

Özelleştirme, Sendikal Hareket ve Çalışma İlişkileri: Yatağan Örneği *

Dr. Öğr. Üyesi Çiseli Ekiz Gökmen

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
ORCID: 0000-0002-7450-0265

Süleyman Girgin

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
Çalışma ve İnsan Kaynakları Yön. Tezsiz YL Prog.
ORCID: 0000-0002-2075-4446

• • •

Öz

Özelleştirme uygulamaları hem aynı işyerinde çalışmaya devam eden hem de özelleştirme sonrası başka kamu kurumlarına nakil olan çalışanların istihdam koşullarını etkilemektedir. Bu çalışma, özelleştirme sonrası Yatağan Termik Santrali ve bağlı maden ocağında çalışmaya devam eden işçilerin çalışma koşullarında yaşanan değişimi değerlendirmeyi ve özelleştirmenin ardından imzalanan toplu iş sözleşmesinde sendikal örgütlülüğün önemini araştırmayı amaçlamaktadır. Bu amaçla çalışma kapsamında Yatağan Termik Santrali ve bağlı maden ocağının özelleştirilmesinden sonra çalışmaya devam eden 126 işçiye anket uygulanmıştır. Araştırma kapsamında ayrıca işçiler ile iki odak grup görüşmesi ve Tes-İş ile Türkiye Maden-İş Yatağan şube başkanları ile derinlemesine görüşme gerçekleştirilmiştir. Özelleştirme literatürünün bulgularının aksine, görüşmecilerin büyük bir çoğunluğu Yatağan direnişi sayesinde, özelleştirmenin ardından ücret düzeylerinde ve çalışma koşullarında herhangi bir değişiklik olmadığını belirtmiştir. Bu anlamda Yatağan örneği, işyerinin özelleştirilmesinden sonra dahi, işçilerin hak kaybına uğramasının ve çalışma koşullarının kötüleşmesinin önlenmesinde güçlü bir sendikal örgütlülüğe sahip olmanın önemini göstermektedir.

Anahtar Sözcükler: Özelleştirme, Çalışma Koşulları, Yatağan Termik Santrali, Sendikal Hareket, Yatağan Direnişi

Privatization, Trade Union Movement and Employment Relations: The Case of Yatağan Thermic Power Plant

Abstract

Privatization affects the working conditions of both the employees who continue to work in the same workplace and who are relocated to other public institutions after the privatization. This study aims to evaluate the changes in the working conditions of those workers who continue to work in the Yatağan Thermic Power Plant and associated mine after the privatization as well as to examine the significance of unionization on the collective labour agreement signed after the privatization of the plant. For this purpose, a questionnaire was conducted to 126 workers who continued to work after the privatization of Yatağan Thermic Power Plant and associated mine. In addition to the questioner, two focus group meetings were held with the workers and in-depth interviews were conducted with the heads of Tes-İş and Turkey's Maden-İş Yatağan Branch. Contrary to the privatization literature's findings, most of the employees stated that there was no change in wage levels and working conditions after privatization, thanks to the Yatağan resistance. Therefore, the Yatağan case indicates the importance of having strong trade union movement in preventing the erosions in worker's rights and deteriorations in working conditions even after privatization.

Keywords: Privatization, Working Conditions, Yatağan Thermic Power Plant, Trade Union Movement, Yatağan Resistance

* Makale geliş tarihi: 10.09.2019
Makale kabul tarihi: 20.07.2020
Erken görünüm tarihi: 23.12.2020

Özelleştirme, Sendikal Hareket ve Çalışma İlişkileri: Yatağan Örneği*

*“Yüz karası değil, kömür karası
Böyle kazanılır ekmek parası”*

Orhan Veli

Giriş

1929 Büyük Depresyonu, devletin ekonomiye müdahalesi olmaksızın piyasasının kendi işleyişine bırakılmasıyla krizden çıkılamayacağını gösterirken, söz konusu dönemde yaşanan yüksek işsizlik ve talep yetersizliği ile mücadelede, devlete ekonomide merkezi bir rol biçen Keynesyen politikalar önemli bir rol oynamıştır. Ancak genişleyici maliye politikasına dayanan söz konusu politikalar 1960’lı yılların sonlarına doğru sanayileşmiş ülkelerde beliren enflasyon ve işsizliğin bir arada yaşandığı stagflasyon sorununa çözüm üretememiştir. Bunun üzerine kapitalist sistemin içine girdiği krizi aşmak için “bırakınız yapsınlar” yaklaşımına dayanan ekonomik felsefeye geri dönüşü temsil etmek üzere neoliberalizm kavramı 1980’lerde yaygın biçimde kullanılmaya başlamıştır (Eğilmez, 2018: 44). Gelişmiş ülkelerde hızla yayılmış ve benimsenmiş olan, fiyat reformu, serbestleştirme, ekonomide kamu kesimi ağırlığını azaltma ve işgücü piyasalarının esnekleştirilmesi gibi uygulamaları içeren neoliberal politikalar gelişmekte olan ülkelerde yapısal uyum programları adı altında, para ve maliye politikalarıyla, en önemlisi de özelleştirme politikalarıyla tanıtılmıştır (Şenses, 2016:239). Bu anlamda Türkiye’de özelleştirme uygulamaları 24 Ocak 1980 tarihinde yürürlüğe konan ve sonraki yıllara damga vuran neoliberal programın temel öğelerindedir (Boratav, 2013: 147).

* Bu çalışma Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Çalışma ve İnsan Kaynakları Yönetimi Tezsiz Yüksek Lisans Programı kapsamında hazırlanan “Özelleştirmenin Çalışanlar Üzerindeki Etkileri: Yatağan Termik Enerji A.Ş. Maden Direktörlüğü Örneği” başlıklı projenin termik direktörlüğünde çalışan işçileri de içerecek şekilde örneklem sayısı artırılmış ve genişletilmiş şeklindedir.

Araştırma sürecinde vermiş oldukları destek için Teş-İş Yatağan Şube Başkanı Fatih Erçelik’e, Türkiye Maden-İş Yatağan Şube Başkanı Osman İlhan’a ve görüşme talebimizi geri çevirmeyen tüm işçilere teşekkürlerimizi sunarız. Odak grup görüşmelerinin gerçekleştirilmesinde Prof. Dr. Saniye Dedeoğlu’na, çözümlemesinde ise Serkan Çınar, Semiha İnal ve Melis Karataban’a çok teşekkür ederiz.

Devletin ekonomideki ağırlığının azalması, kısaca mülkiyeti kamuya ait iktisadi kuruluşların özel kesime aktarılması anlamına gelen özelleştirme sürecini meşrulaştırmak için ülkelerin gelişmişlik düzeyine göre farklılaşan ekonomik, toplumsal ve siyasi gerekçeler öne sürülmüştür (Kepenek ve Yentürk, 2009: 284). Bunlar, serbest piyasa koşullarının yaygınlaştırılması, devletin mali yükünün azaltılması, sermaye piyasasının güçlendirilmesi, sermayenin tabana yayılması ve özel mülkiyet anlayışının egemen kılınması olarak belirtilmiştir (Kepenek, 1990: 150).

Söz konusu gerekçelere istinaden Türkiye’de 1984 yılında özelleştirmeye ilişkin ilk hukuki düzenleme gerçekleştirilmiştir. Ardından günümüze kadar birçok yasal düzenleme yapılmış ve özellikle 2002 yılından sonra özelleştirme uygulamaları hız kazanmıştır (Eğilmez, 2018: 161). Bu süreçte özelleştirme uygulamalarının ardında yatan gerçek ve örtük amaçların, özelleştirme taraftarlarının belirttiği bahsi geçen gerekçelerden ziyade, kamu açıklarının finansmanı ve siyasi iktidara yakın iş çevrelerine kaynak aktarımı olduğu ortaya çıkmıştır (Boratav, 2010: 23; Boratav, 2013: 177).

Türkiye’de özelleştirme uygulamalarıyla ilgili çok sayıda çalışma bulunmasına rağmen, söz konusu çalışmalarda özelleştirme sonrası kârlılık, verimlilik ve etkinlik gibi daha çok işverenleri ve kazanımlarını ilgilendiren konular incelenmiştir (Örneğin Zaim ve Çakmak, 1994; Okten ve Arin, 2003; Karakaya, 2013; Topçuoğlu ve Özer, 2019). Ancak bu çalışmalarda özelleştirmenin işgücü üzerindeki etkilerine yeterince vurgu yapılmamıştır. Bu çalışma ise neoliberal politikaların yansımaları olan özelleştirmelerin çalışanlar üzerindeki etkilerini iş ve gelir güvencesi ve sendikal özgürlükler bağlamında Yatağan Termik Santrali ve bağlı maden ocağı örneğinden hareketle ortaya koymayı amaçlamaktadır. Çalışmanın diğer amacı ise çalışanların özelleştirme sonrası olası kazanç ve kayıplarında Yatağan direnişinin payının araştırılmasıdır. Yatağan, Türkiye’de özelleştirme sonrası sendikaların gücünü devam ettirdiği yegâne örnek olması açısından önem arz etmekte ve bu anlamda çalışmanın Türkiye özelleştirme literatürüne katkı yapması umulmaktadır.

Dört bölümden oluşan bu çalışmanın birinci bölümünde öncelikle özelleştirme uygulamalarının arka planını oluşturan neoliberal politikalar ile özelleştirme amaç ve yöntemleri incelenmiş ardından Türkiye’de özelleştirme uygulamalarına değinilmiştir. İkinci bölümde özelleştirmenin çalışanlar üzerindeki etkileri ilgili literatür yardımıyla incelenmiştir. Üçüncü bölümde Yatağan-Yeniköy-Kemerköy Termik Santral ve Kömür Ocaklarının özelleştirilmesine ve özelleştirme karşıtı sendikal harekete değinilmiştir. Dördüncü bölümde ise, Yatağan işçileri ve Türkiye Maden-İş ve Tes-İş Yatağan Şube Başkanları ile gerçekleştirilen alan araştırmasının bulgularına yer verilmiştir.

1. Kamu İktisadi Teşebbüslerinin Özelleştirilmesi ve Türkiye’de Özelleştirme Uygulamaları

Bu bölümde öncelikle kamu iktisadi teşebbüsleri ve özelleştirmeye ilişkin kavramsal çerçeveye yer verilmiş ardından özelleştirme uygulamalarının arka planı, amaçları ve yöntemleri ile madencilik ve enerji sektöründen hareketle Türkiye’de özelleştirme uygulamalarına değinilmiştir.

1.1. Kavramsal Çerçeve

Ekonomik alanda faaliyet gösteren kamu kuruluşları her ülkede farklı kavramlarla ifade edilmekte iken, Türkiye’de kamu iktisadi teşebbüsleri (KİT) olarak adlandırılmaktadır. KİT, mal ve hizmet üretmek için kurulan ve sermayelerinin en az yarısından fazlası devlete ait olan ekonomik kuruluşlardır. Türkiye’de kamu iktisadi teşebbüslerine ilişkin ilk kanuni düzenleme 1938 tarihli 3460 sayılı Kanunla yapılmıştır. Sözü edilen kanunda “*sermayesinin tamamı devlete ait olan ve kendi kanunlarında bu Kanun`a tabi oldukları belirtilen, tüzel kişiliği haiz, idarî ve malî yönden özerk ve sorumluluğu sermayeleri ile sınırlı kuruluşlar “iktisadi devlet teşekkülü”* olarak tanımlanmıştır. Bu kanunda kamu ekonomik girişimleri iktisadi devlet teşekkülü olarak adlandırılırken, KİT kavramı ilk kez 1964 yılında kullanılmıştır (Kepenek, 1990:10). 1984 tarih ve 233 sayılı kanun hükmünde kararnamede ise KİT’lerin yapısı iktisadi devlet teşekkülleri (İDT) ve kamu iktisadi kuruluşları (KİK) olarak ikiye ayrılmıştır. İlgili kararnamede İDT, “*sermayesinin tamamı devlete ait, iktisadi alanda ticari esaslara göre faaliyet göstermek üzere kanunla kurulan kamu iktisadi teşebbüsü*” olarak ifade edilmiştir. KİK ise, “*sermayesinin tamamı devlete ait olup, tek el niteliğindeki mallar ile temel mal ve hizmet üretmek ve pazarlamak üzere kurulan ve kamu hizmeti niteliği ağır basan kamu iktisadi teşebbüsleri*” olarak tanımlanmıştır¹. KİT’in bu iki temel grubu kendi içerisinde önce işletme, kurum, genel müdürlük, anonim ortaklık gibi çeşitli şekillerde nitelendirilen alt birimlere ayrılmış, ardından alt birimler kendi içerisinde müessese ve bağlı ortaklıklara ayrılmıştır. Müessesede sermayenin tamamı kamuya aitken, bağlı ortaklıkların ise yarısından fazlası kamuya aittir. Müessese ile bağlı ortaklıkların mal ve hizmet üretim birimleri işletme olarak adlandırılmakta, KİT kavramı ise bunların hepsini kapsamaktadır (Kepenek, 1990:10).

1 Ülkemizde 2018 yılı sonu itibariyle 233 sayılı KHK kapsamında (belli başlıları Eti Maden İşletmeleri, Türkiye Kömür İşletmeleri, Boru Hatları ile Petrol Taşıma A.Ş. ve Çay İşletmeleri olmak üzere) toplam 18 adet İDT ve iki adet KİK (Devlet Hava Meydanları İşletmesi ve Kıyı Emniyeti Genel Müdürlüğü) bulunmaktadır (T.C. Hazine ve Maliye Bakanlığı, 2018).

Özelleştirme, kapitalist sistemin geçerli olduğu ülkelerde mülkiyeti kamuya ait olan iktisadi kuruluşların özel kesime aktarılmasıdır. Başka bir ifadeyle, özelleştirme, yerli özel kuruluşların satın alınarak kamu mülkiyetine dönüştürülmesi anlamına gelen kamulaştırma ve yabancıların mülkiyetindeki kuruluşların kamu mülkiyetine alınması anlamına gelen millileştirmenin tam tersini ifade etmektedir. Özelleştirmeye ilişkin genel geçer bir tanımlamada bulunmak zor olmakla birlikte, dar anlamda ve geniş anlamda özelleştirme olmak üzere iki genel başlık altında toplanabilir. Özelleştirme, dar anlamda bir kamu girişiminin mülkiyetinin özel gerçek ve tüzel kişilere satılmasıdır. Geniş anlamda ise, buna ek olarak, satış dışındaki devirler de göz önüne alınmakta, yani, kamu kuruluşlarının yönetimlerinin ya da kâr paylarının, sırasıyla işletme haklarının ve gelir ortaklığının, özel kesime verilmesi anlamına gelmektedir (Kepenek, 1990: 145-146; Kepenek ve Yentürk, 2009: 284-285). Boratav ise (2010:21) özelleştirmenin en dar anlamından genişçe doğru, devlet işletmeciliğinin tasfiyesi, kamu mülkiyetinin tasfiyesi, kamu hizmetinin ticarileşmesi ve nihayet emperyalizmin ve sermayenin dünyanın dört bir köşesinde sınırsız tahakkümünü sağlamayı amaçlayan kapsamlı saldırının bir parçası şeklinde tanımlanabileceğini ifade etmektedir. Bu anlamda bir kamu iktisadi teşebbüsü olan Yatağan termik santrali ve bağlı maden ocağının özelleştirilmesinin çalışanlar üzerindeki etkilerini değerlendirmeyi amaçlayan bu çalışmada özelleştirme kavramı dar kapsamlı olarak ele alınmıştır.

1.2. Özelleştirme Uygulamalarının Arka Planı: Neoliberal Politikalar

Kamu iktisadi teşebbüslerinin özelleştirilmesi, 1970'li yılların sonunda kapitalist ülkelerce benimsenen ve ardından tüm dünyaya yayılan neoliberal politikalar sonucu gündeme gelmiştir. Neoliberalizm taraftarları, finansal ve ekonomik serbestleştirme, özelleştirme, ekonomide kamu kesimi ağırlığının azaltılması gibi görüşleri ileri sürüyorlardı. Söz konusu görüşler ABD'de Başkan Ronald Reagan, İngiltere'de ise Başbakan Margaret Thatcher zamanında uygulamaya geçirilmiştir (Eğilmez, 2018: 44-45). Thatcher'in "bunun alternatifi yok" sözü neoliberal uygulamalar için yol gösterici olarak kullanılmıştır (Kazgan, 2016: 19-20). Bu süreçte neoliberal politikaların ve mülksüzleşme² yoluyla sermaye birikiminin önemli araçlarından biri olan özelleştirme uygulamaları küresel sistem içinde giderek yaygınlık kazanmıştır (Harvey, 2004: 42).

2 Harvey çalışmasında Marx'ın mülksüzleştirme kavramını daha geniş kapsamlı olarak özelleştirme ekseninde ele almaktadır (Harvey, 2004).

Neoliberal uygulamalar henüz diğer Avrupa ülkelerine yayılmadan 1980'lerin başlarında Türkiye'de de yansıma bulmuştur (Eğilmez, 2018: 44-45). Neoliberal politikalara koşut olarak Türkiye'de özelleştirme uygulamaları, ülke ekonomisi için uzun dönemli önemli yapısal dönüşümler içeren "24 Ocak 1980 Kararlarıyla" birlikte gerçekleşmiştir. 24 Ocak kararları ulusal ekonominin yapısını piyasa ekonomisinin güçlerine bırakmayı hedeflemektedir (Yeldan, 2001: 44). Bu anlamda 24 Ocak kararlarının temel yaklaşımı, genel olarak kamu kesiminin, özelde ise KİT'lerin etkinliklerinin sınırlandırılmasıdır (Kepenek ve Yentürk, 2009: 209).

24 Ocak kararları parlamenter rejim içinde uygulamaya konmuş, eksiksiz bir biçimde uygulanması ise 12 Eylül 1980'de yaşanan askeri darbe ile mümkün olmuştur (Boratav, 2013: 15-16). 1980 darbesinden sonra ekonomiden sorumlu başbakan yardımcılığı koltuğuna oturan Turgut Özal, o dönemde serbest piyasa sistemine geçiş başlığı altında başladığı bir dizi özelleştirme uygulamasını başkanlığı döneminde tümüyle yaşama geçirmiştir (Eğilmez, 2018: 46). Türkiye'de 1980'li yıllarda başlayan özelleştirme uygulamaları yaşanan 1994 ekonomik krizi sonrası daha da kurumsallaşmış, 2000'li yıllarda ise hız kazanmıştır.

1.3. Özelleştirme Amaç, Yöntem ve Gelirleri

Özelleştirme taraftarlarına göre özelleştirme uygulamalarının ekonomik, toplumsal ve siyasi olmak üzere başlıca üç amacı bulunmaktadır. Özelleştirmenin ekonomik amaçları, serbest piyasa koşullarının yaygınlaştırılması, kaynakların etkin kullanımı, sermaye piyasasının güçlendirilmesi ve kamu kuruluşlarının devlet bütçesi üzerindeki mali yükünün azaltılması olarak sıralanmıştır. Özelleştirmenin toplumsal amacı, mülkiyetin tabana yayılması yoluyla gelir dağılımının daha dengeli bir hale getirilmesi şeklinde belirtilmektedir. Özelleştirme amaçlarının düşünsel çerçevesini oluşturan siyasal amacı ise özel mülkiyet anlayışının hâkim kılınması ve "istenmeyen" siyasi eğilimlerin önlenmesidir (Kepenek, 1990: 148-150; Kepenek ve Yentürk, 2009: 285).

Özelleştirme amaçları gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde farklılıklar gösterebilmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde özelleştirme uygulamaları ile genellikle serbest piyasa koşullarının yaygınlaştırılması, yüksek bütçe açıklarının ve dış borçların kapatılması amaçlanmakta iken, gelişmiş ülkelerde ise genellikle ideolojik sebeplerle ortaya çıkan özelleştirmeler finansal zorlukları aşma amacıyla yapılabilmektedir (Ramamurti, 1992: 225).

