

6360 Sayılı Büyükşehir Kanunu'nun Uygulanması Kapsamında Personel Devrinde Yaşanan Sorunlar: Trabzon İli Örneği¹

Problems in Personnel Transfer within the Context of Law No. 6360: The Case of Trabzon Province

Abdullah UZUN

*Dr. Öğr. Üyesi, Karadeniz Teknik Üniversitesi,
İİBF, Kamu Yönetimi Bölümü,
abdullahuzun@ktu.edu.tr,
<https://orcid.org/0000-0002-8657-4587>*

Makale Başvuru Tarihi: 11.06.2020

Makale Kabul Tarihi: 01.09.2020

Makale Türü: Araştırma Makalesi

ÖZET

**Anahtar
Kelimeler:**

6360 sayılı Kanun,

Personel Yönetimi,

Büyükşehir
Alanları,

Trabzon İli,

6360 Sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu kapsamında büyükşehirlerde tüzel kişilikleri kaldırılan belediye belediyeleri ve il özel idarelerinin personelleri büyükşehir belediyesi, ilçe belediyeleri ve ilgili kurumlara devredilmiştir. Devredilen personel sayısı ve devir alanının büyüklüğü ve çeşitliliği gibi faktörler, hem devir alan kuruluşlar hem de devredilen personeller açısından birtakım sorunları ve sıkıntıları beraberinde getirmiştir. Bu çalışmada son yasal düzenleme ile büyükşehirlerden biri olan Trabzon ilinde personellerin devir sürecinde ne gibi sorunların ortaya çıktığı ve bu sorunların devredilen personel ve kurumlar nezdinde ne gibi etkilerinin olduğu araştırılmıştır. Elde edilen bulgular ışığında, bu sürecin hem devredilen personeller üzerinde mali, sosyal ve psikolojik anlamda mağduriyetler yarattığı hem de emek ve verim kaybı, atıl personellerin varlığı ve devlet kaynaklarının heba olması gibi olumsuzluklara yol açtığı görülmüştür. Çalışmada örnek olay yöntemi kullanılmıştır. Veri toplama yöntemleri olarak dokuiman incelemesini ve görüşme verilerini içeren nitel veri toplama teknikleri kullanılmıştır.

ABSTRACT

Keywords:

The Law No. 6360,

Personnel
Management,

Metropolitan Areas,

Trabzon Province,

The personnel of town municipalities and special provincial administrations whose legal entities were abolished in metropolitan cities, have been transferred to metropolitan municipalities, district municipalities and related administrations within the context of the Metropolitan Municipality Law No. 6360. Factors such as the number of personnel transferred, the size and diversity of the transfer area have caused some problems and difficulties in terms of both the transferring institutions and the transferred personnel. In this study, it was investigated what kind of problems arise at the end of the personnel transfer process and what effects they have on the transferred personnel and institutions through the example of Trabzon, which is one of the metropolitan cities with the latest legal regulation. In the light of the findings obtained, it was seen that this process both caused financial, social and psychological grievances on the transferred personnel and caused negative effects such as loss of labor and productivity, the presence of idle personnel and the waste of state resources. Case study method was used in the study. Qualitative data collection techniques including document review and interview data were used as data collection methods.

1 Bu makale 5-7 Mayıs 2016 tarihinde İzmir'de düzenlenen KAYSEM 12'de sunulan "6360 Sayılı Yasa'nın Uygulanması Kapsamında Büyükşehir Alanlarında Personel Yönetiminde Yaşanan Sorunlar: Trabzon Örneği" adlı bildirisinin gözden geçirilmiş ve güncellenmiş halidir.

1. GİRİŞ

Günümüzde, yerleşme ve yerel özerklik söylemleri ve söylemler kapsamında gerçekleştirilen düzenleme ve reform çabaları sonucu yerel yönetimler kamusal hizmet sunumu noktasında daha fazla rol ve sorumluluk üstlenmeye başlamıştır. Fakat yerel yönetim birimlerinin kendilerine biçilen bu yeni sorumluluk ve rolleri gereğince yerine getirebilmeleri önünde önemli engeller bulunmaktadır. Yerel özerklik önündeki engeller, mali açıdan öz gelir oluşturma olanaklarının sınırlı olması, merkezi idareye (devlete) olan bağımlılık, gerek belediyeler gerekse il özel idareleri ile ilgili kanunla verilen yetki ve sorumlukları yerine getirebilmek için gerekli olan bütçe yetersizlikleri genel sorun alanlarının başında gelmektedir (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2014: 56-57).

Belediyelerin kamu hizmetleri sunarken kullandığı en temel araçlar mali ve beşeri (insani) kaynaklardır. Bu kaynakların etkin ve verimli kullanımı belediyelerin etkinliklerini belirleyen unsurlar arasında olacaktır (Mecek, 2018:1536). Yerel yönetimler Türkiye’de mali açıdan sıkıntılar yaşamakla birlikte personel istihdamı ve yönetiminde de önemli sorunlar söz konusudur. Kapasite fazlası personel istihdamı, sık yaşanan personel hareketlilikleri, aynı iş için tesis edilen ücret/unvan farklılıkları, görev tanımlarındaki belirsizlikler, personel sınıflandırma sistemindeki yetersizlikler, personel arasındaki eşitlik ve adalet kaygısı nedeni ile ortaya çıkan huzursuzluk ve çekişmeden kaynaklı verimsizlik bunlar arasında sayılabilir (Mecek ve Doğan, 2015:241). Bu sorunların bir kısmı norm kadro uygulamaları ile giderilmeye çalışılsa da hala bazı sorunlar devam etmektedir. Personel fazlalığı gerekçesiyle ya da kimi yerel yönetim birimlerinin kapatılması neticesinde yerel yönetim birimleri ve kamu kurumları arasındaki personel hareketliliğinin yerel yönetimler ve personeller nezdinde yarattığı sorunlar bu kapsamda değerlendirilebilir.

Türkiye’de 30 Mart 2014 yerel seçimleriyle uygulamaya konan 6360 Sayılı Büyükşehir Kanunu, kapatılan kurumların personellerinin devir ve nakil süreçleri bağlamında önemli sorunlar ortaya çıkarmıştır. Kanun kapsamında, belde belediyeleri ve il özel idarelerinin tüzel kişilikleri sonlandırılmış ve bu tüzel kişiliklerin alacaklarının, borçlarının, taşınır ve taşınmaz mallarının yanı sıra personellerinin de Kanunda gösterilen ilgili kurumlara devri söz konusu olmuştur. Devredilen personel sayısının, devir alanının büyüklüğü ve çeşitliliği gibi faktörlerin de etkisiyle devir sürecinde ve sonrasında devredilen personeller nezdinde bir takım mağduriyetler ortaya çıkmıştır. Devir alan kurumlar açısından da olumsuz bir takım etkileri olmuştur.

Bu çalışmada söz konusu Kanun ile büyükşehirlerden biri olan Trabzon ilinde 6360 Sayılı Kanunun uygulaması sonucu personel devirleri ve paylaşım işlemleri sürecindeki sorun alanlarının neler olduğu ve bu sorunların devredilen personeller nezdinde ne gibi etkilerinin olduğu incelenmiştir. Bu kapsamda araştırmanın ilk bölümünde genel hatları ile 6360 Sayılı Kanun ve bu Kanun kapsamında kapatılan tüzel kişiliklerin personellerinin devrine ilişkin esaslara değinilmiştir. İkinci bölümde ise, yerel yönetici, yetkili sendika temsilcileri ve işçilerle yapılan mülakatlar ile arşiv taraması sonucu elde edilen bilgiler ışığında Trabzon Büyükşehir özelinde söz konusu Kanun sonrası personel devir ve nakil sürecine ilişkin genel bilgiler ile bu süreçte yaşanan sorunlar ve sıkıntılar hakkındaki bulgulara yer verilmiştir.

