# TÜRKİYE'DE BELEDİYE BAŞKAN YARDIMCILIĞI

***Nur ŞAT****

**Alınış Tarihi: 04 Ağustos 2017** **Kabul Tarihi: 03 Haziran 2018**

**Öz:** Belediye başkan yardımcılığı, hem demokratik şekilde seçilmiş belediye meclis üyeleri hem belediye idaresindeki atanmış memurların birlikte çalışma hakkına sahip oldukları özel bir görev alanıdır. Aynı özelliğe sahip başka bir görev örneği olmadığından benzersizdir.

Bu çalışmanın amacı, Türkçe literatürde kanun ve yönetmelikler dışında bilimsel kaynaklarda hem çok az sayıda hem de sınırlı kapsamda işlenen Türkiye'de belediye başkan yardımcılığı görevine dikkat çekmektir. Çalışmanın varsayımları: Belediye başkan yardımcılığının, belediye politikalarının gerçekleşmesi için kilit önemde olduğu ancak kadronun bir geçiş kademesi olarak görüldüğünden tecrübe ve ehliyet kazanmaya uygun bir yapıda ihdas edilmediği bunun sonucunda yerel hizmet kalitesinin de olumsuz etkilenebileceğidir.

Bu varsayımların sınanması eski ve yeni mevzuat karşılaştırılması; atanma ve görevlendirme yolu karşılaştırılması, yargı kararlarının değerlendirilmesi ve Türkiye çapında 158 başkan yardımcısının katılımıyla "çevrim içi anket tekniği" kullanılarak yapılan araştırma yoluyla sağlanmıştır.

Çalışmanın sonucu bu pozisyonun iyileştirilmesiyle Belediyeciliğin beklenen değerleri üretmesi arasında yüksek bir ilişki olduğu yönündedir.

**Anahtar Kelimeler:** Belediye, Belediye Başkan Yardımcılığı, Personel, Yerel Hizmet

### *POST DEPUTY MAYOR IN TURKEY*

***Abstract:*** *The post of deputy mayor is a special task in which both democratically elected municipal councillors and appointed officials in the municipal administration have the right to work. It is unique because there is no other task instance with the same property.*

*This study aims at draw attention the post of deputy mayor in Turkey due to limited resources available about the subject.*

*The hypothesis of the study is the following: the post of deputy mayor, which is the keystone for the realization of municipal policies, that position is not created in a suitable form to gain experience and qualification because it is seen as a transition stage. For a further examine the hypothesis mentioned above, terms of appointment of the tasks, legal status, employee rights were studied of the relevant legislation and a survey to elaborate the actual situation with 158 deputy mayors has been conducted across Turkey.*

*The results obtained from the study suggest that there is a high degree of relationship between the employment of senior managerial staff, and the expected values of the municipality.*

***Keywords****: Municipality, Post of Deputy Mayor, Staff, Local Service*

* Dr. Öğretim Üyesi, Hitit Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü

## I. Giriş

Belediye, 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 3. maddesinde "*Belde sakinlerinin mahallî müşterek nitelikteki ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulan ve karar organı seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan idarî ve malî özerkliğe sahip kamu tüzel kişisi*" şeklinde tanımlanmıştır.

Belediye idaresi, belli bir ölçekteki tüm yerel ve ortak ihtiyaçları karşılayabilmek için çok sayıda ve yüksek nitelikli göreve sahiptir. Bu açıdan kaynak yapısı, hizmet sunumu, personel kalitesi gibi konularda yapısal değişimler sıkça gündeme gelir. Özellikle konumuz açısından da altı çizilmesi gereken husus personel profilinden beklentilerin nitelikli hale geldiğidir. Bilgi çağının kendini duyumsattığı süreçte bu görevlerin çevresel değişimle uyumlu, uzman ve deneyimli işgücüyle karşılanması gerektiği yıllar içinde daha çok konuşulmaktadır.

Bu beklentilerin karşılanması ile kentin potansiyelini ortaya çıkaran kente nitelik kazandıran üst yönetimin yapısı ve vizyonu doğrudan ilişkilidir. Belediye idaresinin üst yönetimini 5393 sayılı Belediye Kanunu ile anlamaktayız. Kanunun 37. maddesinde idarenin başı ve belediye tüzel kişiliğinin temsilcisi olarak belediye başkanı gösterilir. Açıkça tanımlanmasa da Belediye Kanunu 33/2 bendindeki "*Belediye başkanının katılamadığı toplantılarda, belediye başkanının görevlendireceği başkan yardımcısı veya encümen üyesi, encümene başkanlık eder*" ifadesinden hiyerarşik olarak başkandan sonra belediye başkan yardımcılarının geldiği anlaşılmaktadır.

İdare hukuku esaslarınca belediye başkan yardımcılarının iş yapabilmesi için başkanın yetki devretmesi yeterlidir. Belediye Kanunu'nun "Yetki Devri" başlıklı 44. maddesine göre "*Belediye başkanı, görev ve yetkilerinden bir kısmını uygun gördüğü takdirde, yöneticilik sıfatı bulunan belediye görevlilerine devredebilir*." Fiiliyatta bunun karşılığı başkan yardımcılarıdır. Ancak işler için başkan yardımcılarının kendilerine ait ayrı bir idari teşkilatı ve personeli yoktur. Çünkü kadro, idari bir kademe değil bir geçiş kademesi olarak değerlendirilmektedir. Oysa bu muğlaklığa rağmen başkanın yerel halkı temsil ve siyasi kimliğin ağırlığı dolayısıyla başkan yardımcıları pek çok işi yürüten ve Belediyenin icraatını yerine getiren kimselerdir. Başkanın rolünün baskınlığı nedeniyle başkan yardımcılarının çalışmaları doğal olarak kamuoyu tarafından çok az fark edilir ve çok az takdir edilir. Bu minvalde siyasi temsil niteliği ile öne çıkan Belediye başkanlığı makamının yanı sıra üst yönetimin icrâcı tamamlayıcısı olarak başkan yardımcılıkları da Belediyelerin hizmet kalitesini, kentin marka değerini arttırmada göz ardı edilemeyecek kadrolardır.

Bunun yanında mevzuatımızda da bu görevin tanımı, konumu, özlük hakları, kesin yükümlülükleri, kimler tarafından yapılabileceği vs. konularda nitelik ve nicelik olarak şaşılacak derecede az bilgi bulunmaktadır. Mevzuatımızda konu, belediye başkanlığı hakkındaki açıklamaların bir uzantısı, bir detayı şeklinde belirtilmektedir. Örneğin Belediye Kanunu'nda iki, üç satır dışında kadro hakkında bir açıklayıcı husus yoktur. Yine Belediye bahisli

bilimsel yayınlarda yardımcılık kadrosuyla ilgili başlı başına yapılmış çalışma sayısı sözlük anlamıyla bir elin parmakları kadardır. Kadro hakkındaki az sayıdaki kaynakta da çoğunlukla konu ana konuyu oluşturmayacak şekilde ve yetersiz sayıda çözümlemeyle işlenmiştir. Özellikle de hiçbir kurum veya üniversitenin yaptığı, yaptırdığı saha çalışmasına rastlanılmamaktadır. Bu nedenle de doğan soru veya sorunlar daha çok yargı kararları, müfettiş raporları, uzmanların eğitim notlarındaki çıkarımlarla çözümlenmektedir.

Oysa kadronun varlığındaki bu türdeki sıkıntılar sadece kişisel olarak yardımcılarını veya teşkilat düzenini değil belediye hizmetlerinin başarısını da belirlemektedir.

## II. Çalışmanın Temel Çerçevesi

Çalışma açıkça görülen bir bilgi ve belgelendirme boşluğunu doldurma çabalarına bir katkı sunmak amacındadır. Bu katkı, araştırmacılara ve ilgililere derli toplu bir kaynak oluşturmak ve sahadaki durum hakkında fikir oluşturmak şeklindedir.

Çalışmanın varsayımları: Belediye başkan yardımcılığının, belediye politikalarının gerçekleşmesi için kilit önemde olduğu ancak pozisyonun tecrübe ve ehliyet kazanmaya uygun bir yapıda ihdas edilmediği bunun sonucunda yerel hizmet kalitesinin de olumsuz etkilenebileceğidir.

Bu makalede mevcut başkan yardımcılarının uyumlu, uzman ve deneyimli kişiler olup olmadığına dair bir analiz yapılmamaktadır. Sadece siyasi güç ölçütüyle yapılan atama veya görevlendirmelerin hizmet kalitesini sağlamakta yeterli olmayacağının, bilgi çağının gereği olarak aranan bireysel donanım derecesinin yerel hizmet kalitesine etkisinin inkâr edilemeyeceği ve başka hangi ölçütlerin daha öne çıkarılması gerektiğinin altı çizilmektedir.

Çalışma bu görevi ifa eden hem meclis üyesi hem memur Başkan yardımcılarının kendi dilinden de bu gereklilikleri yapılan anket ile ortaya koyma çabasındadır.

Çalışmanın kapsamı açısından belirtilmelidir ki çalışma sadece Türkiye içinde bu pozisyonu değerlendirmektedir ve uluslararası mevkidaşlarla bir karşılaştırmayı içermemektedir.

## III. Belediye Başkan Yardımcılığı

Belediye başkan yardımcıları, bağlı oldukları belediye başkanlarına gerekli tüm desteği vermekle yükümlüdür. Belediye başkanının verdiği emirleri sorumlulukla yerine getirmeleri gerekmektedir. Belediye başkan yardımcılarının işlerini ne olduğuna dair elimizde belediyelerin imza yetki yönergeleri vardır. İlgili başkan yardımcısı tarafından yapılmak üzere görevler şöyle örneklendirilebilir:

- Başkanlık kararlarının işleme konulmasından Belediye ile ilgili yeni hukuki düzenlemelerin takibine;
- Belediye Başkanına bilgi ve onayı gereken evrakı sunmaktan dış kurumlara Başkanın imzasını gerektirmeyen evrakı göndermeye;
- Kendisine bağlı birimlerin iç hizmet akışının düzenlenmesi ve bu birimler arasındaki iç koordinasyonu sağlanması için talimatları oluşturmaktan yatırım programlarının teklif yazılarını hazırlamaya;
- Kendisine bağlı müdürlüklere ait belediye meclisi ve encümenine ait teklif yazılarını yazmaktan takdir kıymet komisyonu yazılarının başkana sunuş yazılarını hazırlamaya kadar pek çok iş ile görevlendirildikleri görülmektedir.