Türkiye'de özelleştirme uygulamalarının tarihsel seyri içerisinde amaçlarının başka bir deyişle dayanak noktalarının değiştiğini söylemek mümkündür. 1980'li yıllarda kamuoyunun gündemine konulan özelleştirme,

öncelikle bir “üretkenlik ve kaynakların daha etkin kullanılmasını sağlama” ilkesi üzerine oturtulmuştur (Yeldan, 2001: 164). Ancak ilgili yazın özelleştirme sonrası işletmelerin etkinliğinin arttığına ilişkin bir bulgu sunmamaktaydı (Kepenek, 1990; Zaim ve Çakmak, 1994; Boratav vd., 1997; Karakaya, 2013; Topçuoğlu ve Özer, 2019). Dolayısıyla mülkiyetten kaynaklanan bir kaynak israfı söz konusu olmadığı gibi özelleştirmeden sonra yapılan düzenlemelerin de kaynak tahsisini düzelttiği iddia edilememektedir (Boratav, 2010: 23). Bu anlamda özellikle 1990’lı yıllardan sonra özelleştirme olgusu üretkenlik ve etkin kaynak dağılımı sorunu olmaktan çıkmış, doğrudan doğruya devlet bütçesine gelir yaratma (Yeldan, 2001: 164) ve kamu açıklarını kapatma (Boratav, 2013:177) amacına dönüşmüştür³. Özelleştirme uygulamalarının örtülü, ancak çok önemli amaçlarından birinin hükümete yakın iş çevrelerine kaynak aktarımı olduğu da zamanla ortaya çıkmıştır (Boratav, 2010: 23; Boratav, 2013:177).

Türkiye’de özelleştirme uygulamalarına yönelik ilk yasal düzenleme, 1984 yılında çıkartılan 2983 sayılı Tasarrufların Teşviki ve Kamu Yatırımlarının Hızlandırılması Hakkında kanundur. Söz konusu kanundan sonra bugüne kadar birçok yasal düzenleme yapılmıştır. Günümüzde özelleştirme uygulamaları 1994 tarihli 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun’a tabi olarak gerçekleştirilmektedir. Söz konusu kanununun 18. maddesinde özelleştirilmek üzere kapsama alınan kuruluşların satış, kiralama, işletme hakkının verilmesi, mülkiyetin gayri ayni hakların tesisi ile gelir ortaklığı modeli ve işin gereğine uygun diğer hukuki tasarruflar yöntemlerinden bir ya da birkaçının birlikte uygulanması biçimiyle özelleştirilebileceği öngörülmektedir⁴. Türkiye’de işletmelerin hangi yöntemlerle özelleştirileceği, bir yandan işletmelerin durumuna, niteliğine ve finansal şartlarına bir yandan da ülkenin ekonomik koşullarına bağlı olarak değişiklik gösterebilmektedir.

Türkiye’de 1980’li yıllarda altyapısının oluşturulmasıyla başlayan özelleştirme süreci, 1994 Nisan ekonomik krizi sonrası daha da kurumsallaşmış ve özelleştirme uygulamaları hız kazanmıştır. Ancak özelleştirme uygulamaları 2000’li yıllarda daha önce olmadığı kadar yaygınlık kazanmıştır. Bunu özelleştirilen KİT sayıları ve özelleştirme gelirleri verileri yardımıyla görmek mümkündür. Özelleştirme İdaresi Başkanlığı’ndan (ÖİB) alınan bilgilere göre, 2001-2018 yılları arasında 121 kuruluştaki kamu payları ile 11 liman, 90 elektrik santrali, 41 işletme, 11 otel-sosyal tesis, 4085 taşınmaz, 37 maden sahası, 4 gemi, 6808 makine-teçhizat, 155 isim hakkı, marka ve araç muayene hizmetleri özelleştirilmiştir. Son olarak 20 Şubat 2018 tarihinde yayımlanan resmi gazetede

3 2000 yılı itibariyle maliye politikalarına ilişkin temel gelir kaynağı, GSMH’nin yaklaşık %3,5’ine (7,5 milyar dolar) ulaşması planlanan özelleştirme gelirleriydi (Yeldan, 2001: 163).

4 Ayrıntılı bilgi için bkz. ÖİB, 2018.

ÖİB Türkiye Şeker Fabrikaları A.Ş.'ye ait 14 fabrikayı satış yöntemiyle özelleştirme kararı almıştır. Gerekçe olarak da 2008 yılından beri bakımı yapılmayan şeker fabrikalarının modernize edilmemesi ve zarar ediyor olmaları gösterilmiştir. 2018 yılı içerisinde 14 şeker fabrikasının özelleştirme ihaleleri gerçekleştirilmiş, 4 tanesinin ihaleleri iptal edilirken, 10 tanesinin devri gerçekleştirilmiştir (ÖİB, 2018: 64). 2018 şubat ayı itibarıyla 6 elektrik santrali, 3 liman, 2 maden sahası, 1 sosyal tesis ve 159 taşınmazın ihale süreçleri ise devam etmektedir⁵. Özetle bu süreçte devletin elindeki kuruluşların çoğu satılmış, ulusal güvenlik açısından stratejik öneme sahip limanlar (Topak, 2005) ve enerji (Çetinkaya, 2019) üretimiyle ilgili birçok kamu kurumu özelleştirilmiştir. Oysa Chang (2018) ve Şenses'in (2016) çalışmalarında da dile getirdiği üzere ülkelerin kalkınma hamlelerinde önemli rol oynayan devlet destekli stratejik sektörler özel sektöre devredilemeyecek ve dolayısıyla ülkelerin kalkınma stratejileri yabancı sermaye yatırımlarını davet etmeye indirgenemeyecek kadar önemli bir konudur.

Özelleştirilen KİT'lerin sayısının artışı özelleştirme gelirlerini de arttırmıştır. Türkiye'de özelleştirme uygulamalarının başladığı 1986 yılından beri elde edilen gelirlerin tarihsel seyrini, 1986-2002 ile 2003-2019 dönemleri olmak üzere iki dönemde değerlendirmek mümkündür. Tablo 1'de görüleceği gibi, 2019 yılı mart ayı itibarıyla özelleştirme uygulamaları sonucunda yaklaşık 70,2 milyar dolar özelleştirme geliri elde edilmiştir. Söz konusu gelirin yaklaşık yüzde 89'u ise 2003-2019 yılları arasında elde edilmiştir. Bu veriler, 1980'lerden sonra Türkiye'de uygulanmaya başlayan neoliberal politikaların özelleştirme kararlarında etkili olduğunu ve özellikle Adalet ve Kalkınma Partisi (AKP) hükümetinin 2001 krizi sonrası tek başına iktidara gelmesinin ardından özelleştirme uygulamalarının yaygınlık kazandığını ortaya koymaktadır. Bu anlamda Türkiye AKP iktidarı döneminde oldukça yüksek miktarlarda özelleştirme geliri elde ederek GSYH'ını ve kişi başına gelirini önemli ölçüde arttırmış, artan gelirlerle hem bütçesini finanse etmiş hem de birçok altyapı projesini yaşama geçirmiştir (Eğilmez, 2018: 161-164).

Tablo 1: Türkiye'de Özelleştirme Gelirleri (1986-2019)

Dönemler	Özelleştirme Geliri (Milyar Dolar)	Pay (%)
1986-2002	7,95	11,3
2003-2019	62,25	88,7
Toplam (1986-2019)	70,20	100

Kaynak: ÖİB'nin 2018 verisine ve CİMER üzerinden 26.03.2019 itibarıyla ÖİB yanıtına istinaden düzenlenmiştir.

5 ÖİB, <http://www.oib.gov.tr>

Bu çalışma Türkiye’de özelleştirme uygulamalarının işçilerin çalışma koşulları üzerindeki etkilerini Yatağan Termik Santrali ve bağlı maden ocağı örneğinden hareketle değerlendirmeyi amaçladığı için çalışmanın gelinen bu aşamasında Türkiye’deki özelleştirme uygulamaları kapsamında sadece enerji ve madencilik sektöründe gerçekleştirilen özelleştirmelere değinilecektir.

1.4. Madencilik ve Enerji Sektöründe Özelleştirme

Türkiye’de madencilik sektörü planlı dönemde, enerji sektörü ise 1973 yılında yaşanan petrol krizi sonucu önem kazanmıştır. Enerji kaynakları kullanım aşamalarına bağlı olarak, birincil enerji kaynakları ve ikincil enerji kaynakları olarak adlandırılmaktadır. Taşkömürü, linyit, doğal gaz, petrol, rüzgâr, su ve nükleer enerji birincil enerji kaynakları iken, bunların türevi olan elektrik, havagazı ve kok ise ikincil enerji kaynaklarıdır (Kepenek ve Yentürk, 2009: 439-444). Çalışma kapsamında birincil enerji kaynaklarından taşkömürü ve linyit konusundaki gelişmelere madencilik sektöründe özelleştirme alt bölümünde, elektrik enerjisi üretimi ile ilgili gelişmelere ise enerji sektöründe özelleştirme alt bölümünde değinilecektir.

1.4.1. Madencilik Sektöründe Özelleştirmeler

Türkiye’de maden üretimiyle ilgili olarak mülkiyet tartışmaları, cumhuriyet tarihinde madencilik sektörüne ilişkin ilk kanun olan 1954 tarihli 6309 sayılı Maden Kanunu’na kadar uzanmaktadır. Söz konusu kanunda madenlerin mülkiyetinin devletin hüküm ve tasarrufu altında olduğu belirtilmekle birlikte, yabancı şirketlerin madencilik alanında ruhsat alarak faaliyette bulunmasına da olanak sağlanmıştır. Mülkiyet konusundaki tartışmalar, 1978 yılında özel sektör tarafından işletilen özellikle linyit ve demir gibi bazı maden işletmelerinin kamulaştırılmasıyla sonuçlanmıştır (Kepenek ve Yentürk, 2009: 440). 1970’li yıllarda madencilik sektörü açısından en önemli gelişmelerinden biri olan kamulaştırma uygulamasında, dünya petrol krizi ve linyite dayalı termik santrallerinin planlanması etkili olmuştur (Tamzok, 2005:8). Ancak devletleştirme gerekli ön araştırmalar yapılmadan gerçekleştirildiği için üretimin azalması sorunuyla karşılaşmıştır. Bu nedenle 1983 yılında devletin tasarrufuna geçen maden işletmelerinin bir kısmı eski sahiplerine iade edilmiştir. Madencilik sektörünün bu kamu-özel yahut karma yapısı 1980’den sonra da devam etmiştir (Kepenek ve Yentürk, 2009: 440).

Ülkemizde madencilik faaliyetleri 1985 tarihli 3213 sayılı Maden Kanunu ile yürütülmektedir. Yıllar içerisinde söz konusu kanunun bazı kısımları değiştirilmiş ve bazı maddelerine eklemelerde bulunulmuştur. Türkiye’de neoliberal politikaların madencilik sektörüne yansımaları, ilgili yasal

düzenlemelere de bağlı olarak 1990'lerden sonra hız kazanmış ve madencilik sektöründeki bölünmelerle şirketleştirme ve ticarileştirme artarak özelleştirme uygulamaları birbirini izlemiştir (Tamzok, 2005). 2003 yılı itibariyle birçok kamu madencilik sektörü özelleştirme kapsamına alınmıştır (Kepenek ve Yentürk, 2009: 440). Madencilik sektöründe uygulanan yaygın özelleştirme yöntemi rödövanstır⁶. Sadece taşkömüründe yapılabilen rödövans işlemi günümüzdeki özelleştirme yöntemlerinden kiralama ile birebir örtüşmektedir (Ergüzeloğlu Kilim, 2005). 2013 yılı itibariyle taş kömürü sahalarının yüzde 29'u rödövansla işletilmektedir (Basa ve Pamir, 2014: 55). Türkiye'de madencilik sektörüne ilişkin veriler sektördeki işyerlerinin büyük bir kısmının özel sektöre ait olduğunu göstermektedir. 2018 yılı itibariyle madencilik sektöründe faaliyet gösteren toplam 6.177 işyerleri bulunmakta olup bunun yüzde 99'u (6.121) özel sektöre aittir (MAPEG, 2018).

1.4.2. Enerji Sektöründe Özelleştirmeler

Türkiye enerji sektöründe özelleştirmenin önünü açmak üzere birtakım düzenlemelere gidilmiştir. Bu düzenlemelerden ilki, Türkiye'de elektriğin üretimi, iletimi, dağıtımı ve ticaretini gerçekleştirmek amacıyla 15 Temmuz 1970'de kurulan Türkiye Elektrik Kurumu'nun (TEK) 1984 yılında 3096 sayılı kanunla tekel statüsünün kaldırılmasıdır. Söz konusu kanun ile TEK dışındaki yerli ve yabancı özel kuruluşlara elektrik üretimi, iletimi, dağıtımı ve ticareti yetkisi verilmiş ve Türkiye elektrik piyasası özel yatırımcılara açılmıştır. Ardından 1993 yılında 93/4789 sayılı Bakanlar Kurulu kararıyla TEK ikiye ayrılmış ve Türkiye Elektrik Üretim A.Ş (TEAŞ) ile Türkiye Elektrik Dağıtım A.Ş (TEDAŞ) adı altında iki iktisadi devlet teşekkülü olarak yeniden yapılandırılmıştır.

Enerji sektöründe özelleştirmeye yönelik yeni yöntem ve modellerin geliştirilmesi ile özelleştirme uygulamaları hız kazanmıştır. Bu anlamda 1994 yılında 3996 sayılı kanunla⁷ yap-işlet-devret özelleştirme modeli, 1997 yılında ise 4283 sayılı kanunla⁸ yap-işlet özelleştirme modeli getirilmiştir. Bu dönemde, yüksek finansman gerektirmeleri dolayısıyla, alt yapı tesislerinin yap-işlet-devret modeli ile yabancı sermayeli özel işletmelere yaptırılmak istenmesi ve bu

6 Rödövans, maden ruhsat alanlarının, yasal hak ve sorumlulukları kendisinde kalması şartıyla hak sahibi tarafından sözleşmeyle özel ya da tüzel kişiye, bir süre tahsis edilmesi durumunda, söz konusu maden ocağının işletme hakkını üstlenen özel ya da tüzel kişinin, esas ruhsat sahibine, çıkarttığı her bir ton maden karşılığında ödemeyi taahhüt ettiği tutardır (Ergüzeloğlu Kilim, 2005:12).

7 13.06. 1994 tarihli ve 21959 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmıştır.

8 19.07. 1997 tarihli ve 23054 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmıştır.

işletmelerin olası anlaşmazlıklarda yalnız tahkim kuruluna tabi olmaları halinde söz konusu yatırımı gerçekleştirecekleri düşüncesiyle idare hukukunda tahkimin⁹ uygulanabilirliği tartışılmaya başlanmıştır. Söz konusu tartışmalara paralel olarak 1999 yılında 4446 sayılı kanunla Anayasanın 47¹⁰ 125¹¹ ve 155¹². maddeleri değiştirilerek tahkimin özellikle imtiyaz sözleşmeleri açısından uygulanabilmesinin önü açılmıştır. Anayasa'nın 155. maddesinde yapılan değişikliğe paralel olarak Danıştay Kanunu'nda değişikliğe gidilerek, imtiyaz sözleşmelerini inceleme yetkisi olan Danıştay'ın görevi 'kamu hizmetleriyle ilgili imtiyaz şartlaşma ve sözleşmeleri hakkında düşüncesini bildirir' şeklinde sınırlandırılmıştır (Güneş, 2017: 424). Yine aynı yıl elektrik üretim-iletim-dağıtım ve ticareti 3996 sayılı kanuna eklenmiş ardından 2000 yılında 4501 sayılı kanunla tahkim getirilmiştir.

Özelleştirme çalışmalarına hız vermek, özelleştirme amaçlı düzenlemelerin altyapısını hazırlamak amacıyla, 2001 yılında bağımsız düzenleyici bir kurum olan Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu (EPDK) kurulmuştur (EPDK, 2018). Yine 2001'de enerji piyasasının serbestleştirilmesi amacıyla, 4628 sayılı Elektrik Piyasası Kanunu ile 4646 sayılı Doğal Gaz Piyasası Kanunları çıkartılmıştır. Böylelikle elektrik enerjisi ve doğalgaz üretiminde özel işletmelerin önü açılmıştır. TEK süreç sonunda Türkiye Elektrik İletim Anonim Şirketi (TEİAŞ), Türkiye Elektrik Dağıtım Anonim Şirketi (TEDAŞ), Elektrik Üretim Anonim Şirketi (EÜAŞ) ve Türkiye Elektrik Ticaret ve Taahhüt Anonim Şirketi (TETAŞ) olmak üzere dört kuruma ayrılmıştır.

Enerji sektörünün özelleştirilmesine yönelik düzenlemeler özellikle AKP hükümetinin tek başına iktidara gelmesinin ardından hız kazanmış, 2003 yılında 5015 sayılı Kanunla petrol piyasasına düzenlemeler getirilirken; 2004 yılında "Elektrik Enerjisi Sektörü Reformu ve Özelleştirme Strateji Belgesi" yayınlanmıştır. Günümüzde üretim ve dağıtım şirketlerinin özelleştirilmeleri söz konusu belge kapsamında devam etmektedir. 2007 yılında petrol piyasasının dağıtım ve işleyişiyle ilgili 5574 sayılı Petrol Kanunu çıkarılmıştır. 2013 yılında

9 Sözleşmelerden doğan bir anlaşmazlıkta mahkeme yerine hakeme başvurma.

10 Kamu yararı başlığı altındaki "E. Devletleştirme" kenar başlığı, 13/8/1999 tarihli ve 4446 sayılı Kanunun 1'inci maddesiyle devletleştirme ve özelleştirme olarak değiştirilmiş ve metne işlenmiştir.

11 Kamu hizmetleri ile ilgili imtiyaz şartlaşma ve sözleşmelerinde bunlardan doğan uyuşmazlıkların millî veya milletlerarası tahkim yoluyla çözülmesi öngörülebilir. Milletlerarası tahkime ancak yabancılik unsuru taşıyan uyuşmazlıklar için gidilebilir (13/8/1999-4446/2 md.).

12 (Değişik: 13/8/1999- 4446/3 md.; 16/4/2017-6771/16 md.) Danıştay, davaları görmek, kamu hizmetleri ile ilgili imtiyaz şartlaşma ve sözleşmeleri hakkında iki ay içinde düşüncesini bildirmek, idarî uyuşmazlıkları çözmek ve kanunla gösterilen diğer işleri yapmakla görevlidir.

4628 sayılı kanunu önemli ölçüde değiştiren 6446 sayılı Elektrik Piyasası Kanunu yürürlüğe girmiştir. Tüm bu düzenleme ve gelişmeler ile stratejik öneme sahip enerji sektörü özelleştirilmiştir. Netice itibariyle Türkiye’de enerji ve madencilik sektöründe izlenen özelleştirme politikaları ile özellikle son 17 yılda 90 elektrik santrali ve 37 maden sahası özelleştirilmiştir (Birgün Gazetesi, 2018).