2. 6360 SAYILI KANUN KAPSAMINDA PERSONEL DEVRİ VE PAYLAŞIMI

2. 1. Genel Hatları ile 6360 Sayılı Kanun

Kentlerin büyümesi, hızlı (çarpık) kentleşme yaşanması, küçük ölçekli belediyelerin artması ve plansız metropolleşme gibi etmenler nedeniyle ortaya çıkan ölçek sorunlarını gidermek amacıyla atılan önemli adımlardan biri de büyükşehir belediyelerinin kurulmasıdır (Genç, 2014:2). Bu doğrultuda ilk adım 1984 yılındaki 3030 Sayılı Kanun ile atılmış ve o tarihten itibaren büyükşehir belediyeleri bir yerel yönetim birimi olarak Türkiye’de sahne almıştır. Fakat 2000’li yıllarda büyükşehir alanlarında verimlilik, etkinlik ve kaynak tasarrufu ekseninde yapılan kimi tartışmalar ölçeklendirme sorununu ortaya çıkarmış ve bu kapsamda büyükşehirlerde ölçeklendirme girişimleri yapılmaya başlanmıştır (Özcelik, 2014:1126).

Büyükşehir alanlarındaki ölçeklendirme girişimleri ile ilgili nihai düzenleme 6 Aralık 2012 tarihli ve 6360 sayılı “On Üç İlde Büyükşehir Belediyesi ve Yirmi Altı İlçe Kurulması İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” olmuştur. Bu kanun 30 Mart 2014 yerel seçimleri ile birlikte 5 yıl süreli bir geçiş dönemi içerecek şekilde uygulamaya konulmuştur. Bu kapsamda ilgili Kanun ile 13

yeni büyükşehir belediyesi kurulmuştur². Ayrıca büyükşehir belediyelerinin görev ve yetki sınırları, il mülki sınırları olarak genişletilmiştir. Büyükşehir olan illerde il özel idareleri, belde belediyeleri ve köylerin tüzel kişilikleri kaldırılmıştır. Belde belediyeleri ile köyler bağlı oldukları ilçenin belediyesine katılarak mahalle statüsüne dönüştürülmüşlerdir.

6360 sayılı Kanun ile Türkiye’de yerel yönetimler açısından iki farklı yönetim düzeni ortaya çıkmıştır. Büyükşehir sınırları içerisinde; büyükşehir belediyesi ve ilçe belediyeleri mevcut iken, köy, il özel idaresi ve kasaba belediyeleri ortadan kaldırılmıştır. Diğer yandan büyükşehir olmayan 51 il içerisinde de il özel idaresi, il belediyesi, ilçe belediyeleri, belde belediyeleri ve köyler yerel yönetim birimleri olarak varlıklarını devam ettirmişlerdir (Adıgüzel ve Tek, 2014:74; Yılmaz ve Kaypak, 2019:4; Atmaca, 2013:176-178). 6360 sayılı Kanun, büyükşehir yönetimlerini yeniden yapılandırırken diğer yerel yönetim birimleri içinde yeni bir süreci başlatmıştır (Bulut ve Yılmaz, 2019:732).

İl sınırında büyükşehir modeli olarak adlandırılan yeni sistem, ölçek optimizasyonuna yönelik bir yeniden yapılandırma girişimidir. Nitekim 6360 sayılı Kanunun gerekçesinde küçük ölçekli yerel yönetimlerin artan yerel sorunları çözme konusundaki yetersizliğine ve verimsizliğine değinilerek, bu yeni modelin daha etkin, etkili ve katılımcı bir yerel yönetim anlayışının tesis edilmesi amacı taşıdığı belirtilmiştir. Ölçek ekonomisinden yararlanmak, kaynak israfını önlemek ve yönetsel koordinasyonu sağlamak açısından büyükşehir bölgelerini kapsayan bütüncül makro plan ve politikalara duyulan ihtiyaç dile getirilmiştir. Bu doğrultuda da yürürlüğe giren Kanun kapsamında büyükşehir sınırları içinde kalan küçük yerel yönetim birimlerinin yani köy ve belde belediyelerinin tüzel kişiliklerinin kaldırılması uygun görülmüştür. Pilot uygulamanın İstanbul ve Kocaeli’nde tecrübe edildiği bu model, yapılan son değişikliklerle hem diğer 14 büyükşehir belediyesine yaygınlaştırılmış, hem de yeni kurulan on üç büyükşehirde de bu modelin uygulanmasına geçilmesine karar verilmiştir (Bingöl vd., 2013:42). Getirilen bu yeni yapı kimi yazarlarca desteklenirken (Parlak, 2013; Zengin, 2014); kimi yazarlarca Anayasaya aykırılık, hizmetlerde etkinlik, hizmetlere katılım, yerindelik, yetkide belirsizlikler, vs. gibi hususlar bakımından ise eleştirilmiştir (Keleş, 2013; Güler, 2012; Çukurçayır, 2012; Görmez, 2012; Duru, 2013; Gözler, 2013; Bulut ve Dönmez, 2019).

Fakat söz konusu Kanun’a ilişkin teorik tartışmalar dışında, geçiş döneminde uyum ve uygulama süreçlerinde karşılaşılan bir takım güçlükler ve zorluklar, koordinasyon bozuklukları, karışıklıklar ve anlaşmazlıklar söz konusu olabilmektedir. Kapatılan belediyeler ve il özel idarelerinin görev ve yetkilerinin, personelinin, her türlü taşınır ve taşınmazının, haklarının, alacaklarının ve borçlarının devir süreci, büyükşehir kapsamındaki belediyeler arasında hizmetlerin yerine getirilmesi bakımından uyum ve koordinasyon konusu ve belediyeler arasındaki görev ve yetki bölüşümünde karşılaşılan sorun ve sıkıntılar bunlar arasında sayılabilir. Bu çalışmada ise kapatılan il özel idareleri ve belde belediye personellerinin devir ve nakil süreçleri ve sonrasında yaşanan sıkıntı ve sorunlara değinilmiştir.

2.2. 6360 Sayılı Kanun Kapsamında Personel Devir ve Paylaşımına İlişkin Esaslar

6360 sayılı Kanun’un Geçici 1. ve 2. maddelerinde, tüzel kişiliği kaldırılan il özel idareleri ve belde belediyelerinin personelinin, devri, paylaşılması ve nakline ilişkin çeşitli hususlar düzenlenmiştir. Tablo 1’den görüleceği üzere, tüzel kişilikleri kaldırılan belediye ve köylerin personeli, komisyon kararıyla ilgisine göre bakanlıklara, büyükşehir belediyesi, bağlı kuruluşu veya ilçe belediyesine; il özel idarelerinin personeli, komisyon kararıyla ilgisine göre yatırım izleme ve koordinasyon başkanlığı, büyükşehir belediyesi, bağlı kuruluşu veya ilçe belediyesine devri düzenlenmiştir.

6360 Sayılı Kanun’un geçici maddelerinde tüzel kişiliği kaldırılacak kurumlarda memur, sözleşmeli personel ve daimi işçi kadrolarında çalışanlarla ilgili devirlerin hangi esaslara göre yapılacağı düzenlenmiştir. Kanunun Geçici 1’inci maddesinin 10 ve 11’inci fıkralarında; devredilecek devlet memurları hakkında 5393 sayılı Kanunun 50’nci maddesinin; devir, tasfiye ve paylaşım işlemleri ve hizmetlerin yürütülmesi bakımından bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde ise 5216 sayılı Kanunun ek 2’nci maddesi hükümlerinin uygulanacağı düzenlenmiştir (Türkiye Belediyeler Birliği, 2014:18).

2 14 Mart 2013 tarihli ve 6747 Sayılı “On Üç İlde Büyükşehir Belediyesi ve Yirmi Altı İlçe Kurulması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile bu büyükşehir olan illere Ordu ili de eklenmiştir.

