



Article Info/Makale Bilgisi

✓Received/Geliş:05.02.2021 ✓Accepted/Kabul:31.03.2021

DOI:10.30794/pausbed.875238

Araştırma Makalesi/ Research Article

Gedik, C. ve Ekiz Gökmen, Ç. (2021). "Özelleştirmenin Çalışma Koşulları Üzerindeki Etkileri: Yatağan Termik Santrali Eski Çalışanları Örneği"  
*Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 46, Denizli, ss. 101-124.

## ÖZELLEŞTİRMENİN ÇALIŞMA KOŞULLARI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ: YATAĞAN TERMİK SANTRALİ ESKİ ÇALIŞANLARI ÖRNEĞİ\*

Ceren GEDİK\*\* ÇİSEL EKİZ GÖKMEN\*\*\*

### Öz

Türkiye'de 1980'lerden sonra neoliberal politikaların önünü açan pek çok düzenleme sistematik olarak gerçekleşmiştir. Ekonomik ve sosyal hayatı yakından ilgilendiren bu politikaların en önemlisi özelleştirme uygulamalarıdır. Bu çalışma, Yatağan Termik Santrali ve bağlı maden ocağının özelleştirilmesinin ardından başka kamu kurumlarına nakil olan işçilerin yeni istihdam alanlarındaki çalışma koşullarını ve çalışma koşullarında meydana gelen değişimleri araştırmayı böylelikle özelleştirmenin çalışanlar üzerindeki etkilerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu amaçla çalışma kapsamında 180 Yatağan Termik Santrali eski çalışanına anket uygulanmıştır. Araştırma kapsamında ayrıca Tes-İş ve Türkiye Maden-İş Yatağan şube başkanlarıyla derinlemesine görüşme gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre görüşmecilerin büyük bir çoğunluğu devlet güvencesinde çalışmayı istedikleri ve özel sektöre güven duymadıkları için özelleştirmenin ardından başka kamu kurumlarına nakil olmuştur. Yine, görüşmecilerin çoğu santralin özelleştirilmesinin ardından nakil oldukları kurumlarında ücret, çalışma süreleri, iş ve gelir güvencesi, unvan ve sosyal haklar gibi konularda olumsuz etkilendiklerini ve mesleki olarak vasıfsızlaştıklarını ifade etmişlerdir.

**Anahtar Kelimeler:** Özelleştirme, Yatağan Termik Santrali, Çalışma Koşulları, 4-C, 4-B, Sözleşmeli Personel Statüsü.

## EFFECTS OF PRIVATIZATION ON WORKING CONDITIONS: FORMER EMPLOYEES OF YATAĞAN THERMIC POWER PLANT

### Abstract

After the 1980s, many regulations that pave the way for the neoliberal policies, took place systematically in Turkey. The most important of these policies are privatization practices. The aim of this study is to investigate the working conditions of employees, who are transferred to other public institutions, in the new employment areas after the privatization of Yatağan Thermic Power Plant. In this context, a questionnaire was applied to the 180 former employees of Yatağan Thermic Power Plant. In addition to the questionnaire, in-depth interviews were conducted with the heads of Tes-İş and Turkey Maden-İş Yatağan Branch. According to the results, the majority of the interviewees stated that they had been transferred to another public institution after the privatization because they wanted to work as public employees because they did not trust the private sector. Again, most of the interviewees stated that they were negatively affected by wages, working hours, title and social rights and also, they became professionally deskilled in their new institution.

**Keywords:** Privatization, Yatağan Thermic Power Plant, Working Conditions, 4-C, 4-B, Contracted Personnel Status.

\* Bu çalışma, Dr. Öğr. Üyesi ÇİSEL EKİZ GÖKMEN danışmanlığında Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi S.B.E Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı'nda Ceren GEDİK tarafından hazırlanan "KİT'lerin Özelleştirilmesinden Sonra İşinden Ayrılan Çalışanların Yeni İstihdam Alanlarındaki Çalışma Koşulları: Yatağan Termik Santrali Örneği" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

\*\*Bilim Uzmanı, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, S.B.E., Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri A.B.D., MUĞLA.

e-posta: ceren@cerengedik.com.tr, (<https://orcid.org/0000-0002-4827-7274>)

\*\*\*Dr. Öğr. Üyesi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, MUĞLA.  
e-posta: cekiz@mu.edu.tr, (<https://orcid.org/0000-0002-7450-0265>)

## **Giriş**

Özelleştirme, mülkiyeti kamuya ait iktisadi kuruluşların özel kesime aktarılması ve devletin ekonomideki ağırlığının azalması anlamına gelmektedir (Kepenek ve Yentürk, 2009). Türkiye’de özelleştirme uygulamaları 1970’li yılların sonunda gelişmiş ülkelerde hızla yayılmış ve benimsenmiş olan neoliberal uygulamalara koşut olarak 24 Ocak 1980 tarihinde yürürlüğe konan yapısal uyum programının temel öğelerindendir (Boratav, 2013: 147).

Türkiye’de özelleştirme uygulamaları ile ilgili birçok araştırma olmasına rağmen, söz konusu araştırmalarda özelleştirme sonrası verimlilik, etkinlik ve kârlılık gibi daha çok işverenleri ilgilendiren konular incelenmiş (Zaim ve Çakmak, 1994; Ünal, 2000; Karakaya, 2013; Topçuoğlu ve Özer, 2019), özelleştirmenin çalışanlar üzerindeki etkilerine ise yeterince değinilmemiştir. Bu çalışma ise özelleştirme uygulamalarının çalışanlar üzerindeki etkilerini Yatağan Termik Santrali ve bağlı maden ocağının özelleştirilmesinden sonra başka kamu kurumlarına nakil olan işçiler örneği üzerinden incelemeyi amaçlamaktadır. Bu amaçla çalışma kapsamında 180 Yatağan Termik Santrali eski çalışanına anket uygulanmış, ayrıca Tes-İş ve Türkiye Maden-İş Yatağan şube başkanlarıyla derinlemesine görüşme gerçekleştirilmiştir.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde öncelikle Türkiye’de özelleştirme uygulamaları ve gelirleri incelenmiş ardından kamu iktisadi teşebbüslerinde (KİT) çalışan personelin hukuki statüsü ile özelleştirme kapsamında statü değişikliğinin ve başka kurumlara naklin hukuki çerçevesi ele alınmıştır. İkinci bölümde Türkiye’de özelleştirme uygulamalarının çalışanlar üzerindeki etkisi ilgili literatür yardımıyla değerlendirilmiştir. Üçüncü bölümde ise, özelleştirmenin çalışanlar üzerindeki etkisine ilişkin alan araştırması bulgularına yer verilmiştir.

## **1. Türkiye’de Özelleştirme Uygulamaları ve KİT’LERDE ÇALIŞAN PERSONELİN HUKUKİ STATÜSÜ**

### **1.1. Türkiye’de Özelleştirme Uygulamaları ve Gelirleri**

Özelleştirme kavramına ilişkin genel geçer bir tanımlamada bulunmak mümkün olmamakla birlikte, özelleştirmenin tanımının genel itibarıyla dar ve geniş anlamda ele alındığı görülmektedir. Dar anlamda özelleştirme, kamu iktisadi teşebbüslerinin mülkiyetinin tamamen veya kısmen özel kesime devredilmesi iken; geniş anlamda özelleştirme ise mülkiyetin devrine ilaveten kamu kuruluşlarının yönetimlerinin ya da kâr paylarının, sırasıyla işletme haklarının ve gelir ortaklığının, özel kişi ve kuruluşlara verilmesidir (Kepenek ve Yentürk, 2009: 285).

Türkiye ekonomisinde özelleştirme uygulamaları, 1980’lerden itibaren dünya ekonomisini etkileyen neoliberal iktisat politikalarına koşut olarak ülke ekonomisi için önemli yapısal dönüşümler içeren “24 Ocak Kararlarıyla” birlikte gerçekleşmiştir (Boratav, 2013: 147; Şenses, 2016: 239). 24 Ocak Kararlarının uzun vadeli amaçları, devletin etkinliğini daraltarak özel sektörün yaygınlaştırılması ve ihtiyaç duyulan yeniden yapılandırma sürecinin hızlandırılmasıyla ekonominin dünya piyasalarıyla ihracata dayalı büyüme modeliyle bütünleşmesini sağlamaktır (Temizel, 2007). Bu anlamda Türkiye’nin ekonomi tarihinin dönüm noktası olan 24 Ocak Kararları özelleştirme ve liberal ekonomiye geçiş sürecinde çok önemli bir role sahiptir.

Türkiye’de özelleştirme politikalarının uygulanmaya başlandığı 1986 yılından günümüze elde edilen özelleştirme gelirleri Tablo 1’de sunulmuştur. Söz konusu tablodan da görülebileceği üzere 2019 yılı itibarıyla İdare tarafından gerçekleştirilen özelleştirme uygulamalarının toplam tutarı yaklaşık 70,4 milyar ABD dolarıdır. 1986-2003 yılları arasındaki on sekiz yılda elde edilen özelleştirme geliri 8 milyar 240 milyon dolarken, 2004-2019 yılları arasındaki on altı yılda özelleştirme uygulamalarından elde edilen gelir 62 milyar 122 milyondur. Bu anlamda 2003 yılından sonra özelleştirme gelirlerinin neredeyse sekiz kat arttığını söylemek mümkündür. Söz konusu veriler, Türkiye’de 1980’lerden sonra uygulanmaya başlanan neoliberal politikaların alınan özelleştirme kararlarında etkili olduğunu ve son yıllarda özelleştirme uygulamalarına çok daha fazla ağırlık verildiğini ortaya koymaktadır.

**Tablo 1: Türkiye’de özelleştirme uygulama gelirleri (1986-2019)**

Dönemler	Özelleştirme Geliri (Milyon Dolar)	Oran (%)	Dönemler	Özelleştirme Geliri (Milyon Dolar)	Oran (%)
1986-2003	8.240	11,7	2012	3.021	4,3
2004	1.283	1,8	2013	12.486	17,7
2005	8.222	11,7	2014	6.266	8,9
2006	8.096	11,5	2015	1.996	2,8
2007	4.259	6,1	2016	1.293	1,8
2008	6.259	8,9	2017	751	1,1
2009	2.275	3,2	2018	1.359	1,9
2010	3.082	4,4	2019	116	0,2
2011	1.358	1,9	2004-2019	62.122	88,3
			<b>Toplam (1986-2019)</b>	70.362	100

Kaynak: ÖİB, 2019: 63.

## 1.2. Özelleştirme Kapsamında Statü Değişikliğinin, Başka Kurumlara Naklin Yasal Çerçevesi

Özelleştirme uygulamaları sonucunda KİT’lerde çalışanların hukuki statüsü ile ilgili de düzenlemeler yapılması gerekmiştir. Yapılan düzenlemelerle, KİT’lerdeki istihdam fazlalığının azaltılması için erken emekliliği teşvik uygulaması getirilmiş, özelleştirme nedeniyle işini kaybedenlerin mağduriyetlerinin giderilmesi amacıyla mevcut haklarına ek olarak, iş kaybı tazminatı ödemesi ile meslek edindirme ve yetiştirme eğitim olanakları sağlanmaya çalışılmıştır. 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkındaki Kanunun 22. maddesinde bazı değişikliklere gidilmiş, böylelikle özelleştirme programında bulunan kuruluşlardaki ihtiyaç fazlası personelin diğer kamu kurumlarına nakline ilişkin hükümlerle nakle tabi olan personelin özlük haklarına dair belirsizlik giderilmeye çalışılmıştır.

1984’ten bu yana iktidara gelen tüm hükümetlerin uyguladığı özelleştirme politikaları düşünüldüğünde bu politikalar üzerinde ortak fikirde oldukları ve bu doğrultuda gerekli yasal düzenlemelerin devamlılık içerisinde gerçekleştiği görülmektedir. Bu araştırmanın da konusu olan, başka kamu kurumlarına nakle tabi olan çalışanlara ilişkin esaslar, 657 sayılı Kanun’un 4. Maddesinin (C) fıkrasına göre geçici personel başlığı adı altında düzenlenmiştir. Buna göre geçici personel, bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olduğuna karar verilen görevlerde ve belirtilen ücret ve adet sınırları içerisinde sözleşmeyle çalıştırılan ve işçi sayılmayanlar biçiminde tanımlanmaktadır. Geçici personelin önemli bir kısmını özelleştirme uygulamaları sonucunda işsiz kalan işçilerden başka kamu kurum ve kuruluşlarında geçici personel statüsünde istihdam edilenler oluşturmaktadır (Gülmez, 2012).

4046 sayılı özelleştirme kanununa göre özelleştirilen kurumlardaki çalışanların iş sözleşmelerinin kamu tarafından veya devir işleminden sonraki altı ay içerisinde özel sektör tarafından feshedilmesi durumunda başka bir kamu kurumuna geçebilmelerine olanak tanınmaktadır (Gülmez, 2012). Daha sonra söz konusu geçiş süresi önce iki yıla çıkarılmış, ardından 25 Ağustos 2015 tarihi itibarıyla ilgili kararnamede yapılan değişikliklerle geçiş süre sınırı kaldırılmıştır. 24 Aralık 2017 tarihinde ise 696 sayılı KHK ile 657 sayılı Kanun’un (C) fıkrası kaldırılarak bu statüde istihdam edilenler aynı kanunun 4. maddesinin (B) fıkrası altında istihdam edilmeye başlanmıştır.

