

**T.C.
MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
YÖNETİM VE ORGANİZASYON ANABİLİM DALI**

**TÜRKİYE'DE ÖZELLEŞTİRME: 4/C GEÇİCİ PERSONEL
STATÜSÜNDE ÇALIŞANLAR VE ÖZLÜK HAKLARI**

Nilüfer ATLIHAN

**Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Gülşen SARI GERŞİL**

MANİSA- 2019

**T.C.
MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
YÖNETİM VE ORGANİZASYON ANABİLİM DALI**

**TÜRKİYE'DE ÖZELLEŞTİRME: 4/C GEÇİCİ PERSONEL
STATÜSÜNDE ÇALIŞANLAR VE ÖZLÜK HAKLARI**

Nilüfer ATLIHAN

**Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Gülşen SARI GERŞİL**

MANİSA- 2019

	T.C. MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ	Doküman Kodu	FRYL-031
	YÜKSEK LİSANS EĞİTİMİ FORMLARI Tez Savunma Sınavı Tutanağı	Yayınlanma Tarihi	26/03/2018
		Revizyon No/Tarih	2/23/03/2018
		Sayfa	1/1

TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI

Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü 17/07/2019 tarih ve 25/26 sayılı toplantısında oluşturulan jürimiz tarafından Manisa Celal Bayar Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği'nin 9. Maddesi gereğince Enstitümüz İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Nilüfer ATLIHAN'ın "Türkiye'de Özelleştirme: 4/C Geçici Personel Statüsünde Çalışanlar ve Özlük Hakları" konulu tezi incelenmiş ve aday 22/07/2019 tarihinde saat 11:00'da jüri önünde tez savunmasına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini savunmasından sonra ...30 dakikalık süre içinde gerek tez konusu, gerekse tezin dayanağı olan anabilim dallarından jüri üyelerine sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin,

BAŞARILI olduğuna OY BİRLİĞİ
 DÜZELTME yapılmasına * OY ÇOKLUĞU
 RED edilmesine ** ile karar verilmiştir.

BAŞKAN
 Doç.Dr. Üyesi Gülşen Gencel

ÜYE
 Doç.Dr. İlhan ÇAYIR

ÜYE
 Doç.Dr. Elvan ŞAHİN

Evet **Hayır**

Tez, burs, ödül veya Teşvik programına (Tüba, Fullbright vb.) aday olabilir.

Tez, mutlaka basılmalıdır.

Tez, mevcut haliyle basılmalıdır.

Tez, gözden geçirildikten sonra basılmalıdır.

Tez, basımı gereksizdir.

* Bu halde adaya 3 ay süre verilir. İkinci tez savunma sınavında da başarısız olan öğrencinin Enstitü ile ilişkisi kesilir.

** Bu halde adayın Enstitü ile ilişkisi kesilir.

Hazırlayan Enstitü Sekreteri	Onaylayan Enstitü Müdürü
---------------------------------	-----------------------------

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “TÜRKİYE’DE ÖZELLEŞTİRME: 4/C GEÇİCİ PERSONEL STATÜSÜNDE ÇALIŞANLAR VE ÖZLÜK HAKLARI” adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düőecek bir yardıma baővurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin bibliyografyada gösterilen eserlerden olduğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanmıő olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

22/07/2019

Nilüfer ATLIHAN

ÖZET

TÜRKİYE'DE ÖZELLEŞTİRME: 4/C GEÇİCİ PERSONEL STATÜSÜNDE ÇALIŞANLAR VE ÖZLÜK HAKLARI

Türkiye'de özelleştirme, özellikle 2001 krizinden sonra hız kazanmış ve krizle küçülen ekonomi, özelleştirilmesi sağlanan Kamu İktisadi Teşebbüsleri ile büyük gelirler elde etmiştir. Devlet, özelleştirme sonrası Kamu İktisadi Teşebbüslerinde çalışırken hizmet akitleri sona erecek olan çalışanlarına 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamındaki 4/C Geçici Personel kadrosuna geçme imkânı sunmuştur. Bu kadro kamu işverenine minimum maliyet sağlayan, çalışanı memur ve diğer kamu görevlileri dışında bırakan, sözleşmeyle çalıştıran fakat işçi de saymayan, güvenceli iş tanımından uzak, sınırlı yasal düzenlemelere sahip istisnai bir istihdam şeklidir.

Tez, özelleştirme sonrasında statüsü 4/C'ye dönüştürülmüş ve halen bir kamu kuruluşunda bu statüde çalışanlar üzerinde uygulanan bir anketle özlük haklarına yönelik durum tespiti yapmayı, çalışanların sendikal örgütlenmeye olan inançlarını ölçmeyi amaçlamıştır. Anket sonuçları incelendiğinde katılımcıların özlük haklarında yaşanan eşitsizliğe, iş güvencesizliğine dair kaygıları öne çıkmıştır. Çözümün sendikal örgütlenmede olduğuna inanmalarına rağmen sendikaların pasif tutumu sebebiyle katılımcıların sendikaya mesafeli duruşu göze çarpmaktadır.

ANAHTAR KELİMELER: Özelleştirme, Türkiye'de Özelleştirme, 4/C, Geçici Personel, Özlük Hakları, İstihdam, Sendika, Sendikal Örgütlenme

ABSTRACT

THE PRIVATIZATION IN TURKEY: 4/C TEMPORARY PERSONNEL AND LABOR RIGHTS

Privatization in Turkey, especially after the 2001 crisis, has accelerated and the shrinking economy has achieved great wealth with privatization of Public Economic Enterprises. After the privatization, the government provided the opportunity to move to the 4/C Temporary Personnel within the scope of the Civil Servants Law No. 657 when working in the State Economic Enterprises. This is an exceptional form of employment that is part of the post-privatization employment programs, which provides a minimum cost to the public employer, excludes employee officers and other public officials, count as a contractor but does not count as a worker.

This thesis aims to determine the status of personal rights and measure employees' belief in union organization whose status were changed to 4/C and still works in this status in Izmir after the privatization. When the survey results are analyzed, the inequality in the personal rights and concerns about job insecurity came forward. Although they believe that the solution is in the unionization, due to the passive attitude of the unions, they remain distant to these organizations.

KEYWORDS: Privatization, Privatization In Turkey, 4/C, Temporary Personnel, Personal Rights, Employment, Trade Unions, Unionization

TEŞEKKÜR

Çalıőmamın her aőamasında bana destek olan, bilgi ve tecrübesi ile lisansüstü öğrenim hayatımın tüm aőamalarında maddi ve manevi her yönden yardımcı olan danışman hocam Sayın Dr. Öğr. Üyesi Gülşen SARI GERŞİL' e, yüksek lisans çalışmam boyunca desteklerini esirgemeyen hocalarım Doç. Dr. Özgür Hakan ÇAVUŐ, Doç. Dr. Hande ŞAHİN, Doç. Dr. Ferhan ELMALI, Dr. Öğr. Üyesi Yamaç TEKİNTAŐ' a ve değerli arkadaşım Arő. Gör. Büőra EMİR' e, öğrenim hayatım boyunca beni maddi manevi olarak destekleyen ve hep yanımda olan aileme yürekten teşekkür ederim.

Nilüfer ATLIHAN

Manisa, 2019

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	v
ABSTRACT	vi
TEŞEKKÜR.....	vii
KISALTMALAR	xi
TABLolar LİSTESİ.....	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xiii
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	2
GENEL OLARAK ÖZELLEŞTİRME	2
1.1. ÖZELLEŞTİRME KAVRAMI	2
1.1.1. Özelleştirme Kavramının Doğuşu	2
1.1.2. Özelleştirmenin Tarihsel Gelişimi	3
1.1.3. Özelleştirmenin Amaçları	5
1.1.4. Özelleştirme Yöntemleri.....	9
1.1.5. Özelleştirmenin Avantaj ve Dezavantajları	12
1.2. KAMUDA İSTİHDAM ŞEKİLLERİ	14
1.2.1. 4/A Memur.....	15
1.2.2. 4/B Sözleşmeli Personel	15
1.2.3. 4/C Geçici Personel	17
1.2.4. 4/D İşçi.....	18
1.3. ÖZELLEŞTİRMELERİN YASAL DÜZENLEMELERİ.....	19
1.3.1. Türkiye’de Özelleştirmenin Yasal Süreci.....	19
1.3.2. 4046 Sayılı Özelleştirme Kanunu ve Değişiklikleri	20
İKİNCİ BÖLÜM.....	23
DÜNYADA VE TÜRKİYE’DE ÖZELLEŞTİRME UYGULAMALARI.....	23

2.1. DÜNYADA ÖZELLEŞTİRME UYGULAMALARI	23
2.2.1. İngiltere’de Özelleştirme Uygulamaları	25
2.2.2. Fransa’da Özelleştirme Uygulamaları	28
2.2.3. Almanya’da Özelleştirme Uygulamaları	31
2.2.4. Brezilya’da Özelleştirme Uygulamaları	33
2.2.5. Arjantin’de Özelleştirme Uygulamaları.....	35
2.2.6. Japonya’da Özelleştirme Uygulamaları.....	37
2.2. TÜRKİYE’DE ÖZELLEŞTİRME UYGULAMALARI	38
2.2.1. 1920-1980 Dönemi Türkiye’de Özelleştirme	39
2.2.2. 1980 - 2000 Dönemi Türkiye’de Özelleştirme	41
2.2.3. 2001 ve sonrası Türkiye’de Özelleştirme	44
2.3. ÖZELLEŞTİRME POLİTİKALARI SÜRECİNDE İSTİHDAM.....	46
2.3.1. İşgücü Uyum Programları.....	46
2.3.2. 4/C Kadrosunun Özlük Hakları Sorunları	48
2.3.3. Sendikal Hareketler (TEKEL Eylemleri)	50
2.3.4. 4/C Geçici Personel Kadrosunda Yapılan Değişiklikler.....	52
2.4. 4/C GEÇİCİ PERSONEL İSTİHDAMI.....	54
2.4.1. Türkiye İstatistik Kurumunda (TÜİK) 4/C Geçici Personel İstihdamı.....	55
2.4.2. Üniversitelerde 4/C Geçici Personel İstihdamı.....	56
2.4.3. Yüksek Seçim Kurulunda 4/C Geçici Personel İstihdamı	57
2.4.4. Milli Eğitim Bakanlığı 4/C Geçici Personel İstihdamı	58
2.4.5. TRT 4/C Geçici Personel İstihdamı.....	61
2.4.6. TBMM Genel Sekreterliği 4/C Geçici Personel İstihdamı	62
2.4.7. Özelleştirme Sonrası 4/C Geçici Personel İstihdamı	62
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	66

ÖZELLEŞTİRME SONRASI 4/C GEÇİCİ PERSONEL KADROSUNDA ÇALIŞANLAR ÜZERİNDE YAPILAN BİR UYGULAMA.....	66
3.1. ARAŞTIRMAYA İLİŞKİN GENEL BİLGİLER	66
3.1.1. Araştırmanın Konusu ve Amacı	66
3.1.2. Araştırmanın Yöntemi ve Modeli	66
3.1.3. Araştırmanın Hipotezleri	67
3.1.4. Örneklemin Seçilmesi.....	68
3.1.5. Verilerin İstatistiksel Analizi	69
3.2. ARAŞTIRMANIN SONUÇLARI VE YORUMLAR	69
3.2.1. 4/C' li Çalışanların Demografik Özellikleri	69
3.2.2. 4/C'li Çalışanların Özlük Hakları ve İstekleri	71
3.2.3. 4/C' li Çalışanların Sendikal Örgütlenmeye Yönelik Tutumu	75
3.2.4. 4/C' li Çalışanların Çalışma Hayatındaki Sorunları	78
GENEL DEĞERLENDİRME.....	83
KAYNAKÇA	87

KISALTMALAR

ABD: Amerika Birleşik Devletleri

ÇİTOSAN: Türkiye Çimento ve Toprak Sanayi Anonim Şirketi

DMO: Devlet Malzeme Ofisi

DPT: Devlet Planlama Teşkilatı

GSYİH: Gayri Safi Yurt İçi Hâsıla

İŞKUR: Türkiye İş Kurumu

KHK: Kanun Hükmünde Kararname

KİGEM: Kamu işletmeciliğini Geliştirme Merkezi

KİT: Kamu İktisadi Teşebbüsü

KOSGEB: Küçük ve Orta Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı

OECD: Organization for Economic Co-operation and Development (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü)

ÖİB: Özelleştirme İdaresi Başkanlığı

PTT: Posta Telgraf Telefon

TBMM: Türkiye Büyük Millet Meclisi

TCDD: Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demir Yolları

TEAŞ: Türkiye Elektrik Üretim İletim A.Ş.

TEDAŞ: Türkiye Elektrik Dağıtım A.Ş.

TEKEL: Tütün, Tütün Mamulleri Tuz ve Alkol İşletmeleri

THY: Türk Hava Yolları

TİGEM: Tarım İşletmeleri Genel Müdürlüğü

TOBB: Türkiye Odalar Borsalar Birliği

TPAO: Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Mart 2018'e ait Kamu Personeli Sayıları	18
Tablo 2. Özelleştirmelerde İdari Sorumluluk.....	24
Tablo 3. 1994 yılına kadar Almanya'nın Özelleştirme Ajansı Treuhand' in Özelleştirme Faaliyetlerine İlişkin Veriler.....	32
Tablo 4. Yıllara göre 4/C Geçici Personele Sağlanan Haklar	50
Tablo 5. 2005 -2011 Yıllarında Üniversitelerin 4/C "Canlı Model" Talepleri	57
Tablo 6. MEB 2005 Yılına ait Geçici Öğretici Kontenjanları	59
Tablo 7. Cinsiyete Yönelik Frekans Analizi	70
Tablo 8. Yaşa Yönelik Frekans Analizi	70
Tablo 9. Eğitim Durumuna İlişkin Frekans Analizi.....	71
Tablo 10. Hipotez 1'e Ait "Chi-Square" Tablosu.....	72
Tablo 11. Hipotez 2'ye Ait "Chi-Square" Tablosu.....	73
Tablo 12. Hipotez 3'e Ait "Chi-Square" Tablosu.....	74
Tablo 13. Hipotez 4'e Ait "Chi-Square" Tablosu.....	74
Tablo 14. Hipotez 5'e Ait "Chi-Square" Tablosu.....	75
Tablo 15. Hipotez 6'ya Ait "Chi-Square" Tablosu.....	76
Tablo 16. Hipotez 7'ye Ait "Cross-tab" Tablosu.....	77
Tablo 17. Hipotez 7'ye Ait "Chi-Square" Tablosu.....	78
Tablo 18. Hipotez 8'e Ait "Chi-Square" Tablosu.....	79
Tablo 19. Hipotez 9'a Ait "Chi-Square" Tablosu.....	80
Tablo 20. Hipotez 10'a Ait "Chi-Square" Tablosu.....	81
Tablo 21. Hipotez 11'e Ait "Chi-Square" Tablosu.....	81
Tablo 22. Hipotez 12'ye Ait "Chi-Square" Tablosu.....	82

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Arjantin'in Yıllara Göre İşsizlik Oranları Grafiği	37
Şekil 2. Türkiye' nin 1986-2018 Yılları Özelleştirme Gelirleri.....	44
Şekil 3. OECD Ülkeleri Ortalaması ve Türkiye'nin 2005-2018 Yıllarına ait İşsizlik Oranları	47

EKLER LİSTESİ

EK1: Türkiye'de 4/C Geçici Personelin Çalışma Hayatına İlişkin Anket

GİRİŞ

Özelleştirme, devlet teşebbüslerinin ekonomik yaşamdaki verimliliğinin düşmesi sebebiyle ve serbest piyasa ekonomisini canlandırmak, kamu sektöründeki iş yükünü hafifletmek amacıyla devlet politikalarında önemli bir rol üstlenmiştir. 1980 sonrası artan liberalleşme hareketleri paralelinde gelişmiş ülkeler öncülüğünde dünya devletleri hızla kamuya ait şirketlerini özelleştirmiş ve bu uygulamalarıyla gelişmekte olan ülkelere öncülük etmişlerdir.

Özelleştirme ihalelerinin ve resmi kararların yayınlanma sürecinde, 4/C çalışanlarının hak kayıplarına karşı sendikalarca toplu halde ses yükseltmeler başlamıştır. 4/C çalışanlar, eşitsiz çalışma şartları ve deforme olmuş özlük haklarına karşı sendikal örgütlenmeyle harekete geçmiş, kamuoyunda büyük yankı uyandıran TEKEL eylemleri ile dikkatleri üzerlerine çekmişlerdir. Eylemler sonucunda bir takım haklarını geri kazanmalarına rağmen yapılan bu iyileştirmeler yeterli olmamıştır.

Tezde özelleştirme kavramının literatür incelemesini yaparak Türkiye ve dünya devletlerinde aynı koşullar ve aynı uygulamalarla ortaya çıkan durumları içeren bir çerçeve belirlenmesi amaçlanmıştır. Özelleştirmenin amaçları arasında yer almasına karşın sorun olarak ortaya çıkan işsizlik ve çalışma hayatındaki adaletsizlikler dünyanın bu politikaları uygulayan tüm devletlerinde gündem oluşturmuştur. Özellikle tezin konusunu oluşturan, Türkiye’de özelleştirme sonrası statüleri değiştirilen kesimin ve yıllar içerisinde farklı isimler altında mağduriyetleri devam eden 4/C çalışanların görüşlerini, taleplerini alıp; ardından elde edilen verilerle söz konusu özlük haklarına ilişkin kayıpların belirlenmesi ve çözümüne ilişkin tespitler amaçlanmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL OLARAK ÖZELLEŞTİRME

1.1.ÖZELLEŞTİRME KAVRAMI

Özelleştirme kavramının felsefesi, kamunun asıl görevleri içerisinde yer alan adalet ve savunma harcamalarına ve bunlar dışında kalan, özel girişimler tarafından gerçekleştirilemeyecek olan yatırımlara yönelmesi, ekonominin ise serbest piyasa koşullarına göre yapılandırılmasıdır (Özelleştirme İdaresi Başkanlığı, 2012: 1).

Özelleştirme, sosyal bilimler açısından çoğu disiplinin dikkatini çekmektedir. Bunlar hukuk, ekonomi, işletme ve siyaset gibi birbirleriyle iç içe geçmiş multidisipliner çalışma alanlarıdır. Hukuki açıdan özelleştirme, *kamu mülkiyetinde olan teşebbüslerin özel şahısların mülkiyetine devredilmesidir*. Ekonomik olarak özelleştirme, *devletin ekonomik faaliyetlerinin azaltılması veya tamamen pazar mekanizmasına bırakılması* olarak tanımlanmaktadır (Doğan, 1993: 124).

Özelleştirmenin farklı bilim dalları açısından birçok tanımı bulunmasına karşın yaygın kullanımı; *devletin üreten sıfatıyla ekonomik ve sosyal yaşamdaki girişimlerini azaltmasını, yetkilerini ve görevlerini esas sorumluluklarıyla sınırlandırmasını hedefleyen bir politikadır* (Akgeyik, vd., 2004).

1.1.1. Özelleştirme Kavramının Doğuşu

Özelleştirmeyle ilgili olarak ilk fikir beyanında bulunan kişi iktisadın babası olarak tabir edilen Adam Smith olmuştur. Smith kitabında “*devlet yalnızca tam kamusal nitelikteki mallar ile faydası birer birer toplumun tüm üyelerine sunulamayacak olan malları üretmelidir.*” demiş ve “*...devlet adamlığı ile tüccarlık kadar birbiriyle tutarsız iki karakter bulunamaz.*” diyerek, devletin piyasadaki rolünün bu anlamda sınırlandırılması gerektiğini öne sürmüştür (Keleş, 2010: 20).

Özelleştirme teriminin ilk kez literatüre girişi birçok kaynakta Peter F. Drucker’ ın 1969 yılında yayınlanan “The Age of Discontinuity” adlı eserine atfedilmiş olmasına rağmen Germa Bel, aslında terimin ilk olarak “privatization”

tabiriyle Sidney Merlin' in 1943 yılında yayınlamış olduğu “Trend in German Economic Control Since 1933” isimli eserinde yer aldığını ve özelleştirmenin Alman Nasyonal Sosyalist partinin, küçük bir Nasyonal sosyalist elitler arasında uyguladığı bir ekonomi politikası olduğunu belirtmiştir (Bel, 2006: 187-194).

Özelleştirme için dar ve geniş anlamda farklı tanımlamalar yapılmıştır. “Dar anlamda özelleştirme, devletin tasarrufunda bulunan malların ya da parasal yönden ölçülebilen kamuya ait kaynakların satış veya farklı yollarla yerli, yabancı veya kişiye özel hukuk tüzel kişilerine devridir. Kısaca, KİT’lerin satışı olarak tanımlanmaktadır.” (Ruhi, 2005: 236). Geniş anlamda ise, yalnızca KİT’lerin satışı değil kiralanması, yönetiminin devredilmesi gibi durumları da kapsar. Özelleştirme geniş anlamıyla, kamusal faaliyetlerin sınırlandırılması, milli ekonominin büyük oranda özel sektör tarafından yürütülmesini devletin buradaki rolünün denetleyici olarak kalması gerektiğini savunmaktadır (Ruhi, 2005: 236).

Özelleştirme, politik sebepler yüzünden ülkelere göre farklı şekilde tercüme edilmiştir. Kimi ülkeler “kapitalizasyon”, “halklaştırma” veya “ticarileştirme” olarak isimlendirerek halkın verecek olduğu tepkiyi azaltmayı hedeflemişlerdir. Özellikle Sovyetler dağıldıktan sonra kurulmuş olan ülkelerde özelleştirme kavramı “dönüşüm” adıyla anılmıştır (Seven, 2002).

1.1.2. Özelleştirmenin Tarihsel Gelişimi

1929 Büyük Buhran’ ın ardından dünya devletleri çözüm yolu olarak Keynesyen politikalara yönelmiş ve bu politikaların gereği olarak devlet, özel sektörün yatırım yapmaktan çekindiği alanlarda üretim yapma yoluna gitmiştir. Bu süreçte devletler Kamu İktisadi Teşebbüslerini kurmaya başlayıp ekonomide devletin rolünün artmasına sebep olmuşlardır. Fakat 1970’ lere gelindiğinde mevcut politikalar yetersiz kalmış yeniden bir kriz patlak vermiş ve ihtiyacın doğurduğu bu yeni iktisadi politikalar derin bir değişime sebep olmuştur. Bu derin değişim 1970 Petrol krizi sonrası neo liberal politikaların devreye girmesiyle özelleştirme uygulamalarını devletlerin gündemine getirmiştir. Bu amaçla özelleştirmelerle devlete finansman yükü getiren, yeterli rekabet koşullarına sahip olmayan ve bu hantal işleyişi sebebiyle teknolojik gelişmeleri takip etmeyen kamu kurumlarını

elden çıkarmanın ekonomik istikrara fayda sağlayacağı görüşüne varılmıştır. İngiltere başta olmak üzere gelişmiş olan ülkelerde daha sonrasında ise gelişmekte olan ülkelerde devlete gelir sağlayan bir uygulama olarak görülmüştür (Yavilioğlu, vd., 2010: 11).

İngiltere'nin "Demir Leydi" lakaplı başbakanı Margaret Thatcher özelleştirme uygulamasını ilk kez 1979 yılında başlatmış, ardından Amerika Birleşik Devletleri Başkanı Ronald Reagan daha ses getirici uygulamalarla dünya devletlerinin dikkatini çekmiş ve uygulamanın daha da yayılmasına yardımcı olmuştur (Yaşar, 2005: 1).

Özelleştirme sürecinde ülkeler arası yapılan anlaşmalar, yabancı sermayenin ülke ekonomisine hatırı sayılır bir payla giriş yapmasına ve ticari hareketliliğine katkı sağlayarak siyasi bakış açısı farklı olan birçok hükümetin de uygulamayı ekonomik gündemine almasına sebep olmuştur. Fransa, 1981'de seçimleri kazanan Sosyalist François Mitterrand ekonomi programını değiştirip kamu harcamalarında kısıtlamaya giderek Fransız parasının değerini korumak amacıyla İngiltere ve ABD'yi örnek olarak özelleştirme uygulamalarını kalkınma planına dâhil etmiştir (Yaşar, 2005: 1). Fransız İşçilerinin güçlü direnişine rağmen 1989'da başa gelen sosyalist hükümet, kamuya ait olan Renault'un özelleştirmesini gerçekleştirmiştir. Bu dönemlerde Komünist parti tarafından yönetilen Çin Hükümeti de özelleştirmeleri ekonomi planına dâhil etmiştir (Drucker, 1996).

Neo liberalizm devlet anlayışında, devletin ekonomik faaliyetlerini sınırlandırma ve piyasada özel sektörün hareketliliğini destekleme görülmektedir. 20. Yüzyılın ilk ve ikinci yarısının başlarında ülkeler devletlerini kurma ve sürdürülebilirliğini sağlama amacıyla kamu yönetimine ve mülkiyetine yüklenmiştir. Savaş sonrası ülkelerin toparlanma süreci on yıllar almış ve kamu kaynakları olmadan da piyasanın hareketliliğini sağlayan uygulamalar tedavüle konmuştur. Öncül ülkelerin ardından Sovyetlerin parçalanmasıyla kurulan ülkeler, ayrıca İspanya, Meksika, Yeni Zelanda ve Japonya gibi dünyanın çeşitli coğrafyalarında yer alan devletler de çözümünü özelleştirme uygulamalarında bulmuştur (Ertlav, 2014: 156).

1.1.3. Özelleştirmenin Amaçları

Özelleştirme, devletin ekonomideki faaliyetlerinin azaltmayı hedeflerken piyasada özel sektörün rekabet edilebilirliğini artırabileceği bir ortam hazırlamayı, devletin atıl kalmış durumdaki kaynaklarını verimliliğe çevirmeyi, sermaye piyasasının hareketlenmesini ve büyümesini, elde edilen gelirlerin toplumun geneline yansıtacak olan yatırımlara yönlendirilmesini amaçlamaktadır. Sermaye Piyasası araçlarının çeşitliliği ve gelişmişliği, devletin finansman kaynaklarını öncelikli olarak bu piyasalara aktarmasıyla ekonomik refah hedefine ulaşmada önemli rol oynamaktadır. Özelleştirmede temel amaç, ekonomideki verimliliği arttırmakla birlikte kamu sektörünün piyasadaki yerini daraltmaktır (Keleş, 2010: 11).

Avrupa Konseyi, dünya devletleri arasında sıklıkla uygulanmaya başlayan özelleştirmeler hakkında görüş beyan etme gereği duymuş ve 3 Ekim 1990 tarihinde gerçekleştirmiş olduğu toplantıda görüşlerini bildirmiştir. Konseyin verilerine göre özelleştirmenin amaçları “verimlilik artışı, fiyatların düşürülmesi, kaynakların toplum için etkin bir şekilde tahsis edilmesi, kamu yararına faaliyet gösteren KİT’lerde devlet bütçelerinin azaltılması, satışlarından gelir elde edilmesi ve bazı ülkelerde, tekel ayrıcalıklarının kötüye kullandığı düşünülen kamu sektörü sendikalarının gücünü azaltmaktır.” (Parliamentary Assembly Paper, 1990).

Özelleştirmenin uzun vadede veya kısa vadede sonuç alınması düşünülen amaçlarını ayrı ayrı incelemek gerekirse, öncelikli olarak ekonomik kriz dönemlerinde devlete kısa vadede gelir sağlayacak şekilde KİT’lerin satışıyla gerçekleştirilen özelleştirmeler doğrudan sahip olunan kazançla bir çözüm olarak görülmüştür. Özelleştirilmesi planlanan bu teşebbüsler özel sektörün dikkatini çekebilecek ve karlılık yaratabilme potansiyeli olan kurumlar ise yüksek meblağlara karşılık gelen bir oranla satılmaktadır. Ancak özelleştirilmesi düşünülen teşebbüs hali hazırda devlete verdiği yükün yanı sıra teknolojinin gerisinde kalmış makine teçhizata, kalifiye olmayan çalışanlara sahipse ve cezbedici olmayan bir sektöre aitse devletin elde edeceği gelir, belki de kurumun yük olan masraflarını ancak karşılayacak duruma gelmektedir. Atıl ve içeriğinde de değerli bulunmayan yapılara, makineye ve ürüne sahip bu teşebbüsler yok pahasına veya arsa bedeline satışlara da maruz kalmaktadır (Keleş, 2010: 13).

Özelleştirmeden uzun vadede sonuç alınması beklentisinin amaçları arasında sermaye piyasasını geliştirmek, satışı yapılan teşebbüslerden elde edilen gelirlerle veya özelleştirilerek işler duruma getirilmiş bu işletmelerle daha fazla istihdam alanı yaratmak, sermayeyi tabana yaymak ve gelir adaletsizliğine engel olmak, yabancı yatırımcı için ülkeyi daha cezbedici hale getirmek, devletin asli görevlerine öncelik verilmesini sağlamak ve böylelikle ülkede insani gelişmişlik seviyesini yükselterek refah devleti kategorisine yükselebilmek yer almaktadır (Ertılav, 2014: 9).

Literatürde genel kabul edilen haliyle özelleştirmenin amaçları üç ayrı başlıkta toplanmıştır (Bal, 2013).

- ✓ “Ekonomik Amaçlar
- ✓ Mali Amaçlar
- ✓ Sosyal Amaçlar” (Bal, 2013).

Özelleştirmenin ekonomik amaçları arasında özel sektörün yoğun faaliyete geçmesi ve serbest piyasanın canlanması ile rekabeti arttırmak, kaynakların dağılımında eşitliği ve etkin kaynak kullanımını sağlamaktır. Bu ortam oluştuğu takdirde ekonomide verimin artabileceği kabul edilmektedir (Aktan, 1992). Devletin tekelinde bulunan KİT’lerin pazarın isteklerine yanıt vermemesi, gelişen ve değişen üretime ayak uyduramaması ve buna rağmen iflas tehdidinde maruz kalmıyor olması durağan bir piyasa ortamına sebep olmaktadır. Devletin müdahalesinin az olduğu fakat özel sektör tekellerine de müsaade edilmeyen bir düzenlemeyle uygun rekabet ortamının sağlanması amaçlanmaktadır (Aktel, 2003).