Tablo 1. 6360 Sayılı Kanun Kapsamında Tüzel Kişiliği Kaldırılacak İdarelerin Personellerinin Devredileceği Kurumlar

İL ÖZEL İDARESİ PERSONELİ	Yatırım İzleme ve Koordinasyon Başkanlığına
	Büyükşehir Belediyesine
	Bağlı İdarelere
BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİNE DÖNÜŞECEK İL BELEDİYESİ	Büyükşehir İlçe Belediyesine
	Büyükşehir İlçe Belediyesine
	Bağlı İdarelere
BÜYÜKŞEHİR SINIRLARINDAKİ BELEDİYE VE KÖYLERİN PERSONELİ	Bakanlıklara (YİKOB)
	Büyükşehir Belediyesine
	Bağlı İdarelere
BİR BAŞKA BELEDİYEYE KATILARAK TÜZEL KİŞİLİĞİ SONA EREN BELEDİYELERİN PERSONELİ	Büyükşehir İlçe Belediyesine
	Katıldığı Belediyeye

Kapatılan tüzel kişiliklerin personelinin ilgili komisyonlarca ilgili belediye ve kurumlara devredilmesi ile süreç sona ermemektedir. Geçici 1. maddenin 9. fıkrasına göre, “belediye ve bağlı kuruluşlara devredilen personelden norm kadro ve ihtiyaç fazlası olanların, ilgili belediye ve bağlı kuruluş tarafından en geç üç ay içinde valiliğe gönderileceği ve Vali tarafından onaylanan listelerin on gün içerisinde İçişleri Bakanlığına, İçişleri Bakanlığınca da atama teklifleri yapılmak üzere Devlet Personel Başkanlığına bildirileceği” hükmü yer almaktadır. Fakat burada dikkat edilecek husus “fazla” olan personelin hem norm kadro ve hem de ihtiyaç fazlası olması gerektiğidir. Sadece norm kadro fazlası olması, ilgili personelin valiliğe bildirilmesi için yeterli olmayacaktır. İhtiyaç fazlası personelin tespitinde aşağıdaki kriterlerin esas alınması gerekmektedir (Devlet Personel Başkanlığı, 2014);

- İlgili mahalli idarelerin, Türkiye İstatistik Kurumu tarafından 2013 yılı için ilan edilen nüfusu,
- İlgili mahalli idarenin ve bağlı kuruluşun bütçesi,
- 3/7/2005 tarihli ve 5393 sayılı Belediye Kanununun 49 uncu maddesindeki oranları,
- Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelik doğrultusunda devir tarihi itibarıyla 5393 sayılı Kanunun 49’uncu maddesi uyarınca belirlenmiş norm kadrosu

Şekil 1. Devir ve Nakillere İlişkin Süreç

Kaynak:http://www.dpb.gov.tr/F/Root/daireler/kit_ve_ozellestirme/rehberler/6360_kanun_Uyarınca_Personelin_Nakil_ve_Devir_Sureci.pdf (28.12.2014).

Kanunun Geçici 1. maddesinin 9. fıkrasında norm ve ihtiyaç fazlası olarak nakledilecek memur, sözleşmeli personel ve işçilere ilişkin esaslar düzenlenerek personellerin mali ve sosyal hakları korunmak istenmiştir. Fakat 6360 sayılı Kanun gereğince yürütülen devir, tasfiye ve paylaşırma işlemleri kanuni düzenlemelerdeki açıklıklar ve boşluklar nedeniyle, ilgili komisyonlarca her ilde farklı olabilecek uygulamalara sahne olmuştur. Nitekim bu uygulamalara karşı bazı belediye başkanları itiraz etmiş ve dava açacaklarını belirtmişlerdir (Manisa ve İzmir Büyükşehir Belediye Başkanları). Özellikle personel paylaşırma ve nakil uygulamaları sonucunda gerek pay ve nakil sürecinde gerekse de süreç sonrası devredilen personel ve kurumlar nezdinde önemli sorunlar ortaya çıkmıştır.

3. TRABZON İLİNDE 6360 SAYILI KANUN KAPSAMINDA PERSONEL PAYLAŞTIRMA VE NAKİL UYGULAMALARI SÜRECİNDE ORTAYA ÇIKAN SORUNLARIN ANALİZİ

3.1. Araştırmanın Konusu, Kapsamı ve Amacı

Trabzon 6360 sayılı Kanun kapsamında büyükşehir statüsüne kavuşan illerden biri olmuştur. Trabzon'da il özel idaresi dışında, 57 belde belediyesinin tüzel kişilikleri sonlandırılmış ve Ortahisar adı ile ilçe belediyesi kurulmuştur. Diğer büyükşehir olan alanlarda olduğu gibi Trabzon'da da 30 Mart 2014 yerel seçimlerini takiben mevzuatlarda öngörüldüğü şekilde personel paylaşırma ve nakil işlemleri gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmanın kapsamını tüzel kişilikleri sonlandırılan Trabzon İl Özel İdaresi ile Ortahisar Belediyesi sınırları içerisindeki belde belediyelerinden Trabzon Büyükşehir Belediyesine (TBB), Ortahisar Belediyesine ve ilgili idarelere devri ve nakli yapılan personel oluşturmaktadır.

Bu araştırmada son yasal düzenleme ile büyükşehirlerden biri olan Trabzon ilinde personellerin devir süreci sonunda ne gibi sorunların ortaya çıktığı ve bu sorunların devredilen personeller nezdinde ne gibi mağduriyetler yarattığı ortaya konulmaya çalışılmıştır.

3.2. Araştırmanın Yöntemi

Çalışmada örnek olay yöntemi kullanılmıştır. Çalışmanın veri toplama yöntemi olarak doküman incelemesi ve görüşmelerden faydalanılmıştır. Doküman incelemesinde 6360 Sayılı Kanun kapsamında personel pay ve nakillerine ilişkin süreç ve temel sorunlar hakkında yerel ve ulusal basında çıkan haberler ile yerel yönetici ve yetkili sendika temsilcilerinin söylemlerinden faydalanılmıştır. Devir süreci ve süreçteki temel sorun alanları hakkında daha derinlemesine bilgi edinilmesi adına ilgili kurum yetkilileri, sendika temsilcileri ve devredilen işçilerle görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda İl Özel İdaresi yetkili işçi sendikası olan 2 No'lu Yol İş Sendikası Trabzon Şube Başkanı, belediyelerde çalışan işçilerin yetkili sendikası olan Hizmet-İş Sendikası Trabzon Şube Başkanı, İşçilerin büyük bir kısmının nakledildiği Trabzon Karayolları Bölge Müdürlüğü'nde (TKGM) yetkili sendika olan 1 No'lu Yol-İş Sendikası Trabzon Şube Başkanı ve TBB Personel Daire Başkanı ile yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Ayrıca kapatılan İl Özel İdaresi'nden başka kurumlara nakledilen bir grup işçi ile devir ve nakillerin personeller üzerindeki etkilerini analiz edebilmek adına yarı yapılandırılmış odak grup görüşmesi gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler ortalama 60 dakika sürmüştür. Doküman incelemesinden ve görüşmelerden elde edilen bulgular içerik analizine tabi tutulmuştur.

3.3. Araştırmanın Bulguları

Trabzon ilinde devir sürecinde gerçekleştirilen faaliyetler ve bunun neticesinde ortaya çıkan sorun alanları iki başlıkta ele alınabilir. İlki, pay ve nakillere konu olan personellerin devirlerine ilişkin süreç, ikinci ise devirlerden sonra ilgili belediye, kamu kurumları ve personel nezdindeki etkilerinin ortaya çıktığı süreçtir.