## 2. Özelleştirme Uygulamalarının Çalışanlar Üzerindeki Etkileri

KİT’lerin özelleştirilmesi hem aynı işyerinde çalışmaya devam eden hem de KİT’lerin özelleştirilmesinden sonra başka kamu kurumlarına nakil olan çalışanların yeni istihdam alanlarındaki çalışma koşullarında önemli değişimlere neden olmaktadır. Özelleştirmenin çalışanlar üzerindeki etkileri işten çıkarmalar veya çalışanların diğer kamu kurumlarına kaydırılması gibi doğrudan istihdam hacmindeki daralma şeklinde olabileceği gibi; ücretlerin azalması, istihdamın yapısının değişerek enformel çalışmanın yaygınlaşması, iş yükünün ve çalışma sürelerinin artması, görev tanımlarının belirsizleşmesi, mesleki vasıfsızlaşma, güvencesizlik, artan iş kazaları,

sendikalaşma oranının azalması gibi çalışma koşullarında dolaylı şekilde de görülebilmektedir. Çalışmanın bu bölümünde özelleştirme uygulamalarının çalışanlar üzerindeki söz konusu etkilerine ilişkin literatür incelenecektir.

## **2.1. İstihdam Hacmindeki Daralma ve İşten Çıkarmalar**

Türkiye’de özelleştirme uygulamalarının en belirgin etkileri istihdam alanında görülmektedir (Çetinkaya, 2007). Özelleştirme uygulamalarından sonra emeklilik, başka kamu kurumlarına nakil, işten çıkarma ve gönüllü ayrılmalarla birlikte KİT’lerdeki istihdam hacmi daralmıştır (Karakaş, 2013). Ayrıca özel sektör işvereni, ilave istihdam gereken durumlarda, istihdamı artırmak yerine mesai saatlerini artırarak istihdam artışını engelleme politikası gütmüştür (Dünya Gazetesi; Aktaran: Sezer, 2013).

Özelleştirmenin istihdam hacmi üzerindeki etkisi özelleştirme öncesi dönemde başlamaktadır. Hükümetler; aşırı istihdamın olduğunu düşündükleri bir teşebbüsün özel sektöre satın ya da devir alınmasını sağlamak adına özelleştirmeye hazırlanmaktadır. Bu hazırlık çalışmaları aşırı istihdamın özelleştirme öncesinde daraltılması şeklinde olabilmektedir (Alper, 1994). Türkiye’de özelleştirme öncesi istihdamda daralmaya ilişkin ilk örnek Çitosan’ın sahip olduğu işyerlerinde görülmüştür. Özelleştirmeye ilişkin kanunların çıktığı 1984 yılından, Çitosan’da özelleştirmenin gerçekleştirilmeye başlandığı 1989 yılına kadar devlet tarafından özelleştirme öncesinde istihdam %20 oranında azaltılmıştır (Lordoğlu ve Müftüoğlu, 1998). Çitosan’a bağlı 16 fabrikanın özelleştirilmesi ile birlikte dört yılda 1.300 civarında işçi işten çıkarılmıştır (STP Parti Kitaplığı, 1993; Aktaran: Budak, 1993).

Türkiye’de 2007-2017 yılları arasını kapsayan 10 yıllık sürede KİT’lerde çalışan personel sayısı 255 binden 97 bine düşmüştür. Yine 2008-2012 yılları arasında %18 olan KİT’lerin toplam istihdamdaki payı 2016-2017 yılları arasında %1’in (%0,7) altına düşmüştür (Sayıştay, 2012-2017 Raporları). Bu düşüşün son yıllarda artmasında özellikle Türkiye Kömür İşletmeleri (TKİ) ve Türkiye Elektrik Dağıtım A.Ş. (TEDAŞ) gibi bazı kurumlardaki özelleştirmeler etkili olmuştur (Sayıştay, 2014: 41).

KİT’lerde istihdam edilen çalışan sayısındaki azalmalar esas olarak, KİT’lerin özelleştirilmesinden kaynaklanırken, çalışmaya devam eden KİT’lerdeki birtakım hizmetlerin özelleştirilmesi de bu azalmada etkili bir faktör olmaktadır. Bazı hizmetlerin, hizmet satın alımı şeklinde yüklenicilere gördürülmesi nedeniyle emeklilik veya çeşitli şekillerde kuruluşlardan ayrılan çalışanların yerine yeni personel alınmasına sınırlamalar getirilerek personel sayısı azaltılmaktadır.

## **2.2. Özelleştirmenin Çalışma Koşulları Üzerindeki Etkisi**

### **2.2.1. Ücret ve Ücret Yapısındaki Değişim**

Kamu sektörü yasal zorunluluklar sebebiyle maddi, manevi ve sosyal haklar bakımından çalışanın ücretini korumaya alarak iş ve ücret güvencesi sağlamaktadır. Buna karşılık çalışanın her an işsiz kalma korkusu yaşadığı özel sektörde emek sömürüsüne dayalı bir ücret politikası sürdürülmektedir. Özelleştirme uygulamaları gerek mevcut çalışanların gerek özelleştirmeden sonra işe yeni alınan çalışanların gerek özelleştirme sonrası başka kurumlara nakil olanların ücret düzeylerini etkilemektedir. Özelleştirme uygulamaları sonucu ücret sisteminde değişme dolayısıyla genellikle çalışanların ücret düzeyleri düşme eğilimindedir.

Özelleştirmenin ücret seviyesi üzerindeki etkileri ile özelleştirme yöntemi arasında da yakın bir ilişki mevcuttur. Dar anlamdaki özelleştirme uygulamalarında, ücretlerin genel seviyesindeki düşüşleri önlemek nispeten kolay iken, geniş anlamdaki özelleştirme uygulamaları ücret seviyesinde önemli azalmalara yol açabilmektedir. Ayrıca özelleştirme uygulamaları sonucu işçi devri artmakta ve yüksek ücretle çalışanların yerine düşük ücretle çalışanlar alınması dolayısıyla da ücret seviyesi düşmektedir (Gümüş, 2007). Yine özelleştirme uygulamalarının ardından yaşanan işçi çıkarımları sonucunda sendikaların zayıflaması dolayısıyla çalışanlar daha düşük ücret düzeylerini kabul etmek durumunda kalmaktadır (Güzel, 1994).

Özelleştirme uygulamalarının ardından aynı işyerinde çalışmaya devam eden işçilere yönelik yapılan çalışmalar ücretlerin düştüğünü göstermektedir. Petkim’in özelleştirilmesini inceleyen bir araştırmada, özelleştirmeden sonra iş saatleri dışında yapılan görevler için alınan fazla çalışma ücretlerinin kaldırıldığı tespit edilmiştir (Karakaş, 2013). Tunçbilek Kömür İşletmeleri’nde çalışmakta olan 40 işçi ile yapılan derinlemesine görüşmenin sonuçlarına

göre özelleştirmeden sonra işe alınan yeni işçiler, düşük ücretle çalışmaktadırlar (Kalaycıoğlu ve Çelik, 2014). Yine Karsavran'ın (2016) 25 işçiyle derinlemesine mülakat yaptığı çalışmasının bulguları Kütahya Porselen'in özelleştirilmesinden sonra işletme bünyesinde kalmak isteyen işçilere ücret düzeylerinin değişmeyeceğine dair söz verilmesine rağmen ilerleyen zamanlarda bu sözün tutulmadığını ve ücretlerde azalma yaşandığını göstermektedir. İşçilere verilen sözün tutulmaması özel sektöre olan güvenin sarsılmasına neden olmuştur. Buna benzer özelleştirme örnekleri ile daha önce özel sektör deneyimi olan çalışanların çalıştıkları kurumların özelleştirilmesi sonrasında yeni çalışma koşullarının nasıl olabileceği hakkında fikir sahibi olmaları, onları özel sektöre karşı güvensiz bir tutum içine sokmuştur. Bu da çalışanları özelleştirme sonrasında başka kamu kurumlarına geçirilmeleri için kendilerine kanun kapsamında tanınan nakil hakkını kullanmaya itmiştir.

Özelleştirmenin ardından başka kamu kurumlarına geçici personel statüsünde (4-C) nakil olan 145 Adıyaman (eski) Tekel işçisinin incelendiği bir çalışmanın (Kaya, 2015) bulguları, görüşmecilerin büyük çoğunluğunun aylık hane gelirlerinin TÜRK-İŞ'in belirlemiş olduğu açlık ve yoksulluk sınırının da altında olduğunu ve özelleştirme sonrasında eski Tekel işçilerinin ücretlerinde ciddi bir düşüş meydana geldiğini göstermektedir. Araştırma sonuçlarına göre, ücretlerde yaşanan düşüşün bir göstergesi olarak görüşmecilerin %84'ü özelleştirme öncesi aldıkları ücreti tasarruf ettiklerini belirtirken, özelleştirme sonrasında elde ettikleri maaşı tasarruf ettiklerini ifade edenlerin oranı sadece %1,4'tür. Özelleştirilme sebebiyle başka kamu kurumlarına 4-C statüsünde geçen çalışanların refahındaki değişimi inceleyen başka bir araştırmanın sonuçlarına göre, özelleştirme, kademe yükselmesini engelleyerek, yapabilirlikleri sınırlayarak çalışanın refah kaybının uzun vadede de sürmesine neden olmakta başka bir deyişle çalışanların emeklilik durumlarına direk etki etmektedir. Ayrıca hizmet yıllarının tamamının intibak ettirilmemesi aylık kazancın yanında yaşlılık aylığı ve emekli ikramiyesini ve dolayısıyla çalışanların emeklilik sonrası refahlarını da olumsuz etkilemektedir (Güven Lisaniler vd., 2017).

### **2.2.2. İstihdam Yapısındaki Değişim: Esnek Çalışma Biçimlerindeki Artış**

Türkiye'de özelleştirme uygulamaları sonrasında daha önce de belirtildiği üzere birçok kişi işten çıkarılmıştır. İşini kaybetmeyen çalışanların büyük bir çoğunluğu ise özelleştirilen işyerinde güvencesiz ve esnek çalışma koşulları ile karşı karşıya kalmıştır (Kaya vd., 2010). Böylece özelleştirme uygulamalarının ardından istihdamın yapısı değişerek güvencesiz ve esnek çalışma biçimlerinde artış yaşanmıştır. Esnek çalışma; taşeronlaşma, çağrı üzerine veya uzaktan çalışma gibi kısmi süreli çalışmalar, kursiyer istihdamında artış ve deneme sürelerinin uzatılması gibi çeşitli şekillerde gerçekleşmektedir (Özveri, 2015: 156). Karakaş (2013), çalışmada Petkim'in özelleştirilmesinin ardından işyerinde taşeronlaşma ve kursiyer istihdamı şeklinde esnek istihdam biçimlerinin uygulanmaya başlandığını tespit etmiştir. Çalışmada özelleştirmeden sonra Petkim'de yeni işe alınan yaklaşık 1000 kişinin %60'ının kurs süresi boyunca ücretsiz olarak çalıştırılan kursiyerler arasından seçildiği belirtilmiştir. Bu durum özelleştirme sonrasında Petkim'deki istihdam politikalarının, maliyetleri düşürecek şekilde değiştirilmeye çalışıldığının bir göstergesi olarak değerlendirilebilir. Cam'ın (1999) Türk çimento sanayinde gerçekleştirdiği alan çalışmasının bulguları da özelleştirmenin ardından işçilerin önemli bir bölümünün sosyal güvenceden yoksun koşullarda istihdam edildiklerine işaret etmektedir.

### **2.2.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarındaki Değişim**

Özelleştirmelerin ardından iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında da değişimler yaşanmaktadır. Özelleştirilen işyerlerinde özel sektör işverenlerinin maliyetlerini azaltmak için iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaktan kaçınmaları, gerekli iş güvenliği mühendisi ve işyeri hekimini çalıştırmamaları dolayısıyla hastalık ve kaza riski artmaktadır (Etiler, 2011). Soma, Ermenek ve en son Yatağan Termik Santrali'nin özelleştirilmesinden sonra yaşanan ölümlü iş kazaları, işverenlerin kâr maksimizasyonu amacı doğrultusunda hareket etmekten çekinmeyeceğinin ve işçinin sağlığını ve güvenliğini bile bu amaç doğrultusunda ihmal edebileceklerinin kanıtıdır.