Ekonomik amaçlar dar anlamda özelleştirmeye konu olan teşebbüsün faaliyetini verimli hale getirmek, kar marjını artırmak manasına gelirken; geniş anlamda rekabet edilebilir serbest piyasa ekonomisini güçlendirmek, elde edilen geliri tabana yaymak veya kıt kaynakların etkin kullanımını sağlamak manasına gelmektedir. Özelleştirme uygulamalarının gerçekleşmesi sonucunda devlet, büyük gelirler elde ederken özel sektörün piyasaya girişiyle ilgili hizmet veya ürünün üretiminde büyük oranda pazar etkinliğinin arttığı gözlemlenmektedir. Türkiye’de çöp toplama hizmetleri, temizlik işleri, yol-bina yapım işleri gibi alanlarda özel sektöre verilen bu işlerde kalite ve memnuniyet artmış özel teşebbüslerin rekabet içinde olduğu bir piyasa oluşmuştur (Çetinkaya, 2001).

Sermayenin tabana yayılması amacı da ekonomik amaçlar dâhilinde ele alınabilecek bir olgudur. KİT'lerin özelleştirilmesiyle satışa sunulan hisse senetlerinden çalışan veya gelir seviyesi düşük olan kesimlerin de satın alabilmesi böylelikle hisse senedi sahipliğinin yalnızca gelir seviyesi yüksek, sermayeyi zaten elinde bulunduran kesime değil de halkın çoğunluğunu alıcı olarak hedefleyen politikalar uygulanması sermayenin tabana yayılmasını sağlamaktadır. Burada amaç halkın düşük ücret seviyesinde olan kesimlerini de hisse senedi sahibi yaparak refah seviyelerini yükseltmektir (Atasoy, 1993).

Sermaye piyasasının gelişmiş olması ülkenin güçlü bir ekonomiye sahip olduğunu gösteren en önemli etkenlerden biridir. Üretim yapılabilmesi için ihtiyaç duyulan kaynak, menkul mal ve makine-teçhizat sermaye piyasasından temin edilmektedir. Kişilerin veya işletmelerin kullanmadığı, birikimde tuttuğu mallarını yatırım yapılması düşünülen sektörlere, ihtiyaçlarına göre aktarılması sermaye piyasasının amaçları arasındadır. Sermaye piyasasının çeşitliliği ve hareketliliği o ülkede yatırım yapmayı düşünen yerli veya yabancı yatırımcının riskini azaltmaktadır (Ertlav, 2014: 14).

Çoğunlukla uygulanan ve ileride daha ayrıntılı bir şekilde anlatılacak olan özelleştirme yöntemleri arasında yer alan sermayenin paylara bölünmesi yöntemiyle gerçekleştirilen özelleştirmelerde, mülkiyeti kamuya ait olan KİT'lerde bu yöntemle hisse senetleri piyasaya sürülür ve işletme sahipliği özel şahıslara geçerek sermaye piyasasının güçlenmesi sağlanır (Çetinkaya, 2001: 108-109).

KİT'lerin özelleştirilmesi, özelleştirme başlığının altında en fazla yer kaplayan kısmı oluşturmaktadır. Siyasi ve politik çıkarlar, seçim öncesi vaatler ve seçim sonrası işe alımlarla KİT'lerde istihdam fazlalığı sorunu ortaya çıkmaktadır. İşletmenin karlılığına, mali tablolarına veya teknolojik yeniliklere ayak uydurabilme amacıyla uzman personel ihtiyacına göre değil de çeşitli sosyal beklentilerin bir sonucu olarak gerçekleştirilen bu işe yerleştirmeler aşırı istidama sebep olmaktadır (Ertlav, 2014: 16).

KİT personeli, muadili işi yapan özel sektör çalışanından yüksek ücret almakta, işten çıkarılma kaygısı ve verimlilik hedefi olmadan çalışmakta, personel sayısının fazla olmasıyla “gizli işsiz” sayısını arttırmaktadır. Özelleştirmeyle bu durumda olan işletmeler özel sektöre devredilerek veya satılarak daha etkin bir

çalışma düzeni oluşturulmaktadır. Devletin üzerindeki bu fazla istihdamın sebep olduğu mali yük kalkmış olmaktadır (Suiçmez & Yıldırım, 1993: 45).

KİT'lerin fazla istihdamı dolayısıyla devlete getirmiş olduğu artı yük ile verimli çalışmayan üretim süreci, karlılığın düşüklüğü sebebiyle kendi giderlerini karşılayamaması durumunda devletin kaynaklarından ve hazineden almış olduğu desteklerle aradaki farkı kapatmaktadır. Fakat bu geçici bir çözüm olmakla birlikte aynı zamanda kamu finansman açığını da arttırmaktadır. Finansman açığının artmasıyla merkez bankası piyasaya para sürme yoluna gitmekte bu da enflasyonun yükselmesine dolaylı olarak da alım gücünün azalmasına sebep olmaktadır. Ayrıca KİT'ler gelir gider dengesizliklerinden doğan ihtiyaçlarını karşılayabilmek için üretmiş oldukları mallara zam yapmakta ve bu hareketle de enflasyonu yükseltmektedir. Bunlara çözüm yolu olarak öne sürülecek olan özelleştirme uygulamasıyla ekonominin hedeflenen sağlıklı gidişatını sekteye uğratan bu KİT'lerin devlete yük olmaktan çıkması amaçlanmaktadır (Aktan, 1992).

Özelleştirme uygulaması, genel olarak teknolojik gelişmelerden geri kalmış işletmelere taze bir nefes getirir ve globalleşen pazarda kendini yenileyerek rekabet edebilir duruma gelmesini sağlar. Bu durum özellikle yabancı yatırımcıyı, hem işletmeyi satın alma veya devralma pozisyonuyla hem de sermaye piyasasında satışa sunulan hisse senedi sahipliği vasıtasıyla yatırım yapmak için özelleştirmenin uygulandığı ülkelere çeker. Dış kaynaklı sermayenin ülkeye girişinin sağlanması, döviz gelirlerini artırırken özelleştirmenin ekonomik amacına ulaşmasına da yardımcı olmaktadır (Çetinkaya, 2001: 109).

Devlet, kamu maliyesi kapsamında mevcudiyetini sürdürebilmek için giderlerini elde ettiği vergiler yoluyla karşılamaktadır; fakat elde ettiği vergiler giderleri kapatmada yetersiz kaldığı zaman finansman ihtiyacı doğmaktadır. Borç olarak veya vergiler suretiyle giderlerini sübvansede edemediği takdirde kaynak ihtiyacı doğar bu da kurumlarının özelleşmesi yöntemiyle çözüme ulaşmaktadır (Çetinkaya, 2001: 110).

Gelişmekte olan ülkeler, KİT'lerin oluşturduğu borç yükünü düşürmek ve vergileri azaltılmasını sağlayacak mali amaçlara ulaşabilme doğrultusunda bir özelleştirme politikası izlemektedir. Özelleştirmelerin devlet için bir gelir kapısı olma durumu söz konusudur. Elde edilen gelir devletin mali amaçlarına fayda sağlar

nitelikte olabilir fakat mesele elde edilen gelirin daha çok ekonomik amaçlar güdülerek, daha fazla kişiye istihdam sağlayacak çalışma alanlarına yönlendirilerek halkın geneline etki edebilecek tarafa odaklanmasıdır. Aksi takdirde elde edilen gelirler günü kurtarıcı nitelikte olmaktadır (Ertılav, 2014: 17).

Özelleştirme sonrasında işsiz kalan kamu çalışanlarına uygun iş programlarıyla istihdam sorunlarının giderilmesi yönünde destek verilmekte ve meslek edindirme projelerine katılımlarına destek olunmaktadır (Ertılav, 2014: 16).

Liberal görüşe göre, devlet sadece savunma, sağlık ve eğitim gibi temel fonksiyonlarını yerine getirmeli, piyasaya müdahalesini azaltması gerekmektedir. Özel mülkiyetin pazarda hareketliliğinin artmasıyla gelir eşitsizliğinin azalacağı, demokrasinin artacağı ve böylelikle özelleştirmenin siyasi amacına uygun özgür ve güçlü bir ekonomi oluşacağı betimlenmektedir (Altıntaş, 1988).

1.1.4. Özelleştirme Yöntemleri

Liberalizme göre devletin asli yükümlülükleri arasında olan ve vermekte yükümlü olduğu hizmetler dışındaki kamu kurumlarının hangilerinin özelleştirme kapsamına alınacağı belirlenmektedir. Özelleştirmenin amaçları doğrultusunda özelleştirilecek kurumun tespitinin ardından, kamunun mülkiyetini elinde bulundurduğu bu kurumların özelleştirme sürecinde ilk olarak bir analiz çalışması düzenlenmesi gerekmektedir. Bu kurumların nasıl, ne şartlar altında ve hangi yöntemle özelleştirileceğine tüm riskleri göz önünde bulundurularak karar verilmektedir (Akkaş, 2016: 24).

Özelleştirme yöntemleri, literatürde birçok farklı kategoriyle tanımlanmıştır. Özelleştirmelerde direkt satış yöntemi, blok satış yöntemi, hisse senedi yoluyla satış yöntemi, yap-işlet-devret yöntemi, kiralama yöntemi, ortak girişim yoluyla özelleştirme yöntemi ve yönetimin devri yoluyla özelleştirme yöntemleri en çok karşımıza çıkan yöntemlerdir (Ertılav, 2014: 20).

Satış yöntemleri başlığı altında incelenen üç farklı satış yöntemi bulunmaktadır.

✓ Direkt satış

- ✓ Blok satış
- ✓ Hisse senedi yoluyla satış

Direkt satış, genellikle büyük ölçekli olmayan kurumların satışları için kullanılan bir metottur. Bu metodun tercih edilmesinin sebepleri hızlı gerçekleştirilebilir olması, çabuk sonuç vermesi olarak görülür. Fakat satış yapılacak kişi, şirket ya da konsorsiyumun saptanması sırasında adaletli ve denetlenebilir bir seçim söz konusu olmamaktadır. Diğer taraftan gerçekleştirilen bu direkt satış yöntemi özelleştirmenin ekonomik amaçları arasında yer alan sermayenin tabana yayılmasına ters bir uygulama yaratılmasına sebep olmaktadır. Bu durumda özelleştirmenin sonucu sadece devletin satış geliri elde etmesi olarak kalmaktadır (Demirbaş & Türkoğlu, 2002: 121).

Blok satış yöntemi ile özelleştirmelerde ise süreç aynen hisse senediyle satış yöntemindeki gibi ilerlerken, hisse senedi alıcısı olacak bazı kurum ya da kişilere indirimler veya öncelikler sağlanmaktadır. Ülkemiz için blok satışa örnek olarak hisse senetlerinin kendi personeline, şehrin küçük işletmecilerine ve diğer alıcılara satışının gerçekleştirildiği “Kardemir Karabük Demir Çelik Sanayi ve Ticaret A.Ş” özelleştirilmesidir (Ersöz, 2001).

Hisse senediyle satış yöntemi, sermayeyi tabana yayma amacını temel alan özelleştirme yöntemlerinden biridir. Bu yöntem ile özelleştirilecek olan işletmelerin kar eder ve üretim yapar potansiyele sahip, katma değeri olan kuruluşlar olması beklenmektedir. Özelleştirmenin gerçekleştirilebilmesi için işletmenin öncelikle sermayesinin paylara bölünebileceği bir şirket türüne dönüştürülmesi gerekmektedir. Bu yöntem ile toplum faydasına ve refah devleti anlayışına hizmet eden özelleştirme uygulaması, sermayenin paylara bölünerek hem büyüklük ölçütüne göre sermaye piyasasına bir hareketlilik kazandırır hem de mülkiyetin tabana yayılmasını sağlayarak halkı hissedarları arasına ekleyerek eşit gelir dağılımına fayda sağlamaktadır (Ersöz, 2001: 9-10).

Kiralama yöntemiyle uygulanan özelleştirmelerde ise kamuya ait malların mülkiyeti kamuda kalmaya devam ederken özel sektör çalışanları ve yöneticileri belirli süreli olarak, kira bedeli vererek, kendi kar zarar optimizasyonlarını da hesap ederek ilgili işletmelerde hizmet vermektedirler. Bu özelleştirme yönteminin

seçiminde kurumun yeterince verimli çalışmayan ve kar oranı düşük bir işletme olması göz önünde bulundurulur. Kiralama yöntemiyle özelleştirmeye tabi tutulmasının bir sebebi de aktif çalışan ve kar eden bir işletme haline dönüştürülmesinin sağlanmasıdır (Çetinkaya, 2001: 118-119). Bu uygulama, işletmenin daha büyük meblağlarda satış yöntemiyle özelleştirilmesinin yolunu açan bir hazırlık yöntemi gibi de görülmektedir.

Bir başka özelleştirme yöntemi olan ortak ***girişim yöntemiyle gerçekleştirilecek özelleştirmelerde ise***, devletin özel sektör ile belli bir oranda ortak bir kurum veya özelleştirilecek hizmet üzerinde birleşmeleri ve genellikle anonim şirketi kurmak suretiyle uyguladıkları bir yöntemdir. İşletmenin amacı doğrultusunda bir ya da birden fazla ortakla hem yönetim hem üretim paylaşılır. Devletin bu ortak girişimdeki payı yarıdan fazla olmamalı ve bu ortaklığın kamu lehine sermaye sağlama amacı olması beklenmektedir. İşletmenin, serbest piyasa koşullarında faaliyetlerine devam ederken özgür bir yönetime de sahip olması gerekmektedir (Akkaş, 2016: 27).

Yönetimin devri yöntemiyle özelleştirme, işletmenin devlet yönetiminden alınıp daha etkin olabilmesi ve verim elde edilebilmesi için özel sektöre verilmesinin sağlanmasıdır. Yönetimin devri yöntemi, Avrupa ülkelerinde sıklıkla başvurulan bir özelleştirme yöntemidir. Profesyonel ve piyasa koşullarını bilen, işletmenin faaliyetlerinde ve kararlarında iyileştirme sağlayacak bir yönetim ihtiyacına yönelik olarak bu yöntem seçilmektedir. Yönetimin devri için öncelikle piyasa, ilanla bilgilendirilir; ardından değerlendirme sonrası mülkiyeti devlette kalmak şartıyla yönetim belirli süreli olarak özel sektöre bırakılır. Özel sektöre bırakılan yönetime, devlet müdahale etmese de onu denetleyebilme hakkına sahiptir. Bu yöntem çoğunlukla taşımacılık hizmetleri, tarım ve turizmin dâhil olduğu sektörlerde uygulanır (Akkaş, 2016: 26).

Devletin asli görevleri dışında kalan hizmetlerini yürütmek üzere daha ekonomik ve verimli hizmet alabilmek için ihale usulü ile hizmet işinin özel sektöre, en makul bulunan bedel karşılığı verilmesi de özelleştirme yöntemlerinden biridir. Genellikle kamu kurum ve kuruluşlarında temizlik, yemek, taşımacılık gibi yan hizmetlerin alımında bu yöntem uygulanır. Bu tip uygulamalarda önemli olan

rekabetin sağlanabileceği bir ortam yaratma amacıyla ilanın duyurusunun geniş kitlelere yapılmasıdır. İhale usulüyle özelleştirme yönteminde yapılan uzun süreli sözleşmeler alınan işin verimliliğinin ve kalitesinin düşmesine sebep olurken, aynı şirketlerin devamlı olarak aynı işleri ihaleyle kazanmış olması ve uygulamada bu durumun süreklilik kazanması eşit olmayan çalışma koşullarının oluşmasına sebep gösterilen taşeronlaşmanın gündeme gelmesine sebep olur. İhale yöntemiyle iş gördürülen çalışan ile aynı eğitim seviyesi ve yeteneklere sahip kamu personeli arasında adaletsizlik baş gösterir (Çetinkaya, 2012).

Tezin temel konusunu oluşturan özelleştirme sonrası işsiz kalan kamu personellerinin en çok mağduriyet yaşamasına sebep olan özelleştirme yöntemlerinden biri de üretimin terk edilmesi yöntemidir. Bu yöntemde devlet ürünün üretimini veya sunulan hizmeti tamamen bırakıp piyasayı özel sektöre bırakır. Bu durumda ilgili işletmede çalışan ya da hizmeti gerçekleştiren personeller için istihdam yaratıcı programların hayata geçirilmesi gerekmektedir.

1.1.5. Özelleştirmenin Avantaj ve Dezavantajları

Özelleştirme uygulamaları, kamu yararını önde tutan belirli amaçlar doğrultusunda ülkelerin planlarına dâhil olmaktadır. Gerçekleştirilen özelleştirmeler sonucunda bir takım kazanımlar sağlanırken diğer taraftan farklı sorunlar ortaya çıkabilmektedir. Özelleştirmelerin finans sektöründe, sosyo-ekonomik alanda, sermaye piyasasında ve politik ortamda gözlemlenen olumlu ya da olumsuz etkileri bulunmaktadır (Akkaş, 2016: 28).

✓ Özelleştirmenin Avantajları:

Özel firmaların kamu firmalarından daha etkin ve rekabetçi olduğu, daha verimli çalışarak güncelliklerini koruyabildikleri, siyasal ortamdan daha az etkilendikleri için Kamu İktisadi Teşebbüslerinin özelleştirilerek piyasada daha aktif hale getirilmesi amaçlanmaktadır. Teorik olarak desteklenen bu görüş, kamunun bankalara müdahalesini ve finans sektöründe yer almasını da eleştirmektedir. Kamu bankalarının özelleştirilerek finans sektöründe eşit koşullar altında rekabet, sistemin

daha etkin kullanımı ve yabancı bankaların kaynaklarıyla likiditede yaşanan artış sektörün daha da iyileşmesini sağlamaktadır (Elosegui & Pinteris, 2002).

Özelleştirmenin beklenen olumlu etkilerinden biri de sermaye piyasalarına hareket kazandırmaktır. Özelleştirmenin yöntemleri arasında yer alan hisse senedi yoluyla satış, blok satış vb. modellerle gerçekleştirilen uygulamalar özelleştirmenin iki amacına da hizmet etmektedir. “Sermayeyi tabana yaymak” ve “sermaye piyasasını canlandırmak” amaçları özelleştirilen şirketler için yabancı yatırımcıları ülkeye çekerek döviz giriş çıkışını arttırmaktadır. Aynı zamanda halka arz yöntemiyle özelleştirilen kurumun hisselerinin çok sayıda alıcıya ulaşmasını sağlayarak mülkiyeti dağıtıp sermayenin eşit dağılmasını sağlamaktadır. Sermaye piyasaları, büyük hacimdeki yatırımlar için çeşitlilik sağlayarak riski azaltan önemli bir finansman kaynağıdır. Hisse senedi piyasalarının gelişmişliği ekonomik büyümeyle doğru orantılı olarak görülmektedir (Levine & Zervos, 1998).

Özelleştirmelerin sağlayacağı önemli bir avantaj ise devletin elinden çıkardığı üretim ve hizmetlerin özel sektörde rekabet ortamına girmesiyle, fiyatlarda yaşanacak düşüş ve ürün veya hizmetin kalitesinin artması olmaktadır. Fakat ürün veya hizmet özelleştirme öncesinde devlet kaynaklarıyla sübvans ediliyorsa bu durum fiyatların artışına da sebep olmaktadır (Vickers & Yarrow, 1991).

✓ *Özelleştirmenin Dezavantajları:*

Sosyo-ekonomik açıdan etkilenenler ise özelleştirme sonrası işsiz kalacak olan kesimdir. Bu kesim özelleştirmelerin dezavantajlarını yaşamaktadır. Uzun yıllardır aynı işyerinde çalışıp farklı bir mesleği olmayan, bakmakla yükümlü olduğu bir ailesi veya çocukları olan bu çalışanlar için sosyal destek programları oluşturulması gerekmektedir. Kurumları özelleştirme sürecine girmeden önce bu kişilere sunulacak çözüm yolları arasında yer alan; yeni meslek kazandırma eğitimleri ve sosyal destek programları uygulanarak bu kişilerin işsizlik oranlarını arttırmasının engellenmesi gereklidir (Yavilioğlu, vd., 2010: 112).

Özelleştirme uygulamaları, gelir dağılımında eşitlik sağlama amacıyla uzun vadede beklenti oluşturmuşlardır. KİT’lerin satış fiyatının piyasa değerinin altında olması gelir dağılımında dengesizliğe yol açmaktadır. KİT’lerin satışı piyasanın

üstünde bir değerdeyse, sağlanan getiri kamuda sermaye birikimi yaratmaktadır. Bu sermaye birikiminin dağılımının doğru olarak yapılması, özelleştirme sonrası işçi ücretlerinde ve istihdam konusunda yaşanacak sorunlara çözüm oluşturmaktadır (Kolodko, 1999).

1.2. KAMUDA İSTİHDAM ŞEKİLLERİ

Türkiye Cumhuriyeti kamu personel sistemi, kişiyi derece ve kademeye dayalı genel bir yapı içerisinde, sürekli istihdam ve güvenceli bir statüde tutan, vatandaşa hizmet veren, liyakat, sınıflandırma ve gizlilik ilkeleriyle hareket eden çalışanlara sahip olmakla tanımlanan bir sistemdir (Uçman, 2010: 46).

1950'li yıllarda yabancı uzmanlar tarafından Türkiye kamu personel yapısına yönelik çeşitli raporlar hazırlanmış ve raporlarda özetle memur sayısının azaltılmasını, şişkin bir istihdamın varlığını, merkezi bir personel dairesinin kurulmasının gerekliliğini ve sürekli değil geçici istihdam türünün memuriyet için geçerli olması gerektiğini bildirmişlerdir. Bunun üzerine öncelikle 1960 yılında Devlet Personel Başkanlığı kurulmuş ve ardından ihtiyaca yönelik olarak 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu çalışmalarına başlanarak 1965 yılında da kanun yürürlüğe girmiştir (Altınok, 2011: 233).

657 Devlet Memurları Kanununun 4. maddesine göre kamuda çalışabilecek kadrolar tanımlanmıştır.

696 sayılı KHK yürürlüğe girmeden önce tanımlamalar şu şekildeydi;

- ✓ 4/A Memur
- ✓ 4/B Sözleşmeli Personel
- ✓ 4/C Geçici Personel (01.02.2018 itibarıyla 4/C'nin içi boşaltılmış ve 4/B içerisine ek paragraf olarak dâhil edilmiştir.)
- ✓ 4/D İşçi

Çalışmamızın konusunu oluşturan "4/C Geçici Personel" statüsünde çalışanların, slogan halini almış olan "4/C Geçici Personel" terimi kaldırılarak,

4/C'liler "4/B Sözleşmeli Personel" kadrosu altında ayrı bir paragrafta tanımlanmıştır.

1.2.1. 4/A Memur

4/A Memur, Türkiye Cumhuriyeti Devletinin en çok çalışanı himaye ettiği, devamlı ve güvenceli bir istihdam sağlayan kamu çalışanı türüdür.

"Mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler, bu Kanunun uygulanmasında memur sayılır. Yukarıdaki tanımlananlar dışındaki kurumlarda genel politika tespiti, araştırma, planlama, programlama, yönetim ve denetim gibi işlerde görevli ve yetkili olanlar da memur sayılır." tabiriyle yer alır (657 sayılı DMK, 1965).

4/A Memur statüsünde çalışan kamu personeli, devletin kurumlarında veya kamu tüzel kişiliklerinde görev alan, görevi mahiyetinde sorumluluğa sahip, hiyerarşik düzen içerisinde sabit bir yeri olan, devlet kaynaklarından düzenli olarak gelir elde eden kişi olarak tanımlanmıştır.

1.2.2. 4/B Sözleşmeli Personel

Sözleşmeli Personel son yıllarda kamu personel istihdamında çoğunlukla alımı gerçekleştirilen kadro türü olduğu gözlemlenmektedir. 4/B Sözleşmeli Personelin kapsamı genişletilmiş olup içerisine özelleştirme sonrası statüleri 4/C Geçici Personel'e aktarılan işçiler ve olağan 4/C çalışanlar da dâhil edilmiştir.

"Kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, Cumhurbaşkanınca belirlenen esas ve usuller çerçevesinde, ihdas edilen pozisyonlarda, mali yıl ile sınırlı olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir." denilerek temel bir tanımlama getirilmiştir (657 sayılı DMK, 1965).

4/B Sözleşmeli Personel 657'ye tabi olsalar da Sosyal Sigortalar Kurumuna tabi olmaktadır (MEB İlanı, 2005).

Devletle yapmış oldukları hizmet sözleşmelerinde özlük hakları memur kadrosundakilerle aynı olmasına karşın, ihtiyaca yönelik açılmış olan bu kadrolar ihtiyacın giderildiği ve o hizmete gerek kalmadığı görüşüyle devletin tek taraflı feshi ile sonuçlanabilmektedir. Her yıl yenilenen sözleşmelerde sözleşmelilerin aylık ücretleri belirlenmektedir (MEB İlanı, 2005).

4/B Sözleşmeli Personelin tabi olduğu net bir kanun bulunmamaktadır. İşçi sayılmadığı için İş Kanunu'na tabi değilken, tam anlamıyla memur sayılmadıkları içinse Devlet Memurları Kanununa tabi olmamaktadır (657 sayılı DMK, 1965).

4/B Sözleşmeli Personel istihdamının, son yıllarda Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde 4/A kadrosundan alımları neredeyse sıfırlamıştır. MEB'in dışında Türk Silahlı Kuvvetleri ve benzeri kurumlar da personel alımlarını 4/B kadrosunda açmaktadır (1169 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı, 2010).

20.11.2017 tarihli ve 696 KHK'nın 17 maddesiyle kabul edilen değişiklik;

“Özelleştirme uygulamaları sebebiyle iş akitleri kamu veya özel sektör işverence feshedilen ve 24.11.1994 tarihli ve 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun kapsamında diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakil hakkı bulunmayan personel de bu fıkra kapsamında yaşlılık veya malullük aylığı almaya hak kazanıncaya kadar istihdam edilmektedir. Bu kapsamda istihdam edileceklerin sayısı, öğrenim durumlarına göre çalışma şartları ve bunlara ödenecek ücretler ile diğer hususlar Cumhurbaşkanınca belirlenmektedir.” ek paragrafiyle özelleştirme sonrası 4/C Geçici Personel statüsünde çalışanlar için ayrı bir düzenleme getirilmiştir. Bu düzenlemeye göre özelleştirme sonrası 4/B çalışanlar öğrenim durumlarına, unvanlarına göre istihdam edilmeyip sadece “İdari Destek Personeli” ve “İdari Büro Personeli” olarak iki başlık altında çalışmaktadır. Kişilere herhangi bir kariyer fırsatı sunulmamaktadır; devlet memurları ve olağan 4/B çalışanlar maaşlarını peşin alırken özelleştirme sonrası 4/B çalışanlar çalıştıktan sonra maaş almaktadır (7079 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı, 2018).

4/C Geçici Personelin olağan uygulama biçimlerinden anketörlük, güzel sanatlar fakültelerinde modellik ve seçim zamanlarında görevli olarak bir yıldan az

sürelî işlerde çalıştırılmak üzere istihdam edilen kişiler de 4/B Sözleşmeli Personel başlığı altına girmektedir (Gülmez, 2012: 35).

Ek paragrafta belirtildiği üzere;

“Bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olduğuna Cumhurbaşkanınca karar verilen görevlerde sözleşme ile çalıştırılanlar da bu fıkra kapsamında istihdam edilebilir” ifadesi eklenmiştir (696 KHK, 2017). Öncesinde Bakanlar Kurulunca belirlenen sözleşme süreleri, görevlerin belirlenmesi Cumhurbaşkanına bırakılmıştır. Ayrıca özelleştirme sonrası 4/B’ye geçirilen çalışanlar için de süre, hizmet ve ücret belirlenmesi 01.02.2018 tarihli ve 7079 sayılı kararın 17. maddesiyle Cumhurbaşkanının yetkisine bırakılmıştır (7079 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı, 2018).

1.2.3. 4/C Geçici Personel

4/C Geçici Personel kavramı ilk olarak 1972’de 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa bir istihdam türü olarak eklenmiştir. Geçici Personeli Sözleşmeli Personelden ayıran ayrıntı, geçici işlerde çalışması ve sözleşmenin bir yıldan az süreli olmasıdır (Gülmez, 2012: 11).

696 sayılı KHK’nın 17 maddesiyle içeriği 4/B Sözleşmeli Personel istihdam türüne kaydırılan 4/C Geçici Personeller uygulamada iki farklı şekilde yer almıştır;

- ✓ Olağan 4/C Geçici Personeller
- ✓ Özelleştirme sonrası kadrosu 4/D İşçi statüsündeyken 4/C’ye geçirilen Geçici Personeller

4/C Geçici Personel istisnai bir istihdam biçimidir; yılbaşında bakanlar kurulunca kurumlara kaç personel tahsis edileceği, ücreti ve süresi belirlenmektedir. İstihdam biçiminin yürürlüğe girdiği ilk zamanlarda kişilerin kıdem tazminatı, sendikaya üye olma hakkı gibi yasal hakları bulunmamaktadır. Zaman içerisinde görülen aykırı uygulamalarda bu istihdam türünün suistimale açık olduğu görülmüş ve çeşitli düzenlemeler getirilmiştir (Gülmez, 2012: 3).

Özelleştirme sonrası 4/C Geçici Personeller gerçekleştirdikleri eylemler ve sendikal örgütlenmeyle 4/C kavramını kamuoyuna duyurusu yapılmıştır. KİT’lerin

özelleştirilmesiyle 4/D' li işçileri yine 4/D işçi kadrosunda çalıştırmayı kabul etmeyen devlet, kişilerin hak kaybına ve iş kaybına uğramasına sebep olmuştur. 4/C için yaptığı düzenlemelerle tatmin edici sonucu alamayan devlet, son olarak 4/C' lileri 4/B kadrosunun içerisine yerleştirme çözümünü bulmuştur (696 KHK, 2017: md. 17).

Tablo 1. Mart 2018'e ait Kamu Personeli Sayıları

İstihdam Türü		Bakanlıklar, Bağlı, İlgili ve İlişkili Kuruluşlar	Kit' ler Ve Kamu Sermayeli Kuruluşlar	Mahalli İdareler	Genel Toplam
Sözleşmeli Personel	657 4/B	85727	78019	14096	213225
	Diğer Sözleşmeli Personel	35383			
İşçi	Sürekli İşçiler	98875	46158	82496	317502
	Geçici İşçiler	10150	9419	4913	
	Kapsam Dışı İşçiler		3264		
	Kamu Bankalarındaki İşçiler		62227		
Geçici Personel		19838			19838

Kaynak: (DPB İstatistikleri, 2018)

1.2.4. 4/D İşçi

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında tanımlanmalarına rağmen 4857 sayılı İş Kanunu'na tabidirler. Kamu işçileri temelde iki gruba ayrılır;

- ✓ Sürekli İşçi
- ✓ Geçici İşçi

Sürekli işçi, 4/A Memur kavramında olduğu gibi daimi ve güvenceli bir istihdama sahiptir. Belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışmaktadır (5620 sayılı Kanun, 2007).

