



ENDERUN DERGİSİ
JOURNAL OF ENDERUN



e-ISSN: 2618-592X

YIL/YEAR: 2022 CİLT/VOL: 6 SAYI/ISSUE: 1

Çevrimiçi olarak / Available online at www.dergipark.org.tr/tr/pub/enderun

**BELEDİYE VE BAĞLI KURULUŞLARINDA SÖZLEŞMELİ
PERSONEL İSTİHDAMINDA YAŞANAN SORUNLAR:
BİR MODEL ÖNERİSİ**

PROBLEMS IN THE EMPLOYMENT OF CONTRACTED PERSONNEL IN
THE MUNICIPALITY AND ITS AFFILIATES: A MODEL PROPOSAL

Makalenin
Gönderim Tarihi:
24/01/2022

Makalenin
Kabul Tarihi:
15/03/2022

Dr. Öğr. Üyesi Nazmiye Ülkü PEKKAN

Tarsus Üniversitesi, Meslek Yüksek Okulu,
Yönetim ve Organizasyon Bölümü
E-Mail: nazmiyepakkan@tarsus.edu.tr
ORCID ID: 0000-0001-7298-0552

Doç. Dr. Orhan Veli ALICI

Tarsus Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü
E-Mail: orhanvelialici@tarsus.edu.tr
ORCID ID: 0000-0002-8670-3879

ÖZET

2005 yılında yürürlüğe giren 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 49 uncu maddesi ile belediyelerde ve bağlı kuruluşlarında çeşitli unvanlarda sözleşmeli personel çalıştırılması uygulamasına geçilmiştir. Konu özelinde vesayet makamınca çeşitli genelgeler uygulamaya konulmuş, böylece sözleşmeli personel istihdamında karşılaşılan sorunların giderilmesi ve ülke genelinde uygulamada yeknesaklığın sağlanması amaçlanmıştır. Zaman içerisinde söz konusu personelin bir kanun marifetiyle memur kadrolarına ataması da yapılmıştır. Daha sonra belediyeler ve bağlı kuruluşlarınca sözleşmeli personel alımı uygulamasına devam edilmiştir. Ancak uygulamada sözleşmeli personelin işe alınması ve sözleşmelerinin yenilenmesinde mevzuattan kaynaklanan sorunlar yaşanmaya devam etmektedir. Bu çalışmada hâlihazırda sözleşmeli personel sayılarının toplam personel içindeki oranı üzerinden anılan uygulamanın etkinliğinin değerlendirilmesine gidilmiştir. Yine mevzuat özelinde yaşanan muğlaklıklar ve uygulama farklılıklarından kaynaklanan sorunlara yer verilerek anılan aykırılıkların giderilmesi için yargı kararları da dikkate alınarak çeşitli öneriler sunulmuştur. Kamu kaynaklarının daha etkili, ekonomik ve verimli kullanılabilmesi ile personel istihdamında rasyonelliğin sağlanabilmesinin yanı sıra liyakat ilkesinin de tesisi adına sözleşmeli personel alımında merkezi yönetimde olduğu gibi belediyeler ve bağlı kuruluşları özelinde de bir model önerisine yer verilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Belediyeler, Bağlı Kuruluşlar, Sözleşmeli Personel, Liyakat

ABSTRACT

With the 49th article of the Municipality Law No. 5393, which entered into force in 2005, the practice of employing contracted personnel with various titles in municipalities and their affiliates has been started. In this context, various circulars have been put into practice by the Guardianship Authority, thus it was aimed to eliminate the problems encountered in the employment of contracted personnel and to ensure uniformity in practice throughout the country. It was ensured that the personnel were appointed to civil service duties by a law over time. Subsequently, contracted personnel recruitment practice was continued by municipalities and their affiliates. However, in practice, it has been observed that the problems arising from the legislation, regarding the recruitment of contracted personnel and the renewal of their contracts continue to be experienced. The aim of this study is to evaluate the effectiveness of the said application over the ratio of the number of contracted personnel to the total personnel. In addition, the ambiguities experienced in the legislation and the problems arising from the differences in implementation are included. Various suggestions have been presented in order to eliminate the contradictions that have arisen, with taking into account the judicial decisions. Consequently, a model proposal has been presented for municipalities and their affiliates to use public resources effectively, economically and efficiently, to ensure rationality in personnel employment and to establish the principle of merit.

Keywords: Municipalities, Affiliated Entities, Contracted Personnel, Merit

1. Giriş

Türkiye’de kamu personel rejiminde genel olarak tekçi ve merkezîyetçi bir yönetim anlayışı güdülse de bilhassa kamu yönetimi paradigmalarındaki değişimle birçok kamu hizmetinin piyasaya gördürülmesi yoluna gidilmiştir. Bu süreçte farklı istihdam metotları da giderek daha uygulanır hale gelmiştir. Bu yöntemlerden biri ise sözleşmeli personel istihdamı olup, başlangıçta merkezi yönetim tarafından özellikle Kamu İktisadi Kuruluşları özelinde başlayan bu istihdam şekli merkezi yönetimin diğer teşkilatlarında da uygulanır hale gelmiştir.

657 sayılı Kanun’un 4/B maddesine göre sözleşmeli personel “Kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallerde münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, Cumhurbaşkanınca belirlenen esas ve usuller çerçevesinde, ihdas edilen pozisyonlarda, mali yılla sınırlı olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileri” şeklinde tanımlanmaktadır. Ancak geçici olduğu dile getirilen bu uygulamanın zamanla süreklilik arz edecek şekilde bir istihdam modeline dönüştüğü görülmektedir.

Yerel yönetimler özelinde ilk uygulamalar 3030 sayılı Kanun’un 1984 yılında yürürlüğe girmesi ile sadece büyükşehir belediyelerinde tatbik imkânı bulmuş; ardından uygulama diğer yerel idareleri de kapsayacak şekilde genişletilmiştir. Günümüzde belediyeler ve bağlı kuruluşları bünyesinde belirli unvanlarda tam ve

kısmi zamanlı sözleşmeli personel istihdam edilebilmekte olup, anılan uygulamanın yasal dayanağı 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 49 uncu maddesi olarak uygulamaya devam etmektedir. Maddede, Kanunda hüküm olmaması halinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4 üncü maddesinin (B) fıkrasına göre istihdam edilenler hakkındaki hükümler uygulanacağı belirtilmektedir. İlgili atfa konu uygulama özelinde de 1978 yılında çıkarılan Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına Dair Esaslar bulunmakta olup, sözleşmeli personel istihdamına ilişkin farklı düzenlemelerin bulunması, uygulamada önemli tereddütlere ve yanlış atamalara sebebiyet vermektedir.

Belediyeler ve bağlı kuruluşlar özelinde uygulamaya yönelik çeşitli genelgeler yürürlüğe konulmuş olsa da Sayıştay Başkanlığınca yapılan denetimlerde sözleşmeli personel atamalarında meydana gelen mevzuata aykırı işlemlerin bulgu konusu yapıldığı ve bu hususun süreklilik arz ettiği görülmüştür. İşe alım noktasında mevzuattaki muğlaklıkların ve belirsizliklerin yanı sıra imza altına alınan sözleşmenin mahiyetinde de önemli eksiklikler mevcuttur. Ayrıca sözleşmenin yenilenmemesi halinde de verilen yargı kararları sürecin işleyişine dair yönetsel anlamda da önemli eksikliklerin olduğuna işaret etmektedir.

Bu çalışmada; belediyeler ve bağlı idarelerde sözleşmeli personel uygulamasının hukuki boyutu incelenmiş, uygulamada karşılaşılan sorunlar tespit edilerek bu sorunlara ilişkin çözüm önerilerine yer verilmiştir. Başlangıçta geçici işler için istisnai bir uygulama olarak tatbik edilen bu istihdam türünün zamanla süreklilik arz edecek şekilde uygulanması ve hatta kazanılmış hak şeklinde telakki edilmesi karşısında sözleşmeli personel alımının daha objektif kriterlere bağlanması gerektiği saptanmıştır. Bu çerçevede kamu hizmetine girme açısından eşitlik ile liyakat ilkesinin tatbikini olanaksız kılan bu uygulamanın daha şeffaf bir şekilde gerçekleştirilmesi maksadıyla hâsıl olan gereksinimin yasal bir zorunluluk olmasa da bir ilana konu edilmesi ve mesleki yetkinlik, bilgi ve beceri özelinde yapılacak bir sınav ile sözleşmeli personelin istihdam edilmesi yönünde bir model önerisi sunulmuştur.