İlgili ulusal literatür özelleştirme sonrası iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarındaki ihmellere ve olumsuz sonuçlarına işaret etmektedir. Petkim'in özelleştirilmesini inceleyen çalışmada işçilerin iş yüklerinin artması ve yeni işçilerin tecrübesiz olmaları nedeniyle iş kazalarının boyutlarının arttığı belirtilmiştir (Karakaş, 2013). Yine Kalaycıoğlu ve Çelik'in (2014), Tunçbilek Kömür İşletmeleri'nde yaptıkları çalışmada, özelleştirmeden önce iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına daha fazla dikkat edildiği, özelleştirmeden sonra işe alınan yeni işçilerin ise zor ve tehlikeli koşullarda çalıştıkları vurgulanmıştır. Karsavran'ın (2016), çalışmada ise Seyitömer Termik

Santrali'nde çalışan işçilerin özelleştirmeden sonra vasıfları dışında işlerde çalıştırılmaları nedeniyle iş sağlığı ve güvenliğinde sorunlar yaşadıkları tespit edilmiştir.

#### **2.2.4. Sendikalaşma Oranındaki Değişim**

Türkiye'de 1980'li yıllardan sonra uygulanan politikalar sonucu sendikalaşma oranlarında ciddi bir düşüş yaşanmıştır. Özelleştirmeler ile kamu kesiminde istihdamın azaltılması, sendikal örgütlenmeye uygun büyük ölçekli kamu işletmelerinin orta ve büyük işletmeler haline dönüşmesi ve özel kesim işverenlerinin sendikaya karşı olan tavrı nedeniyle, sendikalaşma oranı büyük ölçüde azalmış ve dolayısıyla sendikalar güç kaybetmiştir (Budak, 1993).

DİSK-AR'ın (2019) araştırmasında sendikalaşmanın 2013 yılından itibaren hem sayısal hem de oransal olarak arttığı ancak bu artışın özellikle kamu taşeron işçilerinin artışından kaynaklandığı ve bütün işkollarına aynı ölçüde yansımadağı ifade edilmiştir. Ayrıca söz konusu taşeron işçilerin TİS hakları kısıtlandığı için TİS kapsamındaki sayıda herhangi bir değişiklik olmamıştır.

Tek amacı kârını ençoklamak olan özel sektör işverenleri bu amaçla işçi ücretlerinin neden olduğu maliyetleri en aza indirebilmek için mümkün olduğunca sendikasız işçi çalıştırmayı arzu etmektedir (Çetik ve Akkaya, 1999: 115). İlgili ulusal literatür özelleştirme uygulamalarının ardından özel sektör işverenlerinin sendikal işçilere yönelik tutumuna ve özelleştirmenin sendikalaşma oranı üzerindeki etkilerine işaret etmektedir. Karakaş'ın (2013), çalışmasının bulgularına göre, Petkim işvereni özelleştirmeden sonra kendisine bağlı, örgütsüz, kontrol edilebilen ve verimli bir işçi profili yaratmak istemiştir. Bu çerçevede özelleştirmeden sonra hemşericilik yöntemiyle işe aldığı yeni işçilere sendikaya mesafeli durmaları konusunda direktiflerde bulunmuş, sendikayı işyerinden tasfiye etmeye çabalamış, bunu başaramadığı durumda da kontrol edebileceği başka bir sendikayı işyerine almaya çalışmıştır. Türk çimento sanayinde gerçekleştirilen alan çalışmasının bulguları da özelleştirmenin ardından işçilerin neredeyse tamamının sendikasız çalıştıklarını gözler önüne sermektedir (Cam, 1999). Oysa Ekiz Gökmen ve Girgin'in (2018) Yatağan Termik Santrali ve bağlı maden ocağının özelleştirilmesinin ardından aynı işyerinde çalışmaya devam eden 42 maden işçisiyle görüştüğü çalışmalarında da tespit ettikleri üzere, sendikal örgütlülük işyerinin özelleştirilmesinden sonra dahi yeni hakların elde edilmesi ve mevcut hakların korunması açısından oldukça önemlidir.

Özelleştirme sonrasında farklı kamu kurumlarına yapılan nâkilin de sendikalaşma oranlarını ve sendikal mücadeleyi olumsuz etkilediği görülmektedir. Kaya'nın (2015), yaptığı araştırmanın sonucuna göre Tekel'in özelleştirilmesinden önce görüşmecilerin tamamına yakını (%99,3) sendikaya üye iken, 4-C kapsamında başka bir kamu kurumuna geçtikten sonra sendikalara üye olanların oranı %85,3'e düşmüştür. Bunun haricinde çalışma bulgularına göre, eski Tekel işçileri özelleştirme öncesi tek bir sendika altında toplanırken, özelleştirme sonrasında farklı iş kollarındaki birden fazla sendikaya üye olmuş böylece sendikal anlamda parçalılık yaşanmıştır.

#### **2.2.5. Çalışma Koşullarında Yaşanan Diğer Değişimler**

Özelleştirme sonucunda gerek aynı kurumda çalışmaya devam eden gerek farklı bir kamu kurumuna nakil olan personelin yeni işyerlerinde görev tanımlarının belirsizleşmesi ve vasıfları dışındaki işlerde istihdam edilmeleri, sahip oldukları iş tecrübesi ve deneyimlerini kullanamamalarına ve niteliksizleşmelerine neden olmaktadır. Karsavran'ın (2016) çalışmasının sonuçlarına göre, Seyitömer Termik Santrali'nin özelleştirilmesinin ardından farklı kamu kurumlarına nakil olan işçiler, temizlik işleri, diğer memurların yapmak istemediği yoğun evrak işleri, yüksek sorumluluk gerektiren imzaların atıldığı işler veya riskli elektrik işleri gibi işleri yapmak durumunda kalmışlardır. İşçilerin vasıfları dışındaki ve yapmak istemedikleri işlerde çalıştırılmaları ise iş tatminsizliğine ve verimsizliğe yol açmıştır. Benzer şekilde Petkim'in özelleştirilmesinden sonra da çalışanların iş ve görev tanımları silikleşmiş, istihdamda niceliksel daralma nedeniyle çalışanların iş yüklerinde değişikliklere gidilmiştir (Karakaş, 2013).

Özelleştirme uygulamaları çalışanlar arasında iş barışını bozması dolayısıyla da çalışanları olumsuz etkilemektedir. Kamu çalışanı ile şirket çalışanı arasındaki ayrım git gide artarak kalıcı bir hale dönüşmektedir. Şartlarının daha iyi olması, sektörde daha eski olmaları, bilgili ve tecrübeli olmaları, sendikaların sağladığı

koruyucu tedbirler ve sağlanan sosyal haklar sebebiyle devlet çalışanı konumunda olmak tercih edilmektedir. Şirket çalışanları çeşitli haklardan faydalanamadıkları için kendilerinin haklarının yendiğini düşünmektedirler. Ayrıca şirket çalışanları şirketlerine tepki geliştirmeyip sendikalı devlet çalışanlarına tepki göstermekte ve hak kayıplarının sorumlusunu devlet çalışanlarına yükleyerek onları suçlamaktadırlar (Kalaycıoğlu ve Çelik, 2014).

Özelleştirmeler sonucu işten çıkarılmaların artması, mevcut çalışanlar arasında “sıranın kendisine ne zaman geleceği” endişesi yaratmakta bunun haricinde işten çıkarılmayan görece şanslı kesimin çalışma koşullarının değişmesi ise çalışanlar arasında mesleki stres yaratmaktadır. Kaya ve diğerleri (2010), çalışmalarında özelleştirme kapsamına alınan Ilica Şeker Fabrikasının 82 çalışanına özelleştirme öncesindeki mesleki stres düzeylerini belirlemek için anket uygulamışlardır. Çalışma sonuçlarına göre, özelleştirme sürecindeki şeker fabrikası çalışanlarının mesleki stres düzeyleri oldukça yüksek olup, işçilerin duydukları işten çıkarılabilme ve güvenceli başka bir iş bulamama endişesi mesleki stresi artırıcı yönde etki etmektedir. Böylece özelleştirme politikaları, insan onuruna yaraşmayan ücret ve çalışma koşullarıyla toplumda, maddi ve manevi yönden kaygılı ve mutsuz bireyler yaratmaktadır.

Söz konusu olumsuz değişimlere birde özelleştirmenin ardından çalışanların iş memnuniyetsizliği eklenmektedir. Kaya'nın (2015), TEKEL çalışanları üzerine yaptığı araştırmanın bulgularına göre, Tekel'in özelleştirilmesinden önce çalışma koşullarından memnun olduğunu belirtenlerin oranı (%69,6) özelleştirmeden sonra nakil oldukları yeni kurumlarındaki çalışma koşullarından memnun olduğunu belirtenlerin oranından (%36,6) çok daha yüksektir. Söz konusu bulgu, özelleştirmenin ardından işçilerin çalışma koşullarının kötüleştiğini gösterirken, bir başka özelleştirme örneği olan Petkim özelleşmesinde de işverence mazeret izinlerini kullandırmakta zorluk çıkarma, çay ve yemek molalarının kısıtlanması gibi çalışma uygulamaları gerçekleştirilmek istenmiştir (Karakaş, 2013). Ekiz Gökmen ve Girgin (2018) Yatağan Termik Santrali'nin özelleştirilmesinin ardından aynı işyerinde çalışmaya devam eden maden işçilerin çalışma koşullarındaki değişimi inceledikleri çalışmalarında, görüşmecilerin yaklaşık ¼'ünün toplu işçi taşıma servisi hizmeti, yarısının ise işyerinde verilen yemek açısından özelleştirme öncesi toplu iş sözleşmesine göre dezavantajlı olduğunu tespit etmişlerdir. Sonuç olarak özelleştirmenin sonuçlarının hak kayıpları şeklinde de gerçekleştiği görülmektedir. Özelleştirme uygulamalarının çalışma koşullarında yarattığı söz konusu tüm olumsuzluklar hem çalışanların refahını ve iş memnuniyetini olumsuz etkilerken, hem de ülke ekonomisi için potansiyel refah kaybına sebep olmaktadır. Bu durum özelleştirmenin çalışma koşullarında neden olduğu değişimlerin incelenmesini önemli bir araştırma konusu haline getirmektedir. Bu çerçevede Yatağan Termik Santrali'nin özelleştirilmesinin ardından aynı işyerinde çalışmaya devam eden işçilerin çalışma koşullarındaki değişimi inceleyen Ekiz Gökmen ve Girgin'in (2018) söz konusu çalışmasından farklı olarak özelleştirmenin ardından başka kamu kurumlarına 4-C statüsünde geçen eski Yatağan Termik Santrali çalışanlarının yeni istihdam alanlarındaki çalışma koşullarını ve çalışma koşullarındaki değişimleri inceleyen bu çalışma alandaki ilgili boşluğu doldurması açısından önem arz etmektedir.

### **3. Yatağan Termik ve Maden Direktörlükleri Alan Araştırması ve Bulguları**

Türkiye'de neoliberal politikaların enerji ve maden sektörüne yansımaları, 1990'lardan başlayarak hız kazanmış ve maden sektöründeki bölünmelerle ticarileştirme ve şirketleştirme artarak özelleştirmeye yönelik uygulamalar birbirini izlemiştir (Tamzok, 2005). Özellikle son 17 yılda 90 elektrik santrali ve 37 maden sahası özelleştirilmiştir (Birgün Gazetesi, 2018).

Muğla ili sınırları içerisinde bulunan Yatağan-Yeniköy-Kemerköy Termik Santralleri ve Kömür Ocaklarının özelleştirme çalışmaları ilk kez 1996 yılında başlamıştır. Yatağan'da özelleştirmeye karşı verilen 18 yıllık (1996-2014) mücadeleye rağmen Yatağan-Yeniköy-Kemerköy Termik Santralleri ve Kömür Ocaklarının satış kararı onaylanmış ve özelleştirme işlemi gerçekleşmiştir. Yatağan Termik Santrali ve Kömür İşletmesi tüm varlıklarıyla 1 Aralık 2014'te 1,1 milyar ABD dolarına Bereket Enerji-Elsan Elektrik Firması'na; birlikte özelleştirme kapsamına alınan Yeniköy ve Kemerköy Termik Santralleri ise 23 Aralık 2014 tarihinde 2,7 milyar ABD Dolarına IC İçtaş Firması'na satılarak devredilmiştir (TMMOB, 2016).

### **3.1. Amaç, Kapsam ve Yöntem**

Bu çalışmanın amacı, özelleştirme uygulamalarından sonra başka kamu kurumlarına 4-C kapsamında nakil olan ve yapılan yasal düzenleme sonrası mevzuatta 4-B'li sayılan çalışanların, yeni istihdam alanlarındaki çalışma koşullarını araştırmaktır. Yine bu amaçla bağlantılı olarak çalışmanın bir diğer amacı, çalışanların özelleştirme sonrası çalışma koşullarındaki değişimi iş ve gelir güvencesi, sosyal haklar ve sendikal örgütlülük açısından değerlendirerek özelleştirmenin çalışanlar üzerindeki etkilerini ortaya koymaktır.

Çalışmanın kapsamı Muğla ili sınırları içerisinde bulunan Yatağan Termik Santrali ve bağlı maden ocağının özelleştirilmesinden sonra başka kamu kurumlarına nakil olan çalışanlardır. Bu kapsamda bulunan 345 kişi araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği kullanılmış ve söz konusu evren üzerinden hesaplanmış ve erişilebilen en yüksek örneklem büyüklüğü olan 180<sup>1</sup> işçiye anket uygulanmıştır.