Geçici işçi, süresi 6 aydan az olmamak üzere belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışmaktadır (5620 sayılı Kanun, 2007).

Tablo 1’de işçi satırında yer alan kapsam dışı işçiler ise kanunda bir tanımı olmamasına karşın özelleştirme sürecindeki KİT’lerde çalışan ve yönetimde yer alan toplu iş sözleşmesi kapsamında kalan personeli tarif etmektedir. Kapsam içi işçi, yine özelleştirme sürecindeki KİT’lerde çalışan fakat toplu iş sözleşmesi kapsamına giren personelleri tanımlamaktadır (DPB İstatistikleri, 2018).

696 sayılı KHK’da yer alan, “Kamu Kurum Ve Kuruluşlarında Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımı Sözleşmeleri Kapsamında Çalıştırılmakta Olan İşçilerin Sürekli İşçi Kadrolarına Veya Mahalli İdare Şirketlerinde İşçi Statüsüne Geçirilmesi” ifadesiyle taşeron işçiler, 2018 Nisan ayı itibariyle, daimi olan 4/D işçi kadrosuna geçirilmiştir (7103 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı, 2018).

1.3. ÖZELLEŞTİRMELERİN YASAL DÜZENLEMELERİ

1.3.1. Türkiye’de Özelleştirmenin Yasal Süreci

24 Ocak 1980 yılında alınan “İstikrar Kararları” yla Türkiye’nin gündemine gelen özelleştirme programı, ilk olarak 1983 yılında Kamu İktisadi Teşebbüslerinin hisse senedi yoluyla ihracı ile kişilerin ortaklığını veya işletme hakkının devrini konu alan 2983 sayılı Tasarrufların Teşviki ve Kamu Yatırımlarının Hızlandırılması Hakkında Kanun’ la giriş yapılmıştır. Ardından 233 sayılı KHK ile özelleştirme kapsamına alınacak KİT’ ler belirlenmiştir. Uygulamaya geçilmeden önce 1986 yılında 3291 sayılı Kanun çıkarılmış ve bu kanunun beşinci bölümünde ”Özelleştirme Uygulamalarına İlişkin Hükümler” yer verilmiştir (Ahmed, 2016: 68).

Özelleştirme Uygulamalarına İlişkin Hükümler’de geçen

“Özelleştirme uygulamalarından elde edilen gelirler ile özelleştirme programına alınan kuruluşlardan elde edilen temettülerin tamamı Özelleştirme Fonunda toplanır.” ifadesiyle sermaye birikimlerini oluşturacak fon da o tarihte açılmıştır (Ahmed, 2016: 68).

Kurumların özelleştirme kapsamına alınması yetkisi “Yüksek Planlama Kurulu” na verilirken, özelleştirme uygulamalarını yürütme yetkisi “Toplu Konut ve Kamu Ortaklığı İdaresi” ne verilmiştir (Ahmed, 2016: 68).

Özelleştirme uygulamaları için gerçekleştirilen yasal düzenlemeler ihtiyacı karşılayamadığı için özelleştirme süreçlerinin uzamasına sebep olmuştur. Süreçlerin sorunsuz devam etmesi ve özelleştirme sonrası oluşabilecek olumsuz sosyal etkilerin azaltılması için kapsamlı ve özel bir düzenlemenin yapılması gerektiği fikri oluşmuştur (Ahmed, 2016: 68).

1.3.2. 4046 Sayılı Özelleştirme Kanunu ve Değişiklikleri

Özelleştirme uygulamalarıyla ilgili yaşanan aksaklıklar, gerçekleştirilen yasal düzenlemelerin yetersizliği ve ortaya çıkan sorunlara çözüm bulunamaması özelleştirme sürecinde sekteye uğratmıştır. Özelleştirmeye ilgili olarak ilk ve en kapsamlı yasal uygulama 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun’ la 27 Kasım 1994 tarihinde yürürlüğe girmiştir (4046 sayılı Kanun, 1994).

Özelleştirme uygulamalarında yaşanan yetki karmaşası 4046 sayılı Kanun’la belirlenmiştir. Kanunun 4. maddesine göre;

“...alınacak kararlarda öncelikler ile bunların tabi olacağı özelleştirme uygulamalarına ilişkin esas ve usuller kuruluşların nitelikleri ve ülke ekonomisinin gerektirdiği şartlar da dikkate alınarak Özelleştirme Yüksek Kurulunca belirlenir.” ifadesiyle karar merci Özelleştirme Yüksek Kurulu olmuştur. Yine aynı madde uygulamadan sorumlu olarak Özelleştirme İdaresi Başkanlığı (ÖİB) yetkili kılınmıştır (4046 sayılı Kanun, 1994).

İlgili kanunda düzenlenen “Özelleştirme Fonu” nun kullanımıyla alakalı olarak 10. madde şu ifadelere yer verilmiştir;

“Özelleştirme Fonu;

a) *İş kaybı tazminatı ödenmesi ve iş kaybı nedeniyle verilecek meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimi hizmetlerinin sağlanması amacıyla açılacak hesaba özelleştirme gelirlerinden Kurul tarafından belirlenecek miktarlarda yapılacak ödemeler ile gerektiğinde bu hesaba yapılacak aktarmalarda,...* ” (4046 sayılı Kanun, 1994). Bu ifadeyle öngörülen özelleştirme işsizlerini koruyucu birtakım önlemlerin alınması yasallaşmıştır.

Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun zaman içerisinde değişikliklere uğramıştır. İlgili kanununun 18. maddesinde yer alan değer tespiti ve ihale usulleri, açılan dava sonucu Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir. Fakat 1997’ de düzenlenen “4232 sayılı *Özelleştirme Uygulamalarının Düzenlenmesine ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile İmar Kanununun Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun*” tekrar yürürlüğe girmiştir.

Özelleştirme prosedürünün 4046 sayılı Kanun’da tarifi; öncelikle Özelleştirme Yüksek Kurulu tarafından alınan kararla özelleştirme programına alınan kuruluş, işlemlerin yürütülmesi için *Özelleştirme İdaresi Başkanlığı*’ na devredilmektedir. Özelleştirme sürecini denetlemek üzere özel denetim firmalarından destek alınır ve özelleştirme süreci bu yol izlenerek başlatılır (4046 sayılı Kanun, 1994).

2003 yılında “4971 sayılı Bazı Kanunlarda ve Milli Piyango İdaresi Genel Müdürlüğü Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun”, 4046 sayılı Kanununda konusu olmayan;

“...özelleştirme programına alınan, özelleştirilen, faaliyeti durdurulan, küçültülen, kapatılan veya tasfiye edilen kuruluşlardaki istihdam fazlası ve nakle tâbi personelin, diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakledilmesine ilişkin usul ve esasları belirlemektir.” ifadelerine yer vermiştir. Ayrıca söz konusu kişilerin özlük haklarına, iş kaybı tazminatlarına ilişkin çeşitli düzenlemeleri içermektedir (4971 sayılı Kanun, 2003).

2004 tarihli 5234 sayılı Kanun’la 4046 sayılı Kanun’da işsiz kalmış ya da kalacak olan özelleştirme çalışanlarıyla ilgili olarak;

*“657 sayılı Kanunun 4/C maddesi hükümleri gereği kamu kurum ve kuruluşlarında **geçici personel statüsünde** istihdam edilecek kişilerin bu kapsamdaki ücret ve diğer özlük hakları 31.12.2004 tarihine kadar Özelleştirme Fonunun İş Kaybı Tazminatı ödeneğinden ilgili kuruluşlara aktarılır.”* ifadeleri özelleştirme işsizleri için 4/C’nin kapsamını aralamıştır.

4046 sayılı Kanunda gerçekleştirilen değişiklikle “Hazine taşınmazları”nın da satışı yolu açılmıştır (7103 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı, 2018).

*“21.03.2018 tarihli ve 7103 sayılı Kanunun 38 inci maddesiyle bu bentte yer alan “Ekonomide verimlilik artışı ve kamu giderlerinde azalma sağlamak için özelleştirilmelerine ilişkin esasları düzenlemektir.” ibaresi “ekonomide verimlilik artışı, kamu giderlerinde azalma sağlamak, **Hazineye ait taşınmazları değerlendirmek suretiyle kamuya gelir elde etmek** gerekçelerinden birisi ile özelleştirilmelerine ilişkin esasları düzenlemektir.” şeklinde değiştirilmiştir (7103 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı, 2018).*

İKİNCİ BÖLÜM

DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE ÖZELLEŞTİRME UYGULAMALARI

2.1. DÜNYADA ÖZELLEŞTİRME UYGULAMALARI

1980 sonrası gelişmiş ülkelerin öncülüğünde kalkınma planlarına eklenen özelleştirme uygulamaları ve liberal anlayışla ekonomiyi toparlama çözümleri hızla tüm dünyaya yayılmıştır.

Özelleştirmeler 1990'lı yıllarda tüm zamanların en yüksek seviyelerine ulaştıktan sonra, 21. yüzyılın başında OECD ülkelerinde bu yüksek düzeyde kalmıştır. 2000-2007 yılları arasında sekiz yılda 500 milyar dolara yakın devlet varlığı satılmıştır. Zaten rekabetçi sektörlerde olan bireysel işletmelerin blok satışları, ülkelerin çoğunluğunda uygulanamaz duruma gelmiştir. Özelleştirmeler, şirketlerin çok büyük olduğu ve hızlı bir şekilde transfer edilemeyecek kadar yoğun bir şekilde düzenlendiği ağ endüstrisi gibi daha karmaşık sektörlerde de gerçekleşmiştir. Günümüzde bu alanda yapılan özelleştirmeler için kullanılan en yaygın yöntem kısmi veya hisse senedi yoluyla özelleştirme yöntemleridir (OECD Özelleştirme Raporu, 2009).

2000'lerden bu yana KİT'lerin özelleştirilmesinde en aktif devletler Avrupa devletleri olmuştur (Tablo 2). 233 milyar ABD Doları özelleştirme geliri olan Fransa, İtalya ve Almanya, OECD bölgesindeki toplam gelirin neredeyse yarısını oluşturmaktadır. Bu ölçüt, ülkelerin ekonomilerinin büyüklüğünü yansıtıyor fakat diğer büyük OECD ülkelerinden farklı olarak, söz konusu devletler hala geniş bir KİT portföyüne sahiptir. Japonya, Türkiye ve Avustralya'nın özelleştirme programlarının devamı da bu ülkeleri dünyadaki özelleştirme uygulayan ülkeler sıralamasında üst sıralara çıkarmıştır (OECD Özelleştirme Raporu, 2009).

Ulusal ekonomilerin büyüklüğüne göre en aktif özelleştirme yapan, ayrıca özelleştirmelerin dönem boyunca ilerlediği ülkeler Slovakya ve Çek Cumhuriyeti'dir. Ülkelerin yıllık GSYH'sinin sırasıyla % 14 ve % 9' una tekabül etmektedir. Neredeyse benzer bir göreceli büyüklükte, birkaç Kuzey ülkesinde, yani Finlandiya ve İzlanda' da özelleştirmeler yapılmıştır. Finlandiya' da çok sayıda KİT' in

özelleştirilerek payının tabana dağılımı sağlanırken, İzlanda’ da yüksek profilli özelleştirmelerle (Telekom ve bankacılık vb.) etkisini göstermiştir. Telekom sektörü, OECD ülkelerinin özelleştirme programlarında fiyatlandırma en önemli unsur olarak gözükmektedir. 2000’ lerdeki yüksek teknoloji atılımı sonrasında Telekom özelleştirmeleri dünya genelinde toplam gelirin % 57’ sinden fazladır. 2005-2006’ da ise payı % 40’ a yükselmiştir (OECD Özelleştirme Raporu, 2009).

OECD ülkelerinin çoğunda, ulusal veya federal hükümet düzeyinde, özelleştirme konusundaki idari sorumluluk oldukça merkezileşme eğilimindedir. Çek Cumhuriyeti’nde, İtalya, Kore ve Polonya’da özelleştirme doğrudan maliye veya ekonomi bakanlıkları tarafından, İsveç ve İsviçre’de ise bir başka devlet kurumu tarafından üstlenilmektedir (Tablo 2).

Tablo 2. Özelleştirmelerde İdari Sorumluluk

Özelleştirme Sorumluluğunu Alan Birim	Özelleştirme Uygulayan Devletler
Maliye veya ekonomi bakanlığı veya eşdeğeri	İsviçre, Kore, Polonya, İtalya, İsveç, Avustralya, Çek Cumhuriyeti
Özelleştirme kuruluşu/başkanlığı	Yunanistan, Türkiye
Devletin mülkiyet kuruluşu veya holding şirketi	Avusturya, Belçika, Finlandiya, Fransa, Macaristan, Portekiz, İspanya
İlgili bakanlığın tek başına yürütmesi	Kanada, İrlanda, Norveç
İlgili bakanlığın bir danışmanlık şirketinden destek almasıyla	Danimarka, İngiltere

Kaynak: OECD üyesi ülkelerin verileri (OECD Özelleştirme Raporu, 2009)

Doğrudan merkeze bağlı olan özelleştirme kuruluşları, özelleştirmelerin yaşanmasının yavaş yavaş sona ermekte olduğu OECD ülkelerinde nadiren görülmektedir. Şu anda sadece Yunanistan ve Türkiye bu tür kuruluşlara sahiptir.

Her iki devlette de özelleştirme uzmanlık programlarının yanı sıra özelleştirme uygulamalarını denetleyen üst düzey kamu kurumlarını bulunmaktadır. Kanada önceden özelleştirmeden sorumlu bir devlet departmanına sahipti; fakat sonrasında özelleştirmeden sorumluluğu 1990'lı yıllarda Maliye Bakanlığı tarafından devralınmıştır. Bazı devletler son yıllarda özelleştirme ajanslarını veya ilgili işlevlerini bırakmış durumdadır. Avustralya, Çek Cumhuriyeti, Polonya ve Slovak Cumhuriyeti özelleştirme kuruluşları veya Slovakya'daki özelleştirme bakanlığı 2000'den itibaren kapanmaya başlamıştır (OECD Özelleştirme Raporu, 2009).

Özelleştirme konusundaki yasal yetkilendirme konusunda, OECD ülkeleri arasında büyük farklılıklar vardır. Belirli bir kanunla kurulmuş KİT'ler söz konusu olduğunda, statülerini veya mülkiyetlerini değiştirmek için genellikle başka bir mevzuat gerekir. Aynı şekilde, bazı KİT'ler belirli kapsamlı bir mevzuata tabi olmaktadır. Örneğin bazı ülkelerde, işletmelerde % 50 'nin altında bir devlet mülkiyeti yapılmasını yasaklayan yasalar vardır. Özelleştirmenin, yalıtılmış olarak değerlendirilmemesi gerekmektedir. Özelleştirilen kurumların uygun şekilde yeniden düzenlenmesi ve özelleştirilen kurumların devletten bağımsız olarak büyümek için ihtiyaç duydukları finansal kaynakların geliştirilmesi güçlü denetleyici kurumların varlığına bağlıdır (OECD Özelleştirme Raporu, 2009).

2.2.1. İngiltere'de Özelleştirme Uygulamaları

1980'lerde dünyayı sararak hâlihazırda da devam eden özelleştirme devrimi, 100'den fazla ülkedeki devlete ait binlerce işletmeyi özel sektöre devretmiştir. Havayolları, demiryolları, posta hizmetleri, elektrik hizmetleri ve 3,3 trilyon dolardan fazla değere sahip olan işletmelerin pek çok türü, son otuz yılda özelleştirilmiştir (Megginson, 2015). Özelleştirme devrimi, 1979'dan 1990'a kadar İngiliz Başbakanı Margaret Thatcher tarafından başlatılmıştır. Thatcher, durgun İngiliz ekonomisini piyasaya dayalı reformlarla canlandırmaya kararlı olarak iktidara gelmiştir. Piyasayı serbest bırakmış, marjinal vergi oranlarını düşürmüş, borsa denetimlerini kaldırmış ve militan işçi sendikalarını evcilleştirmiştir. Ancak, en önemli ve kalıcı ekonomik mirası özelleştirme olmuştur. Özelleştirmeyi

popülerleştirmiş ve “British Airways”, “British Telecom”, “British Steel” ve “British Gas” dâhil olmak üzere birçok büyük şirketin satışını gerçekleştirmiştir. Thatcher’ın reformlarının başarısı Avrupa, Latin Amerika ve diğer bölgelerdeki gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler tarafından örnek alınmıştır. Diğer ülkeler, İngiltere’nin liderliğini “devlete ait işletmelerin genel olarak düşük performansıyla yarattığı hayal kırıklıklarını ve başarısız kamu kuruluşlarının verimliliğini artırma arzusu” nedeniyle takip etmiştir (Edward, 2016: 89).

Özelleştirme, küresel ekonomi üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. Özelleştirilen işletmeler maliyetleri düşürdüğü, hizmet kalitesini artırdığı ve yenilikçi olduğu için ekonomik büyümeyi ve yaşam standartlarını arttırmıştır.

Dünya tarihindeki en büyük hisse teklifleri özelleştirmeler vasıtasıyla küresel borsa kapitalizasyonunda büyük pay sahibi olan özelleştirme şirketlerinden alınmıştır. Margaret Thatcher’ın özelleştirmeleri ABD’li politikacılar için ilham verici olmuştur. İngiltere’nin özelleştirdiği birçok işletme, demiryolu, havaalanları, limanlar, posta hizmetleri, hava trafiği kontrolü ve elektrik hizmetleri dâhil olmak üzere, Amerika Birleşik Devletlerinde hâlâ kısmen yasal olarak kamu işletmesiyle devam etmektedir (Edward, 2016: 90).

Margaret Thatcher, 1975’te Muhafazakâr Parti lideriyken, 1979’da partisi parlamento çoğunluğuna seçilmiştir. Başbakan Thatcher, hükümetin egemen olduğu ekonomiyi “dengelemek” sözü vererek göreve başlamıştır. İlk birkaç yıl, derin durgunluk, yüksek enflasyon, sendika mücadelesi dâhil olmak üzere özelleştirme çabalarını sınırlayan çok sayıda krizle karşı karşıya kalmıştır. İlk başta, Thatcher ve Muhafazakârlar özelleştirme konusunda siyasi olarak ihtiyatlı davranmışlardır. Ve sürdürecekleri ayrıntılı bir gündemleri oluşmamıştır. Ancak zamanla reformlar hız kazanmıştır. İlk reformlardan biri, halkın devletin sahip olduğu “belediye” binalarını satın almalarına izin veren “Satın Alma Hakkı” yasası olmuştur. 1980’li yılların başlarında ekonominin toparlanması ve 1983’de Thatcher’ın büyük çoğunlukla tekrar seçilmesiyle birlikte, İngiltere’nin özelleştirme programı hızlanmıştır (Edward, 2016: 90-91).

Thatcher'a göre özelleştirmenin amacı “*halkın gücünün artırılmasını ve devletin gücünün düşürülmesini*” sağlamaktır (Thatcher, 1993: 676).

Thatcher dünya özelleştirme tarihinde iz bırakmıştır, ancak reformları için model aldığı bazı emsalleri de vardır. Thatcher öncesi dönem olan 1950'lerde, İngiliz Muhafazakârları, önceki İşçi Hükümeti tarafından kamulaştırılan çelik endüstrisi dâhil bazı sektörleri özelleştirmiştir. 1950'lerde ve 1960'larda, Batı Alman siyasi liderleri, verimliliği artırmak ve kamu hissesini arttırmak için endüstrileri dengelemeye başlamıştır. Örnek olarak, Alman hükümeti, 1961'de Volkswagen'le halka açılmıştır (Edward, 2016: 91).

İngiltere'nin ardından başka ülkelerde de yapılan reformlarda çok sayıda özelleştirme yöntemi kullanılmıştır. Devlet özelleştireceği ***kuruluşu öncelikle hisse senedi yoluyla*** halka arz yöntemiyle satışa çıkarır; bu İngiltere'nin çoğunlukla uyguladığı özelleştirme yöntemidir. 1984 yılında (British Telecom) hisseleri halka arz amacıyla satışa sunulmuştur. Hükümet, İngiliz Telekom'un hisselerinin satın alınmasını teşvik etmek için yüksek reytingli televizyon kanallarında reklamlar yayınlamış ve iki milyondan fazla vatandaş dünya tarihindeki en büyük hisse teklifine katılmıştır (Edward, 2016: 92).

İngiltere'de sıklıkla uygulanan ikinci özelleştirme yöntemi ise, ***doğrudan satış veya ticaret satışdır***; bu, bir şirketin mevcut bir özel şirkete satışını pazarlık veya rekabetçi teklifler yoluyla satılmasını içermektedir. Örneğin, İngiliz hükümetinin “Rover” otomobilleri “British Aerospace”e satılmıştır (Edward, 2016: 92).

Üçüncü bir özelleştirme yöntemi olarak ***çalışanın veya yönetimin satın alınmasıdır***. İngiltere'nin Ulusal Taşımacılık Şirketi, 1982'de şirket çalışanlarına satılmış ve Londra'nın otobüs hizmetleri, 1994 yılında şirket yöneticilerine ve çalışanlarına satılmıştır. İngiliz hükümeti 1980'den başlayarak rekabet için şehirlerarası otobüs hizmetlerini özelleştirmeye açmıştır. Bu hareketini, “Ulusal Ekspres” gibi devlete ait otobüs hatlarının özelleştirilmesi izlemiştir. 1980'lerde sayısız İngiliz limanı özelleştirilmiş ve hükümet, sektördeki performansı daraltan sendika yasalarını da iyileştirmiştir. Yönetim ve çalışanların işten çıkarılmaları, Doğu Avrupa'da sıkça

görülmektedir. Buna bir çözüm olarak düşük maliyetli hisse senetleri vatandaşlara toplu ihraç edilerek, Doğu Avrupa’da da popüler bir özelleştirme yöntemi haline gelmiştir (Edward, 2016: 92).

Özelleştirme, İngiliz ekonomisini değiştirmiştir. Daha önce birçok devlete ait firmanın şişirilmiş iş gücü kesilmiştir. Elektrik ve gaz endüstrisinde istihdam, özelleştirmeden önce 1980'lerin ortalarında ve özelleştirmeden sonra 1990'ların ortasında azalmıştır. İşgücü azaldıkça, işgücü verimliliği artmıştır. Özelleştirme sonrası on yılda elektrik ve sanayi sektörlerinde işgücü verimliliği kabaca ikiye katlanmıştır (Edward, 2016: 93).

Özelleştirilmiş şirketlere milyonlarca kişi hisse senetleri vasıtasıyla yatırım yapmıştır. Hükümet, Thatcher’ın “popüler kapitalizm” inancına uyan küçük yatırımcılara hitap eden hisse teklifleri yapmıştır. Thatcher, “Sermaye sahibi bir demokrasi” oluşturmak istemiştir. İngiltere, insanların devlette pay sahibi olduğu ve gelecek kuşaklara aktarabileceği zenginliklerinin olduğu bir devlet haline dönüşmüştür (Edward, 2016: 95).

2.2.2. Fransa’da Özelleştirme Uygulamaları

Fransa, 1980'lerin başlarına kadar neredeyse tüm büyük sanayi şirketlerinin, bankalarının ve sosyal hizmetlerinin devlete ait olduğu, uzun bir kamulaştırma dönemi yaşadı. Kamu hizmetleri, geleneksel olarak devlete ait tekeller tarafından sağlanmıştır (Borde & Dang-Tran, 1997).

Fransa, ekonomiye doğrudan katılım sağlayan bir devlet geleneğine sahiptir ve devletin mülkiyet oranı nispeten büyüktür. 1980'li yıllarda özelleştirmelerin gerçekleşmeye başlamasıyla, ulaşılmaması istenen üretim seviyesini belirten, fakat özel sektöre müdahale etmeyen bir devlet politikasıyla karşı karşıya kalınmıştır. Devlet yüksek teknoloji endüstrilerine stratejik olarak dâhil olarak, bu alandaki yenilikleri teşvik etmiştir. Özelleştirmelerin etkinliğini haklı çıkarmak için kullanılan analitik çerçeve, temel olarak neo klasik iktisat teorisine dayanmaktadır. Birincisi, özel sektöre ait firmanın, piyasa başarısızlıklarını KİT'lerden daha iyi düzeltmesi

gerekmektedir. Mülkiyet değişikliğinin etkinliği piyasa yapısına bağlıdır; piyasanın yapısı ne kadar rekabetçi olursa, özelleştirme o kadar etkili olur. İkincisi, genel olarak yöneticilerin kararlarını kontrol eden mekanizmalar kümesi olarak tanımladığımız kurumsal yönetim sisteminin özelleştirmeyle ilişkili olduğu ve KİT'in kurumsal yönetim sisteminde daha iyi performans gösterdiği düşünölmektedir (Keleş, 2010: 47).

Fransa'da özelleştirme programı 1986'da başlatılmıştır. 1986 seçimlerini kazanan merkez sağ parti gündemi belirlemiş ve 1986'da özelleştirme hareketini başlatmıştır. Ancak kamu hizmetlerinin özelleştirilmesi konusunda ihtiyatlı davranmışlardır. Özelleştirilen şirket sayısının yanı sıra özelleştirmenin ortalama büyüklüğü, Fransız özelleştirme programını dünyanın en iddialı özelleştirme programlarından biri haline getirmiştir. Fransız özelleştirme programının bu dönemde dünyadaki en büyük üçüncü ülke olduğu sonucuna varılmıştır. 1979-1996 döneminde dünyadaki tüm özelleştirmelerin neredeyse %12' sini, 1993-1999 dönemindeyse OECD ölkelerindeki özelleştirmelerinin neredeyse %11' den fazlasını temsil etmektedir (Borde & Dang-Tran, 1997).

Fransa'da özelleştirme ile ilgili ilk kanunlar 1986'da oluşturulmuştur. İkinci Dünya savaşı ardından kamu sektöründe oluşan şişkinliği gidermek amacıyla I. Özelleştirme planı yürürlüğe konmuş ve beş yıl içerisinde 65 kamu şirketi özelleştirilmiştir (Göktaş, 2001).

Sosyalistler 1993 yılında genel seçimleri kaybetmiş ve daha fazla özelleştirmeye karar verilmiştir. Başbakan “Edouard Balladur” tarafından 1995'te Jacques Chirac, cumhurbaşkanlığı seçimlerinin yanı sıra meclis çoğunluğunu da kazanmış ve ek özelleştirme çalışmalarının yolu açılmıştır. 1997 yılında, cumhurbaşkanı seçimleri için çağrıda bulunulmuş ancak bu kez seçimi Sosyalistler kazanmıştır. Biraz tereddüt ettikten sonra, yeni Başbakan Jospin, devlet firmalarını büyük ölçüde özelleştirmeye başlamıştır (Borde & Dang-Tran, 1997).

1993 tarihli bir yasa uyarınca, ikinci özelleştirme programını sağlayan Fransız hükümeti, “Banque Nationale de Paris” (BNP), “Nationale Air France”, “Renault” da dâhil olmak üzere özelleştirilecek 22 kamu şirketinin listesini yayınlamıştır.

Özelleştirme yasasına göre, stratejik bir sektörde faaliyet gösteren bir şirketin, sermaye payının %5' inden fazlasını, yabancı şahıslara satılması durumunda Ekonomi Bakanlığından izin alınması gerektiği maddesi bulunmaktadır. Savunma, güvenlik ve sağlıkla ilgili sektörler stratejik sektörler olarak tanımlanmıştır (Borde & Dang-Tran, 1997).

2002'den bu yana, Jean-Pierre Raffarin'ın merkez sağ hükümeti devlete ait şirketlerin özelleştirilmesinden yana olduğunu belirtmiştir. Temmuz 2002'deki Ulusal Meclis'e yaptığı Genel Politika Adresinde şunları söylemiştir (Berne & Pogorel, 2004):

“Devletin ekonomideki rolüne pratik bir yaklaşımımız var. Bu nedenle, sermaye tahliyesi ve özelleştirme projelerinin durumuna göre, şirketlerin çıkarlarını ve gelişme potansiyelini analiz edeceğiz. Bu politika ancak belirli bir süre boyunca öngörülebilir. Genel olarak, devletin amacı, belirli stratejik çıkarlar doğrultusunda rekabetçi sektörden çekilmektir. ” (Berne & Pogorel, 2004).

Fransa'nın 2002 yılında özelleştirme geçiren büyük kuruluşlarından biri de “France Telecom” olmuştur. Özelleştirmenin gerçekleştirildiği süreçte ortalama yaş aralığı 44 olan eski çalışanların çoğu 1970 ve 1980 yıllarından beri çalışan memurlardır. 1996'dan itibaren, çok sayıda çalışan emekli olmuş, çalışanlara erken emeklilik için ek teşvikler sağlanmıştır. 1992'den önce çalışanların çoğu, rekabete dayalı bir sınavla işe giriş yapmış; yaptıkları işte sağlam bir kamu hizmeti “kademisine” yükselmiştir. Bu sistem daha sonra standart iş tanımları ve tanıtım sistemleriyle değiştirilmiştir. Artan rekabet ve teknolojik ilerleme, personel yapısında yeniden yapılanmaları da zorlamıştır. Örneğin, “France Telecom” 2002 yılında, 9500 çalışanı yeniden eğitmiş ve çoğunlukla müşteri ilişkileri, bilgi sistemleri konusundaki işlere aktarmışlardır (Berne & Pogorel, 2004: 18).

Özelleştirme, özellikle büyük bütçe açığı olan, kamu sektörünün ekonomideki varlığı ağır basan ülkelerinde popüler konulardan biri olarak kalmaya devam etmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde, bir durgunluk görüldüğünde bir rahatlama projesi olarak görülen özelleştirme, piyasa güçlerine başvurarak ekonomiye devlet

müdahalesini azaltırken ekonomik verimliliğin sağlanmasının bir aracı olmaktadır (Berne & Pogorel, 2004: 4).