3.3.1. Devre Konu Olan Personellerin Pay ve Nakillerine İlişkin Süreç

Trabzon'da diğer illerde olduğu gibi 30 Mart 2014 yerel seçimlerini izleyen süreçte Valilik bünyesinde "Devir, Tasfiye ve Paylaşırma Komisyonu" kurulması ile kapatılan Trabzon İl Özel İdaresi ve Ortahisar'a bağlı belde belediyelerinin personellerinin dağıtım süreci başlamıştır. Komisyon kararları neticesinde devre konu olan personeller TBB, Ortahisar belediyesi ve 6360 Sayılı Kanun kapsamında Trabzon'da kurulan Trabzon İçme Suyu ve Kanalizasyon İdaresi (TİSKİ) arasında bölüştürülmüştür. Tablo 2'den de görüleceği üzere TBB'YE İl Özel İdaresi'nden 69, belde belediyelerinden 263 olmak üzere toplam 332 memur; 274 İl Özel İdare'den ve 197

belde belediyelerinden olmak üzere toplam 470 işçi devredilmiştir. Ortahisar belediyesine İl Özel İdaresi'nden 37, belde belediyelerinden 154 olmak üzere toplam 191 memur; 86 İl Özel İdare'den ve 171 belde belediyelerinden olmak üzere toplam 257 işçi devredilmiştir. TİSKİ'ye ise devredilen toplam memur sayısı 184 iken, devredilen toplam işçi sayısı ise 119 olmuştur.

Tablo 2. 6360 Sayılı Kanun Kapsamında Kapatılan İl Özel İdareleri ve Belde Belediyelerinden Trabzon Büyükşehir Belediyesi, Ortahisar Belediyesi ve TİSKİ'YE Devredilen ve Buradan da Havuza Gönderilen Personel Sayıları

	Devredilen Memur Sayısı	Havuza Gönderilen Memur Sayısı	Kalan Memur Sayısı
B. Şehir Belediyesi	İl özel idareden: 69	İl özel idareden:36	İl özel idareden gelen:33
	Kapatılan belediyelerden:263	Kapatılan belediyelerden:5	Kapatılan belediyelerden:258
	Toplam: 332	Toplam: 41	Toplam: 291
Ortahisar Belediyesi	İl özel idareden: 37	İl özel idareden gelen:35	İl özel idareden gelen:2
	Kapatılan belediyelerden:154	Kapatılan belediyelerden:35	Kapatılan belediyelerden:119
	Toplam: 191	Toplam: 70	Toplam: 121
TİSKİ	İl özel idareden: - Kapatılan belediyelerden:- Toplam: 184	İl özel idareden: - Kapatılan belediyelerden:- Toplam: 85	İl özel idareden: - Kapatılan belediyelerden:- Toplam: 99
	Devredilen İşçi sayısı	Havuza Gönderilen İşçi Sayısı	Kalan İşçi Sayısı
B. Şehir Belediyesi	İl özel idareden: 274	İl özel idareden gelen:256	İl özel idareden gelen:18
	Kapatılan belediyelerden:197	Kapatılan belediyelerden:54	Kapatılan belediyelerden:143
	Toplam: 471	Toplam: 310	Toplam: 161
Ortahisar Belediyesi	İl özel idareden: 86	İl özel idareden gelen:84	İl özel idareden gelen:2
	Kapatılan belediyelerden:171	Kapatılan belediyelerden:53	Kapatılan belediyelerden:118
	Toplam: 257	Toplam: 137	Toplam: 120
TİSKİ	İl özel idareden: 32 Kapatılan belediyelerden:87 Toplam: 119	İl özel idareden gelen:20 Kapatılan belediyelerden:1 Toplam: 21	İl özel idareden gelen:12 Kapatılan belediyelerden:86 Toplam: 98

Bazı illerde devir ve paylaşırma işlemlerinde adil olunmadığı, herhangi bir analiz yapılmadığı gibi itirazlar gelirken (Manisa ve İzmir gibi), Trabzon özelinde gerek devir yapılan belediyeler ve kurumlardan, gerekse de sendikalardan bu konuda bir itiraz gelmemiştir. Fakat sendika temsilcileri ile yapılan görüşmelerde gerek ilk devir sürecinde gerekse de daha sonraki süreçte ilgili komisyonlara, işçi kesiminin ve onları temsilen yetkili sendikalarının katılmaması, sadece işverenlerin komisyonda yer alması bir eleştiri konusu olmuştur. Örneğin, Hizmet İş Sendika Trabzon Şube Başkanı bu hususu şu şekilde dile getirmiştir;

“6111³'de sendikalar sürece dahildi. Komisyonlarda bizim temsilcilerimiz vardı. Gerçek bir savunma ile orada birçok personeli belediyelere iade etmiştik. Fakat bu Kanunda sendikalara böyle bir pay biçilmedi. Bize görev verilmedi. Tamamen işverenlerin ukdesinde süreç işledi” (Hizmet İş Sendika Trabzon Şube Başkanı ile kişisel görüşme, 4 Ocak 2016).

Devredilen personeller hakkında daha sonraki süreçte ilgili Kanun maddeleri çerçevesinde TBB, Ortahisar belediyesi ve TİSKİ, norm kadro ve ihtiyaç fazlası olanları Valilik bünyesindeki ilgili komisyona bildirmiştir. Tablo 2 incelendiğinde TBB tarafından İl Özel idareden gelen 69 memurun 36'sı, belde belediyelerinden gelen 263 memurun 5 tanesi; İl Özel idareden gelen 274 işçiden 256'sı, belde belediyelerinden gelen 197 işçiden 54'ü norm kadro ve ihtiyaç fazlası olarak bildirilmiştir. Ortahisar belediyesi ise İl Özel İdare'den gelen 37 memurun

3 25 Şubat 2011 Tarihli ve 27857 Sayılı Resmî Gazete yayımlanan “Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun”.

35'ini, belde belediyelerinden gelen 154 memurun 35'ini, İl Özel İdare'den gelen 86 işçiden 84'ünü, belde belediyelerinden gelen 171 işçiden ise 53'ünü i norm kadro ve ihtiyaç fazlası olarak bildirmiştir. Sonuç olarak 707 memurdan 196'sı, 847 işçiden ise 468'i olmak üzere toplam 664 personel norm ve ihtiyaç fazlası olarak havuza gönderilmiştir. Burada asıl dikkati çeken husus havuza gönderilen işçilerin büyük bir kısmının İl Özel İdaresi'nden gelenler olmasıdır. Havuza gönderilen toplam 468 işçiden 360'sını İl Özel İdaresi'nden gelen işçiler oluşturmuştur. Bir başka ifade ile İl Özel İdaresi'nden aktarılan 392 işçinin 360'ı norm ve ihtiyaç fazlası olarak bildirilmiştir.

Trabzon'da asıl tartışmalar norm ve ihtiyaç fazlası olarak bildirilen ve havuza gönderilen personeller nezdinde başlamıştır. TBB ve Ortahisar belediyeleri kendilerine devredilen personellerin havuza gönderilmesinin temel nedenleri olarak devredilen personel sayısının çokluğunu ve bunun belediye bütçesine olan yükünü göstermişlerdir. Her ne kadar bu personellerin uzmanlığından ve bilgi birikiminden faydalanılmak istense de, gider kalemleri artacağından belediyelerin darboğaza gireceği ve yatırımlarının durabileceği ifade edilmiştir. Nitekim Ortahisar Belediye Başkanı Ahmet Metin GENÇ basına verdiği bir demeçte bu durumu şöyle ifade etmiştir (<http://takaonline.com/hepsi-icin-caba-harciorum/>);

“Ahmet Metin Genç'i tanıyanlar bilir ki Ahmet Metin Genç emeğe ve alın terine hep saygı duymuştur. Giden işçi ve memur arkadaşlarımın hepsini önemsiyorum. Hiç bir tanesini başarısız veya vasıfsız diye göndermedik. Sadece belediyenin gelecekte ekonomik olarak yaşayacağı sıkıntıları göz önüne alarak bu işlemleri gerçekleştirdik”.