2. Sözleşmeli Personel Uygulaması

20. Yüzyılda kurum ve kuruluşlarda etkinlik, kalite, verimlilik ve performans gibi yönetsel konularda karşı karşıya kalınan sorunların çözümü için kamu yönetimi anlayışında köklü değişikliklere gidilmiştir. Özellikle özel sektördeki uygulamaların sektörün gelişiminde yarattığı olumlu etkiler kamu işletmeciliğindeki geleneksel yönetim anlayışının getirdiği hantallığı ortadan kaldırmanın gerekliliğini gün yüzüne çıkarmıştır (Wilson ve Doig, 1996: 53). Bu kapsamda özel sektörün rekabetçi, proaktif, girişimci, piyasa ve sonuç odaklı anlayışı gibi kamu yönetimindeki kurum ve kuruluşlara özel sektör anlayışının yansıtılmasını ön plana çıkaran yeni rol ve sorumluluklar yüklenmiştir (Lamba, 2015: 129). Kamu yönetimi anlayışındaki bu köklü değişimlerin temelinde hiç şüphesiz özel sektörün karşı karşıya kaldığı ekonomik ve sosyal sorunlara olan başarılı yaklaşımlarının etkisi olmuştur. Özel sektörün yürütmüş olduğu faaliyetlerin kamu yönetimi anlayışından bu bakımdan üstün bir özellik göstermesi, yönetsel sorunların ya da engellerin üstesinden gelinmesinde mutlak çıkar yol

olarak görülmüştür (Wilson ve Doig, 1996: 53).

Geleneksel kamu yönetimi anlayışının özellikle personel yönetimi kapsamında yaratmış olduğu eksiklikler ya da tıkanmalar sunulan hizmetin kalitesini doğrudan etkilemektedir. Şöyle ki; geleneksel anlayışın sunmuş olduğu ömür boyu iş garantisi; verimlilik, kalite ve kaynak kullanımını gibi önemli konuları yeniden sorgulatmıştır (Hughes, 2014: 123).

Sözleşmeli personel uygulamasının kamusal hizmetlerin sunulması sürecinde ortaya çıkışı genel olarak Post-Fordist Kamu Personel Rejimi şeklinde sınıflandırılan 1980 sonrası döneme tekabül etmektedir. Bu dönemin başlangıcı olan 1970'li yıllarda fordist devletin büyük ölçüde klasik işlevlerini yitirdiği, iktisadi alanda bir model değişikliğine giderek küçülme yönünde aksiyon almaya başladığı ve esnekliğe dayalı bir örgütlenmeye geçtiği anlaşılmaktadır (Acar, 2019: 229). Türkiye'de sözleşmeli personel uygulaması, ilgililerin mesleki yetkinliği ve tecrübesine gerek duyulan konularda istisnai bir yöntem olarak memur çalıştırılmayacak alanlarda ve konularda geçici olarak gündeme gelmişken; 1980'lerle birlikte uygulamaya konulan Kanun Hükmünde Kararnamelerle yaygınlaştırılmış, hatta özendirilerek kalıcı hale getirilmiştir. Başlangıçta sadece Devlet Planlama Teşkilatı'nda çalıştırılacak olan yabancı uzmanlar için tatbik edilen bu sistem, 1970'lerden itibaren yaygınlaşmaya başlamıştır (Kayar, 2020: 43).

Günümüzde sözleşmeli personel uygulaması temel istihdam yöntemi haline gelmesine rağmen anılan uygulama 1990'lı yıllara dek Anayasa Mahkemesi ve Danıştay kararları nedeniyle yaygın bir istihdam biçimine dönüştürülemediği. Bununla birlikte yargı kararları ile sözleşmeli personel uygulamasının güvenceli hale gelmesi ve zamanla bu içtihatların bir statü hukukuna dönüşmesi akabinde mezkûr uygulama giderek yaygınlaşmıştır. Akabinde 399 KHK ile sözleşmeli personelin memurlara benzer yasal güvencelerle donatılması önemli bir hak kazanımı olarak kabul edilmiştir (Kayar, 2014: 20-21).

Öte yandan kamu hizmetlerinin ifasında memur ve sözleşmeli personel statüsünde çalışan görevlilerin aynı iş özelinde aralarında özlük hakları ve sorumlulukları bakımından ciddi farkların olması sebebiyle kamu hizmetlerinin yürütülmesi noktasında kayda değer sorunlar ortaya çıkardığı da tespit edilmiştir (Acar, 2019: 231).

3. Belediyeler ve Bağlı İdarelerde Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına Dair Mevzuat

1930 yılında yürürlüğe giren 1580 sayılı Belediye Kanunu'nda sözleşmeli personel istihdamına dair bir hüküm yer almamaktadır. 9/7/1984 tarih ve 18453 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 3030 sayılı Büyükşehir Belediyelerinin Yönetimi Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulü Hakkında Kanun ile büyükşehir belediyelerinde sözleşmeli personel çalıştırılabileceği hususuna yer verilmiştir. Böylece mahalli idareler özelinde büyükşehir belediyelerinden başlayarak sözleşmeli personel istihdamına imkân tanınmıştır (Karahanoğulları,

1998: 304).

Öte yandan her ne kadar 1580 sayılı Belediye Kanunu'nda sözleşmeli personel uygulaması olmasa da 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na 1970 yılında eklenen Ek Geçici Madde 13 ile Belediye Opera ve Tiyatroları, Şehir ve Belediye Konservatuvar ve Orkestrası için sözleşmeli personel istihdam edebileceği hususu da düzenlenmiştir (Arap, 2018: 126). Görüleceği üzere belediyeler özelinde sadece anılan konuda ve teknik nitelikteki personel için bu yönetime başvurulacağı, opera, şehir tiyatrosu, orkestra ve konservatuvar dışında diğer belediye hizmetlerinde sözleşmeli personel istihdamının mümkün olmadığı anlaşılmaktadır.

Belediyelerde ve bağlı kuruluşlarında sözleşmeli personel istihdamına ilişkin temel düzenleme 13/7/2005 tarih ve 25874 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Belediye Kanunu'dur. Söz konusu Kanunun 49 uncu maddesinde; *“Belediye ve bağlı kuruluşlarında, norm kadroya uygun olarak çevre, sağlık, veterinerlik, teknik, hukuk, ekonomi, bilişim ve iletişim, plânlama, araştırma ve geliştirme, eğitim ve danışmanlık alanlarında avukat, mimar, mühendis, şehir ve bölge plâncısı, çözümleyici ve programcı, tabip, uzman tabip, ebe, hemşire, veteriner, kimyager, teknisyen ve tekniker gibi uzman ve teknik personel yıllık sözleşme ile çalıştırılabilir.”* hükmüne yer verilmiştir. Yine aynı madde kapsamında sözleşmeli personelin boş memur kadrosu karşılığında çalıştırılabileceği, bu durumda boş kadrolara atama yapılamayacağı, anılan kadrolara yapılan atamalarda ihdas edilen kadro unvanının gerektirdiği niteliklerin aranacağı da düzenlenmiştir. Sözleşmeli personelin ücretinin ise belediye meclisince belirleneceği ve söz konusu memur kadrosunun birinci derecesinin birinci kademesinde bulunan bir görevlinin alabileceği toplam ücretin yüzde 25 fazlasını geçemeyeceği de hüküm altına alınmıştır. Söz konusu ücretler her yıl Hazine ve Maliye Bakanlığınca çıkarılan genelgeler suretiyle unvan bazında tavan limit altında kalmak üzere belirlenmektedir (Uğur ve Köseoğlu, 2018: 167).

Öte yandan yukarıda zikredilen unvanlardan sadece avukat, mimar, inşaat ve harita mühendisi ile veteriner kadrosu bulunmayan veya işlerin azlığı nedeniyle bu unvanlarda kadrolu personel istihdamına gereksinim görülmeyen belediyelerde kısmi zamanlı olarak sözleşme ile personel çalıştırılabileceği de düzenlenmiştir. Ayrıca sözleşmeli personel hakkında mezkûr Kanunla düzenlenmeyen konularda vize şartı aranmaksızın 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4 üncü maddesinin (B) fıkrasına göre istihdam edilenler hakkındaki hükümlerin uygulanacağı da belirtilmiştir (Arap, 2018: 127).

Büyükşehir belediyeleri özelinde de sözleşmeli personel istihdamına bakıldığında, 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu'nun 28 inci maddesindeki *“Belediye Kanunu ve diğer ilgili Kanunların bu kanuna aykırı olmayan hükümleri ilgisine göre büyükşehir ve ilçe belediyeleri hakkında da uygulanır.”* hükmü nedeniyle 5393 sayılı Kanunun 49 uncu maddesine istinaden sözleşmeli personel uygulamasının büyükşehir belediyeleri için de uygulanacağı açıktır.

Belediye bağlı kuruluşlarına gelince söz konusu kavramdan su ve kanalizasyon idareleri ile İstanbul, Ankara ve İzmir büyükşehir belediyelerinde bulunan ve söz

konusu belediyelere bağı olan İETT, ESHOT ve EGO Genel Müdürlüklerinin anlaşılması gerekmektedir. Başka bir deyişle büyükşehir belediyelerinde anılan belediyelere bağı olarak kurulan su ve kanalizasyon idareleri ile üç ulaşım otoritesinde de 5393 sayılı Kanunun 49 uncu maddesi uyarınca sözleşmeli personel istidam edilebilmektedir.