Özelleştirmeler prensipte yaygın olarak kabul görmektedir. Ancak, sendikalar ve sivil toplum kuruluşları sıklıkla işçileri ve sosyal koşulları korumak için mümkün olduğunca onlara karşı çıkma konusunda başarılı bir şekilde mücadele etmektedir (Borde & Dang-Tran, 1997).

2.2.3. Almanya’da Özelleştirme Uygulamaları

“Treuhand” Kasım 1989’da Berlin Duvarının yıkılmasından sonra, Almanya’nın özelleştirme ajansı olarak kurulmuştur. Ajans sınırlı bir yasal ömre sahiptir; 31 Aralık 1994’te sona ermiştir. 17 Haziran 1990’da, yasal olarak onaylandığı tarihte Treuhand, dört milyon çalışanı ile yaklaşık 12.400 kuruluşa sahiptir. Treuhand, seçilen yetkililerin doğrudan kontrolü altına girmek yerine, merkez bankasına benzeyen bağımsız bir tüzel kişilik olarak kurulmuştur. Bu nedenle, kamu hizmeti işe alım ve tazminat politikaları gibi devlet bakanlıklarına uygulanan birçok kural ve düzenleme Treuhand’ e uygulanmamıştır. Alman hükümetinin Treuhand’ i bağımsız bir varlık olarak yaratmasının temel gerekçesi, hızlı özelleştirme konusunda güvenilir bir ortam yaratmaktır (I. J. Alexander & Karen, 1999: 47).

Özelleştirme sürecinin başlarında, Treuhand danışmanları, öncelikle Doğu Alman kamu firmalarının zayıf durumunu onaylamıştır. Çok sayıda Batı Alman muhasebeci ve danışman Doğu Alman kuruluşlarını verimlilik durumlarına göre sınıflandırmıştır. Tablo 3’ deki bulgularda gözlemlendiği üzere; firmaların %26’ sının hayatta kalma şansı neredeyse yoktur ve %24’ ünün yakın vadede kârlılık elde etme olasılığı da yoktur. Buna bağlı olarak, Amerikan ekonomistlerinden oluşan bir ekip bağımsız olarak, firmaların yalnızca %8’ inin kısa dönem değişken maliyetleri karşılayabileceği sonucuna varmıştır (Akerlof, vd., 1981).

Tablo 3. 1994 yılına kadar Almanya'nın Özelleştirme Ajansı Treuhand' in Özelleştirme Faaliyetlerine İlişkin Veriler

Yıl	Satılan firma sayısı	İşlemdeki tasfiye sayısı	Kalan firma sayısı	Garantili iş sayısı	Yatırım garantileri	Net Treuhand maliyeti
1990-1991	2672	789	6212	930	114	21,5
1992	8024	1460	2575	470	55	27,1
1993	2600	947	950	87	17	36,8
1994	1092	-	147	13	21	31,6
Toplam 1990-1994	14388	3196	-	1500	207	117

Kaynak: (I. J. Alexander & Karen, 1999)

1990 yıllarında Treuhand, personel alımı ve özelleştirme politikaları belirleme konusunda büyük oranda serbesttir. Treuhand'ın merkezi misyonu, firmaların ve varlıkların yenilenmesi, daha az çaba gerektirecek olan bir kısmının devlet destekli yeniden yapılandırılması, devlet gücüyle iyileştirme ihtimali az olan veya hiç olmayan firmalarınsa özel yatırımcılara hızla satılması olmuştur. Doğu Alman firmalarına teklifler dünya çapında yatırımcılara açılmış, kurtarılabılır olmayan firmalar kapatılmıştır. Özelleştirme işlemleri sadece Treuhand özelleştirme danışmanlık kurumu tarafından müzakere edilmiştir. 1991 yılının başlarında, Treuhand ayda 300 şirketi ya da iş günü başına 15'ten fazla şirketi özelleştirmiştir. Ayrıca, bu dönemde, Treuhand işçilerini işten çıkarmış ve çok sayıda firmayı kapatmıştır (I. J. Alexander & Karen, 1999: 52).

Özelleştirmeler ilerledikçe, Doğu Almanya'daki işsizlik hızla artmıştır. Potansiyel olarak yapılandırılabilir firmaların bile rekabet edebilmek için istihdamı %60-80 oranında azaltması gerektiği sonucuna varılmıştır. Aslen Treuhand firmaları tarafından istihdam edilen dört milyon kişiden sadece %37' si özelleştirme ile

istihdam garantisi almıştır. Erken emeklilik alan, kısalmış günler ve devlet destekli geçici işler üzerinde çalışan işçiler dâhil edilirse, işsizlik 1991 ortalarında %31 olarak gerçekleşmiştir. Doğu Almanya'da komünist rejime göre, her vatandaş işe alım hakkına sahiptir; dolayısıyla, resmi işsizlik oranı her zaman %0 olmuştur. Daha doğru bir değerlendirme yapılacak olursa, Doğu Almanya'daki işsizliğin işte olduğu yönündedir. İşsizlik, işçilerin üretken olmayan faaliyetlerde bulunmak için para aldığı yerlerdir. Bununla birlikte, birçok eski Doğu Alman vatandaşı, işsizliğin %0'ını ekonomik geçmişinin doğru bir yansıması olarak görmektedir. Bu görüşler, özelleştirme ilerledikçe ortaya çıkan toplumsal huzursuzluğa katkıda bulunmuştur. Bu potansiyel kesintilerin istihdama etkisi halk tarafından görüldükçe, özelleştirmeye muhalefet, özellikle örgütlü emek grupları ve sendikalar arasında artmıştır. Hükümet, Treuhand' in bütçesini artırarak toplumsal huzursuzluğa cevap vermiştir. 1991'de, kurumun politika ve uygulamaları daha da standartlaştırılmış, özelleştirme sözleşmelerinde tek tip ceza hükümleri yazmaya başlanmıştır. Sözleşmelere eklenen bu maddeler, istihdam veya yatırım garantilerini ihlal ettikleri takdirde firmaları satın alan özel sektör yatırımcılarına cezai yaptırımlar getirmiştir (I. J. Alexander & Karen, 1999: 53).

Almanya'nın özelleştirme sürecinin evrimi, Alman özelleşmesinin korunmasında ve kolaylaştırılmasında oynadığı güçlü rol, organizasyon kabiliyetini göstermektedir.

2.2.4. Brezilya'da Özelleştirme Uygulamaları

Devletin Brezilya ekonomisine büyük katılımı, 1930'larda 1929 Büyük Buhranına bir tepki olarak başlayan ve II. Dünya Savaşı'ndan sonra en büyük gelişme stratejisi haline gelen sanayileşme bağlamında değerlendirilmektedir. Özel sektörün, sanayileşme sürecinin gereği olarak görülen çelik tesisi kurmaya ilgi göstermediği ortaya çıktığında, Brezilya hükümeti bu sektöre dâhil olmuştur. 1940'larda ve 1950'lerde, ülkenin petrol, demir cevheri gibi II. Dünya Savaşı'ndan sonraki otuz yılı boyunca, Brezilya hükümeti (hem federal hem de yerel hükümetler) kamu hizmetleri sektöründe şirketler kurmuş ve devralmıştır. Hızla büyüyen kentsel merkezler ve

sanayi ile birlikte genişleyen kamu hizmetlerine duyulan ihtiyaç artmaya başlamıştır (Werner & Bang, 2002: 496).

1970'lerde ve 1980'lerde devletin ekonomideki varlığının Brezilya ekonomisi üzerinde giderek daha olumsuz bir etkisi olmuştur. Devlet firmalarının çöküşü bir dizi etkene bağlıdır; birçok pazarda tekel pozisyonuna sahip olmak, devlet firmalarını verimsiz hale getirmiş ve birçoğu müşterileriyle ilişkilerde tekel konumlarını kötüye kullanmaya başlamıştır. Hükümet, devlet firmalarını büyük sübvansiyonlar sağlamaya zorlayan makroekonomik politikaların aracı olarak kullanmış; birçok devlet firması aşırı istihdam için politik baskı yapmayı reddetmiş ve devlet memurluğu hükümetin bütçe açığını arttırmaya katkıda bulunduğundan, özel sektörle ilgili olarak bir “dışlama” olgusu haline gelmiştir (Werner & Bang, 2002: 497).

Her ne kadar resmi olarak Brezilya adına sahip olsalar da, gerçekte devlet işletmelerinin birçoğu, büyük yerli ve çok uluslu şirketler için sübvansiyon edilmiş girdi sağlayıcıları olarak faaliyet göstermiştir. Devletin elinde bu büyük varlık yoğunluğu prensipte hepsinin malıdır. Ancak, devlet işletmelerinin çoğu, nüfusa karşı hesap verebilirliği düşük olan küçük bir grup politikacı ve devlet yöneticisi tarafından kontrol edilmiştir (Werner & Bang, 2002: 498).

Brezilya'da özelleştirme uygulamaları, öncelikle bankacılık sektörü ile birlikte telekomünikasyon, çelik, kamu hizmetleri ve petrokimya endüstrilerinde başlatılmıştır. Özelleştirmenin mali düzenlemeye iki şekilde katkı sağladığı görülmüştür. Birincisi, devlet teşebbüslerinin satış gelirleri, 1980'lerde hizmet maliyetleri önemli ölçüde artmış olan Brezilya'nın büyük kamu borcunun yeniden azaltılmasına hızlı bir şekilde katkıda bulunmuştur. İkincisi, cari açığı çıkan işletmelerin kamu sektöründen kaldırılmasıyla gelecekteki mali dengenin sağlanmasına yönelik beklentiler arttırılmıştır (Werner & Bang, 2002: 504).

Özelleştirme, kamu sektörü istihdamındaki eğilimi tersine çevirmiştir. Bazı durumlarda, özelleştirme için seçilen firmalar açık artırma bloğuna koyulmadan önce bile, potansiyel alıcılara daha cazip hale gelmesi için fazla istihdamı ortadan kaldırmıştır. Büyük kamu limanlarında, istihdam edilen işçi sayısı 1995'te 26.400'den 1997'de yaklaşık 5.000'e düşürülmüştür. Brezilya'nın kamu kesimi

ücretlerinin, özel sektördeki benzer çalışanlar için olanları aştığı ve bu nedenle özelleştirmenin, özelleştirilen şirketlerin eski çalışanlarının gelirlerinde belirsizlikler yarattığı görülmüştür (Werner & Bang, 2002: 515). Özelleştirme süreci, dünyanın en yoğun gelir dağılımlarından birine sahip olan Brezilya'da sorunları iyileştirmemiştir. Brezilya'da işleri daha da kötüleştiren toplam üretim, aynı anda azalmış ve işçilerin durumları daha da kötüleşmiştir.

2.2.5. Arjantin'de Özelleştirme Uygulamaları

Arjantin, özelleştirme sürecinin ölçeği ve gerçekleştirilme hızı nedeniyle en çarpıcı örneklerden biridir. 1980' lerde uzun bir ekonomik kriz yaşayan Arjantin'de, devletin kamu hizmetlerinin yanlış yönetilmesi ve mali durum üzerindeki etkisi hakkında yeni bir görüş ortaya çıkmıştır. Bu görüşe göre, kâr amacı gütmeyen yönetim nedeniyle hakların eksikliği, KİT'lerin zayıf performansından kaynaklıdır (Beesley & Littlechild, 1994).

1980'lerde Arjantin'de başlatılan özelleştirme süreci, yüzde 3000'in üzerinde enflasyon oranı, borç veren kurumlara ve ülkelere büyük miktarda dış borç, düşük düzeyde iç tasarruf, ticaret ve bütçe açıkları içeren ciddi bir makroekonomik krizin bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. 1983 yılında özelleştirme Dünya Bankası tarafından dayatılan baskı ile gündeme dâhil edilmiş, ancak sadece çok sınırlı bir özelleştirme gerçekleştirilmiştir. 1989 yılında Carlos Menem Başkan seçildikten sonra, ekonomiyi serbestleştirmek politikasını yürütmek için daha geniş bir özelleştirme programı kurulmuştur. Bu özelleştirme programının başlıca hedefleri, kamu sektörünün bütçe açığını azaltmak, KİT'lerin satışından vergi gelirleri elde etmek, yeni teknoloji enjeksiyonu ile KİT'lerin verimliliğini artırmak, hizmet kalitesini arttırmak, iç ve dış borcu azaltmak, son olarak sermaye piyasalarının büyümesini teşvik etmektir (Karataş & Ercan, 2008: 345- 384).

Özelleştirme, dış borcun ödenmesi ve iç sermayenin sağlanması amaçlarını yerine getirme baskısının artmasının sonucu olarak ortaya çıkmıştır. 1976'dan 1989'a kadar ulusal firmalar, çoğunlukla karayolu yapımında ve inşaat sektöründe devlet ile

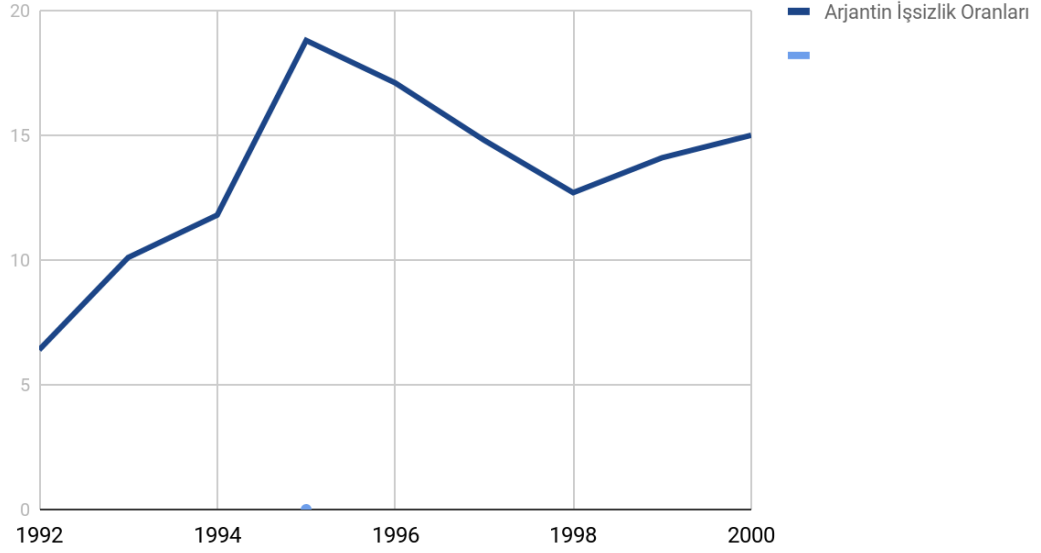
yapılan sübvansiyonlar ve elverişli sözleşmelerle teşvik edilmiştir (Baer & Montes-Rojas, 2008: 326).

1990'ların ortalarına gelindiğinde tüm kamu hizmetleri ve kamu sanayi işletmeleri özelleştirilmiştir. Özelleştirme gelirleri, mali ve cari hesap dengesizliklerine karşı koymak için hükümetin genel makroekonomik politika paketinin bir parçası olarak kullanılmış ve sabit kur oranının elde edilmesine katkıda bulunmuştur (Karataş & Ercan, 2008: 347).

Kamu hizmetlerinin özelleştirilmesiyle, nüfusun refahı ile ilgili belirli genel hedefleri gerçekleştirecek ve tekeli ortamlarda rekabetçi davranacak olan pazar odaklı işletmeler tarafından devlet yönetiminin yerinin alınması amaçlanmıştır. Sürecin başladığı dönemde ekonominin iniş çıkışları göz önüne alındığında, hükümet mali durumu hafifletmek için yeterince düzenleyici bir çerçeve oluşturamamıştır. Düzenleyici kurumlarla olan bağlantılarının bir sonucu olarak, özelleştirilen kamu hizmetlerinden bazıları son derece kazançlı olmuş (örneğin telefon şirketleri, petrol vb.), diğerleri ise tamamen karlılıkları için devlete bağlanmıştır (Karataş & Ercan, 2008: 358).

Özelleştirmenin orijinal hedeflerinden bazıları elde edilmiştir. Özellikle, büyük işten çıkarmalar arasında, verimlilik önemli ölçüde artmıştır. Yeni teknolojiler yeni özelleştirilen firmalar tarafından kabul edilmiştir. Genel olarak, özelleştirme imtiyazları piyasa yapısını değiştirmemiş; bir kamu tekeli özel bir hale getirmiştir. Arjantin'de özelleştirme, diğer gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi önemli iş kaybıyla sonuçlanmıştır. Ancak, çok sayıda çalışan, özelleştirmenin bir sonucu olarak erken emekliliğe gitmeyi seçmiştir (Baer & Montes-Rojas, 2008: 334).

1986-1990 döneminde ortalama % 6,6 olan kentsel işsizlik oranı, 1995 ve 1996' da %17' ye kadar yükselmiştir. Bu, Arjantin'de kabul edilen özelleştirme politikasının yüksek oranda işsizlik ve haksız gelir dağılımı sağladığının bir yansımasıdır. Dönüştürülebilirlik planından sonra yaklaşık 1 milyon iş yaratılsa da, özelleştirme sonrası dönemde ortalama kentsel işsizlik oranı %12 olarak gözlemlenmiştir (Karataş & Ercan, 2008: 361).



Şekil 1. Arjantin'in Yıllara Göre İşsizlik Oranları Grafiği

Kaynak: (ILO, 1992-2000)

Arjantin özelleştirme sürecine ilişkin olarak, kamu hizmetlerinin başarılı bir şekilde özelleştirilmesinin, makul ve uzun vadeli getiri oranına izin veren güçlü ve bağımsız bir düzenleyici otorite ihtiyacının varlığı gözlemlenmiştir.

2.2.6. Japonya'da Özelleştirme Uygulamaları

İkinci dünya savaşı sonrasında başarılı bir ekonomi politikası uygulayan Japonya, 19. yüzyılın sonlarına doğru çok sayıda kamu işletmesine sahip bir ülke olarak yaşadığı finansal kriz sonrası kamu maliyesini düzeltme amacıyla çok sayıda özelleştirme uygulaması gerçekleştirmiştir. 20. yüzyılın başında gerçekleşen bu plan Japonya'nın büyük bir gelişim süreci geçirmesini sağlamıştır (Morck & Nakamura, 2007).

Amerika Birleşik Devletleri'nin (ABD) savaş sonrası etkisi sürmüş ABD'nin sahip olduğu özel sektör ağırlıklı ekonomisi, Japonya'nın kamu girişimciliğine dönmesini engellemiştir. Savaş sonrası dönemde Japonya'da yer alan kamu

işletmeleri Japonya'nın Gayri Safi Yurtiçi Hasılası'nın (GSYİH) %5' ini oluşturmaktadır (Toyama, 1998: 2-4).

1970'li yıllara gelindiğinde Japonya kamu finansman krizi yaşamıştır. Japonya'da da yine birçok özelleştirme politikasını uygulamaya geçiren ülkede olduğu gibi kamu kurumları etkin ve verimli çalışmamaktadır. Kamu kuruluşları devlete yük olup, kalite ürün üretememiş ve tüketicilerin şikâyetlerine sebep olmuştur (Yavilioğlu, vd., 2010: 164).

Japonya, özelleştirme uygulamalarını hayat geçirmek için önce bir komisyon oluşturmuş ve 1981-1983 seneleri içerisinde hazırlanan özelleştirme raporlarının sonucunda “Japon Ulusal Demiryolları” nı özelleştirme kararı almıştır (Ishida, 2007).

“Japon Ulusal Demiryolları” nın özelleştirilmesi on yıl boyunca sürmüş ve bu süreçte kuruluşlarda çalışan fazla işgücünü diğer kamu kuruluşlarında istihdam ederek işsizlik artışına karşı önlemler almıştır. Gerçekleştirilen özelleştirmeye ait olumlu bulgular saptanmıştır. “Japon Ulusal Demiryolları” nın özelleştirme sonrasında ilk yılda taşıma talebinde düzenli artış görülmüştür (Imashiro, 1997: 50-53).

- ✓ “Başarılı özelleştirme, sadece uygun siyasi ve ekonomik koşullar mevcut olduğu zaman gerçekleşir.
- ✓ Özelleştirmenin başarıyla sonuçlanabilmesi için halk ve hükümet desteğine ihtiyaç vardır.
- ✓ Büyük ölçekli işten çıkarmalar sonucu istihdam fazlalığını absorbe edebilen yüksek büyüme oranına sahip bir ekonomi gereklidir.” (Yavilioğlu, vd., 2010: 166-167)

2.2. TÜRKİYE'DE ÖZELLEŞTİRME UYGULAMALARI

Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluş yıllarında yeni kurulan hükümet, ülke için çoğunluğunu özel sektörün oluşturduğu bir kalkınma politikası yürütmeyi hedeflemiştir. 1927 yılında, sanayi politikalarını uygulamak amacıyla liberal iktisat politikalarının aracı olarak Teşvik-i Sanayi kanunu çıkarılmıştır. Bu yeni düzende

özel teşebbüse teşvik, kamunun kontrolü altında ülkenin ihtiyaçlarına yönelik üretim ve istihdamın sağlanabileceği düşünülmüş ancak halkın sermaye yetersizliği bir girişime atılabilmesi için engel oluşturmuş ve 1929 Büyük Buhran'ın etkisiyle bu politikanın uygulaması büyük oranda gerçekleştirilememiştir (Ertlav, 2014: 36).

Türkiye için özelleştirmenin önemli ölçülerde etki ettiği yıllar 1980 ve sonrası döneme tekabül eder. Bu sürece girilmesi dünyada da hızla uygulanmaya başlayan neo liberal ekonomi politikalarına ayak uydurma ve aynı problemlere aynı çözüm yollarını örnekleme yoluyla özelleştirmenin Türk devlet tarihine girmesine sebep olmuştur (Keleş, 2010: 92).

2.2.1. 1920-1980 Dönemi Türkiye'de Özelleştirme

Gelişmiş ülkelerde KİT'ler, genellikle piyasa koşullarında yaşanan aksaklıklar için düzenleyici ve denetleyici bir rol üstlenirken özel sektör müteşebbisleri arasında yönetim ve dengeyi sağlama görevini de yerine getirmektedir. Öte yandan gelişmekte olan ya da az gelişmiş ülkelerde KİT'ler devleti kalkındırmak amacıyla işlerlik kazanmaktadır. Türkiye Cumhuriyeti ilk kurulduğu yıllarda serbest piyasa ekonomisi düşüncesi içinde özel sektör tarafından sağlanacak bir kalkınma modeli hedeflemiş ve bunun üzerine 1927'de Teşvik-i Sanayi Kanunu'nu çıkarmıştır. Ancak sermayenin ve teknik bilginin yetersizliği ayrıca 1929 Büyük Buhran'la yaşanan kriz sebebiyle hükümet, devletçi politikalara yönelmiştir. Devlet ekonomide öncül olmak durumunda kalmış halkın ihtiyaçlarına yönelik olarak ulaşım, enerji üretimi ve iletimi sağlayacak teşebbüsler kurmuştur. Bir taraftan da esnaf ve çiftçileri destekleyici devlet bankaları kurulmuştur (Ertlav, 2014: 36-37).

İkinci Dünya Savaşı'na dâhil olmayan Türkiye, kalkınma ve şehirleşmeyle birlikte özel sektörde sermayesini arttırmış, potansiyel özel girişimci barındırır duruma gelmiştir. 1940-1960 yılları arasında KİT'lerde siyasi çıkar ilişkileri, yönetimde yaşanan problemler devleti çözüm arayışına itmiştir. Devlet KİT'lerin durumuna iki türlü çözüm getirmeyi düşünmüştür. Birincisi devlete yük oluşturan bu kuruluşların özel kesime satışı iken, ikincisi alanlarına sınırlama getirilmesi olmuştur (Akkaş, 2016: 51).

1949 yılında kurulan Şemsettin Günaltay hükümeti, Ekonomi ve Ticaret Bakanlığı bünyesinde KİT'lerin sorumluluğunu alarak İşletmeler Bakanlığı'nı kurmuş; özelleştirme yöntemi, şartları ve işletmelere dair ücret belirleme gibi işlemler için bu bakanlığı görevlendirmiştir. Fakat bu bakanlık nezdinde ve hükümetin görevli olduğu tarihlerde özelleştirme uygulaması yapılmamıştır (Özbek, 2007: 47).

1950 yılında yönetime gelen Demokrat Parti “Kamu hizmet niteliği taşımayan alanlarda devletin işletmecilik yapmayacağı ve temel sanayi dışındaki KİT'lerin uygun şartlarda teker teker özel sektöre devredilebileceği.” kararını bildirmiştir (Ruhi, 2003). Fakat duyurulan bu politikalar gerçekleştirilememiş aksine hükümet bu dönemde daha fazla kamu yatırımı yapma yoluna gitmiştir. Devlet, basit tüketim mallarının da üretimine başlamıştır (Ertılav, 2014: 40).

Türkiye ekonomisinin 1960'lı yıllara kadar yaşamış olduğu dönemde, plansız büyüme sürecinin yarattığı olumsuz sonuçlar ekonomik büyümenin planlı ve programlı bir süreç dikkate alınarak uygulanması gerektiğini göstermiştir. Devlet Planlama Teşkilatı'nın kuruluşuyla 1960 sonrası kalkınma planları hazırlanarak ekonomik istikrarsızlığa karşı çözüm arayışına gidilmiştir. KİT'lerin problemleri ilk kez incelikli bir şekilde değerlendirilmiş ve devlet yönetimindeki bu kurumların sayısının azaltılarak, devlete yük olmaktan kurtarılmasıyla ilgili kararlar alınmıştır (Ertılav, 2014: 40-42).

Kalkınma planları, beklendiği ve vaat edildiği şekilde KİT'lerin satışı mevzusunda adım atmamış tam tersi kamunun birçok farklı sektörde yeni işletme açmasına ve kamunun yatırımlarının büyümesine, borç yükünün artmasına sebep olmuştur. KİT'lerin istihdam sağlayıcı etkisi ön plana çıkarken, verimliliği ve etkinliği dikkate alınmamıştır. Yönetimsel hatalardan ötürü yaşanan aşırı borçlanma dış kaynak ihtiyacını doğurmuş bu sebeple bu dönemde uluslararası finans kuruluşlarından destek sağlanmaya başlanmıştır (Ayyıldız, 2005: 29).

1970'li yıllarda dünya genelinde patlak veren petrol krizinin sebebinin uluslararası ilişkilerde yaşanan sıkıntıların yanı sıra asıl meselenin, kamu borçlanmasının arttıran Keynesyen ekonomi politikaları olduğu saptanmıştır (Bal, 2013).

Kamu sektöründe yaşanan işleyişe getirilen eleştiriler, Türkiye'nin de dünyanın öncü ve gelişmiş ülkelerinin deneyimleyip kısa vadede ekonomilerini rahatlatan uygulamalarını inceleme gerekliliğini doğurmuştur.

Türkiye genelinde yaşanan darboğaz, ekonomik bunalım 24 Ocak 1980 tarihinde Süleyman DEMİREL Başbakanlığı'nda, Turgut ÖZAL' ın Müsteşarlığı'nda "24 Ocak İstikrar Kararları" alınmıştır. Bu kararlar, ekonomi politikalarında gerçekleşecek değişimin habercisi, serbest piyasa ekonomisine evrilecek bir rekabet ortamının oluşumuna temel olmuştur (Ertlav, 2014: 45).

2.2.2. 1980 - 2000 Dönemi Türkiye'de Özelleştirme

"24 Ocak İstikrar Kararları" Türkiye için özelleştirmenin miladı olarak kabul edilmektedir. İhracata dayalı, dışa açık ve rekabet ortamı yaratma amacıyla devletin bünyesinde yer alan tekellerden bağımsız bir ekonomi beklentisi oluşmuştur. Bu kararlarla, ihracata teşvik yaratıcı ve yabancı yatırımcıyı ülkeye çekecek politikalar uygulanacağı tahminleri doğmuştur (Ertlav, 2014: 34).

1985-1989 yıllarını hedefleyen Beşinci V Yıllık Kalkınma Planında, KİT'lerle ilgili olarak "*İktisadi Devlet Teşekküllerinin piyasa şartları içinde kârlı ve verimli, Kamu İktisadi Kuruluşlarının da verimli çalışmalarını sağlamak için bu kuruluşların tecrübeli, bilgili ve ehil kadrolar tarafından uzun süreler boyunca ve müdahalesiz bir şekilde yöneltilmelerini sağlamak amacıyla gerekli mevzuat ve idari düzenlemeler yapılacaktır. KİT'lere bağlı bazı işletmeler anonim şirket haline getirilerek hisse senetlerinin satışı sağlanacaktır. KİT özel sektörün kendi gücüyle veya makul teşvik tedbirleri ile gerçekleştirebilecekleri yatırımlara zaruri haller dışında girmeyeceklerdir.*" hedefleri yer almaktadır (Beşinci V Yıllık Kalkınma Planı, 1985-1989).

Dünya Bankası, Türkiye piyasasını yeniden yapılandırma amacıyla özelleştirme uygulamalarında Türkiye'ye danışmanlık yapacak olan "The Morgan Bank" adlı firmaya danışmanlık bedelini kendisi ödeme taahhüdü ile "Özelleştirme Ana Planı" nı hazırlatmıştır. Danışmanlık şirketinin hazırlamış olduğu Özelleştirme Ana Planına göre "Genel değerlendirmemiz sonucunda özelleştirme programının

uygulanmasının önünde ciddi bir problem görülmemektedir. Yapılacak küçük yeniden yapılanma programlarıyla bazı KİT'ler hemen satılabilir. Tam anlamıyla özelleştirme bir KİT'in devlet kontrolünün özel sektöre transferini gerektirmektedir. Bununla beraber, KİT'lerin satılabilmesi için çeşitli yollar vardır. Bunlara ek olarak, kısmi özelleştirme de olabilir. Kısmi özelleştirme, devletin yönetim kontrolünü devam ettiriyor olmasına karşın, özel sermayenin KİT'lere girmesi olarak tarif edilmektedir. Özel sektör yönetiminin devlet mal varlığının kiralanması veya hizmetlerin alt sözleşmelerle yaptırılması şeklinde girişi de kısmi özelleştirmenin şekillerine örnek teşkil etmektedir” (The Morgan Bank Özelleştirme Ana Planı, 1986: 4)

1986 yılında hazırlanan Özelleştirme Ana Planına göre öncelik sıralamasına göre özelleştirilecek kurumlar üç gruba ayrılmış ve özelleştirme oranlarına göre ise alt gruplara ayrılmışlardır. Örneğin;

- ✓ Birinci önceliğe sahip olup tamamen satılması öngörülen KİT'ler THY, USAŞ; birinci önceliğe sahip olup çoğunluk payı satılabilecek KİT'ler YEMSAN, ÇİTOSAN; birinci önceliğe sahip olup büyük kısmı satılabilecek KİT'ler TİGEM, TPAO, ETİBANK olarak yer almıştır.
- ✓ İkinci öncelikte olup bazı bölümleri satılabilecek geri kalan kısımları ise rehabilitasyona tabi tutulacak KİT'ler SÜMERBANK; ikinci öncelikte olup tedricen özelleştirilecek KİT'ler PTT, TEK; ikinci öncelikte olup özelleştirilmesi muhtemel KİT'ler TKİ, T.GEMİ SAN. A.Ş. ve yine ikinci öncelikte olup devlet desteği ile özelleştirilebilecek KİT'ler ÇAYKUR, T.ŞEKER FAB.A.Ş., PETKİM olarak belirtilmiştir.
- ✓ Üçüncü öncelikteyse kamu hizmeti yapan KİT'ler DMO, T. DENİZCİLİK İŞL., TCDD, DHMİ bulunmaktadır (The Morgan Bank Özelleştirme Ana Planı, 1986).