Çalışmanın alan araştırması iki aşamalı olarak gerçekleştirilmiştir. Alan araştırmasının birinci aşamasında 12-16 Kasım 2018 tarihleri arasında beş kişi ile pilot anket uygulaması yapılmış ve elde edilen sonuçlar doğrultusunda anketin eksiklikleri tamamlanmıştır. Alan araştırmasının ikinci aşamasını ise, hedef kitle ile yapılan görüşmeler oluşturmaktadır. Bu kapsamda kartopu örnekleme yöntemi kullanılarak erişilen görüşmecilere 6 Şubat-29 Nisan 2019 tarihleri arasında anket uygulanmıştır. Anket formu<sup>2</sup>, katılımcılara ait kişisel bilgilere, katılımcıların mevcut ve Yatağan Termik Santralindeki çalışma hayatına, 4-C/4-B'ye, 4-C'den 4-B'ye geçişe, özelleştirmenin ardından yeni istihdam alanlarındaki çalışma koşullarında yaşanan değişikliklere ve katılımcıların 4-C ile ilgili görüşlerine ilişkin açık uçlu soruları da içeren toplam 35 sorudan oluşmaktadır.

Nakil olan çalışanların başka şehir veya ilçelerin kamu kurumlarına dağılması nedeniyle, yeter sayıda anket uygulanabilmesi için anket çalışması 161 kişi ile yüz yüze, 11 kişi ile telefon ve sekiz kişi ile ise e-posta aracılığıyla<sup>3</sup> olmak üzere üç farklı şekilde gerçekleştirilmiştir. Katılımda gönüllülük esas alınmıştır. Elde edilen verilerin analizinde Stata 9 paket programından yararlanılmıştır<sup>4</sup>.

Araştırma kapsamında anket uygulamasının yanı sıra Türkiye Enerji, Su ve Gaz İşçileri Sendikası (Tes-İş) Yatağan Şube Başkanı Fatih Erçelik<sup>5</sup> ve Türkiye Maden İşçileri Sendikası (Maden-İş) Yatağan Şube Başkanı Osman İlhan<sup>6</sup> ile derinlemesine görüşme gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerde görüşmecilere maden ocağında/termik santralde kaç kişinin çalışmakta olduğuna, çalışanların genel profiline, nitelik düzeyine, özelleştirme öncesinde kaç kişinin çalıştığına, işçilerden kaç tanesinin 4-C kapsamında başka kurumlara nakil olduğuna, başka kurumlara geçmelerindeki temel motivasyonun ne olduğuna, özelleştirmenin ardından çalışma koşullarında değişimler yaşanıp yaşanmadığına ve özelleştirme ile birlikte sendikanın gücünde bir değişim olup olmadığına ilişkin sorular yöneltilmiştir<sup>7</sup>. Derinlemesine görüşmeler Tes-İş ve Maden-İş Yatağan şubelerinde gerçekleştirilmiş ve görüşmeler sırasında izin alınmak suretiyle ses kayıt cihazı kullanılmıştır.

### **3.2. Bulgular**

Tes-İş ve Türkiye Maden-İş Yatağan Şube Başkanlarıyla gerçekleştirilen görüşme sonuçlarına göre, alan araştırmasının gerçekleştirildiği Yatağan Termik Santrali ve bağlı maden ocağında özelleştirme öncesinde 614'ü termik santralde, 269'u maden ocağında olmak üzere toplam 883 işçi çalışmaktaydı. Özelleştirme sonrası söz konusu işçilerin 345'i (185'i termik santralden, 160'ı maden ocağından) 4-C kapsamında başka kamu kurumlarına nakil olurken, 100 işçi emekli olmuş, 438 işçi aynı işyerinde çalışmayı sürdürmüştür<sup>8</sup>.

1 Örneklem büyüklüğü formülüne göre 345 kişi için minimum örneklem büyüklüğü %5 hata payında 182'dir. Çalışmada hata payı %5,1'dir.

2 Anket formu Ek 1'de sunulmuştur.

3 E-posta aracılığıyla gerçekleştirilen anketler öncesinde görüşmecilerle telefonla iletişim kurulmuştur. Görüşmeciler o an için müsait olmamaları durumunda tekrar aranmış ancak görüşmecilerin uygun zamanlarında yanıtlamak ve soruları görmek için e-posta atılmasını istemeleri üzerine anket e-posta yoluyla gerçekleştirilmiştir.

4 Açık uçlu sorulara verilen yanıtlar bilgisayar ortamına aktarıldıktan sonra Stata 9 paket programında analize uygun hale getirilmiştir. Ardından titizlikle gözden geçirilerek uygun kategoriler altında toplulaştırılmıştır. Uygun bir kategoriye alınamayan farklılaşmış yanıtlar ise diğer başlığı altında toplanmıştır.

5 5 Ekim 2018 tarihinde görüşülmüştür.

6 2 Ekim 2018 tarihinde görüşülmüştür.

7 Derinlemesine görüşme soruları Ek 2'de sunulmuştur.

8 Özelleştirmenin ardından aynı işyerinde çalışmaya devam eden işçilerin 210'u kadroludur.



Bu bölümde Yatağan Termik Santrali ve bağlı maden ocağının özelleştirilmesinden sonra başka kamu kurumlarına nakil olan 345 işçiden 180'ine uygulanan anketten elde edilen sonuçlar, alan araştırması kapsamında gerçekleştirilen derinlemesine görüşme sonuçlarıyla desteklenerek sunulacaktır. Alan bulgularında ilk olarak görüşmecilerin genel özelliklerine ve hanehalkı bilgilerine değinilmiş, daha sonra çalışanların Yatağan Termik Santrali'ndeki geçmiş çalışma deneyimi, özelleştirmenin ardından başka kamu kurumlara nakil olma nedenleri, yeni istihdam alanındaki kazanımları veya hak kayıpları değerlendirilmiştir. Ayrıca bu bölümde, özelleştirmenin çalışma koşullarında yaratmış olduğu değişim, önceki çalışma şartları ve yeni çalışma şartlarının karşılaştırılması suretiyle incelenmiştir.

### 3.2.1. Görüşmecilerin Genel Özellikleri

Görüşmecilerin genel özellikleri Tablo 2'de sunulmaktadır. Alan araştırması sonuçlarına göre, maden ocakları gibi yer altındaki işlerde kadınların çalışmasının yasak olması<sup>9</sup>, termik santralin ise çok tehlikeli işyerleri kapsamında olması, santraldeki vardiya düzenlemeleri ve ağır çalışma koşulları dolayısıyla işçilerin neredeyse tamamı (%96,7) erkektir. Görüşmecilerin ortalama yaşı 37 olup yarısından fazlası (%56,1) lise mezunudur. Görüşmecilerin çoğu (%82) evli olup ortalama hane büyüklüğü yaklaşık dört (3,6)'tır.

**Tablo 2: Görüşmecilerin genel özellikleri**

	Görüşmeci Sayısı	Oran (%)
<i>Cinsiyet</i>		
Kadın	6	3,3
Erkek	174	96,7
Yaş (ortalama)	37,0	
<i>Eğitim durumu</i>		
İlkokul	2	1,1
Ortaokul	4	2,2
Lise	101	56,1
Ön Lisans	42	23,3
Lisans	30	16,7
Lisansüstü	1	0,6
<i>Medeni durumu</i>		
Evli	147	81,7
Bekâr	33	18,3
Hane büyüklüğü (ortalama)	3,6	
<b>Toplam</b>	<b>180</b>	<b>100</b>

### 3.2.2. Görüşmecilerin Eski Çalışma Durumu

Tablo 3 görüşmecilerin özelleştirmeden önce çalıştığı direktörlüğü, mesleğini ve çalışma deneyimini göstermektedir. Söz konusu tablodan da görülebileceği üzere görüşmecilerin yaklaşık %56'sı başka bir kamu kurumuna nakil olmadan önce Yatağan Termik Santrali'nin termik direktörlüğünde, %44'ü ise maden direktörlüğünde ortalama altı yıldır çalıştıklarını belirtmiştir. Görüşmecilerin yaklaşık %24'ü santral ve bağlı maden ocağının özelleştirilmesinden önce teknisyen olarak çalışmaktayken, usta olarak çalışanların ve şoför olarak çalışanların oranıysa yaklaşık %16'dır. Söz konusu tablodan görülmemle birlikte, Tes-İş Yatağan Şube Başkanı ile gerçekleştirilen derinlemesine görüşme sonuçları işlerin yüksek nitelik gerektirdiğine işaret etmektedir:

"Termik santraldeki işler ancak işin başında, önceki ustalardan öğrenerek üç ila beş yıl arasında bir tecrübeyle yapılan işler. O yüzden birçoğu bilgili, nitelikli." (05/10/2018).

<sup>9</sup> 4857 sayılı İş Kanunu Madde 72.

**Tablo 3: Yatağan Termik Santrali'ndeki çalışma durumu**

	Sayı	Oran (%)
<i>Yatağan'da çalıştığı direktörlük</i>		
Maden	79	43,9
Termik	101	56,1
Yatağan Maden/Termik Santralinde kaç yıl çalıştığı	6,1	
<i>Yatağan Maden/Termik Santralindeki unvanı</i>		
Teknisyen <sup>10</sup>	43	23,9
Başteknisyen	1	0,6
Tekniker <sup>11</sup>	20	11,1
Şoför <sup>12</sup>	28	15,6
Operatör <sup>13</sup>	12	6,7
Usta <sup>14</sup>	29	16,1
Usta yardımcısı	5	2,8
İşçi	13	7,2
Diğer <sup>15</sup>	27	15
Cevap vermeyen	2	1,1

### 3.2.3. Neden Gittiler? 4-C/4-B'ye İlişkin Bilgiler

Tablo 4'te görüşmecilerin özelleştirmeden ortalama kaç ay sonra, hangi kapsamda nakil olduklarına ve neden nakil haklarını kullanarak başka bir kuruma geçtiklerine dair bulgular yer almaktadır. Söz konusu tablodan da görülebileceği üzere, katılımcıların neredeyse tamamı (%99,4'ü) ilk olarak 4-C kapsamında nakil olmuştur. Görüşmecilerin %83'ü altı ay ve öncesinde 4-C'ye geçmişlerdir. 4-C veya 4-B kapsamında başka kamu kurumlarına geçiş yapanların ortalama geçiş süreleri 6,3 aydır. Mevzuatta belirtilen altı aylık geçiş süre sınırının, söz konusu çalışanların nakil kararlarının ortalama altı ay içerisinde gerçekleşmesinde önemli bir etken olduğu görülmektedir. Daha sonra bu geçiş süresi, iki yıl ve süresiz olarak değiştirilmiştir.

Başka bir kuruma 4-C/4-B kapsamında neden geçtiklerine ilişkin açık uçlu soruya verilen yanıtlar Tablo 4'te toplulaştırılarak sunulmuştur. Buna göre görüşmecilerin büyük bir çoğunluğu (%62) devlet güvencesinde çalışmayı istedikleri ve özel sektöre güvenmedikleri için<sup>16</sup> kurum değiştirdiklerini belirtmişlerdir.

Yine, mevcut özelleştirme deneyimlerine istinaden görüşmecilerin özelleştirme sonrası çalışma koşullarının kötüleşeceğini düşünmeleri de başka bir kamu kurumuna nakil olmalarının önemli bir nedenidir (%7,4). Görüşmeciler özelleştirme sonrası iş sağlığı ve güvenliğinin, çalışma şartlarının ve satın alan şirketin çalışanlara tutumunun kötüleşeceğini, iş yerindeki sosyal ilişkilerin ve iş barışının bozulacağını, çalışma koşullarının ağırlaşacağını, çalışma ortamında huzursuzluk ve çok başlılığın artacağını, eşit çalışma koşullarının oluşmayacağını dile getirmişlerdir.

Mevzuatta belirtilen geçiş süre sınırı, belirsizlik, KHK, tazminatını alma ihtiyacı gibi zorunlu sebepler de 4-C'ye geçen işçilerin önemli gerekçelerindedir (%12,7). Bunun haricinde özelleştirmeye karşı olma, ailevi nedenler, emeklilik nedeniyle, vardiya düzeninden bıkmama, kadın olarak çalışmama düşüncesi, yaşadığı yerde çalışabilmek, nakil olabileceği yerlerin dolacağı endişesinin beraberinde getirdiği çoğunluk psikolojisi gibi kişisel bazı sebeplerle nakil olan görüşmeciler de bulunmaktadır (%10,1).

10 Elektrik, makine, motor, metal işler, elektronik teknisyeni, ambar sorumlu teknisyeni ve başteknisyen yanıtını verenler.

11 Makine, bilgisayar, harita, elektrik, elektronik ve kimya teknikeri cevapını verenler.

12 Şoför, ağır kamyon şoförü, iş makinesi operatörü yanıtını verenler.

13 Makine, kumanda, tesis, telefon-telsiz operatörü yanıtını verenler.

14 Elektrik, tribün bakım, tamir bakım, ölçü kontrol, kaynak, ağır bakım, kazan, arıtma bakım ve torna ustası yanıtını verenler.