Bu açılardan belediyenin ürettiği kamu hizmetinde görev alan kilit bir kadro olarak addedilen belediye başkan yardımcılığının ilk izlerini eski kanuni düzenlemelerde aramak faydalı olacaktır.

*A. Eski Mevzuata Göre Belediye Başkan Yardımcılığı*

1930 tarihli 1580 sayılı Belediye Kanunu'nda belediye başkan yardımcıları hakkında hükümler şöyledir:

*Belediye idaresinin mevdu olduğu* (idaresine verilmiş) *makam ve heyetler:*

*Madde 3- Belediye idaresi, Belediye meclisi ile Belediye encümeni ve Belediye reisi ve muavinlerine, Belediye şubeleri mevcut ise şube müdürlerine ve şube heyetlerine mevdudur* (verilmiştir).

*Belediye idaresinin mevdu olduğu makam ve heyetler:*

*Madde 88- Belediyelerde reis ve lüzumu kadar muavinden sonra daire baş amirleri şunlardır:*

*Belediye memurlarının tayini*

*Madde 96- İstanbul ve Ankara ile 94'üncü maddenin (B) ve (C) fıkralarında yazılı olanlardan maada* (-den başka) *Belediyelerde reis muavinleri ile daire ve şube reisleri ve bilumum* (tüm) *Belediye memurları ilk içtimaında* (toplantısında) *Belediye meclisince tasdik olunmak şartıyla Belediye reisi tarafından intihap* (seçilir) *ve tayin olunurlar. (...)*

*Lüzum görülen Belediyelerde reis muavinlerinin meclis azası arasından intihabı caizdir. Bu takdirde muavinlerin memuriyetleri meclisin devamı ile mukayyettir* (sınırlıdır).

*Muavinlere vazife tevdii*

*Madde 101- Belediye reisi kendi mesuliyet ve nezareti* (gözetimi) *altında kendine ait vezaiften* (görevlerden)*bir kısmını namına tedvir* (adına yönetmek) *ve intaç etmek* (sonuçlandırmak) *üzere muavinlerine tevdi eylemek salahiyetini haizdir* (bırakmak yetisine sahiptir).

*Bütçenin amiri itası*

*Madde 126- Belediye reisleri, belediye bütçesinin amiri itasıdır. Muavinlerini de kendi mesuliyetleri altında amiri ita vazifesini ifaya mezun* (yapmaya yetkili) *kılabilirler.*

Bu hükümlere göre anlaşılabilecekler şunlardır:

- Belediye başkan yardımcılığı belediye yönetiminin üst kadrosudur.
- Başkan, kendi adına kullanılmak üzere görevlerinden bazılarını yardımcılarına verebilir. Dolayısıyla başkan yardımcıları ita amirliği yapmaya yetkilidir.
- Bu kadro için yapılan atama ya da görevlendirmelerin belediye meclisince onaylanması istenmektedir.
- Belediye meclis üyeleri bu kadro için görevlendirilebilirler. Görev süreleri, üyesi oldukları meclisin devamına bağlıdır.

Memur statüsündeki Başkan yardımcılığı kadrosunun İçişleri Bakanlığı'nca belirlendiği, kadronun daha çok 20.000 üzerindeki Belediyelere açılmasına olumlu bakıldığı, bu ölçekteki Belediyelere 1 ilâ 5. dereceler arasında yardımcılık kadrosu ihdas edildiği de belirtilmektedir (Acar, 1995: 38). Bu dereceler bize eğitim ve çalışma yılı şartları gereğince çok geniş bir kümeden bu kadroya memurların atanabildiğini göstermektedir. Meclis üyeleri arasından görevlendirilecek üyeler içinse herhangi bir şart, özellikle de bir kadro şartı da aranmadığı anlaşılmaktadır. (Güvenç, 1993: 66) Danıştay da bir kararında "*Bu hükümlerin birlikte incelenmesinden, belediye başkan yardımcılığı görevine atanacaklar için mevzuatta herhangi bir öğrenim şartının öngörülmediği sonucuna varılmaktadır.*" diyerek konuyu ortaya koymuştur. (Danıştay, 2005:1)

27.6.1984 tarih ve 3030 sayılı *Büyükşehir Belediyelerinin Yönetimi Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulü Hakkında Kanun*'unun 16/3 fıkrasında büyükşehirlerde, belediye başkan yardımcısının bulunmayacağı belirtilmiştir. Ancak aynı kanunun 16/4 fıkrasında *"Büyükşehir Belediyelerinde, genel sekreter ve yardımcısı kadroları, daire başkanı kadroları ve Büyükşehir Belediyesine bağlı işletme ve kuruluşların genel müdür kadroları ile ilçe Belediyeleri başkan yardımcısı kadroları karşılık gösterilmek suretiyle atanmaya yetkili amirin (Belediye Başkanının) onayı ile sözleşmeli personel çalıştırılabileceği"* hakkında bir hüküm vardır. Burada sözleşmeli çalışacak kişiler için 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun (DMK) aradığı hizmet şartları ve niteliklerinin aranmadığı belirtilmektedir (Acar, 1995: 38).

Bu hükümlerden anlaşılmaktadır ki belediyelerde başkan yardımcılarının çalıştırılması için eski mevzuatta üç şekilde imkân sağlanmıştır: Memur statüsüyle, meclis üyeleri arasından görevlendirme yoluyla veya sözleşmeli personel olarak istihdam edilmek suretiyle…

*B. Yeni Mevzuata Göre Belediye Başkan Yardımcılığı*

Belediyecilik açısında mevzuat, 2004 tarihli 5216 sayılı *Büyükşehir Belediyesi Kanunu*, 2005 tarihli 5393 sayılı *Belediye Kanunu* ve 2012 tarihli 6360 sayılı *On Dört İlde Büyükşehir Belediyesi ve Yirmi Yedi İlçe Kurulması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun* ile çok büyük ölçüde yenilenmiştir.

Öncelikle belirtilmelidir ki yeni düzenlemeler eski düzenlemelerden de az sayıdadır. Bunlara yakından bakılırsa eldeki veriler şunlardır:

Eski mevzuatta olduğu gibi Büyükşehir Belediyeleri'nde belediye başkan yardımcılığı kadrosu yeni mevzuatta yine ön görülmemiştir. 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu 21. maddesinde belediye başkan yardımcılığı kadrosu yerine Genel Sekreterlik kadrosu ihdas edilmiştir.

5393 sayılı Belediye Kanunu'nda belediye başkan yardımcılığına değinilmektedir. Bu kadro hakkında Belediye Kanunu 49. maddesinde düzenleme yapılmıştır. Ancak düzenleme, belediye başkan yardımcılarının görevleri, özlük hakları gibi konular hakkında geniş açıklamalarda bulunma ihtiyacı duymamıştır. Kadronun görevlerinin, zaten başkanın vereceği görevlerle şekilleneceği diğer mevzuların da 657 sayılı DMK ile veya norm kadro düzenlemeleriyle destekleneceği varsayımı yapılabilir. Ayrıca, 5393 sayılı Belediye Kanunu 49. maddesi gereğince atama veya görevlendirmede Belediye meclisinin söz konusu atamayı onaylama ya da reddetme gibi bir yetkisinin olmadığı yeni bir tutum olarak ortaya çıkmaktadır. Başkanın eski düzenlemeden farklı olarak atama veya görevlendirmesini onay almak için değil bilgi vermek amacıyla meclise sunması yeterli görülmüştür. 5393 sayılı Belediye Kanunu 33. maddesinde ise "*Belediye başkanının katılamadığı toplantılarda, belediye başkanının görevlendireceği başkan yardımcısı veya encümen üyesi, encümene başkanlık eder."* şeklinde açık bir görev belirtilmiştir. Böylece kanun yapıcının Belediye başkanını serbest bırakarak yardımcılarına çeşitli görevler tevdi edebilmesinin önünü açmak istediği düşünülebilir.

Belediye başkan yardımcılığının gerçekleşmesi yolunu Belediye Kanunu'nun 49/7. fıkrası göstermektedir. Hüküm *"Norm kadrosunda belediye başkan yardımcısı bulunan Belediyelerde norm kadro sayısına* ***bağlı kalınmaksızın****; Belediye Başkanı, zorunlu gördüğü takdirde, nüfusu 50.000'e kadar olan Belediyelerde* ***bir****, nüfusu 50.001-200.000 arasında olan Belediyelerde* ***iki****, nüfusu 200.001-500.000 arasında olan Belediyelerde* ***üç****, nüfusu 500.000 ve fazla olan belediyelerde* ***dört*** *belediye meclis üyesini belediye başkan yardımcısı olarak görevlendirebilir."* şeklindedir. Bu hükmün işaret ettiği yollar şunlardır:

1) Memur statüsünden atama yoluyla belediye başkan yardımcılığı,

2) Belediye meclis üyeleri arasından görevlendirilme yoluyla belediye başkan yardımcılığı

Burada sözleşmeli olarak başkan yardımcılığına gelmenin yeni düzenlemelerde mümkün olmadığı anlaşılmıştır.

Belediye başkan yardımcılığı için görevlendirilme ücretleri hakkında ise Belediye Kanunu'nu 49/8. fıkrasında: *"Belediyenin yıllık toplam personel giderleri, gerçekleşen en son yıl bütçe gelirlerinin 213 sayılı Vergi Usul Kanununa göre belirlenecek yeniden değerleme katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarın yüzde otuzunu aşamaz. Nüfusu 10.000'in altında olan Belediyelerde bu oran yüzde kırk olarak uygulanır."* hükmü vardır. Ancak

memur statüsündeki başkan yardımcılarının ücreti ile ilgili bir fikir vermemektedir. "Orana Tabi Olmayan Personel Çalıştırılması" esasları içinde olan (Başkan vekilliği, diğer kurumlardan personel görevlendirmesi, üniversitelerden görevlendirme, ikinci görev suretiyle memur çalıştırılması, vekâleten çalıştırılma ve stajyer öğrenci çalıştırılması gibi) belediye meclis üyelerinin başkan yardımcılığı görevlendirilmesinde ise verilen ödenek, personel giderlerini artıracak şekilde olduğundan personel giderleri tertibinden ödenir.

Yapılan karşılaştırma ile eski mevzuatta boşlukları dolduran yargı kararlarının yeni mevzuatın hazırlanmasında göz önüne alındığı anlaşılmaktadır. Bu nedenle başkan yardımcısı olma yollarına değinmeden önce mevzuatın boşluklarını gideren yeni dönemdeki yargı kararlarına bakmak faydalı olacaktır.