TBB Personel Daire Başkanı da aynı hususu şu şekilde ifade etmektedir (TBB Personel Daire Başkanı ile kişisel görüşme, 12 Ocak 2016);

“Bu arkadaşlar bizde kalsaydı gerek maaşları gerekse de kıdem tazminatları nedeniyle bize büyük bir yük getirecekti. Bir önceki dönemin gelirin yüzde otuzluk kısım aşılacaktı. Sayıştay denetimi bakımından sıkıntı olurdu. Zor bir bütçe döngüsü olacaktı. Hiçbir yatırıma kaynak aktarılamayacaktı. Bütçe dengemiz 6 ay sonra bozulacaktı. Büyükşehirin bütçesi 200 milyona yakın. Düşünün İl Özel İdare personel gideri 50-55 milyon idi. Bunların kıdem tazminatları var. Sözleşme farkları var. Bizim de personel giderlerimiz var. Hepsi eklendiğinde önemli bir sıkıntı olacaktı”.

Özellikle Sendika temsilcileri norm kadro ve ihtiyaç fazlası olarak büyük çoğunluğun İl Özel İdaresi personelinin oluşturduğu 664 personelin havuza gönderilme kararını yerinde bulmamışlardır. Devredilen personellerin bütçeye yük getirmesi gerekçe gösterilerek büyük kısmının havuza gönderilmesi kararının personel mağduriyetlerine yol açtığı ve hizmetlerde aksamalara neden olacağı ifade edilmiştir. Hatta belediyelerinin norm kadro sayılarının da olduğundan düşük gösterildiği de iddia edilmiştir. Örneğin Tüm Belediye ve Yerel Yönetim Hizmetleri Emekçileri Sendikası (TÜM BEL-SEN) Trabzon Şube Başkanı Haydar Karsan bu hususu şu şekilde dile getirmiştir (<http://www.aktifhaber.com/trabzondaki-belediyelerde-isci-kiyimi-iddiasi-1014294h.htm>);

“Belediyelerin uymak zorunda oldukları norm kadro cetvellerine göre Trabzon Büyükşehir Belediyesi 1969 memur ve 985 süreli işçi, Ortahisar Belediyesi 666 memur ve 333 süreli işçi, TİSKİ'nin ise 515 memur, 258 süreli işçi çalıştırabilme yetkisi vardır. Oysaki mevcut durum bu rakamların çok altındadır. Şu an için Trabzon Büyükşehir Belediyesi 319 memur, 471 süreli işçi, Ortahisar Belediyesi 177 memur, 257 süreli işçi, TİSKİ ise 107 memur, 227 süreli işçi çalıştırmaktadır. Şehrin coğrafi özellikleri ve hizmet alanlarının genişliği, belediye ve bağlı kuruluşların hizmet gerekleri ve ihtiyaçları göz önüne alındığında, mevcut personel sayısının ne denli yetersiz kaldığı görülmektedir. Düne kadar İl Özel İdaresi'nin ve belediyelerin bünyesinde bulunup, bütün Trabzon'un altyapı ve kentsel ihtiyaçları için faaliyet gösteren personel sayısı yetersiz görülürken, bugün aynı personelin 'yük' veya 'fazla' olarak tanımlanması farklı amaçların güdüldüğünü ortaya koyuyor”.

Sendikalar (Hizmet-İş Sendikası başta olmak üzere) belediyelerin norm kadrolarını düşük göstermesiyle işçilerin mağdur edildiklerini ve göçe zorlandıkları ifade etmişlerdir. İşçi mağduriyetlerini giderilmesi, Kanuna uygun hareket edilmesi ve havuza gönderilenlerin büyük bir kısmının yeniden belediyeye iade edilmesi için gerekirse dava açacaklarını belirtip harekete geçmişlerdir. Fakat bu itirazlara rağmen, Devir, Tasfiye ve Paylaştırma Komisyonu'nca yapılan değerlendirme sonucunda, ihtiyaç fazlası olduğu belirlenen personeller 21 Ağustos 2014 tarihinde İl Valiliğinin onayıyla kesinleşerek Devlet Personel Başkanlığına gönderilmiştir.

İhtiyaç fazlası olan ve havuza gönderilen personelin kesinleşmesinden sonra tartışmaların yoğunlaştığı ve sorun olarak görülen diğer hususlar personellerin yaptığı işle bağdaşmayan kurumlara nakledilmesi, farklı bir işkolunda çalışmak zorunda bırakılması ve farklı illere nakledilmesi gibi hususlar olmuştur.

Sendikaların personellerin aynı işkolunda kalmaları, yakın kurumlara nakledilmeleri ve Trabzon dışına hiç bir personelin gönderilmemesi gibi talepleri olmuş, bu konuda yoğun çalışmalar yaparak valilikle ve belediyeler ile görüşmeler gerçekleştirmişlerdir. Bu konuda sendikaların dile getirdiği model basında yer bulduğu hali ile “Urfa Modeli” olmuş ve bu doğrultuda özellikle işçilerin aynı işkolunda çalışabilecekleri kurum olarak TKGM'ye tayin edilmelerinin doğru olacağı belirtilmiştir. Bu konuda 2 No'lu Yol İş Sendikası Trabzon Şube Başkanı'nın şu demeci basında yer bulmuştur (<http://www.haber61.net/trabzona-urfa-modelini-isiyoruz-190159h.htm>);

“Yol-İş üyesi toplu iş sözleşmesi ile çalışan arkadaşlarımızın inşaat işkolu dışında olan işyerlerine gitmeleri halinde mağdur olacağı gibi iş heyecanı kalmayacaktır. Buna mahal verilmemesi için talebimiz aynı inşaat işkolu ve aynı çalıştıkları iş pozisyonunudur. Örnek; İş Makinesi operatörü, Ağır Makine Yağcısı, Asfalt Ustası, Atölye Ustası olarak TKGM'ye transfer olmalarını sizlerden talep ediyoruz. İnşaat işkolu olmayan diğer kurumlara gidilmesi halinde mağduriyet olacağı gibi, iş verimi de düşecektir. Anılan pozisyonlar Karayolları Bölge Müdürlükleri'nde mevcuttur. Siyasilerimizden ve Devlet Personel Başkanlığı'ndan talep ediyoruz”.

Fakat Trabzon'daki yerel yöneticiler tüm işçilerin aynı işkolunda kalarak TKGM'ye devredilmesi isteğinin örneğini teşkil eden “Urfa Modeli” ile ilgili haberlerin gerçeği yansıtmadığı ifade ederek ve bu isteğin gerçekleşmesinin mümkün olamayacağını ifade etmişlerdir. TBB Başkanı bu konuyu şu şekilde dile getirmiştir (<http://www.61saat.com/bolgesel/sendika-gumrukcuogluna-ne-cevap-verdi-h127553.html>);

“Urfa'da havuzdaki İl Özel İdaresi çalışanları Bakan Faruk Çelik'in isteğiyle Karayollarına gönderildi' biçiminde haberler yer almaktadır. Urfa ilimizde havuzda yer alan personel DSİ, Çevre ve Şehircilik, Milli Eğitim, Tarım, Sağlık Bakanlığı ve Karayolları gibi 15 ayrı kuruma gönderilmiştir. Trabzon için nasıl bir uygulama yapılmışsa Urfa içinde aynı uygulama yapılmıştır. Bir ayırım söz konusu değildir. Sayın Bakanımızın bir ile yönelik herhangi bir talep ve takibi olmadığı Devlet Personel Başkanlığı'nca da ifade edilmiştir. Urfa'da 700 civarındaki İl Özel İdaresi çalışanlarının ancak 100 kadarı görev alanları itibariyle Karayollarına devredilmiştir. Bu durum Trabzon'da havuzda yer alan personel kardeşlerimizin görev alanları itibariyle görevlendirileceğini de ortaya koymaktadır”.

