

BELEDİYELERDE BİR PERSONEL POLİTİKASI OLARAK TAŞERONLAŞMA SORUNUNUN MEVZUAT ÇERÇEVESİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ

Yrd. Doç.Dr. Vahdettin AYDIN

Süleyman Demirel Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, İdare Hukuku Anabilim Dalı, vahdettinaydin@sdu.edu.tr

Prof. Dr. Adem KORKMAZ

Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi Bölümü,
ademkorkmaz@sdu.edu.tr

Öğr. Gör. Osman Kürşat ACAR

Süleyman Demirel Üniversitesi, Adalet Meslek Yüksekokulu, osmanacar@sdu.edu.tr

ÖZET

Vatandaşların yerel ve ortak ihtiyaçları için önemli kamu hizmetleri üreten kuruluşlar olan yerel yönetim birimlerinden belediyelerin sahip olduğu insan kaynağı ve bu kaynağın kullanım şekli, belediyeçilik politikalarının verimli, etkin ve başarılı sonuçlar vermesi açısından önem taşımaktadır. Ülkemizde yerel yönetimlerde çalışan yaklaşık 310 binden fazla kişi, tüm kamu çalışanlarının yaklaşık %10'unu oluşturmaktadır. Yerel yönetimlerde çalışan bu personelin yaklaşık olarak % 56'sı daimi işçi, % 30'u memur, % 7'si sözleşmeli işçi, % 3'ü geçici işçi statüsünde çalışmakta olup %3'ünün ise hangi statüde istihdam edildiği belirsizdir. Taşeron firmalar aracılığı ile çalıştırılan işçi sayısı ise tam olarak bilinmemektedir. Bu nedenle ülkemizde yerel yönetimler bir parçası olarak belediyelerin personel istihdam politikasının oldukça dağınık olduğu söylenebilir.

Bu kadar dağınık bir yapıda sözleşmeli olarak istihdam edilen personelin siyasi gerekçeler ile kadrolu yapılması etkinlik ve verimlilik kavramlarını tartışmalı hale getirdiği gibi tersinden de etkinlik verimlilik adına taşeron işçi çalıştırılmasını da eleştirilen bir konu haline getirmektedir. Genelde kamunun özelde ise belediyelerin personel politikalarına bakıldığında, personelden daha etkin ve verimli yararlanmak için yeterli çaba içinde olunup olunmadığı ve aynı şekilde personelin de daha etkin ve verimli çalışıp çalışmadığına ilişkin bir soru işaretinin varlığından söz edilebilir.

Konunun temelini oluşturan 'taşeronlaşma' kavramının gerçekte 'alt işveren ile iş görme' anlamına gelmesine rağmen ısrarla ve yanlış bir şekilde 'kamuda hizmet satın alma yöntemi ile personel çalıştırılması' şeklinde kullanıldığı gözden kaçırılmamalıdır. Çalışmamızda her iki kullanım biçimine de işaret edilerek bir takım sonuçlar ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Bu bağlamda öncelikle kamu personel politikası içinde istihdam türleri ve kamu hizmeti sunma yöntemleri değerlendirilecektir. Yerel yönetimler özelinde, belediyelerin personel politikası ile

taşeronlaşma sorunu irdelenecektir. Yeni kamu yönetim anlayışının bir ürünü olan ve etkinlik, verimlilik kavramları çerçevesinde belediyelerde son zamanlarda sıklıkla kullanılan 'ihale yoluyla hizmet satın alma yöntemi' olarak taşeronlaşma modeli bir personel politikası olarak mevzuat çerçevesinde değerlendirilmeye çalışılacaktır.

Anahtar Kelimeler: Taşeronlaşma, belediyelerde taşeronlaşma, kamu hizmeti sunma, personel politikası

AN ASSESSMENT OF THE PROBLEM OF SUBCONTRACTING IN LOCAL ADMINISTRATIONS AS A PERSONNEL POLICY WITHIN THE SCOPE OF THE LEGISLATION

ABSTRACT

Human resources and its usage method by local administrations, which are the organisations generating substantial public services for local and mutual needs of citizens, are important in terms of receiving effective, efficient and successful results from local administration policies. More than 310 thousand people, who work at local administrations in our country, are 10% of the total public sector employees. About 56% of this personnel is permanent labours, 30% is officials, 7% is contract labours, 3% is temporary labours, status of 3% is uncertain. The number of labours working within subcontractor firms is not known definitely. So, it could be easily said that in our country, local administration personnel policy is rather dispersed.

In such a dispersed structure, making contract employees permanent staff for political reasons not only makes the terms of effectiveness and efficiency controversial, but also turns the case of employing subcontract labours for effectiveness and efficiency a critical one. When we consider personnel policies of public sector in general and municipalities specifically, it is dubious that there is proficient effort to make use of personnel effectively and efficiently and also personnel work more effectively and efficiently.

It shouldn't be overlooked that although 'subcontracting' means 'executing a work via sub-employer' in fact, it is used wrongfully as 'employing personnel within the method of buying service in public sector'. In our study, it is revealed some results by referring the both usage forms.

In this sense, types of employment in public personnel policy and methods of public service procurement are reviewed firstly. With respect to local administrations, the problem of subcontracting with personnel policy of municipalities is scrutinized. Also, as subcontracting model, 'method of buying service by tender' which is a output of new public management concept and has been used often in the sense of effectiveness and efficiency recently in local administrations, is assessed in the scope of legislation as a personnel policy.

Key Words: Subcontracting, Subcontracting in Municipalities, Procurement of Public Service, Personnel Policy

GİRİŞ