2. Özelleştirmenin Çalışanlar Üzerindeki Etkileri

Devlet özelleştirme uygulamaları kapsamında öncelikle, özelleştirme programına aldığı kuruluşları hem özel sektör için cazip hale getirmek hem de satışa hazırlamak için birtakım düzenlemeler yapmaktadır. Bu düzenlemeler erken emeklilik ve tazminat ödemeleri gibi belirli koşullar altında işten ayrılma, bunu kabul etmeyenler için ise diğer kamu kuruluşlarına geçme seçeneğinin sunulması şeklindedir. Özelleştirmeden sonra ise özel sektör işvereni işgücü maliyetlerini azaltarak kârını ençoklamak adına işçi çıkarımına gitmektedir (Bulut, 2008; Etiler, 2011; Karakaş, 2013; Karsavran, 2016). Bu anlamda özelleştirmenin çalışanlar üzerindeki etkileri doğrudan istihdam hacmindeki daralma şeklinde gerçekleşebilmektedir. Türkiye’de özelleştirilen işyerlerinde işten atılma oranı yüzde 68,2’dir. 2008 yılı itibariyle özelleştirme uygulamaları sonucu istihdam hacmi yüzde 13,8 gerilemiştir (Bulut, 2008:146). Bunun haricinde özelleştirmenin etkileri esnek çalışma biçimlerinin ve güvencesizliğin yaygınlaşması (Karabıyık, 2010; Karakaş 2013; Lordoğlu ve Koçak, 2015), sendikalaşma oranının azalması (Işıklı, 1994; Cam, 1999; Karakaş, 2013; Çelik, 2015), ücretlerin azalması (Güzel, 1994; Karabıyık, 2010; Karakaş, 2013; Kalaycıoğlu ve Çelik, 2014; Karsavran, 2016; Şenses, 2016), iş sağlığı ve güvenliğinde yaşanan sorunlar (Kalaycıoğlu ve Çelik 2014; Karsavran, 2016), görev tanımlarının belirsizleşmesi, mesleki vasıfsızlaşma (Karakaş, 2013; Karsavran, 2016) gibi çalışma koşullarında dolaylı şekilde de görülebilmektedir. Özelleştirme uygulamalarının çalışma yaşamında neden olduğu söz konusu sorunların temelinde ise özel sektör işverenin kâr maksimizasyonu amacı ile özelleştirme uygulamaları sonucu zayıflayan sendikal güç yatmaktadır. Bu çalışmanın kapsamını özelleştirmeden sonra aynı işyerinde çalışmaya devam eden işçiler oluşturduğu için bu bölümde söz konusu sınır çerçevesinde özelleştirmenin çalışanlar üzerindeki dolaylı etkileri incelenecektir.

2.1. Esnek Çalışma ve Güvencesizlik

Türkiye’de özelleştirme uygulamalarının ardından kâr maksimizasyonu peşinde koşan özel sektör işverenin işgücü maliyetlerini azaltma çabasına yönelik izlediği istihdam politikaları dolayısıyla KİT’lerde istihdamın yapısı değişmiş ve esnek çalışma biçimlerinde artış yaşanmıştır (Kaya vd., 2010). Esnek

çalışma; taşeronlaşma, çağrı üzerine veya uzaktan çalışma gibi kısmi süreli çalışmalar, kursiyer istihdamı, deneme sürelerinin uzatılması gibi çeşitli şekillerde kendini göstermektedir. Tüm bu istihdam biçimlerinin ortak noktası ise işveren karşısında gerçek anlamda güvenceye sahip olmamalarıdır (Özveri, 2015: 156). İşverenlerin yasal yükümlülüklerden kurtulmak için hem özel sektörde hem de kamuda başvurdukları güvencesiz işçiliğin en kötü biçimi olan taşeronlaştırma -birincil amacı kâr maksimizasyonu olan- özelleştirilen işletmelerde yaygınlaşmıştır (Lordoğlu ve Koçak, 2015: 120).

1980'den sonra KİT'lerde yaşanan özelleştirme ve kuralsızlaştırma süreci doğrultusunda, memur istihdamında azalış, sözleşmeli personel istihdamında artış, geçici işçi istihdamında ise 2000'li yıllara kadar artış sonrasında ise istihdam sisteminde uygulanan farklı politikalarla birlikte azalış yaşanmıştır (Koroğlu, 2012). Karakaş (2013), çalışmasında Petkim'in özelleştirilmesinden sonra işletmede taşeronlaşma ve kursiyer istihdamı gibi esnek çalışma şekillerinin uygulanmaya başlandığını saptamıştır. Çalışmada özelleştirmeden sonra yeni işe alınan işçilerin yaklaşık yüzde 60'ının ücretsiz olarak çalıştırılan kursiyerler arasından seçildiği dile getirilmiştir. Bu durum Petkim'deki istihdam politikalarının özelleştirme sonrasında maliyetleri azaltmaya yönelik şekilde değiştirildiğini göstermektedir. Türk çimento sanayinde yürütülen alan çalışmasının bulguları da özelleştirme sonrasında işçilerin önemli bir kısmının sosyal güvenceden yoksun koşullarda çalıştıklarına dikkat çekmektedir (Cam, 1999).

2.2. Örgütlenme

Son yıllarda gerek dünyada gerek Türkiye'de sendikalaşma oranlarında önemli bir düşüş yaşanmıştır. Türkiye'de sendikaların güç kaybetmesinin ardında küreselleşme, neoliberal politikalar, özelleştirme, esnekleştirme, değişen istihdam yapısı ve işsizlik gibi faktörlere ilaveten hükümetlerin özellikle de işverenlerin uyguladıkları sendikasızlaştırma politikaları yatmaktadır (Yıldırım ve Uçkan, 2010:165; Çelik, 2015:182-183). Sendikasızlaştırma, yasal düzenlemelere ve işverenlerin tutumlarına bağlı olarak sendikalaşma hakkının kullanılmasının engellenmesi böylelikle sendikaların üye sayılarının azal(tıl)masını ifade etmektedir (Mahiroğulları, 2001:126). Bu anlamda Türkiye'de işverenler temel olarak yasal düzenlemelerdeki boşluklardan yararlanarak işten çıkarma veya işyerini kapatma tehdidi gibi hukuk dışı ve iş ahlakına aykırı uygulamalarla sendikaları işyerlerinden uzaklaştırmaya çalışırken, hükümetler de işverenlerin sendika karşıtı politikalar izlemelerine olanak sağlamıştır (Yıldırım ve Uçkan, 2010). Özelleştirme uygulamaları kapsamında daha önce belirtildiği üzere çok sayıda işçinin işten çıkarılması ve kamu kesiminin küçülmesi de sendikaların zayıflamasını hızlandırmıştır (Çelik,

2015: 166). Özelleştirme ile sendika hakkı tehdide uğrarken; çoğu kez, özelleştirme sendikasılaştırmanın da aracı olmuştur (Işıklı, 1994: 96). Tüm bu gelişmelere istinaden 1988'de yüzde 63,9 olarak açıklanan resmi sendikalaşma oranının (ÇSGB, 1999), 2019 yılı ocak ayı itibari ile yüzde 13,9 olduğu belirtilmiştir (AÇSHB, 2019). Ancak Türkiye'de resmi istatistiklerde yer alan sendikalaşma oranlarının ciddi hatalar içerdiği ve özellikle 2013 yılı öncesi sendikalaşma oranlarının gerçeği yansıtmaktan uzak olduğu bilinmektedir (Çelik ve Lordoğlu, 2006:14; Çelik, 2015:175). Bu anlamda 2013 ocak ayı itibariyle sendika üye sayılarının hesaplama yönteminin değiştirilmesi ve sendikalaşma oranının Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) verilerine dayalı olarak yeniden hesaplanmaya başlamasıyla gerçek dışı veriler büyük ölçüde ortadan kalkmıştır (Çelik, 2015:177). Ancak Çelik ve Lordoğlu'nun (2006) çalışmalarında dile getirdiği gibi açıklanan resmi sendikalaşma oranları kayıt dışı istihdamı içermemesi dolayısıyla resmi veriler ile fiili durum arasında büyük bir uçurum bulunmaktadır.

DİSK-AR (2019) raporunda, Çelik ve Lordoğlu (2006) ile Çelik'in (2015) çalışmalarında sunmuş oldukları sendikalaşma oranının hesaplanmasında kayıt dışı işçileri de dahil eden ve toplu iş sözleşmesi (TİS) kapsamındaki¹³ işçi sayısının sendikalaşma için de esas alınmasına dayalı alternatif yöntemden hareketle, 2019 yılı için yüzde 13,9 olarak açıklanan resmi sendikalaşma oranını, kayıt dışı işçileri de esas alarak fiilen (fiili sendikalaşma oranı) yüzde 11,4 olarak hesaplamıştır. TİS kapsamındaki işçilerin kayıtlı-kayıtsız tüm işçilere oranını (TİS kapsamı) ise yüzde 7 olarak hesaplamıştır. DİSK-AR yine aynı çalışmada 1988 yılı için yüzde 63,9 olarak açıklanan resmi sendikalaşma oranını, TİS kapsamındaki işçi sayısının kamu görevlileri hariç tüm ücretli işçi sayısına bölerek fiilen yüzde 26,9 olarak hesaplamıştır. Her ne kadar 2013 öncesi sendikalaşma istatistikleri ile 2013 sonrasını karşılaştırmak, 2013 öncesi verilerin gerçek dışı olması sebebiyle mümkün olmasa da özelleştirme uygulamalarının başladığı 1980'li yıllar ile kıyaslandığında günümüzde sendikalaşma oranının düştüğünü (resmi ancak gerçek dışı verilerdeki kadar çarpıcı olmasa da) söylemek mümkündür.

Özelleştirme uygulamaları sonucu çok sayıda işçinin işten çıkarılması dolayısıyla sendikaların üye sayılarının ve pazarlık güçlerinin azalması işgücü piyasası üzerindeki güçlerini kaybetmelerine neden olmuştur (Tokol, 2005: 290). Bu durum çalışanları özel sektör işvereni karşısında korunmasız bırakarak işgücü

13 TİS kapsamı, sendikalı işçilerin sendikal haklarını ne ölçüde kullanabildiklerini göstermektedir. TİS kapsamında olmayan sendikalı işçilerin gerçek anlamda bir sendikal korumadan yararlandıklarını söylemek mümkün olmadığı için gerçek sendikalaşma ölçütü olarak TİS kapsamı kullanılmaktadır (DİSK-AR, 2019:25).

piyasasında yaşadıkları sorunları derinleştirmiştir. Ülkemizde özelleştirilen işyerlerinde sendikasılaştırma oranı yüzde 72'dir (Bulut, 2008:146).

Tek amacı kârını maksimize etmek olan özel sektör işvereni bu anlamda işçi ücretlerinin neden olduğu maliyetleri en aza indirebilmek için, her zaman karşısında güçsüz, dağınık ve örgütlenmemiş işçi topluluğu görmeyi arzu etmektedir. Bu nedenle de işyerlerinde mümkün oldukça sendikasız işçi çalıştırmak istemektedir (Çetik ve Akkaya, 1999: 115). İlgili literatür özelleştirilen işyerlerinde işverenlerin sendikalı işçilere karşı önyargılı tutumunu ve özelleştirme uygulamalarının sendikalaşma oranı üzerindeki etkilerini gözler önüne sermektedir. Karakaş'ın (2013) çalışmasının bulgularına göre, Petkim'in özelleştirilmesinden sonra işveren kendisine bağlı, örgütsüz ve kontrol edilebilen bir işçi profili oluşturmak istemiştir. Bu amaçla kontrol edebileceği kendisine yakın kişileri hemşericilik yöntemiyle işe almış, yeni işe aldığı işçilere sendikaya daha mesafeli olmaları hususunda talimatlarda bulunmuş, sendikal örgütlenmeyi kırmak için sendikayı tasfiye etmeye çalışmış, edemediği durumda ise kontrol edebileceği farklı bir sendikayı işyerine sokmayı denemiştir. İşverenlerin bu tutumuna ilaveten, özelleştirme uygulamaları ile birlikte yoğun işçi tasfiyelerinin ve işsizliğin yaşandığı bir ortamda işçiler de işini kaybetme endişesiyle sendikal örgütlenme içerisinde bulunmaktan kaçınmaktadırlar (Karabıyık, 2010). Türkiye'de sendikaların değişen rolünü değerlendirmek üzere sekiz ilde yürütülen ve imalat sanayinin çeşitli alt sektörlerinde çalışan 1242 işçiye uygulanan anket çalışmasının bulguları, görüşmecilerin yüzde 36'sının "işten atılma korkusu" nedeniyle sendikaya üye olmadıklarını göstermektedir (Buğra vd., 2005: 13-14). Özelleştirmenin çalışanlar etkilerini değerlendirmek üzere Türk çimento sanayinde yürütülen alan çalışmasının bulguları da özelleştirme sonrasında işçilerin neredeyse tamamının sendikasız olarak çalıştıklarını göstermektedir (Cam, 1999). Söz konusu alan çalışmalarına ilaveten Ekiz Gökmen ve Girgin (2018) Yatağan Termik Santrali'nin özelleştirilmesinden sonra çalışmaya devam eden 42 maden işçisiyle görüştükları çalışmalarında işyerinin özelleştirilmesinden sonra bile mevcut hakların korunması ve yeni hakların elde edilmesi açısından sendikal örgütlülüğün çok önemli olduğuna dikkat çekmektedir.

2.3. Ücret

Özelleştirmenin çalışanlar üzerindeki en önemli etkilerinden biri ücret düzeyi ve yapısında yaşanan değişimlerdir. Özelleştirme ile birincil amacı kârını en yüksek düzeye çıkarmak olan özel sektör işvereni maliyetlerini düşürmek için ücretleri azaltma yoluna gitmektedir. Yine özelleştirme uygulamaları sonucu ücret sisteminde yaşanan değişim dolayısıyla genellikle çalışanların ücret düzeyleri ve dolayısıyla refahı düşmektedir. Kamu sektöründe çalışılan yıl ve

unvana dayalı, özel sektörde ise verimlilik ve performansa dayalı ücret sistemi uygulanmaktadır. Performansa dayalı ücret sistemiyle ücretler bireyselleştirilmekte ve işçi ile işveren sendikalarının kolektif ilişkiler vasıtasıyla belirlemiş oldukları ücret düzeyinden uzaklaşmaktadır (ILO, 1995'ten aktaran Karabıyık, 2010). Böylelikle özelleştirme sonrasında performansı yüksek olan çalışanların ücretlerinde artış meydana gelebilirken performansı düşük olanların ücretinin azalması ve hatta işten çıkarılması da mümkün olmaktadır (Gümüş, 2007). Özelleştirme sonrası yaşanan işçi çıkarımları dolayısıyla sendikaların zayıflaması sonucunda çalışanlar daha düşük ücret ve olumsuz çalışma koşullarını kabul etmek zorunda kalmaktadırlar (Güzel, 1994; Şenses, 2016:262).

Yine daha önce bahsedildiği üzere özelleştirme uygulamalarıyla birlikte yaygınlaşan taşeronlaşma ile hâlihazırda düşük olan ücretler daha da azalmaktadır (Karabıyık, 2010). Özelleştirme uygulamaları ile ilgili çalışmalar, özelleştirme sonrası aynı işletmede çalışmaya devam eden işçilerin ücretlerinin düştüğünü, işe yeni alınan işçilerin ise düşük ücretle çalıştıklarını göstermektedir. Karsavran'nın (2016) Kütahya Porselen'de çalışan 25 işçiyle derinlemesine görüşme yaptığı çalışmasının bulguları, özelleştirme sonrası işletmede çalışmaya devam etmek isteyen işçilere ücretlerinin değişmeyeceğine dair söz verilmesine rağmen ücretlerde azalma yaşandığını ortaya koymaktadır. Yine Petkim'in özelleştirilmesini inceleyen bir çalışmada özelleştirme sonrası fazla çalışma ücretlerinin kaldırıldığı saptanmıştır (Karakaş, 2013). Tunçbilek Kömür İşletmelerinde çalışan 40 işçiyle yapılan derinlemesine görüşmenin sonuçlarına göre, özelleştirme sonrası işe alınan yeni işçilerin, düşük ücretle çalıştıkları tespit edilmiştir (Kalaycıoğlu ve Çelik, 2014).

2.4. İş Sağlığı ve Güvenliği

Özelleştirme uygulamalarının ardından işverenlerin maliyetlerini azaltmak adına iş güvenliği önlemlerini almaktan kaçınmaları, gerekli işyeri hekimi ve iş güvenliği mühendisi çalıştırmamaları nedeniyle hastalık ve kaza riski yükselmektedir (Topak, 2005; Etiler, 2011). Ayrıca özelleştirme sonrası performansa dayalı ücret sistemine geçilmesi, işçileri doğal olmayan bir hızla çalışmaya ve diğer işçilerle rekabete iterek işçilerin güvenlik ve sağlığını tehdit edebilmektedir (ILO, 1995'ten aktaran Karabıyık, 2010). İşçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerinin alınıp alınmamasında yapılması gereken işletme içi denetimde çok önemli bir rol oynayan sendikaların özelleştirme süreciyle zayıflatılması da iş sağlığı ve güvenliği sorunlarına neden olmaktadır (Özveri, 2015: 150).

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunların özelleştirilen çoğu işletmede yaşandığını söylemek mümkündür. Ancak Türkiye'de en fazla iş kazası neredeyse tamamı özel sektöre ait olan madencilik sektöründeki çok tehlikeli

işler sınıfında bulunan kömür ve linyit çıkartılması faaliyetinde yaşanmaktadır (Etiler, 2011:21). Kanuni bir boşluktan yararlanan ve sadece kâr elde etmeye yönelik yönetim anlayışlarının hâkim olduğu rödövensçi şirketlerin, kaçak ocak gibi eski üretim yöntemlerini benimsemelerine sebep olan üretim kotalarının varlığı kanuni iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarından kaçınmalarına neden olmaktadır. Soma, Ermenek ve en son Yatağan Termik Santrali'nde yaşanan ölümlü iş kazaları işverenlerin kâr maksimizasyonu amacı doğrultusunda işçinin sağlığını ve güvenliğini bile ihmal edebileceklerinin kanıtıdır.

İlgili literatür özelleştirmenin ardından iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında yaşanan ihmellere ve sonuçlarına dikkat çekmektedir. Petkim'in özelleştirilmesi ile ilgili çalışmada işçilerin iş yüklerinin artması, yeni işçilerin ise tecrübesiz olmaları dolayısıyla iş kazalarının boyutlarının arttığına dikkat çekilmiştir (Karakaş, 2013). Tunçbilek Kömür İşletmeleri'nde yapılan araştırmada ise, özelleştirme öncesi iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına daha fazla önem verildiği, özelleştirme sonrası işe alınan işçilerin, zor ve tehlikeli şartlarda çalıştıkları tespit edilmiştir (Kalaycıoğlu ve Çelik 2014). Karsavran'ın (2016), yaptığı çalışmada Seyitömer Termik Santrali'nin özelleştirilmesinden sonra işçilerin, vasıfları dışındaki işlerde çalıştırılmaları sebebiyle iş sağlığı ve güvenliğinde sorunlar yaşadıkları tespit edilmiştir. Özelleştirilen madencilik ve enerji sektörlerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunları ele alan söz konusu çalışmalara ilaveten Topak (2005) çalışmasında ikinci ağır işkolu olan liman işçiliğinde özelleştirmenin ardından ölümlü iş kazalarının yaşandığına dikkat çekmektedirler. Çalışmada işçilerin limancılık konusunda gerekli eğitimden yoksun oldukları ve limanların iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymadıkları için ölümcül iş kazalarının yaşandığı ancak bunların birçoğunun işçi ile işveren arasında sözleşmenin bulunmaması nedeniyle yetkililerden gizlendiği belirtilmiştir.

2.5. Diğer Hak Kayıpları ve Sorunlar

Özelleştirmenin ardından çalışma koşullarında yaşanan yukarıda bahsi geçen sorunlar haricinde, çalışanlar TİS haklarının devam etmemesinden veya kapsam alanın daraltılmasından kaynaklı çeşitli sosyal hak kayıplarına da uğramaktadırlar. Örneğin, Petkim özelleşmesinde işverenler tarafından çalışanlara mazeret izinlerini kullandırmada zorluk çıkarma, çay ve yemek molalarını kısıtlama gibi çalışma uygulamaları gerçekleştirilmek istenilmiştir (Karakaş, 2013). Yatağan Termik Santrali'nin özelleştirilmesinin ardından çalışmaya devam eden işçilerin çalışma koşullarındaki değişimi inceleyen Ekiz Gökmen ve Girgin (2018) çalışmalarında görüşmecilerin yaklaşık yüzde 26'sının toplu işçi taşıma servis hizmeti bakımından, yüzde 45'inin ise işyerinde verilen

yemek bakımından özelleştirme öncesi TİS'e göre dezavantajlı olduğunu belirtmiştir.