15 Mekanikçi, bilgisayar işletmeni, elektrik tablocusu, manevracı, kantarcı, kazan işletme gözlemcisi, sağlık memuru, teknik büro mühendisi, kül cüruf hazırlama, itfaiye eri, laborant, oto elektrik, kumandacı, kaynakçı, yağcı, tribün işletmeni yanıtını verenler.

16 Kamuda çalışmaya devam etme, özel sektöre güvenmeme, iş güvencesi, satın alan şirketin güven vermemesi, özelleştirme sonucu hak kaybına uğrama endişesi, özel sektörde iş endişesi nedeniyle yanıtını verenler.

Sendikanın vaatlerinin gerçekçi olmaması, şirket ve sendikaların talebi, sendika tarafından yeteri kadar bilgilendirilmeme ve sendikal tükenmişlik gibi sendikal örgütlülükteki sorunlar da görüşmecilerin başka bir kamu kurumuna nakil olmalarının altında yatan nedenler olarak belirtilmiştir (%3,2).

Tes-İş Yatağan Şube Başkanı özelleştirme sonrası işçilerin taleplerini içeren bir protokolün imzalanmasına ve toplu iş sözleşmesinin devam edeceğini açıklamalarına rağmen 4-C' ye geçenlerin motivasyonunu ve bu süreçteki yaklaşımlarını şu şekilde ifade etmektedir:

“Biz sendika olarak herkese gitmeyin dedik. Biz burada örgütlü olduğumuz ve örgütlülüğümüzü koruduğumuz sürece bizim bu haklarımız protokole istinaden olduğu gibi devam eder ki etti de zaten. Ama arkadaşlar bir panik havasında... Bir de şöyle bir şey var. O aralar 4-C ile çalışanların 4-B' ye alınması gündemdeydi. Ayrıca bu giden arkadaşların çoğu Muğla Bölgesi'nde 4-C kadroları başkaları tarafından doldurulmadan o kadroya geçmek için ellerini çabuk tutmak istediler... 4-C o zaman sınırsız değildi, altı aydı. Altı ay da aslında kısa bir zaman değildi, bekleyebilirlerdi. Ama bu arkadaşlar hiç beklemedi. Sonra (geçiş süresi) iki yıla çıktı. Eğer devirden sonra arkadaşlar hemen gitmeselerdi iki yıl daha önlerinde bir düşünme imkânı olacaktı. Bu iki yıl, sonra süresiz hale getirildi.” (05/10/2018).

Maden-İş Yatağan Şube Başkanı ise özelleştirme sonrası maden sektöründe sendikal gücün devam ettiği tek örnek olan Yatağan'ın önemini aşağıdaki gibi dile getirmektedir:

“Türkiye'de örgütlü olduğumuz madenlerde tek yer burası Yatağan. Yani Türkiye'deki durum farklı Yatağan'daki durum farklı.” (02/10/2018).

Görüşmecilerin neredeyse tamamı (%98,9'u) halen ilk geçiş yaptıkları kurumda 4-B'li olarak çalışmaya devam etmektedir. İlk geçiş yaptıkları kurumda çalışmadıklarını belirten iki kişi bunun nedenlerini, ulaşım zorluğu ve özel sebeplerle açıklamıştır.

**Tablo 4: Görüşmecilerin 4-C veya 4-B kapsamına geçiş durumları**

	Sayı	Oran (%)
<i>4-C kapsamında mı 4-B kapsamında mı geçiş yaptı</i>		
4-C	179	99,4
4-B	1	0,6
<i>Özelleştirmeden kaç ay sonra 4-C/4-B'ye geçti</i>		
6 ay ve öncesi	150	83,3
6 – 36 ay arası	17	9,4
36 ay ve sonrası	7	3,9
Cevap vermeyen	6	3,3
Ortalama kaç ay sonra 4-C/4-B'ye geçti	6,3	
<i>4-C veya 4-B'li olarak başka kuruma neden geçti<sup>17</sup></i>		
Devlet güvencesinde çalışmayı istemek ve özel sektöre güvenmemek	117	61,9
Özelleştirme sonrası çalışma koşullarının kötüleşeceğini düşünmek	14	7,4
Zorunlu sebepler	24	12,7
Kişisel sebepler	19	10,1
Sendikal sebepler	6	3,2
Cevap vermeyen	9	4,8
<i>Halen ilk geçiş yaptığı kurumda mı çalıştığı</i>		
Evet	178	98,9
Hayır	2	1,1

17 Bir kişi birden fazla neden belirttiği için yapılan toplulaştırma sonuçları %100'ü aşmaktadır.

### 3.2.4. Nakil Oldukları Kurumlar ve Çalışma Koşulları

Tablo 5 görüşmecilerin nakil oldukları kurumları, kurumdaki personel statülerini, kaç yıldır söz konusu kurumda çalıştıklarını, aylık ortalama bireysel gelirlerini ve sendikaya üyelik durumlarını özetlemektedir. Söz konusu tablodan da görülebileceği üzere, görüşmeciler özelleştirme sonrası çoğunlukla, Tarım ve Orman Bakanlığı (%36,7) ile Sağlık Bakanlığı (%22,2) bünyelerindeki kamu kurumlarında çalışmayı tercih etmişlerdir. Bu tercihlerinin altında Sağlık Bakanlığı'nda döner sermaye, Tarım ve Orman Bakanlığı'na bağlı bazı kurumlarda da yaz aylarında ödenen yangın parası ödemesi etkili olmuştur.

Yatağan Termik Santrali ve bağlı maden ocağının özelleştirilmesinin ardından mevzuat gereği ilk olarak 4-C geçici personel olarak nakil olan çalışanların daha sonra 4-B sözleşmeli personel statüsüne geçirmeleriyle kanunda kendilerine iki personel statüsü tanınmıştır. Bu statüler, eğitim durumuna göre belirlenmiş olup, lise altı eğitim düzeyine sahip çalışanlar idari destek personeli, lise ve üstü eğitim düzeyine sahip çalışanlar ise idari büro personeli olarak tanımlanmıştır. Buna göre Tablo 5'te de görülebileceği üzere görüşmeciler arasında nakil oldukları kurumda idari destek personeli statüsünde çalışanların oranı yaklaşık %60 iken, idari büro personeli statüsünde çalışanların oranı ise %40'tır. Görüşmeciler alan araştırmasının gerçekleştirildiği 2019 yılı itibarıyla nakil oldukları kurumda en az bir yıl, en fazla beş yıldır çalışmakta olup ortalama çalışma süreleri 3,6 yıldır. Çalışanların ortalama aylık bireysel gelirleri ise yaklaşık 3.150 TL'dir. Ekiz Gökmen ve Girgin'in (2018) Yatağan Termik Santrali ve bağlı maden ocağının özelleştirilmesinden sonra çalışmaya devam eden işçiler ile 2018 yılında (Nisan- Mayıs) gerçekleştirdikleri alan çalışmasında santralde kalan işçilerin bireysel gelirinin 3.591 TL olduğu tespit edilmiştir. Söz konusu çalışmanın mevcut çalışmadan yaklaşık bir yıl önce gerçekleştirildiği düşünüldüğünde 4-C kapsamında nakil olan görüşmecilerin ücret kaybının çok daha fazla olduğunu söylemek mümkündür.

Aynı tablodan görülebileceği üzere nakil oldukları kurumlarda sendikaya üye olan çalışanların oranı %68,3'tür. Oysa görüşmecilerin tamamı Yatağan termik santrali ve bağlı maden ocağında çalışırken sendikaya üye idi. Bu anlamda sendikalaşma oranında önemli bir azalma yaşandığını söylemek mümkündür. Nakilden önce işçilerin çalıştıkları santral ve bağlı maden ocağında toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için sendikaya üye olma zorunluluğu varken, memur sendikalarında bu zorunluluk ortadan kalkmaktadır. Bu durum düşük sendikalaşma oranını açıklayan faktörlerdendir.

**Tablo 5: Görüşmecilerin çalıştıkları kurumlar ve ortalama gelirleri**

	Sayı	Oran (%)
<i>Çalıştığı kurum</i>		
Tarım ve Orman Bakanlığı	66	36,7
Sağlık Bakanlığı	40	22,2
Üniversite	16	8,9
Millî Eğitim Bakanlığı	16	8,9
İçişleri Bakanlığı	15	8,3
Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı	8	4,4
Gençlik ve Spor Bakanlığı	5	2,8
Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı	4	2,2
Maliye Bakanlığı	3	1,7
Çevre ve Şehircilik Bakanlığı	2	1,1
Kültür ve Turizm Bakanlığı	2	1,1
Adalet Bakanlığı	1	0,6
Ticaret Bakanlığı	1	0,6
Cevap vermeyen	1	0,6
<i>Personel statüleri/mevcut meslek bilgileri</i>		
İdari destek personeli	107	59,4
İdari büro personeli	73	40,6

Şu anki işyerinde ortalama çalışma süresi (yıl)	3,6	
Bireysel gelir (aylık ortalama TL)	3.148,7	
<i>Sendikaya üye olup olmadığı</i>		
Evet	123	68,3
Hayır	55	30,6
Cevap vermeyen	2	1,1

### **3.2.5. Özelleştirme Sonrası Çalışma Koşullarına İlişkin Tutum ve Değerlendirmeleri**

Özelleştirmenin ardından görüşmecilerin nakil oldukları kurumlardaki çalışma koşullarında ne gibi değişikliklerin olduğu Tablo 6 yardımıyla incelenmiştir. Alan araştırması bulguları özelleştirme sonrası görüşmecilerin çalışma koşullarının kötüleştiğini gözler önüne sermektedir. Buna göre işin niteliği, işyerindeki statüsü, iş tatmini, iş yoğunluğu, ücret/maaşı, fazla mesai ücreti, ikramiye, prim, avans gibi ücretler, yasal izin hakkı (doğum, yıllık, süt, ölüm, evlenme vb.), TİS hakları, aynı yardımlar, toplu işçi taşıma servis hizmeti, çocukların okul servis hizmeti, işyerinde verilen yemek, lojman, misafirhane gibi sosyal hizmetlerden yararlanma düzeyi ve kalitesi, lojman ücretleri, nakdi yardımlar, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, ücret uygulamalarının adaleti, terfi olanağı, işletme yöneticisinin davranış ve tutumları, görüşlerine verilen değer ve sendika faaliyetleri bakımından değerlendirildiğinde görüşmecilerin çalışma koşulları kötüleşmiştir. Derinlemesine görüşme sonuçları da 4-C'ye geçenlerin çalışma şartlarındaki kötüleşmeye işaret etmektedir.

Maden-İş Yatağan Şube Başkanı: "4-C'ye geçenlere biliyorsunuz sadece devlet maaşı ödeniyor. Ne servisi, ne yemeği, ne kömürü var. Sözleşmeyi (toplu iş sözleşmesi) incelediğiniz zaman göreceksiniz bizim kamudan geçen arkadaşlarımız halen beş-altı ton kömür alıyor." (02/10/2018).

Tes-İş Yatağan Şube Başkanı: "Şartları iyi değil. Bir kere yaşam kaliteleri düştü. Aldıkları ücret düştü. Oradaki sosyal imkânları da az." (05/10/2018).

Yine alan araştırması bulgularına göre görüşmecilerin geçici görevlendirmeler, işyerindeki cezai yaptırımların adaleti ve işyerinde kurulan sosyal ilişkiler bakımından çalışma şartlarında genel itibariyle değişiklik olmazken, çalışma süresi ve vardiya düzenlemeleri haricinde hiçbir konuda çalışma şartlarında iyileşme kaydedilmemiştir. Çalışma süresi ve vardiya düzenlemelerinin iyileştiğini belirtenlerin oranı ise %43,3'tür.