Tartışma konusu olan bir diğer husus personellerin ikamet ettikleri ilden farklı bir ile görevlendirilmeleri olmuştur. Bu doğrultuda önce sendika temsilcileri, belediye başkanları ve Valilik arasında yapılan görüşmeler ve daha sonra da Valilik ile Devlet Personel Başkanlığı arasında yapılan görüşmeler sonucu kadro sınırlamasına tabi olmadan ihtiyaca göre dağıtım yapılacağı ve Trabzon'da bu şekliyle norm fazlası olan işçi ve memur personelin yine büyük oranda Trabzon'daki kamu kurumlarında hizmetlerine devam edecekleri yönünde mutabakat sağlanmıştır (<http://www.milliyet.com.tr/trabzon-da-norm-fazlasi-olan-isci-ve-trabzon-yerelhaber-293408>).

Trabzon'da havuza gönderilen personeller sonuç itibarı ile ileride dava açmalarını engellemek adına kendilerinden kurum tercihleri de alınarak Karayolları ağırlıkta olmak üzere (270 personel), il içinde 15 farklı kamu kurumuna tayin edilmiştir⁴. Bu süreci Ortahisar belediye başkanı şu şekilde özetlemektedir (http://www.hurriyet.com.tr/yerel-haberler/trabzon-haberleri/ortahisar-belediyesi-iscileri-sevindirdi_72100/);

“Kanunun tanıdığı süre içerisinde 213 memur ve işçi arkadaşlarımızı yasal süresi içerisinde diğer kamu kurumlarına da göndermek durumunda kaldık. Bu kardeşlerimizin hukukunu düşünmemiz lazım. Herkesin bir kurulu düzeni var, çoluğu çocuğu var, evi barkı var, çocuğunun okulu var. O düzeni bir kararla beraber değiştiriyorsunuz. Farklı bir düzene sokuyorsunuz. O nedenle öncelikle şunu teminat altına aldık. Dedik ki bu kardeşlerimizi zorunluluktan ötürü başka kurumlara göndermek durumunda isek de 1. amacımız şu olsun; bir defa herkesin çalıştığı vilayette bu dağıtımı yapalım. Yine Trabzon'da kalsınlar. 2. olarak da bu çalışma alanını, burada çalışan kardeşlerimizin görev tanımı içerisinde vasfı ne ise o vafına en uygun kuruma gitmelerini

4 Örneğin il özel idareden havuza gönderilen 356 personelin ilgili kamu kurumlarına dağıtımı şu şekilde olmuştur: Karayolları Genel Müdürlüğü (180), Çevre ve Şehircilik Bakanlığı (38), DSİ Genel Müdürlüğü (22), Gıda ve Tarım Bakanlığı (39), içişleri Bakanlığı (31), Milli Eğitim (14), Orman Genel Müdürlüğü (9), Sağlık Bakanlığı (5), Trabzon Halk Sağlığı (2), Trabzon Kamu Hastaneler Birliği (3), Kültür ve Turizm Bakanlığı (2), Spor Genel Müdürlüğü (1), Tapu Kadastro Müdürlüğü (2), KTÜ (6)

sağlayalım dedik. Sendika başkanımızla toplandığımızda ağırlıklı olarak Karayollarını tercih etti arkadaşlarımız. Biz de büyük oranda TKGM'ye gitmeleri için gayret ettik. Büyük oranda da bunu başardık”.

Trabzon özelinde personel dağıtım aşamalarında bazı tartışmalar ve itirazlar yaşanmakla birlikte süreç bir orta yol bulunarak ilerlemiştir. Fakat personel devir ve nakil işlemlerini izleyen süreçte birçok sorun ortaya çıkmıştır.

3.3.2. Devir ve Nakiller Sonrası Süreç

Personellerin devir ve nakil süreçleri sonrası başka işkolunda çalışmak zorunda kalması, başka ile tayin edilmeleri, mali haklarda görülen kayıplar, uzmanlaşmış işgücünden yararlanamama, emek ve verimlilik kaybı ve bunların personel nezdinde ortaya çıkardığı sosyal ve psikolojik etkiler bu süreçte ortaya çıkan sorun alanları olarak görülebilir.

Personellerin daha önce çalıştığı kuruma hiçbir yakınlığı olmayan bir kuruma tayin edilmesi ve yapmış olduğu işle hiçbir alakası olmayan bir işte çalıştırılması temel sorunlardan biri olarak ifade edilebilir. Örneğin operatör olan bir çalışan bekçilik, şoförlük gibi yeni işlerde çalıştırılmaktadır. Personellerin bu şekilde çalıştırılması daha önce yapmış oldukları işte kazandığı deneyimlerden, uzmanlığından faydalanılamamasına neden olurken, personel nezdinde de bir tatminsizliğe yol açmaktadır. Örneğin bu durumu Hizmet-İş Sendikası Şube Başkanı şu şekilde ifade etmektedir (Hizmet İş Sendika Trabzon Şube Başkanı ile kişisel görüşme, 4 Ocak 2016);

“..... Buradaki işçiler çeşitli kurumlara gittiler. Okulu, mahallesi değişti. Örneğin bir operatör işçi 20-30 yıldır tamamıyla uzmanlaştığı dozer, ekskavatör sürme gibi işlerden koparılıyor. Burada iş kaybı, emek kaybı vardır. Allah aşkına milli eğitimin, greyderi, traktörü mü var? Yıllarca bu millete, şehre hizmet veren insanların yaptığı katkıyı, emeği hiçe sayıyorsunuz. Peki, bu insan milli eğitimde ne yapacak? İşe göre adam değil, adama göre iş veriliyor”.

Bu durumun personel nezdinde yol açtığı psikolojik etkiyi bir işçi şu şekilde ifade etmektedir (İşçilerle odak grup görüşmesi, 15 Ocak 2016);

“Ben 20-30 yıl hizmet verdim. Beni 6360 sayılı yasa ile gönderiyorlar. Şimdi ben beğenilmedim mi? Kalitesiz miyim? Benim yanımdaki arkadaş gitmedi ben niye gittim?” Bir başka işçi ise, “Karayolları olsun diğer kurumlar olsun uzmanlığımızdan, tecrübemizden faydalanılmıyor. Birçoğumuz belki rahatız ama bize hiçbir iş yaptırılmıyor. Bizim yapabileceğimiz işler başkasına, taşeronlara falan yaptırılıyor”.

ifadesini kullanmaktadır. En çok rağbet gören ve işçilerin daha önce yaptıkları işleri yapabilecekleri kurum olan TKGM'ye tayin edilen personeller de benzer şikâyetleri dile getirmektedir. Diğer birçok kurumda olduğu gibi TKGM'de de personeller ya atıl biçimde kalmışlar ya da farklı işlerde çalıştırılmışlardır. Fakat bu durumda gerek 6111 Torba Kanun'u ile il özel idarelerden devredilen işçilerin (89 işçi) gerekse de taşeron olarak çalışan işçilerin kadroya geçirilmesi (274 işçi) ile kurumun kadrosunun şişkin hale gelmesi de önemli bir faktör olmuştur. Nitekim TKGM'deki işçilerin yetkili sendikası olan 1 No'lu Yol İş Sendikası Trabzon Şube Başkanı bu durumu şu şekilde özetlemiştir (1 No'lu Yol İş Sendikası Trabzon Şube Başkanı ile kişisel görüşme, 10 Ocak 2016);

“6111 Sayılı Torba kanun ile 89 işçi geldi. Taşeron olarak çalışan 274 işçiye kadro verildi. Bunun neticesinde personel sayısı bir hayli fazlalaştı. 6360 Sayılı Kanun kapsamında ise toplam 230 işçi gelince bu işçilere pozisyonlarına uygun iş verme bir hayli zorlaştı. Kurumun elinde 9 tane greyder varken, 20 greyder operatörü var. Bu durumda haliyle bu arkadaşlar ya atıl biçimde bekliyorlar ya da farklı işleri yapmak zorunda kalıyorlar”.

