



Belediyelerde İşçi İstihdamı Kronolojisi

Selçuk ERTAN*

Öz

Bu çalışmada, kamu hizmetini yerelde halka sunan belediyelerde işçi istihdamı, yıllar içinde istihdamdaki değişimler ve nedenleri ele alınmıştır. Dünya ve ülkemizde hakim olan ekonomi politikalarının kamu hizmetlerine yansımaları, kamu personel yapısının değişimi ve bu değişimden kaynaklı mevzuat değişiklikleri, yeni düzene ait mevzuatın, belediyelerde işçi istihdamı bakımından etkisini ortaya koymak amaçlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: yerel yönetimler, işçi istihdamı, taşeronlaştırma, kamu personeli

Chronology of Labour Employment in Municipalities

Abstract

The main focus of this study is to explain how employment patterns have changed in the municipalities that offer public service to the local public and the reasons for this change. In order to do this, throughout the study, reflection of the prevailing economic policies on public services in the world and our country, the change of public personnel structure and legislative changes will be discussed.

Keywords: local governments, labour employment, sub-contracting, public staff

Giriş

Dünya'da ve ülkemizde değişen ekonomik politikalar, devletlerin yapısını, kamu hizmetlerinin görülmesine ilişkin anlayışları, kamu personel yapısını değiştirmiştir. Bu çalışma, kamu hizmetini yerelde sunan belediyeleri ele alacaktır. Yazımız, bu değişimden kaynaklı mevzuat değişiklikleri, değişen mevzuatın, belediyelerde işçi istihdamı bakımından etkisini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Yazımızda 1980'lerden başlayarak belediyelerdeki personel düzeni ele alınacaktır. Zira neoliberal ekonomik anlayış ülkemizde 1980'lerden itibaren uygulamaya geçmiştir. Çalışmada yapılan mevzuat değişiklikleri ile taşeronlaştırma sürecine nasıl geçildiğini, taşeron şirket işçilerinin kamuya geçişiyle ilgili gelişmeleri ve yargının süreç içinde nasıl davranış gösterdiğini de örnek kararlarla irdelemeye çalışacağız.



1580 Sayılı Yasa Dönemi Belediyelerde İşçi İstihdamı 1983 Yılına Kadar Durum

Belediyelerde işçi istihdamı, 1983 yılına kadar 1580 sayılı Belediye Yasası'nın 88. maddesine dayalı olarak gerçekleşmiştir. Maddede belediyenin yönetim kademesi sayılmış ve şöyle denmiştir: "Bunların emri altında lüzumu kadar yazı ve hesap, fen sıhhat, baytariye, idare, teftiş, belediye zabıtası ve itfaiye memurları ile ketebe, müstahdemler ve amele bulunur. Bunların aded, maaş ve kadroları bütçe ile tesbit ve tasdik olunur."

Anlaşılabileceği gibi belediyelerde o dönemde bütün personel belediye meclisinin belirlediği sayıda, takdir ettiği maaş ve ücretle çalışıyordu. Bu konuda bütün yetki belediye meclislerindedi. Belediye meclislerinde takdir edilen sayıda işçi ile bütçede belirtilen maaş ve ücretleri ile işçi alımı, bunlarla sözleşme yapılması ise yine yasanın 99. maddesine göre en büyük belediye amiri sıfatıyla belediye başkanı tarafından yapılmaktaydı. Bu durum 1983 yılına kadar devam etmiş, 14.12.1983 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 190 sayılı KHK ile bu dönem sona ermiştir (Karahanloğulları, 1998: 311-318).

1983 Sonrası Dönem

Sürekli İşçi Kadrolarının İzne Tabi Kılınması

"Genel Kadro ve Usulü Hakkında 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararname" 11. maddesi son fıkrasında belediyelerde sürekli işçi çalıştırılmasını tümüyle merkezi idarenin iznine tabi kılacak bir düzenleme getirilmiştir. Bu düzenleme şu şekildedir:

İl özel idareleri ve Belediyeler ile bunların kurdukları birlik ve müesseselerde sürekli işçi çalıştırılması Devlet Personel Dairesinin görüşüne dayalı İçişleri Bakanlığının vizesine tabidir. Bu kuruluşlarda yeni kurulan birimler ile yeniden satın alınacak iş araç ve makinaları ve toplu taşıma araçları için ihtiyaç duyulacaklar dışında sürekli işçi kadrosu istenemez ve vize yapılamaz.

Belediyelerde sürekli işçi kadrosuna getirilen bu kısıtlama ile birlikte belediyeler işçi istihdamında geçici işçilere yönelmiştir.

Geçici İşçi Çalıştırmanın Yaygınlaşması

Geçici işçi, geçici işçilik sözcükleri o dönemlerde çok kullanılsa da İş Hukukumuz bakımından mevzuatımızda yeri ve karşılığı yoktu. O dönemde yürürlükte olan 1475 sayılı İş Yasası'nda 8. maddede belirli süreli- belirsiz süreli iş kavramları yer almaktaydı. Anılan madde şu şekildedir: "Nitelikleri bakımından en çok 30 iş günü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla süren işlere sürekli iş denir."

Belediye yönetimleri aslında belediye hizmetlerinin tümünün kamusal ve



sürekli hizmetler olmasına ve belirli süreli işi düzenleyen 8. maddeyle ilgisi olmamasına karşılık önceleri sürekli işçi çalıştırmadaki kısıtlamalar nedeniyle bu maddeye dayalı olarak 30 günlük sözleşmelerle işçi çalıştırmaya başladılar. Gidererek bu çalışma biçimi yaygınlaştı, 30 günlük sözleşmeler sürekli yenilenen sözleşmelere dönüştü. Bu çalışma biçimi böylece yerel istihdam biçimi halini aldı. Hatta yerel yönetimlerde seçim kazanmak için başkan adaylarının seçmenlerine iş sağlama aracı oldu. Her belediye seçimi sonrasında yönetim değişikliğinde bu şekilde çalıştırılan ve “geçici işçi” olarak adlandırılan işçilerin son yenilenen sözleşme süresi sonunda sözleşmelerinin yeniden uzatılmamasına, işsiz kalmalarına tanık olduk. Toplu işçi çıkarmaları o dönemde belediye seçimleri sonrası çok yaygındı. Yeni yönetimler, kendi seçmenlerini işe aldılar.