*C. Emsal Yargı Kararlarında Belediye Başkan Yardımcılığı*

Belediye meclis üyeliğinden Başkan yardımcılığı hakkında geçmişteki mevzuatta görülen tereddütlerin Sayıştay Genel Kurulu ve Danıştay 1. Dairesinin kararları ile ortaya konulduğu aktarılmaktadır (Acar, 1995: 44).

Bu açıdan kadro hakkında bilgi sahibi olmanın bir yolu olarak son yargı kararları incelendiğinde şu kararlara ulaşılmaktadır:

- Belediye başkan yardımcısının Belediyeyi temsilen temyiz başvurusunda bulunup bulunamayacağı konusunda "*Mahkemelerde Belediyeyi ancak Belediye Başkanı veya baroya kayıtlı bir avukatın temsil edebileceği, bu nedenle kendisine yetki verilmiş bir avukat olmayan belediye başkan yardımcısının Belediyeyi temsil edemeyeceği*" hükmüne varılmıştır (Sayıştay 6. Daire, 2008: 1).
- Başkan yardımcısının görevini değiştirirken başkanın serbest olup olmadığı konusunda Danıştay, görevlendirme işleminin özellikle de etkin, verimli hizmet anlayışı doğrultusunda başkanın yetkisi içindeyse bunun hukuka aykırı olmadığına hükmetmiştir (Danıştay: 2007). (Dava özelinde değişiklik belediye başkan yardımcısının araştırma, planlama, koordinasyondan sorumlu olması kastedilmektedir.)
- Belediye başkan yardımcılığı da yapan meclis üyesine yapılan ödemelere Belediye Kanunu 49. maddedeki ödemeler dışında kaldığından "Memur Taban Aylığının" ödemeye dâhil edilmesi uygun görülmemiştir (Sayıştay 3. Daire, 2009a:1). Yine, meclis üyeleri arasından görevlendirilen başkan yardımcılarının Devlet Memurları Kanunu'na tabi olmamaları nedeniyle devlet memurlarına yapılan ödemeleri alamayacakları temyiz kurulu kararıyla hükme bağlanmıştır (Doğanyiğit vd., 2015: 92-93).
- Belediye başkan yardımcıları ve birim müdürlerinin cep telefonları giderlerinin bütçeden ödenebilmesinin ancak resmi kurum numaralarının önceden tespiti, ayrıntılı bir kaydın bulunması, *Devlet Harcama Belgeleri Yönetmeliği*'ndeki ölçütlerinde olması halinde mümkün olduğu temyiz kurulu kararıyla hükme bağlanmıştır (Sayıştay 1. Daire, 2004: 1).

• Belediye başkan yardımcılığı da yapan meclis üyesinin görevden uzaklaştırılması halinde aylık ödeneğinin 2/3 oranında ödeneceğine ilişkin bir hükmün bulunmaması ve memuriyetle ilişkilendirilmeyen bir görevlendirme olmasından dolayı uzaklaştırma boyunca bu kişiye ödenek verilemeyeceği temyiz kurulu kararıyla hükme bağlanmıştır (Sayıştay 2. Daire, 2009b: 1).

*D. Belediye Başkan Yardımcısı Olma Yolları*

*a) Memur Statüsünde Atanma Yoluyla Belediye Başkan Yardımcılığı*

5393 sayılı Belediye Kanunu 49/1 ve 2. fıkraları sırasıyla

"*Norm kadro ilke ve standartları İçişleri Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığı tarafından müştereken belirlenir. Belediyenin ve bağlı kuruluşlarının norm kadroları, bu ilke ve standartlar çerçevesinde Belediye meclisi kararıyla belirlenir."*

*"Belediye personeli, Belediye Başkanı tarafından atanır. Birim müdürlüğü ve üstü yönetici kadrolarına yapılan atamalar ilk toplantıda Belediye meclisinin bilgisine sunulur."* şeklinde düzenlenmiştir.

Buna dayalı olarak 22.02.2007 tarihli ve 26442 sayılı *Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelik*'in ekinde yer alan normlarla sınırlı olmak üzere memurlar arasından belediye başkan yardımcısı atanabilir.

10.04.2014 tarihli ve 28968 sayılı *Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına İlişkin Yönetmelik*'te Belediyeler, "büyükşehir (A), il (B), büyükşehir ilçe ve belde (C), ilçe ve belde (D)" olmak üzere 4 ayrı ana kategoriye, her ana kategori de kendi içerisinde nüfusuna göre alt gruplara ayrılmıştır. Yönetmeliğe göre, belediye başkan yardımcılığının nüfusa göre ihdas edilen kadro adetleri de şöyledir:

Tablo.1: *Başkan Yardımcılığının Nüfusa Göre İhdas Edilen Norm Kadro Standartları Cetveli*

| **(B) GRUBU: İL BELEDİYELERİ** | | **(C) GRUBU: BÜYÜKŞEHİR İLÇE BELEDİYELERİ** | | **(D) GRUBU: İLÇE VE BELDE BELEDİYELERİ** | |
|---|---|---|---|---|---|
| Nüfus | Adet | Nüfus | Adet | Nüfus | Adet |
| 0-49.999 | 1 ADET | 0-9.999 | YOK | 0-7.499 | YOK |
| | | 10.000-49 999 | 1 ADET | 7.500-49.999 | 1 ADET |
| 50.000-99.999 | 2 ADET | 50.000-99.999 | 2 ADET | 50.000-99.999 | 2 ADET |
| 100.000-249.999 | 3 ADET | 100.000-249.999 | 3 ADET | 100.000 ve üzeri | 3 ADET |
| 250.000 ve üzeri | 4 ADET | 250.000-499.999 | 4 ADET | | |
| | | 500.000 ve üzeri | 5 ADET | | |

(Yönetmelik, Belediyeleri merkezi konumda olmak veya sanayi, ticaret ve turizm niteliklerinden birini taşıması durumunda bir üste; iki ya da daha çok özelliğe sahip olması durumunda ise daha üstteki nüfus gruplarına yükseltilmesini ön görmüştür.)

Belirlenen bu normları aşmamak üzere belediye başkan yardımcısı kadroları, il Belediyelerinde tüm alt gruplarda; büyükşehir ilçe belediyelerinde C2 alt grubundan başlamak üzere; ilçe ve belde belediyelerinde ise D4 alt grubundan başlamak üzere belediye meclisi tarafından ihdas edilebilmektedir. Bu da C1, D1, D2, D3 alt gruplarında ve bu alt gruplara ait norm kadro standartları cetvellerinde başkan yardımcısı kadro unvanı öngörülmediğinden bu kadro unvanının ihdas edilmesinin ve kullanılmasının mümkün olmadığını gösterir (Karakaya, 2012: 79).

Yukarıda bahsi geçen yönetmelikte bu kadronun 657 sayılı DMK'na tabi memur unvanı "Belediye Başkan Yardımcısı", sınıfı "GİH", en üst derecesi "1", en alt derecesi "1" olarak belirlenmiştir.

Anlaşılmaktadır ki bu düzenlemeyle başkan yardımcılığı kadrosuna, 1. derece dışındaki bir derecede kadro ihdasının, bir başka deyişle bu kadroya liyakat esası dışında yapılacak atamaların önüne geçilmek istenmiştir. Elbette vekâleten atama ile bu isteğin aşılması da mümkündür. Bu atamalarda Belediye Kanunu özel bir hüküm öngörmediğinden DMK 68/B ve 76. maddelerinin genel hükümlerine göre eğitim ve hizmet süresine ilişkin şartlar ile diğer hükümlere uygun hareket edilmelidir (Güneş, 2014: 226-227). Başkan yardımcılarından memur statüsünde olanların mali ve sosyal hakları da 657 sayılı DMK çerçevesindeki esas ve usullere göre belirlenmektedir.

İlgili hükümler uyarınca kazanılmış hak dışında ilk dört derecedeki kadrolara atanabilmek için:

a) Eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfı dışındaki hizmet sınıflarında bulunmak,

b) 2 veya 4 yıllık yükseköğrenim görmek,

c) Öğrenimine göre 8, 10, 12 veya 10, 12, 14 yıl hizmet yapmak gerekmektedir.

Bu açıdan başkan yardımcısı kadrolarına yapılan atamalarda eğitim düzeyinin ve tecrübenin önemsendiği görülmektedir.

Belediye başkan yardımcılığı, 04.7.2009 tarih 27278 sayılı *Mahalli İdareler Personelinin Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Yönetmelik*'te sınava tabi kadrolar arasında gösterilmemektedir. Bu nedenle norm kadro olarak belediye başkan yardımcılığı kadrosu kadar memurlar arasından belediye başkan yardımcılığı kadrosuna atama yapılabilir.

Başkan yardımcılığı kadrosuna, başka bir kurumda memur olarak çalışan bir kişi atanacaksa kurumlar arası muvafakat yoluyla atanma yolu kullanılır. Bu kişi, diğer kurumda memurluk dışında bir kadroda ise muvafakate gerek bulunmamaktadır. Bu halde kişinin daha önceden memur olarak çalışma şartı aranır veya özel kalem müdürlüğüne atanarak memur statüsü kazandırılabilir.

*b) Belediye Meclis Üyelerinden Görevlendirme Yoluyla Belediye Başkan Yardımcılığı*

5335 sayılı *Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun*'un 30/4-d bendindeki "*Mahalli idareler seçimleri sonucuna göre görev alanlar*" şeklinde bir istisna bulunur. Belediye meclis üyelerinin herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan aldıkları emeklilik veya yaşlılık aylıkları kesilmeksizin belediyeler, belediye birlik ve işletmelerinde herhangi bir kadro, pozisyon veya görevde çalıştırılabilmesinin önü açılmıştır. Dolayısıyla seçimle göreve gelenlerin (belediye meclisi üyelerinin), başkan yardımcısı olarak da görevlendirilebileceği, ödenek karşılığında emekli aylığı kesilmeden çalıştırılabilmeleri ve belediye başkanına vekâlet edebilmeleri mümkündür.