İşletmelerin özel sektöre devrinin ardından çalışanların işyerlerindeki pozisyonları değişebilmekte, çalışanlar görev tanımlarının belirsizleşmesinden ve vasıfları dışındaki işlerde istihdam edilmelerinden kaynaklı iş tatminsizliği, verimsizlik ve niteliksizleşme gibi sorunlar yaşayabilmektedir. Petkim'in özelleştirilmesinin ardından çalışanların iş ve görev tanımlarının silikleştiği belirlenmiştir (Karakaş, 2013).

Özelleştirme uygulamalarının çalışanlar üzerindeki diğer olumsuz etkileri ise yarattığı işten çıkarılma endişesi ve mesleki strestir. Özelleştirme uygulamaları sonucu işten atılmaların artması, halihazırda çalışanlar arasında işten çıkarılma endişesi yaratmakta ve çalışanların mesleki stres yaşamalarına neden olmaktadır. Özelleştirme kapsamındaki Ilica Şeker Fabrikasının 82 çalışanı ile gerçekleştirilen anket çalışmasının sonuçlarına göre, özelleştirilme sürecindeki fabrikanın işçilerinin yaşadıkları işten çıkarılma ve güvenceli bir iş bulamama endişesi nedeniyle mesleki stres düzeyleri oldukça yüksektir (Kaya vd., 2010). Özelleştirmenin ardından çalışma koşullarında yaşanan söz konusu tüm olumsuz değişimler bir yandan mikro boyutta çalışanların iş memnuniyetini ve refahını olumsuz etkilerken, bir yandan da makro boyutta ülke ekonomisi için potansiyel bir refah kaybına neden olmaktadır. Bu durum özelleştirmenin çalışanlar üzerindeki etkilerinin incelenmesini önemli bir araştırma alanı haline getirmektedir. Özelleştirmelerin çalışanlar üzerindeki etkilerini Yatağan örneğinden hareketle ortaya koymayı amaçlayan bu çalışma bu açıdan önem arz etmektedir.

3. Yatağan, Yeniköy ve Kemerköy Termik Santralleri ile Kömür Ocaklarının Özelleştirilmesi

Yatağan Termik Santrali ve bağlı maden ocağında gerçekleştirilen alan araştırması ve bulgularına geçmeden önce Yatağan, Yeniköy ve Kemerköy Termik Santralleri ile Kömür Ocaklarının özelleştirilme süreci ve özelleştirme karşılığı sendikal harekete değinilecektir.

3.1. Özelleştirme Süreci

Muğla ili sınırları içerisinde bulunan Yatağan Termik Santrali 1982 yılında, Yeniköy Termik Santrali 1986 yılında, Kemerköy Termik Santrali de 1993 yılında faaliyete geçmiştir. Yatağan-Yeniköy-Kemerköy Termik Santral-

leri ve Kömür Ocaklarının özelleŖtirme çalıŖmaları ilk kez 1996 yılında baŖlamıŖtır.

İŖyerlerinin 2000 yılında iŖletme hakkı devri yöntemiyle 20 yıllığına Güney Ege Enerji Konsorsiyumu'na devredilmesi gündeme gelmiŖtir. Fakat özelleŖtirme uygulaması direniŖin ve ilgili mahkemenin verdiği özelleŖtirmenin 'kamu yararı ilkesi' yoktur kararlarının ardından hukuki mücadele ile durdurulmuŖtur. 2010 referandumunda mahkemelerin özelleŖtirme kararlarını söz konusu gerekçeyle durdurmasını önlemek için 'kamu yararı ilkesi' arama zorunluluğu kaldırılmıŖtır. Böylelikle özelleŖtirmelerin önündeki tüm yasal engeller ortadan kaldırılmıŖtır. Yatağan-Yeniköy-Kemerköy Termik Santralleri ve Kömür Ocakları bu kez satıŖ yöntemiyle 27.08.2013 tarihinde özelleŖtirme idaresi tarafından ihaleye çıkarılmıŖtır. Bu süreçte özelleŖtirmeye karŖı verilen mücadeleye rağmen satıŖ kararı onaylanmıŖ ve özelleŖtirme iŖlemi gerçekteŖmiŖtir. Yatağan Termik Santrali ve Kömür İŖletmesi 1 Aralık 2014'te 1,1 milyar ABD dolarına Bereket Enerji-Elsan Elektrik Firması'na, birlikte özelleŖtirme kapsamına alınan Yeniköy ve Kemerköy Termik Santralleri ise 23 Aralık 2014 tarihinde 2,7 milyar ABD Dolarına IC İçtaŖ Firması'na satılarak devredilmiŖtir (TMMOB, 2016).

3.2. ÖzelleŖtirme KarŖı Sendikal Hareket

Yatağan'da özelleŖtirmeye karŖı verilen mücadele 18 yıl (1996-2014) sürmüŖtür. ÖzelleŖtirmeyi doğrudan hedefine alan Yatağan direniŖinin son 447 gününde ise en sert mücadele verilmiŖtir¹⁴. ÖzelleŖtirmeye karŖı verilen mücadelede Yatağan-Yeniköy-Kemerköy Termik Santral ve Kömür ocaklarının kâr eden ve devlete büyük katkı sunan kuruluşlar olduğu, özelleŖtirmenin gerçekteŖmesi durumunda daha az iŖçinin daha düşük ücretle çalıŖtırılacađı, Yatağan ve çevre ekonomisinin ciddi zarar görerek göçlerin baŖlayacađı, yaralanmalı ve ölümlü iŖ kazaların olacağı, çevre ve hava kirliliğinin artacağı anlatılmaya çalıŖılmıŖtır. DireniŖ sürecinde söz konusu tüm gerekçeleri kamuoyuna iletmek, insanları bilinçlendirmek ve böylelikle mücadelelerine destek sağlamak için çeŖitli iletiŖim ve halkla iliŖkiler stratejileri izlenmiŖtir (Sezer, 2014: 125).

Yatağan direniŖinde iŖyeri komitelerinin aktif bir Ŗekilde iŖletilmesi, iŖçilerin güvencesizliğe dair yüksek farkındalık düzeyleri, geçmiŖ mücadele tecrübeleri, Ŗube yöneticilerinin ve yönetiminin iŖçilerle güvene dayalı iliŖki kurması ve dolayısıyla üyelerini harekete geçirebilme yeteneklerinin yüksek

14 DireniŖ sürecinde enerji ve maden iŖçilerinin yaptıkları faaliyetler Ek 1'de tarihsel bir akıŖ içerisinde verilmiŖtir.

olması mücadele gücünü arttırmıştır. Ancak sendikal hareketin gücündeki önemli gerileme, Türk-İş'in yeteri kadar destek vermemesi, işçi sayısındaki azalış, işçilerin değişen ve heterojenleşen yapısı, 4-C¹⁵ uygulaması ve tek parti hükümetinin yasalarda kolaylıkla yaptığı değişiklikler ile hukuksal alanda mücadelenin önünü kesmesi direniş sürecini olumsuz etkilemiştir (Eren, 2019).

447 gün süren Yatağan direniş sonunda tüm çabalara rağmen, 1 Aralık 2014 tarihinde devir sözleşmesi imzalanmıştır. İşyerlerinin özelleştirilmesine karşı asıl hedefine ulaşamamış olsa da Türkiye tarihinin en uzun soluklu işçi mücadelesi olan Yatağan direniş, yerel halkın desteğini alması ve yerel duyarlılığı harekete geçirmesi dolayısıyla Türkiye sendikal hareketine önemli bir deneyim kazandırmıştır (Çelik, 2012: 122-123). İşyerlerinde başlayan kararlılığın yerel toplumsal ilişkilere taşınabilmesi, Yatağan direnişini diğer işçi mücadelelerinden ayıran en önemli özelliktir. Bu başarıdaki en önemli etken ise Türkiye Maden-İş ve Tes-İş sendika şubelerinin kararlı ve sistemli bir şekilde yürüttüğü çalışmalardır (Şahin Güngör, 2012: 142).

Direniş işçilerin iradesiyle başlamış, direnişin nasıl ve hangi koşulda sonlandırılacağına da işçilerin kolektif iradesi karar vermiştir. 5 Aralık 2014 tarihinde Yatağan Termik Santral ve Kömür Ocaklarını satın alan firma (Elsan Elektrik) ile Türkiye Maden-İş, Tes-İş yöneticileri ve işçilerin belirlediği komisyon eşliğinde şeffaf bir şekilde yürütülen görüşmelerin sonucunda işçilerin onayı alınarak 10 maddelik bir protokol imzalanmıştır. Netice itibarıyla işyerleri özel sektöre devredilmiş olmasına karşın işveren temsilcileri ancak ve ancak işçinin taleplerini içeren bu protokolü kabul edip imzaladıktan sonra işyerine girebilmiştir. Direniş sona erdiren söz konusu protokol özelleştirme öncesi taşeron olarak çalışanlar da dahil olmak üzere mevcut çalışanların sosyal haklarını koruma amacına yönelik maddeler içermektedir.

Özelleştirme sonrasında Bereket enerji bünyesinde bulunan Elsan Elektrik protokolü uygulamış ve işyerinde sendikal örgütlülük ve TİS düzeni devam etmiştir. Bu anlamda Türkiye'deki diğer özelleştirme uygulamalarından farklı olarak özelleştirmenin ardından sendikanın gücünü devam ettirdiği yegâne örnek olan Yatağan'ın incelenmesi önem arz etmektedir.

15 Geçici personel statüsüdür. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4'üncü maddesinin (C) fıkrasında; bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olduğuna karar verilen görevlerde ve belirtilen ücret ve adet sınırları içinde sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayanlar şeklinde tanımlanmıştır. Geçici personelin önemli bir bölümünü özelleştirme uygulamaları sonucu işsiz kalan işçilerden diğer kamu kurum ve kuruluşlarında geçici personel statüsünde istihdam edilenler oluşturmaktadır (Gülmez, 2012).

4. Yatağan Alan Araştırması

Çalışmanın gelinen bu aşamasında öncelikle araştırma yöntemine ilişkin açıklamada bulunulacak, ardından Yatağan Termik Santrali ve bağlı maden ocağında gerçekleştirilen alan araştırmasının bulgularına yer verilecektir.

4.1. Yöntem

Bu çalışmanın amacı, özelleştirme uygulamalarının çalışanlar üzerindeki etkilerini iş ve gelir güvencesi, sosyal haklar ve sendikal örgütlülük bağlamında değerlendirmektir. Özelleştirme uygulamaları hem aynı işyerinde çalışmaya devam eden hem de özelleştirme sonrası farklı kamu kurumlarına nakil olan işçilerin çalışma koşullarını etkilemektedir. Ancak bu çalışma özelleştirmenin çalışanlar üzerindeki etkilerini aynı kurumda çalışmaya devam eden işçilerle ve Yatağan örneği ile sınırlı olarak incelemektedir. Bu anlamda çalışmanın evrenini kamu iktisadi teşebbüsü iken 01.12.2014 tarihinde özel sektöre devredilen Yatağan Termik Santrali ve bağlı maden ocağında özelleştirmenin ardından çalışmaya devam eden 210 işçi oluşturmaktadır.

Çalışma kapsamında hem nitel hem de nicel araştırma yöntemlerinden yararlanılarak özelleştirmenin çalışanlar üzerindeki etkileri ve sendikal örgütlülüğün önemi çok boyutlu olarak değerlendirilmiştir. Bu anlamda öncelikle Yatağan Termik Santrali A.Ş.'nin özelleştirilmesinden sonra 61'i maden, yaklaşık 150'si termik direktörlüğünde çalışmaya devam eden toplam 210 işçiden örneklem büyüklüğü formülüne göre¹⁶ hesaplanmış erişilebilen en yüksek örneklem büyüklüğü olan 126'sına bu çalışma için özel olarak oluşturulan anket uygulanmıştır. Toplam 27 sorudan oluşan ve açık uçlu soruları da içeren anket formu¹⁷ iki aşamalı olarak uygulanmıştır. İlk aşamada Nisan-Mayıs 2018 tarihleri arasında maden direktörlüğünde çalışan 42 işçiye anket gerçekleştirilmiştir. Ardından aynı anket formu Eylül-Kasım 2018 tarihleri arasında termik santralde çalışan 84 işçiye uygulanmıştır. Anket uygulamasında kartopu ve tesadüfî örneklem yöntemleri birlikte kullanılmıştır.

Alan araştırması kapsamında anket çalışmasının yanı sıra maden ve termik santral işçileri ile iki odak grup görüşmesi¹⁸ yapılmıştır. Yine araştırma kapsamında Türkiye Maden İşçileri Sendikası (Maden-İş) Yatağan Şube Başkanı

16 210 kişi için minimum örneklem büyüklüğü yüzde 10 hata payında 66, yüzde 5 hata payında ise 136 olarak hesaplanmıştır. Çalışmada hata payı yüzde 5,53'tür.

17 Anket formu Ek 2'de sunulmuştur.

18 Odak grup görüşmelerinin ilki 2 Ekim 2018 tarihinde maden direktörlüğünde çalışan 6 kişi ile ikincisi ise 30 Ekim 2018 tarihinde termik direktörlüğünde çalışan 8 kişi ile gerçekleştirilmiştir.

Osman İlhan¹⁹ ve Türkiye Enerji, Su ve Gaz İşçileri Sendikası (Tes-İş) Yatağan Şube Başkanı Fatih Erçelik²⁰ ile derinlemesine görüşme gerçekleştirilmiştir. Odak grup görüşmeleri ve derinlemesine görüşmeler işçilerin ve sendika başkanlarının tercihi ile Tes-İş ve Maden-İş Yatağan şubelerinde gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler esnasında görüşmecilerden izin alınarak ses kayıt cihazı kullanılmıştır.

4.2. Bulgular

Türkiye Maden-İş ve Tes-İş Yatağan Şube Başkanları ile gerçekleştirilen derinlemesine görüşme sonuçlarına göre, Yatağan Yeniköy ve Kemerköy Termik Santrali İşletmelerinde özelleştirme öncesinde 5 bin dolayında işçi ve memur personel çalışmaktaydı. Özelleştirme sonrası personelin büyük bir çoğunluğu 4-C kapsamında diğer kamu kurumlarına nakil olurken, bir kısmı emekli olmuş, bir kısmı ise aynı işyerinde çalışmaya devam etmiştir. Özelleştirme sonrası yeni alınan işçilerle birlikte 3 santral ve kömür ocağında 3 bin dolayında işçi çalışmaktadır. Söz konusu veri özelleştirme sonucu istihdamda yaşanan daralmayı gözler önüne sermektedir.

Çalışmanın gelinen bu aşamasında Yatağan Termik Santrali ve bağlı maden ocağında devirden sonra çalışmaya devam eden 210 işçiden 126'sına uygulanan anketten elde edilen bulgular, alan araştırması kapsamında gerçekleştirilen odak grup görüşmeleri ve derinlemesine görüşme sonuçları ile desteklenerek paylaşılacaktır.

4.2.1. Görüşmecilerin Genel Özellikleri

Görüşmecilerin genel özelliklerini tespit etmek için, cinsiyetleri, ortalama yaşları, eğitim düzeyleri, medeni durumları ve çocuk sahibi olup olmadıkları Tablo 2 yardımıyla incelenmiştir. Alan araştırması sonuçlarına göre, görüşmecilerin neredeyse tamamı (%98'i) erkektir. Bu durum ağır ve çok tehlikeli işler kapsamında olan termik santral ve maden ocağında işin zorlu doğası, vardiya düzenlemeleri ve ağır çalışma koşulları nedeniyle işçilerin büyük bir çoğunluğunun erkek olmasından kaynaklanmaktadır. Görüşmecilerin ortalama yaşı 39 olup büyük bir çoğunluğu (%74) lise mezunudur. Lise sonrası eğitimlerine devam eden (sadece 25 görüşmeci bulunmaktadır) görüşmecilerin az olması termik santral ve maden ocağındaki yüksek nitelik ve tecrübe gerektiren işlerin ancak işin başında ve ustalardan öğrenilerek gerçekleştirilmesi dolayısıyla sorun teşkil etmemektedir. Tes-İş Yatağan Şube Başkanı'nın

19 2 Ekim 2018 tarihinde görüşülmüştür.

20 5 Ekim 2018 tarihinde görüşülmüştür.

ifadesiyle “...orada diploma, okul falan hiç önemli değil.” Görüşmecilerin çoğu (%89) evli olup 104’ünün (%83) çocuğu vardır.

Tablo 2: Görüşmecilerin Genel Özellikleri

	Görüşmeci Sayısı	%
<i>Cinsiyet</i>		
Kadın	2	1.59
Erkek	124	98.41
Yaş	39.41	-
<i>Eğitim durumu</i>		
İlkokul	4	3.17
Ortaokul	4	3.17
Lise	93	73.81
Ön Lisans	15	11.90
Lisans	9	7.14
Lisansüstü	1	0.79
<i>Medeni durumu</i>		
Evli	112	88.89
Bekâr	14	11.11
<i>Çocuk sahibi olup olmadığı</i>		
Çocuğu var	104	82.54
Çocuğu yok	22	17.46
Toplam	126	100

4.2.2. Özelleştirmeye İlişkin Tutum ve Değerlendirmeleri

Bu bölümde görüşmecilerin “özelleştirmeyi nasıl tanımlarsınız?” ve “Yatağan Termik Santrali’nin özelleştirilmesi hakkında ne düşünüyorsunuz?” şeklindeki açık uçlu anket sorularına verdikleri yanıtlar yer almaktadır. Tablo 3’ten de görülebileceği üzere, görüşmecilerin büyük bir çoğunluğu (%70) özelleştirmeye olumsuz bir anlam atfetmiştir. En sık tekrarlanan, özelleştirmenin yağma ve soygun olduğu, özel sektöre peşkeş çekmek anlamına geldiği, vatan hainliği ile bir olduğudur. Görüşmeciler özelleştirme uygulamalarına ilişkin ulusal literatür bulgularını da destekler biçimde özelleştirmeyi taşeronlaşma

(Karakaş, 2013), ucuz işçilik, emek sömürüsü (Karakaş, 2013; Kalaycıoğlu ve Çelik, 2014; Karsavran, 2016), sendikasızlık (Cam, 1999; Karakaş, 2013) ve işsizlik (Etiler, 2011) gibi çalışma koşulları üzerindeki olumsuz etkileri üzerinden tanımlamaktadır. Özelleştirmeyi olumlu olarak tanımlayan 7 kişi, kararsız olan 2 kişi ve bu soruya cevap vermeyen ise 29 kişi vardır.

Tablo 3: Özelleştirmeyi Nasıl Tanımladıkları

	Görüşmeci Sayısı	%
<i>Olumsuz Tanımlamalar</i>	88	69.84
Yağma/soygun ve talan	15	11.90
Devletin malını sermayeye/yandaşa peşkeş çekmek; özel sektöre yapılan kıyak	16	12.70
Kamu kurumlarının özel sektöre satılması/ Devletin üretimden elini çekmesi	18	14.29
Vatan hainliği, ülkeyi satmak	7	5.56
Taşeronlaşma, ucuz işçilik, sendikasızlık	2	1.59
Hak, adalet ve emeğin sömürülmesi	3	2.38
Yoksulluk, kölelik, işsizlik	5	3.97
Çok kötü, kötü, iyi değil, üzücü	8	6.35
Ülke için çok büyük bir kayıp	3	2.38
Altın yumurtlayan tavuğu satmak	3	2.38
Diğer olumsuz tanımlamalar (1)	8	6.35
<i>Olumlu tanımlamalar</i>	7	5.56
Çok iyi/İyi oldu	4	3.17
İşe girmeye faydalı	1	0.79
Verimlilik için iyi	1	0.79
Çalışanın hakkı yenmedikçe sorun yok	1	0.79
<i>Kararsız (2)</i>	2	1.59
<i>Cevap vermeyen</i>	29	23.02
Toplam	126	100

(1) “Cinayet”; “doğmamış yetimin hakkını yemek”, “özvarlıklarımız yok pahasına satılıyor”; “miras yedilik”; “anlatılmaz yaşanır” ve “gereksiz”dir.

(2) Şekline göre değişir. Kısa vadede iyi, uzun vadede belirsiz.