Neyse ki yargı; yapılan işin süreklilik arz ettiğini, sürekli yenilenen hizmet akitlerinin kanuna karşı hile niteliğinde olduğunu, sürekli yenilenen sözleşmelerin zincirleme iş akdine dönüşerek belirsiz süreli iş sözleşmesi haline geldiğini ve işverenlerin fesih halinde bunun sonuçlarına katlanmaları gerektiğine karar verdi.

Geçici İşçi Çalıştırmaya Kısıt Getirilmesi

Geçici işçi diye adlandırılan belirli süreli iş sözleşmeleri ile işçi çalıştırma uygulamasının çok yaygınlaşması, merkezi idarenin dikkatini çekmiş, 190 sayılı KHK’da bir değişiklik yapılarak bazı kısıtlamalar getirilmesiyle sonuçlanmıştır. 8.7.1991 tarihinde Resmi Gazete’de yayınlanan 474 KHK ile 190 sayılı KHK’nın 11. maddesine bir fıkra eklenmiştir:

İl özel idareleri ve belediyeler ile bunların kurdukları birlik ve müesseselerde 30 iş gününden fazla süre ile çalıştırılacak geçici işçilere ait geçici işçi pozisyonları her mali yıl itibariyle İçişleri Bakanlığı’na vize ettirilir. Vize edilmiş bulunan geçici işçi pozisyonları İçişleri Bakanlığı tarafından başka unvanlı geçici işçi pozisyonları ile değiştirilebilir veya iptal edilebilir. İçişleri Bakanlığı tarafından vize edilen geçici işçi pozisyonlarına ait vize cetvellerinin bir örneği Devlet Personel Başkanlığı’na gönderilir. Bu vize işlemi yapılmadan geçici işçi çalıştırılmaz ve herhangi bir ödeme yapılamaz.

Sonradan personel rejimine ilişkin düzenlemelerin KHK ile yapılamayacağı yönünde eleştiriler üzerine bu hüküm 190 sayılı KHK’den çıkarılmış ve 1994 yılından başlayarak bütçe yasalarına konulmaya başlanmıştır. İçişleri Bakanlığı çıkardığı genelgelerle bu yetkisini Valiliklere devretmiştir. 1995 yılından itibaren de 30 günden az ya da çok çalışma sürelerine bakılmaksızın tüm geçici işçiler vizeye tabi tutulmuştur.



Valiliklerin uygulaması ise şu şekilde gerçekleşmiştir: Bir önceki yılda çalıştırılan vizeli işçi sayısını esas almışlar ve sonraki yıl için aynı sayıda işçi sayısı kadar vize vermişlerdir. Vize edilen husus işçinin kendisi değil çalıştırılacak işçi sayısıdır. Örneğin bir önceki yıl 30 işçi çalıştırılmış ise adam ay hesabına göre 30 işçi x 12 ay üzerinden vize yapılmaktadır. Belediyeler bazen işçi sayısını artırarak örneğin 30 yerine 45 işçi çalıştırarak vizelerini daha erken tüketiyor vizeye tabi geçici işçileri 8 ay çalıştırıyorlar, sonra da yılsonuna kadar çıkışlarını veriyorlardı.

Merkezi Sınav Dönemi

1999 yılında dönemin hükümeti kamuda çalıştırılacak işçilerin ÖSYM tarafından gerçekleştirilecek merkezi bir sınavla alınmasına karar verdi. Bu amaçla 10.03.1999 tarihinde yayımlanan yönetmelik değişikliğiyle Kamu Kurum Ve Kuruluşlarının Daimi Kadrolarına İlk Defa İşçi Olarak Alınacaklar Hakkında Uygulanacak Sınav Yönetmeliği'ne bir ek madde getirdi. Bu düzenleme genel olarak kamuoyunda olumlu karşılanırsa da belediye yönetimlerinde memnuniyetsizlik yarattı. Zira kadrolaşma olanakları zayıflamıştı.

1580 Sayılı Yasa ve Taşeronlaştırma

Belediyelerde özelleştirme ile ilgili ilk yasal düzenleme 04.07.1988 tarihli 336 sayılı KHK ile 1580 sayılı yasanın 19/5 maddesinde yapılan değişiklikle olmuştur. Madde aşağıdaki gibi düzenlenmiştir:

Belediye hudutları dâhilinde muayyen mntıklar arasında yolcu nakil vasıtası olarak otobüs, omnibüs, otokar, tünel trolley, fûniküler işletmek ve mezbahalarda kesilen etleri Belediye Meclisince tayin ve Dâhiliye Vekâletince tasdik edilecek ücret mukabilinde satış yerlerine nakletmek münhasıran Belediyelerin hakkıdır.

Bunların, belediyelerin de iştirak edecekleri şirketler vasıtasıyla yapılması ve işletilmesi veya icara verilmesi veyahut imtiyazın devri İçişleri Bakanlığının kararına bağlıdır. Belediyeler dilerse inhisarı tazammun etmemek şartıyla bunların işletilmesine ruhsat dahi verebilir. Hususi mahiyette elektrik tesisatı gibi işlerin yapılmasına ve umuma ait suların ihtiyaçtan fazlasının hususi istihsalatta kullanılmasına ve beldenin muayyen mevkileri arasında yük başına ücret alan nakil vasıtalarının işletilmesine, inhisarı tazammun etmemek üzere, ruhsat vermek de belediyelere aittir. 15'nci maddenin 77'nci fıkrasında belirtilen faaliyetleri yapmak üzere kurulan kombinalar için, bu fıkra da yer alan hükümler uygulanmaz

Belediyeler bu yasal değişiklikle belediye sınırları içerisinde yolcu taşımacılığı ve mezbahalarda kesilen etleri taşıma işlerini kuracakları şirketler, kiraya verme veya imtiyaz devri yoluyla yapabileceklerdi.



1983 yılında kabul edilen 2886 sayılı Devlet İhale Yasası'nın 1. maddesinde ise belediyelerin alım, satım, hizmet, yapım, kira, trampa, mülkiyetin gayri ayni hak tesisi ve taşıma işleri bu yasada yazılı hükümlere göre yürütüleceği ifade ediliyordu. Giriş kısmında 1980'lerden itibaren neoliberal uygulamaların hayata geçtiğinden söz etmiştik. Bu uygulamaların temelleri ve yasal dayanakları örneklerde anlattığımız gibi yavaş yavaş ortaya çıkmaya başlamıştı.