Anılan düzenleme akabinde uygulama birliğinin tesis edilmesi ve tereddüde mahal verecek uygulamaların giderilmesi maksadıyla İçişleri Bakanlığı Mahalli İdareler Genel Müdürlüğünce 31.10.2005 tarih ve 11493 sayılı Genelge yayımlanarak ilgili mercilere iletilmiştir. Süreç içerisinde mahalli müşterek nitelikli hizmetlerin daha etkili, ekonomik ve verimli kullanılması adına sözleşmeli personel istihdamı yaygın bir şekilde uygulama alanı bulmuştur. 12/07/2013 gün ve 6495 sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 9 uncu maddesinin (b) bendi ile sözleşmeli personelin aynı unvandaki memur kadrosuna atanmasına da olanak sağlanmıştır.

Tablo 1: Sözleşmeli Personel Sayıları

İdare	2012	2013	2014	2019	2020
<i>Belediyeler</i>	18.772	1.302	3.620	17.670	19.147
<i>Belediye Bağı Kuruluşları</i>	1.812	117	366	1.976	2.047
<i>Toplam</i>	20.584	1.419	3.986	19.646	21.194

Kaynak: Çevre Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı Mahalli İdareler Genel Faaliyet Raporlarından derlenerek hazırlanmıştır. <https://yeryonetimler.csb.gov.tr/faaliyet-raporlari-i-88463>

Yukarıda yer alan tabloya göre 2013 yılında 6495 sayılı Kanun ile belediyeler ve bağı kuruluşlarında sözleşmeli personelin istemi ile memur kadrolarına atama yapılması akabinde sözleşmeli personel sayısının önemli düzeyde azaldığı, 2012 yılında bu iki tür mahalli idare özelinde toplam sözleşmeli personel sayısı 20.548 iken 2013 yılında bu sayının 1.419'a düştüğü, ancak 2020 yılı verilerine göre söz konusu sayının 2012 seviyesinin üstüne çıktığı anlaşılmaktadır.

2020 yılı itibariyle belediyelerde 90.612 memur, 19.147 sözleşmeli personel, 55.313 sürekli ve geçici işçi bulunmakta olup, sözleşmeli personel sayısının toplam personel sayısına oranı %11,5 dolayındadır. Öte yandan 2020 yılı itibariyle belediye bağı kuruluşlarında 12.404 memur, 2.047 sözleşmeli personel, 12.121 sürekli ve geçici işçi bulunmakta olup, sözleşmeli personel sayısının toplam personel sayısına oranı %7,7 dolayındadır (Çevre Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı, 2020).

Özellikle 2014 yılı sonrasında 6360 sayılı Kanun ile büyükşehir belediyelerinde il mülki sınırı uygulamasına bağı olarak büyükşehir belediyeleri ile bağı kuruluşları özelinde hizmet sunulan alanın genişlemesine ve hizmet çeşitliliğinin artmasına bağı olarak personel gereksiniminin ve dolayısıyla sözleşmeli personel sayısının arttığını söylemek doğru olacaktır. Nitekim bu idarelerce memur alınabilmesi için

hâlihazırda Çevre Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı'ndan izin alınması gerekmektedir. Ancak sözleşmeli personel alımında bu yönde bir izin gerekmemesi de anılan idareleri bu yönde bir tasarrufta bulunmaya yönlendirmektedir. Bu hususlar nazara alındığında, gerek alansal genişleme gerekse de hizmet çeşitliliğine bağlı olarak istihdam edilen sözleşmeli personelin niteliği, yetkinliği ve mesleki tecrübesi giderek önem kazanmıştır (Arap, 2018: 120). İdarelerin kendi tercihi ile sınavsız bir şekilde alım yapabileceği sözleşmeli personel kadrolarına atama yapma hususunun birçok idarenin stratejik planında amaç ve hedef olarak belirlendiği de tespit edilmiştir (Sadioğlu ve Ömürgönülşen, 2013: 91).

Tablo 2: Mahalli İdareler Personelinin Toplam Kamu Personeli İçindeki Oranı

İdare	2019			2020		
	Toplam Kamu Personeli	Toplam Mahalli İdareler Personeli	Mahalli İdareler Personeli/ Toplam Kamu Personeli (%)	Toplam Kamu Personeli	Toplam Mahalli İdareler Personeli	Mahalli İdareler Personeli/ Toplam Kamu Personeli (%)
<i>Memur</i>	2.939.446	110.324	3,75	2.970.190	108.552	3,65
<i>Sözleşmeli Personel</i>	427.547	20.558	4,81	502.528	22.235	4,42

Kaynak: Çevre Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı 2020 Mahalli İdareler Genel Faaliyet Raporu. <https://yerelyonetimler.csb.gov.tr/faaliyet-raporlari-i-88463>

Çevre Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı tarafından yayınlanan 2020 yılı Mahalli İdareler Genel Faaliyet Raporuna göre mahalli idarelerdeki memur sayısının kamuda çalışan toplam memur sayısına oranı %3,65 iken, mahalli idarelerdeki sözleşmeli personel sayısının toplam sözleşmeli personel sayısına oranı %4,42 olarak tespit edilmiştir. Tablodan da görüleceği üzere sözleşmeli personel oranının memur oranına göre mahalli idarelerde daha fazla olduğu anlaşılmaktadır. Bu da sözleşmeli personel atamasının merkezi idareye göre yerel yönetimlerde daha fazla kullanıldığını göstermektedir. Başka bir deyişle merkezi idarede sözleşmeli personel atamalarının sınav neticesinde gerçekleştirilmesi karşısında yerel yönetimlerde anılan kadrolara yapılan atamaların üst yönetim tarafından sınavsız bir şekilde ve takdir yetkisi ile doğrudan gerçekleştirilmesi söz konusu oranın daha fazla olmasının nedeni olarak değerlendirilmektedir.

Sözleşmeli personel istihdamı noktasında Çevre Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığının en güncel mahiyetteki düzenlemesi 2020/02 Numaralı Genelge, 02/01/2020 tarihinde imzalanarak ilgili mercilere gönderilmiştir. Söz konusu genelgede sözleşmeli personel istihdamında hizmet verilecek unvanların gerektirdiği şartların taşınması gerektiği belirtilmiştir. Anılan niteliklerin

belirlenmesinde de 6/6/1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı'yla yürürlüğe giren Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar'daki 4 sayılı Cetvel'de yer alan "A –Sözleşmeli Personel Pozisyon Unvanları İle Asgari Nitelikleri Gösterir Cetvel"de aranan nitelikler veya Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Personelinin Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Yönetmelik'te yer alan niteliklerin aranması gerektiği hususuna yer verilmiştir. Genelge tarihi itibarıyla adı geçen yönetmeliğin İçişleri Bakanlığınca yürürlüğe konulduğu, akabinde de aynı Bakanlık tarafından mülga kılındığı ve bu süre zarfında da 02/07/2020 tarihli ve 31173 sayılı Resmî Gazete'de Çevre Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığınca Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Personelinin Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Yönetmeliğin yayımlandığı görülmüştür.

Hâlihazırda belediyelerde ve bağlı kuruluşlarında tam zamanlı sözleşmeli personel istihdamında mezkûr genelgenin ekinde bulunan Ek-2 Sözleşmeli Personel Unvanları esas alınarak atama yapılabileceği, bu atamalarda da yukarıda zikredilen iki farklı mevzuatın tatbik edilmesi gerektiği belirtilmektedir. Ancak bu hususun uygulamada karışıklığa sebebiyet verdiği görülmektedir. Bu durumda aşağıda belirtilen hususlara göre ilgili mevzuatın uygulanması gerekmektedir.

a-) Ek-2 Sözleşmeli Personel Unvanlarından herhangi biri hem Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar eki 4 sayılı Cetvel'de hem de Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Personelinin Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Yönetmelik'te yer alıyorsa bu iki mevzuattan birinin esas alınması gerekmektedir.

b-) Ek-2 Sözleşmeli Personel Unvanlarından herhangi biri Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar eki 4 sayılı Cetvel'de yer almıyorsa, sadece Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Personelinin Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Yönetmelik hükmüne göre işlem tesis edilecektir.

Öte yandan sözleşmeli personel unvanlarından herhangi birinin mezkûr yönetmelikte olmamasına rağmen Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar eki 4 sayılı Cetvel'de yer alması halinde de bu mevzuatın tatbik edileceği açıktır. Ancak her iki mevzuattan sadece birinde bulunan unvana dair kriterlerin belirlenmesinde bir sorun bulunmazken her iki mevzuatta bulunan bir unvana dair iki farklı kriterin/şartın aranması halinde uygulamada önemli sorunlar çıkabileceği değerlendirilmektedir. Ancak söz konusu 2020/02 nolu Genelge ile idarelere bir takdir hakkı tanındığı, anılan durumda her iki mevzuattan birine göre istihdamın sağlanabileceğinin belirtildiği görülmektedir.