Tablo 4 görüşmecilerin Yatağan Termik Santrali'nin özelleştirilmesine ilişkin görüşlerini içermektedir²¹. Görüşmecilerin önemli bir kısmı ülke geleceği açısından stratejik öneme sahip olan enerjinin kamu eliyle işletilmesi, özel sektöre satılmaması gerektiğini düşünmektedir. Görüşmeciler termik santralin özelleştirilmesinin vatandaşa, Türk milletine ihanet, yağma, talan ve altın yumurtlayan tavuğu satmak olduğunu ifade etmişlerdir. Santralin özelleştirilmesi gerektiğini düşünen 14 kişi bulunmaktadır. Bu kişiler daha ziyade özelleştirme ile emekliliği gelip de ayrılmayanların yerine gençlere istihdam olanağı sağlanmasını özelleştirmeye ilişkin olumlu yön olarak dile getirmişlerdir.

Tablo 4: Yatağan Termik Santrali'nin Özelleştirilmesine İlişkin Görüşler

	Görüşmeci Sayısı	%
Özelleştirilmemesi gerektiğini düşünenler	73	57.94
Stratejik önem: Ülkemizin geleceği açısından stratejik öneme sahip enerji devlet eliyle işletilmeliydi/Yaşamsal bir ihtiyaç olan enerjiyi üreten, stratejik öneme sahip santraller özelleşmemeliydi.	12	9.52
Devlet eliyle işletilmeli: Özel sektöre satılmamalıydı/devredilmemeliydi.	5	3.97
Özelleşmemeliydi: Keşke özelleşmeseydi, çocuklarımız da bizim gibi çalışabilseydi/Çok kötü/Yatağan olarak değil KİT'lerin hiçbiri satılmamalıydı.	13	10.32
Direnışe rağmen alınan yenilgi: Direnişin son kalesiydi/ Direniş yazık oldu/ Çok direndik ama yine özelleşti ne yapalım/ Direniş karşısında yapılan haksızlık/Tekel işçilerinden sonra Türkiye'de ses getiren tek direnişti, işçiler, çevre halkı hem de Türkiye için büyük bir kayıptır.	7	5.56

21 Bu soruya maden direktörlüğünde 14, termik direktörlüğünde 24 olmak üzere toplam 38 kişi cevap vermemiştir. Soruya ilişkin cevapsızlık oranının yüksek olmasının nedeni, görüşmecilerin önemli bir kısmının soruya yanıt vermek istememesidir. Her ne kadar -ekte sunulan anket formundan da görülebileceği üzere- görüşmecilere anket sonucunda elde edilen bilgilerin gizli tutulacağı, sağladıkları bilgilerin bütün örneğin bir parçası olarak kabul edileceği ve ayrı ayrı incelenmeyeceği bilgisi verilmiş olsa da gönüllü katılıma dayalı anket çalışmasında görüşmecilerin bir kısmı halihazırda çalışmaya devam ettikleri işletmenin özelleştirilmesi hakkındaki görüşlerini bildirmede çekimser kalmışlardır.

Büyük bir kayıp: Ülke/bölge için çok büyük bir kayıp/Bir ekonomi daha çöktü.	8	6.35
Kâr eden bir kurumdu: Kömür santrallerinin kârlılık oranı oldukça yüksek; kârlı kuruluşlar satılmamalı/ Zarar etmeyen bir kurumun zarar gösterilerek satışa zorlanması/ Altın yumurtlayan tavuğu satmak gibi bir şey.	6	4.76
İhanet: Vatandaşa, Türk milletine ihanettir.	4	3.17
Hiçbir hak kaybı olmadı: Sendikamız sayesinde hiçbir hak kaybı olmadan bütün haklarımız ile devredildik/Hiçbir hak kaybımız olmadı. 4-C'ye gidenler çok pişman.	6	4.76
Diğer: Satılar dinlendiler/Tam bir rezalet, peşkeş/Deli saçması/ Yağma, talan/ İleride yine ait olduğu devlet kuruluşlarının olmasını umutla bekliyoruz/ Bu sorunun muhatabı her şey güzel olacak diyen Yatağan esnaf ve iş adamlarıdır/ İş kazalarının artması, eleman eksikliği/Yanlış bir özelleştirme /büyük bir hata	12	9.52
Özelleştirilmesi gerektiğini düşünenler	14	11.11
Gençlere iş sahası: İyi oldu, emekliliği gelip ayrılmayanlar, söz geçirilemeyen kişiler gitti/Yeni mühendis gençlere ve elemanlara iş sahası açıldı.	6	4.76
Diğer: Çalışanın hakkı yenmedikçe sorun yok/Çalışanlar açısından olumlu/ Taşeron şirketinde çalışanlar için olumlu devlet çalışanları için olumsuz/ Devletteyken bir baca çalışırdı şimdi 3 baca çalışıyor/Santral yavaş da olsa gençleşiyor.	9	7.14
Cevap vermeyen	38	30.16
Toplam	126	100

4.2.3. Özelleştirme Karşısı Sendikal Hareket: Yatağan Direnişi

Yatağan işçilerinin işyerlerinin özelleştirilmesine karşı direnişlerini inceleyen Eren (2019) çalışmasında sendikal hareketin maden ve enerji işçilerinin yanı sıra yöre halkından, esnafından, köylüsünden, -AKP hariç diğer-siyasi partilerden, yerel yöneticilerden, meslek örgütlerinden, sivil toplum örgütlerinden öğrencisine kadar geniş destek gördüğünü belirtmektedir. Maden işçileri ile gerçekleştirilen odak grup görüşmesinden yapılan aşağıdaki alıntı Eren'in (2019) çalışma bulgularını desteklemekte ve bölge halkının istismlâkler nedeniyle topraklarından, yerinden, yurdundan olmasının ve tarımdan uzaklaşmasının, yöresel desteğin artmasında önemli etkenler olduğunu göstermektedir.

X: “İnsanların tarlaları gitti, arazileri gitti, evleri gitti, mezarlıklar yer değiştirdi, mezarı başka yere naklettiler yani bu insanları evlerinden... Tut özelleştir insanların ağrına gitti. Yani ben bu kadar fedakârlık yaptım benim evim barkım gitti buradan çıkmak insana zor geldi yani onun için mücadele yürekten yapıldı burada.”
(Maden işçisi).

Yatağan direnişi işçilerin taleplerini içeren bir protokolün imzalanmasından ardından sona ermiş ve tüm çabalara rağmen, santral ve bağlı kömür ocakları 1 Aralık 2014 tarihinde özelleştirilmiştir. İşyerinin özelleştirilmesinin ardından bir kısım işçiler aynı işyerinde çalışmaya devam ederken işçilerin bir kısmı emekli olmuş, bir kısmı ise başka kamu kurumlarına nakil olmuşlardır.

4.2.4. Neden Kaldılar? Neden Gittiler?

4046 Sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanunu’na göre özelleştirilen kurumlarda çalışan personelin iş sözleşmesinin kamu veya devir işleminin ardından 6 ay içinde özel sektör tarafından feshedilmesi halinde başka bir kamu kurumuna geçebilmesine imkân tanınmıştır. Özelleştirilen kurumlardan başka kamu kurumlarına nakil olanlara ilişkin esaslar, 657 sayılı kanunun 4. maddesinin (C) fıkrasına göre geçici personel başlığı altında düzenlenmekteydi. Gülmez (2012) geçici personel istihdamı alanında en büyük sapma olan ve “anarşi” oluşturan özelleştirme mağduru işçilerin 4/C’lileştirilmesini hukuksuzluk olarak değerlendirmektedir. Gedik (2019) Yatağan Termik Santrali’nin özelleştirilmesinden sonra 4-C kapsamında başka kurumlara nakil olan işçilerin çalışma koşullarındaki değişimi incelediği çalışmasında bu hukuksuzluk ve mağduriyetin 24 Aralık 2017 tarihinde söz konusu kanunun 4-C fıkrasının kaldırılması ve bu statüde istihdam edilenlerin, aynı kanunun 4-B fıkrası altında istihdam edilmeye başlanmasından sonra da devam etmekte olduğunu göstermektedir.

Özetle özelleştirilmenin ardından çalışanların bir kısmı 4-C kapsamında başka kamu kurumlarına nakil olurken bir kısmı da -alan araştırmasının kapsamını oluşturan- özelleştirilen işyerinde çalışmaya devam etmiştir. Çalışmanın bu bölümünde odak grup görüşmesi gerçekteştirilen maden ve termik santral işçilerinin özelleşen işyerinde kalma nedenlerine ve giden arkadaşlarının gitme nedenlerine ilişkin görüşlerine yer verilecektir.

Görüşmeciler özelleşen santralde çalışmaya devam etme nedenlerini imzaladıkları protokole ve sendikanın toplu iş sözleşmesinin devam edeceğine duydukları güvenle açıklamaktadırlar. Ayrıca görüşmecilerin Yatağanlı olmaları ve istimlâklar nedeniyle topraklarından, köylerinden olmaları işyeri ile kurdukları bağı güçlendirerek işyerinin özelleştirilmesinden sonra da çalışmaya devam etme kararlarında etkili olmuştur.

Z: “Yapmış olduğumuz protokol vardı o protokole istinaden kalanlar kaldı. Tabi ki sendika devam edecekti burada.” (Maden işçisi).

Y: “Ücretlerde değişiklik olmayacak diye şu arkadaşım ondan kaldı.” (Maden işçisi).

Z: “Aynı şartlarda devam edersek biz kalmayı düşündük. 4-C ile vermiş olduğu ücretleri kıyasladığım zaman buradaki ücretleri kıyasladığım zaman arada baya fark var yani kalma sebeplerimizden en büyük neden bu.” (Maden işçisi).

Y: “Bir de tabi şey güvencesi vardı yani sendikanın toplu iş sözleşmesi devam edecek.” (Maden işçisi).

X: “Yemek parası yok mesela servis parası yok. Burdan Muğla'ya gidip geliyor arkadaşlarımız kendi imkanları ile gidip geliyor (4-C'ye geçenleri kastediyor) Servis imkânımız olsun mesela kamudan kalanların kömür hakkı olsun, ikramiyeleri olsun, hepsi aynen devam ediyor bizim şu anda.” (Maden işçisi).

Y: ... Bir de biz bu yörenin çocuğuyuz. Köyüm benim istimplâk oldu mesela kömür ocağı için devlet verdi zamanında Bağcılar olsun Eskişehir olsun.” (Maden işçisi).

Yatağan direnişi sayesinde çalışma koşullarında hak kaybı doğurmayan bir protokol imzalanmış olmasına rağmen, santralin özelleştirilmesinden sonra yaklaşık 400 kişi başka kamu kurumlarına nakil olmuştur. Termik direktörlüğünde gerçekleştirilen odak grup görüşmesi, 4-C'ye geçen işçilerin gerekçelerini çoğunluğun davranış kalıbı ve özel sektöre olan güvensizlik ekseninde şu şekilde özetlemektedir:

P: “Muğla'da yerler doldu. 4-C gideceğiz her yer dolacak napcaz onların endişesine düştüler.”

L: “Etkileşim, birbirini etkileme çok oldu.”

P: “Onların çoğu sürü psikolojisi. Sürü psikolojisiyle hareket ettiler birçoğu.”

A: “Çalışılmaz dediler özel sektörde.”

4.2.5. Özelleştirme Sonrası Çalışma Koşullarına İlişkin Tutum ve Değerlendirmeleri

Tablo 5'te özelleştirilen termik santral ve bağlı maden ocağında bahsi geçen nedenlerle çalışmaya devam eden işçilerin mesleklerine, ortalama çalışma sürelerine, bireysel ve hane gelir düzeylerine ilişkin özet bilgiler verilmektedir. Daha önce de ifade edildiği üzere, görüşmecilerin 42'si maden, 84'ü ise termik

direktörlüğünde çalışmaktadır. Toplamda görüşmeciler arasında 2 kişi ustabaşı, 33 kişi usta, 13 kişi usta yardımcısı, 3 kişi başteknisyen, 17 kişi teknisyen ve 6 kişi de operatör olarak çalıştığını beyan etmiştir. Görüşmecilerden 30'u mesleğini belirtmeden kendilerini işçi olarak tanımlamıştır. Bunun haricinde görüşmeciler arasında diğer meslekler kategorisi altında toplulaştırılan torna tesviyeci, ağır kamyon şoförü, dreglayn²² şoförü, manevracı-harmancı, nezaretçi, gözlemci, tablocu²³, garson ve temizlik görevlisi de bulunmaktadır. Söz konusu tabloda açıkça görülmemekle birlikte, derinlemesine ve odak grup görüşmeleri işlerin yüksek nitelik gerektirdiğine işaret etmektedir:

Tes-İş Yatağan Şube Başkanı: “Termik santraldeki işler ancak işin başında, önceki ustalardan öğrenerek 3 ila 5 yıl arasında bir tecrübeyle yapılan işler. O yüzden birçoğu bilgili, nitelikli. Hani orada diploma, okul falan hiç önemli değil.”

L: “İyi bir tablocu 10 senede yetişiyor, iyi bir gözlemciyi 4 yılda yetiştirebiliyorlar... Santral özelleştirildiğinde gözlemcilik yapıyordum. Benim işim garanti olsun tablocu olayım dedim. 3-4 yıldır tablocuyum hala öğrenmem gereken bir sürü şey var.” (Santral işçisi).

Odak grup görüşmeleri ayrıca maden ve termik direktörlüğündeki işleyiş farklılığına, işin doğasının vardiya düzenlemelerini ve çalışma koşullarını nasıl etkilediğine ve ne denli tehlikeli olduğuna dikkat çekmektedir:

K: “Elektrik dışında her şeyi stoklayabilirsin, depo edebilirsin. Ama bu elektriği depo edemiyorsun. Biz o yüzden zaten sürekli çalışıyoruz. Bir yerlerde depo etsek iki vardiya çalışırız. Mesela kömür madeni öyle. Hafta içi iki vardiya çalışıyorlar, o kömürü stokluyorlar, o stok sahasından da santrale veriyorlar. Hafta sonları da tatil, Pazar günleri. Bizler öyle değiliz. Üç vardiya çalışıyor burası, 7/24 üretim yapıyor. ... Bizimki hakikaten ağır ve tehlikeli işler statüsünde bir işkolu. Her an her şey olabilir hazırlıklı olmak lazım. İş güvenliği tedbirlerinin had safhada alınması lazım. Çünkü çok yüksek gerilim akımında çalışıyoruz, çok

22 Açık maden işletmelerinde kepçesini zemine yüksekten düşürerek daldıran ve toprağın kazılıp aktarılmasında kullanılan bir tür kazı makinesidir. <http://www.etimaden.gov.tr/maden-terimleri-sozlugu/d-harfi-ile-baslayanlar>

23 Elektrik tevzii tablosu işçisi: Elektrik santralinde üretilen elektrik miktarını ihtiyacı karşılayacak tarzda düzenleyen kişidir. <https://www.calismaportali.com/elektrik-tevzii-tablosu-operatoru-enerji-merkezi/>

yüksek ısılarda çalışıyoruz. Termik santralde çalışmak ağır iş, zor iş.”
(Santral işçisi).

A: *“Kazandığın sepetin içerisinde duruyorsunuz etrafınıza baktığınız her yer boru aşağı baktığımızda yeri görüyorsunuz. Düşseniz uçurum.”*
(Santral işçisi).

L: *“Kazanın içi korku filmi gibi her tarafınız boru.”* (Santral işçisi).

Tablo 5'ten görülebileceği üzere, yaklaşık ortalama 13 yıldır Yatağan Termik Santrali ve bağlı maden ocağında çalışmakta olan görüşmeciler aylık ortalama yaklaşık 3.600 TL bireysel gelire ve 4.430 TL hane gelirine sahiptirler.

Tablo 5: Görüşmecilerin Çalışma Durumu

	Görüşmeci Sayısı	%
<i>Çalıştığı direktörlük</i>		
Maden	42	33.33
Termik	84	66.67
<i>Mesleği</i>		
Usta Başı	2	1.58
Usta (1)	33	26.19
Usta yardımcısı	13	10.31
Başteknisyen	3	2.38
Teknisyen (2)	17	13.49
Operatör (3)	6	4.76
İşçi	30	23.8
Diğer	22	17.46
Ortalama çalışma süresi (yıl)	12,73	-
Bireysel gelir (Aylık ortalama TL) (4)	3.591	-
Hane geliri (Aylık ortalama TL) (5)	4.429	-

Not: (1) Tamir bakım, kaynak, elektrik, atölye, turbin bakım ve ted ustasını içermektedir.

(2) Motor, elektronik ve makine teknisyenini içermektedir.

(3) Ekskavatör, dozer, kazan kumanda operatörünü içermektedir.

(4) Aylık gelirini beyan etmeyen 2 kişi vardır. Bu nedenle ortalama bireysel gelir 124 kişiye ilişkindir.

(5) Hane gelirini belirtmeyen 8 kişi vardır. Bu nedenle ortalama hane geliri 118 haneye ilişkindir.

Özelleştirmenin ardından görüşmecilerin çalışma koşullarında ne gibi değişikliklerin olduğu Tablo 6 yardımıyla incelenmiştir. Alan araştırması bulgularına göre görüşmecilerin önemli bir kısmı özelleştirmenin ardından işyerindeki pozisyonlarında, çalışma sürelerinde, almış oldukları aynı ve nakdi yardımlarda, toplu işçi taşıma servis hizmetinde, işyerinde verilen yemekte, sendikasının faaliyetlerinde ve işletme yöneticilerinin davranış ve tutumlarında bir değişiklik olmadığını belirtmiştir.

Görüşmecilerin yüzde 37'si ise ilgili ampirik çalışmaların (Karakaş, 2013; Kalaycıoğlu ve Çelik, 2014; Karsavran, 2016) bulgularının aksine ücret düzeylerinin iyileştiğini ifade etmiştir. Tablodan görülmekle birlikte, Tes-İş Şube Başkanı ile gerçekleştirilen derinlemesine görüşme ve işçilerle gerçekleştirilen odak grup görüşmeleri ücret düzeyinde yaşanan bu iyileşmenin özelleştirme öncesi taşeron olarak çalışan işçilerin özelleştirme sonrası Yatağan direnişi sayesinde imzalanan protokole istinaden kadroya alınmalarının ardından yaşanan iyileşmeden kaynaklandığına işaret etmektedir.

Tes-İş Yatağan Şube Başkanı: “Özelleştirme öncesi 300 kişi taşeron olarak çalışıyordu. 300 kişinin tamamı özel sektöre devrolduktan sonra taşeron şirketten alındı, bizim de tuttuğumuz protokol gereği... Biz eylemler sonucu, işletme, işverenler protokol tuttuğumuzda dedik ki “Bu elemanları Bereket Enerji'nin kadrosuna alacaksınız, taşeronluğu feshedeceksiniz” dedik. Protokol gereği devirden sonra 1-2 ay içinde o arkadaşların tamamı kadroya geçti.”

Odak grup görüşmeleri özelleştirme sonrası özellikle taşerondan kadroya alınan işçilerin sosyal hak kazanımlarına dikkat çekmektedir:

K: “Bizim ücretimizde, toplu sözleşmemizde herhangi bir eksilme olmadı. Kamudan geçenlerden bahsediyorum. Ama taşerondan geçenlerin ücretlerinde iyileştirme oldu. Asgari ücretin yüzde 20 yüzde 30 fazlası kadar bir ücret alıyorlardı, şimdi asgari ücretin iki katı maaş alıyorlar... Onlar mesela lojmanda oturamıyorlardı, onlarda yemek sıkıntılıydı. Kadroya geçince artık tamamen sosyal hakları oldu onların. Kamudan geçenler kadar ücretleri yüksek olmasa bile eski durumlarına göre çok çok iyiler ve en fazla iyileştirme onlara yapıldı. ...Yani bu devir taşeron işçiler adına iyi oldu. Kamudan geçenlerde herhangi bir eksi, değişim olmadı.” (Santral işçisi).