Bazı personellerin devredildikleri kurumlar tarafından il dışına tayin edilmesi de başka bir sorun alanı olarak belirmiştir. Dağıtım sürecinde personellerin aynı ilde kalacaklarına dair sözler verilmesine ve bu konuda mutabakat sağlanması rağmen özellikle TKGM başta olmak üzere bölge düzeyinde örgütlenen kurumlar tarafından personellerin istekleri dışında başka illere tayinleri söz konusu olmuştur. Örneğin TKGM'ye dağıtılan 70 işçi kura ile Bölge Müdürlüğü kapsamına giren Giresun, Rize, Artvin, Bayburt ve Gümüşhane gibi çevre illere tayin edilmiştir. Bu durum kurulu düzenlerinin bozulması bağlamında bazı işçilerde mağduriyetlere yol açmıştır. Örneğin 2 No'lu Yol İş Sendikası Şube Başkanı bu durumu şu şekilde ifade etmektedir;

“Karayollarına giden arkadaşların bazıları çevre illere gönderildiler. Emekliliğine çok kısa zaman kalanlar gitti. Bütün imkânları, çevresi burada olan çoluk çocuğu burada olanlar gitti. Resmen

göçe zorlandılar. DSİ'ye de giden arkadaşlar yarın öbür gün böyle bir göçe zorlanabilirler” (2 No'lu Yol İş Sendikası Şube Başkanı ile kişisel görüşme, 11 Ocak 2016).

Bir işçi ise aynı durumu benzer ifadelerle şu şekilde aktarmaktadır;

“Belediye başkanı seçimden önce geldi. Hepinizden faydalanacağız, mağdur etmeyeceğiz dedi. Daha sonra bizi havuza attılar. Bu sefer dediler ki sizi il dışına göndermeyeceğiz. Bu sözlerin hepsi verildi ama hiç biri tutulmadı. İl dışına giden emekliliği gelmiş çalışanlar var, perişan haldeler” (İşçilerle odak grup görüşmesi, 15 Ocak 2016).

Her ne kadar 6360 sayılı Kanunu'nun Geçici 1. maddesinde devredilen personellerin mali hakları güvence altına alınsa da, kısmi olarak nitelendirilecek düzeyde hak kayıpları söz konusu olmuştur. Belediyelerde kalan ve Karayolları, DSİ gibi işçi ağırlıklı yapılanmaların ve sendikaların güçlü olduğu kurumlara devredilen işçiler hak kaybı yaşamadığı gibi daha avantajlı sayılabilecek mali haklara sahip olabilmıştır. Örneğin kamu kurumlarında genel olarak iş sözleşmeleri yapılırken, yerelde yetkili sendika ve belediye arasında toplu sözleşme yapılmaktadır. Nitekim Trabzon'da belediyeler ile yapılan toplu sözleşmelerin gerek ücret gerekse de yan ödemeler bakımından bayağı iyi derecede olduğu ifade edilebilir. Fakat İşçi ağırlıklı olmayan ve toplu sözleşmesi olmayan kurumlara giden işçiler için mali olarak hak kayıpları söz konusu olmuştur. Her ne kadar Kanun'da bu kurumlara giden işçilerin eski toplu sözleşme hükümlerine göre mali haklardan faydalanması söz konusu ise de, eski sözleşmelerin süresinin bitmesi ve yeni sözleşme yapılmaması sonucunda işçiler yeni zam alma, yan ödemeler, ikramiyeler vs. gibi haklardan faydalanamaz durumda kalmışlardır. Nitekim Hizmet-İş Sendikası Şube Başkanı bu durumu şu sözlerle anlatmaktadır (Hizmet İş Sendika Trabzon Şube Başkanı ile kişisel görüşme, 4 Ocak 2016);

“Asıl mağduriyet mali anlamda. Bazı kamu kurumlarında yetkili sendika yok (SGK il müdürlüğü, kaymakamlık gibi). Bir toplu iş sözleşmesi yok. Mesela bazılarında bizim iş sözleşmemiz yoksa bile onların var. Onlardan faydalanır işçiler. Bir işçimiz beni aradı ve sizin yaptığınız toplu iş sözleşmesi bitti. Biz neden faydalanacağız dedi. Bu arkadaşlar yeni toplu iş sözleşmesi yapamayacağından zam alma imkânları yok. Eskisinden faydalanmaya devam edecek”.

Memurlar açısından değerlendirildiğinde belediye tarafından verilen sosyal denge tazminatının (600-600 TL civarı) varlığı belediyelerin memurlar için cezbedici olmasına neden olmuştur. Bu durumda diğer kamu kurumlarına dağıtılan memurlar bakımından bir mağduriyete neden olmuştur. Bu durumu Hizmet-İş Sendika Şube başkanı şu şekilde ifade etmektedir (Hizmet İş Sendika Trabzon Şube Başkanı ile kişisel görüşme, 4 Ocak 2016);

“Büyükşehir belediyesi, Ortahisar belediyesi ve TİSKİ'de memurlar için sosyal denge sözleşmesi tavandan yapılmıştır. Memurlar için büyük bir avantaj var. Diğer kurumlara giden arkadaşlar onları alamadılar ve bu konuda bir mağduriyet oldu. Onların büyük bir bölümü geri dönmek için dava açtı. Geri dönenler oldu”.

SONUÇ

6360 Sayılı Kanun kapsamında büyükşehir alanlarından biri olan Trabzon'da personel devir ve nakillerine ilişkin süreç sonucu bir takım sıkıntılar ve mağduriyetler söz konusu olmuştur. Personellerin yaptığı işten başka bir işte ve işkolunda çalıştırılmak zorunda bırakılması, başka illere nakledilmesi, yaşanan gelir ve hak kayıpları devredilen personeller üzerinde mali, sosyal ve psikolojik anlamda sıkıntı ve mağduriyetler yaratmıştır. Yine bu çalışanların nakledildikleri kurumlarda, uzmanlıklarına uygun işlere yerleştirilmemiş olmaları bunların uzmanlığından faydalanılamamasına, emek ve verim kaybına, kurumlarda personel yığılmasından dolayı atıl personellerin varlığına ve devlet kaynaklarının heba olmasına neden olmuştur.

Büyükşehirler düşünüldüğünde devir alanının büyüklüğü, yerel yönetim birimin kapatılması sonucu devredilen personel sayısının fazlalığı ve çeşitliliği tabii ki devir ve nakil süreçlerinde sıkıntılara yol açması kaçınılmaz görülebilir. Fakat sıkıntı ve mağduriyetlerin yaşanmasında ve şiddetinin artmasında başka bir takım faktörlerin de etkili olduğu söylenebilir. Bu faktörlerden ilki, 6360 Sayılı Kanun'un alt yapısının sağlıklı hazırlanmaması ve özellikle devir, tasfiye ve paylaşmaya ilişkin işlemlere yerel yöneticilerin ve kurumların hazırlıksız yakalanması gösterilebilir. Yine bu Kanun ile yerel yönetim alanlarını etkin ve verimli bir hizmet sunumunu sağlayacak şekilde düzenlemeye çalışılırken, etkinlik ve verimliliğin sağlanmasının asıl unsurları olan yerel yönetim personellerin nitelik ve verimliliklerini sağlayacak koşulların göz ardı edilmesi, bunların görmezden

gelinmesi bir faktör olarak ifade edilebilir. Ayrıca daha önce de çeşitli kanun ve düzenlemelerle yerel yönetim personel nakillerinin varlığı sıkıntı ve mağduriyetlerin artmasında etkili olmuştur. Örneğin 6111 Sayılı Torba Kanun ile yerel yönetim birimlerinden yapılan nakillerle zaten kadro şişkinliği yaşayan (Karayolları gibi) kamu kurumları söz konusu Kanun sonrası yapılan nakillerle iyice şişkinleşmiştir. Bunun neticesinde atıl personel sorunları söz konusu olmaktadır.