Bu hususta bir örnek vermek gerekirse Yönetmelik hükmüne göre programcı kadrosuna atanabilmek sadece "Fakülte veya yüksekokulların bilgisayar programcılığı ile ilgili bölümlerinden mezun olmak" şartı aranırken 4 sayılı Cetvel'de programcı kadrosuna atanabilmek için "Yükseköğretim kurumlarının bilgisayar programcılığı ile ilgili bölümlerinden en az ön lisans düzeyinde mezun olmak veya en az ön lisans mezunu olmak koşuluyla bilgisayar programcılığı

alanına ilişkin ders aldığı belgelendirmek veya bu alanda Milli Eğitim Bakanlığı onaylı sertifika sahibi olmak ve en az D düzeyinde YDS veya dengi yabancı dil bilgisine sahip olmak” şartlarının arandığı görülmektedir. Uygulamada bir unvan için iki ayrı düzenlemede farklı şartların aranması uygulamada tereddüde mahal vermektedir. Söz konusu kadro özelinde gerçekleştirilen bir atama akabinde Sayıştay Başkanlığınca yapılan denetimde “programcı” kadrosuna yapılan atamada Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar uyarınca aranan yabancı dil bilgisine sahip olma şartının sağlanamadığı gerekçesi ile bir bulguya yer verildiği de görülmüştür (Sayıştay, 2020: 14-17). Bahsedilen bulguda “programcı” kadrosu için Yönetmelikte aranan eğitim şartı ile 4 sayılı Cetvelde yer alan şartlardan yabancı dil şartının sağlanmadan atama yapıldığı tespit edilmiştir. Her iki düzenleme uyarınca “İşe alınma açısından gerekli olan niteliklerden herhangi birini taşımadığının sonradan anlaşılması” nedeniyle istihdamın mevzuata uygun hale getirilmesinin istenildiği görülmüştür.

Yine aynı kadro özelinde yapılan başka bir atama da Sayıştay bulgusuna konu edilmiştir. “Sözleşmeli Olarak İstihdam Edilip Memur Kadrolarına Atanan Programcı Kadrosunda Çalışan Personelin Mevzuatta Öngörülen Şartları Taşıyamaları” konulu bulguda programcı kadrosuna atananların yukarıda bahsi geçen yabancı dil şartını sağlamadıkları, akabinde de yapılan atamadan sonra 12/07/2013 gün ve 6495 sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun’un 9 uncu maddesinin (b) bendi gereği memur kadrosuna atandığı hususuna yer verildiği görülmüştür (Sayıştay, 2018: 63-66). Sayıştay denetim raporlarının tetkiki neticesinde “Sözleşmeli Olarak İstihdam Edilen Personelin Mevzuatta Öngörülen Nitelikleri Taşıyamaması” şeklinde çok sayıda bulguya rastlanmıştır. Bu hususlar gözetildiğinde belediyeler ve bağlı kuruluşları özelinde sözleşmeli personel istihdamı noktasında mevzuatın yeterince açık olmadığı kanaati hâsıl olmuştur. Uygulamada rastlanan aykırılıkların idareler özelinde telafisi güç hadiselerle yol açtığı dikkate alındığında mevcut hukuki düzenlemelerde birtakım değişikliklere gidilmesinin yararlı olacağı; bu kapsamda sözleşmeli personel istihdamına ilişkin hususların daha sarıh içerikte tek bir düzenlemede toplanması gerektiği değerlendirilmiştir. Böylelikle yerel idareler özelinde uygulamada yeknesaklık sağlanabilecektir.

Bu çerçevede daha önce de değinildiği gibi belediyeler ve bağlı kuruluşlarında sözleşmeli personel ataması için iki farklı düzenlemenin uygulandığı anlaşılmaktadır. Bu noktada söz konusu şartların haricinde sözleşmeli personel alımında bağlayıcı bir sınav veya mülakat düzenlemesi bulunmamaktadır. Başka bir deyişle belediyeler ve bağlı kuruluşları, mezkûr iki düzenlemede aranan şartları sağlayan herhangi bir kimseyi sınav ve mülakat ile Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) gibi bir puan şartı veya başkaca bir kısıt olmaksızın istihdam edebilmektedir (Çöpoğlu, 2015: 169). Nitekim belediyeler ve bağlı kuruluşlarca insan kaynakları yönetimi açısından ihtiyaç duyulan sözleşmeli personelin bulunması ve işe alımı “başarılı bir uygulama” olarak nitelendirilse de (Yıldırım, 2019: 414), söz konusu sözleşmeli personel bulma çabasının üst yönetici nezdinde bir tercihe dönüşmesi ve ilana dayalı olmaksızın idarenin iç işleyişinde şeffaf

olmayacak şekilde, herhangi bir başarı ve sınav ölçütü olmaksızın nihayete erdirilmesi yeni kamu yönetimi yaklaşımları ve ilkeleriyle de örtüşmemektedir.

4. Sözleşmeli Personel ile İmzalanan Hizmet Sözleşmesi

Yukarıda zikredilen 2020/02 nolu Genelge ekinde tam zamanlı ve kısmi zamanlı sözleşmeli personel ile idare arasında imzalanacak olan hizmet sözleşmesi yer almaktadır. Anılan sözleşme maddeleri genel olarak incelendiğinde; sözleşmeli personelin görev yeri, mevzuat uyarınca kendisine verilecek olan işleri yapacağı, görev dışında başka işte çalıştırılmayacağı, göreve dair bilgileri açıklamayacağı, görev ve çalışma zamanlarının memurlar ile aynı olacağı, anılan iş dışında kazanç getirici başkaca bir işte çalışmayacağı hükme bağlanmıştır.

Aynı sözleşmede personelin alacağı ücretin ve izin süreleri ile haklarının da belirlendiği görülmüştür. Öte yandan görevlendirilmesi halinde harcırah alabileceği, görevini aksatmak maksadıyla iş yavaşlatma mahiyetinde eylem ve davranışlarda bulunamayacağı, bir siyasi partiye üye olmak gibi siyasi faaliyetlerde de bulunamayacağı, görevi sebebiyle menfaat temin edemeyeceği, hediye ve borç alamayacağı da düzenlenmiştir.

Bahsi geçen tip sözleşmeye göre, sözleşmeli personelin iş akitlerinin sona erdirilmesinin ise belirli şartlara bağlandığı görülmektedir. Buna göre sözleşmeli personelin;

- “a) İşe alınma açısından gerekli olan niteliklerden herhangi birini taşımadığının sonradan anlaşılması,*
- b) İşe alınma açısından gerekli olan niteliklerden herhangi birini sonradan kaybetmesi,*
- c) Sözleşme dönemi içerisinde mazeretsiz ve kesintisiz üç gün veya toplam on gün süreyle görevine gelmemesi,*
- ç) Hizmetinin gerektirdiği pozisyona ihtiyaç kalmaması,*
- d) Bir proje kapsamında işe alınması durumunda istihdam edildiği projenin tamamının veya proje bölümlerinin sözleşmede öngörülen süreden önce tamamlanması,*
- e) Terör örgütleriyle eylem birliği içerisinde olması, bu örgütlere yardım etmesi, kamu imkan ve kaynaklarını bu örgütleri desteklemeye yönelik kullanması ya da kullandırması, bu örgütlerin propagandasını yapması,*
- f) Sözleşmeli personelin 65 yaşını doldurması,”*

durumlarından herhangi birinin gerçekleşmesi halinde, hizmet sözleşmesini tek taraflı olarak feshedebilme yetkisinin işveren idareye verildiği görülmüştür.

Yukarıda yer alan hükümler açık olmakla birlikte sözleşmeli personelin 657 sayılı Kanununun 125 inci maddesinde belirtilen fiilleri işlemesi halinde personel hakkında disiplin soruşturmasının yürütülüp yürütülemeyeceği ile ilgili bir düzenleme bulunmamaktadır. Başka bir deyişle gerek 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 49 uncu maddesinde gerekse de diğer mer'i mevzuatta belediye ve bağlı

kuruluşlarında görevli bulunan sözleşmeli personelin disiplin hukuku açısından yukarıda zikredilen “Sözleşme dönemi içerisinde mazeretsiz ve kesintisiz üç gün veya toplam on gün süreyle görevine gelmemesi” ve “Terör örgütleriyle eylem birliği içerisinde olması, bu örgütlere yardım etmesi, kamu imkân ve kaynaklarını bu örgütleri desteklemeye yönelik kullanması ya da kullandırması, bu örgütlerin propagandasını yapması” halleri haricinde işlem tesis edilmesi mümkün gözükmemektedir.