Sendikalar ve özelleştirme karşıtları ise 1580 sayılı yasanın 15. maddesinde sayılan belediye görevlerini hatırlatarak bu görevlerin bizzat belediyeler tarafından yerine getirilmesi zorunlu olan kamu hizmetleri olduğunu, kamusal hizmetlerin devredilemeyeceği, ticarileştirilemeyeceği tezini savunuyorlardı. Bugün daha makul görülen belediye hizmetlerinin belediye şirketleri eliyle görülmesi o günlerde özelleştirme sayılıp eleştiri konusu oluyordu. Örneğin Genel-İş Araştırma Bülteninin Ekim 1995/1-2 sayısında Gaziantep Büyükşehir ve metropol ilçe belediyelerinde belediye hizmetlerinin belediye şirketleriyle yürütülmesi özelleştirme örneği olarak ele alınıyordu. Oysa bugün ironik biçimde belediyelerdeki taşeronlaştırma uygulamaları işçilerin belediye şirketlerine geçişi yapılarak sonlandırılmıştır.

1580 sayılı yasa döneminde zaman zaman belediyelerin taşeronlaştırma uygulamalarına davalar açılıyor, yerel idare mahkemelerinden sonuç alındığı da oluyordu. Örneğin Genel-İş'in Mamak Belediyesi'nin temizlik hizmetlerinin ihale yoluyla özel şirkete verilmesine karşı açtığı davada Ankara 10. İdare Mahkemesi, 14.12.2000 tarih 2000/838 E., 2000/1443 K. Sayılı kararıyla taşeronlaştırma işlemini iptal etmiştir. Temyiz üzerine Danıştay 8. Dairesi 9.10.2001 tarih 2000/1555 E., 2001/4261 K. sayılı kararı ile yerel mahkeme kararını bozmuştur. Danıştay bozma gerekçesinde yukarıda sözünü ettiğimiz Devlet İhale Yasası'nın 1. maddesine dayanarak, yasanın belediyelere yetki verdiğini belirterek taşeronlaştırmanın hukuka aykırı olmadığına karar vermiştir.

Belediyelerde ilk özelleştirme uygulaması Adana Belediyesi'nde olmuştur. 1984 yerel seçimlerinde Anavatan Partisinden seçilen belediye başkanı, belediye hizmetlerinin taşeronlaştırılmasının ideolojik taraftarlığını ve uygulanmasında öncülüğünü yapmıştı. Bu öncülük, 1989 yılında metropol ilçe belediyelerinin kurulmasından sonra bu belediyeleri de etkilemiştir. Adana belediyelerinde temizlikten, park bahçe hizmetlerine ulaşımdan sayaç okumaya birçok kamusal hizmet taşeronlaştırılmıştır (DİSK/Genel-İş, 1994). Taşeronlaştırma uygulamaları 1994 yılı yerel seçimlerinden sonra etkisini gösterdi. Adana Büyükşehir ve çevre belediyelerinden 435 işçi işten çıkarıldı. Bunun üzerine Genel-İş önderliğinde Adana- Ankara yürüyüşü başlatıldı. Bu eylem, somut bir sonuç elde edilemese de taşeronlaştırma uygulamasına karşı o dönemin kamuoyunda karşılık bulmuş eylemlerinden biri olarak kabul edilir (Özer, 2008: 222).



Yeni Belediye Yasaları Döneminde İşçi İstihdamı

Adalet ve Kalkınma Partisinin ilk beş yıllık iktidarında belediye yasaları tümüyle yenilenmiştir. TBMM'de 5215 sayılı Belediye Kanunu ile 5216 sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu kabul edilmiştir. Bu yasalardan 5215 sayılı Belediye kanunu Cumhurbaşkanlığı'nca geri gönderilmiş, 5216 sayılı Büyükşehir Kanunu ise onaylanmıştır. TBMM, daha sonra geri gönderilen 5215 yerine 5272 sayılı Belediye Kanunu'nu kabul etmiştir. Bu yasa da Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiş, bunun üzerine 5393 sayılı Belediye Kanunu TBMM tarafından kabul edilmiş ve nihayet 3 Temmuz 2005 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Böylece, 1930 yılından bu yana yürürlükte olan 1580 sayılı Belediye Yasası mülga kanunlar arasında yerini almıştır.

Norm Kadro ile Tanışma

5393 sayılı yasa, belediyelerde personel istihdamı bakımından çok önemli bir düzenleme getirmiştir. Bu düzenleme yasanın 49. maddesinde yer alan norm kadro uygulamasıdır. Buna göre İçişleri Bakanlığı ile Devlet Personel Başkanlığı belediyeler için bir norm kadro ilke ve standartları belirleyecek, belediye meclisleri de bu çerçevede belediyelerin norm kadrolarını oluşturacaktır.

Bakanlar Kurulu'nca kabul edilen Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına İlişkin Esaslar 22.04.2006 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu düzenlemede belediyeler statülerine, nüfuslarına, turizm ticaret merkezi olma gibi durumlarına göre sınıflandırılmış, ne kadar işçi, ne kadar memur, ne kadar geçici işçi çalıştırabilecekleri belirlenmiştir. Norm kadro ile ilgili bu düzenleme, siyasi partilerin yerel yönetimlerle ilgili siyaset anlayışlarını ortaya koymalarına engel, merkezîyetçi, tek tip ve özerklik kavramını göz ardı eden bir uygulama olarak hayli eleştirilmiştir. En büyük etkisi de belediyelere çok kısıtlı işçi kadroları tanıyarak belediye yasalarındaki diğer düzenlemelerle birlikte taşeronlaştırmanın yaygınlaştırması olmuştur.

Genel işler işkolunda kurulu sendikalar bu düzenlemeyi yargıya götürmüş, Danıştay'da dava açmışlardır. Bakanlar Kurulunca çıkarılan bu ilk düzenleme, yasada bu konuda yetkinin Bakanlar Kuruluna değil İçişleri Bakanlığına verildiği gerekçesiyle iptal edilmiştir. Ardından İçişleri Bakanlığı, 22.02.2007 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanan Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına İlişkin Yönetmeliği devreye sokmuştur. Bu Yönetmelik de dava konusu edilmiştir. Ancak Danıştay norm kadro düzenlemesiyle ilgili Yönetmelik hükümlerinin iptal istemlerini reddetmiştir.