**Tablo 6: Özelleştirmenin ardından çalışma koşullarında yaşanan değişiklikler**

	Çok iyileşti		İyileşti		Değişiklik olmadı		Kötüleşti		Çok kötüleşti	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Yaptığı işin niteliği	3	1,7	38	21,1	41	22,8	48	26,7	48	26,7
İşyerindeki statüsü	3	1,7	25	13,9	31	17,2	72	40	48	26,7
İş tatmini	2	1,1	27	15	35	19,4	57	31,7	57	31,7
İş yoğunluğu	6	3,3	39	21,7	51	28,3	48	26,7	33	18,3
Çalışma süresi/vardiya	13	7,2	65	36,1	56	31,1	28	15,6	15	8,3
Geçici görevlendirmeler	3	1,7	6	3,33	103	57,2	21	11,7	34	18,9
Ücret/maaşı	0	0	1	0,6	8	4,4	44	24,4	127	70,6
Fazla mesai ücreti	0	0	4	2,2	15	8,3	38	21,1	119	66,1
Prim, avans vb. ücretler	0	0	1	0,6	6	3,3	27	15	138	76,7
Yasal izin hakkı	2	1,1	7	3,9	58	32,2	55	30,6	55	30,6
TİS hakları	2	1,1	0	0	17	9,4	49	27,2	103	57,2
Aynı yardımlar	0	0	1	0,6	5	2,8	36	20	132	73,3
İşçi taşıma servis hizmeti	1	0,6	0	0	16	8,9	35	19,4	123	68,3
Çocuk okul servis hizmeti	0	0	1	0,6	31	17,2	28	15,6	104	57,8

İşyerinde verilen yemek	2	1,1	5	2,8	31	17,2	39	21,7	98	54,4
Lojman yararlanma düzeyi	1	0,6	0	0	31	17,2	31	17,2	103	57,2
Lojman kalitesi	1	0,6	4	2,2	26	14,4	26	14,4	83	46,1
Lojman ücretleri	1	0,6	1	0,6	31	17,2	25	13,9	78	43,3
Nakdi yardımlar	1	0,6	2	1,1	43	23,9	39	21,7	86	47,8
İş sağlığı güvenliği uyg.	2	1,1	21	11,7	64	35,6	39	21,7	49	27,2
Ücret adaleti	1	0,6	4	2,2	11	6,1	51	28,3	108	60
Cezai adaleti	1	0,6	1	0,6	88	48,9	26	14,4	50	27,8
Terfi olanağı	0	0	3	1,7	36	20	35	19,4	101	56,1
İşyerindeki sosyal ilişkiler	6	3,3	20	11,1	78	43,3	40	22,2	32	17,8
Yöneticinin tutumları	4	2,2	20	11,1	65	36,1	42	23,3	42	23,3
Görüşüne verilen değer	3	1,7	16	8,9	59	32,8	44	24,4	53	29,4
Sendikanın faaliyeti	3	1,7	2	1,1	43	23,9	30	16,7	77	42,8

Alan araştırması kapsamında görüşmecilere özelleştirmenin ardından nakil oldukları kurumda sahip oldukları iş tecrübesinin ne kadarını kullanabildikleri sorulmuş ve görüşmecilerin verdikleri yanıtlar Tablo 7’de özetlenmiştir. Buna göre görüşmecilerin büyük birçoğunun (%61,7) özelleştirme sonrasında sahip olduğu iş tecrübesini hiç kullanamadıkları görülürken, tamamını kullanabildiğini ifade eden 15 kişi (%8,3) yeni kurumlarında tekniker, teknisyen, usta ve şoför olarak çalıştığını belirtmiştir. Söz konusu bulgu görüşmecilerin yaşamış oldukları vasıfsızlaşmaya işaret etmesi açısından önem arz etmektedir.

Araştırma kapsamında görüşmecilere ayrıca yeni kurumlarında yeni beceriler öğrenmek zorunda kalıp kalmadıkları ve eğer yeni beceriler edinmek zorunda kaldı iseler bu becerilerin neler olduğu sorulmuş ve yine aynı tabloda görüşmecilerin yanıtları sunulmuştur. Buna göre, görüşmecilerin %73’ü yeni beceriler öğrenmek zorunda kaldıklarını belirtmiştir. Kamu kurumlarına nakil olan ve çoğunlukla masa başı işlerde çalışan görüşmecilerin %52’si bu yeni becerilerin mevzuat, yazışma, muhasebe, matematik gibi yeni işin gerektirdiği beceriler olduğunu belirtirken, %28,6’sı da bilgisayar ve teknoloji konusunda yeni beceriler edinmek zorunda kaldıklarını ifade etmişlerdir. Görüşmecilerden biri ise ironik bir şekilde mobbing altında çalışmayı yeni iş yerinde kazanmak zorunda olduğu beceri olarak belirtmiştir.

**Tablo 7: Nakil olduğu kurumda iş tecrübesini kullanma ve yeni beceriler**

	Sayı	Oran (%)
<i>Sahip olduğu iş tecrübesinin ne kadarını kullanabildiği</i>		
Hiçbirini	111	61,7
Çok azını	29	16,1
Birazını	18	10
Birçoğunu	4	2,2
Tamamını	15	8,3
Cevap vermeyen	3	1,7
<i>Yeni beceriler öğrenmek zorunda kalıp kalmadığı</i>		
Evet	132	73,3
Hayır	45	25
Cevap vermeyen	3	1,7
<i>Öğrenmek zorunda kaldığı yeni becerilerin ne olduğu</i>		
Yeni işin gerekleri	84	52,2
Bilişim	46	28,6
İletişim, halkla ilişkiler	3	1,9
Diğer	2	1,2
Belirtilmemiş/yok	26	16,2

### 3.2.6. Mevcut Çalışma Statülerine (4-B) İlişkin Tutum ve Değerlendirmeleri

Tablo 7’de görüşmecilerin 24 Aralık 2017 tarihinde 30280 sayılı Resmî Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında geçirildikleri 4-B statüsünden memnun olup olmadıklarına ve eğer memnun değilse nedenine ilişkin araştırma bulguları yer almaktadır. Tablodan da görülebileceği üzere görüşmecilerin büyük bir çoğunluğu (%86,1) 4-B’li olmaktan memnun olmadıklarını ifade etmişlerdir.

4-B’li olmaktan memnun olmadığını belirten görüşmecilerin neden memnun olmadıklarına ilişkin açık uçlu soruya verdikleri yanıtlar da söz konusu tabloda toplulaştırılarak sunulmuştur. Buna göre görüşmecilerin %43,2’si sosyal hak kaybı, özlük haklarında eşitsizlik, kazanılmış hakların kaybı, tayin hakkının ve terfi olanağının olmaması şeklinde hak kayıplarına uğradıkları için 4-B’li olmaktan memnun olmadıklarını belirtmişlerdir.

Yine 4-B’li olmaktan memnun olmadığını belirten görüşmecilerin %38,1’i aynı ve nakdi yardımlar, ek ödemeler, döner sermaye ile emeklilik maaşında düşüşe sebep olması ve nakil sonrası eğitim düzeyinin gelire etkisinin olmaması dolayısıyla gelir kaybına uğradıkları için 4-B statüsünden memnun olmadıklarını belirtmişlerdir. Görüşmecilerin %23,2’si ise mesleğini yapamadıkları ve statü belirsizliği nedeniyle mesleki olarak vasıfsızlaştırıldıkları için 4-B’li olmaktan memnun olmadıklarını dile getirmişlerdir.

Bunun haricinde zorunlu emeklilik, sözleşme yenileme zorunluluğu şeklinde yaşamış oldukları kadro ve iş güvencesizliği nedeniyle mevcut statülerinden memnun olmadığını belirten görüşmeciler de bulunmaktadır (%8,4). Yine görüşmecilerin %5’i çalışma şartlarının adaletsizliği, yöneticilerin tutumu ve iş barışının bozulması gibi çalışma koşullarında yaşanan olumsuzluklar dolayısıyla 4-B’li olmaktan memnun olmadıklarını dile getirmişlerdir. Söz konusu nedenlere ilaveten diğer başlığı altında toplulaştırılarak tabloda sunulan ev-iş arası ulaşım sorunu, sosyal çevrenin bozulması ve manevi olarak etkilenme gibi nedenlerle mevcut statüsünden memnun olmayan görüşmeciler de bulunmaktadır. Söz konusu bulgular Yatağan Termik Santrali ve bağlı maden ocağının özelleştirilmesinin ardından 4-C kapsamında başka kamu kurumlarına nakil olan işçilerin yaşadıkları mağduriyetin ve bu anlamda yapılan hukuksuzluğun söz konusu statüde istihdam edilenlerin, aynı kanunun 4-B fıkrası altında istihdam edilmeye başlanmasından sonra da devam ettiğini gözler önüne sermektedir.

**Tablo 8: 4-B’li olmaktan memnun olup olmadıkları**

	Sayı	Oran (%)
<i>4-B’li olmaktan memnun olup olmadığı</i>		
Evet	23	12,8
Hayır	155	86,1
Cevap vermeyen	2	1,1
<i>4-B’li olmaktan memnun değil ise nedeni<sup>18</sup></i>		
Hak kaybına uğrama	67	43,2
Gelir kaybı	59	38,1
Mesleki vasıfsızlaşma	36	23,2
Güvencesizlik	13	8,4
Olumsuz çalışma şartları	8	5,2
Diğer	5	3,2
Cevap vermeyen	46	29,7

Tablo 9’da görüşmecilerin hâlihazırda çalıştıkları kurumlarda 4-B sözleşmeli personel statüsünde çalışanlar ile kendileri gibi özelleştirme sonucu 4-C geçici personel olarak nakil olduktan sonra 4-B sözleşmeli personel statüsüne geçirilen çalışanlar arasında olumsuz bir farkın olup olmadığı ve eğer varsa nedenlerine ilişkin soruya verdikleri yanıtlar sunulmuştur. Görüşmecilerin önemli bir oranı (%86,1) kurumlarındaki mevcut 4-B’li çalışanlar ile 4-C’den 4-B’ye geçirilenler arasında olumsuz bir farkın olduğunu ifade etmiştir. Söz konusu görüşmecilerin neredeyse tamamına yakını (%97,4) bu olumsuz farkın fazla mesai, ek ödeme, döner sermaye ve unvana göre

<sup>18</sup> 4-B’li olmaktan memnun olmayan 155 kişiye ait verilerin dağılımıdır. Bir kişi birden çok kategoriye giren cevap verdiği için dolayı oranlar %100’ü aşmaktadır

maaş farkı gibi ücret kaybından kaynaklandığını belirtmektedir. Özellikle maaşlara “ek ödemenin” 4-C’den 4-B’ye geçenlere %20 oranında yapılırken mevcut 4-B’lilere %80 gibi bir oranda yapıldığını belirten görüşmeciler, bu çerçevede aynı kurum içerisinde aynı personel statüsünde (4-B’li olarak) istihdam edilenlere yönelik uygulamaların farklılaştığını göstermektedir.

Görüşmecilerin yaklaşık %65’i işyerlerinde mevcut 4-B’li çalışanlar ile aralarındaki olumsuz farkın sosyal haklar olduğunu belirtmiştir. Sosyal haklar başlığı altında görüşmecilerin izin hakları, emeklilik yaşı ve özlük haklarındaki kayıp ile yemek yardımı ve sosyal yardım gibi aynı yardımlardaki kayıplar şeklinde vermiş oldukları yanıtlar yer almaktadır. Görüşmecilerin %28,4’ü mevcut 4-B’li çalışanlar ile aralarındaki olumsuz farkın mesleğini yapamama dolayısıyla niteliksizleşmeden ve statü, unvan, kıdem ve yükselmeye yaşanan mesleki hak kayıplarından kaynaklandığını belirtmiştir. Bunun haricinde görüşmeciler arasında yönetici/personel davranış ve tutumları (%4,5), çalışma süreleri (%3,2) ve iş yoğunluğu (%0,6) açısından da 4-B statüsünde farklılıkların yaşandığını belirten görüşmeciler mevcuttur.

**Tablo 9: 4-C’den 4-B’ye geçenler ile mevcut 4-B’liler arasındaki fark**

	Sayı	Oran (%)
<i>4-C’den 4-B’ye geçenler ile mevcut 4-B’liler arasında olumsuz bir fark olup olmadığı</i>		
Evet	155	86,1
Hayır	19	10,6
Cevap vermeyen	6	3,3
<i>Olumsuz farkın nedeni<sup>19</sup></i>		
Ücret kaybı	151	97,4
Sosyal hak kaybı	100	64,5
Çalışma süreleri	5	3,2
Niteliksizleşme ve mesleki hak kaybına uğrama	44	28,4
Yönetici/personel davranış ve tutumları	7	4,5
İş yoğunluğu	1	0,6
Cevap vermeyen	18	11,6

### 3.2.7. Nakil Süreci ile Özelleştirmenin Etkilerine İlişkin Tutum ve Değerlendirmeler

Görüşmecilerin nakil süreci ile özelleştirmenin etkilerine ilişkin tutum ve değerlendirmeleri Tablo 10’da gösterilmiştir. Buna göre “özelleştirmenin ardından 4-C/4-B’ye geçiş yapmış olmaktan memnunum” ifadesine görüşmecilerin %61’i katılmadığını belirtmiştir. Dolayısıyla alan araştırması kapsamındaki görüşmecilerin genel itibarıyla 4-C/4-B’ye geçiş yapmış olmaktan memnun olmadıklarını söylemek mümkündür. “4-C/4-B’ye geçiş süresinin kaldırılacağını bilseydim geçiş yapmak için bir süre daha beklerdim” ifadesine katıldığını belirten görüşmecilerin oranı yaklaşık %58’dir. Bu da mevzuattan kaynaklı söz konusu geçiş sürelerinin çalışanların başka bir kamu kurumuna nakil olmalarını hızlandırdığını göstermektedir.