Nitekim hukuki üst normdan yoksun olmasına rağmen kimi belediyelerce Sözleşmeli Personel Disiplin Yönetmeliği gibi düzenlemelerin hayata geçirildiği de görülmektedir. Başka bir deyişle söz konusu yönetmeliklerin dayanacağı herhangi bir üst norm olmamasına rağmen sözleşmeli personel hakkında disiplin yönetmelikleri çıkarmalarının hukuken mümkün olmayacağı değerlendirilmektedir. Bu çerçevede yukarıda bahsi geçen ve karşılıklı olarak imza altına alınan matbu sözleşmede yer alan iki husus haricinde sözleşmeli personel hakkında disiplin işlemi tesis edilmesi hukuka uygun gözükmemektedir. Nitekim bu hususta verilen çeşitli görüşler de bulunmaktadır. Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından verilen bir görüşte “657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesine dayanarak yürürlüğe konulan Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslarda, sözleşme hükümlerine uyulmaması hallerinde uygulanacak müeyyideler tespit edilinceye kadar, sözleşmeli personel hakkında Devlet memurlarının tabi olduğu disiplin hükümlerine göre işlem tesis edilmesinin mümkün bulunmadığı” hususuna yer verildiği görülmüştür. Yine başka bir görüşte de “5393 sayılı Belediye Kanununda ya da Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslarda bu hususa ilişkin bir düzenleme yapılmaya kadar, mezkûr Kanunun 49 uncu maddesinde göre istihdam edilen sözleşmeli personel hakkında Devlet memurlarının tabi olduğu disiplin hükümlerine göre işlem tesis edilmesinin mümkün bulunmadığı, sözleşmeli personel hakkında uygulanacak disiplin cezalarının usul ve esasları hakkında belediyelerce yönetmelik çıkarılmayacağı” hususunun Çevre ve Şehircilik Bakanlığı’na bildirildiği tespit edilmiştir (Çalışma Genel Müdürlüğü, 2020).

Bütün bunlar bir yana, içeriği genelge ile belirlenen hizmet sözleşmesinin ilk maddelerinde yer alan, sözleşmeli personelin uyması gereken kurallara ilişkin olarak herhangi bir ihlal durumunda ne yapılacağı da meçhuldür. Bir sözleşmeli personelin kendisine verilecek olan işleri yapmaması, göreve dair bilgileri açıklaması, görev saatlerine riayet etmemesi, kazanç getirici başka bir iş yapması, işi yavaşlatması, siyasi partiye üye olması veya siyasi faaliyetlerde bulunması, menfaat temin etmesi hallerinde haklarında uygulanacak müeyyideye yer verilmemesi önemli bir eksikliklerdir.

Bu hususlar ve eksiklikler nazara alındığında bu aşamada 5393 sayılı Kanun’a veya Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar’a “sözleşmeli personel hakkında da 657 sayılı Kanun uyarınca disiplin iş ve işlemlerinin tesis edilebileceği” yönünde bir hükmün eklenmesi uygun olacaktır.

Öte yandan sözleşmenin 16 ncı maddesinde “Sözleşmeli personel (yukarıdaki maddelerde belirtilen hak ve yükümlülüklerde herhangi bir değişiklik yapılması

sonucunu doğurmamak kaydıyla) kendisine verilen görevlerin yürütümüne ya da işin niteliğine ilişkin olarak ise; (.....) hususlarına uymak zorundadır.” hükmüne yer verildiği görülmüş, bu noktada idarelere boş bırakılan yere sadece görevlerin yürütümü ile işin niteliğine ilişkin ekleme yapma serbestisi verilmiştir. Ancak dikkat edilecek olursa görevlerin yürütümü ile işin niteliği sınırlamasına gidilmiştir. Başka bir deyişle sadece unvanın gerektirdiği görevin iş özelinde ifasına dair hükümlerle sözleşmenin olabildiğince sınırlandırıldığı görülmüştür.

Bu çerçevede hâlihazırda vesayet makamınca belirlenen sözleşmenin var olan sorunlar çerçevesinde tekrar gözden geçirilerek rastlanılan eksiklikleri de giderecek şekilde yeniden düzenlenmesinde fayda olduğu açıktır.

5. Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına Dair Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar

Sözleşmeli personel istihdam eden idareler özelinde zaman içerisinde gerek personelin işe alınmasında gerekse de sözleşmelerin yenilenmesi ile işin ifası sırasında çeşitli sorunlar yaşandığı gözlemlenmektedir. Bu sorunların genel olarak mevzuattan kaynaklandığını söylemek doğru olacaktır.

Daha önceki kısımlarda da değinildiği üzere sözleşmeli personel hakkında disiplin hukukunun işletilmesine yönelik bir düzenleme olmaması sebebiyle süregelen zaman içerisinde idareler özelinde eşitlik ilkesine aykırı durumların ortaya çıktığı görülmektedir. Başka bir deyişle, disiplin sorumluluğu doğuran herhangi bir fiili icra eden kişi işçi ve/veya memur olduğunda tatbik edilebilir disiplin hükümleri mevcutken bu görevlinin sözleşmeli personel olması durumunda bu kişiler hakkında herhangi bir işlem yapılamamaktadır. Dolayısıyla bu noktada aynı fiilde bulunan bir görevli cezalandırılırken sözleşmeli personelin cezalandırılmaması eşitlik ilkesine ve iş barışının tesisine mani olmaktadır.

Bir diğer yaygın husus ise sözleşmeli personele yöneticilik görevinin verilmesidir. Sayıştay Başkanlığı'nın kimi bulgularında *“Sözleşmeli Olarak İstihdam Edilen Personelin Müdür Olarak Görevlendirilmesi”* şeklinde tespitlere çokça yer verildiği görülmektedir. Anılan bulgunun mevzuata aykırı oluşu da gerekçeleriyle birlikte açıklanmaktadır (Sayıştay, 2019: 45-48). Nitekim Anayasa'nın 128 inci maddesinde *“Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür”* hükmü yer almakta olup, süreklilik arz eden hizmetlerin memur olmayanlar eliyle yürütülmesi Anayasa'ya da aykırılık teşkil etmektedir. Öte yandan Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar'ın 6 ncı maddesinde de *“İlgililer sözleşmelerinde belirtilen görev dışında başka bir işte çalıştırılmaz”* hükmü yer almaktadır. 5393 sayılı Kanun'da hangi unvanların sözleşmeli personel olarak istihdam edilebileceğine yer verilmiş olup, yönetici konumundaki kadroların bu maddede yer almadığı görülmektedir. Bütün bu hususların dışında yönetici kadrolarının 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu uyarınca Harcama Yetkilisi veya Gerçekleştirme Görevlisi gibi iş ve işlemlerle faaliyetlerde

bulunacağı da düşünülürken belediyelerde ve bağlı kuruluşlarda yaygın vaziyette rastlanılan bu uygulamanın önlenmesine dair hizmet sözleşmelerinde yasaklayıcı bir hükme yer verilmesinin yerinde olacağı değerlendirilmektedir.

Bir diğer önemli sorun ise sözleşmeli personelin sürekli mahiyetteki kamu hizmetlerini sunmalarına rağmen yıllık sözleşmelerle çalışması halidir. Bu durum hizmet güvencesi konusunda bir tereddüte yol açmakta; sözleşmeli personel her yıl sözleşmelerinin yenilenmesi noktasında maruz kaldıkları belirsizlik sebebiyle siyasi etkilere giderek daha açık hale gelmektedir. Başka bir deyişle, yerel seçimlerle göreve gelen üst yöneticinin siyasi saiklerle hareket etmesine bağlı olarak sözleşmeli personelin bir değişime maruz kalma olasılığı, personelin iş verimi ve performansını önemli düzeyde etkilemektedir. Bu yüzden idareye tanınan takdir yetkisinin dışında işe almada ve işe devam ölçütlerinde objektif kriterlerin belirlenmesi bu aşamada anılan personele yönelen siyasi etkiyi ortadan kaldıracaktır.

6. Yargı Kararları Çerçevesinde Sözleşmeli Personel İstihdamının Sürekliliği

Sözleşmeli personelin atanması sürecinde yukarıda ayrıntılı bir şekilde değinilen şartlara göre istihdam sağlanmaktadır. Anılan atamalarda 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 48 inci maddesinde yer alan şartlar da aranmakta olup, ancak bu şartların ortadan kalkması halinde sözleşmenin feshi mümkün olmaktadır. Ayrıca 2020/02 sayılı Genelge'nin ekinde bulunan sözleşmenin 15 inci maddesinde yer alan hususların gerçekleşmesi halinde de sözleşme tek taraflı olarak feshedilebilmektedir.

İşe alınma açısından gerekli olan niteliklerden herhangi birini taşımadığının sonradan anlaşılması halinde ilgili personel hakkında tanzim edilecek bir rapor ile sözleşmenin feshi mümkün gözükmektedir. Aynı şekilde işe alınma açısından gerekli olan niteliklerden herhangi birinin sonradan kaybedilmesi halinde de aynı durum geçerli olacaktır. Daha önce de değinildiği üzere *“Sözleşme dönemi içerisinde mazeretsiz ve kesintisiz üç gün veya toplam on gün süreyle görevine gelmemesi”* ve *“Terör örgütleriyle eylem birliği içerisinde olması, bu örgütlere yardım etmesi, kamu imkân ve kaynaklarını bu örgütleri desteklemeye yönelik kullanması ya da kullandırması, bu örgütlerin propagandasını yapması”* halinde de ilgili hakkında tanzim edilecek bir rapor ile akdın sonlandırılması mümkündür. Söz konusu durumun tartışmaya mahal vermeyecek şekilde bilgi, belge ve bulgularla kayıt altına alınması, desteklenmesi ve gerekmesi halinde ilgilinin de savunması veya ifadesi alınarak idari işlemin şekil unsuruna hanel getirmeyecek ölçüde sözleşmenin feshinin dayanakları ile sağlanması gerekmektedir. Aksi halde idari işlemin tesisinde yaşanacak herhangi bir usul eksikliği fesih işleminin iptali ile neticelenmesine yol açacaktır.

