aşmanın da bir yolu olarak belediyeler, sundukları kamu hizmetini özel sektörden satın alır, işçileri de kiralar durumdadırlar.

Halkın yerel sorunlarını, yerel kaynaklarla çözmesi gereken belediyelerin; insan kaynağını istihdam etme noktasında merkezi yönetime olan bağı çok güçlüdür. Belediyeler araştırmada da ortaya çıktığı gibi gerek işçi gerekse memur istihdamında -yüklendikleri görevler artsa da- belirgin azalmalar göstermektedir. Hem personel giderlerini küçültmek amacı, hem de hizmet satın almanın karlılığı, personel sayısındaki düşüşü açıklayabilir gibi görünse de; özellikle memur sayısındaki azalmanın temel nedeni belediyelerin kendi istediği memur adayını istihdam edememesinde yatmaktadır.

Belediyelerin merkezi yönetim birimleri gibi merkezi sınavla memur almasının düzenlenmesinden beri, merkezi yönetimin belediyeler üzerindeki denetimi ağırlaşmış; bu durumdan kaçınmak için belediyeler yeni memur kadrosu talebi yerine genellikle tecrübeli ve kendi seçtikleri memurları nakil yoluyla istihdam etmeye başlamışlardır. Merkezi yönetim sisteminin en önemli yararlarından birisi olarak kabul edilebilecek; uzman personelin ülke geneline dağılımında eşitsizliklerin önlenmesi düşüncesi, yerel yönetimlerin kendi yörelerinin insanını istihdam etmesini engelleme amacı gütmemektedir. Görev ve yetkileriyle birlikte sorumlulukları da artan belediyelerin personel istihdamı

merkezi kurumlar ve sınavlarla değil de yerelin iradesiyle yapılarak belediyelerin merkeze karşı güçlenmesi sağlanabilir.

##### 5. KAYNAKLAR

ATAAY, Faruk. (2008). *Neoliberalizm ve Muhafazakar Demokrasi*, De Ki Basım Yayın, Ankara.

AYMAN-GÜLER, Birgül. (1999). *Belediye Personel Sistemi*, TODAİE Yayınları, Ankara.

D.P.T. (2001), *Yerel Yönetimler, Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Özel İhtisas Komisyonu Raporu*, Ankara

ERYILMAZ, Bilal. (2002). *Bürokrasi ve Siyaset*, Alfa Basım Yayım, İstanbul.

ERYILMAZ, Bilal. (2011). *Kamu Yönetimi*, Okutman Yayıncılık, Ankara.

KELEŞ, Ruşen. (2000). *Yerinden Yönetim ve Siyaset*, Cem Kitabevi, İstanbul.

MORELL K. , LOAN-CLARKE J. , WILKINSON A. (2001). Unweaving Leaving: The Use of Models in the Management of Employee Turnover, *Business School Research Series, Paper 2001:1*

ÖZTEKİN, Ali. (2010). *Yönetim Bilimi*, Siyasal Kitabevi, Ankara.

SABUNCUOĞLU, Zeyyat. (1997). Furkan Ofset, Bursa.

Türkiye Cumhuriyeti 1982 Anayasası, 17863 Sayılı Resmi Gazete (Mükerrer)

Anayasa Mahkemesi Kararı 26741sayılı Resmi Gazete

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 12056 sayılı Resmi Gazete

1580 sayılı Belediye Kanunu, 1471 sayılı Resmi Gazete

5216 sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu, 25531 sayılı Resmi Gazete

5393 sayılı Belediye Kanunu, 25874 sayılı Resmi Gazete

Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik; 27314 sayılı Resmi Gazete

<http://www.tuik.gov.tr> Erişim Tarihi: 25 Şubat 2012