Tablo 10 yardımıyla görüşmecilerin aile yaşantılarının ve sosyal hayatlarının da özelleştirme sürecinden nasıl etkilendiğini değerlendirmek mümkündür. Özelleştirmenin ardından kurum değişikliği yapan görüşmecilerin yaklaşık %67’si aile yaşantılarının olumsuz etkilediğini ifade etmektedir. Bununla birlikte çocuk sahibi olan görüşmecilerin özelleştirmenin ardından yaptıkları kurum değişikliğinden çocuklarının eğitiminin de olumsuz etkilendiği (%44,4) tespit edilmiştir. Özelleştirmeden önce santralde vardiya sistemi ile çalışılırken, hafta sonu tatilleri de yeni kurumlarında olduğu gibi iki gün değildi. Çalışanların kendilerine ayıracak zamanlarının fazlaşmasına rağmen görüşmecilerin çoğu (%63,9) özelleştirmeden sonra kurum değiştirmelerinin sosyal hayatlarını olumsuz etkilediğini ifade etmiştir. Bu anlamda özelleştirmenin ardından başka kurumlara nakil olan çalışanların, insan onuruna yaraşır bir hayat sürdürmelerine doğrudan etki eden ücret gelirlerinin yanında aile yaşantılarının, sosyal hayatlarının ve çocuklarının eğitiminin de olumsuz etkilendiği görülmektedir.

<sup>19</sup> Bu soruda görüşmecilere ücret, sosyal haklar, çalışma süreleri ve diğer olmak üzere 4 seçenek sunulmuş olup seçenekleri işaretleyenlerden ayrıca nedenini de belirtmesi istenmiştir. Bir kişi birden çok seçeneğe cevap verdiği için dolayı oranlar %100’ü aşmaktadır. Diğer seçeneğini işaretleyenlerin verdikleri yanıtlar niteliksizleşme ve mesleki hak kaybına uğrama, yönetici/personel davranış ve tutumları ile iş yoğunluğu kategorileri altında toplulanmıştır.



**Tablo 10: Nakil süreci ve özelleştirmenin etkilerine ilişkin görüşler**

	Kesinlikle katılıyorum		Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		Kesinlikle katılmıyorum	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Özelleştirmenin ardından 4-C/4-B'ye geçiş yapmış olmaktan memnunum.	8	4,4	26	14,4	27	15	31	17,2	88	48,9
4-C/4-B'ye geçiş süresinin kaldırılacağını bilseydim geçiş yapmak için bir süre daha beklerdim.	75	41,7	29	16,1	16	8,9	18	10	40	22,2
Özelleştirmenin ardından kurum değişikliği aile yaşantımı olumlu etkiledi.	18	10	23	12,8	19	10,6	41	22,8	79	43,9
Özelleştirmenin ardından kurum değişikliği çocuklarının eğitimini olumlu etkiledi.	2	1,1	11	6,1	39	21,7	27	15	53	29,4
Özelleştirmenin ardından kurum değişikliği sosyal hayatımı olumlu etkiledi.	11	6,1	35	19,4	17	9,4	34	18,9	81	45

## SONUÇ

Özelleştirme uygulamalarıyla ilgili bugüne kadar birçok çalışma yapılmış olsa da bu çalışmalarda daha çok işveren bakış açısıyla verimlilik-performans gibi konular incelenmiş, özelleştirmenin çalışanlar üzerindeki etkilerine yeterince ağırlık verilmediği görülmüştür. Bu doğrultuda bu çalışmanın amacı, Yatağan Termik Santrali ve bağlı maden ocağının özelleştirilmesinden sonra başka kamu kurumlarına 4-C kapsamında nakil olan ve yapılan düzenleme sonrası mevzuatta 4-B'li sayılan çalışanların, yeni istihdam alanlarındaki çalışma koşullarının araştırılmasıdır. Bu amaçla çalışma kapsamında 180 Yatağan Termik Santrali eski çalışanına anket uygulanmıştır.

Araştırmanın bulgularına göre, görüşmecilerin büyük bir çoğunluğu (%83) özelleştirmenin ardından altı ay içerisinde 4-C geçici personel olarak yeni kurumlarına nakil olmuştur. Görüşmecilerin başka kamu kurumlarına geçiş kararında etkili olan en önemli faktörler devlet güvencesinde çalışmayı istemeleri, özel sektöre karşı güvensizlik duymaları ve özelleştirme sonrası çalışma koşullarının kötüleşeceğini düşünmeleridir. Mevzuatta yer alan altı aylık geçiş süre sınırı ve ikamet ettikleri yerlerdeki kamu kurumlarının kadrolarının dolabileceği bu sebeple de şehir dışına nakil olmak zorunda kalabilecekleri endişesi çalışanların nakil olma kararlarını hızlandırmıştır. Daha sonra söz konusu geçiş süresi önce iki yıl olarak ardından da süresiz olarak değiştirilmiştir. Görüşmecilerin nakilden önceki kurumlarında sahip oldukları mesleki vasıf, unvan ve tecrübelerine göre değil, mevzuatta kendileri için belirlenen personel statülerine göre istihdam edildiği tespit edilmiştir. Bu personel statüleri “idari destek” ve “idari büro” personeli olarak mevzuatta belirlenmiştir. Görüşmeciler santraldeki çalışma koşullarıyla yeni istihdam alanlarındaki çalışma koşullarını karşılaştırmaları istendiğinde, yapılan işin niteliği, ücretler, TİS hakları, ayni ve nakdi yardımlar, toplu işçi taşıma servis hizmeti, işyerinde verilen yemek, lojman, misafirhane gibi sosyal hizmetler ve iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları gibi pek çok konuda çalışma şartlarının kötüleştiğini ifade etmişlerdir. Görüşmeciler yeni istihdam alanlarındaki kazanımlarını ise sadece vardiya düzenlemesinin ortadan kalkması ve hafta sonunun iki gün tatil olması ile açıklamışlardır. Bu çerçevede alan araştırması bulguları, 4-C'liler için oluşturulmuş sözleşmeli personel statüsünün, işçilerin kendi mesleklerini yapamadıkları için vasıfsızlaştığı, unvanlarının karşılığı olan ücretleri alamadıkları için düşük ücretlere boyun eğdiği ve eğitim düzeylerini yükseltse bile bunun karşılığını ne maddi ne de manevi (terfi) olarak almalarının mümkün olmadığı bir statü olduğunu gözler önüne sermektedir

4-B personel statüsünün düşük sendikalaşma oranını getirdiğini söylemek mümkündür. Nakilden önce işçilerin çalıştıkları KİT'lerde toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için sendikaya üye olma zorunluluğu varken memur sendikalarında bu zorunluluk ortadan kalkmaktadır. 4-B memur personel statüsü ile işçi statüsünün farklı

olması bu sebeple de nakil olan çalışanların evrensel nitelikteki işçi sendikalarından farklı bir sendikal örgütlenme düzenine geçiş yapmış olması bu düşük sendikalaşma oranını açıklamaktadır.

Alan araştırması sonuçlarına göre özelleştirme sonrası nakil olan çalışanların büyük bir kısmının nakil oldukları kurumlarda sahip olduğu iş tecrübelerinin hiçbirini kullanamadıkları görülürken, büyük çoğunluğunun nakil oldukları kurumlarda masa başı işlerde çalıştığı ve yeni beceriler edinmek zorunda kaldığı tespit edilmiştir. Bu yeni beceriler mevzuat, yazışma, muhasebe gibi daha çok yeni işin gerektirdiği beceriler ile bilgisayar ve teknoloji üzerinedir. Nakillerin mesleki vasfa uygun olarak yapılmaması, çalışanların bilmedikleri iş hakkında sorumluluk almaları zorunluluğunu doğururken, bilgisayar kullanımı veya bilgisayar programları hakkında bilgilerinin olmayışı çalışanları strese sokmaktadır.

Araştırmada kurumlardaki mevcut 4-B'li sözleşmeli personeller ile sonradan 4-B statüsüne geçirilen 4-C'liler arasında olumsuz farklar olduğu görülmüştür. En büyük farkın; mevcut 4-B'lilerin mesleki vasıf ve unvanlarına göre maaş alırken, kendilerinin sahip olduğu mesleki nitelik ve statülerine göre ücretlendirilmemeleri olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca bir diğer önemli olumsuz fark, ek ödeme oranında gözlenmektedir. Mevcut 4-B'lilerde maaşlara yapılan "ek ödeme" oranı %80 iken özelleştirme mağduru 4-B'lilerde bu oran %20'dir. Bu durum, aynı kurumda aynı personel statüsünde istihdam edilenler arasında ayırım yapıldığını gözler önüne sermektedir. Kurum farklılığına göre bu ayırım daha da artabilmektedir. Yine örneğin, Sağlık Bakanlığı'na nakil olanlar döner sermaye alırken, ya da Tarım ve Orman Bakanlığı'na bağlı bazı kurumlarda yaz aylarında yangın parası ödenirken diğer kurumlara nakil olanlar söz konusu haklardan yararlanamamaktadır. Bu durum ise 4-B statüsünün kendi içinde hâlihazırda var olan farklılıklarını daha da arttırmaktadır. KİT'lerden nakil olanlarla mevcut 4-B statüsündeki personel arasındaki farklara bir de her yıl imzalamak zorunda oldukları iş sözleşmesi ve zorunlu olarak erken emekli edilme gibi iş güvencesizliği eklenmektedir. Sonuç olarak Yatağan örneğinde özelleştirmenin ardından işçilerin 4/C kadrosuna geçirilmeleriyle yaşadıkları mağduriyet, yasal düzenleme sonrası 4-B fıkrası altında istihdam edilmeye başlamalarından sonra da maalesef devam etmektedir.

**Teşekkür:** Araştırma sürecinde verdikleri destek için Türkiye Maden-İş Yatağan Şube Başkanı Osman İlhan'a, Teş İş Yatağan Şube Başkanı Fatih Erçelik'e ve bu çalışmanın ortaya çıkmasında en büyük katkısı olan Yatağan Termik Santrali eski işçilerine çok teşekkür ederiz.

#### **KAYNAKÇA**

- Alper, Y. (1994). *İktisadi Amaçları ve Sosyal Sonuçlarıyla Özelleştirme*, 1. Baskı, Sağlık-İş, Ankara.
- Birgün Gazetesi, (2018). "17 Yılda 90 Elektrik Santrali ve 37 Maden Sahası Özelleştirildi!". (02.03. 2018) <https://www.birgun.net/haber-detay/17-yilda-90-elektrik-santrali-ve-37-maden-sahasiozellestirildi-205369.html>.
- Boratav, K. (2013). *Türkiye İktisat Tarihi 1908-2009*, 22. Baskı, İmge, Ankara.
- Budak, H. (1993). *Tekelci Sermayenin Haçlı Seferleri*, Diyalektik, İstanbul.
- Cam, S. (1999). "Job Security, Unionization, Wages and Privatisation: A Case Study in the Turkish Cement Industry", *The Sociological Review*, 47/4, 695-714.
- Çetik, M. ve Akkaya, Y. (1999). *Türkiye'de Endüstri İlişkileri*, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul.
- Çetinkaya, Ö. (2007). *Türkiye'de Devlet İşletmeciliği ve Özelleştirme*, 3. Baskı, Ekin Kitabevi Yayınları, Bursa.
- DİSK-AR, (2019). Türkiye'de Sendikalaşma, Toplu İş Sözleşmesi Kapsamı ve Grevler (2013-2019). (02.0.2019) <http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2019/02/Sendikalasma-Arastirmasi.pdf>.
- Ekiz Gökmen, Ç. ve Girgin, S. (2018). "An Evaluation of Privatization Effects on Employees: The Case of the Thermic Power Plant of Yatağan", *Recent Researches on Social Sciences*, (Ed: R. Dorczak, H. Arslan ve R. Musialik), Jagiellonian University Institute of Public Affairs, Kraków, 173-181.
- Etiler, N. (2011). "Özelleştirmeler ve İş Kazaları", *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 40, 17-25.
- Gülmez, M. (2012). *4/C Anarşisi Hukuksuz Dayanaklarıyla 4/C'ler ve 4/C'liler 1965-2012*, Legal, İstanbul.
- Gümüş, A. T. (2007). *Türkiye'de Özelleştirme ve Çalışma Hayatı*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi.