Yine sözleşmeli personelin bir proje kapsamında işe alınması durumunda istihdam edildiği projenin tamamının veya proje bölümlerinin sözleşmede öngörülen süreden önce tamamlanması ile personelin 65 yaşını doldurması halinde de bu hususa dayanılarak sözleşme feshedilebilmektedir.

Öte yandan ilgili personel hakkında kimi davranışları özelinde daha önce değinildiği üzere disiplin soruşturması yapılamasa da gerçekleştirilen fiilin Türk Ceza Kanunu kapsamında suç teşkil etmesi halinde sözleşmenin feshedilebileceği değerlendirilmektedir. Aksi halde, ceza muhakemesi süresince sözleşmeli personelin çalışmaya devam etmesi, delillerin karartılması veya başkaca telafisi güç veya imkânsız hadiseler yol açabileceğinden bu hususta fesih işleminin gerekli olduğu mütalaa edilmektedir.

Bir diğer fesih hali de “*Hizmetinin gerektirdiği pozisyona ihtiyaç kalmaması*” hali olup, bu noktada da hizmetin gerektirdiği pozisyona duyulan gereksinimin ortadan kalkması halinin tereddüde mahal vermeyecek şekilde açıklanması ve buna bağlı olarak da sözleşmenin feshedilmesi mümkün gözükmemektedir.

Konu ile ilgili zaman içerisinde çeşitli işlemlerin yapıldığı ve sözleşmenin feshi veya yenilenmemesi yönündeki işlemlerin idari yargıya taşındığı görülmüştür. Örnek bir olayda bir belediyede programcı kadrosu ile sözleşme imzalayarak çalışmaya başlayan davacının iki yıl sözleşmesinin yenilenmesi akabinde “*sözleşmeli personel sayısında düşüşe gidilmesi*” gerekçesiyle sözleşmesi yenilenmemiştir. İzmir 3. İdare Mahkemesi ise 10/05/2017 gün ve E:2016/134, K:2017/621 sayılı kararında; “davacının programcı kadrosunda tam zamanlı sözleşmeli personel olarak çalıştırılmak üzere istihdam edilmesine karar verilmişse de, programcı kadrosunun gerektirdiği işler dışında çalıştırıldığı, 2016 yılında programcı kadrosu karşılığı işe alınan personel bulunmadığı ve davalı idarenin sözleşmeli programcı personele ihtiyacı olmadığı sonucuna varıldığından, davacının hizmet sözleşmesinin yenilenmemesinde hukuka aykırılık bulunmadığı” gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir. İzmir Bölge İdare Mahkemesi 2. İdari Dava Dairesi de 27/12/2017 tarih ve E:2017/7348, K:2017/8437 sayılı kararıyla; istinaf başvurusunun reddine karar verilmiştir. Danıştay 12. Dairesi ise 4.2.2019 tarih ve E: 2018/1020, K: 2019/597 sayılı kararında; “ihtiyaç üzerine 2016 yılında programcı kadrosuna bir adet sözleşmeli personel alındığı, öte yandan dava konusu işlemin gerekçesinin somut delillerle ortaya konulmadığı, davacının görevinde başarısız veya yetersiz olduğuna yönelik de bir tespit bulunmadığından dava konusu işlemde hukuka uyarlık görülmemiştir” denilerek anılan kararları bozmuştur. Bir başka uyuşmazlık konusunda da Danıştay 12. Dairesi, 31/01/2017 tarih ve E:2016/8868, K:2017/66 sayılı kararında hizmetine gerek kalmayan personelin sözleşmesinin yenilenmemesi akabinde süreç içerisinde davacının yerine başka bir personel ile sözleşme imzalanmaması gerekçesiyle hizmete gerek kalmadığı kanaatine vararak dava konusu işlemde hukuka aykırılık bulunmadığına hükmetmiştir (Mavili, 2019: 28).

Bu çerçevede sözleşmesi yenilenmeyen bir unvana tekrar sözleşmeli personel alınması halinde “*Hizmetinin gerektirdiği pozisyona ihtiyaç kalmaması*” halinden söz edilemeyeceği açıktır. Anılan personelin sözleşmesinin yenilenmemesi için bu durumda görevin ifasına dair kişisel hususların nazara alınması gerekecektir. Bu hususa da değinen Danıştay 12. Dairesi ilgilinin görevinde başarısız veya yetersiz olduğuna yönelik somut bir tespit bulunmaması halinde sözleşmenin yenilenmemesini hukuka uygun bulmamaktadır. Danıştay 12. Dairesinin

17/10/2018 tarih ve E: 2016/6932, K: 2018/4246 sayılı kararında “davacı hakkında verilmiş her hangi bir disiplin cezası, görevinde yetersiz ve başarısız olduğu veyahut görevini kamu yararı ve hizmet gerekleri açısından gereği gibi yerine getiremediği yolunda herhangi bir somut bilgi ve belge bulunmaksızın ve sebep gösterilmeksizin tesis edilen dava konusu işlemde kamu yararı ve hizmet gereklerine uyarlık görülmemiştir” denilerek davanın reddi yönündeki kararı bozmuştur.

Yukarıda yer verilen kararlar uyarınca sözleşmeli personelin hizmet sözleşmesinde yazan haller kapsamında sözleşmesinin feshi dışında personelin görevini gereği gibi yerine getirmemesi, görevinde yetersiz ve başarısız olması gibi performansa ve yetkinliğe dayalı gereksinimlerin sağlanamaması halinde bu tespitlerin şüpheye mahal vermeyecek şekilde bilgi ve belgelerle desteklenmesi halinde sözleşmenin feshinin sağlanabileceği kanaatine varılmıştır.

7. Liyakat ve Eşitlik İlkeleri Çerçevesinde Bir Model Önerisi

Mahalli müşterek nitelikli hizmetleri kıt kaynaklarla etkili, ekonomik ve verimli bir şekilde sunma gayesiyle hareket eden belediyeler ve bağlı kuruluşlarınca personel istihdamında liyakat ilkesine dayalı bir personel yönetim süreci çerçevesinde kurumsal bir kültür oluşturulması gerekmektedir. Yürürlükte bulunan mevzuat uyarınca belediyeler ve bağlı kuruluşların personel giderlerinin bütçe gelirinin yüzde otuzunu geçmeme kısıtlaması da bulunmaktadır. Buna göre personelin işe alınması ve işe devamında liyakat, kariyer ve eşitlik ilkelerinin tarafsız ve rasyonel ölçütler dâhilinde tatbik edilmesi gereksiz personel istihdamını da engelleyecektir. Bu nedenle personel yönetiminde anılan kaygıların güdülmesi yerel kaynakların daha çok mahalli müşterek nitelikli hizmetlere aktarılmasına da olanak sağlayacaktır.

Daha önce de değinildiği üzere belediyeler ve bağlı kuruluşlarında bahsedilen unvanlara sözleşmeli personel atama sürecinde iki farklı mevzuat uygulanmaktadır. Söz konusu düzenlemelerde ise atama yapılacak olan unvana dair genel olarak eğitim şartı aranmakta olup, tecrübe ya da sınav ile mülakat puanı aranmamaktadır. Örneğin sözleşmeli avukat atamasında sadece “*Avukatlık ruhsatına sahip olmak*”; mühendis ve mimar kadroları için “*Yükseköğretim kurumlarının ilgili bölümlerinden mezun olmak*”; tekniker kadrosu için “*En az ön lisans düzeyinde mesleki teknik öğrenime sahip olmak*” gibi eğitime dayalı şartların arandığı görülmektedir. Dolayısıyla anılan alanlarda eğitime veya ruhsata sahip olan kişiler herhangi bir sınav veya mülakat olmaksızın doğrudan doğruya atamaya yetkili amirlerce belediye ve bağlı kuruluşlarında ilgili kadrolara sözleşmeli personel olarak atanabilmektedirler. Ancak merkezi yönetim kapsamında 4/B şeklinde nitelendirilen sözleşmeli personel kadrolarına yukarıdaki şartlara ek olarak KPSS puanı ve mülakatla atama yapılmaktadır. Bu husus da nazara alındığında belediye ve bağlı kuruluşlarında sözleşmeli personel istihdamında kamu kaynaklarının korunması, kaynakların etkili, ekonomik ve verimli kullanılması, fırsat eşitliğinin sağlanması ile liyakat ilkesinin hayata geçirilmesi adına sözleşmeli personel

alımında bir sınav modelinin tesis edilmesinde kamu yararı görülmüştür.