5393 sayılı Belediye Kanunu'n 49. maddesi: *"Norm kadrosunda belediye başkan yardımcısı bulunan Belediyelerde norm kadro sayısına bağlı kalınmaksızın; Belediye Başkanı, zorunlu gördüğü takdirde, nüfusu 50.000'e kadar olan Belediyelerde bir, nüfusu 50.001-200.000 arasında olan Belediyelerde iki, nüfusu 200.001-500.000 arasında olan Belediyelerde üç, nüfusu 500.000 ve fazla olan Belediyelerde dört Belediye meclis üyesini belediye başkan yardımcısı olarak görevlendirebilir. Bu şekilde görevlendirilen meclis üyelerine Belediye Başkanına verilen ödeneğin 2/3'ünü aşmamak üzere Belediye meclisi tarafından belirlenecek aylık ödenek verilir ve taleplerine göre bir sosyal güvenlik kurumu ile ilişkilendirilir. Bu şekilde görevlendirme, memuriyete geçiş, sözleşmeli veya işçi statüsünde çalışma dâhil ilgililer açısından herhangi bir hak teşkil etmez ve Belediye meclisinin görev süresini aşamaz. Sosyal güvenlik prim ve benzeri giderlerden kurum karşılıkları Belediye bütçesinden karşılanır."* hükmüne yer verilmiştir. Bu hükümler uyarınca ortaya çıkan sonuçlara aşağıda yer verilmiştir.

Başkanın norm kadrodaki memur statüsündeki başkan yardımcısı sayısı kadar sayıdaki Belediye meclis üyesini bu şekilde görevlendirmesi mümkündür. Bu görevlendirmede sayı kadroya bağlı değildir. Norm kadronun açılmış olması (en az bir kişilik memur kadrosunun varlığı) yeterlidir. Öyleyse meclis üyesinin görevlendirilmesi için tek belirleyici olan memur statüsünde başkan yardımcılığı için belirlenen kadro normunun varlığıdır. Belediyede 2 adet memur statüsünde yardımcılık kadrosu varsa meclis üyeliğinden de ancak 2 meclis üyesi görevlendirilebilir; ancak toplamdaki bu 4 kişilik kontenjanın tamamına sadece meclis üyelerinden ya da sadece memurlardan atama yapılamaz (Güngör, 2014: 42). Öte yandan belediye başkanı, memur statüsünden atanan başkan yardımcılığı kadrosunu hiç doldurmadan, meclis üyeleri arasından (onların norm kadro sayısı kadar) görevlendirme yapabilir. Öyleyse, bu görevlendirmelerde memur statüsündeki başkan yardımcılarının sayısı ile meclis üyesi yardımcılarının kontenjanları birbirlerini engelleyici değildir. Örneklenirse (Karakaya, 2011a: 6):

*(1) adet başkan yardımcısı olan belediyede, belediye başkanı meclis üyeleri arasından bir kişiyi başkan yardımcısı olarak görevlendirebilir. Meclis üyesi belediye başkan yardımcısı memur kadrosunu işgal etmez, belediye başkanı gerekli görürse norm kadroda yer alan (1) adet başkan yardımcısı kadrosunu "memur" başkan yardımcısı olarak atayabilir. Bu durumda (2) başkan yardımcısı olacaktır.*

Bellidir ki belediye başkan yardımcılıklarının devamlılığı başkan tarafından atanma ya da görevlendirilmeye bağlı kılınmıştır. Bu açıdan iki yoldan da gelinebilecek bu görevin belli bir süresi yoktur.

Asli hizmetleri meclis üyeliği olan bu kişilerin Başkan yardımcılığı sonrası, bu kadrodaki sürelerini memuriyete geçiş, sözleşmeli veya işçi statüsünde çalışma hususlarında hak iddiasıyla kullanamamaları, 5393 sayılı Kanunun getirdiği önemli bir husustur.

5393 sayılı Belediye Kanunu, 40. maddesinde *"Belediye Başkanı izin, hastalık veya başka bir sebeple görev başında bulunmadığı hallerde, bu süre içinde kendisine vekâlet etmek üzere Belediye meclisi üyeleri arasından birini başkan vekili olarak görevlendirir. Başkan vekili, başkanın yetkilerine sahiptir. Başkan vekiline, görev süresince başkana ödenen aylık brüt ödeneğin gün hesabı üzerinden ödenek verilir.*" hükmü gereğince başkana vekillik edecek meclis üyesi, zaten o sıra başkan yardımcılığı görevini üstlenen üye olabileceği gibi sadece meclis üyeliğini ifa edenler arasından seçilebilir.

Belediye başkan yardımcılığı yapan meclis üyesinin, aynı zamanda Belediye başkan vekili olarak görevlendirilmesi durumunda, vekâlet görevi süresince başkana ödenen aylık brüt ödeneğin gün hesabı üzerinden vekâlet ödeneği verilir ancak bu kez başkan yardımcılığı ödeneğinden vekâlet edilen günler düşülür (Dönmez, 2008: 26). Yine yardımcılık yapan meclis üyesine meclis kâtipliği, meclis komisyonu üyelik ödeneğinin, huzur hakkının verilmesinde kanunen bir engel olmasa da Belediye idaresindeki bu üyenin denetim komisyonunda olması etik olmayacaktır (Güngör, 2014: 44-45).

Belediye başkan yardımcısı olan meclis üyelerinin sosyal güvenliği konusuna ise sadece 5393 sayılı Kanunun 49. maddesinde değinilmiştir: *"(...) ve taleplerine göre bir sosyal güvenlik kurumu ile ilişkilendirilir. (...) Sosyal güvenlik prim ve benzeri giderlerden kurum karşılıkları Belediye bütçesinden karşılanır."*

Düzenlemeye göre üyeler (4/1-a SSK'ya, 4/1-b BAĞ-KUR'a ve 4/1-c Emekli Sandığı'na tabi olmayı ifade edecek şekilde) tercihlerini bildirerek talepte bulunmalıdırlar. Tek fark, talebin 4/1-b olması durumunda işveren olarak Belediyenin tüm primi karşılaması, diğer iki grup için gelen taleplerde ise primin, meclis üyesi ve Belediye arasında paylaşılmasıdır (Karaaslan, 2014: 32-33). Emekli olanlar hariç talepte bulunmamak ise bir seçenek değildir. Çünkü bu kadroda görevlendirilen üye, eğer emekli ise bu dönemde emeklilik hakları devam eder, maaşı kesilmez.

Belediye meclis üyesinin bu kadrodayken alacağı ödeneğin ayın önünde mi, sonunda mı ödeneceği, yıllık izin hakları gibi daha detaylı konuların, özel hükümlerle belirlenmediğinden 657 sayılı DMK'ya kıyasen uygulanması tavsiye edilmektedir (KontDER, 2015:1).

## IV. Araştırma Hakkında

Belediye başkan yardımcılarının mevzuattaki durumu hakkında çok az sayıda yayın olsa da başkan yardımcıları ile ilgili saha araştırması ne bir kurum ne de bir üniversite tarafından hiç yapılmamıştır.

Bu kısımda sunulan bulgular, şu anda belediyelerde başkan yardımcılığı görevinde bulunan kişilerin kendi görevleri ve kamu yönetiminin işleyişine dair tespitlerini içermektedir. Makalenin amaçlarından biri olan kadroyla ilgili teorik ve hukuki hususlar kadar bu görevdeki kişilerin görüşlerini de ortaya koymaya aracı olmak amacını bu yolla yerine getirmektedir.

### A. *Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi*

Araştırmanın evreni belediye başkan yardımcıları olan belediyelerdir.

Katılımcılar, memur statüsündeki ya da meclis üyesi olan başkan yardımcıları şeklindeki Belediye üst yönetimidir.

Anket, 15.09.2015–22.01.2016 tarihleri arasında yapılmıştır. Anket için yazar dışında çalışan bir personel olmamış ve hiçbir kurumdan maddi destek alınmamıştır.

Araştırmada veri toplama tekniği olarak drive.google.com üzerinden "*çevrim içi anket tekniği*" kullanılmıştır. Bu yolla katılımcıların e-posta mesajı içindeki çevrim içi soru formlarının bağlantılarını açarak ankete hemen ulaşmaları ve bitirdikleri zaman da yanıtların araştırmacının ekranına anında gelmesi sağlanmıştır.

Ankette iki gruba da önce cinsiyet, yaş, eğitim, gösterge, maaş, meslekleri ya da kurumlarda önceki pozisyonları, bu görevde geçirdikleri süre, kaç kez bu göreve geldikleri sorulmuştur. Bunlara ek olarak kadroya ait sorunların tespiti ve çözüm önerilerinin istendiği 2'şer adet açık uçlu soru sorulmuştur. (Değerlendirme bölümünden önce bağlamı kavramak için lütfen EK bölümündeki soru setine bakınız.) Anket sonrasındaki değerlendirmenin amacı, Türkiye'de ilk kez belediye başkan yardımcılarının yaş, cinsiyet, eğitim gibi özelliklerine dair bir profil çıkarmak, Belediye idaresinin sorunlarının ve olası çözümlerin neler olduğunu birinci ağızlardan edinmek olduğundan SPSS gibi detaylı bir teknik analiz kullanılmamıştır.

2015 tarihi itibarıyla İçişleri Bakanlığı Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü verilerine göre Türkiye'de Belediye sayısının 1397 olduğu bilinmektedir. Türkiye Belediyeler Birliği'nin resmî web adresinden (http://belediye başkan yardımcı.tbb.gov.tr/Belediyelerimiz/Belediyeler/) 1225 farklı e-posta adresine tek tek ulaşılmıştır. Elbette tüm sayıya ulaşmak mümkün olamamıştır. (Bundaki sebepler şunlardır: Büyükşehir Belediyelerinin belediye başkan yardımcılığı kadrosu olmaması,

bazı Belediyelerde başkan yardımcılığına norm kadro verilmemesi, norm kadro verilse de başkan tarafından atama veya görevlendirme yapılmaması, bazı Belediyelerin e-posta adreslerindeki sorunlar (adresin kullanım dışı kalması vb. teknik sebeplerle) katılım çağrısı mesajının teslim olmaması…) Nihai olarak örneklem kapsamındaki 898 Belediyenin 890'ına e-posta adreslerine mesaj yollanarak ve 8'ine ise bilgi edinme formu doldurularak ulaşılmıştır. Gönüllü olan katılımcılar için anketi doldurma daveti iletilmiştir. Daha çok sayıda cevap almak için gönderilen davet aynı adresler için aralıklarla *altı* (6) kez tekrarlanmıştır. Çağrılara toplam y*üz elli sekiz* (158) gönüllü başkan yardımcısının yanıt verdiği gözlemlenmiştir. Bu açıdan örneklem büyüklüğü evreni temsil etmektedir. $\alpha$= 0.05 için +- 0.03, +- 0.05 ve +- 0.10 örnekleme hataları için farklı evren büyüklüklerinden çekilmesi gereken örneklem büyüklükleri hesaplandığında çalışmanın %10 hata payı ve %93 güven aralığında olduğu görülmektedir (Bkz. Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 50). Yanıtlanma miktarı, kapalı uçlu soruları ağırlıkta olan bu çevrimiçi anket için geri dönüş oranının %17,55 olduğunu göstermektedir. (Türkiye çapında, yukarıda belirtilen sebeplerle, 1397 sayısına ulaşılamayacağı açıktır. Araştırmanın örneklem çerçevesinde potansiyel rakamın iyimser bir tahminle 900 civarındadır, çünkü bir Belediyede varsa bu kadro genellikle (1)'den çoktur. Yine başkan kararıyla kadrodaki kişilerin sayısı her gün artıp azalabilir. Diğer bir deyişle kesin ve tüm sayının hiçbir zaman net olarak bilinmeyeceği için bu ana kütlede geri dönüş oranın %17,59 olması, çalışmanın ilk olması niteliği nedeniyle literatüre yapacağı katkı da düşünülerek sunulmaya değer görülmüştür.)