1994 yılında yaşanan ekonomik kriz, KİT'lerin giderek ekonomiye ağır bir yük oluşturduğu yönünde görüşlerin güçlenmesine, çeşitli kesimler tarafından eleştirilen özelleştirme politikalarının toplumun geniş kesimlerince kabul görür hale gelmesini sağlamıştır. Bu gelişmeler sonucu önceleri özelleştirmeye şiddetle karşı çıkan siyasi partilerin de katılımıyla siyasi iktidar birliği oluşmuş ve 10 yıllık

başarısız özelleştirme girişimlerinden sonra ilk defa kapsamlı bir yasa hazırlanmıştır (Keleş, 2010: 98).

1994 yılında yürürlüğe giren “4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun” la mevzuattaki spesifik konulardaki arayışa ilk defa bir çözüm getirilmiştir. Yıllar süresince ilgili kanunda defaatle değişiklik yapılmıştır. Kanunda özelleştirme uygulamalarında dikkate alınacak ilkeler de belirtilmiştir. Bu ilkeler şu şekildedir;

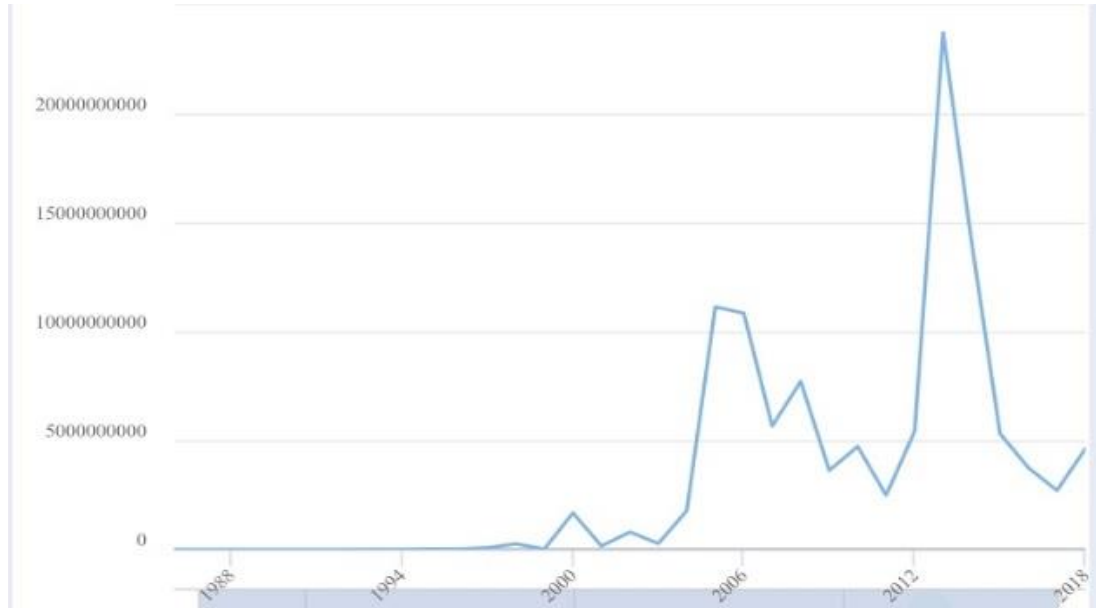
- ✓ Doğabilecek istihdam azalmaları ile ilgili olarak mevcut kanunlarda veya toplu iş sözleşmelerinde öngörülen tazminatlara ek olarak "İş Kaybı Tazminatı"nın verilmesi,
- ✓ Kuruluşların özelliklerine ve içinde buldukları şartlara göre özelleştirme yöntemlerinin belirlenmesi,
- ✓ Oluşabilecek tekelci bir yapının olumsuz etkilerinin önlenmesi,
- ✓ Mülkiyetin yaygınlığının yanı sıra, yönetim, sorumluluk ve yetkilerini üstlenebilecek ortak grubunun temini,
- ✓ Özelleştirme uygulamaları çerçevesinde kamu bankalarının da öncelikle özelleştirilecek kuruluşlar arasına alınarak süratle özelleştirilmesinin sağlanması,
- ✓ Stratejik konularda devletin sahip olacağı imtiyazlı hisse oluşturulması,
- ✓ Tabii kaynakların, belli bir süre için sadece işletme hakkının verilmesi suretiyle özelleştirilmesi,
- ✓ Özelleştirme işlemlerinin değer saptaması da dâhil aleniyet içinde yürütülmesi,
- ✓ Özelleştirme uygulamalarında, milli güvenlik ve kamu yararının gerektirdiği durumlar hariç, kamu kurum ve kuruluşları ile kamu tüzel kişiliğine sahip eğitim kurumları ve mahalli idarelere devir yapılmaması.” (The Morgan Bank Özelleştirme Ana Planı, 1986).

Bu dönemde birçok kuruluş özelleştirme kapsamına alınmış, bazı kuruluşların özelleştirilmesi gerçekleştirilmiştir; fakat Türkiye özelleştirme tarihinde yer alan yüksek gelir getiren özelleştirmeler bu dönemde gerçekleşmemiştir.

2.2.3. 2001 ve sonrası Türkiye’de Özelleştirme

Türkiye tarihinde en çok sayıda özelleştirmenin gerçekleştiği ve en yüksek getirinin tahsil edildiği dönem 2001 ve sonrasıdır. 2001 yılında yaşanan finansal kriz sonrası Dünya Bankası tarafından Türkiye’ye gönderilen Kemal Derviş’in ekonomiyi düzeltme planının içinde özelleştirmelerin artırılması da yer almaktaydı. Bu plana uygun olarak 1986 yılında başlamış olan özelleştirme süreci hız kazanmıştır (Derviş’in Ekonomi Planı, 2001).

Özelleştirmelerden sağlanan gelirlerin, “Özelleştirme Fonu” kapsamında toplanarak farklı oranlarla devlet hazinesine, istihdam ödemelerine, idari bütçeye ve kuruluşlara sermaye veya borç ödeme amaçlı aktarımları sağlanmaktadır. Türkiye özelleştirme gelirlerinin oranları Şekil 2’ de görüldüğü gibi 2000 yılına kadar özelleştirme uygulamaları dolayısıyla neredeyse hiç gelir elde edilememiş, 2006 yıllarında devletin büyük sermayeli KİT’lerinin özelleştirilmesiyle artış gözlemlenmiştir. Bu KİT’ler arasında işçi eylemleriyle döneme damga vurmuş olan 2003, 2005 ve 2007 yıllarında defalarca ihaleye çıkılmasına rağmen sonunda 2008 yılında büyük bir kısmı özelleştirilmiş olan TEKEL’dir (Gülmez, 2012: 276-279).



Şekil 2. Türkiye’ nin 1986-2018 Yılları Özelleştirme Gelirleri

Kaynak: www.oib.gov.tr

2010 yılına kadar TEKEL'in özelleştirme planına alınan bölümleri özelleştirilmeye devam etmiştir. Özelleştirmeler sırasında işçi statüsünde çalışanların uğradığı hak kayıpları, özelleştirme sonrası planlı olarak hayata geçirilmesi gereken istihdam programları veya muadili işe yerleştirme çözümlerinin olmaması; artan işten çıkarmalar ve yaşanan adaletsiz uygulamalar işçileri sokaklara dökmüştür. Uzun süreli "TEKEL işçi eylemleri" bu dönemde başlamıştır. Gerçekleştirilen eylemler kamuoyunun özelleştirme konusunu daha yakından tanınmasına sebep olmasına rağmen özelleştirme karşıtı bu gösteriler, hükümeti özelleştirme politikalarından vazgeçirememiştir (Gülmez, 2012: 281).

2013 yılında özelleştirme gelirlerinde gözlemlenen büyük sıçrayışın sebebi, özelleştirilen kuruluşların konusunun ağırlıklı olarak enerji olmasıdır. 2013 yılında özelleştirilmiş olan Gediz Elektrik'in, Başkent Doğalgaz' ın, ülkenin farklı coğrafyalarında yer alan akarsu santrallerinin ve termik santrallerin satışları devlete yaklaşık olarak 25 Milyar TL gelir kazandırmıştır (Ertlav, 2014: 138-154).

Özelleştirme İdaresi Başkanlığı, Türkiye Şeker Fabrikaları A.Ş.'yi 2006 yılında özelleştirme kapsamına almış fakat sendikaların karşıtlığı dolayısıyla süreci bir süre ertelemek durumunda kalmıştır. Türkiye'nin kırsal bölgelerinde istihdam yaratan, bulunduğu bölgenin kalkınması amacıyla üretime katılım sağlayan bu şeker fabrikalarının 10 tanesi 2018 yılında özelleştirilmiştir. Geri kalan 15 fabrika için yeniden yapılanma kararı alınarak özelleştirme işlemleri 2023 yılına ertelenmiştir (Türk Şeker Fabrikaları A.Ş., 2019).

Türkiye'de özelleştirmenin altın devrini yaşadığı bu dönem devlete yüksek meblağlarda gelir sağlamış olsa da doğru uygulayamadığı özelleştirme sonrası uyum planları ve özelleştirmenin temel amaçları içinde yer alan sermayeyi tabana yayma düşüncesini uygulamaya geçiremediği için aslında kalkınmanın kolay ve hızlı bir yöntemi olan özelleştirmenin halk tarafından negatif bir uygulama olarak görülmesine sebep olmuştur.

2.3. ÖZELLEŞTİRME POLİTİKALARI SÜRECİNDE İSTİHDAM

2.3.1. İşgücü Uyum Programları

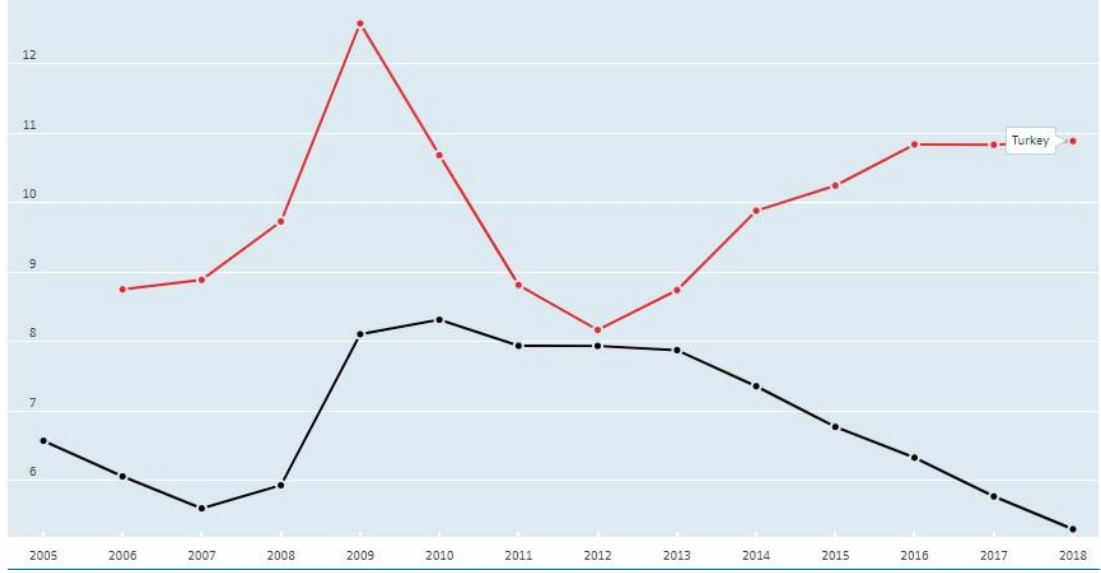
1980’li yılların ardından dünya devletleri tarafından başvurulan neo liberal politikalar içerisinde yer alan özelleştirme uygulamaları, gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerin birçoğunda derecesi farklı olmakla birlikte istihdam sorununu beraberinde getirmiştir (Kilci, 1994: 20).

Kamu teşebbüslerinin özelleştirilmeleri makro boyutta hedeflenenin aksine, hâlihazırda devlet kurumunda çalışmakta olan işçilerin çoğunun iş kaybına ve işsizlik oranlarında artışa sebep olmuştur (Akkaş, 2016: 68).

Özelleştirmenin amaçları arasında yer alan sermayenin tabana yayılmasıyla piyasaya nüfuz ederek istihdam yaratması sürecinin, uzun zamanda gerçekleşmesi mümkün olabileceken; canlı ve riskli ekonomilerde öncesinde ortaya çıkacak olan işsizlik durumu için bir takım önlemler alınması gerekmektedir. Aksi takdirde büyük oranda devlet tarafından işten çıkarılmış veya hak kaybına uğramış olan çalışanlar işsizlik rakamlarında artışa sebep olarak ekonomik dengenin bozulmasına yol açmaktadır (Akkaş, 2016: 68).

Özelleştirme uygulamalarında istihdam problemi, bu politikayı izleyen devletlerin birçoğunda erken emekliliğe teşvik ile yeni meslek kazandırma eğitimleriyle ya da diğer kamu kurumlarına nakil ile çözümlenmektedir (Sezer, 2013: 113).

2005-2018 OECD verilerini incelediğimizde, Türkiye’nin İşsizlik oranlarının özelleştirme sürecinin hız kazandığı yıllarda ve TEKEL Eylemlerine rastlayan 2009 yılında ani yükselişi Şekil 3’de gözlemlenmektedir (OECD Türkiye İşsizlik Oranları, 2005- 2018).



Şekil 3. OECD Ülkeleri Ortalaması ve Türkiye'nin 2005-2018 Yıllarına ait İşsizlik Oranları

Kaynak: (OECD Türkiye İşsizlik Oranları, 2005- 2018)

Özelleştirme sonrası öngörülen işsizliği önlemek amacıyla kurumlarının özelleştirme sürecine alınmasıyla işsiz kalacak olanları ve hali hazırda kurumu satılmış veya kapatılmış olan işsizleri hedefleyen çözümler bulunmaktadır (Kilci, 1994: 20).

Özelleştirme İdaresi Başkanlığı 1994 yılında özelleştirme sonrası işsiz kalacak olan çalışanlar için “İşgücü Uyum Programları” başlığı altında bir sosyal destek programı uygulanacağını açıklamıştır. Bu programda çözüm ortakları Türkiye İş Kurumu, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB), Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı’dır (KOSGEB). Türkiye İş Kurumu’nun iş danışmanlığından faydalanarak çalışanların kabiliyetleri ve yeterlik düzeyleri göz önünde bulundurularak uygun iş seçiminin sağlanması amaçlanırken, KOSGEB ile işsiz kalacak olan kişilerin kendi işini kurarak özel sektöre kazandırılması ve bu konuda kişilere teşvik verilmesi sağlanmıştır. Mesleki eğitimlerle meslek edindirmek de bu programın hedeflemiş olduğu uygulamalar arasındadır. Yine bu program dâhilinde “Toplum Yararına Çalışma Programı” olarak adlandırılan, çalışanların kamu kurumları dışında yer alan sivil toplum kuruluşlarında geçici olarak (en çok altı ay) istihdam sağladığı bir uygulamadır (Sezer, 2013: 116).

“İşgücü Uyum Programları” kapsamında Türkiye’nin 7 ilinde yaklaşık 32 “Toplum Yararına Çalışma Programı” gerçekleştirilmiştir. Fakat bu programlar dar bir grup içinde gerçekleştirilmiş ve Türkiye için uygulanabilirliği tartışmalı bir program olmuştur (Sezer, 2013: 131).

Özelleştirme sonrası işsiz kalacak olan çalışanlara yönelik destek olarak iş kaybı tazminatı ödemesi çözüm olarak eklenmiştir. 4046 sayılı Özelleştirme Kanunu’nun 21. maddesine göre (4046 sayılı Kanun, 1994);

“Bir hizmet akdine bağlı olarak ücret karşılığı çalışırken bu kuruluşların özelleştirilmesi, küçültülmesi ya da faaliyetlerinin kısmen veya tamamen kapatılması nedeni ile süreli ya da süresiz kapatılması, tasfiye edilmesi nedeni ile hizmet akitleri, tabi oldukları iş kanunları ve toplu iş sözleşmeleri gereğince tazminata hak kazanacak şekilde sona erenlere, kanunlardan ve yürürlükteki toplu iş sözleşmelerinden doğan tazminatlar dışında ek olarak iş kaybı tazminatı ödenir.” ifadesi yer almıştır (4046 sayılı Kanun, 1994).

2004 yılına kadar geçen özelleştirme sürecinde İŞKUR ve KOSGEB destekli işe yerleştirmelerin küçük sayılarda kalmış olması, 2004 yılında yayınlanan Bakanlar Kurulu Kararı’yla sözde çözümün büyük oranda 4/C Geçici Personel yöntemiyle gerçekleştirilmesi yolunu açmıştır. Bundan özelleştirilen her kurum için Bakanlar Kurulunun belirlediği kontenjanlarla kişilerin kamu kurumlarına 4/C çalışan olarak geçiş yapmasıyla iş hayatlarına kesintili de olsa devam etmeleri sağlanmıştır (Sezer, 2013: 295).

2.3.2. 4/C Kadrosunun Özlük Hakları Sorunları

657 sayılı DMK 4/C maddesinde yer alan temel tanıma göre,

“Bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olarak Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığının görüşlerine dayanılarak Bakanlar Kurulunca karar verilen görevlerde ve belirtilen ücret ve adet sınırları içinde sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kimselerdir.”

Bu tanıma göre 4/C’ liler, işçi sayılmadıkları için İş Kanununun tanıdığı haklardan faydalanamamaktadırlar. Bakanlar Kurulunun belirlediği ücretlerle

çalışarak, toplu sözleşme, işçi veya memur sayılmadıkları için işçi veya memur sendikalarına üye olma hakkında faydalanmayarak (2010’da sendikal haklarını almışlardır.), iş sürekliliğinin olmamasından kaynaklı mali ve sosyal çöküntüler yaşayarak birçok özlük hakkından ödün vermektedirler (Gülmez, 2012: 116).

4/C’nin iki farklı türü olan olağan 4/C’ liler ve özelleştirme sonrası 4/C’ lilerin her ikisinde de anayasaya aykırılıklar mevcuttur (Gülmez, 2012: 516).

Olağan 4/C’ li uygulaması yıllar süresince düzenli olarak aynı kişilerle ve aynı sözleşmelerle devam eden çalışma biçimine dönüşmeye başlamıştır. Geçici olmaktan sürekli olmaya doğru evrilirken özel nitelik gerektirmeyen işler için bu durum, kişiyi 4/A’ lı veya 4/D’ li çalışanlardan dezavantajlı duruma getirmektedir. Anayasanın 55. maddesini konu alan “Ücrette adalet sağlanması” ifadelerine aykırılık söz konusudur (Gülmez, 2012: 11-18).

“Özelleştirme Uygulamaları Sonucunda İşsiz Kalan ve Bilahare İşsiz Kalacak Olan İşçilerin Diğer Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Geçici Personel Statüsünde İstihdam Edilmelerine İlişkin Esaslar” da gerçekleştirilen düzenlemeler incelendiğinde, 4/C’nin elde ettiği haklar yıllar içerisinde Tablo 4’de görülen aşamalardan geçmiştir.

Tablo 4. Yıllara göre 4/C Geçici Personele Sağlanan Haklar

	SÖZLEŞME SÜRESİ	İZİN HAKKI	4/C BAŞVURU SÜRESİ	KIDEM TAZMİN ATI	SENDİKA ÜYELİĞİ HAKKI
2004	10 AY	AYDA 1 GÜN (10 GÜN)	İLK 30 GÜN	YOK	YOK
2010 (TEKEL Eylemleri Sonrası)	11 AY	AYDA 2 GÜN	İLK 30 GÜN	VAR	VAR(2010)
2014	11 AY 28 GÜN	AYDA 2 GÜN	60 GÜN	VAR	VAR
2015	12 AY	AYDA 2 GÜN	SINIRSIZ	VAR	VAR

Kaynak: Tarafımca düzenlenmiştir (Gülmez, 2012).

2007 yılında 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nda yapılan değişikliklerle 4/B' lilerin de kamuya ait sendikal haklardan yararlanmaları için değişiklik yapıldı. Fakat DPB ilgili değişikliği 4/C'lilerin tanımlamalar dışında kaldığına hükmederek 4/C' lilerin sendikal hakkını kullanmalarına engel oldu; 2009-2010 TEKEL direnişinin ilerleyen günlerinde ve 2010 yılında açılan davalar sonucu Devlet Personel Başkanlığının 4/Clilerin de sendika üyeliğinden faydalanabileceği görüşünü bildirdi (Türk Eğitim-Sen 4/C Bülteni, 2009).

2.3.3. Sendikal Hareketler (TEKEL Eylemleri)

2001 yılında başlayan TEKEL'in özelleştirme süreci, kurumun bölümlere ayrılmış bir yapıda ve büyük çaptaki KİT'ler arasında yer almasından dolayı parça parça özelleştirmelerle devam etmiştir (Sezer, 2013: 266).

22.12.2003 tarihinde TEKEL bünyesindeki “Alkollü İçkiler Sanayii ve Ticaret A.Ş.” özelleştirilmiştir. Özelleştirme süreci devam eden TEKEL’de işçi sayılarında da azalmalar gözlemlenmiştir (Gülmez, 2012: 284).

Özelleştirmelerin öncesinde kurumlar için yürütülen yeniden yapılandırma süreçlerinde birçok işten çıkarılma dolayısıyla işçi sayısında azaltmaya gitmiş olan TEKEL yönetimi, işsiz kalarak kadrosu 4/C kapsamına alınan hak kaybına uğramış mağdur çalışanlar yığınının oluşmasına sebep olmuştur (Gülmez, 2012: 279).

Tek-Gıda İş Sendikası çatısı altında toplanan TEKEL çalışanları, Tek-Gıda İş’in hükümetle özelleştirmelerinin durdurulması konulu görüşmeler gerçekleştirmiş fakat beklenen olumlu görüşü alamayınca 15 Kasım 2007 tarihinde düzenlemiş olduğu Başkanlar toplantısında aldığı kararla “... eylemlilik kararıyla, ülkedeki bütün TEKEL işyerlerinde protesto gösterileri, yürüyüşler, kitlesel basın açıklamaları, işyeri önünde nöbet tutma gibi her türlü direnişle” tepki gösterme yoluna gidilmiştir. Ayrıca bir “TEKEL Eylem Takvimi” bu süreçte hazırlandı. Takvime göre Ocak 2008 itibariyle Türkiye’nin çeşitli bölgelerinde eylemler düzenlenerek hem özelleştirmeler hem de işçilere dayatılan 4/C statüsü ve şartları protesto edilmiştir. Özellikle Ankara’da gerçekleştirilen eylemde sloganlar 4/C dayatması üzerinedir (Gülmez, 2012: 290).

TEKEL’in “sigara üretimi, pazarlama ve dağıtım” yapan, ana bölümlerinden sayılan bu bölüm 24 Haziran 2008 yılında ihale yoluyla özelleştirilmiştir (Gülmez, 2012: 281).

Sendika temsilcilerinin hükümetle yaptığı görüşmelerin ve küçük çaplı bölgelerde uygulanan eylemlerin yeterli olmadığına kanaat getirilmiştir. 15 Aralık 2009 tarihinde TEKEL işçileri, dönemin iktidar partisi AKP’nin Genel Merkez binası önünde toplanmışlardır. Bu süre zarfında görüşmeler ve ikna çabaları sürdürülmüş ancak sonuç alınamamıştır (Gülmez, 2012: 303).

Dönemin Türk- İş Genel Sekreteri Mustafa Türkel, direnişin ilk günlerinde kamuoyunu bilgilendirdiği konuşmalarında “iyileştirmeler” için sözler aldığını belirtmiştir (Gülmez, 2012: 302). TEKEL’in kadın işçilerinin Cumhurbaşkanı ve Başbakan eşlerine mektup yazmaları ve TEKEL işçilerini temsil eden bir grubun

meclise gidip görüşmelerde bulunması herkesin elini taşın altına koyduğunu gösteren bir durum yaratmıştır (Gülmez, 2012: 305).

Eylemlerin başladığı süreçte haber kanallarına yansımaları ülkenin de durumdan haberdar olmasına ve TEKEL direnişinin Türkiye'deki her eve girmesine sebep olmuştur. Halkta yaratacağı farkındalığı bastırma amacıyla dönemin hükümet yetkilileri işçileri eleştiren ve suçlayan ithamlarda bulunmuşlardır (Gülmez, 2012: 302).

İşçilerin istediği, özlük haklarını kaybetmeden devlet kurumlarında işlerine devam etmek iken 4/C ile çalışma süresinde, ücretinde azalışa sebep olurken ve iş sürekliliği konusunda da kaygı yaratmıştır (Gülmez, 2012: 306).

Hükümet yetkilileri, işçilerin evlerine dönmelerini, 4/C ile devam edileceğini yalnızca gerçekleştirilecek değişikliğin çalışma süresiyle ilgili olarak 10 aydan 11 aya çıkarılacağını bildirmiştir (Gülmez, 2012: 307)

TEKEL Eylemlerinde işçiler, 11 ay çalışma izni, ayda 2 gün izin ve her yılsonunda kıdem tazminatı alma hakkını elde etmişlerdir. Ancak yine de bu verilenler hak kayıplarını telafi edecek ölçütte değildir. Eylemlerin sonlandırılması uyarılarına ve müdahale uygulanacağı uyarılarına karşı işçiler çadırlarıyla kendilerine düzen kurdukları eylem bölgesinde 78 gün boyunca direnişlerine devam etmişler ve TEKEL Eylemleri 02 Mart 2010 tarihinde sona ermiştir (Gülmez, 2012: 314-315).

2.3.4. 4/C Geçici Personel Kadrosunda Yapılan Değişiklikler

4/C uygulamalarında yaşanan farklılıklarla ve ülkenin değişen politikalarının etkisi göz önünde bulundurulduğunda, 1965 yılında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda yer alan alttaki tanımında;

“Bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olarak Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığının görüşlerine dayanılarak Bakanlar Kurulunca karar verilen görevlerde ve belirtilen ücret ve adet sınırları içinde sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kimselerdir.” ifadesiyle öncelikle özelleştirme sonrası işçilerin yasal olarak bu maddeyle istihdamını sağlayabilmek amacıyla;

“Özelleştirme uygulamaları sebebiyle iş akitleri kamu veya özel sektör işverenince feshedilen ve 24.11.1994 tarihli ve 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun kapsamında diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakil hakkı bulunmayan personel de bu fıkra kapsamında yaşlılık veya malullük aylığı almaya hak kazanıncaya kadar istihdam edilebilir. Bu kapsamda istihdam edileceklerin sayısı, öğrenim durumlarına göre çalışma şartları ve bunlara ödenecek ücretler ile diğer hususlar Maliye Bakanlığının görüşü alınarak Bakanlar Kurulunca belirlenir” ifadesi eklenmiştir (Keleş, 2010: 99).

15 Temmuz 2016 tarihinde gerçekleştirilen “Darbe Teşebbüsü” sonrasında 22.02.2017 tarihli yapılan son düzenlemede farklı olarak sözleşmenin sona erme sebepleriyle alakalı olarak;

“Terör örgütleriyle eylem birliği içerisinde olan, bu örgütlere yardım eden, kamu imkân ve kaynaklarını bu örgütleri desteklemeye yönelik kullanan ya da kullandıran, bu örgütlerin propagandasını yapan geçici personelin sözleşmesi kurumlarınca feshedilir.” paragrafı eklenmiştir (657 sayılı DMK, 1965).

Fakat en büyük değişiklik 24 Aralık 2017 tarihli ve 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 18. maddesine göre 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/C Geçici Personel kavramının 4/B Sözleşmeli Personel içine dâhil edilmesi kararı alınmıştır (696 KHK, 2017). İlgili maddede;

“Kamu kurum ve kuruluşlarında 4.12.2017 tarihi itibarıyla, adam/ay esasına göre kısmi süreli çalıştırılmakta olanlar ile saat ücreti karşılığı çalışmakta olanlar hariç olmak üzere bu Kanunun 4 üncü maddesinin mülga (C) fıkrası kapsamında tahsis edilmiş geçici personel pozisyonlarında çalışmakta olanlar, pozisyonlarının tahsis edildiği teşkilat ve birimde, halen yürütmekte oldukları hizmetleri aynı şekilde yerine getirmeye devam etmek üzere, bu Kanunun 4 üncü maddesinin (B) fıkrası kapsamında ihdas edilecek sözleşmeli personel pozisyonlarına bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren doksan gün içinde kurumlarınca geçirilirler.” ifadesiyle belirtilmiştir (696 KHK, 2017).

2018/11587 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla da ilgili değişikliğin işleyişinde yer alan ayrıntılar “Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar ile Sözleşmeli

Personele Ek Ödeme Yapılmasına Dair Kararda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Karar” da düzenlenmiştir (7079 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı, 2018).