Belediyelere Personel Gideri Sınırı Belediyeleri Zorluyor

5393 sayılı yasanın 49. maddesi ile bir başka düzenleme de personel giderlerine tavan getirilmesidir. Buna göre belediyenin yıllık toplam personel giderleri, gerçekleşen en son yıl bütçe gelirlerinin yeniden değerlendirme katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarın yüzde otuzunu aşamayacaktır. Yasada nüfusu 10.000'in altında olan belediyelerde ise bu oran yüzde kırk olarak uygulanacağı belirtilmiştir. Yeni personel alımı nedeniyle bu oranın aşılması halinde oluşacak kamu zararının, oluştuğu tarihten itibaren hesaplanacak kanunî faiziyle birlikte belediye başkanınca ödeneceği hükme bağlanmıştır.

Bu düzenleme; bazen belediye yönetimlerinin denetim mekanizmaları önünde sorumlu tutulma kaygısı, bazen bu düzenlemeye mazeret olarak sığınma kolaylığına kaçmaları nedenleriyle çalışanların toplu pazarlık sırasında zorlanmalarına neden olmuştur.

Yeni Belediye Yasaları ve Taşeronlaştırma

5393 ve 5216 sayılı yasalar, belediyelere idari ve mali özerklikler verilmesini, belediyelerin doğrudan hizmet vermesi yerine düzenleyici bir rol üstlenmesini sağlayarak belediye hizmetlerinin piyasalaştırılmasının önünü açmıştır. 5393 sayılı Belediye Yasası'nın "gelecek yıllara yaygın hizmet yüklenmeleri" başlıklı 67. maddesi ile 15. maddesinde belediyelere verilen kent içi ulaşım, su hizmetleri ve katı atık konularında imtiyaz devirleri yetkisi, dönüşüm sürecinin liberal niteliğini açıklamaktadır. 18. maddedeki belediye meclisinin görev ve yetkileri ise borçlanmadan, yap-işlet-devret ve özelleştirmelere kadar bir dizi yetkiyi gündeme getirmiştir (Salihoğlu ve Kaya, 2018: 5).

1580 sayılı yasada belediye hizmetlerinin belediyelerce yerine getireceğine ilişkin düzenleme biçimi 5393 sayılı yasada yapmak, yaptırmak, işletmek, işlettir-mek gibi taşeronlaştırmaya olanak verecek bir yapıya dönüşmüştür. Yeni yasada getirilen norm kadro ile kısıtlı sayıda işçi çalıştırma zorlaması, personel giderlerinde üst sınır düzenlemesi ve ilerde bahsedeceğimiz ihale yasalarıyla getirilen düzenlemeler, önceleri özelleştirmenin versiyonu olarak anılan belediye şirketlerini bile devre dışında bırakmış, taşeronlaştırma tek seçenek haline gelmiştir.

Yeni İhale Mevzuatı

22.01.2018 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 4734 sayılı Kamu İhale Yasası ve 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Yasası kamu hizmetlerinde personel çalıştırılmasına olanak sağlayacak düzenlemeler getirmiştir. Bu düzenlemeden önce belediyeler kendi şirketlerinden doğrudan hizmet alımı yapabiliyorken Yasa ile belediyeler hizmet alımlarını bütün isteklilere açık ihale yoluyla yapmaya zorunlu kılındı. Bu yasaların yürürlüğe girmesinden sonra Kamu İhale Kurumu 20.11.2002 tarihli Resmi Gazete'de bir Hizmet Alım Yönetmeliği



yayımladı. Yönetmelikte belediye şirketlerinin, şirketin ortağı belediyelerin ihalesine katılamayacağı düzenlenmişti. Bu düzenleme belediye şirketleri, belediyeler ve belediye şirket çalışanları ve sendikalar için büyük sıkıntılara neden oldu. Genel-İş, düzenlemenin iptali için dava açmış, ancak yargılama sırasında Yönetmelik değiştirilerek bu hüküm de ortadan kaldırıldığı için dava konusuz kalmış ve sorun da ortadan kalkmıştır.

Daha sonra 2011 yılında ihale mevzuatına bir istisna getirilerek 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Yasası'nın 26. maddesinde düzenleme yapılmıştır: Büyükşehir belediyeleri mülkiyeti veya tasarrufundaki hafriyat sahalarını, toplu ulaşım hizmetlerini, sosyal tesisler, büfe, otopark ve çay bahçelerini işletebilecek; ya da bu yerlerin belediye veya bağlı kuruluşlarının % 50'sinden fazlasına ortak olduğu şirketler ile bu şirketlerin % 50'sinden fazlasına ortak olduğu şirketlere, Devlet İhale Kanunu hükümlerine tabi olmaksızın belediye meclisince belirlenecek süre ve bedelle işletilmesini devredebilecektir.

4734 sayılı Kamu İhale Yasası'nın 62. maddesiyle önce yardımcı hizmetlerde personel yetersizliği durumunda personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı yapılabiliyordu. 2009 yılında yapılan değişiklikle yardımcı hizmet sözleşleri kaldırıldı. İstihdam edilen personelin yeterli nitelik veya sayıda olmaması halinde kamu hizmetlerinin tümünde personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı yapılmasına yol açıldı.

Belediye Yasası ile getirilen norm kadro, belediyelerde personel giderleri için tavan uygulaması ve yeni ihale mevzuatı, belediyelerde personel rejimini tümüyle değiştirdi ve taşeron şirket aracılığıyla işçi çalıştırmak rejimin omurgası haline geldi.

5620 Sayılı Yasa Geçici İşçiliğin Kısmi Tasfiyesi

5620 sayılı yasa, 2006 yılı içerisinde usulüne uygun olarak vizesi yapılmış geçici iş pozisyonlarında toplam 6 ay veya daha fazla süreyle çalışmış olan geçici işçileri kapsamıştır. Bu işçiler sürekli işçi kadrosuna geçirilmiştir. Belediyelerde 5393 sayılı yasanın 49. maddesinde sayılan “avukat, mimar, mühendis, şehir ve bölge plancısı, çözümleyici ve programcı, tabip, uzman tabip, ebe, hemşire, veteriner” gibi teknik hizmetler yapan geçici işçiler ise 657 sayılı yasa kapsamında sözleşmeli personel statüsüne geçirilmiştir.