*B.Yanıtlardan Elde Edilen Veriler*

Ankette, cinsiyet, yaş, eğitim, gösterge, maaş, meslek ya da önceki pozisyon, bu görevdeki süreleri, kaç kez bu göreve geldikleri gibi sorular başkan yardımcılarının profillerinin tespiti amacıyla sorulmuştur. Memur statüsündeki başkan yardımcıları ve meclis üyesi olan başkan yardımcıları arasında farklar olacağından ortak konular kendilerine uyarlanarak ayrı ayrı sorulmuştur.

Tablo.2: *Meclis Üyesi Başkan Yardımcıları (53 kişi)*

| | | | |
|---|---|---|---|
| Meclis Üyesi Belediye Başkan Yardımcılarının Cinsiyet Bilgisi: | Bay | 46 kişi | %87 |
| | Bayan | 7 kişi | %13 |
| Meclis Üyesi Belediye Başkan Yardımcılarının Yaşı Grupları: | 31-35 yaş aralığında | 8 kişi | %15 |
| | 36-40 yaş aralığında | 5 kişi | %9 |
| | 41-45 yaş aralığında | 6 kişi | %11 |
| | 46-50 yaş aralığında | 12 kişi | %23 |
| | 51-55 yaş aralığında | 9 kişi | %17 |
| | 56-60 yaş aralığında | 8 kişi | %15 |
| | 61-65 yaş aralığında | 4 kişi | %8 |
| | 66-70 yaş aralığında | 1 kişi | %2 |
| Meclis Üyesi Belediye Başkan Yardımcılarının Eğitim Durumları: | İlkokul Mezunu | 2 kişi | %4 |
| | İlk Öğretim Mezunu | 7 kişi | %13 |
| | Lise | 11 kişi | %21 |
| | Yüksekokul Mezunu | 2 kişi | %4 |
| | Üniversite Mezunu | 22 kişi | %42 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | Yüksek Lisans Mezunu | 8 kişi | %15 |
| | Doktora Mezunu | 1 kişi | %2 |
| Meclis Üyesi Belediye Başkan Yardımcılarının Meslekleri: | Avukat | 3 kişi | %6 |
| | Eğitimci/Akademisyen | 3 kişi | %6 |
| | Mühendis/Mimar | 11 kişi | %21 |
| | Serbest Meslek | 16 kişi | %30 |
| | Ev Hanımı | 3 kişi | %6 |
| | DİĞER | 17 kişi | %32 |
| Meclis Üyesi Belediye Başkan Yardımcılarının Bu Kadroda Bulunduğu Süre: | 1 yıldan az | 5 kişi | %9 |
| | 1-5 Yıl Arasında | 39 kişi | %74 |
| | 6-10 Yıl Arasında | 5 kişi | %9 |
| | 11-15 Yıl Arasında | 3 kişi | %6 |
| | 16-20 Yıl Arasında | 1 kişi | %2 |
| Meclis Üyesi Belediye Başkan Yardımcılarının Bu Kadroda Bir Defadan Fazla Görevlendirilme Durumu: | Evet | 15 kişi | %28 |
| | Hayır | 38 kişi | %72 |

Belediye meclis üyelerinden belediye başkan yardımcısı olanlar daha çok erkeklerden görevlendirilmiştir. 2014 mahalli idareler seçim sonuçları da bu oranlarla örtüşmektedir; toplam 20.498 belediye meclis üyesinin 18.300'ü erkek (%89), 2.198'i ise kadındır (%11) (YSK, 2014:1). Yaş aralığı ise en geniş açıdan daha çok 46 ila 60 yaş arasında kümelenmektedir. Kadınların ve gençlerin genel ve yerel siyasette de az görülen varlıkları bu sonuçlara da yansımıştır.

Eğitim düzeyi daha çok üniversite seviyesindedir. Bu, ülkemizde üniversitelerin sayı olarak artışının ve açık öğretim olanağının meclis üyelerinin eğitim yılı ortalamasını da yüksek eğitime kaydırması şeklinde yorumlanabilir. Yanı sıra bu veriden belediye başkan yardımcılığı kadrolarına daha çok üniversite mezunu olan meclis üyelerinin, memur üyelerin eğitimine denk gelen gruptan seçildiği de anlaşılabilir.

Anketin katılımcılarının çoğunluğu ilk kez belediye başkan yardımcılığı yapan meclis üyeleridir. Bu veri, meclis üyelerinin yeniden seçilme ve/veya aynı meclis üyeleri seçilmişse yeniden bu göreve atanmalarının sık görülmediğine işaret olabilir.

Katılımcılara sonraki soruda mesleklerini belirtmeleri istenmiştir. Kişiler daha çok "Diğer" şıkkında işaretlemişlerdir. Katılımcıların "Diğer" şıkkını işaretlemeleri ancak açıklama kısmını doldurmamaları "emekli olmak" gibi meslek olmayan ancak yine de kişilerin kendilerini tanımladıkları bir ifadenin varlığına işaret olabilir. İkinci sırada işaretlenen şık ise siyasete zaman ayırmanın daha olası görüldüğü grup olan "Serbest Meslek" sahipliğidir.

Tablo.3: *Memur Statüsünde Başkan Yardımcıları (104 kişi)*

| | | | |
|---|---|---|---|
| Memur olan belediye başkan yardımcılarının cinsiyet dağılımı: | Bay | 92 kişi | %88 |
| | Bayan | 12 kişi | %12 |
| Memur olan belediye başkan yardımcılarının yaş aralıkları: | 30-35 yaş aralığında | 4 kişi | %4 |
| | 36-40 yaş aralığında | 12 kişi | %12 |
| | 41-45 yaş aralığında | 21 kişi | %20 |
| | 46-50 yaş aralığında | 34 kişi | %33 |
| | 51-55 yaş aralığında | 26 kişi | %25 |
| | 56-60 yaş aralığında | 5 kişi | %5 |
| | 61-65 yaş aralığında | 2 kişi | %2 |
| Memur olan belediye başkan yardımcılarının eğitim durumları: | Yüksekokul mezunu | 16 kişi | %15 |
| | Üniversite mezunu | 69 kişi | %66 |
| | Yüksek lisans mezunu | 18 kişi | %17 |
| | Doktora mezunu | 1 kişi | %1 |
| Memur olan belediye başkan yardımcılarının 1. derecedeki kademeleri: | 1/1 | 36 kişi | %35 |
| | 1/2 | 2 kişi | %2 |
| | 1/3 | 9 kişi | %9 |
| | 1/4 | 57 kişi | %55 |
| Memur olan belediye başkan yardımcılarının başkan yardımcılığı kadrosunda geçirdikleri süre: | 1 yıldan az | 23 kişi | %22 |
| | 1-5 yıl arasında | 52 kişi | %50 |
| | 6-10 yıl arasında | 19 kişi | %18 |
| | 11-15 yıl arasında | 6 kişi | %6 |
| | 16-20 yıl arasında | 3 kişi | %3 |
| | 21-25 yıl arasında | 0 | 0 |
| | 26 ve üzeri | 1 kişi | %1 |
| Memur olan belediye başkan yardımcılarının şu anda, kendilerini atayan başkanla mı yoksa farklı bir başkanla mı çalıştığı hakkındaki veriler: | Beni atayan başkanla çalışıyorum | 72 kişi | %69 |
| | Farklı bir başkanla çalışıyorum | 32 kişi | %31 |
| Memur olan belediye başkan yardımcılarının çalışma hayatlarında belediye başkan yardımcılığı kadrosuna kaç defa atanmaları hakkında veri: | Evet | 12 kişi | %12 |
| | Hayır | 92 kişi | %88 |

Bu yanıtlardan anlaşıldığı üzere memur olan belediye başkan yardımcıları daha çok erkeklerden atanmıştır. Türkiye'de kadınların çalışma ve işte yükselme oranlarıyla bu oran örtüşmekte olduğundan şaşırtıcı değildir.

Yaş aralığıysa daha çok 41–55 arasındadır. Burada memur atama şartlarındaki deneyim hususunun etkisi olsa gerektir.

Eğitim düzeyi daha çok üniversite seviyesindedir. Bu sonucu sağlayan memur atamasında aranan eğitim şartıdır. Şart olmadığı halde yüksek lisans ya da doktora yapılması uzmanlaşma ihtiyacına ve kademe yükselmesi amacına yönelik olabilir.

Anketin katılımcılarının çoğunluğu bu kadrodaki sürelerini hakkında "1–5 Yıl Arasında" ve "1 Yıldan Az" seçeneği öne çıkmıştır. Bu veri, anket tarihinde son seçimin üzerinden iki yıl geçtiğinden, yardımcıların yeni atandığını ve eski belediye başkan yardımcılarının görevlerine devam etme oranının daha az olduğunu göstermektedir. "Tekrar Atanma" oranı düşüktür. "Kendisini Atayan Başkanla Çalışma" ve "Atayanın Aynı Başkan Olması" oranları ise yüksektir. Bunları birleştirilince oluşan yargı bu kadroda deneyim sahibi olmanın zor olduğudur. Bu yönden üst yönetimde bir kurum hafızası oluşturulmasının zor olduğu söylenebilir.

Memur Başkan yardımcılarının bu kadrodan önce yaptıkları iş hakkında 105 katılımcıdan 65'inin (%61,9) daha önce Belediyelerde veya taşra teşkilatlarında müdür, müdür yardımcısı, müdür vekili olduğu görülmüştür. Geri kalan 40 (%38,09) yanıt ise daha önce veri giriş memurluğu, polis memurluğu, mühendislik, veteriner hekimlik, öğretmenlik gibi çok çeşitli işleri yapmış kişilerin şimdi yardımcılık görevini ifa ettiklerini göstermektedir. Yöneticilik deneyimi olan kimselerin yanı sıra başka mesleklerinden eğitimli ve deneyimli kimselerin katkısı Belediyecilik açısından olumludur.