2018 yılındaki son düzenlemeyle 4/C çalışanlar, 4/B'nin içinde olağan 4/B çalışanlardan farklı bir muamele görmektedirler. Kurumları özelleştirilmeden önce sahip oldukları haklarını yine elde edememişler, ne unvanlarını ne de kıdem yıllarına eşdeğer ücret alabilmişlerdir. 4/C' lilerin yükseköğrenim mezunu olanları 4/B'ye geçtiklerinde, "idari büro görevlisi", diğerleri "idari destek görevlisi" unvanlarıyla görev almaktadırlar. Gerçekleştirilen son değişiklik, "4/C" kalıbı olarak bir slogan haline gelmiş olan bu deyişi yasalardan çıkartabilmiştir, ancak kişilere sağladığı haklar açısından kayda değer herhangi bir farklılık yaratmamıştır (7079 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı, 2018).

2.4. 4/C GEÇİCİ PERSONEL İSTİHDAMI

4/C Geçici Personel kavramı 2018 yılında gerçekleştirilen değişiklikten önce son haliyle *657 Sayılı Devlet Memurları Kanununda şu şekilde yer almaktadır;*

“Bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olduğuna Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığının görüşlerine dayanılarak Bakanlar Kurulunca karar verilen görevlerde ve belirtilen ücret ve adet sınırları içinde sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kimselerdir (657 sayılı DMK, 1965). (Ek paragraf: 10.9.2014-6552/66 md.)

“Özelleştirme uygulamaları sebebiyle iş akitleri kamu veya özel sektör işverence feshedilen ve 24.11.1994 tarihli ve 4046 sayılı Kanun kapsamında diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakil hakkı bulunmayan personel de bu fıkra kapsamında yaşlılık veya malullük aylığı almaya hak kazanıncaya kadar istihdam edilebilir. Bu kapsamda istihdam edileceklerin sayısı, öğrenim durumlarına göre çalışma şartları ve bunlara ödenecek ücretler ile diğer hususlar Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığının görüşleri üzerine Bakanlar Kurulunca belirlenir.” (657 sayılı DMK, 1965).

Geçmiş maddenin ilk paragrafında tabir edilen çalışanlar, olağan geçici personellerdir. 2000 yılına kadar Bakanlar Kurulu kararıyla 4/C Geçici Personel

kontenjanı için yaklaşık iki bin civarı kadro ayrılırken artan özelleştirmelerle KİT'lerin şişkin istihdamını azaltmaya giden devlet bu kişileri 4/C Geçici Personel kategorisine alarak maaş ve özlük haklarında indirim gitmiştir (Uçman, 2010).

4/C Geçici Personelin istihdamına ilişkin farklı kurumların uygulamaları mevcuttur (Gülmez, 2012: 122-405).

2.4.1. Türkiye İstatistik Kurumunda (TÜİK) 4/C Geçici Personel İstihdamı

Türkiye İstatistik Kurumu, 4/C Geçici Personel çalıştırma konusunda görev ve sorumluluk gereğince kısa süreli işlerden çalıştırmak üzere en uzun süreli, doğru ve yasaya uygun şekilde işlem yapan kurumdur (Gülmez, 2012: 122).

TÜİK 2015 yılında yayınlanan 5429 sayılı Türkiye İstatistik Kanunu'nda yer alan "Ülkenin ekonomi, sosyal, demografi, kültür, çevre, bilim ve teknoloji alanları ile gerekli görülen diğer alanlardaki istatistiklerini derlemek, değerlendirmek, analiz etmek ve yayımlamak." görevleriyle, devamlılık arz etmeyen geçici süreli işler için Bakanlar Kuruluna bir sonraki mali yılı kapsayan Geçici Personel teklifini sunmaktadır (5429 sayılı Türkiye İstatistik Kanunu, 2005).

İlgili kanunda "Sayım, araştırma ve veri kalite kontrolü ile inceleme ve denetleme işlerinde kurum içinden veya dışından bu Kanun gereğince geçici görevle görevlendirilecek olan kişiler..." olarak belirtilen 4/C çalışanların ödemelerinin Bakanlar Kurulunca tespit edileceği yine aynı maddede belirtilmiştir.

"657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4 üncü maddesinin (C) fıkrasına göre sözleşmeli olarak çalıştırılacak geçici personele ödenecek ücretler, Kurum dışından görevlendirileceklere verilecek zaruri gider karşılıkları ve her çeşit ödenekler ile anket formu başına verilecek ödenekler ve bunların usul ve esasları Bakanlar Kurulu kararı ile tespit edilir." (5429 sayılı Türkiye İstatistik Kanunu, 2005).

TÜİK' in talebiyle tahsis edilen 4/C Geçici Personellere yönelik Bakanlar Kurulu Kararı örneğinde "Devlet İstatistik Enstitüsü Başkanlığınca (güncel adıyla TÜİK) 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4. maddesinin C fıkrasına göre

çalıştırılacak geçici personellerden (30 günü geçmemek üzere azami 500 kişi) mesai saatleri ile bağlı olmaksızın sayımlarla ilgili olarak eğitime katılmak, soru kâğıdı veya form doldurmak, sayım ve kontrol memurluğu yapmak üzere, belediye hudutları içinde veya dışında görev yapacaklara günde 35.000 Tl ödenir” şeklinde belirlenmiştir (Gülmez, 2012: 136).

TÜİK 4/C’lilerin zaman içerisinde çalıştığı iş konuları,

- ✓ “ Hane halkı gelir ve tüketim harcamaları anketi değerlendirme çalışmaları,
- ✓ Hane halkı gelir dağılım anketi,
- ✓ Çevre istatistikleriyle ilgili olarak yapılacak envanter çalışmaları,
- ✓ 2000 yılında yapılacak olan genel nüfus sayımının adres kaynağını oluşturacak olan bina cetvellerinin doldurulması ve numaralama çalışmaları” vb. konulardan oluşmuştur (Gülmez, 2012: 137).

TÜİK’ in bu uygulaması zamanla amacından ve tanımlamalardan uzaklaşmaya başlamış olup kuruma az maliyetli bir işgücü gibi görünerek düzenli olarak aynı kişiler üzerinden, çalışanın iş sonu tazminat, izin ve 4/A’ lı, 4/D’ lı personellere tanınan diğer haklarından mahrum olarak defalarca gerçekleştirdiği sözleşmelerle 4/C Geçici Personel’ i suistimale uğratmıştır (Gülmez, 2012: 132).

2.4.2. Üniversitelerde 4/C Geçici Personel İstihdamı

Özelleştirme sonrası 4/C Geçici Personel’ in dışında kalan ve olağan 4/C türü arasında yer alan bu istihdam biçimi TÜİK gibi eski bir uygulama geçmişine sahiptir.

Üniversitelerin güzel sanatlar fakültelerinde “canlı model” olarak görev almak üzere, yılbaşında Bakanlar Kuruluna verilen tekliflerle işin konusunun, saat başı ücretin, kişi sayısının ve sözleşmesi sınırlarının belirlendiği bir uygulamadır (Gülmez, 2012: 155).

Tablo 5. 2005 -2011 Yıllarında Üniversitelerin 4/C “Canlı Model” Talepleri

Mimar Sinan Güzel Sanatlar Fakültesi	14
Hacettepe Üniversitesi	12
Süleyman Demirel Üniversitesi	10
Dokuz Eylül Üniversitesi	11
Marmara Üniversitesi	9

Kaynak: (Gülmez, 2012: 156)

Tablo 5’ de yer alan talep edilen “canlı model” sayıları yıl içinde ortalama 20 sayısını geçmemektedir. Bu kişiler yalnızca resim, heykel gibi görsel bölümlerin ihtiyacına yönelik olarak istihdam edilmiştir.

Kurumlarının özelleştirilmesi sonrası 4/C’ye geçirilip Devlet Personel Başkanlığı tarafından üniversitelere atanan geçici personelleri “Özelleştirmeler sonrası 4/C Geçici Personel İstihdamı” başlığı altında detaylı bir şekilde inceleyeceğiz.

2.4.3. Yüksek Seçim Kurulunda 4/C Geçici Personel İstihdamı

Yüksek Seçim Kurulu (YSK), seçim dönemlerinde seçimlerle ilgili işlerde çalıştırmak üzere 4/C Geçici Personel kadrosundan faydalanmaktadır. 2007 yılından itibaren geçici personel çalıştırma talebini Bakanlar Kuruluna teklif olarak sunup her yıl yaklaşık olarak 12 kişiyi bu çalışma türünde istihdam etmiştir (Gülmez, 2012: 163).

Yüksek Seçim Kurulu (YSK) bünyesinde geçici personel çalıştırılması 298 sayılı Seçimlerin Temel Hükümleri ve Seçmen Kütükleri Hakkında Kanun’da yer alan,

“Yüksek Seçim Kurulu, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na göre, Seçmen Kütüğü Genel Müdürlüğünde; devamlı, geçici ve sözleşmeli, diğer seçim

işlerinde devamlı ve geçici personel çalıştırılabilir.” ifadesiyle geçici personel çalıştırmayı yasal olarak da düzenlemiştir. (298 sayılı Kanunun ilgili maddesi 696 KHK ile kaldırılmıştır.)

2.4.4. Milli Eğitim Bakanlığı 4/C Geçici Personel İstihdamı

Milli Eğitim Bakanlığı (MEB), 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda yanlış uygulamalara kapı aralayan 4/C maddesini, açılan davaların sonuçlarıyla yaptırımları gerçekleşene kadar, az maliyetli iş gücü yaratma amacıyla kullanma yoluna gitmiştir (Gülmez, 2012: 169).

Milli Eğitim Bakanlığı’nda 4/C Geçici Personel uygulaması, başta “kısmi zamanlı geçici öğreticilik” için başlatılmıştır. Sekiz yıllık eğitimin zorunlu eğitim haline getirildiği 1998’de öğretmen ihtiyacının karşılanamaması sebebiyle MEB tarafından sekiz yıl süresince yılda 10 aylık bir çalışma süresi üzerinden, ücretleri belirli, konuları “İngilizce Dil Öğreticiliği” ve “Bilgisayar Öğreticiliği” olan geçici personel istihdam edilmiştir (Gülmez, 2012: 169).

2005 yılından itibaren bu geçici öğreticilerin görevlendirilecekleri alanlar genişlemiş olup neredeyse eğitim sistemindeki bütün branşlarda kontenjan açılmıştır. MEB’in “kısmi zamanlı geçici öğreticilik” için teklifi üzerine Bakanlar Kurulu teklifi kararlaştırmıştır. MEB 1 Eylül 2005 tarihinde yayınladığı 2005/78 sayılı Genelge ile 20.000 “kısmi zamanlı geçici öğretici” alımı ilanına çıkmıştır (MEB İlanı, 2005).

İlanın kontenjanlarının yer aldığı Tablo 5’ de sadece ilkokulların ve ortaokulların öğretim planında yer alan dersler için değil meslek okullarını da kapsayan geniş bir branş listesine göre başvurular alınmıştır. İlanın şartlarında başvuru yapacak kişilerde lisans mezuniyeti ve KPSS 75 taban puanı geçmeleri beklenirken, yaş sınırı olarak 60 yaşını aşmıyor olmaları istenmiştir (MEB İlanı, 2005).

Tablo 6. MEB 2005 Yılına ait Geçici Öğretici Kontenjanları

Bilgisayar	4000
Biyoloji	20
Büro Yön. Ve Sekre. Grubu	10
Coğrafya	20
Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	500
El Sanatları	20
Elektrik	30
Elektronik/ Telekomünikas.	50
Felsefe	30
Fen Bilgisi	500
Giyim/ Haz. Giyim/ Moda T.	40
Görme Engel. Sınıf Öğret.	10
İ.H.L. Arapça Meslek Dersi	30
İ.H.L. Meslek Dersi	20
İngilizce	4000
İş Eğit. (Ev Ekonomisi)	100
İş Eğit. (İş ve Teknik Eğt.)	150
İşitme Engel. Sınıf Öğrt.	10
Kuaför/Cilt Bak ve Güz.	5
Matematik	250
Matematik 1 (İlköğretim)	1000
Mobilya ve Dekorasyon	10
Muhasebe Grubu	50
Müzik	100
Okul Ön/ Çocuk Gel. Ve Eğt.	400
Rehber Öğretmenliği	200
Resim İş/ Resim	50
Sanat Tarihi	5
Sınıf Öğretmenliği	5830
Sosyal Bilgiler	200
Tarih	100
Tesisat Teknolojisi	5
Trikotaj	5
Türk Dili ve Edebiyatı	250
Türkçe	1500
Zihin Engel. Sınıf Öğrt.	100
TOPLAM	20000

Kaynak: (MEB İlanı, 2005)

İlanın genel hususlarına bakıldığında “kısmi zamanlı geçici öğretici” ile yapılacak olan sözleşme hakkında;

- ✓ “Sözleşme süresi 10 aydır.
- ✓ Her altı ders saati bir öğretim günü olmak üzere düzenleme yapılır.
- ✓ Öğreticiler, sosyal güvenlik mevzuatı yönünden 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu hükümlerine tâbidirler.
- ✓ Öğreticilerden belirtilen şartları taşımadıkları, sözleşme hükümlerine uymadıkları veya görevlerinde başarısız oldukları eğitim kurumu müdürlüğünce tespit edilenler, kurum müdürünün teklifi üzerine, durumlarına göre il/ilçe millî eğitim müdürlüğünce uyarılabileceği gibi sözleşmeleri tek taraflı olarak feshedilebilir. Ayrıca, taraflar bir ay önceden yazılı ihbar ile sözleşmenin feshini isteyebilirler.
- ✓ Hizmet sözleşmesinin feshinde ihbar, kıdem vs. adlar altında herhangi bir tazminat ödenmez.” (MEB Genelgesi 2005/78, 2005).

Yukarı belirtilen genel hususlarda ilanın ayrıntıları verilmiş olup kamuoyunda “**vekil öğretmenlik**” olarak adlandırılan, 4/A kadrolu öğretmene göre düşük ücret karşılığı çalışmayı göze alan başvuru sahiplerini, dezavantajlı ve “**eşit işe eşit ücret**” ilkesine aykırı bir istihdam şekli karşılamıştır.

20.000 kontenjanın açıldığı “kısmi zamanlı geçici öğretici” ilanın ardından karşı karşıya kalınan uygulamanın konusu yargıya taşınmış olup bir sonraki yıl MEB, Bakanlar Kuruluna gönderdiği teklifte 4/C kontenjanını ve branşlarını azaltmıştır (Gülmez, 2012: 181).

İşyerleri satılan veya kapanan özelleştirme sonrası 4/D kamu işçileri için 2005 yılından itibaren MEB’in taşra teşkilatlarında 4/C kontenjanı MEB’in teklifi üzerine Bakanlar Kurulu onayıyla ayrılmıştır (Gülmez, 2012: 181).

2005 yılında yayınlanan 2005/78 sayılı Genelgeyle ilgili olarak Türk Eğitim-Sen “anayasaya aykırılık” gerekçesiyle dava açmış ve 2006 yılında ilgili genelgenin iptali gerçekleşmiştir. Bu sebeple MEB 2005 yılında “kısmi zamanlı geçici öğretici” adı altında alımını yapmış olduğu 4/C’ lileri bu kez 657 sayılı DMK’ nin 4/B Sözleşmeli Personel maddesine geçirmiştir. MEB, daha sonrasında yapacağı tüm 4/C

tekliflerini ve alımlarını özelleştirme sonrası işsiz kalan kamu işçilerinden yapmıştır (Gülmez, 2012: 181).

2.4.5. TRT 4/C Geçici Personel İstihdamı

Türkiye Radyo ve Televizyon Kurumu, 2001 yılında ilk olarak Geçici Personel çalıştırmak için bir girişimde bulunmuştur. TRT spikerlik, teknik işler, mütercim-tercümanlık ve benzer işlerde çalıştırmak üzere geçici personel alımı için ilan yayınlama yoluna gitmiştir. TRT'nin uygulaması diğerlerinden farklı olarak 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu 4/C maddesine göre değil de, özerk bir kurum olmasından kaynaklı gücüyle 2001 yılında “İşçi Sayılmayan Geçici Personel Çalıştırılmasına İlişkin Yönetmelik” başlığıyla bir yönetmelik çıkarmış ve bu yönetmeliğe göre kurumda “...sürekli kadrolarla yürütülmesi mümkün olmayan ve bir yıldan az süreli hizmetlerde işçi sayılmayan geçici personel çalıştırılması...” 657 sayılı DMK' nin 4/C maddesindeki tarifile tanımlanmıştır. Fakat ilgili yönetmelikte teklif süreciyle alakalı olarak “...kurum geçici personelin sayısını, çalışacağı hizmetin türünü ve süresini gerekçeleri ile birlikte her yıl ekim ayının 15 ine kadar Personel Dairesi Başkanlığına bildirir...” ifadeleri yer almaktadır. Yönetmeliğe göre geçici personele ödenecek ücret kurumun yönetim kurulunca belirlenmektedir (TRT Geçici Personel Yönetmeliği, 2001).

TRT, “İşçi Sayılmayan Geçici Personel Çalıştırılmasına İlişkin Yönetmelik” ini 2954 sayılı Türkiye Radyo ve Televizyon Kanunu'nda geçen “Türkiye Radyo ve Televizyon Kurumunun hizmetleri memurlar, işçi sayılmaya sözleşmeli personel ve geçici personel eliyle gördürülür.” ifadesini dayanak alıp çıkarmıştır (Gülmez, 2012: 186).

TRT'nin 2008 yılına kadar sürdürdüğü bu uygulama 2954 sayılı Türkiye Radyo ve Televizyon Kanunu'nda gerçekleştirilen değişiklikle geçici personel ifadesi kalkmış ve kurumun geçici personelleri sözleşmeli personel statüsüne geçmiştir (Gülmez, 2012: 195).

2.4.6. TBMM Genel Sekreterliği 4/C Geçici Personel İstihdamı

Türkiye Büyük Millet Meclisinde yürütölen 4/C uygulaması başlangıç amacı itibariyle çalışanı suistimal üzerine inşa edilmiş bir çalışma biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışma alanları bakım-onarım, temizlik, bahçe bakımı, büro hizmetleri ve benzer işleri kapsamaktadır. TBMM Başkanlık Divanı tarafından 28 Mart 2003 tarihinde, “TBMM Genel Sekreterliğinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4’üncü Maddesinin C Fıkrasına göre Personel alıştırılmasına İlişkin Esaslar” düzenlenmiştir (Gölmez, 2012, s. 209). Böylelikle TBMM, 657 sayılı DMK 4/C maddesinde geçen ”...Bakanlar Kurulu kararı...” aranmadan 4/C Geçici Personel alımına ilişkin harekete geçmiştir (Gölmez, 2012: 209).

İlgili esasların görüşüldüğü toplantıda, o güne kadar TBMM Genel Sekreterliği’nde istihdam edilen 4857 sayılı İş Kanunu’na tabi “geçici işçi” lerin işlerine son verilmesine, ardından çözüm olarak 4/C Geçici Personel türünde çalışan istihdam edilmesi kabul edilmiştir. TBMM Genel Sekreterliği’nin işçi sendikalarıyla çekişme yaşadığı geçmiş süreç bu uygulamanın kuvvetli sebepleri arasında dikkat çekmektedir. Alınan bu kararların işçilerin yasal haklarından mahrum edildiği ve 2003 tarihi itibariyle 4/C alışanların sendika üyeliğine kabul edilmediği düşünüldüğünde gerçekleştirilen bu düzenleme, çalışanın haklarını kullanmasının bir cezası olarak görölmektedir (Gölmez, 2012: 210).

2.4.7. Özelleştirme Sonrası 4/C Geçici Personel İstihdamı

2001 Krizi ardından ekonomiyi normalleştirme amacıyla Dünya Bankası tarafından uygulamaya konulan iyileştirme planında özelleştirme uygulamalarının payı büyüktür. Özelleştirmeler, satış sonrası oluşacak kaynaklarla ekonomiyi rahatlatacak ve yeni yatırımlar için sermaye yaratarak amaçları dâhilinde yer alan istihdam sorununa are bulup sermayenin tabana yayılmasını sağlamaktadır (Uçman, 2010).

Özelleştirmelerin hız kazandığı 2001 ve sonrasında, kurumları özelleştirilen ve 4857 sayılı İş Kanununa tabi olarak, devletin 4/D işçi statüsünde çalışan

personellerinin 2004 yılında alınan 2004/7898 sayılı Bakanlar Kurulu kararıyla statülerinin değişerek “4/C Geçici Personel” e dönüştürüleceği konusu gündeme taşınmıştır. İlgili Bakanlar Kurulu Kararı, daha sonra defalarca düzeltme geçirecek olan “Özelleştirme Uygulamaları Sonucunda İşsiz Kalan ve Bilahare İşsiz Kalacak Olan İşçilerin Diğer Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Geçici Personel Statüsünde İstihdam Edilmelerine İlişkin Esaslar” ını ilk olarak yürürlüğü sokmuştur. Esasların içeriğinde (7898 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı, 2004);

“4046 sayılı Kanun gereğince yapılan özelleştirme uygulamaları çerçevesinde kuruluşların özelleştirilmesi neticesinde sermayelerindeki kamu payının %50'nin altına düşmesi veya bu kuruluşların küçültülmesi, devredilmesi, faaliyetlerinin durdurulması, kapatılması, tasfiyesi halinde veya diğer nedenlerle, İş Kanunu hükümlerine tabi daimi veya geçici işçilerden...”, “...iş akitlerinin kamu tarafından feshedilmesini müteakip 30 gün içerisinde kuruluşları kanalıyla Özelleştirme İdaresi Başkanlığı'na bildirilmeleri halinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (C) fıkrası kapsamında, kamu kurumlarının ilgililerle yapacakları hizmet sözleşmelerinde yer alan hükümler saklı kalmak kaydıyla, her halükarda bir mali yıl içinde on ay geçmeyecek şekilde Devlet Personel Başkanlığı kanalıyla istihdam edilirler.” ifadeleriyle belirtildiği gibi kişiler İş Kanunu hükümlerine tabi iken kanuni haklarından mahrum edilmek suretiyle ve mali yıl içerisinde yalnızca on ay çalışmaya, on ay maaş almaya hak tanıyan bir düzenleme getirilmiştir (7898 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı, 2004)

“Özelleştirme Uygulamaları Sonucunda İşsiz Kalan ve Bilahare İşsiz Kalacak Olan İşçilerin Diğer Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Geçici Personel Statüsünde İstihdam Edilmelerine İlişkin Esaslar” ın içeriği başlığından da anlaşılacağı gibi özelleştirme sonrasında devletin elinde şişkin istihdam yaratan bu çalışanları düşük ücret ve on iki aydan az süreli, unvan veya uzmanlık gerektirmeyen vasıfsız işlerde çalıştırmaktır. Oysa özelleştirmeler dolayısıyla işsiz kalacak bu insanların bir kısmı işe alım sınavlarında başarı sağlayarak “işçi mühendis”, “işçi tekniker”, “işçi teknisyen” unvanlarıyla işe girişlerini gerçekleştirmişlerdir (Gülmez, 2012).

İşsiz kalacak olan özelleştirme mağdurlarının, kamu tarafından iş akitlerinin sona ermesiyle 30 gün içinde Özelleştirme İdaresi Başkanlığı'na başvurdukları takdirde 4/C'ye geçirilme işlemleri başlatılıyordu. Özelleştirilen kurumu satın alan ve

aktif şekilde işletmenin çalıştırıldığı firmada çalışmaya devam eden bir kısım çalışanın varlığı da görülmektedir. Bu çalışanlar kamu işçisi statüsünden çıkıp özel sektör çalışanı olmuşlardır. Fakat ilgili esaslarda bu kişiler için de en geç 6 aylık özel sektör çalışma hayatı deneyiminden sonra aynı koşullarda 4/C'ye geçiş imkânı sağlanmıştır. Esasların kararlaştığı Bakanlar Kurulu Kararı ekinde “Kararname esasları kapsamında istihdam edilmek üzere İş akdi feshedilen personele ait müracaat formunda “... Geçici personel statüsünü tüm mali hakları ve görev alanlarıyla kabul ediyorum.” ifadesi yer almaktadır (7898 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı, 2004: ek1).

Kurumunun özelleştirilmesi dolayısıyla işsiz kalan çalışanın uzmanlık veya görev alanı seçme hakkının olmaması ve ona sunulan mali haklarında kaybı olduğunu bildiği halde kabul edişi, tüm özlük haklarını kaybetme endişesi taşıyan çalışanın durumundan faydalanmak olarak özetlenebilmektedir.

İlgili Esaslarda mali haklara ilişkin olarak;

“...istihdam edilecek geçici personele tahsil dereceleri dikkate alınmak suretiyle;

a) Yükseköğrenim mezunlarına 19.000 gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımından elde edilecek tutar.

b) Lise ve dengi okul mezunlarına 17.000 gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımından elde edilecek tutar,

c) İlköğretim (İlkokul dâhil) mezunlarına 15.000 gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımından elde edilecek tutar, brüt tavan aylık ücret olarak belirlenmiştir.” ifadeleriyle tüm kurumlardaki özelleştirme 4/C çalışanların ücret bu 2004/7898 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı’yla belirlenmiştir. Fakat diğer personel haklarıyla ilgili hususları “...çalışma saat ve süreleri, sosyal güvenlik yönünden tabi olunan mevzuat, izin hakları ve buna benzer diğer hususlar her kurum için çıkarılacak Bakanlar Kurulu kararında belirtilir.” ifadeleriyle çalışanın çalışmaya başlayacağı kurumu üzerinden çıkacak karara bırakılmıştır.

“Özelleştirme Uygulamaları Sonucunda İşsiz Kalan ve Bilahare İşsiz Kalacak Olan İşçilerin Diğer Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Geçici Personel Statüsünde İstihdam Edilmelerine İlişkin Esaslar” uygulanmaya başladığı 2004 yılından itibaren birçok çalışanın sosyal ve mali sıkıntılar yaşamasına ve sendikal örgütlenmenin

taleplerin duyurulması açısında ne denli önemli olduğunu bildirecek derecede, ilgili esasların hükümet tarafından yıllar içinde iyileştirilmeye gidilmesi zorunluluğunu doğurdu. Büyük Tekel Eylemlerinin yaşandığı 2009 yılında, 2010, 2011, 2012, 2014, 2015 ve son olarak 2017 yılında 2017/9858 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla son halini almıştır. Fakat 24.12.2017 tarihli ve 696 sayılı Kanun Hükmündeki Kararnamede, 657 sayılı DMK 4/C maddesindeki değişiklikle özelleştirme sonrası işsiz kalacak olan çalışanlar 4/B maddesine ek paragrafla dâhil edilmiştir (696 KHK, 2017).



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖZELLEŞTİRME SONRASI 4/C GEÇİCİ PERSONEL KADROSUNDA ÇALIŞANLAR ÜZERİNDE YAPILAN BİR UYGULAMA

3.1. ARAŞTIRMAYA İLİŞKİN GENEL BİLGİLER

3.1.1. Araştırmanın Konusu ve Amacı

Araştırmada özelleştirme sonrası kadrosu 4/C Geçici Personel statüsüne dönüştürülen çalışanların özlük hakları ve talepleri, sendikal örgütlenmeye yönelik tutumları, çalışma hayatlarındaki sorunları araştırılmıştır. Araştırma sonucunda saptanan bu verilerin birbirleriyle olan ilişkileri incelenmiştir. Buna göre çalışmanın amaçları;

- ✓ Araştırmada çalışanların demografik özelliklerinin,
- ✓ Çalışma hayatlarına ve şartlarına yönelik durumlarının,
- ✓ Sendikayla ilişkisinin, sendikaya güven ve tutumunun belirlenmesi,
- ✓ 4/C Geçici Personelin gelecekteki konumuna dair öngörüsünün ortaya konulması,
- ✓ Verilerin analizi ile elde edilen bulguların ortaya konulması ve öneriler getirilmesi,

olarak sıralanmaktadır.

3.1.2. Araştırmanın Yöntemi ve Modeli

Araştırmanın teorik kısmı oluşturulurken geniş bir literatür taraması yapılmış, yabancı kaynaklardan ve ülkemizde yayınlanan bilimsel eserlerden faydalanılmıştır. Katılımcılardan verilerin toplanması anket yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Veri toplama aracı olarak internet kullanılmıştır.

Anket, Eylül 2017- Ekim 2017 tarihleri aralığında ve “Google Formlar” web sayfası üzerinden hazırlanarak 4/C Geçici Personellerin sosyal medya platformlarından örgütlenerek ve haberleşmelerini sağladıkları topluluklarına link

olarak gönderilmiş ve üyelerin katılımıyla 250 adet doldurulmuş anket formuna ulaşılmıştır.

Araştırma tipi, gözlemsel çalışmalar başlığı altında yer alan analitiksel araştırmaların “Kesitsel Araştırma” türüne girmektedir (Dönmez, 2008).

Ankette demografik soruların dışında kalan kısımlarda 3 seçenekli ”evet, hayır, kararsız” seçeneklerine yer verilirken, “diğer” seçeneğiyle yoruma açık sorulara da yer verilmiştir.

3.1.3. Araştırmanın Hipotezleri

Hipotez 1: 4/C Geçici Personelin Ücret güvencesine olan inancıyla medeni durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 2: 4/C Geçici Personelin çıplak ücret dışındaki (aile yardımları, yol parası, yemek yardımı vs.) ücretlerden faydalanmaları bakımından medeni durumları arasında farklılık bulunmaktadır.

Hipotez 3: 4/C Geçici Personelin yıllık izinlerinden yararlanmalarıyla, iş güvencelerinin varlığına olan inançları arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 4: 4/C Geçici Personel fazla çalıştıkları sürelerin ücretini zamlı almalarıyla, ücret güvencesine inançları arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 5: Sendikalı olmanın iş güvencesini arttırdığı fikrine katılmaları bakımından kadın ve erkekler arasında farklılık vardır.

Hipotez 6: Sendika üyeliği olan 4/C Geçici Personelin, kadro verileceğine olan inancı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 7: Sendika üyeliği olan 4/C Geçici Personelin, sendikal haklarını kullanmalarının çalışma koşullarının iyileşmesine katkıda bulunacağı fikrine katılımları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 8: 4/C Geçici Personelin belirli bir iş tanımını olmadığı düşüncesiyle, eğitim durumları arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 9: Geçici Personel- Kadrolu Personel arasındaki ayrımın asıl sebebinin ücret farklılığı olduğu fikriyle, çalışan cinsiyetleri arasında farklılık bulunmaktadır.