Ancak kimi belediyelerin bu noktada daha şeffaf davranarak sözleşmeli personel alımında bağlayıcı bir mevzuat hükmü olmamasına rağmen ilan vererek sözleşmeli personel istihdamına gittikleri görülmektedir. 11 Aralık 2020 tarihinde Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü sitesinde yayımlanan İstanbul Büyükşehir Belediyesi'ne ait sözleşmeli personel alım ilanında mevzuat uyarınca aranan şartların yanı sıra mezuniyet notu ile yabancı dil sınavı puanının da arandığı görülmüş, atama yapılacak olan boş sözleşmeli personel kadrosunun üç katı kadar adayın yine ilanda yer alan ve hizmete konu edilen alanla özdeş mahiyetteki sınav konuları dâhilinde sözlü sınav ile mezkûr kadrolara atanacağı hususu belirtilmiştir (Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü, 2020). Söz konusu iyi uygulama örneği de dikkate alındığında amaca uygun olarak anılan kadrolarda liyakat ilkesi uyarınca atamaların yapılabilmesi için ilan yoluna gidilmesi, ihtisas gerektiren alanlarda mesleki sınava binaen istihdamın rasyonelce sağlanması noktasında bir düzenlemeye gidilmesinin hakkaniyetli olacağı değerlendirilmektedir. Ayrıca başlangıçta geçici ve istisnai bir uygulama olarak ortaya çıkan bu istihdam türünün süreklilik arz edecek şekilde kullanılması ve yargı kararları ile de kazanılmış hak şeklinde yorumlanması da nazara alındığında bu istihdam modelinin memurluk gibi sınav ve başarı puanı gibi objektif kriterlerle temellendirilmesi gereğini de ortaya çıkarmıştır.

Bu noktada belediyeler ve bağlı idareler özelinde çıkarılacak bir yönetmelik ile bu idareler özelinde 5393 sayılı Kanun'un 49 uncu maddesi uyarınca yapılacak olan sözleşmeli personel atamalarına ilan zorunluluğunun getirilmesi, bahsi geçen düzenlemelerde her bir kadro için aranan eğitim şartının yanı sıra mezuniyet notu, KPSS puanı ile lüzum bulunması halinde yabancı dil sınavı puanı ile bir başarı puanının hesaplanması yoluna gidilmelidir. Akabinde de boş kadronun belirlenecek olan üç veya dört katı kadar adayın bu başarı sıralaması ile atanacağı kadro özelinde mesleki tecrübesi ile başarısını esas alan bir sınava tabi tutulması akabinde başarı puanı ile sınav puanının ortalaması ile en yüksek puandan başlanarak boş kadroların doldurulması usulüne gidilmesi liyakat ilkesi ile daha uygun olacaktır.

Yukarıda değinilen ve iyi uygulama örneği olarak zikredilen İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nin sözleşmeli personel ilanı önemli bir uygulama olup, söz konusu başarı puanının belirlenmesinde KPSS sınavının da dikkate alınması, akabinde yapılacak olan mesleki sınavın tecrübeye dayalı olarak gerçekleştirilmesi "sözleşmeli personel" uygulamasının mantığı ile de örtüşecektir. Subsidiarite ilkesi uyarınca vatandaşların en yakınında olan bu idarelerin gerek vatandaşlara kaliteli hizmet sunabilmeleri gerekse de personel yönetimi anlamında liyakati tesis edecek uygulamaları idame ettirmeleri iyi yönetim ilkesi ile de uyumlu olacaktır. Böylece anılan idarelerin daha kurumsal ve liyakat-kariyer ilkeleri uyarınca faaliyet gösteren yapılar haline gelebileceği değerlendirilmektedir. Öte yandan sözleşmeli personel alımının idarenin salt takdir yetkisi dışına çıkarılması halinde yerel seçimler akabinde sözleşmeli personele yönelen olumsuz bakış açısını da değiştirecek, mesleki tecrübesi ve bilgisi ile objektif bir sınav neticesinde göreve

seçilen personelin işe giriş usulü anılan personelin mesleki güvencesi haline gelecektir.

Sonuç ve Genel Değerlendirme

Kamu hizmetlerinin sunulmasında memur ve işçi istihdamı dışında bilhassa kamu yönetimi paradigmalarındaki değişimle tatbik imkânı bulan sözleşmeli personel uygulaması zaman içerisinde yaygınca başvurulmuş bir istihdam biçimi haline gelmiştir. Merkezi yönetim kapsamında daha sarıh ve sınava dayalı olarak gerçekleştirilen sözleşmeli personel atamaları 1984 yılı ile beraber büyükşehir belediyelerinde de uygulamaya konulmuştur. 2005 yılına gelindiğinde ise 5393 sayılı Kanun'un 49 uncu maddesi ile bütün belediyeler ve bağlı kuruluşlarında da sözleşmeli personel istihdamına olanak tanınmıştır.

Söz konusu zamandan sonra sayıları giderek artan sözleşmeli personele 2013 yılında yürürlüğe konulan bir kanun ile memur kadrolarına atanma imkânı da verilmiştir. 2020 yılı verilerine göre belediyeler ve bağlı kuruluşlarında sözleşmeli personel istihdamı tekrar 2013 yılı seviyesini geçmiş olup toplam personel içerisinde de % 10 dolayında bir oranı kapsadığı tespit edilmiştir. Belediyeler ve bağlı kuruluşlarında sözleşmeli personel atamalarında Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar veya Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Personelinin Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Yönetmelik hükümleri uygulanmaktadır. Söz konusu düzenlemelerde ise sadece atanılacak kadroya dair eğitim şartı veya ruhsat kriterleri aranmaktadır. Başka bir deyişle belediyeler ve bağlı kuruluşlarında memur kadroları karşılığında istihdam edilen sözleşmeli personelin atanmasında genel olarak eğitim şartı dışında başkaca bir merkezi sınav ve mülakat gibi uygulamalar bulunmamaktadır. Bu husus da dikkate alındığında sözleşmeli personel atamalarında idareye oldukça geniş mahiyette bir takdir yetkisinin tanındığı görülmektedir. Ancak bu geniş takdir yetkisinin kamu hizmetine girme anlamında eşitlik ilkesine aykırılık teşkil ettiği değerlendirilmektedir. Başka bir deyişle sözleşmeli personel istihdamında mezuniyet gibi aranan asgari şartın sağlanması dışında herhangi bir sınav ve başarı puanı gibi kısıtlamaya tabi olmaksızın anılan personelin atanması belediye başkanı ve bağlı kuruluşların atamaya yetkili amirlerinin takdirinde olduğu görülmektedir. Gereksinim dahilinde olması gereken sözleşmeli personel bulma çabasının üst yönetici açısından şahsi bir kanaate bürünmesi ve objektif kriterler, deneyim ve başarı çerçevesinde ilana dayalı olmaksızın idarenin iç işleyişinde şeffaf olmayacak şekilde nihayete erdirilmesi yeni kamu yönetimi paradigmaları ve ilkeleriyle de örtüşmemektedir.

Söz konusu bu idareler özelinde iki farklı düzenlemenin olması uygulamada önemli tereddütleri de beraberinde getirmiştir. Vesayet makamınca genelgeler suretiyle muğlaklıkların giderilmesi amaçlansa da yapılan denetimlerde sözleşmeli personel özelinde mevzuata aykırı işlemlerin tesis edildiği tespit edilmiştir. Bu nedenle sözleşmeli personel istihdamı özelinde belediyeler ve bağlı kuruluşlar özelinde tek bir düzenlemeye gidilmesinin gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Başka bir deyişle, bu

idareler özelinde sözleşmeli personel atamalarında aranacak kıstasların tereddüte mahal vermeyecek şekilde tek bir düzenleyici işlemle giderilmesi gerekmektedir.

Bu önemli eksikliğin giderilmesinin yanı sıra önem arz eden başka bir hususun da zaman içerisinde giderilmediği tespit edilmiştir. Belediyeler ve bağlı kuruluşlarının sözleşmeli personel istihdamına olanak tanıyan düzenlemelerde bu görevliler hakkında 657 sayılı Kanun uyarınca disiplin iş ve işlemlerinin tesis edilebileceği yönünde bir hüküm olmaması nedeniyle ilgililer hakkında disiplin işlemi tesis edilemediği gibi bu yönde yönetmelik çıkarılmayacağı yönünde de görüşler bulunmaktadır. İş barışının tesisi ile caydırıcılık anlamında anılan eksikliğin de yapılacak bir düzenleme ile giderilmesinde kamu yararı olduğu açıktır.

Öte yandan sözleşmeli personel ile idare arasında bağitlanan sözleşmede de önemli eksiklikler bulunmaktadır. Var olan sorunların vesayet makamında tespit edilerek bilhassa kendilerine iletilen ve tereddüte düşülen konulara dair verilen görüşlerin söz konusu sözleşme metnine de eklenmesinde yarar bulunmaktadır.