Memur başkan yardımcısı maaşı miktarı hakkındaki soruyu 105 katılımcıdan 87'si (%82,8) yanıtlamıştır. 2500–6800 TL arasında değişen miktarlarda maaş aldıkları yanıtlarında yer almıştır. Kıdem farkı, bu aralığı yanıtlayabilecektir.

*C.Başkan Yardımcılarının Görevlerindeki Sorunlar Hakkındaki Yanıtları*

"*Belediye Başkan Yardımcılığı Kadrosunda Yaşadığınız Güçlükler Nelerdir?*" sorusuna ankete katılan 158 kişiden (105 memur yardımcının 82'si (%78); 53 meclis üyesi yardımcının 37'si (%69,8) olmak üzere) 119'u (%75,3) tespitlerini aktarmıştır.

Yardımcıların belediyeciliğin genel sorunları ve kadroya özel olmakla birlikte kişiselleştirdikleri münferit sorunlar hakkındaki yanıtları elenerek gruplandırılınca bazı başlıklar öne çıkmıştır. Katılımcıların açık uçlu yanıtları, teklifsiz konuşma tarzındaki ifadelerini yazı diline aktarmak çabası dışında kendi ifadeleri olabildiğince korunarak şöyle detaylandırılmıştır: (Parantez içi, *eğik yazı* şeklindeki biçimlendirmeler, ifadelerin daha iyi okunması için araştırmacının eklemelerini göstermektedir.)

**Kuramsallaşma Eksikliği:**

- Kurumsallaşması tam oturmamış ve nüfus ölçeğinde küçük addedilen Belediyelerde çalışma zorluğu,
- Kurumsal işleyişteki, koordinasyondaki eksiklikler ve profesyonelleşme sürecinin yavaşlığı,

- Kamu ile özel sektör arasında yaklaşım/algı farkları,
- Yetki karmaşası, sorumluluk ve yetki dengesinin kurulamaması,
- Boşta kalan norm kadronun görev başındakilerin iş yükünü arttırması,
- Yeni gelen belediye başkanının yardımcılarını hemen değiştirmek istemesi, (bu seçimlerinde de) liyakate önem verilmemesi,
- Bir eğitim ve tecrübe şartını sağlamasalar da aynı kadroda olunmasını rahatsız edici bulduklarından bazı memur statüsündeki başkan yardımcılarının Belediye meclis üyelerinin kifayetsiz bulmaları ve bu nedenle her iki grubun da beraber çalışmayı güç görmesi,
- Memur statüsündeki yardımcıların 657 sayılı DMK'nın memurlara getirdiği yasaklar nedeniyle inisiyatif kullanılamaması,
- Başkanla uyuşmazlık halinde bu kadroda bekletilseler bile yetkisiz bırakılmaları (Burada aktarılan soruna örnek olaylardan biri "T. Belediyesi'nde 10 yıldır başkan yardımcısı olan S. B., 2012 yılında eski Belediye Başkanı A. Ç. ile 2009 yılında bir park işinin kesin kabulü konusunda yaşadığı görüş ayrılığı nedeniyle pasifleştirildiğini, kendisine 3 yıldır görev verilmediği için mahkemeye başvurduğu, sonraki seçimde yeni gelen başkan E.E.'nin de kendisine yine bir görev vermediği" şeklindeki iddiasıyla basına yansımıştır. (Milliyet Gazetesi: 10.05.2014)),
- Personelin ihale, muhasebe ve belediye mevzuatına hâkimiyetinin yetersizliği, temsil, sunum, hitap gerektiren konularda tecrübe ve diksiyon eksikliği

**Özlük Hakları, Kurumdaki İşleyiş, Konum Sıkıntıları:**

- Mesleki yeterlilik ve liyakate önem verilmemesi,
- Maaş ve emeklilik gibi özlük haklarının düzenlenmesi,
- (Özellikle İlçe Belediyelerinde) nitelikli personelin yokluğu veya azlığı,
- Personelin hizmet içi eğitimle güncel bilgiye ulaşması ihtiyacı,
- Seçilmemiş olduğundan memur statüsündeki başkan yardımcılığının alt birimlerce "arada kalmış bir statüde" görülmesi,
- Amiri olunan mühendislerden ve birim müdürlerinden daha düşük maaş alınması,
- Bu kadrodaki özlük haklarının Büyükşehir Belediyeleri genel sekreter yardımcılarının sahip olduklarından az olması,
- Meclis üyesi başkan yardımcılarının sosyal haklardan pek yararlanamamaları, silah ruhsatı veya yeşil pasaport almakta onlara kolaylık sağlanmaması ve siyasi görevlerinden ötürü yaptıkları harcamalara verilen bir ödenek olmaması gibi sorunların varlığı,
- Kanunda başkan yardımcısının görev ve sorumluluk sınırlarının, harcama yetkisi olan müdürler için yapıldığı gibi, açıkça belirtilmemesi,
- Performans yönetimi ve ücretlendirme problemleri,
- Emeklilik hak ve ücretlerinin başkan yardımcılığı öncesindeki işe göre değişiklik göstermesi, örneğin işletme uzmanı başkan yardımcısı ile mühendis başkan yardımcısı arasındaki farklar gibi…

- Çok yoğun çalışma ortamına rağmen görev yılları boyunca hiç izin kullanamama,
- Başkan yardımcılığı görevi devralınırken yeterli bilgi aktarımı yapılmaması

**Siyaset Etkisiyle İş Ortamının Belirsizleştirmesi:**

- Siyasetin müdahalelerin, siyasi ilişkilerin yoğunluğu,
- Memur statüsünde başkan yardımcılarının meclis toplantılarına (konuları takip etmek üzere) girme isteklerinin olumsuz karşılanması,
- Farklı belediye başkanları ile uyum sorunu,
- Başkanın kararların oylanması aşamasında bazı meclis üyelerinin meclisteki oy haklarını başkana karşı koz olarak kullanması ve bunun karar vermeyi etkilemesiyle meclis üyesi başkan yardımcılarının "ayrıcalıklı yardımcı" olarak algılanması,
- Vatandaşın siyasi bağlantılarla aracılığı ile bazı öncelikler talep etmeleri,
- Farklı siyasi parti teşkilatlarından yoğun şekilde gelen öncelik talepleri

*D.Belediye Başkan Yardımcılarının Bu Sorunlara İlişkin Çözüm Önerileri*

"*Bu Güçlüklerin Aşılması için Değişiklik Önerilerinizi Alabilir miyiz*?" sorusu her iki grupta da en az yanıtlanan sorudur. Bu soruya ankete katılan 158 kişiden 101'i (%64) çözüm önerilerini aktarmıştır. Çözüm önerilerini aktarmak hususunda iki grup arasındaki dağılım ise 104 memur başkan yardımcısından 75 kişi (%72), 53 meclis üyesi başkan yardımcısından 26 kişi (%49) şeklindedir.

Bu öneriler gruplandırıldığı zaman içerik şu şekildedir (Aşağıdaki görüşler, açık uçlu sorulara verdikleri yanıtlardan katılımcıların teklifsiz konuşma tarzındaki ifadelerinin yazı diline aktarılması çabası dışında bir ekleme yapılmadan aktarılmıştır. Kişisel taleplere değinenler, örneğin "*Vatandaşların Belediyenin nelerden sorumlu olduğunu, görev ve yetkilerini bilmemesi nedeniyle çok değişik isteklerle uğraşılması*" gibi, yanıtlar dışarda bırakılmıştır.):

**Kamu Yönetimi Sisteminin Değişmesine İlişkin Öneriler:**

- Yerel yönetimde yerel meclislerin yetkilerinin yeniden düzenlenmesi,
- Belediye gelirlerinin arttırılması, yapılan kesintilerin kaldırılması,
- Büyükşehir Kanunu'nun uygulandığı iller bazında, coğrafi, demografik, sosyo-kültürel ve sosyo-ekonomik verilerin yeniden gözden geçirilmesi ve iyileştirmenin sağlanması,
- Merkezi idarenin yerel yönetimleri desteklemesi, güçlendirmesi, idari işleyişleri için esnek düzenlemeler yapması

**Mevzuata İlişkin Öneriler:**

- Stratejik yönetim modelinin benimsenmesi, işleyişi çağdaş, hızlı, verimli kılacak kanuni düzenlemelerin yapılması,
- Başkan yardımcılığı kadrosuna ilişkin bir yönetmelik oluşturulması veya her bir belediye tarafından oluşturulmasının zorunlu hale getirilmesi,

- Norm kadro için belirlenen Belediye grubuna göre başkan yardımcısının asgari öğrenim durumu belirlenmeli ve gruba göre yetki ve sorumluluklar standart hale getirilmelidir. Örneğin fen işleri müdürlüğünün bağlı bulunduğu başkan yardımcısının yetki ve sorumluluklarının belli olması

**Kurumsallaşmaya İlişkin Öneriler:**

- Kurumsal hafızayı oluşturan süreçlerin gerekliliği,
- Hiyerarşinin işletilmesi ve kurumsallaşmanın oturması gereği,
- Başta olmak üzere iş ve işlemlerinde başkanın özen gösterilmesi,
- Atamalarda öncelikle liyakate, bilgiye, tecrübe ve performansa bakılması,
- Personel hareketliliğinde takdir hakkının ölçütleriyle ortaya konulabilir şekilde kullanılması,
- İş tanımı ile ilgili yeni çalışmalar yapılması,
- Meclis üyesi başkan yardımcılar gibi memur statüsündeki yardımcıların meclise girme, görüşmelerde söz alma hakkı verilmesi,
- Görev devralma ve devretme teamüllerinin oluşması

**Personel Rejimine İlişkin Öneriler:**

- Personelin seminer ve eğitimleri arttırılması,
- Büyükşehir belediyesi genel sekreter yardımcıları veya daire başkanları ile aynı özlük haklara kavuşturulması için kanuni düzenleme yapılması,
- Temsil giderleri için ödenek verilmesi; makam tazminatı arttırılması, maaşların nüfus oranlarına göre düzenlenmesi; fazla mesai ücretleri konulması, ek göstergelerin yeniden düzenlenmesi; mezuniyete göre emeklilik göstergesinde veya derecesinde farklılaşma sağlanması,
- Başkan değiştiği zaman değişen yardımcıların yine aynı saygınlıktaki kamu kadrolarda değerlendirilmesi,
- Maaş ve emeklilik gibi özlük hakları düzenlenmesi… Örneğin, ek gösterge puanı 3000'dir. Maaşlar 4300 TL civarındadır. Büyükşehir Belediyesi bağlı bir daire başkanı 3600 ek gösterge, 5500 TL civarı maaş almaktadır. Emeklilik için de başkan yardımcısı 2230 TL emekli maaşı alırken büyükşehir Belediye daire başkanı 3500 TL emekli maaşı almaktadır.