Hipotez 10: 4/C Geçici Personelin ücretlerinin kadrolu işçilerin altında olduğu düşüncesiyle, işyerinde Geçici Personel- Kadrolu Personel arasında bir ayrımcılık algısının varlığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 11: 4/C Geçici Personelin yaptıkları işte uzmanlaşmalarının engellendiği görüşünün eğitim durumlarıyla anlamlı bir ilişkisi vardır.

Hipotez 12: Yöneticiler tarafından hissettirilen Geçici Personel- Kadrolu Personel ayrımının, geçici personelin yaş kategorileri arasında farklılık bulunmaktadır.

3.1.4. Örneklem Seçilmesi

Çalışmamız, Türkiye’de 4/C Geçici Personel statüsünde çalışanların çalışma şartları ve sendikal tutumlarına yönelik olduğu için araştırmanın evrenini Türkiye’de 4/C Geçici Personel Statüsünde Çalışanlar oluşturmaktadır. Devlet Personel Başkanlığının web sayfasında yayınlanmış olan ve Tablo 3’ de yer alan verilere göre “Kamu Personelinin Statülerine ve İstihdam Edildikleri Kurum Türlerine Göre Dağılımı” istatistiklerinde sayıları “19.838” olarak verilmiştir.

Örneklem büyüklüğünün belirlenmesi için “G*Power 3.” Programı kullanılmıştır.

Ana Hipotezlerimizden biri olan H1 (Hipotez 3): 4/C Geçici Personelin yıllık izinlerinden yararlanmalarıyla, iş güvencelerinin varlığına olan inançları kategorileri arasındaki dağılım incelendiğinde etki büyüklüğü (effect size- w) 0,30 bulunmuştur. “Chi-Square” analizi sonucunda istatistiksel olarak testin gücünün minimum % 80 olması, I. Tip hatanın 0,05, II. Tip hatanın 0,20 olarak alındığında, çalışmaya dâhil edilmesi gereken minimum katılımcı sayısı 132 olarak belirlenmiştir. Anketin sunulmasıyla katılımcı sayısı **250** olarak gerçekleşmiştir.

χ^2 tests - Goodness-of-fit tests: Contingency tables

Analysis: A priori: Compute required sample size

Input: Effect size w = 0.3016269

α err prob = 0.05

Power (1- β err prob) = 0.80

Df = 4

Output: Noncentrality parameter λ = 12.0091999

Critical χ^2 = 9.4877290

Total sample size = **132**

Actual power = 0.8027690

3.1.5. Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmaya konu olan anket verileri, “Google Formlar” sisteminde uygulanmış, IBM SPSS programı kullanılarak kodlanmış ve analiz işlemleri gerçekleştirilmiştir. Anket birden fazla soru şeklini barındırmakta ve içerisinde ölçek yer almamaktadır. Soruların bir kısmının yoruma açık olmasından dolayı kişi ifadelerini barındıran birçok veri bulunmaktadır. Bu sebeple “Frekans Analizleri” nin ardından gerçekleştirmiş olduğumuz analizler, öne çıkan soruların birbirleriyle olan ilişkilerini konu alan “Chi-Square” yöntemleriyle gerçekleştirilmiştir. Ankette yer alan soru tipleri standart olmadığı için “Cronbach Alpha” güvenilirlik testinden geçirilmemiştir.

3.2. ARAŞTIRMANIN SONUÇLARI VE YORUMLAR

3.2.1. 4/C’ li Çalışanların Demografik Özellikleri

Anketimizin ilk kısmını oluşturan demografik özellikler kapsamında yer alan cinsiyet durumu ile ilgili soruların soruya verilen cevapların frekans analizi (Tablo 7) sonucuna göre; Türkiye’ de 4/C Statüsündeki Geçici Personel kadrosunda çalışanların % 90’nının erkek % 10’ unun kadın olduğu gözlemlenmektedir.

Tablo 7. Cinsiyete Yönelik Frekans Analizi

	Frekans	Valid Percent
Kadın	25	10,0
Erkek	225	90,0
Total	250	100,0

Kaynak: SPSS veri tablolarından oluşturulmuştur.

Tablo 8’ de katılımcıların % 48,8’ lik kısmını 32 - 38 yaş aralığında çalışanlar oluşturmaktadır. Ortalama işe başlama yaşı 20 olarak düşünüldüğünde KİT’lerin özelleştirme kapsamına alındığı 1990’ ların sonu ve 2001 krizi ardından ekonomiyi düzeltme planının uygulandığı yıllarda işe başlangıçları gerçekleştirilmiştir.

Tablo 8. Yaşa Yönelik Frekans Analizi

	Frekans	Valid Percent
18-24	4	1,6
25-.31	32	12,8
32-38	122	48,8
39- 45	74	29,6
46-52	18	7,2

Kaynak: SPSS veri tablolarından oluşturulmuştur.

Eğitim durumu ifadelerine bakıldığında katılımcıların çoğunluğunu oluşturanların % 38,4’ ünün “lise”, % 26’ sının “ön lisans”, % 31,2’ sinin “lisans” ve % 2’ sinin Tablo 9’ a göre 5 katılımcının ise “lisansüstü” mezunu olduğu gözlemlenmiştir.

Tablo 9. Eğitim Durumuna İlişkin Frekans Analizi

	Frekans	Valid Percent
Okuryazar	1	0,4
İlkokul	1	0,4
Ortaokul	4	1,6
Lise	96	38,4
Ön Lisans	65	26,0
Lisans	78	31,2
Lisansüstü	5	2,0

Kaynak: SPSS veri tablolarından oluşturulmuştur.

Medeni durumlarına bakıldığında katılımcıların % 88,7' ü “evli”, % 11,7' si “bekar” dır.

Katılımcıların çoğunluğunu oluşturan % 47,2' si “2” çocuk sahibiyken, % 20,4'ü “1”, % 14' ünün çocuğu yoktur.

3.2.2. 4/C’li Çalışanların Özlük Hakları ve İstekleri

Katılımcıların çalıştıkları sektörleri öğrenmek istediğimiz 6. sorunun şıkları şu şekildeydi;

- Hizmet ve büro
- Sağlık
- Temizlik
- Bahçe ve Parklar

Katılımcıların % 60,6' sı “Hizmet ve Büro”, % 19' u “Sağlık”, % 5,7' si “Temizlik”, % 1' i “Bahçe ve Parklar” ı tercih ederek işiyle ilgili veri elde etmemizi sağlamıştır.

Ankette yer alan “4/C Statüsündeki Geçici Personelin ücret güvencesi var mı?” sorusuna katılımcılar tarafından % 71,3 “hayır”, % 20,6 “evet” ve % 8,1 “kararsız” cevabı verilmiştir. İlgili soruyla ilişkili hipoteze yönelik “Chi-Square” analizi gerçekleştirilmiştir.

H0 (Hipotez 1): 4/C Geçici Personelin Ücret güvencesine olan inancıyla medeni durumu arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1 (Hipotez 1): 4/C Geçici Personelin Ücret güvencesine olan inancıyla medeni durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 10. Hipotez 1'e Ait "Chi-Square" Tablosu

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4,147	4	,387

Kaynak: SPSS veri tablolarından alınmıştır.

Tablo 10'da Sig. (σ) 0,387 olarak gözlemlenmiştir. Bu değer $\sigma < 0,05$ olmadığı için anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Sonuç olarak;

H0 (Hipotez 1): 4/C Geçici Personelin Ücret güvencesine olan inancıyla medeni durumu arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

"4/C Statüsündeki Geçici Personelin aldığı ücret ne kadar?" sorusuna katılımcıların % 64,3' ü "2600 - 3000", % 28,9' u "3001 ve üzeri" demiştir. 4/C çalışanların özelleştirilen kurumlarından yeni kuruma geçmeleriyle maaşlarından büyük oranlarda düşüşler yaşanmıştır. Bu sebeple çoğu 4/C çalışanda erken emeklilik beklentisi oluşmuştur.

"4/C Statüsündeki Geçici Personelin ücretleri düzenli olarak ödeniyor mu?" sorusuna katılımcıların çok büyük bir bölümü % 88,3'ü "evet" derken, % 8,1 "hayır", % 3,6 "kararsız" seçeneğini tercih etmişlerdir.

"4/C Statüsündeki Geçici Personelin ücretleri sizce kadrolu işçilerin altında mı?" sorusu yaşanan adaletsizliğin ve "eşit işe eşit ücret" ilkesini aykırılığına bir kanıt mahiyetinde belirlenmiştir. Katılımcıların % 98,4' ü "evet", % 1,6'sı "hayır" cevabını vermiştir.

"4/C Statüsündeki Geçici Personelin çıplak ücret dışındaki (aile yardımları, yol parası, yemek yardımı vs.) ücretlerden yararlanıyorlar mı?" sorusuna % 64,1 "hayır", % 27 "evet" ve % 8,9 "kararsız" cevabı verilmiştir. İlgili soruyla ilişkili hipoteze yönelik "Chi-Square" analizi gerçekleştirilmiştir.

H0 (Hipotez 2): 4/C Geçici Personelin çıplak ücret dışındaki (aile yardımları, yol parası, yemek yardımı vs.) ücretlerden faydalanmaları bakımından medeni durumları arasında farklılık bulunmamaktadır.

H1 (Hipotez 2): 4/C Geçici Personelin çıplak ücret dışındaki (aile yardımları, yol parası, yemek yardımı vs.) ücretlerden faydalanmaları bakımından medeni durumları arasında farklılık bulunmaktadır.

Tablo 11. Hipotez 2'ye Ait “Chi-Square” Tablosu

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4,699	4	,320

Kaynak: SPSS veri tablolarından alınmıştır.

Tablo 11’de Sig. (σ) 0,320 olarak gözlemlenmiştir. Bu değer $\sigma < 0,05$ olmadığı için anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Sonuç olarak;

H0 (Hipotez 2): 4/C Geçici Personelin çıplak ücret dışındaki (aile yardımları, yol parası, yemek yardımı vs.) ücretlerden faydalanmaları bakımından medeni durumları arasında farklılık bulunmamaktadır

“4/C Statüsündeki Geçici Personeller yıllık ücretli izinlerini kullanıyorlar mı?” sorusunda katılımcılar % 77,4 “evet” derken, % 16,1 “hayır”, % 6,5 “kararsız” seçeneğini tercih etmişlerdir. Bu soruyla ilişkili hipoteze yönelik “Chi-Square” analizi gerçekleştirilmiştir.

H0 (Hipotez 3): 4/C Geçici Personelin yıllık izinlerinden yararlanmalarıyla, iş güvencelerinin varlığına olan inançları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

H1 (Hipotez 3): 4/C Geçici Personelin yıllık izinlerinden yararlanmalarıyla, iş güvencelerinin varlığına olan inançları arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Tablo 12. Hipotez 3'e Ait "Chi-Square" Tablosu

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3,182	4	,528

Kaynak: SPSS veri tablolarından alınmıştır.

Tablo 12'de Sig. (σ) 0,528 olarak gözlemlenmiştir. Bu değer $\sigma < 0,05$ olmadığı için anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Sonuç olarak;

H0 (Hipotez 3): 4/C Geçici Personelin yıllık izinlerinden yararlanmalarıyla, iş güvencelerinin varlığına olan inançları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Ankette yer alan "**4/C Statüsündeki Geçici Personelin fazla çalıştıkları sürelerin ücretini zamlı ahyorlar mı?**" sorusuyla ilişkili hipoteze yönelik "Chi-Square" analizi gerçekleştirilmiştir.

H0 (Hipotez 4): 4/C Geçici Personel fazla çalıştıkları sürelerin ücretini zamlı almalarıyla, ücret güvencesine inançları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

H1 (Hipotez 4): 4/C Geçici Personel fazla çalıştıkları sürelerin ücretini zamlı almalarıyla, ücret güvencesine inançları arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Tablo 13. Hipotez 4'e Ait "Chi-Square" Tablosu

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,228	4	,694

Kaynak: SPSS veri tablolarından alınmıştır.

Tablo 13'de Sig. (σ) 0,694 olarak gözlemlenmiştir. Bu değer $\sigma < 0,05$ olmadığı için anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Sonuç olarak;

H0 (Hipotez 4): 4/C Geçici Personel fazla çalıştıkları sürelerin ücretini zamlı almalarıyla, ücret güvencesine inançları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

“4/C Statüsündeki Geçici Personelin Sizce Kıdem Tazminatından Yararlanıyorlar mı?” sorusuna % 42 “hayır”, % 34,7 “evet” ve % 23,3 “kararsız” cevabı verilmiştir. 4/C’ lilerin kıdem tazminatı hakkı anketin yapıldığı tarihlerde mevcuttur. Burada kişilerde bilgi eksikliği ve sendikanın yetersiz bilgilendirmesi yapması söz konusudur.

“4/C Statüsündeki Geçici Personel uygulamasının esnek ve güvencesiz bir çalışma biçimine neden olduğunu düşünüyor musunuz?” sorusu % 90,9 “evet” olarak cevaplandırılmıştır.

“4/C Statüsündeki Geçici Personel sürekli bir sosyal güvenlik hakkında yararlanıyor mu?” sorusu % 59,8 “evet”, % 34 “hayır” olarak cevaplandırılmıştır.

3.2.3. 4/C’ li Çalışanların Sendikal Örgütlenmeye Yönelik Tutumu

Çalışanların sendikaya olan güvenlerini ve sendikal örgütlenmeyle taleplerini gerçekleştirmeye yönelik inançları anketin üçüncü kısmında yer alan sorularla saptanmaya çalışılmıştır. İlk olarak katılımcıların sendika üyeliklerini olup olmadığı sorusuna % 79,9’ u “evet”, % 20,1’ i “hayır” cevabını vermiştir.

“4/C Statüsündeki Geçici Personelin sendikal olması sizce iş güvencesini artırır mı?” sorusu % 66,3 “hayır” olarak cevaplandırılmış olup, katılımcıların % 24,9 “evet” yönünde görüş beyan etmişlerdir. Soruya yönelik hazırlanmış olan hipoteze göre;

H0 (Hipotez 5): Sendikal olmanın iş güvencesini arttırdığı fikrine katılmaları bakımından kadın ve erkekler arasında farklılık yoktur.

H1 (Hipotez 5): Sendikal olmanın iş güvencesini arttırdığı fikrine katılmaları bakımından kadın ve erkekler arasında farklılık vardır.

“Chi-Square” analizi gerçekleştirilmiştir.

Tablo 14. Hipotez 5’e Ait “Chi-Square” Tablosu

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,033	2	,984

Kaynak: SPSS veri tablolarından alınmıştır.

Tablo 14’de Sig. (σ) 0,984 olarak gözlemlenmiştir. Bu değer $\sigma < 0,05$ olmadığı için anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Sonuç olarak;

H0 (Hipotez 5): Sendikalı olmanın iş güvencesini arttırdığı fikrine katılmaları bakımından kadın ve erkekler arasında farklılık yoktur.

Yasal düzenlemelerle ilgili olarak hazırlanan **“Yasal düzenlemelerin 4/C Statüsündeki Geçici Personelin sendikal haklarını kullanmalarına engel olduğunu düşünüyor musunuz?”** sorusuna % 37,9 “hayır”, % 49,4 “evet” ve % 12,7 “kararsız” cevabı verilmiştir.

“4/C Statüsündeki Geçici Personelin sendikal haklarını kullanmaları durumunda işten çıkarıldıkları fikrine katılıyor musunuz?” sorusuna % 53,4 “hayır”, % 25,6 “evet” ve % 21 “kararsız” şeklinde cevap verilmiştir. 4/C’ lilerin 657 sayılı kanundaki işten çıkarılma hükümlerine bağlanmıştır. 4/C çalışanlarının büyük bir bölümünü oluşturan özelleştirme sonrası geçici personeller için yasada sözleşmelerinin emeklilik hakkı kazanana kadar devam edeceği ibaresi yer almaktadır (7898 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı, 2004).

Sendikaların işleyişine ve verdikleri güvene yönelik sorulan sorulardan **“Sendikaların 4/C Statüsündeki Geçici Personelin sorunlarına yeterince ilgi göstermedikleri fikrine katılıyor musunuz?”** sorusuna katılımcılar % 17 “hayır”, % 80,9 “evet” ve % 2,1 “kararsız” tercihlerinde bulunmuşlardır.

“4/C Statüsündeki Geçici Personelin kadro verilebileceğine inanıyor musunuz?” sorusuna katılımcıların % 90,8’ i “hayır” olarak cevaplandırmıştır. Bunun nedeni yıllardır süren hak arayışında hükümetin tavizsiz duruşudur.

Katılımcıların sendikalı olup olmama durumlarına göre, en önemli sorunlardan bir olarak tercih edilmiş olan “kadroya geçme” sorunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceğine olan düşüncelerinin sorgulandığı bu soru öncelikle “Chi-Square” ile test edilerek, Hipotez 6’ yı analiz etme yoluna gidilmiştir.

Tablo 15. Hipotez 6’ya Ait “Chi-Square” Tablosu

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,214	2	,899

Kaynak: SPSS veri tablolarından alınmıştır.

Tablo 15’ de “Chi-Square” tekniğiyle test edilen analiz yer almaktadır. Analize göre Sig. (σ) 0,899 olarak gözlemlenmiştir. Bu değerler $\sigma < 0,05$ şeklinde anlamlı bulunduğundan dolayı Hipotez 6’ ya ait yorumlama şöyledir;

H0 (Hipotez 6): Sendika üyeliği olan 4/C Geçici Personelin kadro verileceğini inancı arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1 (Hipotez 6): Sendika üyeliği olan 4/C Geçici Personelin kadro verileceğini inancı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Analiz sonucunda H0 Sendika üyeliği olan 4/C Geçici Personelin kadro verileceğine inancı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Sendikalara güveni sorgulayan sorulardan biri de 28. sorudur. “4/C Statüsündeki Geçici Personelin sendikal haklarını kullanmalarının çalışma koşullarının iyileşmesine katkıda bulunacağı fikrine katılıyor musunuz?” sorusunu katılımcılar % 50,8 “hayır”, % 41,3 “evet”, % 7,9 “kararsız” olarak cevaplandırmıştır. Soruyla ilgili olarak Hipotez 7’ yi analiz etmek amacıyla “Chi-Square” testi kullanılmıştır.

H0 (Hipotez 7): Sendika üyeliği olan 4/C Geçici Personelin, sendikal haklarını kullanmalarının çalışma koşullarının iyileşmesine katkıda bulunacağı fikrine katılımları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1 (Hipotez 7): Sendika üyeliği olan 4/C Geçici Personelin, sendikal haklarını kullanmalarının çalışma koşullarının iyileşmesine katkıda bulunacağı fikrine katılımları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 16. Hipotez 7’ ye Ait “Cross-tab” Tablosu

	sendikacalismakosullarınıiyilestirimi			Total	
	hayır	evet	kararsız		
birsendikayayemi	evet	98	80	13	191
	hayır	24	19	6	49
Total		122	99	19	240

Kaynak: SPSS veri tablolarından alınmıştır.

Tablo 16’ da yer alan “Crosstabulation” analiziyle sendika üyesi olup sendikal haklarını kullanmalarının çalışma koşullarını iyileştireceğini düşünenlerin sayısı “80”dir. Diğer taraftan sendika üyesi olup sendikal haklarını kullanmalarının

çalışma koşullarını iyileştireceğini düşünmeyenlerin sayısızsa “98” olarak gözlemlenmektedir. Analizin devamında yer alan “Chi-Square” tekniğinde;

Tablo 17. Hipotez 7’ye Ait “Chi-Square” Tablosu

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,590 ^a	2	,452

Kaynak: SPSS veri tablolarından alınmıştır.

Tablo 17’de Sig. (σ) 0,452 olarak gözlemlenmiştir. Bu değerler $\sigma < 0,05$ olmadığı için anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Sonuç olarak;

H0 (Hipotez 7) : Sendika üyeliği olan 4/C Geçici Personelin, sendikal haklarını kullanmalarının çalışma koşullarının iyileşmesine katkıda bulunacağı fikrine katılımları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Katılımcılar “**4/C Statüsündeki Geçici Personelin sorunlarının çözümünde sendikaların daha aktif katkılar yapması gerektiği fikrine katılıyor musunuz?**” sorusuna, sendikaların harekete geçerek, aktif bir katılımı yeniden haklarını savunmasını istediklerini verdikleri % 95’lik “evet” oranıyla belirtmişlerdir. Sendikalı olmanın iş güvencesini arttırdığı fikrine katılmaları bakımından kadın ve erkekler arasında farklılık bulunmamaktadır.

“**Çalıştığınız işyerinde sendikaların bilgilendirme faaliyetlerini yeterli buluyor musunuz?**” sorusuna katılımcıların % 88,3’ lük büyük bir kısmı “hayır” cevabını vermişlerdir. Daha önceki soruların cevaplarında da karşılaştığımız bilgi eksikliğinin sebebi sendikaların çalışanları yasal hakları çerçevesinde yeterince bilgilendirmemesidir.

3.2.4. 4/C’ li Çalışanların Çalışma Hayatındaki Sorunları

“**4/C Statüsündeki Geçici Personelin belirli bir iş tanımı olmadığı fikrine katılıyor musunuz?**” sorusuna katılımcıların % 96,3’ ü “evet” cevabını vermiştir. Aynı şekilde “**İşyerinde çoğunlukla 4/C Statüsündeki Geçici Personelin sözleşmede belirlenen iş tanımı dışında farklı işlerde çalıştırıldığı fikrine**

katılıyor musunuz?” sorusuna da verilen cevaplar % 94,2 oranında “evet” olmuştur. Soruyla ilişkili olarak hazırlanan hipoteze göre;

H0 (Hipotez 8): 4/C Geçici Personelin belirli bir iş tanımı olmadığı düşüncesiyle, eğitim durumları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

H1 (Hipotez 8): 4/C Geçici Personelin belirli bir iş tanımı olmadığı düşüncesiyle, eğitim durumları arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

“Chi-Square” tekniği kullanılarak gerçekleştirilen analize göre;

Tablo 18. Hipotez 8’e Ait “Chi-Square” Tablosu

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4,183	12	,980

Kaynak: SPSS veri tablolarından alınmıştır.

Tablo 18’de Sig. (σ) 0,980 olarak gözlemlenmiştir. Bu değer $\sigma < 0,05$ olmadığı için anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Sonuç olarak;

H0 (Hipotez 8): 4/C Geçici Personelin belirli bir iş tanımı olmadığı düşüncesiyle, eğitim durumları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Kadrolularının 4/C dönüştürülmesiyle çalışanlar önceki kadrolarında aldıkları ücrete göre daha düşük bir ücret almaya başladılar. Anketimizin son sorusuna “**Sizce işyerindeki 4/C Statüsündeki Geçici Personel- Kadrolu Personel ayırımının esas sebebi ücret farklılığı mıdır?**” verilen cevaplar % 63,1 “evet” iken, % 29,9 “hayır” olmuştur. “Hayır” ı tercih eden katılımcıların ayırımın verilen işlerde, yöneltilen üslupta, iş güvencesinde, unvanda ve sağlanan sosyal haklarda da olduğu anket cevaplarının tümünü göz önünde bulundurarak söylenebilmektedir. Soruyla ilgili hipoteze göre;

H0 (Hipotez 9): Geçici Personel- Kadrolu Personel arasındaki ayırımın asıl sebebinin ücret farklılığı olduğu fikriyle, çalışan cinsiyetleri arasında farklılık bulunmamaktadır.

H1 (Hipotez 9): Geçici Personel- Kadrolu Personel arasındaki ayrımın asıl sebebinin ücret farklılığı olduğu fikriyle, çalışan cinsiyetleri arasında farklılık bulunmaktadır.

Tablo 19. Hipotez 9'a Ait "Chi-Square" Tablosu

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	5,289	2	,071

Kaynak: SPSS veri tablolarından alınmıştır.

Tablo 19'da Sig. (σ) 0,071 olarak gözlemlenmiştir. Bu değer $\sigma < 0,05$ olmadığı için bir farklılık saptanmamıştır. Sonuç olarak;

H0 (Hipotez 9): Geçici Personel- Kadrolu Personel arasındaki ayrımın asıl sebebinin ücret farklılığı olduğu fikriyle, çalışan cinsiyetleri arasında farklılık bulunmamaktadır.

"İşyerinde 4/C Statüsündeki Geçici Personelin- Kadrolu Personel arasında bir ayrımcılık algısından söz edilebilir mi?" sorusuna katılımcıların % 93,8' i "evet", % 3,8' i "hayır", % 2,5' i "kararsız" yanıtını vermiştir. Geçici Personelin unvanına göre çalıştırılmıyor oluşu, görev tanımı belirsiz ve uzmanlığı dışı işlerde çalışmasına sebep olmaktadır. Aynı eğitimi aldığı halde kadrolu personelin hem ücret hem de statü yönüyle sahip olduğu kazanımlar geçici personele verilmemektedir. Bu ayrım hem çalışma ortamında zaman zaman diğer çalışanlar tarafından veya amirler tarafından kişiye hissettirilmektedir. İlgili soruya yönelik hipoteze göre;

H0 (Hipotez 10): 4/C Geçici Personelin ücretlerinin kadrolu işçilerin altında olduğu düşüncesiyle, işyerinde Geçici Personel- Kadrolu Personel arasında bir ayrımcılık algısının varlığı arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1 (Hipotez 10): 4/C Geçici Personelin ücretlerinin kadrolu işçilerin altında olduğu düşüncesiyle, işyerinde Geçici Personel- Kadrolu Personel arasında bir ayrımcılık algısının varlığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipoteze göre analiz "Chi-Square" tekniğiyle gerçekleştirilmiştir.

Tablo 20. Hipotez 10'a Ait "Chi-Square" Tablosu

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,203	2	,904

Kaynak: SPSS veri tablolarından alınmıştır.

Hipotez 10' a göre Sig. (σ) 0,904 olarak gözlemlenmiştir. Bu değer $\sigma < 0,05$ olmadığı için anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Sonuç olarak;

H0 (Hipotez 10): 4/C Geçici Personelin ücretlerinin kadrolu işçilerin altında olduğu düşüncesiyle, işyerinde Geçici Personel- Kadrolu Personel arasında bir ayrımcılık algısının varlığı arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

"4/C Statüsündeki Geçici Personelin yaptıkları işlerin belirsizliği ve çeşitliliği herhangi bir işte uzmanlaşmalarını engellediği fikrine katılıyor musunuz?" sorusuna katılımcıların % 95' i "evet" yanıtını vermiştir. Soruyla ilgili hipoteze bakıldığında;

H0 (Hipotez 11): 4/C Geçici Personelin yaptıkları işte uzmanlaşmalarının engellendiği görüşünün eğitim durumlarıyla anlamlı bir ilişkisi yoktur.

H1 (Hipotez 11): 4/C Geçici Personelin yaptıkları işte uzmanlaşmalarının engellendiği görüşünün eğitim durumlarıyla anlamlı bir ilişkisi vardır.

Hipotez 11, "Chi-Square" tekniğiyle test edilmiştir;

Tablo 21. Hipotez 11'e Ait "Chi-Square" Tablosu

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	69,937 ^a	12	,000

Kaynak: SPSS veri tablolarından alınmıştır.

Sig. (σ) 0,000 olarak gözlemlenmiştir. Bu değer $\sigma < 0,05$ şeklinde anlamlı bulunduğundan dolayı H1 (Hipotez 11) uzmanlaşma konusundaki görüşlerin, katılımcıların eğitim durumlarıyla anlamlı bir ilişkisi bulunmaktadır.

İşyerlerinde yaşanan 4/C Geçici Personele uygulanan ayrımcı muamelenin sorgulandığı **"İşyerinde 4/C Statüsündeki Geçici Personelin - Kadrolu Personel**

ayrımının bölünmeye ve çatışmaya neden olduğu fikrine katılıyor musunuz?” sorusuna katılımcıların % 95’i “evet” yanıtını vermiştir. Kamu işyerlerinde aynı işi, ayrı ücretlerle ve ayrı özlük haklarıyla yürüten farklı kadrolarda personel çalıştırılmaktadır. Bunlar 4/A Memur, 4/C Geçici Personel (ayrıştırılmış 4/B Sözleşmeli Personel) ve taşeron çalışanlardır. Taşeron çalışanların bir bölümü 696 KHK ile 4/D kadrosuna geçirilmiş fakat toplu sözleşme ve zam konularında kısıtlılıklarla kadroyu elde etmiştir (696 KHK, 2017).

“Çalışma koşulları açısından 4/C Statüsündeki Geçici Personelin-Kadrolu Personele göre daha kötü şartlara sahip oldukları fikrine katılıyor musunuz?” sorusuna ise % 97,1 oranında “evet” seçeneği tercih edilmiştir.

“Çalıştığınız işyerinde sizlere yöneticiler tarafından hissettirilen 4/C Statüsündeki Geçici Personel - Kadrolu Personel ayrımından söz edilebilir mi?” sorusuna katılımcıların % 63,1 oranında “evet” yanıtı verilerek bir önceki soruda yer alan “evet” cevabı oranı arasındaki farkın çalışanların çalışma ortamında çalışma arkadaşları ve devletin yasal hakları sonucu yaşadığı ayrımcılıktan kaynaklandığı düşünülmüştür. İlgili hipoteze göre;

H0 (Hipotez 12): Yöneticiler tarafından hissettirilen Geçici Personel-Kadrolu Personel ayrımının, geçici personelin yaş kategorileri arasında farklılık bulunmamaktadır.

H1 (Hipotez 12): Yöneticiler tarafından hissettirilen Geçici Personel-Kadrolu Personel ayrımının, geçici personelin yaş kategorileri arasında farklılık bulunmaktadır.

Tablo 22. Hipotez 12’ye Ait “Chi-Square” Tablosu

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	14,048 ^a	8	,081

Kaynak: SPSS veri tablolarından alınmıştır.

Analize göre Sig. (σ) 0,081 olarak gözlemlenmiştir. Bu değerler $\sigma < 0,05$ şeklinde anlamlı bulunduğundan dolayı;

H0 (Hipotez 12): Yöneticiler tarafından hissettirilen Geçici Personel-Kadrolu Personel ayrımının, geçici personelin yaş kategorileri arasında farklılık bulunmamaktadır.

GENEL DEĞERLENDİRME

Türkiye’de 4/C Geçici Personel statüsünde çalışanlar ile yaptığımız çalışmamızın katılımcı sayısının yeterli seviyede olması, katılımcılarının anketi cevaplandırırken verdikleri önem ve samimiyet araştırmamızı değerli kılan özelliklerdir.