Bu yasa kapsamına girmeyen geçici işçiler yılda altı aydan az sürede olmak üzere yine vizeye tabi olarak geçici işçi olarak çalışmaya devam etmişlerdir. 696 sayılı KHK ile merkezi idarelerde bu süre dokuz aya çıkarılmış fakat belediyelerde halen çalışan geçici işçilerde bu süre değişmemiştir.



Taşeron Şirketlerle İşçi Çalıştırma Yaygınlaşıyor, Sendikalaşma ve Toplu Pazarlık Hakkı İhlal Ediliyor 6552 Sayılı Torba Yasa Gündeme Geliyor

Yazının başından beri kronolojik olarak sıraladığımız neoliberal anlayışla yapılan düzenlemeler, kamuda taşeron şirket aracılığıyla işçi çalıştırmayı çok yaygınlaştırmıştır. Mahalli İdareler Genel müdürlüğü Faaliyet Raporlarına göre belediyelerde 2010 yılında yaklaşık 138 bin taşeron şirket işçisi çalıştırılırken, bu sayı 2016 yılında 341 bine gelmiştir.

Taşeron şirket işçileri, asıl işveren işçileri ile aynı yerde aynı işi yaptıkları halde daha düşük ücretlerle çalıştırılmışlardır. Bu eşitsizliklere karşı hukuki mücadeleler de bir yandan başlamıştır. Muvazaa davaları açılmış, davalarda sıkça asil işverenlerin taşeronlar aracılığıyla işçi çalıştırarak işçilik maliyetlerini azaltmak, işçilik haklarından doğan sorumluluklardan kurtulmak için bu yolu seçtikleri, kamuna karşı hile yaptıkları yönünde kararlar çıkmıştır.

Kamuya karşı muvazaa davalarının artması ve taşeron şirket işçilerinin lehine kararların çıkması karşısında, siyasi iktidar 2006 yılında İş Kanunu'nun 2. maddesine eklenen bir fıkrayla kamu kurum ve kuruluşlarına çıkan ek maliyeti önlenmeye çalışmıştır. Bu düzenlemeye göre;

Kanuna veya kanunun verdiği yetkiye dayanarak kurulan kamu kurum ve kuruluşları ile bunların doğrudan veya dolaylı olarak sermayesinin en az yüzde ellisine sahip oldukları ortaklıklarda, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu veya diğer kanun hükümleri çerçevesinde, hizmet alımı amacıyla yapılan sözleşmeler gereğince, yüklenici aracılığıyla çalıştırılanlar, bu şekilde çalışmış olmalarına dayanarak;

a) Bu kurum, kuruluş ve ortaklıklara ait kadro veya pozisyonlara atanmaya,

b) Bu kurum, kuruluş ve ortaklıklara ait işyerlerinin kadro veya pozisyonlarında çalışanlar için toplu iş sözleşmesi, personel kanunları veya ilgili diğer mevzuat hükümlerine göre belirlenen her türlü malî haklar ile sosyal yardımlardan yararlanmaya, hak kazanamazlar.

Bu düzenleme kamuda muvazaa ve kadro taleplerinin önüne geçmek için yapılmış ise de Yargı, çeşitli kararlarında muvazaanın kanuna karşı hile olduğunu, bir hukuki ilişkide muvazaa olduğu takdirde İş Yasası'nın bu hükmünün dikkate alınamayacağı yolunda kararlar vermiştir.

Kamuda taşeron şirket işçiliğinin yaygınlaşmasıyla birlikte alt işverenlerin sürekli değişmesi, işçilerin kıdeme bağlı yıllık ücretli izin ve kıdem tazminatı gibi bazı haklarından yararlanamaması, ücretlerin tam ve düzenli ödenmemesi, sen-



dikalaşma hakkının engellenmesi ve toplu pazarlık hakkındaki engeller alt işveren işçilerinin ve sendikaların bu konuları sürekli gündeme getirmelerine neden olmuştur.

Hukuk alanında kazanılan davalar, sendikal mücadele, işçilerin çalışma koşullarının çok kötü olması kamuoyunun gündemine gelmiş, Soma Faciası ile de taşeron şirket işçilerinin durumu yoğun olarak tartışılmaya başlanmıştır. Bu gelişmelere siyasetçiler de kayıtsız kalamamıştır. 6552 sayılı yasa bu gelişmelerin sonucu çıkarılmış bir torba yasadır. Yasa, 11.09.2014 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Bu yasa önemlidir zira alt işveren işçilerinin kıdem ve izin hakları konusunda asıl işverene yükümlülükler getirmiştir. Yasanın bir başka önemli yanı da taşeron şirket işçileri için ihale bazında toplu sözleşme yapabilme ve toplu sözleşmeden doğan fiyat farkının asıl kamu işverenince ödenmesine olanak getirmesidir.

Bu yasanın ardından Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımlarında Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Fiyat Farkının Ödenmesine Dair Yönetmelik, 22.01.2015 tarihli Resmi Gazete'de yayımlandı. Bu Yönetmelikte görülen bazı sorunlar üzerine de 17.03.2015 tarihinde değişiklikler yapıldı. Sonuç olarak Yönetmelik ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına, personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımıyla ilgili ihalelerde aynı ihale sözleşmesi kapsamında tek bir işyerinin bulunması halinde işyeri düzeyinde, birden fazla işyerinin bulunması halinde ise işletme düzeyinde yetki tespiti vermesine olanak tanındı. Bu gelişmelerin sonunda taşeron şirketler çalışan işçiler arasında örgütlenme ve toplu pazarlık süreçleri hızlı bir biçimde arttı (DİSK-AR, 2013-2017).