Gerek 6360 Sayılı Kanun gerekse de benzer düzenlemeler neticesinde yaşanan sıkıntı ve mağduriyetlerin yaşanmaması adına daha istikrarlı, rasyonel esaslara dayanan, norm kadro ve uygulamalarının çağın gereklerine uygun olduğu bir yerel yönetim personel rejiminin kurulması, uzmanlaşmaya ve verimliliği olumsuz etki eden toplu personel hareketliliği gibi uygulamalara son verilmesi ve yerel yönetimleri ilgilendiren kanuni düzenleme ve reformlarda personellerin de bundan olumlu ya da olumsuz olarak etkileneceği düşünülerek hareket edilmesi yerinde olacaktır.

KAYNAKÇA

- ADIGÜZEL, Şenol ve TEK, Murat (2014), “6360 Sayılı Yasa ve Türkiye’nin Büyükşehir Belediye Siteminde Değişim: Hatay Örneği”, **Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi**, S.23(3), ss.73-102.
- ATMACA, Yıldız (2013), “Optimal Belediye Büyüklüğü ve Yeni Büyükşehir Belediye Yasası”, **Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi**, S.3(2), ss.168-184.
- BİNGÖL, Yılmaz, YAZICI, Ersin ve BÜYÜKAKIN, Tahir (2013), **İl Sınırlarında Büyükşehir Belediye Modeli Kocaeli Deneyimi**, Kocaeli Büyükşehir Belediyesi Basın Yayın ve Halkla İlişkiler Dairesi Başkanlığı Yayınları, Kocaeli.
- BULUT, Yakup ve DÖNMEZ, Demet (2019), “6360 Sayılı Düzenlemeyle Oluşan Büyükşehir Modelinde Büyükşehir Belediyesi İle İlçe Belediyeleri Arasında Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri: Hatay İli Örneği”, **Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi**, S.2(1), ss.29-40.
- BULUT, Yakup ve YILMAZ, Vedat (2019), “Türkiye’de 6360 Sayılı Yasa Sonrası İl Özel İdarelerinin Geleceği”, **Türkiye Vizyonu Multidisipliner Çalışmalar** (Ed. Bülent Kırmızı ve Bahar İşigüzel), Ekin Yayınevi, Bursa, ss.731-746.
- ÇUKURÇAYIR, Mehmet Akif (2012), “Büyükşehir Yasa Tasarısı İdare Sistemini Tamamen Değiştiriyor”, **Zaman Gazetesi**, <http://www.zaman.com.tr/yorum/yorum---makif-cukurcayirbuyuksehir-yasa-tas-arisidare-sistemini-tamamen-degistiriyor/2004032.html> (Erişim Tarihi: 10.08.2015).
- DURU, Bülent (2013), “Büyükşehir Düzenlemesi Ne Anlama Geliyor?”, **GAP Belediyeler Birliği Dergisi**, S.3, ss.33-37.
- GENÇ, Fatma Neval (2014), “6360 Sayılı Kanun ve Aydın’a Etkileri”, **Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S.1(Özel Sayı), ss.1-29.
- GÖRMEZ, Kemal (2012), “Yerelleşme-Merkezleşme Geriliminde Büyükşehir Yasası”, **Zaman Gazetesi**, http://www.zaman.com.tr/yorum_yerellesme-merkezilesme-geriliminde-buyuksehir-yasasi_2017227.html (Erişim Tarihi: 07.08.2015).
- GÖZLER, Kemal (2013), “6360 Sayılı Kanun Hakkında Eleştiriler, Yirmi Dokuz İilde İl Özel İdareleri ve Köylerin Kaldırılması ve İlçe Belediyelerinin Büyükşehir İlçe Belediyesi Hâline Dönüştürülmesi Anayasamıza Uygun Mudur?”, **E-Makale**, <http://www.idare.gen.tr/6360-elestiriler.pdf> (Erişim Tarihi: 21.05.2013).
- GÜLER, Birgül Ayman (2012), “Büyükşehir Belediyesi TBMM Komisyon Görüşmeleri”, **E-Makale**, <http://www.birgulaymanguler.net/files/BUTUNSEHIR.pdf> (Erişim Tarihi: 10.08.2015).
- KELEŞ, Ruşen (2013), “Anakent Belediyelerinin Sayısı Çoğalırken”, **GAP Belediyeler Birliği Dergisi**, S.3, ss.15-19.
- MECEK, Mehmet (2018), “Örgütsel Stresin İşgücü Performansına Etkisi: Alanya Belediyesi Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama”, **Kent Yönetiminde Yeni Yaklaşımlar ve Etkin Belediyecilik Uygulamaları** (Ed. Mehmet Mecek, Bekir Parlak, Emin Atasoy), Nobel Yayınları, Ankara, ss.1535-1546.

- MECEK, Mehmet ve DOĞAN, Hüsna (2015), “*İstihdam Açısından Yerel Yönetimlerin Organizasyon Yapısı ve Personel Yönetimi*”, **İdari ve Mali Açından Türkiye’de Yerel Yönetimler** (Ed. Mehmet Mecek, Mesut Doğan, Bekir Parlak), Bekad Yayınları, Antalya, ss.211-273.
- ÖZÇELİK, Yusuf (2014), “*Büyükşehir Belediyesi İle İlçe Belediyeleri Arasındaki İlişkiler*”, **TAAD**, S.5(19), ss.1117-1142.
- PARLAK, Bekir (2013), “*Yeni Büyükşehir Yasasının Analizi*”, **E-Makale**, <http://www.bursayerelyonetim.com/index.php/yenibuyuksehir-belediye-yasasinin-analizi/#sthash.jbyElZdC.pdf> (Erişim Tarihi: 10.08.2015).
- T. C. KALKINMA BAKANLIĞI (2014), **2014-2018 Onuncu Kalkınma Planı Yerel Yönetimler Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, Kalkınma Bakanlığı Yayını, Ankara.
- TÜRKİYE BELEDİYELER BİRLİĞİ (2014), **6360 Sayılı On Dört İlde Büyükşehir Belediyesi ve Yirmi Yedi İlçe Kurulması İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanuna İlişkin Rehber**, TBB Yayını, Ankara.
- YILMAZ, Vedat ve KAYPAK, Şafak (2019), “*6360 Sayılı Yasa Sonrası Yeni Büyükşehir Belediyelerindeki Çevre Sorunlarının İrdelenmesi: Malatya Büyükşehir Belediyesi Örneği*” **Kent Kültürü ve Yönetimi Hakemli Elektronik Dergisi**, S.12(1), ss.1-28.
- ZENGİN, Ozan (2014), “*Büyükşehir Belediyesi Sisteminin Dönüşümü: Son On Yılın Değerlendirmesi*”, **Ankara Barosu Dergisi**, S.72(2), ss.91-116.

5393 sayılı **Belediye Kanunu** (13.07.2005 tarih ve 25874 sayılı Resmi Gazete).

6111 sayılı **Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun** (25.02.2011 tarih ve 27857 sayılı Resmi Gazete).

6360 sayılı **On Dört İlde Büyükşehir Belediyesi ve Yirmi Yedi İlçe Kurulması İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun** (06.12.2012 tarih ve 28489 sayılı Resmi Gazete).

6747 sayılı **On Üç İlde Büyükşehir Belediyesi ve Yirmi Altı İlçe Kurulması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun** (14.03.2013 tarih ve 28595 sayılı Resmi Gazete).