Bunun haricinde görüşmecilerin önemli bir kısmı (%30) lojman, misafirhane gibi sosyal hizmetlerin kalitesinin kötüleştiğini ve fakat sosyal

hizmetlerin ücretlerinin (%80) ve dolayısıyla söz konusu sosyal hizmetlerden yararlanma düzeylerinin (%44) iyileştiğini belirtmişlerdir. Maden-İş Şube Başkanı ile odak grup görüşmesi gerçekleştirilen maden işçisinin ifadeleri de söz konusu iyileşmeye dikkat çekmektedir.

Maden-İş Yatağan Şube Başkanı: “Kamu döneminde biliyorsunuz kamu personeline lojman parası vardı kalanlarda lojman ücreti yok sadece yakıt ve su parası var.”

Y: “40 lira ücreti var lojmanın şu anda. Biz doğal gaza geçtik lojmanda elektrik, su parası var. Kendi yakıt giderini ödüyor yani.” (Maden işçisi).

Özelleştirme öncesi TİS kapsamında olmayan çocuk ve okul yardımı ile okul servisi odak grup görüşmelerinde bahsi geçen başkaca iyileştirmelerdir.

K: “Bizim sözleşmelerimizde (özelleştirme öncesi TİS’ini kastediyor) çocuk ve okul yardımı yoktu. Sözleşmelerimize, üniversitede okuyan kız çocuklarımız için ücret alındı. Ufak tefek de olsa artularımız var aslında. Eksimiz yok yalnız.” (Santral işçisi).

X: “Öğrencilerimiz yani sosyal sitede kalan öğrencilerin servisleri var okullara devam ediyor.” (Maden işçisi).

Yine görüşmecilerin önemli bir kısmı (%64’ü) ilgili literatürün aksine (Kalaycıoğlu ve Çelik 2014; Karsavran, 2016) iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının iyileştiğini ifade etmişlerdir. Termik santral işçileri ile gerçekleştirilen odak grup görüşmesi söz konusu iyileşmeye işaret etmektedir:

K: “Şimdi, iş güvenliği tedbirleri sıkı. Biz mesela kamudayken baret takmazdık doğru düzgün. Ama özelleştirmeden sonra hem cezai yaptırımlar gündeme geldi hem de özel bir şirkete bu iş güvenliği idare edildi. Kullanmadığımız zaman bizi ihbar ediyorlar, tabii cezai yaptırımları var. Birkaç tane de bunun faydasını görenler oldu. İşte gözlük taktığı için gözünü kaybetmekten kurtuldu, baret taktığı için kafasına düşen parça ona zarar vermedi.” (Santral işçisi).

A: “Adam o konuda şöyle duyarlı şirketler devletimizden kaynaklanan devletimiz kendi çalıştırdığı zaman bu tip şeylere önem vermiyor. Özel şirketlere bu konuda baskı yaptıkları için özellikle Soma kazasından sonra.” (Santral işçisi).

C: “Bu devletteyken de vardı aslında baretini giy, iş ayakkabını giy, önlemini al. Devletteyken de vardı ama bunu yapan bizim kendi çalışan iş arkadaşımız olduğu için ciddiye almıyorduk.” (Santral işçisi).

Tablo 6: Özelleştirmenin Ardından Çalışma Koşullarında Yaşanan Değişiklikler

	Çok İyileşti	İyileşti	Değişiklik olmadı	Kötüleşti	Çok kötüleşti
Ücret/Maaşı	8 (6.35)	39 (30.95)	72 (57.14)	6 (4.76)	1 (0.79)
İşyerindeki pozisyonu	5 (3.97)	20 (15.87)	96 (76.19)	5 (3.97)	0 (0,00)
Çalışma süresi	2 (1.59)	6 (4.76)	107 (84.92)	11 (8.73)	0 (0,00)
Aynı yardımlar	2 (1.59)	10 (7.94)	101 (80.16)	10 (7.94)	3 (2.38)
Nakdi yardımlar	1 (0.79)	13 (10.32)	107 (84.92)	5 (3.97)	0 (0,00)
Toplu işçi taşıma servis hizmeti	3 (2.38)	10 (7.94)	92 (73.02)	19 (15.08)	2 (1.59)
İşyerinde verilen yemek	1 (0.79)	10 (7.94)	75 (59.52)	33 (26.19)	7 (5.56)
Lojman, misafırhane vb. sosyal hizmetlerin kalitesi	10 (7.94)	24 (19.05)	54 (42.86)	37 (29.37)	1 (0.79)
Lojman ücretleri*	48 (38.10)	53 (42.06)	22 (17.46)	2 (1.59)	0 (0,00)
Lojman, misafırhane vb. sosyal hizmetlerden	18 (14.29)	37 (29.37)	60 (47.62)	10 (7.94)	0 (0,00)
İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları	16 (12.70)	65 (51.59)	36 (28.57)	5 (3.97)	4 (3.17)
Sendikanızın faaliyetleri	16 (12.70)	33 (26.19)	67 (53.17)	9 (7.14)	1 (0.79)
Yöneticilerinin davranışları	5 (3.97)	18 (14.29)	84 (66.67)	18 (14.29)	1 (0.79)

Not: (1) *, termik santralden bir kişinin ilgili soruyu yanıtlamadığını göstermektedir. Madende ilgili soruyu yanıtlamayan bulunmamaktadır.

(2) Parantez içerisindeki ra yüzde değerleri göstermektedir.

Her ne kadar görüşmeciler özelleştirmenin ardından iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının iyileştiğini ifade etseler de Yatağan Termik Santrali'nin termik direktörlüğünde 19 Temmuz 2018 tarihinde kömür sevk kanalının çökmesi sonucu yaşanan ve iki işçinin öldüğü, on işçinin de yaralandığı facia yapısal önlemlerin alınmadığının üzücü bir kanıtıdır. Yaşanılan facia ve aşağıda aktarılan odak grup görüşmesi sonuçları, işletmelerin özel sektöre devrinin

ardından iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında yaşanan ihmellere ve artan iş kazalarına dikkat çeken ilgili literatürü (Karakaş, 2013; Kalaycıoğlu ve Çelik 2014; Karsavran, 2016) desteklemektedir.

K: “İş kazası geçiren arkadaşların tamamında kişisel koruyucular vardı. Yani ayakkabı, baret işte ne bileyim her türlü donanıma sahiptiler onlar. Ama orada galeri çöktü. O galeri yılların galerisi... Tabii bunlar test edilmeyince, gidip bakılmayınca sonuç: iki arkadaşımızı kaybettik.” (Santral işçisi).

C: “Kişisel koruyucular yüzünden değil bizim sorunumuz. Aslında görünürde çok ciddiye alıyormuş gibi ama işyerinde iş kazasına engel olacak önlemler alınmıyor.” (Santral işçisi).

Anket çalışmasının bulguları çalışma koşullarında genel itibariyle herhangi bir değişiklik olmadığını ortaya koymasına karşın, gerçekleştirilen odak grup görüşmeleri ilgili literatürü (Bulut, 2008; Karabıyık, 2010) destekler nitelikte kârını en çoklamaya çalışan özel sektör işverenin bu düşünce ve davranış kalıbının çalışma koşullarına artan iş yükü ve hedefler olarak yansıtıldığını göstermesi açısından önem arz etmektedir.

C: “Şimdi bakımçıların önceden yükü daha hafifti devletteyken mesela iş acil değil diyorlardı. Mesaiye bırakmıyorlardı. Şimdi bunu böyle yapmıyorlar. İşin bitmesi gerekiyor diyorlar. Hadi çalışacaksın diyorlar. Mesai ücreti ödüyor, çalıştırıyorlar.” (Santral işçisi).

Y: “Daha az kişiyle daha çok iş isteniyor.” (Maden işçisi).

X: “Tabii şimdi her ayın sonunda belli bir şey oluyor yapılanın listesi çıkıyor memnuniyetsizlik varsa geliyor hemen başmühendis arkadaşlar biraz daha özverili çalışmamız lazım işte.” (Maden işçisi)

Y: “Hedefimiz 1 metre küp buna ulaşmamız lazım.” (Maden işçisi).

Özetle özelleştirmenin ardından işçilerin çalışma koşullarının ve sosyal haklarının genel itibariyle kötüleşmediği görülmektedir. Bu durum ise aşağıda özetlenecek olan Yatağan direnişinin bir sonucudur.

4.2.6. Çalışma Koşullarının Değişmemesinde Yatağan Direnişinin Payına İlişkin Tutum ve Değerlendirmeler

Tablo 7, katılımcıların özelleştirme sonrası çalışma koşullarının değişmemesinde Yatağan direnişinin payına ilişkin görüşlerini özetlemektedir. Buna göre, görüşmecilerin büyük bir çoğunluğu devir sonrası imzalanan protokol ve TİS haklarının devam etmesinin ve yine devirden sonra 4-C süresinin 6 aydan

2 yıla çıkartılmasının Yatağan direnişinin kazanımı olduğunu belirtmiştir. Yine görüşmecilerin çoğu TİS ve protokolün uygulanmasının sendikal örgütlülüğe bağlı olduğunu, devirden sonra protokol imzalanmasaydı bugünkü haklarının devam etmeyeceğini ifade etmişler. Söz konusu bulgular özelleştirmenin ardından işçilerin çalışma koşullarında beklenenin aksine olumsuzluklar yaşanmamasını sağlayan bu protokolün imzalanmasında Yatağan direnişinin çok önemli bir payı olduğunu gözler önüne sermektedir. Maden-İş Yatağan Şube Başkanı da özelleştirmenin ardından sendikanın gücünü devam ettirdiği yegâne örnek olarak Yatağan'ın önemine işaret etmektedir.

“Kütahya Seyitömer’de madende örgütlü değiliz. Hiç örgüt yok. Bursa’da örgütlü değiliz. Türkiye’de örgütlü olduğumuz madenlerde tek yer burası Yatağan. Yani Türkiye’deki durum farklı Yatağan’daki durum farklı.”

Tablo 7’den de görülebileceği üzere görüşmeciler Yatağan direnişinin söz konusu öneminin hakkını teslim etmekle birlikte, görüşmecilerin bir kısmı işverenlerin bu protokolü vasıflı işçilerin 4-C’ye geçmemesi için imzalamak durumunda kaldığını düşünmektedir. Odak grup görüşmesi imzalanan protokolda nitelikli ve ucuz emeğin payına işaret etmektedir:

Tablo 7: Yatağan Direnişine İlişkin Görüşler

	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
Devir sonrası imzalanan protokol, Yatağan direnişinin kazanımıdır. **	53 (42.06)	46 (36.51)	18 (14.29)	3 (2.38)	4 (3.17)
Devir sonrası TİS haklarının devam etmesi Yatağan direnişinin kazanımıdır. **	53 (42.06)	45 (35.71)	19 (15.08)	5 (3.97)	2 (1.59)
TİS’in ve protokolün uygulanması sendikal örgütlülüğe bağlıdır. **	61 (48.41)	57 (45.24)	6 (4.76)	0 (0.00)	0 (0.00)
Devirden sonra 4-C süresinin 6 aydan 2 yıla çıkartılması Yatağan direnişinin kazanımıdır **	54 (42.86)	46 (36.51)	14 (11.11)	8 (6.35)	2 (1.59)
Devir sonrası protokol imzalanmasaydı bugünkü haklarımız devam etmezdi. ***	56 (44.44)	45 (35.71)	13 (10.32)	5 (3.97)	4 (3.17)
İşverenler bu protokolü vasıflı işçilerin 4-C’ye geçmemesi için imzalamak durumunda kalmıştır ***	21 (16.67)	32 (25.40)	31 (24.60)	22 (17.46)	17 (13.49)

Not: (1) Parantez içerisindeki rakamlar yüzde değerleri göstermektedir.

(2) ** iki işçinin, *** üç işçinin ilgili soruyu yanıtlamadığını göstermektedir.

B: “Yani santralde benim yaptığım işi iki kişi yapıyoruz biz. Başka onu bilen yok. Şimdi başkasını beni çıkarsan başka yerden bulur gelir bulamaz değil ama benim aldığım maaşı (cümlesi yarım kalıyor).” (Termik işçisi).

A: “2 katını, 3 katını verir o da kazanmalarında... Kendini kanıtlamış ustaları özel şirketler kaybetmek istemiyor. (Termik işçisi).

Yatağan direnişi sayesinde çalışma koşullarında hak kaybı doğurmayan bir protokol imzalanmış olmasına ve işlerin yüksek nitelik gerektirmesi ve sektörde bu işi yapabilen çok az sayıda insan olması dolayısıyla- Elsan Elektriğin işi bilen ve daha ucuz yapacak olan mevcut kadroya teslim etme isteğine rağmen, özelleştirmeden sonra yaklaşık 400 kişi başka kamu kurumlarına nakil olmuştur. Bu kadar fazla sayıda kalifiye işçinin birden gitmesi işyerinde çok önemli bir kayıp yaratmış ve emekliliği gelip ayrılan tecrübeli işçiler (yaklaşık 45 kişi) kuruma geri çağırılmıştır.

4.2.7. Gitmek mi Zor, Kalmak mı?

Özelleşen işyerinde çalışmaya devam eden işçiler için 4-B’ye geçiş hakkı baki olup istedikleri zaman bu haklarını kullanabilmektedirler. Tablo 8 görüşmecilerin 4-B’ye geçmeyi düşünüp düşünmediklerine ve 4-C’ye geçen arkadaşlarının memnun olup olmadıklarına ilişkin görüşlerini özetlemektedir. Söz konusu tablodan da görülebileceği üzere görüşmecilerin büyük bir çoğunluğu (%71’i) 4-B’ye geçmeyi düşünmemektedir.

Yine görüşmecilerin çoğu (yaklaşık %77’si) 4-C’ye geçen arkadaşlarından aldıkları duyumlara göre, arkadaşlarının 4-C’ye geçmiş olmaktan memnun olmadıklarını ifade etmişlerdir. Termik santral işçileri 4-C’ye geçen arkadaşlarının yaşadığı niteliksizleşmeyi ve dolayısıyla memnuniyetsizliği şu şekilde açıklıyor:

K: “Arkadaşlar acele etti. Şimdi kiminle konuşsak, kimi görsek hep dünyalar kadar pişman.... Giden arkadaşların çoğu teknisyen, meslek yüksekokulu mezunu, işinde ustalaşmış, ustabaşı olmuş... Gittiler Milli Eğitim’de evrak getir-evrak götür, temizlik yap, cam sil... Zorlarına gitti, ağırlarına gitti. Burada servisin sorumlusu konumundayken oralarda itilen kakılan oldular.

B: “4-C’li arkadaşlar şu an gıdada, tarımda, masa başı işler bir tane monitör vermişler hepsi o. İnsanların orada tükenmesi işin kötüsü. Yazık oldu”.

Tablo 8: 4-B ve 4-C'ye Geçişe İlişkin Görüşler

	Görüşmeci Sayısı	%
<i>4-B'ye geçmeyi düşünüyor mu?</i>		
Evet	11	8.73
Hayır	90	71.43
Gidilecek işyerinin koşullarına bağlı	15	11.90
Cevap vermeyen	10	7.94
<i>4-C'ye geçen arkadaşları memnun mu?</i>		
Çok memnunlar	0	0.00
Memnunlar	4	3.17
Kararsızlar	10	7.94
Memnun değil	40	31.75
Hiç memnun değil	57	45.24
Bilgisi yok	5	3.97
Cevap vermeyen	10	7.94
Toplam	126	100

Alan bulguları çalışma koşulları değişmeyen görüşmecilerin aksine 4-C'ye geçenlerin yaşamış olduğu hak kayıpları ve niteliksizleşmeyi gözler önüne sermektedir. Söz konusu bulgu, bizzat Yatağan Termik Santrali ve bağlı maden ocağının özelleştirilmesinden sonra 4-C'ye geçen işçilerin çalışma koşullarındaki değişimi inceleyen araştırmanın (Gedik, 2019) bulguları ile örtüşmektedir. Söz konusu araştırmada çalışanların, çalışma süreleri, iş ve gelir güvencesi, unvan ve sosyal haklar gibi konularda olumsuz etkilendikleri ve vasıfsızlaştıkları tespit edilmiştir. Bu anlamda özelleştirme sonrası kalmak mı zor gitmek mi tartışmasında gitmenin daha zor olduğunu söylemek mümkündür. Özelleştirme literatürünün aksine özelleştirme sonrası çalışanların hak kayıplarına uğramaması anlamında Yatağan'da yaşanan özel bir durumdur. Ancak maddi zorluklar yaşayan ve bankalara olan 4,6 milyar dolarlık (Hürriyet Gazetesi, 2019) borcu için yapılandırılmaya giden Bereket enerji bünyesindeki şirketin tekrar kamulaştırılıp kamulaştırılmayacağı söylentilerine istinaden sürecin henüz tamamlanmadığı ifade edilebilir. Yine çalışanların mevcut haklarını koruma altına alan TİS'in bir sonraki sözleşme döneminde aynı koşullarda imzalanıp imzalanmayacağını öngörmenin mümkün olmadığını da eklemek gerekmektedir.

Genel Değerlendirme

Bu çalışmanın amacı, Yatağan Termik Santrali ve bağlı maden ocağının özelleştirilmesinden sonra çalışmaya devam eden işçilerin çalışma koşullarında yaşanan değişimi değerlendirmektir. Çalışma ayrıca çalışanların özelleştirme sonrası imzalanan toplu iş sözleşmesinden kaynaklı olası kazanç ve kayıplarında Yatağan direnişinin payını araştırmayı amaçlamaktadır. Bu amaçla, çalışma kapsamında özelleştirilen işyerinde çalışmaya devam eden 210 işçinin 126'sına anket uygulanmıştır. Ayrıca araştırma kapsamında termik ve maden direktörlüğünde çalışan işçilerle odak grup görüşmesi ve Tes-İş ile Türkiye Maden-İş Yatağan şube başkanları ile derinlemesine görüşme gerçekleştirilmiştir. Alan araştırması sonuçlarına göre, görüşmecilerin büyük bir çoğunluğu, özelleştirme sonrası işyerindeki pozisyonlarında, çalışma sürelerinde, almış oldukları ayni ve nakdi yardımlarda, toplu işçi taşıma servis hizmetinde, işyerinde verilen yemekte, sendikasının faaliyetlerinde ve işletme yöneticilerinin davranış ve tutumlarında herhangi bir değişiklik olmadığını belirtmiştir. Yine görüşmecilerin büyük bir çoğunluğu, Yatağan direnişi olmasaydı devir sonrası kendileriyle bir protokolün imzalanmayıp bugünkü haklarının devam etmeyeceğini ifade etmiştir. Söz konusu bulgu, işçilerin mevcut haklarının korunmasında Yatağan direnişinin önemli bir rol oynadığına işaret etmektedir.

Yatağan direnişi sadece Yatağan işçisini değil, yöre halkını, esnafını, köylüsünü, yerel yöneticileri, meslek örgütlerini ve sivil toplum örgütlerini de kapsayan topyekûn bir mücadeledir. Yatağan direnişi sürecinde sadece özelleştirmeye karşı değil, güvencesiz çalışmaya, sendikasızlaştırmaya, işsizliğe ve yoksulluğa karşı da bir tutum sergilenmiştir. Ancak 447 gün süren Yatağan direnişi sonunda tüm çabalara rağmen, 1 Aralık 2014 tarihinde devir sözleşmesi imzalanmıştır. Yatağan direnişi işyerlerinin özelleştirilmesine karşı asıl hedefine ulaşamamış olsa da emek-sermaye kavgasında direniş ve mücadele kültürünün geleceğe aktarılması anlamında önemli bir kazanımdır. Sonuçta işyerleri özel sektöre devredilmiş olmasına karşın işveren temsilcileri ancak ve ancak işçilerin taleplerini bir protokol ile kabul edip imzaladıktan sonra işyerine girebilmiştir. Yine siyasi iktidar Yatağan direnişi sonucunda özelleştirme sonrasında işçilerin diğer kamu kurumlarına 4-C statüsüne geçiş hakkını altı aydan iki yıla çıkarmıştır. Bu bile tek başına direnişin bir sonucudur.