Anlatılan mevzuat değişiklikleriyle kamuda çalıştırılan taşeron şirket işçilerinin kıdem tazminatı hakları, izin hakları kamu tarafından tanınmış, kamu kurumlarının sorumluluğu kabul edilmiştir. Ayrıca yasa ile taşeron şirket işçilerine kısmi ve ancak kontrollü bir toplu sözleşme düzeni getirilmiştir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası'ndaki bir işletmede aynı işkolunda tek toplu sözleşme yapılabilir kuralına bir istisna getirilerek her bir ihale bir işyeri sayıldı. Toplu sözleşme yapma yetkisi, bu işyerindeki sendika üye sayısına göre verilmeye başlandı. Alt işverenlerin vereceği yetkiyle kamu işveren sendikaları taraf haline getirildi. İhale süreleri 3 yıla çıkarıldı. Yetkilendirilmiş kamu işveren sendikalarıyla yapılan toplu iş sözleşmelerinden doğan fiyat farkının asıl işveren kamu idaresince ödeneceği yasa ile kabul edilmiş oldu.

Ancak sendikaların kamu taşeron işçilerinin örgütlenmesi ve toplu sözleşmelerle işçilerin ekonomik ve sosyal haklarını iyileştirmeye yönelik çabalarına karşın kamu işverenlerinin uzlaşmaz tavrıyla uygulamada toplu sözleşmeler Yüksek Hakem Kurulu (YHK) tarafından bağtlanır hale gelmiştir. Kamu işçilerinin toplu sözleşme hakları YHK'nın vesayeti altına girmiştir (Salihoglu ve Kaya, 2018: 19).



Olağanüstü Hal Döneminde İhraçlar

15 Temmuz 2016 tarihinde bir darbe girişimi yapılmıştır. Bakanlar Kurulunca 21 Temmuz 2016 tarihinden itibaren olağanüstü hal ilan edilmiştir. Yayımlanan KHK'lar ile mahalli idarelerde toplam 4059 personel ihraç edilmiştir. Kararnamelerle ihraç edilen personel sayısı bellidir. Ayrıca kararnameler gerekçe yapılarak iş akdi feshedilen, askıya alınan işçiler de vardır. Ancak bunların sayısı bilinmemektedir. Genel-İş tarafından açıklanan bilgilere göre ihraç edilen personel dışında, görevden alınmış belediye başkanlarının yerine atanan belediye yönetimlerinde 2.024 Genel-İş üyesi işten çıkarılmış, 21 işçinin iş akdi askıya alınmıştır.

Burada dikkat çekmek istediğimiz bir nokta da kararnamelerle çıkarılan işçilerin çıkışının Sosyal Güvenlik Kurumu bildirimlerinde özel bir kod numarası ile yapılmasıdır. Bu kod numarası ile çıkışı yapılan işçilerin kamuda çalışmaları zaten KHK hükümleriyle yasakken özel sektörde de iş bulmaları olanaksız hale gelmiştir. Anayasadan doğan çalışma hakkı fiilen ortadan kaldırılmaktadır.

Olağanüstü Hal Kararnamelerine Karşı Hukuki Mücadele Verilebilir Mi?

İhraç edilen personel, KHK'da ismen belirtilmiştir. Anayasanın 148. maddesinde olağanüstü hallerde ve savaş hallerinde çıkarılan kararnamelerin şekil ve esas bakımından Anayasaya aykırılığı iddiasıyla, Anayasa Mahkemesinde dava açılmayacağı ifade edilmiştir. Anayasa Mahkemesi, 1990'lı yıllarda her ne kadar olağanüstü hal kararnamesi olsa da olağanüstü halin gerektirdiği konular dışında düzenleme yapılmışsa bunun Anayasa Mahkemesinin yetki alanına girdiğini kabul ediyordu (19.01.1991 T. 1990/25 E., 1991/1 K. Sayılı kararı). Şimdilerde ise Anayasa Mahkemesi, Anayasanın 148. maddesi uyarınca olağanüstü hal kararnamelerinin Anayasaya aykırılığının denetimi konusunda yetkisiz olduğunu basın duyurusuyla ilan etmektedir (16.01.2016 tarih GK: 8/16 sayılı basın duyurusu).

Çıkarılan KHK'lara konan hükümlerle KHK kapsamında yapılan işlemlerle ilgili yürütmeyi durdurma kararı verilemeyeceği düzenlenmiştir (667 sayılı KHK madde 10). Ayrıca olağanüstü hal kapsamında adli ve idari tedbir alanların, KHK kapsamında karar alan ve görevleri yerine getiren kişilerin bu karar, görev ve fiilleri nedeniyle hukuki, idari, mali ve cezai sorumluluğu doğmayacağına yönelik düzenlemeler ise hukuksuzluğu artıracak düzenlemelerdir (668 sayılı KHK madde 37). Bütün bunlar olağanüstü hal hukuku ile mücadeleyi olanaksız kılmaktadır.

İhraç edilen işçilere işe iade davaları açılmıştır. Davalar devam ederken 23 Ocak 2017 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 685 sayılı KHK ile Olağanüstü Hal İnceleme Komisyonu kurulmuştur. Görevi, olağanüstü hal kapsamında doğrudan kanun hükmünde kararnameler ile tesis edilen işlemler hakkındaki başvuruları değerlendirip karar vermek olarak belirlenmiştir. KHK'lar ile yapılan ihraç işlemlerine karşı açılan sözünü ettiğimiz işe iade davaları da KHK'nın geçici 1/3 maddesiyle komisyona devredilmiştir.



Komisyondun 9.11.2018 tarihli basın açıklamasında 125 bin başvuru yapıldığı, 42 bin başvurunun sonuçlandığı, 83 bin başvurunun beklediğı, sonuçlanan başvurularda 3 bin kabul, 38 bin ret kararı verildiğı bildirilmiştir. Komisyon kararlarına karşı Ankara İdare Mahkemelerinde 60 gün içinde ilgilinin en son görev yaptığı kurum veya kuruluş aleyhine iptal davası açılabilceğı düzenlenmiştir (685 sayılı KHK madde 11). Sayılar, komisyonun işlev ve etkisini yorum gerektirmeyecek açıklıkta ortaya koymaktadır.

Buraya kadar ortaya konan bilgilerden olağanüstü hal kararnameleri kaynaklı ihraç şeklindeki işten çıkarmalara hiçbir etkili hukuki yol olmadığını söyleyebiliriz.