Araştırmanın analizi sonucunda öne sürülen hipotezlerin sonuçları değerlendirildiğinde;

H0 (Hipotez 1): 4/C Geçici Personelin Ücret güvencesine olan inancıyla medeni durumu arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H0 (Hipotez 2): 4/C Geçici Personelin çıplak ücret dışındaki (aile yardımları, yol parası, yemek yardımı vs.) ücretlerden faydalanmaları bakımından medeni durumları arasında farklılık bulunmamaktadır.

H0 (Hipotez 3): 4/C Geçici Personelin yıllık izinlerinden yararlanmalarıyla, iş güvencelerinin varlığına olan inançları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

H0 (Hipotez 4): 4/C Geçici Personel fazla çalıştıkları sürelerin ücretini zamlı almalarıyla, ücret güvencesine inançları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

H0 (Hipotez 5): Sendikalı olmanın iş güvencesini arttırdığı fikrine katılmaları bakımından kadın ve erkekler arasında farklılık yoktur.

H0 (Hipotez 6): Sendika üyeliği olan 4/C Geçici Personelin, kadro verileceğine olan inancı arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H0 (Hipotez 7): Sendika üyeliği olan 4/C Geçici Personelin, sendikal haklarını kullanmalarının çalışma koşullarının iyileşmesine katkıda bulunacağı fikrine katılmaları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H0 (Hipotez 8): 4/C Geçici Personelin belirli bir iş tanımı olmadığı düşüncesiyle, eğitim durumları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

H0 (Hipotez 9): Geçici Personel- Kadrolu Personel arasındaki ayrımın asıl sebebinin ücret farklılığı olduğu fikriyle, çalışan cinsiyetleri arasında farklılık bulunmamaktadır.

H0 (Hipotez 10): 4/C Geçici Personelin ücretlerinin kadrolu işçilerin altında olduğu düşüncesiyle, işyerinde Geçici Personel- Kadrolu Personel arasında bir ayrımcılık algısının varlığı arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1 (Hipotez 11): 4/C Geçici Personelin yaptıkları işte uzmanlaşmalarının engellendiği görüşünün eğitim durumlarıyla anlamlı bir ilişkisi vardır.

H0 (Hipotez 12): Yöneticiler tarafından hissettirilen Geçici Personel- Kadrolu Personel ayrımının, geçici personelin yaş kategorileri arasında farklılık bulunmamaktadır.

Araştırma sonucunda, 4/C Geçici Personelin en önemli sorunu “kadroya geçiş” olarak saptanmıştır. 2018 yılında 4/C kadrosu kaldırılmasına rağmen hala talep edilen, kaybettikleri hakları 4/D’ dir.

Katılımcılar, çalışma hayatlarına ve şartlarına yönelik soruları çekincesizce yanıtlamışlardır. Katılımcıların büyük bir kısmını “Özelleştirme sonrası kadrosu 4/D İşçi statüsündeyken 4/C’ye geçirilen Geçici Personel” kadrosunda çalışan işçiler oluşturmaktadır. Katılımcıların büyük bir bölümü, 2009 Aralık ayından başlayarak 2010 Mart ayına kadar süren 78 günlük TEKEL eylemlerinin ardından 4/C’ lilerin sendikaya ve örgütlenmeye inancının artmış olduğunu fakat hükümetin katı tutumu ve kamuoyunda yankı uyandıran işçi hareketlerine karşı tepkili olduğu düşüncesiyle haklarını geri alamadıklarını ifade eden yanıtlar vermişlerdir.

Anket sorularında sendika ve sendikal hareketlere yönelik soruların cevaplama oranları düşmüştür. Sendika, örgütlenme, sendikal hareket gibi ifadelerin kullanımıyla katılımcıların küçük bir kısmının bu soruları cevaplamaktan kaçındığı gözlemlenmektedir.

Geçici Personel - Kadrolu Personel arasındaki ayrımın, birçok konuda büyük oranlarda gerçekleştiği, katılımcıların çalışma ortamlarına, iş ilişkilerine ve sosyal hayatlarında dahi olumsuz etki yarattığı cevaplar paralelinde yorumlanmaktadır.

Dünyada ve Türkiye’ de gerçekleştirilen özelleştirmeler ve sonrasında yaşanan istihdam sorunları ve çözüm yollarına baktığımızda; gelişmiş ülkelerin ekonomilerinin krizleri atlama kabiliyetiyle gelişmekte olan ülkelerin krizleri atlama kabiliyeti bir olmadığı gibi ekonomilerini rahatlatma, yükünü hafifletme amacıyla uygulamaya geçirdiği politikalarının gidişatı ve karşılaşılan sorunları aynı boyutta olmamaktadır. Türkiye gibi gelişmekte olan ve benzer ekonomik havaya sahip, aynı gelişmişlik düzeyinde ve benzer politik ortamda yönetilen Brezilya ve Arjantin’ de uygulanan özelleştirme politikaları sonrasında da işsizlik oranları yükselmiş, işgücü uyum programlarıyla ortaya çıkan işsizlik sübvanses edilememiştir. Özelleştirmenin amaçları arasında yer alan sermayenin tabana yayılması gelişmekte olan diğer ülkelerde de sağlanamamıştır.

Özelleştirmeler kapsamında Türkiye’de statüsü önce “4/C Geçici Personel” e dönüştürülüp ardından olağan dışı bir “4/B Sözleşmeli Personel” statüsünde istihdam edilen çalışanlar, Dünya Bankası tarafından önerilen, özelleştirme uygulamaları sürecinde işsiz kalması muhtemel çalışanlara yönelik güven sağlayıcı alternatifler arasından kamu sektöründe çalışmaya devam etmeyi seçenlere emsal teşkil etmektedir. Özelleştirme sürecinde istihdama yönelik başarılı uygulamalar gerçekleştiren ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de işçilerin özelleştirme sürecinde, başta eğitime tabi tutulmaları ve bireysel girişimlerine teşvik çalışmaları etkin bir şekilde gerçekleştirilmesi gerekmektedir

Kamu kurumlarında çalışanlar arasında; memur, sözleşmeli, geçici personel, taşeron ayrımı aynı işi yapmakta olan farklı ücret ve çalışma koşullarına sahip olan kişiler arasında adaletsizliğe yol açmaktadır.

Özelleştirme uygulamalarının amacı; ulusal ekonominin bir bütün olarak etkinliğini ve verimliliğini arttırmak, dış rekabet gücünü yükseltmek ve toplumsal refahı çoğaltmaktır.

Türkiye’de özelleştirme sonrası 4/C ve olağan dışı 4/B sorununun doğması, uygulamada kişilerin hak kayıplarına yol açmayacak alternatif sunulmamasından kaynaklanmaktadır. Süregelen bu özelleştirme sonrası çalışanları 4/C’ lileştirme ve 4/B üzerinden ayrıştırma uygulaması İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi 23. Maddesinde yer aldığı gibi “eşit işe eşit ücret” politikası çerçevesinde, yeniden

düzenlenerek hak kayıplarının giderilmesi amaçlanması gerekmektedir. Anayasa'nın ücrette adalet sağlanması ile ilgili 55. Maddesi uyarınca “Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır” düzenlemesi Anayasa'nın üstünlüğü ilkesi ile güvence altına alınmıştır. Bu bağlamda, düzenlemelerin bu ilke çerçevesinde başta ücret uygulaması olmak üzere çalışma hakkı çerçevesinde ve sosyal korumaya uygun koşullarla ve iş güvencesinin sağlanarak tekrar düzenlenmesi gerekmektedir.



KAYNAKÇA

Borde, D. & Dang-Tran, M.-C., 1997. Privatization: Political and Economic Challenges. *Journal of International Affairs*, 50(2), pp. 519- 529.

Werner , B. & Bang, J. T., 2002. Privatization and Equity in Brazil and Russia. 55(495- 522).

1169 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı, 2010. *Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslarda Değişiklik Yapılmasına Dair Esaslar*.

<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/12/20101231-1.htm> [Erişildi: 02 07 2019].

4046 sayılı Kanun, 1994. *Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun*. [Çevrimiçi] <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4046.pdf> [Erişildi: 07 07 2019].

4971 sayılı Kanun, 2003. www.tbmm.gov.tr.
<https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k4971.html>
[Erişildi: 07 07 2019].

5429 sayılı Türkiye İstatistik Kanunu, 2005. www.resmigazete.gov.tr.
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2005/11/20051118-1.htm> [Erişildi: 07 07 2019].

5620 sayılı Kanun, 2007. *KAMUDA GEÇİCİ İŞ POZİSYONLARINDA ÇALIŞANLARIN SÜREKLİ İŞÇİ KADROLARINA VEYA SÖZLEŞMELİ PERSONEL STATÜSÜNE GEÇİRİLMELERİ, GEÇİCİ İŞÇİ ÇALIŞTIRILMASI İLE BAZI KANUNLARDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASI HAKKINDA KANUN*.

<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5620.pdf> [Erişildi: 02 07 2019].

657 DMK, 1965. www.mevzuat.gov.tr.
<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf>

696 KHK, 2017. *696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname*.
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/12/20171224-22.htm> [Erişildi: 07 07 2019].

7079 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı, 2018. basım yeri bilinmiyor:yazarı bilinmiyor

7103 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı, 2018. www.mevzuat.gov.tr/.
<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/18.5.201811750.pdf> [Erişildi: 2019].

7898 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı, 2004. *Özelleştirme Uygulamaları Sonucunda İşsiz Kalan ve Bilahare İşsiz Kalacak Olan İşçilerin Diğer Kamu Kurum ve*

Kuruluşlarında Geçici Personel Statüsünde İstihdam Edilmelerine İlişkin Esaslar.
<https://kms.kaysis.gov.tr/Home/Goster/23141> [Erişildi: 07 07 2019].

Ahmed, M. A., 2016. *Türkiye'de Özelleştirme Çalışmaları ve Ekonomik Etkileri, Yüksek Lisans Tezi.* İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü .

Akerlof, G., Andrew, R., Yellen, . J. & Hassenius, H., 1981. Eastern Germany: coming in from the cold. *Brookings Papers on Economic Activity*, Issue 1, pp. 1- 87.

Akgeyik, T. ve diğerleri, 2004. *Özelleştirme ve Çalışanların Mülkiyet Sahipliği: Kardemir Örneği.* İstanbul: Alfa Yayınları.

Akkaş, E., 2016. *"Özelleştirme Sürecinin İstihdam Üzerine Etkileri: 1190- 2014 Türkiye Örneği"* Yüksek Lisans Tezi. Uşak: Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Aktan, C. C., 1992. *Politik Yozlaşma ve Kleptokrasi 1980- 1990 Türkiye Deneyimi.* İstanbul: Afa Yayınları.

Aktel, M., 2003. *Küreselleşme ve Türk Kamu Yönetimi.* Ankara: Asil Yayın Dağıtım.

Altınok, M., 2011. TÜRKİYE'DE KAMU YÖNETİMİ DİSİPLİNİNİN TEMELLERİ ÜZERİNE. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , 16(3), pp. 231-252.

Altıntaş, M. B., 1988. *Kamu İktisadi Teşebbüslerinin Özelleştirilmesi ve Özelleştirmenin Sermaye Piyasasına Etkileri.* Ankara: Sermaye Piyasası Kurulu Yayınları.

Atasoy, V., 1993. *Türkiye'de Kamu İktisadi Teşebbüsleri Ve Özelleştirme Sorunu.* Ankara: Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı Yayınları.

Ayyıldız, E., 2005. *"Konsolide Bütçe Transferleri İçinde KİT Transferlerinin Yeri" Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü Devlet Bütçe Uzmanlığı Araştırma Raporu,* basım yeri bilinmiyor: Maliye Bakanlığı.

Baer , W. & Montes-Rojas, G., 2008. From Privatization to Re-nationalization: What went wrong with privatization in Argentina?. *Oxford Development Studies*, 36(3), pp. 323-337.

Bal, O., 2013. *Özelleştirmenin Teorik Temelleri ve Türkiye'deki Sonuçları.*
<https://www.avekon.org/papers/614.pdf> [Erişildi: 08 06 2019].

Beesley, M. & Littlechild, S., 1994. *Privatization: principles, problems and priorities, in: K. Bishop, J. Kay & C. Mayer (Eds) Privatization and Economic Performance.* Oxford: Oxford University Press.

Bel, G., 2006. "Retrospectives The Coining of "Privatization" and Germany's National Socialist Party". *Journal of Economic Perspectives*, Cilt 20, p. 187–194.

Berne, M. & Pogorel, G., 2004. *PRIVATIZATION EXPERIENCES IN FRANCE*, CESifo Working Paper No. 1195.

https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=553962

Beşinci V Yıllık Kalkınma Planı, 1985-1989. <http://www.sbb.gov.tr/kalkinma-planlari/>

[Erişildi: 2019].

Çetinkaya, Ö., 2001. *Türkiye 'de Devlet İşletmeciliği ve Özelleştirme*. Bursa: Ekin Kitabevi Yayınları.

Çetinkaya, Ö., 2012. *Türkiye 'de Kamu İşletmeciliği ve Özelleştirme*. Bursa: Ekin Yayınları.

Demirbaş, M. & Türkoğlu, M., 2002. Kamu İktisadi Teşebbüslerinin Özelleştirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), p. 245.

Derviş'in Ekonomi Planı, 2001. *Capital*. <https://www.capital.com.tr/ekonomi/makro-ekonomi/dervis-in-ekonomi-planı>

Doğan, Y., 1993. *Kamu İktisadi Teşebbüsleri ve Özelleştirme*. İzmir: Fakülteler Kitabevi.

Dönmez, L., 2008. *Temel Araştırma Teknikleri*.

http://file.toraks.org.tr/TORAKSFD23NJKL4NJ4H3BG3JH/kisokulu7-ppt-pdf/Temel_Arastirma_Teknikleri-3_72008.ppt

DPB İstatistikleri, 2018. *Devlet Personel Başkanlığı Kamu Personel İstatistikleri*. <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/kamu-personeli-istatistikleri> [Erişildi: 07 07 2019].

Drucker, P. F., 1996. *Yeni Gerçekler*. Ankara: T.C. İş Bankası Kültür Yayınları.

Edward, C., 2016. *Options for Federal Privatization and Reform Lessons from Abroad*. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2833921 [Erişildi: 2019].

Elosegui, P. & Pinteris, G., 2002. "Privatization, Foreign Entry and Bank Risk in Emerging Banking Systems: Evidence from Argentina". Working Paper: Univesty of Illinois and Mid-west Finance Association.

Ersöz, H. Y., 2001. Yerel Yönetimlerde Özelleştirme Uygulamaları ve Yaygınlık Derecesi. *Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi*, 10(2), pp. 9-10.

- Ertılav, M., 2014. "Türkiye'de Özelleştirme: TEDAŞ Örneği" Yüksek Lisans Tezi. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Göktaş, A., 2001. Arjantin ve Fransa'da Özelleştirme. *Maliye Dergisi*, Issue 138, pp. 78-90.
- Gülmez, M., 2012. *4/C Anarşisi: Hukuksuz Dayanaklarıyla 4/C'ler ve 4/C'liler 1965-2012*. İstanbul: Legal Yayıncılık.
- I. J. Alexander , D. & Karen, W. H., 1999. "The government as venture capitalist: organisational structure and contract design in Germany's privatisation process*"
European Financial Management, 5(1), pp. 43- 68.
- ILO, 1992-2000. *International Labour Organization*.
<https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm> [Erişildi: 07 07 2019].
- Imashiro, M., 1997. Changes in Japan's Transport Market and JNR Privatization. *Japan Railway Transport Review*, pp. 50-53.
- Ishida, Y., 2007. The Break-up and Privatization of Japan National Railways and Management Reforms at JR East. *CER Essay Series*.
- Kararı, 1. s. B. K., 2010. *Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslarda Değişiklik Yapılmasına Dair Esaslar*.
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/12/20101231-1.htm>
[Erişildi: 02 07 2019].
- Karataş, C. & Ercan, M., 2008. The privatisation experience in Turkey and Argentina: A comparative study, 1986-2007. pp. 345- 384.
- Keleş, Z., 2010. "Dünyada ve Türkiye 'de Özelleştirme" Yüksek Lisans Tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi: Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kilci, M., 1994. *BAŞLANGICINDAN BUGÜNE TÜRKİYE 'DE ÖZELLEŞTİRME UYGULAMALARI 1984-1994*, basım yeri bilinmiyor: T.C. BAŞBAKANLIK DEVLET PLANLAMA TEŞKİLATI.
- Kolodko, G. W., 1999. "Equity Issues in Policymaking in Transition Economies" in *Economic Policy and Equity*. Washington: International Monetary Fund.
- Levine, R. & Zervos, S., 1998. Stock Markets, Bank and economic Growth. *American Economic Review*, Cilt 88, pp. 537-558.
- MEB Genelgesi 2005/78, 2005. *Kısmi Zamanlı Geçici Öğreticilik hk. Genelgesi*.
https://personel.meb.gov.tr/upload/2005-78_sozlesmeli_genelge.pdf [Erişildi: 07 07 2019].

- MEB İlanı, 2005. www.memurlar.net.
<https://www.memurlar.net/haber/28120/sozlesmeli-ogretmenlik-kontenjan-ve-branslari-belli-oldu.html> [Erişildi: 07 07 2019].
- Megginson, W. L., 2015. *Privatization Trends and Major Deals in 2014 and Two-Thirds 2015*. www.privatisationbarometer.net [Erişildi: 2019].
- Morck, R. & Nakamura, M., 2007. *Business Groups and the Big Push: Meiji Japan's Mass Privatization and Subsequent Growth*. <https://www.nber.org/papers/w13171> [Erişildi: 07 07 2019].
- OECD Özelleştirme Raporu, 2009. *Privatisation in the 21st Century: Recent Experiences of OECD Countries*.
<https://www.oecd.org/daf/ca/corporategovernanceofstate-ownedenterprises/privatisationinthe21stcenturyinoecdcountries.htm> [Erişildi: 2019].
- OECD Türkiye İşsizlik Oranları, 2005- 2018. *OECD*.
<https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm> [Erişildi: 07 07 2019].
- Özbek, O., 2007. *Türkiye 'de Özelleştirme: Ekonomik ve Sosyal*. İzmir: İzmir Ticaret Odası Yayınları.
- Özelleştirme İdaresi Başkanlığı, 2012. *Türkiye 'de Özelleştirme Uygulamaları Bülteni*. basım yeri bilinmiyor:Türkiye Özelleştirme İdaresi Yayınları.
- Parliamentary Assembly Paper, 1990. *Privatisation - Reward and problems*.
<http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=16364&lang=en>
[Erişildi: 06 08 2019].
- Ruhi, M. E., 2003. *1982 Anayasası Çerçevesinde Sosyal Devlet ve Özelleştirme*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Ruhi, M. E., 2005. Türkiye'de Özelleştirmenin Hukuki Boyutu. *Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi*, p. 236.
- Seven, B., 2002. *Legal Aspects of Privatisation: A Comparative Study of European Implementations*, USA: Dissertation.com.
- Sezer, N., 2013. *GELİŞMEKTE OLAN ÜLKELERDE ÖZELLEŞTİRME UYGULAMALARININ İSTİHDAM ÜZERİNE ETKİLERİ: BANGLADEŞ NİJERYA, ARJANTİN VE TÜRKİYE ÖRNEKLERİ*. İstanbul: T.C. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Suiçmez, H. & Yıldırım, Ş., 1993. *Dünya ve Türkiye'de Özelleştirme Uygulamaları*. Ankara: Milli Prodüktive Merkezi Yayınları.

Thatcher, M., 1993. *The Downing Street Years*. New York: HarperCollins Yayınevi.

The Morgan Bank Özelleştirme Ana Planı, 1986. Özelleştirme Ana Planı. Haziran, Cilt 1, p. 4.

Toyama, Y., 1998. Privatization of Republic Enterprises and Its Problems in Japan. *International Journal of Social Economics*, 25(2/3/4), pp. 388-398.

TRT Geçici Personel Yönetmeliği, 2001. *TÜRKİYE RADYO-TELEVİZYON KURUMU İŞÇİ SAYILMAYAN GEÇİCİ PERSONEL ÇALIŞTIRILMASINA İLİŞKİN YÖNETMELİK*. <https://kms.kaysis.gov.tr/Home/Goster/35086> [Erişildi: 07 07 2019].

Türk Eğitim-Sen 4/C Bülteni, 2009. www.turkegitimsen.org.tr.
https://www.turkegitimsen.org.tr/lib_yayin/162.pdf [Erişildi: 07 07 2019].

Türk Şeker Fabrikaları A.Ş., 2019. www.milligazete.com.tr.
<https://www.milligazete.com.tr/haber/1779960/seker-fabrikalarinin-satisi-2023e-uzatildi>
[Erişildi: 07 07 2019].

Uçman, H., 2010. Kamu Kesiminde İstihdam Türleri ve 4/C. *Türk-İş*, Cilt 388, pp. 45-54.

Vickers, J. & Yarrow, G., 1991. Economic Perspective on Privatization. *Jornel of Economic Perspectives*, 7(2), p. 32.

Yaşar, S., 2005. *Özelleştirme*. İstanbul: Beta Yayınları.

Yavilioğlu, C., Delice, G. & Özsoy, O., 2010. *Dünyada ve Türkiye'de Özelleştirme Uygulamaları: Teorik ve Tarihsel bir Perspektif*. Ankara: T.C. Başbakanlık Özelleştirme İdaresi Başkanlığı Yayını.

EK1: Türkiye’de 4/C Geçici Personelin Çalışma Hayatına İlişkin Anket



Bu anket, Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü öğretim üyesi tarafından bilimsel bir tez çalışması amacıyla yapılmaktadır. Çalışmanın içeriği Türkiye’de 4/C Statüsündeki Geçici Personelin çalışma hayatına ilişkin sorunlarının belirlenmesi ve çözümüne ilişkin önerilerin oluşturulmasıdır.

Lütfen soruları okuduktan sonra kendinize en uygun olan cevabı işaretleyiniz.

1.4/C Statüsündeki Geçici Personelin cinsiyeti a) Kadın b) Erkek

2. 4/C Statüsündeki Geçici Personelin yaşı

a)18 – 24 b) 25 – 31 c) 32 – 38 d) 39 – 45 e) 46 – 52

f) 53 ve üstü

3. 4/C Statüsündeki Geçici Personelin eğitim durumu

**a)Okuma yazma bilmiyor b)Okur-yazar c)İlkokul d)Ortaokul
e)Lise f) Üniversite g) Lisansüstü**

4. 4/C Statüsündeki Geçici Personelin medeni durumu

a)Bekâr b) Evli c) Dul

5. 4/C Statüsündeki Geçici Personelin çocuk sayısı kaçtır?

- a) Yok b) Bir c) İki d) Üç e) Dört f) Beş ve daha fazla

6. 4/C Statüsündeki Geçici Personelin çalıştıkları sektörler nelerdir?

- a) Hizmet ve büro b)Sağlık c)Temizlik d)Bahçe ve parklar e) Diğer

7. Sizce 4/C Statüsündeki Geçici Personelin çalışma sürelerine ilişkin yeni bir düzenlemeye gerek duyuluyor mu?

- a) Hayır b) Evet c) Kararsız

8. 4/C Statüsündeki Geçici Personelin, Türkiye’de geçici kadroda kalması konusuna ilişkin görüşleri nelerdir?

- a) Ucuz işçilik yaratmak b)Sendikal örgütlenmeyi engellemek
c)Sosyal haklardan mahrum bırakmak d)Bu konuda bir fikri yok
e)Fikrini beyan etmek istemiyor f)Diğer

9. Size göre 4/C Statüsündeki Geçici Personellerin karşılaştıkları en önemli sorun nedir?

- a) İş ve ücret güvencesi b) İşçi sağlığı ve iş güvenliği b)Sosyal güvenliğe bağlı haklar
c) Kadroya geçiş d)İş tanımlarına uyulmaması
e)İşgücünün bölünmesi ve çatışma f)diğer.....

10. 4/C Statüsündeki Geçici Personelin iş güvencesi var mı?

- a) Hayır b)Evet c) Kararsız

11. 4/C Statüsündeki Geçici Personelin ücret güvencesi var mı?

- a) Hayır b)Evet c) Kararsız

12. 4/C Statüsündeki Geçici Personelin aldığı ücret ne kadar?

- a) 1800TL ve altı b) 1801-2000TL c) 2000-2200TL d) 2201-2400TL
e) 2401-2600TL f) 2601-3000TL g) 3001 TL ve üstü

13. Sizce 4/C Statüsündeki Geçici Personelin ücretleri düzenli olarak ödeniyor mu?

- a) Hayır b) Evet c) Kararsız

14. Günümüz koşullarında 4/C' Statüsündeki Geçici Personelin elde ettikleri gelire insan onuruna yakışır bir hayat sürdüklerini düşünüyor musunuz?

- a) Hayır b) Evet c) Kararsız

15. 4/C Statüsündeki Geçici Personelin ücretleri sizce kadrolu işçilerin altında mı?

- a) Hayır b) Evet c) Kararsız

16. 4/C Statüsündeki Geçici Personelin çıplak ücret dışındaki (aile yardımları, yol parası, yemek yardımı vs.) ücretlerden yararlanıyorlar mı?

- a) Hayır b) Evet c) Kararsız

17. 4/C Statüsündeki Geçici Personeller yıllık ücretli izinlerini kullanıyorlar mı?

- a) Hayır b) Evet c) Kararsız

18. 4/C Statüsündeki Geçici Personelin fazla çalıştıkları sürelerin ücretini zamlı alıyorlar mı?

- a) Hayır b) Evet c) Kararsız

19. 4/C Statüsündeki Geçici Personelin Sizce Kıdem Tazminatından Yararlanıyorlar mı?

a) Hayır b) Evet c) Kararsız

20. 4/C Statüsündeki Geçici Personel uygulamasının esnek ve güvencesiz bir çalışma biçimine neden olduğunu düşünüyor musunuz?

a) Hayır b) Evet c) Kararsız

21. Sizce 4/C Statüsündeki Geçici Personel sürekli bir sosyal güvenlik hakkından yararlanıyorlar mı?

a) Hayır b) Evet c) Kararsız

22. Günümüz Türkiye'sin de 4/C Statüsündeki Geçici Personel konusundaki yasal mevzuat uygulanmakta mıdır?

a) Hayır b) Evet c) Kararsız

23. 4/C Statüsündeki Geçici Personel herhangi bir sendikaya üye mi?

a) Evet b) Hayır

24. Sendikaya üye olmayan 4/C Statüsündeki Geçici Personel sendikal örgütlenme için ne düşünüyor?

a) Sendikaya üye olmayı gerekli görmüyor b) Sendikaya üye olmayı düşünüyor

c) Sendikaya üye konusunda kararsız d) üye olmayı düşünüyor

e) Diğer.....

25. Yasal düzenlemelerin 4/C Statüsündeki Geçici Personelin sendikal haklarını kullanmalarına engel olduğunu düşünüyor musunuz?

a) Hayır b) Evet c) Kararsız

26. 4/C Statüsündeki Geçici Personelin sendikal haklarını kullanmaları durumunda işten çıkartıldıkları fikrine katılıyor musunuz?

a) Hayır b) Evet c) Kararsız

27. Sendikaların 4/C Statüsündeki Geçici Personelin sorunlarına yeterince ilgi göstermedikleri fikrine katılıyor musunuz?

a) Hayır b) Evet c) Kararsız

28. 4/C Statüsündeki Geçici Personelin sendikal haklarını kullanmalarının çalışma koşullarının iyileşmesine katkıda bulunacağı fikrine katılıyor musunuz?

a) Hayır b) Evet c) Kararsız

29. 4/C Statüsündeki Geçici Personelin sendikal haklarını kullanamamalarının asıl nedeninin yasal düzenlemelerdeki eksiklikler olduğu veya yok sayıldığı fikrine katılıyor musunuz?

a) Hayır b) Evet c) Kararsız

30. 4/C Statüsündeki Geçici Personelin sorunlarının çözümünde sendikaların daha aktif katkılar yapması gerektiği fikrine katılıyor musunuz?

a) Hayır b) Evet c) Kararsız

31. 4/C Statüsündeki Geçici Personelin sendikal olması sizce iş güvencesini artırır mı?

a) Hayır b) Evet c) Kararsız

32. Çalıştığımız işyerinde sendikaların bilgilendirme faaliyetlerini yeterli buluyor musunuz?

a) Hayır b) Evet c) Kararsız

33. 4/C Statüsündeki Geçici Personelin 2016 yılı içerisinde kadro verilebileceğine inanıyor musunuz?

a) Hayır b) Evet c) Kararsız

34. 4/C Statüsündeki Geçici Personelin belirli bir iş tanımı olmadığı fikrine katılıyor musunuz?

a) Hayır b) Evet c) Kararsız

35. İşyerinde çoğunlukla 4/C Statüsündeki Geçici Personelin sözleşmede belirlenen iş tanımı dışında farklı işlerde çalıştırıldığı fikrine katılıyor musunuz? a) Hayır b) Evet c) Kararsız

36. 4/C Statüsündeki Geçici Personelin yaptıkları işlerin belirsizliği ve çeşitliliği herhangi bir işte uzmanlaşmalarını engellediği fikrine katılıyor musunuz?

a) Hayır b) Evet c) Kararsız

37. İşyerinde 4/C Statüsündeki Geçici Personelin - Kadrolu Personel ayrımının bölünmeye ve çatışmaya neden olduğu fikrine katılıyor musunuz?

a) Hayır b) Evet c) Kararsız

38. Çalışma koşulları açısından 4/C Statüsündeki Geçici Personelin-Kadrolu Personele göre daha kötü şartlara sahip oldukları fikrine katılıyor musunuz?

a) Hayır b) Evet c) Kararsız

39. İşyerinde 4/C Statüsündeki Geçici Personelin- Kadrolu Personel arasında bir ayrımcılık algısından söz edilebilir mi?

a) Hayır b) Evet c) Kararsız

40. Çalıştığımız işyerinde sizlere yöneticiler tarafından hissettirilen 4/C Statüsündeki Geçici Personel- Kadrolu Personel ayrımından söz edilebilir mi?

a) Hayır b) Evet c) Kararsız

41. Sizece işyerindeki 4/C Statüsündeki Geçici Personel- Kadrolu Personel ayrımının esas sebebi ücret farklılığı mıdır?

a) Hayır b) Evet c) Kararsız