Özetle, Yatağan Termik Santrali ve bağlı maden ocağının özelleştirilmesi sonrası çalışanların mevcut haklarını korumaya devam etmesi, Yatağan direnişi ve direnişin ardından imzalanan protokolün sayesinde. Bu anlamda Türkiye tarihinin en uzun soluklu mücadelesi olan Yatağan direnişi, özelleştirme sonrasında bile, işçilerin hak kaybına uğramaması ve çalışma koşullarının kötüleşmemesinde güçlü bir sendikal örgütlülüğe sahip olmanın önemine dikkat

çekmektedir. Ancak genel olarak özelleŖtirmenin çalıŖanlar üzerindeki sonuçlarının her zaman böyle olmadığının ve olmayabileceğinin, bu anlamda Yatağan'ın atipik bir örnek olduğunun altını çizmek gerekmektedir.

Kaynakça

- AÇSHB Aile, ÇalıŖma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (2019), "6356 Sayılı Sendikalar ve TİS Kanunu Gereğince, İŖkollarındaki İŖçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İliŖkin 2019 Ocak Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ", <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/3391/2019-ocak.pdf> (03.03. 2020).
- Basa, Necdet ve Necdet Pamir (2014), "Enerji ve Hukuk Sempozyumu, Sonuç Bildirgesi Temel Saptamalar ve Sorunlar Çözüm Önerileri", http://www.emo.org.tr/ekler/2b03d855de7a4ae_ek.pdf (02.03. 2018).
- Birgün Gazetesi (2018), "17 Yılda 90 Elektrik Santrali ve 37 Maden Sahası ÖzelleŖtirildi!", <https://www.birgun.net/haber-detay/17-yilda-90-elektrik-santrali-ve-37-maden-sahasi-ozellestirildi-205369.html> (02.03. 2018).
- Boratav, Korkut (2013), *Türkiye İktisat Tarihi 1908-2009* (Ankara: İmge Kitapevi).
- Boratav, Korkut (2010), "Ülkemizde ve Dünyada YaŖanan ÖzelleŖtirmelerin Genel Bir Değerlendirilmesi", https://www.tmmob.org.tr/sites/default/files/8ed21db4f678f3b_ek.pdf (17.03.2020).
- Boratav, Korkut, Yakup Kepenek, Erol Taymaz, Taylan Bali, N. İter Ertuğrul ve M. Ali Candan (1997), *Türk KİT Sisteminin İktisadi Değerlendirmesi: Nicel İrdeleme, ÖzelleŖtirme Sorunları ve Politika Seçenekleri* (Ankara: KİGEM).
- Buğra, AyŖe, Fikret Adaman ve Ahmet İnsel (2005), "ÇalıŖma Hayatında Yeni GeliŖmeler ve Türkiye'de Sendikaların DeđerŖen Rolü", https://spf.boun.edu.tr/sites/spf.boun.edu.tr/files/1435226403_sendika_rapor%5B1%5D_0.pdf (03.04. 2020).
- Bulut, Kemal (2008), "ÖzelleŖtirme Politikalarının İstihdam Boyutu ve Enerji Sektörü", http://www.emo.org.tr/ekler/c8001f834f6a5f0_ek.pdf (02.03. 2018).
- Cam, Surhan (1999), "Job Security, Unionization, Wages and Privatisation: A Case Study in the Turkish Cement Industry", *The Sociological Review*, 47 (4): 695-714.
- Chang, Ha-Joon (2018), *Kalkınma Reçetelerinin Gerçek Yüzü* (İstanbul: İletişim Yayınları) (Çev: Tuba Akıncılar Onmuş).
- Çelik, Aziz (2015), "AKP Döneminde Sendikal Haklar: Sınıfsız İmtiyazsız KaynaŖmış Bir Kitleyiz", Meryem Koray ve Aziz Çelik (Der.), *Himmet, Fitrat, Piyasa AKP Döneminde Sosyal Politika* (İstanbul: İletişim Yayınları): 157-194.
- Çelik, Aziz (2012), "Türkiye'de 2000'li Yıllarda Grevler ve Grev DıŖı Eylemler: ÇalıŖma Hayatında 'Pax Romana mı?', https://www.academia.edu/3343017/Türkiyede_2000li_Yıllarda_Grevler_ve_Grev_DıŖı_Eylemler_ÇalıŖma_Hayatında_Pax_Romana_mı (28.12. 2018).
- Çelik, Aziz ve Kuvvet Lordoğlu (2006), "Türkiye'de Resmi SendikalaŖma İstatistiklerinin Sorunları Üstüne", *ÇalıŖma ve Toplum*, (2): 11-30.
- Çetik, Mete ve Yüksel Akkaya (1999), *Türkiye'de Endüstri İliŖkileri* (İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayınları).

- Çetinkaya, Şeref (2019), "Türkiye'nin Enerji Güvenliğinin Sağlanması: Bir Ulusal Güvenlik Meselesi", *Karadeniz Uluslararası Bilimsel Dergi*, (43): 208-215.
- ÇSGB Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (1999), *Çalışma Hayatı İstatistikleri*, Ankara.
- DİSK-AR (2019), *Sendikalaşma Araştırması, Türkiye'de Sendikalaşma, Toplu İş Sözleşmesi Kapsamı ve Grevler, 2013-2019* (İstanbul).
- Eğilmez, Mahfi (2018), *Değişim Sürecinde Türkiye, Osmanlı'dan Cumhuriyet'e Sosyo-ekonomik Bir Değerlendirme* (İstanbul: Remzi Kitabevi).
- Ekiz Gökmen, Çisel ve Süleyman Girgin (2018), "An Evaluation of Privatization Effects on Employees: The Case of the Thermic Power Plant of Yatağan", Dorczak Roman, Hasan Arslan ve Rafał Musialik (Der.), *Recent Researches on Social Sciences* (Kraków: Monographs and Studies of the Jagiellonian University Institute of Public Affairs Kraków): 173-183.
- EPDK (2018), "T.C. Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu Tarihçe", <http://www.epdk.org.tr/Detay/Icerik/1-1051/kurumsaltarihce> (08.03. 2018).
- Eren, Cüneyt (2019), "Özelleştirme Kıskaçında İşçi Hareketi: Yatağan İşçilerinin 2013-2014 Direnişi", *Çalışma ve Toplum*, (4): 2639-2682.
- Ergüzeloğlu Kilim, Esra (2005), "Madencilik Sektöründe Taşeronlaştırma ve Özelleştirme Yöntemi Rödvans", *Kamu Yönetimi Dünyası Dergisi*, 21 (1): 12-16.
- Etiler, Nilay (2011), "Özelleştirmeler ve İş Kazaları", *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, Nisan-Mayıs-Haziran, 17-25.
- Gedik, Ceren (2019), *KİT'lerin Özelleştirilmesinden Sonra İşinden Ayrılan Çalışanların Yeni İstihdam Alanlarındaki Çalışma Koşulları: Yatağan Termik Santrali Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Gülmez, Mesut (2012), *4/C Anarşisi Hukuksuz Dayanaklarıyla 4/C'ler ve 4/C'liler 1965-2012* (İstanbul: Legal Yayınevi).
- Gümüş, Ahmet Tahir (2007), *Türkiye'de Özelleştirme ve Çalışma Hayatı*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Güneş, B. Sena (2017), "İmtiyaz Sözleşmelerinde Tahkim", *MHB*, 37 (2): 408-438.
- Güzel, Ali (1994), "Özelleştirmenin Hukuksal Boyutu ve Çalışanlar Açısından Ortaya Çıkan Sorunlar", Arıoğlu, Ergin (Der.), *Dünyada ve Türkiye'de Özelleştirme* (Ankara: Türkiye Maden İşçileri Sendikası): 157-196.
- Harvey, David (2004), "'Yeni' Emperyalizm: Mülksüzleştirme Yoluyla Birikim", *Praksis* (11): 23-48 (Çev. Evren Mehmet Dinçer).
- Hürriyet Gazetesi (2019), "4,6 Milyar Dolarlık Yapılandırma", <http://www.hurriyet.com.tr/ekonomi/4-6-milyar-dolarlik-yapilandirma-41165419> (02.06. 2019).
- Işıklı, Alpaslan (1994), *Özelleştirme ve Sendikalar, Özelleştirme Tartışmaları* (İstanbul: Bağlam Yayıncılık).
- Kalaycıoğlu, Sibel ve Kezban Çelik (2014), "Tunçbilek Kömür İşletmelerinde Özelleştirmenin Madencilik, İşçilik ve Tunçbilek Üzerine Etkileri", *ISGUC*, 16(1): 1-19.
- Karabıyık, İlyas (2010), "Türkiye'de Özelleştirmenin Çalışma Hayatı Üzerinde Etkileri", *Hukuk, Ekonomi ve Siyasal Bilimler Aylık İnternet Dergisi*, (98): 1-13.
- Karakaş, Derya (2013), *Türkiye'de Özelleştirmenin Çalışanlara Etkileri: Petkim Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Karakaya, Uğur (2013), "Çimento Sektöründe ÖzelleŖtirmelerin İŖletme Performansına Etkileri (Türkiye Uygulaması)", *Sosyal Bilimler AraŖtırmaları Dergisi*, (1) :125-145.
- Karsavran, Gökmen (2016), *ÖzelleŖtirmenin Emek Süreçleri Üzerindeki Etkileri: Seyitömer Termik Santrali Örneği*, YayınlanmamıŖ Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kaya, M. Dursun, Betül Çubukçu, DilŖad Güzel, A. Samet HaŖılođlu ve M. Fatih DemirtaŖ (2010), "ÖzelleŖtirme Süreci Öncesi YaŖanan Kriz Döneminde Ilıca Ŗeker Fabrikası ÇalıŖanlarının Mesleki Stres Düzeylerinin İncelenmesi", *Yönetim ve Ekonomi AraŖtırmaları Dergisi*, 14 (1): 85-92.
- Kazgan, Gülten (2016), *Liberalizmden Neoliberalizme, Neoliberalizmin Getirisi ve Götürüsü* (İstanbul: Remzi Kitapevi).
- Kepepek, Yakup (1990), *100 Soruda GeliŖimi, Sorunları ve ÖzelleŖtirmeleriyle Türkiye'de Kamu İktisadi TeŖebbüsleri (KİT)* (İstanbul: Gerçek Yayınevi).
- Kepepek, Yakup ve Nurhan Yentürk (2009), *Türkiye Ekonomisi* (İstanbul: Remzi Kitapevi).
- Köroğlu, Özlem Taner (2012), "Kamu İktisadi TeŖebbüslerinin 1980'den Sonra Geçirdiği DönüŖüm Süreci ve İstihdam Sistemine Etkileri", *Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 17 (1): 453-475.
- Lordoğlu, Kuvvet ve M. Hakan Koçak (2015), "AKP Döneminde İstihdam, İŖgücü ve İŖsizlik", Koray, Meryem ve Aziz Çelik (Der.), *Himmet, Fitrat, Piyasa AKP Döneminde Sosyal Politika* (İstanbul: İletişim Yayınları): 99-124.
- Mahiroğulları, Adnan (2001), "Türkiye'de 1980 sonrası SendikalaŖma ve SendikalaŖmayı Etkileyen Unsurlar", *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, (1): 161-190.
- MAPEG Maden ve Petrol İŖleri Genel Müdürlüğü (2018), "Maden İstatistikleri, Madencilik İŖkolunda Faaliyet Gösteren İŖyeri Sayısı", http://www.mapeg.gov.tr/maden_istatistik.aspx (30.03.2020).
- Okten, Cagla ve Peren Arin (2003), "How Does Privatization Affect Efficiency, Productivity and Technology Choice? Evidence from Turkey", <https://ecomod.net/sites/default/files/document-conference/ecomod2003/Okten.pdf> (03.03.2020).
- ÖİB ÖzelleŖtirme İdaresi Başkanlığı (2018), "Faaliyet Raporu 2018", <https://ms.hmb.gov.tr/uploads/sites/6/2019/04/2018-Faaliyet-Raporu-11-04-2019.pdf> (28.12.2018).
- Özveri, Murat (2015), "AK Parti Döneminde İŖ Hukukunda Güvencesizliğin KurumsallaŖması", Koray, Meryem ve Aziz Çelik (Der.), *Himmet, Fitrat, Piyasa AKP Döneminde Sosyal Politika* (İstanbul: İletişim Yayınları):125-156.
- Ramamurti, Ravi (1992), "Why Are Developing Countries Privatizing?", *Journal of International Business Studies*, 23 (2): 225-249.
- Sezer, Sergender (2014), "Yatağan Enerji ve Maden İŖçilerinin DireniŖ Sürecinde Medyayı KullanıŖ Biçimleri", *5. Uluslararası İŖçi ve İletişim Konferansı Bildiriler Kitabı*, 125-135.
- Ŗahin Güngör, Özlem (2012), "Yatağan DireniŖini Başarıya TaŖıyan Etkenler", <http://www.sosyalhaklar.net/2012/Bildiriler/SahinGungor.pdf> (18.01.2019).
- Ŗenses, Fikret (2016), "Neoliberal KüreselleŖme Kalkınma İçin Bir Fırsat mı, Engel mi?", Ŗenses, Fikret (Der.), *Neoliberal KüreselleŖme ve Kalkınma: Seçme Yazılar* (İstanbul: İletişim Yayınları): 235-280.
- Tamzok, Nejat (2005), "Türkiye Madencilik Sektöründe Yapısal DönüŖüm ve Sonuçları", https://www.researchgate.net/publication/264810631_Turkiye_Madencilik_Sektorunde_Yapısal_Donusum_ve_Sonuclari (28.12.2018).

- T.C. Hazine ve Maliye Bakanlığı (2018), "Kamu İşletmeleri Listesi", <https://ms.hmb.gov.tr/uploads/2018/12/Kamu-%C4%B0%C5%9Fletmeleri-Listesi.pdf>
- TMMOB T.C. Makina Mühendisleri Odası (2016), "Türkiye'nin Enerji Görünümü 2016", https://www.mmo.org.tr/sites/default/files/5a810b69dea7107_ek.pdf (14.04.2018).
- Tokol, Aysen (2005), *Türk Endüstri İlişkileri Sistemi* (Ankara: Nobel Yayınları).
- Topak, Oğuz (2005), "Limanlar Özelleştirme İş Sağlığı ve İş Güvenliği", *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, Nisan-Mayıs-Haziran, 1-12.
- Topçuoğlu, Özlem ve Hüseyin Özer (2019), "Özelleştirmenin Etkinlik ve Verimliliğe Yansımaları", *Verimlilik Dergisi*, (1): 139-163.
- Yeldan, Erinç (2001), *Küreselleşme Sürecinde Türkiye Ekonomisi, Bölüşüm, Birikim ve Büyüme* (İstanbul: İletişim Yayınları).
- Yıldırım, Engin ve Banu Uçkan (2010), "İşverenlerin Sendikasılaştırma Modelleri ve Türkiye Örneği", *Çalışma ve Toplum*, (2): 163-184.
- Zaim, Osman ve Erol H. Çakmak (1994), "Kamu Sektörü, Özelleştirme ve Etkinlik", Polatoğlu, Aykut (Der.), *Özelleştirme Tartışmaları* (İstanbul: Bağlam Yayınları): 147-165.

Resmî Gazete İncelemeleri

- "3460 Sayılı Sermayesinin Tamamı Devlet Tarafından Verilmek Suretiyle Kurulan İktisadi Teşekküllerin Teşkilâtıyla İdare ve Murakabeleri Hakkında Kanun", RG: 04.07.1938, 3950.
- "6309 Sayılı Maden Kanunu", RG: 01.03.1954, 8655.
- "2983 Sayılı Tasarrufların Teşviki ve Kamu Yatırımlarının Hızlandırılması Hakkında Kanun", RG: 17.03.1984, 18344.
- "233 Sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname", RG: 18.6.1984, 18435.
- "3096 Sayılı Türkiye Elektrik Kurumu Dışındaki Kuruluşların Elektrik Üretimi, İletimi, Dağıtımı ve Ticareti ile Görevlendirilmesi Hakkında Kanun", RG: 19.12.1984, 18610.
- "3213 Sayılı Maden Kanunu", RG:15.6.1985, 18785.
- "3996 Sayılı Bazı Yatırım ve Hizmetlerin Yap-İşlet-Devret Modeli Çerçevesinde Yaptırılması Hakkında Kanun", RG: 13.06.1994, 21959.
- "4046 Sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun", RG: 27.11.1994, 22124.
- "4283 Sayılı Yap-İşlet Modeli ile Elektrik Enerjisi Üretim Tesislerinin Kurulması ve İşletilmesi ile Enerji Satışının Düzenlenmesi Hakkında Kanun", RG: 19.07.1997, 23054.
- "4501 Sayılı Kamu Hizmetleri ile İlgili İmtiyaz Şartlaşma ve Sözleşmelerinden Doğan Uyuşmazlıklarda Tahkim Yoluna Başvurulması Halinde Uyulması Gereken İkelere Dair Kanun", RG: 22.1.2000, 23941.
- "4628 Sayılı Enerji Piyasası Düzenleme Kurumunun Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun", RG: 03.03.2001, 24335.
- "4646 Sayılı Doğal Gaz Piyasası Kanunu", RG: 02.05.2001, 24390.
- "6446 Sayılı Elektrik Piyasası Kanunu", RG: 30.03.2013, 28603.

İnternet Kaynakları

- <https://www.calismaportali.com/elektrik-tevzii-tablosu-operatoru-enerji-merkezi/> (19.03. 2020).
<http://www.etimaden.gov.tr/maden-terimleri-sozlugu/d-harfi-ile-baslayanlar> (16.03. 2020).
<http://www.oib.gov.tr> (05.03.2018).

Ek 1: Özelleştirme Direnişi Sürecinde Enerji ve Maden İşçileri Olarak Yapılan Faaliyetler²⁴

- 05.12.2012** Maden-İş ve Tes-İş Yatağan şube yönetimleri ve temsilcilerle birlikte Tes-İş salonunda toplantı yapılması ve özelleştirmeye karşı ortak mücadele kararının ilanı ve çalışma komitelerinin oluşturulması.
- 11-19.12.2012** Milas, Yatağan ve Muğla’da esnaf ziyaretleri ve bildiri dağıtımı.
- 20.12.2012** Yeniköy, Kemerköy ve Yatağan Termik Santral ve Kömür Ocaklarında mücadele süreci hakkında basın açıklaması.
- 20.12.2012** Selçuk Şirince köyünde ‘kıyamet dünyanın, özelleştirme işçinin sonudur’ eylemi.
- 29.12.2012** Yatağan, Muğla ve Milas köylerinde bildiri dağıtımı.
- 17.12.2012** Milas YEAŞ toplantı salonunda maden ve enerji işçileri olarak çalışma komiteleri kurulması.
- 04.01.2013** Milas siyasi partiler, meslek odaları ve köy muhtarlarına ziyaret.
- 17.06.2013** Yatağan Termik Santrali (YTS) önünde kefenli yürüyüş ve madenci anıtı önünde basın açıklaması.
- 01.07.2013** Satılan tüm kamu kurumlarını temsilen tabutlu yürüyüş ve madenci anıtı önünde basın açıklaması.
- 09.07.2013** Milas karayolundan Atapark’a yürüyüş ve hükümete posta güvercini ile temsili haber salma eylemi.
- 22.08.2013** GELİ Müessese Müdürlüğü’ne özelleştirmeye hazırlık amacı ile gelen bakanlık yetkililerinin kurumdan dışarı çıkartılması ve Müessese önünde yapılan eylem.
- 27.08.2013** Yatağan-Yeniköy ve Kemerköy Termik Santralleri ve Maden Ocaklarının satış ilanının resmî gazetede yayınlanması.
- 05.09.2013** Halka bildiri dağıtımı.

²⁴ Direnişe aktif biçimde katılan Tes-İş Yatağan Şube eski Başkanı Süleyman Girgin tarafından kaleme alınmıştır.