Valilik Olağanüstü Hal Büroları'nın tavsiye yazıları üzerine KHK hükümleri gerekçe gösterilip iş akdi belediye yönetimlerinde feshedilen işçiler için açılan davalar da ise bazı umut verici kararlar alınmıştır. Örneğın yerel mahkemenin işe iadenin reddine karar vermesi üzerine bir istinaf mahkemesi, işçinin terör örgütü ile ilişkili olduğu sadece sosyal çevre araştırması ile tespit edilemez, daha detaylı inceleme yapılması gerekir diyerek mahkeme kararını bozmuştur (Gaziantep Bölge Adliye Mahkemesinin 31.01.2018 T. 2018/57E., 2018/244 K. Sayılı kararı).

Olağanüstü hal ilanından sonra 674 sayılı KHK'nın 40. maddesi ile 5393 sayılı yasaya geçici 9. madde eklenmiştir. Maddede terör örgütüne yardım ve yataklık suçlarından soruşturma veya kovuşturma geçirdiğı gerekçesiyle görevden uzaklaştırılan belediye başkan, başkan vekili ve meclis üyelerinin yerine valiliklerce atama yapılacağı düzenlenmiştir. İhraç kararları dışında KHK'lar gerekçe gösterilerek yapılan işçi çıkarmalarında ülkemizin doğu ve güneydoğu bölgelerinde bir yoğunluk olduğu tartışmasızdır. Bunun bir nedeninin de sözünü ettiğimiz yörelerde belediye yöneticilerinin anılan düzenlemeyle görevden alınması, yerlerine valiliklerce yönetici atanması olduğu söylenebilir.

Alt İşveren İşçilerinin Kamuya Geçişi 696 Sayılı KHK

2016 yılına gelindiğinde Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü verilerine göre belediyelerde taşeron şirket işçi sayısının 341 bine çıktığı görülmektedir. Bu rakam belediyelerde alt işveren işçileri de dâhil çalışan tüm işçilerin yüzde 66'sını oluşturmaktadır. Yani belediye hizmetlerinin görülmesinde artık ağırlık taşeron şirket işçilerine geçmiştir. Yukarıda da belirttiğimi gibi kamu ihale mevzuatıyla getirilen sınırlı toplu sözleşme düzeni de taşeron şirket işçilerinin ekonomik durumlarını değıştirmemiş, kamuda kadroya geçme talep ve beklentilerini ortadan kaldırmamıştır. Sendikalar kadro taleplerini ifade etmeye devam etmişlerdir. 2018 yılında yapılacak milletvekili ve cumhurbaşkanlığı seçimlerini de dik-kate alan dönemin iktidarı kamuda taşeron şirketler aracılığıyla çalışan işçilerin kamuya geçişi konusunda harekete geçmek durumunda kalmıştır.



696 sayılı KHK, belli koşullar arayarak alt işveren işçilerinin kamuya geçişinin sağlanması yanında personel çalıştırmasıyla ilgili hizmet alım ihalelerine son vermiştir. 696 sayılı KHK, 4734 sayılı Kamu İhale Yasası'nın 62/1-e maddesini değiştirmiş ve merkezi idareye bağlı kamu kurum ve kuruluşları ile belediyelerin artık dışarıdan personel çalıştırmasına dayalı hizmet alımları yapamayacakları hükmünü getirmiştir. Yine 696 sayılı KHK, 375 sayılı KHK'ya Ek-20 maddesini eklemiş ve belediyelerin belediye şirketlerinden doğrudan hizmet alımı yapabilmesine olanak getirmiştir.

Alt işveren işçilerinin geçiş hükümleri yine bir olağanüstü hal kararnamesi olan 696 sayılı KHK ile düzenlenmiştir. Geçişlerle ilgili süreçte birçok sorun ortaya çıkmıştır. Konunun sendikalar başta olmak üzere ilgililerinden görüş alınmadan tek yanlı bir düzenlemeyle yapılması, kamuda personel rejiminin yasa ile düzenlenmesi gerekirken KHK'nin tercih edilmesi, TBMM'nin devre dışı bırakılması, eleştiri konusu olmuştur.

Getirilen düzenlemenin en çok eleştirilen yanı ise Anayasanın eşitlik ilkesine aykırı olmasıdır. Zira merkezi idarede çalıştırılan alt işveren işçileri merkezi idarede sürekli işçi kadrosuna geçirilirken, belediyelerde ise belediye şirketlerine geçirilmiştir. Özetle 696 sayılı KHK kamuya geçişlerle ilgili süreç şöyle işlemiştir:

Belediyelerde taşeron şirketlerde personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleriyle çalışan işçiler, 4.12.2017 tarihi itibarıyla belediye alt işverende çalışıyor olması koşuluyla; açtığı davalardan feragat etmek, alt işverende çalıştırılmasına ilişkin hakları konusunda dava açmayacağını beyan etmek suretiyle belediye şirketlerine geçiş için başvuruda bulundular. Yıllardır çalıştıkları yerde çalışmak üzere Devlet memurları için işe giriş koşulları taşımaları istendi. Adli sicil kaydı olanların elenmesi söz konusu oldu, sonradan eski hükümlü kadrosu ile işe alınabildiler. Sınava tabi tutuldular. Bazı yerlerde sınav, eleme amaçlı olarak kullanıldı.

Geçiş yapacak işçiler, Devlet memurları gibi güvenlik soruşturmasına tabi tutuldular. Birçok işçinin geçişi güvenlik soruşturmasına takılmaları nedeniyle yapılamadı. Davalar açıldı. Sonuçlanan bazı davalarda mahkemeler, güvenlik soruşturması ile ilgili mevzuatın özel nitelikteki görevler için düzenlendiğini, işçilerin bu nitelikteki görevler yürütmediğini bu nedenle güvenlik soruşturması sonucu istihbari nitelikteki değerlendirmelerle atama işleminin yapılmamasının hukuka aykırı olduğu yolunda kararlar vermeye başlamıştır (Mersin 1. İdare Mahkemesi 18.10.2018 T. 2018/448 E. 2018/1209 K. Sayılı kararı).