## V. Değerlendirme

Öncelikle üzerinde durulması gereken husus; iki görevlendirme yolu arasındaki farklardır. Bunlar; atanma ölçütleri, memuriyet haklarına sahip olma ve kadro sonrasındaki haklar gibi hususlarda belirginleşmiştir. Ayrıca başkanın mevzuat gereğince memur statüsündeki başkan yardımcılarına vekâlet bırakamazken vekâleti belediye meclis üyesi olan yardımcılarına bırakabilmesi bu iki görevlendirme arasında gözlemlenecek temel bir farktır.

Mevzuattan edinilen bilgiler ve katılımcı yorumları ışığında başkan yardımcılığı kadrosunun kolayca el değiştirebildiği görülmektedir. Bu da kadroda bulunanları çeşitli zorluklarla karşı karşıya getirmektedir. Kadronun, başkan yardımcılığına bazı memurların şeflik ve müdürlük için gerekli sınav şartını sağlamadan da atanabilmeleri için kullanılmasının sıkça Belediyelerdeki etik dışı uygulamalara örnek oluşturduğunun altı çizilmelidir. Başkan yardımcılığı için memurlar arasından atama yapılırken bu memurun bir müdürde aranan şartları taşıması gerekmektedir. Bu şartları taşıyan kimseler arasından yardımcı seçmek veya atamak elbette başkanın takdirindedir.

Sınav şartı hariç tüm şartları taşıyan bir memur başkan yardımcılığı kadrosuna atandıktan sonra müdürlük (ön lisans mezunu olanlar için şeflik) kadrolarına geri döndürülebilir. Bu kadrolara, asaleten atanmaları halinde bu kişiler için bu kadrolar, kazanılmış hak teşkil eden kadrolara dönüşür.

Çünkü *Mahalli İdareler Personelinin Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Yönetmelik*'in 20/c fıkrası şu şekildedir:

*"Bu Yönetmelik kapsamı dışında bulunan daha üst görevlerde, en az altı ay süreyle çalışmış olanlar,* ***aranan şartları taşımaları kaydıyla****, bu Yönetmeliğin 5 inci maddesinde yer alan "yönetim", (Değişik ibare: RG-7/5/2014-28993) "araştırma, planlama ve savunma hizmetleri" (Mülga ibare: RG-7/5/2014-28993) (...) hizmetleri gruplarında gösterilen kadrolara sınavsız atanabilir. Bu Yönetmelik kapsamındaki diğer kadrolara sınavsız atanmak için altı ay çalışmış olmak şartı aranmaz."* Bu hükümde, belediyelerin şartları taşıyan bir memuru, önce belediye başkan yardımcılığına atayıp daha sonra müdür, amir, şef, uzman kadrolarına atama hakkını altı ay çalışma şartına bağladığı görülmektedir. Bir görüşe göre kişilerin, başkan yardımcılığına atanıp hülleyle başka kadrolara atanmasının kısmen zorlaştırılmak istendiği düşünülmektedir (Karakaya, 2011b: 33). DMK'na ve *Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmeliği*'ne dayanmasına rağmen bu yönetmeliğin onlardaki ilgili hükümleri hukuka aykırı olarak daralttığı, süre şartı sağlanmadan başka görevlere atama yapılabileceği belirtilmiştir (Güngör, 2014: 39–40).

Son olarak da anket çalışmasında çözüm önerilerini aktarmak hususunda memur başkan yardımcılarının (%72), meclis üyesi başkan yardımcılarından (%49) daha çok katılımcı olmaları dikkat çekicidir. Bu veri, seçilmedikleri halde demokratik bir kurumun kalitesini arttırmaya katkı sağlamak için memurların da çok katılımcı olabileceği şeklinde yorumlanabilir.

## VI. Sonuç

Çalışmanın en başında ortaya konan varsayımlar hem eski hem yeni mevzuatın karşılaştırılması hem de belediye başkan yardımcılarının katılımıyla gerçekleşen Türkiye'de ilk kez yapılan anket bulguları ile doğrulanmaktadır. Bu bulgulardan yola çıkarak bazı sonuçlara varılmaktadır.

Belediye başkan yardımcılığı, hem demokratik şekilde seçilmiş belediye meclis üyeleri hem belediye idaresindeki atanmış memurların birlikte çalışma hakkına sahip oldukları özel bir görev alanıdır. Aynı özelliğe sahip başka bir görev örneği olmadığından benzersizdir. Bu yerel demokrasi için önemli bir fırsattır. Hem meclis üyeliği yoluyla hem memuriyet yoluyla çevresel değişimler karşısında uyumlu, konusunda uzman ve tecrübeli kimselerin bu kadroda beraber çalışmasıyla kentin potansiyeli önemli ölçüde ortaya çıkacaktır. Ancak çalışmada daha önce belirtildiği gibi kadro bir idari kademe değil bir geçiş kademesi olarak değerlendirilmektedir. Elbette Başkan'ın takdir yetkisini kullanarak görevlendirdiği kimseler olan yardımcıların başkanın görev süresine tabi olması doğaldır. Ancak kısıtlı sürede görev ifa edilse de burada çok önemli bir rol söz konusudur. Sorunun gündeme gelmesi, yasalaşma, uygulamalar/çıktılar, sonuçlar aşamalarından oluşan siyasa döngüsünde, özellikle de sorunun gündeme gelmesi ve uygulama aşamalarında, belediye siyasalarında çok etkili bir rol almaktadırlar. Başkanın siyaseten temsilcilik yapmasından yetişemediği alanlarda başkan yardımcıları pek çok iş yüklenmektedirler. Belediyenin yürüttüğü işleri takip etmek, sorunları tespit etmek ve uygun çözümler aramak, stratejik planlar ve bütçenin oluşturulmasına destek vermek, vatandaşların belediyeden beklentilerini öğrenmek gibi pek çok işi yapmak ve bunların raporlarını başkana sunmaları gerekmektedir. Bu açıdan belediyenin hizmet politikaları için önem arz eden bu kadrolara atananların gerekli tecrübeyi ve ehliyeti sahip olması, politika oluşumunu ve uygulamalarını önemli oranda değiştirecektir. Son kertede yerel hizmet kalitesine çıkan faturanın ağır olmaması için başkan yardımcılarının yetkinliğini ve performansını öne çıkaracak olan uzmanlığa ve deneyimli işgücüne dayalı bir yapının oluşması sağlanmalıdır. Konusunda donanımlı, yetenekli kişilerin başkan yardımcılığı yapmaları ile yerel hizmet kalitesinin artışı örtüşecektir. Bu varsayım elbette bir seçkincilik, körü körüne "teknokratlığı desteklemenin" ötesindedir. İdarelere kamu görevlilerinin naklen atanmaları konusunda takdir yetkisi tanınmıştır. Atama veya görevlendirmedeki *takdir hakkı* keyfiyeti değil yeterliliği sağlayan seçeneklerden birini öne çıkarmakla ilgilidir. Bu yetkinin kullanımı kamu yararı ve hizmet gerekleriyle sınırlıdır. Bu nedenle de takdir hakkının yargı denetimine tabi bulunduğu idare hukukunun bilinen ilkelerindendir. Başkanın halk iradesinden doğan atamadaki veya görevlendirmedeki takdir yetkisi, kamu hizmeti için çalışacaklarda liyakat ihtiyacına ve liyakatli kişilerin de idarede devamlılıklarını sağlamaya gölge düşürmemelidir. Bu hususlar yerel yönetimin rekabet edebilirliğinde belirleyicidirler.

Başkan adayları, adaylıkları müddetince partisinin meclis üyesi aday kadrolarını hazırlamakta bu açıdan da etkili olma mücadelesinde olmalıdırlar. İdarenin başına geçtikten sonra da memurların içinden şartların sağlayanlar içinde donanımları öne çıkaran atamalarla üst yönetimin vizyonunu gerçeğe dökmelidir.

Tüm bunlar vatandaşın her gün en yakın çevresi içinde tükettiği yerel hizmetlerin kalitesi için bir gerekliliktir.

Siyasetin doğası ve yerel siyasetin icra edilebilmesi ile kurumsal gücün artması ve kurumsal hafızanın korunması dengelenmelidir.

Çalışma, yardımcıların sahip olması gereken donanım ve deneyimin "başkanı dizginleme potansiyeli" taşıdığı veya bir "iç vesayet odağı" olduğu sonucuna varmamıştır. Vardığı nokta bu özelliklerin başkanın "sağ kolunun güçlendireceği" önerisidir. İdareciliğin icapları ile demokrasi değerleri zıt değil, birbirlerini tamamlayıcı büyüklüklerdir. Bu minvaldeki tüm tutumlar belediyecilik değerlerinin üretilmesi yolunu açacaktır.

## Kaynaklar

1580 sayılı Belediye Kanunu (14.04.1930/1471 sayılı Resmî Gazete/Mülga).

5335 sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, (27.4.2005/25798 sayılı Resmî Gazete).

Acar, A. (1995), "Belediye Başkan Yardımcılığı", Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi, 4, (3), ss. 37–45.

Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelik, (22.02.2007/26442 sayılı Resmî Gazete).

Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına İlişkin Yönetmelik (10.04.2014/28968 sayılı Resmî Gazete).

Büyükşehir Belediyelerinin Yönetimi Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulü Hakkında Kanun (27.6.1984/330 sayılı Resmî Gazete).

Danıştay, Beşinci Daire E. 2003/4864, K. 2005/402, Tarih: 31.01.2005, emsal.danistay.uyap.gov.tr/ , (Erişim: 15.11.2017).

Danıştay, Beşinci Daire, E. 2005/4467, K. 2007/76, Tarih: 24.01.2007, emsal.danistay.uyap.gov.tr/ , (Erişim: 05.09.2015).