- Güven Lisaniler, F. Eminer, F. ve Rüstemoğlu, H. (2017). "Özelleştirmenin İstihdam ve Çalışanların Refahı Üzerindeki Etkisi: Kıbrıs Türk Hava Yolları Örneği", *Kıbrıs Araştırmaları Dergisi*, 43/19, 37-51.
- Güzel, A. (1994). "Özelleştirmenin Hukuksal Boyutu ve Çalışanlar Açısından Ortaya Çıkan Sorunlar", *Dünyada ve Türkiye'de Özelleştirme*, (Ed: E. Arnoğlu), Türkiye Maden İşçileri Sendikası, Ankara, 157-196.
- Kalaycıoğlu, D. ve Çelik, D. (2014). "Tunçbilek Kömür İşletmelerinde Özelleştirmenin Madencilik, İşçilik ve Tunçbilek Üzerine Etkileri", *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 16 /1, 1-19.
- Karakaş, D. K. (2013). *Türkiye'de Özelleştirmenin Çalışanlara Etkileri: Petkim Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi.
- Karakaya, U. (2013). "Çimento Sektöründe Özelleştirmelerin İşletme Performansına Etkileri (Türkiye Uygulaması)", *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 1, 125-145.
- Karsavran, G. (2016). *Özelleştirmenin Emek Süreçleri Üzerindeki Etkileri: Seyitömer Termik Santrali Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi.
- Kaya, G. (2015). "Adıyaman'daki Eski Tekel İşçilerinin Özelleştirme Öncesi ve Sonrası Çalışma İlişkilerinin Karşılaştırılması", *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8/21, 1025-1055.
- Kaya, M. D. Çubukçu, B. Güzel, D. Haşiloğlu, A. S. ve Demirtaş, M. F. (2010). "Özelleştirme Süreci Öncesi Yaşanan Kriz Döneminde Ilıca Şeker Fabrikası Çalışanlarının Mesleki Stres Düzeylerinin İncelenmesi", *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14/8, 85-92.
- Kepek, Y. ve Yentürk, N. (2009). *Türkiye Ekonomisi*, 10. Baskı, Remzi, İstanbul.
- Lordoğlu K. ve Müftüoğlu, Ö. (1998). *Çalışma İlişkilerinde Yeni Bir Boyut: Özelleştirme ve Etkileri, Dünyada ve Türkiye'de Özelleştirme*, 2. Baskı, Türkiye Maden İşçileri Sendikası, Ankara.
- ÖİB, Özelleştirme İdaresi Başkanlığı, (2019). Faaliyet Raporu 2019. (02.02.2021) <https://ms.hmb.gov.tr/uploads/sites/6/2020/02/2019-Faaliyet-Raporu.pdf>.
- Özveri, M. (2015). "AK Parti Döneminde İş Hukukunda Güvencesizliğin Kurumsallaşması", *Himmet, Fitrat, Piyasa AKP Döneminde Sosyal Politika*, (Ed: K. Meryem ve A. Çelik), İletişim Yayınları, İstanbul, 125-156.
- Sezer, N. (2013). *Gelişmekte Olan Ülkelerde Özelleştirme Uygulamalarının İstihdam Üzerine Etkileri: Bangladeş, Nijerya, Arjantin ve Türkiye Örnekleri*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi.
- Şenses, F. (2016). "Neoliberal Küreselleşme Kalkınma İçin Bir Fırsat mı, Engel mi?", *Neoliberal Küreselleşme ve Kalkınma: Seçme Yazılar*, (Ed: F. Şenses), İletişim Yayınları, İstanbul, 235-280.
- Tamzok, N. (2005). "Türkiye Madencilik Sektöründe Yapısal Dönüşüm ve Sonuçları", *19. Uluslararası Madencilik Kimurexi ve Fuarı, IMCET2005*, (02.10.2018) [https://www.maden.org.tr/resimler/ekler/7bdb0e100275600\\_ek.pdf?tipi=5&туру](https://www.maden.org.tr/resimler/ekler/7bdb0e100275600_ek.pdf?tipi=5&туру).
- T.C. Sayıştay Başkanlığı, (2012-2017). Kamu İşletmeleri Genel Raporlar. (18.11.2018) <https://www.sayistay.gov.tr/tr/?p=2&CategoryId=101>.
- T.C. Sayıştay Başkanlığı, (2014). Kamu İşletmeleri 2014 Yılı Genel Raporu. (18.11.2018) <https://www.sayistay.gov.tr/tr/?p=2&CategoryId=101>.
- Temizel, H. (2007). *Neo Liberal Politikalar Doğrultusunda Türkiye'de Devletin Yeniden Yapılanması Küresel Sistemle Bütünleşme Sorunları*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi.
- TMMOB, Türkiye Makina Mühendisleri Odası, (2016). Türkiye'nin Enerji Görünümü. (17.5.2019) <https://www.mmo.org.tr/kitaplar/turkiyenin-enerji-gorunumu-2016>.
- Topçuoğlu, Ö. ve Özer, H. (2019). "Özelleştirmenin Etkinlik ve Verimliliğe Yansıması", *Verimlilik Dergisi*, 1, 139-163.
- Ünal, F. F. (2000). *Özelleştirmenin Kamu İktisadi Teşebbüslerinde Verimlilik Üzerine Etkisi*, Nobel, Ankara.
- Zaim, O. ve Çakmak, E. H. (1994). "Kamu Sektörü, Özelleştirme ve Etkinlik", *Özelleştirme Tartışmaları*, (Ed: A. Polatoğlu), Bağlam Yayınları, İstanbul, 147-165.

## Ek 1: Anket formu

Sayın Katılımcı, bu anket formu, “özelleştirmeden sonra 4-C kapsamında başka kurumlara nakil olan işçilerin yeni istihdam alanlarındaki çalışma koşullarını ve çalışma koşullarındaki değişimi araştırmak” amacıyla hazırlanmıştır. Anket sonucunda elde edilen bilgiler gizli tutulacak ve sadece bilimsel çalışmalar için kullanılacaktır. Bu bilimsel araştırmaya katılımınız için şimdiden teşekkür ederiz.

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. Hane halkı büyüklüğünüz (Hanenizde yaşayan kişi sayısı) .....

6. Çocuğunuz var mı?  Evet ..... (sayısı)  Hayır

### II. Çalışma Hayatına İlişkin Bilgiler (Mevcut ve Yatağan Maden/Termik Santralindeki)

7. Mesleğiniz.....

8. Hangi kurumda çalışıyorsunuz? .....

9. İşyerinizdeki şimdiki çalışma statünüz?  İşçi  Memur

Özelleştirme sonucu 4-C’den geçiş yapan sözleşmeli personel  Özelleştirme sonucu doğrudan sözleşmeli personel

10. Şu anki işyerinizde kaç yıldır çalışıyorsunuz?..... yıl

11. Aylık net bireysel geliriniz (ücret/maaş) ..... TL

12. Aylık net hanehalkı geliriniz.....TL

13. Sendikaya üye misiniz?  Evet  Hayır

14. Yatağan Maden/Termik Santralindeki unvanınız.....

15. Yatağan Maden/Termik Santralinde kaç yıl çalıştınız?.....

16. Yatağan Maden/Termik Santralinde hangi direktörlükte çalışıyordunuz?  Maden  Termik

### III. 4-C/4-B'ye İlişkin Sorular

17. Özelleştirmenin ardından geçiş yaptığınız kuruma ilk 4-C kapsamında mı 4-B kapsamında mı geçiş yaptınız?  4-C  
 4-B

18. İşyerinizin özelleştirilmesinden ne kadar zaman sonra 4-C'ye veya 4-B'ye geçtiniz? (ay/yıl) .....

19. 4-C veya 4-B'li olarak başka kuruma neden geçtiniz? .....

20. Halen ilk geçiş yaptığınız kurumda mı çalışıyorsunuz?  Evet  Hayır

20a. Hayır ise neden? .....

21. 4-B'li olmaktan memnun musunuz?  Evet  Hayır

21a. Hayır ise neden? .....

**(17. soruda 4-B yanıtını verenlere sorulacak)**

22. Şu an ki çalışmakta olduğunuz kurumda 4-B'li çalışanlar ile özelleştirmeden sonra sizin gibi direk olarak 4-B'ye geçenler arasında olumsuz bir fark var mı?  Evet  Hayır

22a. Var ise belirtiniz. (Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz)

Ücret .....  Sosyal haklar.....

Çalışma süreleri .....  Diğer .....

### IV. 4-C'den 4-B'ye Geçiş (17. soruda 4-C yanıtını verenlere sorulacak)

23. 4-C'den 4-B'ye geçmekten memnun musunuz?  Evet  Hayır

24. 4-C'den 4-B'ye geçiş sonrası yeni kazanımlarınız oldu mu?

Evet (oldu ise belirtiniz).....  Hayır

25. 4-C'den 4-B'ye geçiş sonrası hak kayıplarınız oldu mu? Belirtiniz.

Evet (oldu ise belirtiniz).....  Hayır

26. Şuan ki çalışmakta olduğunuz kurumda 4-B'li çalışanlar ile özelleştirmeden sonra sizin gibi 4-C'den 4-B'ye geçirilenler arasında olumsuz bir fark var mı?  Evet  Hayır

26a. Var ise belirtiniz. (Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz)

Ücret .....  Sosyal haklar.....

Çalışma süreleri.....  Diğer.....

**V. Özelleştirmenin Ardından (Yeni İstihdam Alanlarındaki) Çalışma Koşullarında Yaşanan Değişiklikler**

**27. Özelleştirmeden sonra nakil olduğunuz yeni kurumda çalışma koşullarınız nasıl değişti?**

	Çok iyileşti	İyileşti	Değişiklik olmadı	Kötüleşti	Çok kötüleşti
Yaptığınız işin niteliği/içeriği					
İşyerinizdeki konumunuz/statünüz					
İş tatmininiz/doyumunuz					
İş yoğunluğunuz					
Çalışma süreniz /vardiya düzenlemeleri					
Geçici görevlendirmeler					
Ücret/maaşınız					
Fazla mesai/çalışma ücretiniz					
İkramiye, prim, avans gibi ücretler					
Yasal izin hakkı (doğum, yıllık, süt, ölüm, evlenme)					
TİS haklarınız					
Aynı yardım (kömür, giyim vb.)					
Toplu işçi taşıma servis hizmeti					
Çocukların okul servis hizmeti					
İşyerinde verilen yemek (Bedelsiz yemek ve aişe yardımı)					
Lojman, misafirhane vb. hizmetlerden yararlanma düzeyiniz					
Lojman, misafirhane vb. sosyal hizmetlerin kalitesi					
Lojman ücretleri					
Nakdi yardım (Doğum, ölüm, evlenme, hastalık, çocuk, eğitim)					
İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları					
İşyerinizdeki ücret uygulamalarının adaleti					
İşyerinizdeki cezai yaptırımların adaleti					
İşyerinizdeki terfi olanağınız					
İşyerinizde kurduğunuz sosyal ilişkileriniz					
İşletme yöneticinizin davranış ve tutumları					
İşyeri yönetiminin görüşlerinize verdiği değer					
Sendikanızın faaliyetleri					

**28. Özelleştirme sonrasında çalışmaya başladığınız kurumda yeni kazanımlarınız oldu mu? Belirtiniz.**

Evet .....  Hayır

**29. Özelleştirme sonrasında çalışmaya başladığınız kurumda hak kayıplarınız oldu mu? Belirtiniz.**

Evet .....  Hayır

**30. Özelleştirme sonrasında çalışmaya başladığınız kurumda sahip olduğunuz iş tecrübesinin/becerilerinizin ne kadarını kullanabiliyorsunuz?**

Tamamını  Birçoğunu  Birazını  Çok azını  Hiçbirini

**31. Özelleştirme sonrasında çalışmaya başladığınız kurumda yeni beceriler öğrenmek zorunda kaldınız mı?**

Evet ise .....  Hayır

**32. İşyerinize bağlılık hissi duyuyor musunuz?  Evet  Hayır ise Nedeni.....**

## VI. Özelleştirme ve 4-C'ye İlişkin Görüşler

33. Özelleştirme hakkında ne düşünüyorsunuz? .....

34. Yatağan Termik Santralinin özelleştirilmesi hakkında ne düşünüyorsunuz?.....

35. Aşağıdaki ifadelere katılıp katılmadığınızı belirtiniz.

	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
Özelleştirmenin ardından 4-C/4-B'ye geçiş yapmış olmaktan memnunum.					
4-C/4-B'ye geçiş süresinin kaldırılacağını bilseydim geçiş yapmak için bir süre daha beklerdim.					
Özelleştirmenin ardından kurum değişikliği aile yaşantımı olumlu etkiledi.					
Özelleştirmenin ardından kurum değişikliği çocuklarımın eğitimini olumlu etkiledi. (Çocuk yoksa boş bırakınız)					
Özelleştirmenin ardından kurum değişikliği sosyal hayatımı olumlu etkiledi.					

*Anketi cevaplandırduğunuz için teşekkür ederiz.*

### Ek 2: Derinlemesine görüşme soruları

1. Şu an maden ocağında/termik santralde kaç kişi çalışıyor?
2. Çalışanların genel profili nedir (yaş, eğitim, cinsiyet, nitelik düzeyi vb.)?
3. Çalışanların kaç tanesi sendikalıdır?
4. Toplu iş sözleşmesi dışında kalan işçi var mı?
5. Özelleştirme öncesi kaç kişi çalışıyordu?
6. İşçilerden kaç tanesi özelleştirme öncesinde de çalışıyordu?
7. Özelleştirmenin ardından kaç kişi 4-C'ye geçti?
8. 4-C' ye geçenlerin motivasyonu neydi? Neden başka kurumlara geçtiler?
9. Özelleştirmenin ardından çalışma koşullarında yaşanan değişimler nelerdir?
10. Özelleştirme ile birlikte sendikanın gücünde bir değişim oldu mu?

**Beyan ve Açıklamalar (Disclosure Statements)**

1. Bu çalışmanın yazarları, araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyduklarını kabul etmektedirler (The authors of this article confirm that their work complies with the principles of research and publication ethics).
2. Yazarlar tarafından herhangi bir çıkar çatışması beyan edilmemiştir (No potential conflict of interest was reported by the authors).
3. Bu çalışma, intihal tarama programı kullanılarak intihal taramasından geçirilmiştir (This article was screened for potential plagiarism using a plagiarism screening program).
4. Bu makale için etik kurul izni gerekmemektedir (Ethics committee permission is not required for this article).