Geçiş yapan işçileri en çok ilgilendiren en önemli konulardan biri henüz açıklığa kavuşmamıştır. Bu konu, işçilerin hangi davalardan feragat etmeyi taahhüt ettiği, hangi haklarıyla ilgili sulh olmayı kabul ettiği konusudur. Sözünü ettiğimiz 696 sayılı KHK'nın 375 sayılı KHK'ya eklediği geçici 23 ve 24. maddelerinin birinci fıkrası c ve ç bentleri şu şekilde düzenlenmiştir:



c) Bu kapsamda çalıştırılmalarına ilişkin olarak açtıkları davalardan ve/veya icra takiplerinden feragat edeceğine dair yazılı beyanda bulunmak,

ç) En son çalıştığı idare veya şirket ile daha önce kamu kurum ve kuruluşlarında alt işveren işçisi olarak çalıştığı iş sözleşmelerinden dolayı bu madde ile tanınan haklar karşılığında herhangi bir hak ve alacak talebinde bulunmayacağını ve bu haklarından feragat ettiğine dair yazılı bir sulh sözleşmesi yapmayı kabul ettiğini yazılı olarak beyan etmek

Bu düzenlemede özellikle ç bendindeki “alt işveren işçisi olarak çalıştığı iş sözleşmelerinden dolayı” ifadesinin işçilerin alt işverende çalıştığı dönemdeki bütün hak ve alacakları kapsadığını iddia eden, geçiş sürecinde davalardan feragat isteyen idarelerle sorunlar yaşanılmıştır. Sendikalar konuyla ilgili Maliye Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve İçişleri Bakanlığından görüş istemişlerse de bakanlıklar ısrarla bu konuda görüş vermekten kaçınmışlardır.

Oysa düzenleme kamuya geçişi sağlamaya yöneliktir, bu işçilerin muvazaalı olarak kamuda çalıştırıldığını saptayan yargı kararları, düzenlemenin yapılmasında önemli ölçüde etkilidir. Feragat ve sulh işlemine konu edilecek davalar da çalışmanın muvazaalı olduğu iddiasıyla açılan davalarla sınırlı olmalıdır. İşçilerin alt işverende çalıştığı dönemde ödenmeyen ücret gibi alacaklarından feragat etmesini beklemek ve düzenlemeyi böyle yorumlamak hakkaniyete ve geçiş düzenlemesinin amacına aykırı olur.

Yapılan düzenlemenin eleştirilecek bir diğer yanı ise geçiş yapacak işçilere Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesinin bitimine kadar bu toplu iş sözleşmesinin uygulanması suretiyle oluşan ücret ile diğer mali ve sosyal haklardan fazla olamayacağını hükme bağlanmış olmasıdır. Bunun anlamı geçişi yapılan işçilerin ücret, mali ve sosyal haklarının nerdeyse 2020 yılı sonuna kadar normal toplu sözleşme düzeni ile değil, Yüksek Hakem Kurulu tarafından belirlenecek olmasıdır. Bu evrensel sendikal hakların ihlali anlamına gelir.

İl Özel İdareleri, Belediyeler ve Bağlı Kuruluşları ile Bunların Üyesi Olduğu Mahalli İdare Birliklerinin Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmetlerinin Gördürülmesine İlişkin Usul ve Esaslar Yürürlüğe Giriyor

Belediyelerde alt işveren işçilerinin belediye şirketlerine geçişinden sonra Bakanlar Kurulu 696 sayılı KHK ile kendisine verilen yetki ile yerel yönetimlere ait şirketlerde işçi çalıştırmayı belli esaslara bağladı. Bu düzenleme, 5393 sayılı Belediye Yasası'nın 49. maddesindeki düzenlemeye paralel bir düzenlemedir. Düzenlemeyle bir belediyenin belediye şirketlerindeki de dahil personel



giderleri, o belediyenin gelirlerinin belirlenmiş oranını (büyükşehir belediyelerinde yüzde 30, diğer belediyelerde yüzde 40'ını) aşamayacağı hükme bağlandı. Ayrıca belediye şirket personeline ödenecek ücretin; asgari ücret, asgari ücretin yüzde 4'ü kadar sözleşme ve genel giderler, asgari işçilikle ilgili aynı giderler ve bunların üzerinden yüzde yedi kar payının toplamından fazla olamayacağı düzenlemede kurala bağlanmıştır. Belediye ve şirketlerin bütün bu kurallara uyup uymadığı konusunda İçişleri Bakanlığınca izleme ve denetim yapılacaktır.

Genel işler işkolunda faaliyet gösteren sendikalar bu usul ve esaslar düzenlemesine Danıştay'da dava açarak düzenlemenin Uluslararası sözleşmeler ve Anayasa'da yer alan sendikal haklar, toplu pazarlık hakkı ile ilgili hükümlere aykırı olduğu gerekçesiyle iptalini istemiştir.

Sonuç

Belediyelerde işçi istihdamı ile ilgili yeni dönemde belediye şirketlerinin ağırlıklı rol üstleneceği anlaşılmaktadır. Genel olarak kamu hizmetinin kamu personeliyle yapılması doğrultusunda bir eskiye dönüş olduğunu söyleyebiliriz. Ancak yazımızın sonunda sözünü ettiğimiz belediye şirketlerinde çalıştırılacak işçilerin ücretleriyle ilgili getirilen kısıt ve kurallar, iktidarın düşük ücret politikasını sürdürme eğilimini göstermektedir. Belediye şirketlerinde çalışanlar ve sendikaların yeni mücadele konusu, bu düşük ücret politikası ve belediye bünyesinde sürekli işçi kadrosu için olacaktır.



Kaynakça

Karahanoğulları, O. (1998) "Belediye Personelinin Hukuki Yapısına İlişkin Gözlemler", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 47, 279-318.

DİSK/Genel-İř (1994) *Belediye Hizmetlerinin zelleřtirilmesinde: Adana rneđi*, Genel-İř Araştırma Dizisi, 3.

Özer, M. (2008) *Onurlu Bir Geçmiř Aydınlik Bir Gelecek: Genel İř*, Ankara: DİSK Genel-İř Yayınları.

Salihoğlu, S. ve Kaya, .(2018) "Neoliberal Dönüşüm Sürecinde Belediyelerde İşçi İstihdamı", Reyhan, H. ve Satır Reyhan, A. (der.) *Yerel Siyaset*, Ankara: Palme Yayınevi, 173-198.

DİSK-AR (2013-2017) Sendikalaşma ve Toplu Sözleşme Raporu.