Doğanyiğit, S., Kocaman, U. ve Çelik, M. L. (2015), Emsal Yargı Kararları Işığında Belediye Sorunları Rehberi, Seçkin Yayıncılık, 5. Baskı, Ankara.

Dönmez, M. (2008), "Belediye Meclisi Üyesi Kökenli Başkan Yardımcılarının Belediye Başkan Vekili Olarak Görevlendirilip Görevlendirilemeyeceği ve Bunların Ödenek ve Vekâlet Durumları", İller ve Belediyeler Dergisi, (722), ss. 24–26.

Güneş, H. (2014), "Belediye Başkan Yardımcılığı", Belediye Mevzuatı, Haz. Erkan Karaaslan, BEKAD Yayınları, Antalya, ss. 219–227.

Güngör, H. (2014), Belediye Teşkilatı ve Personel İstihdamı, KontDER Yayınları, Ankara.

Güvenç, C. (1993), "Belediyelerde Başkan Vekilliği, Meclis Başkan Vekilliği ve Başkan Yardımcılığı", Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi, 2 (4), ss. 49–69.

Karaaslan, E. (2014), "Belediye Meclis Üyeleri ve Belediye Meclis Üyesi Belediye Başkan Yardımcılarının Sosyal Güvenliği", Yeni Personel Hukuku, Erkan Karaarslan ve Mahmut Çolak, BEKAD Yayınları, Antalya, ss. 29–36.

Karakaya, S. (2011a), "Belediye Başkan Yardımcısı ve Vekili", Türkiye Belediyeler Birliği (TBB) Eğitim Slaytları, www.tbb.gov.tr (Erişim: 19.04.2015).

Karakaya, S. (2011b), "Görevde Yükselme", TBB Eğitim Slaytları, 2011, www.tbb.gov.tr, (Erişim: 19.04.2015).

Karakaya, S. (2012), "Personel Yönetiminde Kadro Sistemi ve Norm Kadro Uygulamaları", TBB Eğitim Slaytları, www.tbb.gov.tr, (Erişim: 19.04.2015).

KontDER-Mahalli İdare Kontrolörleri Derneği, Soru-Yanıt Platformu, www.kontder.org.tr/SORUYANIT/FR_ARA.ASP?TYPE=ADVANCED&DO=SEARCH&SESSID=100901549253, (Erişim: 20.05.2015).

Mahalli İdareler Personelinin Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Yönetmelik (04.7.2009/27278 sayılı Resmî Gazete)

Milliyet Gazetesi, "Çalışmadan 5 Bin 193 TL Maaş Alıyorum Diyen Başkan Yardımcısı İstifa Etti", 10.05.2014 tarihli gazete http://www.milliyet.com.tr/calismadan-5-bin-193-tl-maas-aliyorum-tokat-yerelhaber-189924/, (Erişim: 17.09.2015).

Nalbant, A. (1997), Üniter Devlet: Bölgeselleşmeden Küreselleşmeye, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul.

Sayıştay 1. Daire (2004), Dosya No: 28611, Tutanak No: 29128, Tutanak Tarihi,20.2.2007, https://www.sayistay.gov.tr/tr/kararlar/tkk/?krr=252, (Erişim: 06.09.2015).

Sayıştay 2. Daire (2009b), Dosya No: 35401, Tutanak No: 39961, Tutanak Tarihi: 27.1.2015, https://www.sayistay.gov.tr/tr/kararlar/tkk/?krr=9541 (Erişim: 06.09.2015).

Sayıştay 3. Daire (2009a), Dosya No: 37997, Tutanak No: 39222, Tutanak Tarihi: 17.6.2014, https://www.sayistay.gov.tr/tr/kararlar/tkk/?krr=9040 (Erişim: 06.09.2015).

Sayıştay 6. Daire (2008), Dosya No: 38372, Tutanak No: 39009, Tutanak Tarihi-13.5.2014, https://www.sayistay.gov.tr/tr/kararlar/tkk/?krr=8376, (Erişim: 06.09.2015).

Türkiye İstatistik Kurumu (TUİK), (2014), "Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları Bülteni", Sayı: 18616, 28.01.2015, www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18616, (Erişim: 15.08.2015).

Yazıcıoğlu, H. ve Erdoğan, S. (2004), SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Detay Yayıncılık, Ankara

Yüksek Seçim Kurulu (YSK), (2014), Seçim Arşivi: 30.03.2014 Mahalli İdareler Genel Seçimleri, http://www.ysk.gov.tr/, (Erişim: 13.01.2016).

## EK: SORU KÂĞIDI ÖRNEKLERİ
## Memur Statüsünde Belediye Başkan Yardımcıları için Anket Soru Kâğıdı Örneği

* Gerekli

**Açıklama**: Bu anket, belediye başkan yardımcılarının profilini tespit etmek üzere hazırlanmıştır. Bu anket ile kişisel bilgileriniz (konum, e-posta adresi, kimlik vb.) istenmemekte veya bilginiz dışında toplanmamaktadır. Katkınız için teşekkür ederiz.

1. Cinsiyetinizi Belirtiniz*

**Bay Bayan**

2. Yaşınız? *

*Lütfen Yaşınızı Belirten Aralığı Seçiniz. Yaşınız 30'un altında ya da 70'in üstünde ise aşağıdaki "Diğer" seçeneğinde yaşınızı belirtiniz.*

**30–35; 36–40; 41–45; 46–50; 51–55; 56–60; 61–65; 66–70; Diğer:**

3. Eğitim Durumuzu Belirtiniz *

*Lütfen, son mezun olduğunuz eğitim kurumunu işaretleyiniz.*

**Yüksekokul (2 Yıllık Ön lisans) Mezunu, Üniversite Mezunu, Yüksek Lisans (Master) Mezunu, Doktora Mezunu**

4. Göstergenizi (Rakam olarak, Nokta, Virgül koymadan ve TL İbaresi Kullanmadan) Belirtiniz.*

*Geçim koşullarının tespiti amacıyla sorulmuştur.*

5. Maaşınızı (Rakam olarak, Nokta, Virgül koymadan ve TL İbaresi Kullanmadan) Belirtiniz.*

*Geçim koşullarının tespiti amacıyla sorulmuştur.*

5. 1. Derecenin Kaçıncı Kademesinde Olduğunuzu Belirtiniz*

*(Başkan yardımcılığı 1. derece bir kadrodur.) 1. derecenin hangi kademesinde olduğunuzu lütfen belirtiniz.*

**1 2 3 4**

6. Başkan Yardımcılığı Kadrosunda Bulunduğunuz Süre Ne Kadardır? *

*Lütfen Belirtiniz.*

**1 Yıldan Az, 1–5 Yıl Arasında; 6–10 Yıl Arasında, 11–15 Yıl Arasında, 16–20 Yıl Arasında, 21–25 Yıl Arasında, 26 ve Üstünde**

7. Şu Anda, Sizi Atayan Başkanla mı Yoksa Farklı Bir Başkanla mı Çalışıyorsunuz? Lütfen Belirtiniz *

*Başkan değişse de belediye başkan yardımcılarının görevlere devam edip etmediğini tespit etmek amacıyla bu soru hazırlanmıştır.*

**1-Beni Atayan Başkanla Çalışıyorum**

**2-Farklı Bir Başkanla Çalışıyorum**

8. Başkan yardımcılığından Önceki Görevinizi Belirtiniz.*

9. Çalışma Hayatınız İçinde Belediye Başkan Yardımcılığı Kadrosuna Bir Defadan Fazla Atandınız mı?*

Birden fazla defa atandıysanız bu zaman aralığında bulunduğunuz görevinizi aşağıdaki "Diğer" seçeneğinde belirtiniz.

1-**Evet 2-Hayır 3-Diğer: ...**

10. Belediye Başkan Yardımcılığı Kadrosunda Yaşadığınız Güçlükler Nelerdir?*

11. Bu Güçlüklerin Aşılması için Değişiklik Önerilerinizi Alabilir miyiz?

**Belediye Meclis Üyesi belediye Başkan Yardımcıları İçin Anket Soru Kâğıdı Örneği**

* Gerekli

**Açıklama**: Bu anket, belediye başkan yardımcılarının profilini tespit etmek üzere hazırlanmıştır. Bu anket ile kişisel bilgileriniz (konum, e-posta adresi, kimlik vb.) istenmemekte veya bilginiz dışında toplanmamaktadır. Katkınız için teşekkür ederiz.

1. Cinsiyetinizi Belirtiniz.*

**Bay Bayan**

2. Yaşınız?*

*Lütfen yaşınızı belirten aralığı seçiniz. Yaşınız, 70'in üstünde ise aşağıdaki "Diğer" seçeneğinde yaşınızı belirtiniz.*

**25–30; 31–35; 36–40; 41–45; 46–50; 51–55; 56–60; 61–65; 66–70 Diğer:**

3. Eğitim Durumunuzu Belirtiniz. *

*Lütfen, son mezun olduğunuz eğitim kurumunu işaretleyiniz.*

**İlkokul Mezunu, İlk Öğretim Mezunu, Lise Mezunu, Meslek Lisesi Mezunu; Yüksekokul (2 Yıllık Ön lisans) Mezunu; Üniversite Mezunu, Yüksek Lisans (Master) Mezunu, Doktora Mezunu**

4. Mesleğinizi Belirtiniz.*

*Cevabınız "Serbest Meslek" ya da ankette öngörülmeyen bir meslek ise lütfen aşağıdaki "Diğer" seçeneğinde açıklayınız.*

**Avukat, Doktor, Eğitimci/Akademisyen, Mühendis/Mimar, Emekli, Serbest Meslek, Diğer: ….**

5. Ödenek Miktarınızı (Rakam olarak, Nokta, Virgül koymadan ve TL İbaresi Kullanmadan) Belirtiniz.*

*Mali koşulların tespiti amacıyla sorulmuştur*.

6. Başkan Yardımcılığı Kadrosunda Bulunduğunuz Süre Ne Kadardır? *

*Lütfen Belirtiniz*

**1 Yıldan Az, 1–5 Yıl Arasında, 6–10 Yıl Arasında, 11–15 Yıl Arasında, 16–20 Yıl Arasında, 21–25 Yıl Arasında, 26 ve Üstü**

7. Siyaset Hayatınız İçinde Belediye Başkan Yardımcılığı Kadrosuna Bir Defadan Fazla Atandınız mı?*

1-**Evet 2-Hayır**

8. Belediye Başkan Yardımcılığı Kadrosunda Yaşadığınız Güçlükler Nelerdir?*

9. Bu Güçlüklerin Aşılması için Önerileriniz Varsa Alabilir miyiz?