- 05.09.2013** YTS önünde Maden-İş ve Tes-İş genel merkez yönetim kurullarıyla basın açıklaması.
- 09.09.2013** Muğla il genelinde imza çadırları kurulması.
- 11.09.2013** Milas, Yatağan, Muğla siyasi parti temsilcilerine özelleştirme hakkında bilgilendirme ziyaretleri.
- 13.09.2013** Yatağan madenci anıtı önünde kadınların Muğla şivesi ile özelleştirmeye tepki açıklaması.
- 16.09.2013** YTS önünde direniş çadırının kurulması.
- 24.09.2013** Milas'ta bulunan Sodra dağına çıkarak özelleştirme eylemi.
- 29.09.2013** Özelleştirmeye karşı toplanan 60 bin imzanın posta yolu ile meclise gönderilmesi.
- 07-10.10.2013** 200 işçi ile Milas parkına direniş çınarı dikimi ile başlayan ve Yatağan-Çine-Aydın-İzmir-Uşak-Afyon ve Ankara TBMM önünde son bulan dört günlük Ankara yürüyüşü.
- 24.10.2013** Türk-İş Genel Başkanı Ergün Atalay'ın YTS önünde kurulan direniş çadırını ziyaret etmesi ve Maden-İş toplantı salonunda kitle örgütleri ile toplantı yapılması.
- 21.11.2013** YTS önünde sendika uzmanları ve işçi ile akşam söyleşisi.
- 25.11.2013** Enerji ve maden işçileri ile Muğla AKP il binası önünde basın açıklaması yapılması ve öncesinde işçiye uygulanan arbede.
- 26.11.2013** Milas AKP ilçe binası önünde basın açıklaması ve öncesinde işçiye uygulanan arbede.
- 28.11.2013** Enerji Bakanlığı'nda enerji bakanı ve özelleştirme idaresi yetkilileri, Tes-İş ve Maden-İş merkez yöneticileri ve Yatağan şube başkanları ile görüşme yapılması.
- 30.11.2013** Tes-İş ve Maden-İş Yatağan şube başkanları ve iki işçiden oluşan bir heyet ile Başbakan, Enerji bakanı, başbakan yardımcısı ile Marmaris'te görüşme yapılması.
- 09-30.12.2013** (20 gün) dönüşümlü olarak 10'ar kişilik gruplarla açlık grevi.
- 29.12.2013** Milas 'Emek ve Demokrasi' mitingi (30 bin kişi).
- 24.01.2014** Ankara'da özelleştirme yürüyüşüne katılım için işçi ve aileleriyle birlikte Ankara'ya hareket, akşam Yatağan çıkışında otobüslerin durdurulması ve sonrasında sabaha kadar Muğla'ya yürüyerek sabah sınırsızlık meydanında engellenmeye karşı basın açıklaması.
- 24.01.2014** Diğer maden işyerlerinden gelen işçiler ve destek verenler ile Ankara Özelleştirme İdaresine yürüyüş ve basın açıklaması.

- 02.03.2014** BaŖbakan'ın Muğla eski garajda yapacağı miting sırasında Kipa önünde toplanarak protesto eylemi yapılması. Basın açıklaması ve yürüyüŖ.
- 10.04.2014** ÖzelleŖtirme İdaresi önünde basın açıklaması ve KurtuluŖ Parkı'nda nöbet baŖlangıcı.
- 14.04.2014** ÖzelleŖtirme İdaresi önüne zincirleme eylemi yapılması, polis müdahalesi sonrası gözaltılar.
- 18.04.2014** Yeniköy ve Kemerköy santral ihalesi sırasında ÖzelleŖtirme İdaresi önünde basın açıklaması yapılması, polis müdahalesi ve iŖçilere gözaltı.
- 22.04.2014** Alıcı firma İCTAŖ Ankara Holding önünde basın açıklaması.
- 29.04.2014** İstanbul'da İCTAŖ'ın aldığı 3. köprüde basın açıklaması.
- 30.04.2014** Ankara maliye bakanlığı önünde kefenli zincirleme eylemi, polis müdahalesiyle iŖçilere gözaltı.
- 01.05.2014** Yatağan'da 1 Mayıs iŖçi bayramı mitingi (20 bin kiŖilik)
- 05.05.2014** Türk-İŖ başkanlar kuruluna Maden-İŖ ve Tes-İŖ Yatağan Ŗube başkanları ortak imzasıyla olağanüstü toplantıya çağırma mektubu gönderilmesi.
- 13.05.2014** Soma maden katliamı ve Ankara'dan Soma'ya hareket. Ankara Güvenpark'ta, Yatağan ve Milas'ta Soma için yürüyüŖ, basın açıklaması ve ayakta durma eylemleri.
- 22.05.2014** Tüm milletvekillerine Soma katliamı sonucu Tes-İŖ ve Maden-İŖ Yatağan Ŗubeleri olarak iŖ cinayetlerinin önlenmesiyle ilgili görüŖ ve önerilerin gönderilmesi.
- 30.05.2014** Enerđi Bakanlığı önünde 'Soma'nın hesabı sorulsun, Yatağan Soma olmasın' pankartları ile basın açıklaması yapılması, zincirli eylem ve polis müdahalesiyle birlikte iŖçilere gözaltı.
- 05.06.2014** Cumhurbaşkanı Abdullah Gül'ün Muğla ziyaretini öğrenen direniŖ çadırındaki iŖçilerin özelleŖtirme konusunda destek istemek için hazırlık yapmaları ve dosya hazırlamalarına rağmen Cumhurbaşkanı konvoyunun Yatağan santraline gelmeden Bozüyük beldesi yol ayrımında güzergâh deđiŖmesi ve iŖçinin tepkisi ile karayolunun kendiliğinden kapanması.
- 10.06.2014** İŖçilerle 'Türk-İŖ' ayağa kalk talebi ile Ankara'da KurtuluŖ Parkı'ndaki iŖçilerle Türk-İŖ'e baskın.
- 12.06.2014** Türk-İŖ olağanüstü başkanlar kurulu toplantısı yapılması, ÖİB'na yürüyüŖ, genel başkanın açıklaması
- 16.06.2014** Türk-İŖ başkanlar kurulu eylem kararları gereğince enerji ve maden iŖçilerinin iŖyerlerinde 1 günlük iŖ bırakma eylemi.
- 17.06.2014** Türk-İŖ'in örgütlü olduğu tüm iŖletmelerde iki saatlik iŖ bırakma eyleminin uygulanması.

- 18.06.2014** Muğla AKP il binasına yürüyüş, basın açıklaması ve il binası önünde oturma eylemi.
- 19.06.2014** Tes-İş ve Maden-İş Yatağan başkanlarının Türk-İş'e iletmek üzere sendika genel merkezlerine gönderilen yeni eylem planı.
- 22.06.2014** Soma'da Maden-İş sendikasının düzenlediği 'iş cinayetlerine, özelleştirmelere, talana, soyguna karşı kamulaştırma' mitingine Yatağan ve Milas işyerlerinden Tes-İş ve Maden-İş olarak yoğun katılım.
- 06.07.2014** YTS'nin ihalesini rekabet kurulunun onaylaması nedeni ile enerji ve maden işçileri olarak AKP ilçe binası önünde basın açıklaması ve siyah çelenk koyma eylemi.
- 08.07.2014** Tes-İş ve Maden-İş Yatağan şubeleri yönetim, denetim, disiplin kurulu üyeleri ve işyeri temsilcileri ile birlikte santrali alıcı firma olan ELSAN Elektrik Üretim A.Ş önünde basın açıklaması yapılması.
- 12.07.2014** Enerji ve maden işçileri olarak Bafa gölünü yaşatma eylemine destek verilmesi.
- 06.08.2014** Cumhurbaşkanlığı seçimi için Muğla'ya miting için gelen Başbakan ile görüşmek isteyen işçilere polis müdahalesi ve işçilere gözaltı.
- 13.08.2014** Türk-İş genel başkanı Ergün Atalay ve Maden-İş genel başkanı Nurettin Akçul'un direniş çadırına ziyareti. Basın açıklaması yapılması.
- 16.08.2014** Yatağan santral ihalesinin Özelleştirme Yüksek Kurulu (ÖYK) tarafından onayı ve santral önünde yapılan basın açıklaması.
- 18-19.08.2014** Şube başkanlarının Yatağan Termik Santral ve Kömür İşletmelerindeki işçilerle süreç ile ilgili toplantılar yapması ve moral ziyaretleri.
- 20.08.2014** Yapılan toplantılar sonucunda Yatağan Kömür İşletmesi'nin girişinde iş makineleri ile barikatlar oluşturulması ve basın açıklaması sonrasında nizamiye nöbeti başlatılması.
- 27.08.2014** Milas Yeniköy ve Kemerköy Termik Santrali ile Maden Ocakları ve Kemerköy Liman sahasının ÖYK tarafından satışının onaylanması, şube başkanlarının Milas Yeniköy Termik Santrali önünde basın açıklaması
- 16.08.2014** ÖYK'nin 07.08.2014 tarihli santral ve madenlerin özelleştirilmesine dair satış işleminin yürütmeyi durdurma talebiyle iptal edilmesi için Maden İş Sendikası Genel merkezince Danıştay'a dava açılması.
- 04.09.2014** Yatağan enerji ve maden işçilerine Meksikalı enerji işçilerinden gelen destek mesajının ilanı.
- 08.09.2014** Alıcı firma yetkililerinin Milas'ta bir otelde görüşmeler yapmaya başladığının öğrenilmesi ve bunun üzerine Milas Kömür ocağı girişi önünde basın açıklaması yapılması.

- 15.09.2014** Enerji Bakanı hakkında Yatağan Cumhuriyet Başsavcılığına Muğla-Salihpaşalar mevkiindeki ruhsatı özel sektöre ait kömür ocağından TKİ aracılığıyla anlaşma yoluyla kömür alındığı, üretilen kömür oranında ton başına özel sektöre para verileceği halde üretilmeyen kömürün üretilmiş gibi para ödendiğinin ve bunun bakan talimatıyla yapıldığının tespiti üzerine görevi kötüye kullanmaktan Yatağan Cumhuriyet Başsavcılığına suç duyurusunda bulunulması.
- 16.09.2014** Direniş çadırının kurusunun birinci yılı olması nedeniyle enerji ve maden işçileri olarak ortak basın açıklaması yapılması.
- 23.09.2014** Tarihinden itibaren vardiya değişiminin YTS girişinde yapılmaya başlanması.
- 18.10.2014** Direniş çadırına köylülerin traktörlerle destek ziyareti.
- 31.10.2014** Santral ve madenden emekli olan işçilerin direniş çadırına destek ziyareti.
- 10.11.2014** Türk-İş Muğla il temsilcileri ile birlikte yapılan toplantı ve sonrasında ortak hareket etme çağrısı.
- 12.11.2014** Santral ve madenlerde büyük direniş öncesi Milas, Yatağan santral ve maden işçileriyle ortak toplantılar düzenlenmesi.
- 15.11.2014** Maden İşleri Genel Müdürlüğü'nden gelen yedi kişilik grubun işçiler tarafından işyerlerinden uzaklaştırılması.
- 17.11.2014** Yatağan enerji ve maden işçilerinin sürekli eylem kararı alması ve santral önünden Yatağan madenci anıtına kadar yürüyüş ve basın açıklaması.
- 19.11.2014** Enerji ve maden işçilerinin Milas şehir girişindeki döner kavşakta toplanarak merkezdeki Atapark'a kadar yürüyüşü ve basın açıklaması yapılması.
- 25.11.2014** Enerji ve maden işçileri olarak Milas ve Bodrum halkına direnişe çağrı bildirisi dağıtılması.
- 26.11.2014** Yatağan halkına direnişe çağrı bildirisi dağıtılması.
- 27.11.2014** Muğla halkına direnişe çağrı bildirisi dağıtılması.
- 30.11.2014** Yatağan Termik Santral ve Maden Ocaklarında işyerlerini terk etmeme eylemi başlatılması.
- 01.12.2014** Yatağan Termik Santral ve Maden Ocaklarının özel sektöre devir sözleşmesinin ÖİB tarafından onaylanması.
- 05.12.2014** Devrin Resmî Gazete 'de yayınlanmasından sonra beş gün işyerlerinde barikat kurulmuş, işçiyle yapılan toplantılar sonunda firmanın görüşme teklifi işçiye sorulmuş ve yapılan oylamada oybirliği ile firmanın görüşme teklifi kabul edilmiş, taleplerin karşılanması halinde barikatın kaldırılması şartıyla oluşturulan komisyon ile şirket yetkilileri ile görüşmeler yapılmış ve yine işçinin oylama sonucu kabul etmesiyle 10 maddelik protokol imzalanmıştır.

EK 2: Anket soru formu

Sayın Katılımcı, bu anket formu, T.C. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi S.B.E. Çalışma ve İnsan Kaynakları Yönetimi Tezsiz Yüksek Lisans programı kapsamında “özelleştirilen çalışanlar üzerindeki etkilerini araştırmak” amacıyla hazırlanmıştır. Anket sonucunda elde edilen bilgiler gizli tutulacak ve sadece bilimsel çalışmalar için kullanılacaktır. Bu bilimsel araştırmaya katılımınız için şimdiden teşekkür ederiz.

Süleyman GİRGİN
Proje Sahibi

Dr. ÇİSEL EKİZ GÖKMEN
Proje Danışmanı

Ankete katılmayı kabul ediyorum.

I. Kişisel Bilgiler

1. Cinsiyetiniz Kadın Erkek
2. Yaşınız.....
3. Medeni durumunuz Evli Bekâr
4. Eğitim durumunuz (en son bitirdiğiniz okul) Bir okul bitirmedim İlkokul
 İlköğretim/Ortaokul/Mesleki Ortaokul Lise/Mesleki Lise Yüksekokul Lisans Lisansüstü
5. Mesleğiniz/Ünvanınız.....
6. Bu iş yerinde kaç yıldır çalışıyorsunuz?.....
7. Aylık net bireysel geliriniz
 Ücret/maaş..... TL
 Diğer (tarımsal gelir, ek iş, kira, faiz, emekli, transfer geliri).....TL
8. Hane halkı büyüklüğünüz (Hanenizde yaşayan kişi sayısı).....
9. Çocuğunuz var mı? Evet (sayısı) Hayır
10. Aylık net hanehalkı geliriniz
 Ücret/maaş.....TL
 Diğer (tarımsal gelir, ek iş, kira, faiz, emekli, transfer geliri).....TL

II. Özelleştirmenin Ardından Yaşanan Değişiklikler ve Aynı Dönemde İmzalanan Toplu İş Sözleşmeleriyle Karşılaştırma

11. Özelleştirmenin ardından özelleştirme öncesine göre aşağıdaki alanlarda kayıp ve kazanç yönünden ne gibi değişiklikler olduğunu düşünüyorsunuz?

	Çok İyileşti	İyileşti	Değişiklik olmadı	Kötüleşti	Çok kötüleşti
Ücret/Maaşınız					
Çalışma koşullarınız					
İşyerindeki pozisyonunuz					
Çalışma süreniz					
Aynı yardımlar (kömür yardımı, elbise vb.)					
Toplu işçi taşıma servis hizmeti					
İşyerinde verilen yemek					
Nakdi yardımlar (çocuk, eğitim vb.)					
Lojman, misafirhane vb. sosyal hizmetlerden yararlanma düzeyiniz					
Lojman, misafirhane vb. sosyal hizmetlerin kalitesi					
Lojman ücretleri					
İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları					
Sendikanızın faaliyetleri					
İşletme yöneticilerinin davranış ve tutumları					

12. Özelleştirmeden sonra imzalanan Toplu iş sözleşmesi özelleştirme öncesi Toplu iş sözleşmesine göre,

	Çok Daha Avantajlı	Avantajlı	Aynı	Avantajlı Değil	Hiç Avantajlı Değil
Ücret temel alındığında					
Çalışma koşulları temel alındığında					
Çalışma süresi temel alındığında					
Aynı yardımlar bakımından (kömür, elbise, gıda vb.)					
Nakdi yardımlar bakımından (çocuk, eğitim vb.)					
Lojman, lokal, misafirhane gibi sosyal hizmet olanakları ve bunların parasal karşılığı bakımından					
İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları bakımından					
Toplu işçi taşıma servis hizmeti bakımından					
İşyerinde verilen yemek bakımından					

13. Özelleştirme sonrasında öncesine göre, Toplu İş Sözleşmelerinde yeni kazanımlar elde edildi mi?

- Evet (ise nelerdir?)
- Hayır ise neden?.....

14. Özelleştirme sonrasında öncesine göre,

Toplu İş Sözleşmelerinden kaynaklı hak kayıplarınız oldu mu?

- Evet (ise nelerdir?)
- Hayır.....

15. Özelleştirmeden sonra imzalanan Toplu iş sözleşmesi aynı dönemdeki diğer kamu Toplu iş sözleşmelerinden

	Çok Daha Avantajlı	Avantajlı	Aynı	Avantajlı Değil	Hiç Avantajlı Değil
Ücret temel alındığında					
Çalışma koşulları temel alındığında					
Çalışma süresi temel alındığında					
Aynı yardımlar bakımından (kömür, elbise, gıda vb.)					
Nakdi yardımlar bakımından (çocuk, eğitim vb.)					
Lojman, lokal, misafırhane gibi sosyal hizmet olanakları ve bunların parasal karşılığı bakımından					
İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları bakımından					
Toplu işçi taşıma servisi hizmeti bakımından					
İşyerinde verilen yemek bakımından					

III. 4-B'ye İlişkin Sorular

16. 4-B'ye geçmeyi düşünüyor musunuz?

- Evet (ise neden)
- Hayır (ise neden)
- Gidilecek işyerinin koşullarına bağlı

17. Biliyorsunuz özelleştirme sonrası bazı çalışanlar 4-C'ye geçti. Sizce bu durum Toplu İş Sözleşmesindeki kazanımları ve sendikal mücadele gücünüzü nasıl etkiledi?

- Çok artırdı Arttırdı Etkilemedi Azalttı Çok azalttı

18. 4-C'ye geçen arkadaşlarınızdan aldığınız duyumlara göre, 4-C'ye geçmiş olmaktan memnunlar mı?

- Çok memnunlar Memnunlar Kararsızlar Memnun değil
- Hiç memnun değil Bilgim yok

19. Hem özel sektörde hem de kamuda sendikal olarak çalışmış bir işçi olarak sizce sendika üyeliği özel sektörde mi kamu sektöründe mi daha gerekli? Neden?

- Özel.....
- Kamu.....
- Her ikisinde de..... Hiçbirinde gerekli değil

IV. Özelleştirme ve Yatağan Direnişine İlişkin Görüşler

20. Türkiye'deki özelleştirme uygulamalarından haberdar mısınız?
 Evet (hangileri?) Hayır

21. Özelleştirmeyi nasıl tanımlarsınız?.....

22. Özelleştirme hakkında ne düşünüyorsunuz?

23. Yatağan Termik Santrali'nin özelleştirilmesi hakkında ne düşünüyorsunuz?.....

24. Şeker fabrikalarının özelleştirilmesi hakkında ne düşünüyorsunuz?.....

25. Aşağıdaki durumlara katılıp katılmadığınızı belirtiniz.

	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
Devir sonrası imzalanan protokol, Yatağan direnişinin kazanımıdır.					
Devirden sonra TİS haklarının devam etmesi Yatağan direnişinin kazanımıdır.					
Toplu İş Sözleşmesinin ve protokolün uygulanması sendikal örgütlülüğe bağlıdır.					
Devirden sonra 4-C süresinin 6 aydan 2 yıla çıkartılması Yatağan direnişinin kazanımıdır.					
Devirden sonra protokol imzalanmasaydı bugünkü haklarımız devam etmezdi.					
İşverenler bu protokolü vasıflı işçilerin 4-C'ye geçmemesi için imzalamak durumunda kalmışlardır.					

V. Sendikal Örgütlülük ve Haklar ile İlgili Görüş

26. Örgütlü yapı ve direniş olmasaydı devir sonrası sizlerle bir protokol imzalanır ve bugünkü haklarınız devam eder miydi? Evet Hayır

27. Aşağıdaki alanlarda sendikal örgütlülüğün önemini belirtiniz.

	Çok önemli	Önemli	Kararsızım	Önemli değil	Hiç önemli değil
Mevcut hakların korunması açısından					
Yeni haklar elde edilmesi açısından					
Örgütlü güç olma açısından					
Dayanışma açısından					