Sözleşmeli personele dair sözleşmenin yenilenmemesi yönündeki idari işlemlerin idari yargı mercilerince denetimi akabinde de önemli kararlar verildiği görülmektedir. Sözleşmeli personelin hizmetine gereksinim duyulmaması sebebi etrafında yoğunlaşan işlemlerde somut durumun gerekçeleriyle ortaya konulamaması halinde yargı makamların ilgili işlemleri iptal ettiği tespit edilmektedir. Yine sözleşmenin yenilenmemesi halinde ilgilinin görevinde yetersiz ve başarısız olduğu veyahut görevini kamu yararı ve hizmet gerekleri açısından gereği gibi yerine getiremediği yolunda herhangi bir somut bilgi ve belge bulunmayan idari işlemlerde de iptal kararı verildiği görülmüştür.

Bu değerlendirmeler muvacehesinde idareye geniş bir takdir yetkisi verilmesine bağlı olarak sözleşmeli personel istihdamında sınav ve mülakat ile ilan gibi şartların aranmaması nedeniyle liyakat ilkesine aykırı atamaların yaşanabileceği aşikârdır. Kaldı ki bu husus 1982 Anayasası'nın 70 inci maddesinde yer alan kamu hizmetine girme hakkı özelinde eşitlik ilkesine de hâle getirmektedir. Kamu kaynaklarının daha etkili, ekonomik ve verimli kullanılması ile liyakat ve kamu hizmetine girmede eşitlik ilkelerinin yerel düzeyde tesisi adına bu idarelerin yasal bir zorunlulukla veya buna gereksinim duyulmaksızın personel gereksinimini eşitlik ve liyakat ilkesini de tesis edecek şekilde bir model çerçevesinde sağlamasının yerinde olacağı değerlendirilmektedir. Bu çerçevede anılan model uyarınca bir ilan suretiyle gereksinimin duyurulması, mevzuat özelinde aranan eğitim şartının yanı sıra mezuniyet başarısı, gerekmesi halinde yabancı dil puanı ve KPSS puanı kapsamında bir sınava giriş puanının hesaplanması, boş kadronun birkaç katı kadar adayın da atanılacak kadro özelinde mesleki tecrübelerini ölçecek bir sınav ve/veya mülakata tabi tutularak her iki sınav puanının ortalaması ile atanması daha hakkaniyetli olacaktır.

Hâlihazırda belediyeler ve bağlı kuruluşları özelinde sözleşmeli personel istihdamında yaşanan sorunların mevzuatta yapılacak bir düzenleme ile giderilmesi, liyakat ilkesi çerçevesinde de eğitim şartı dışında tecrübeyi ve mesleki bilgiyi ölçecek bir sınav marifetiyle sözleşmeli personelin seçilmesi modelinin

liyakat ilkesine daha uygun olacağı değerlendirilmektedir. Bu yönde alınacak olan aksiyonun genel olarak iyi yönetişimi, şeffaflığı, hesap verilebilirliği, kaynakların rasyonelce kullanımını ve liyakat ilkesini sağlayacağı öngörülmektedir.

KAYNAKÇA

- 14/4/1930 tarih ve 1471 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 1580 sayılı Belediye Kanunu, E.T.: 8.1.2022. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/1471.pdf>.
- 6/6/1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe giren Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar, E.T.: 5.1.2022. Erişim Adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/anasayfa/MevzuatFihristDetayIframe?MevzuatTur=21&MevzuatNo=715754&MevzuatTertip=5>.
- 9/7/1984 tarih ve 18453 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 3030 sayılı Büyükşehir Belediyelerinin Yönetimi Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulü Hakkında Kanun, E.T.: 2.1.2022. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/18453.pdf>.
- 23/7/2004 tarih ve 25531 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu, E.T.: 2.1.2022. Erişim Adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5216&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>.
- 13/7/2005 tarih ve 25874 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 5393 sayılı Belediye Kanunu, E.T.: 2.1.2022. Erişim Adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5393.pdf>.
- 02/07/2020 tarihli ve 31173 sayılı Resmî Gazete yayımlanan Belediye Ve Bağlı Kuruluşları İle Mahalli İdare Birlikleri Personelinin Görevde Yükselme Ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Yönetmelik, E.T.: 3.1.2022. Erişim Adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=34662&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>.
- Acar, S. (2019). Kamu Personel Rejimlerinin Tarihsel Gelişimi ve Türkiye'deki Yansımaları, Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 3(2), ss. 219-242.
- Arap, S. K. (2018). Yerel Yönetimlerde Personel Sistemi Üzerine Bir Çözümleme, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 32, Sayı: 1, s. 119-141.
- Çalışma Genel Müdürlüğü (2020). Sözleşmeli Personel Hakkında Disiplin İşlemi" Konulu Görüşler.
- Çevre Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı (2020), 2020 Yılı Mahalli İdareler Genel Faaliyet Raporu, E.T.: 8.1.2022. Erişim Adresi: https://webdosya.csb.gov.tr/db/yerelyonetimler/icerikler/2020_yili_mahall-_idareler_genel_faal-yet_raporu-20210621180102.pdf.
- Çevre Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı (2020). Sözleşmeli Personel İstihdamı Konulu 02/01/2020 tarihli ve 2020/02 nolu Genelge, E.T.: 7.1.2022. Erişim Adresi: <https://webdosya.csb.gov.tr/db/yerelyonetimler/icerikler//sozlesmel--personel-istihdami-genelge-2020-2-20200102120606.pdf>.
- Çevre Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı, 2012-2020 Yılları Mahalli İdareler Genel Faaliyet Raporları, E.T.: 8.1.2022. Erişim Adresi: <https://yerelyonetimler>.

- csb.gov.tr/faaliyet-raporlari-i-88463.
- Çöpoğlu, M. (2015). Belediyelerde İnsan Kaynakları Yönetimi Ve Endüstri İlişkileri, Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi, Cilt: X, Sayı: I, s. 163-182.
- Hughes, O. E. (2014). Kamu İşletmeciliği ve Yönetimi, Çeviren: Şeyma Akın, Bahadır Akın ve Buğra Kalkan, BingBang Yayınları, Ankara.
- Karahanoğulları, O. (1998). Belediye Personelinin Hukuki Yapısına İlişkin Gözlemler. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 47 (1998), s. 279-318.
- Kayar, H. (2014). Sözleşmeli Personel Hukuku, Bursa: Ekin Yayınevi.
- Kayar, H. (2020). Kamu Personel Yönetimi, Bursa: Ekin Yayınevi.
- Lamba, M. (2015). Türkiye’de Yeni Kamu Yönetimi Anlayışının Yansımaları: Hükümet Programları Üzerinden Nitel Bir İnceleme. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20(1), 127-141.
- Mavili, T. (2019). Kamu Personel Sözleşmeleri, Gümrük Ticaret Dergisi, 5 (15), ss. 10-31.
- Sadioğlu, U. ve Ömürgönülşen, U. (2013). Belediyelerde Personel Politikasını Stratejik Planlar Üzerinden Okumak: İl Belediyeleri Örneği, Memleket Siyaset Yönetim Dergisi, Sayı 19-20, ss. 63-91.
- Sayıştay Başkanlığı (2018). İzmir Bayraklı Belediyesi 2018 Mali Yılı Sayıştay Denetim Raporu, E.T.: 4.1.2022. Erişim Adresi: <https://www.sayistay.gov.tr/reports/download/3017-izmir-bayrakli-belediyesi>
- Sayıştay Başkanlığı (2019). İstanbul Esenler Belediyesi 2019 Mali Yılı Sayıştay Denetim Raporu, E.T.: 4.1.2022. Erişim Adresi: <https://www.sayistay.gov.tr/reports/download/3191-istanbul-esenler-belediyesi>
- Sayıştay Başkanlığı (2020). MESKİ Genel Müdürlüğü 2020 Mali Yılı Sayıştay Denetim Raporu, E.T.: 4.1.2022. Erişim Adresi: <https://www.sayistay.gov.tr/reports/download/3914-mersin-buyuksehir-su-ve-kanalizasyon-ida>
- Uğur, A. ve Köseoğlu, D. (2018). Belediyelerde İnsan Kaynakları Yönetimine Geçiş ve Karşılaşılan Sorunlar Üzerine Bir Değerlendirme, Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 20, Sayı 1, 147-178.
- Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü (2020). İstanbul Büyükşehir Belediyesine Ait Sözleşmeli Personel Alımı İlanı, E.T.: 8.1.2022. Erişim Adresi: <https://yerelyonetimler.csb.gov.tr/istanbul-buyuksehir-belediye-baskanligi-sozlesmeli-personel-alim-ilani-duyuru-411557>
- Wilson, E. ve Doig A. (1996). The Shape of Ideology: Structure, Culture and Policy Delivery in The New Public Sector, Public Money and Management, 16(2): 53-61.
- Yıldırım, A. (2019). Yerel Yönetimlerde Personel Sisteminde Yeni Dönüşümler, Journal of Academic Value Studies (JAVStudies), Vol: 5, Issue: 3, pp. 406-417.