



**T.C.**

**ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ**

**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI**

**ÖZELLEŞTİRMENİN İŞÇİLİK DENEYİMİ ÜZERİNE  
ETKİLERİ: RİZE İLİ TEDAŞ ÖRNEĞİ**

Yüksek Lisans Tezi

Hacer USTA

Danışman:

**Dr. Öğr. Üyesi Miki SUZUKİ HİM**

Samsun, 2019

**T.C.**  
**ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI**

**ÖZELLEŞTİRMENİN İŞÇİLİK DENEYİMİ ÜZERİNE**  
**ETKİLERİ: RİZE İLİ TEDAŞ ÖRNEĞİ**

Yüksek Lisans Tezi

**Hacer USTA**

Danışman:

**Dr. Öğr. Üyesi Miki SUZUKİ HİM**

Samsun, 2019

## **BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ**

Hazırladığım Yüksek Lisans Tezinin bütün aşamalarında bilimsel etiğe ve akademik kurallara riayet ettiğimi, çalışmada doğrudan veya dolaylı olarak kullandığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, yazımda enstitü yazım kılavuzuna uygun davranıldığımı taahhüt ederim.

17/05/2019

(İmza)

HACER USTA

## TEZ KABUL VE ONAYI

Hacer USTA tarafından hazırlanan "Özelleştirmenin İşçilik Deneyimi Üzerine Etkileri: Rize İli TEDAŞ Örneği" başlıklı bu çalışma, 17/05/2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oy birliğiyle başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : \_\_\_\_\_

Üye : \_\_\_\_\_

Üye : \_\_\_\_\_

İmza \_\_\_\_\_

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

17/05/2019

Enstitü Müdürü

(İmza ve Mühür)

## ÖZET

### ÖZELLEŞTİRMENİN İŞÇİLİK DENEYİMİ ÜZERİNE ETKİLERİ: RİZE İLİ TEDAŞ ÖRNEĞİ

Hacer USTA

Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

Sosyoloji Anabilim Dalı, Yüksek Lisans, Mayıs/2019

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Miki SUZUKİ HİM

Bu tez çalışmasının amacı Fordist düzenden Post Fordist düzene geçişte çalışmanın nasıl değiştiğini ve işçilerin bunu nasıl deneyimlediğini, Post Fordist dönemin özelliklerinden biri olan özelleştirme üzerinden anlamaya çalışmak ve sosyolojik emek tartışmaları bağlamında değerlendirmektir. Fordist dönemde çalışma monotonlukla anılsa da, Keynesyen refah devleti uygulamalarıyla emek ve sermaye arasında barış ve uzlaşma sağlanmıştır. Emek; başta istihdam, temsil ve gelir olmak üzere birçok bakımdan güvenceye alınmıştır. Dünya ekonomisinde küreselleşmenin yaşandığı dönemde, Fordist dönemin emek lehine olan kazanımları, sermayenin uluslararası pazarda serbestçe hareket edebilmesinin önündeki “katılık” olarak yorumlanmış ve “esnek” olması gerektiği ileri sürülmüştür. “Esneklik” üzerine kurulu olan Post Fordizme geçildiğinde ise Keynesyen ekonomi yerini neoliberal ekonomiye bırakmış; yine başta istihdam, temsil ve gelir olmak üzere birçok bakımdan emeği güvenceye alan kazanımlar esnetilmiş ve eritilmiştir. Post Fordist dönemde güvenceli çalışmanın kalesi olan kamu sektörü de esnekleştirilmektedir ve özelleştirme bunun araçlarından biridir. TEDAŞ çok uzak olmayan geçmişte özelleştirilmiş olduğu için araştırmanın konusu ve amacı bakımından uygun bir örnektir. Nitel araştırma yöntemi ile yürütülen araştırma kapsamında Rize ilinde; TEDAŞ’ta çalışmış olan, özelleştirmeden sonra da özelleştirilen şirketle çalışmış olan/çalışmaya devam eden ve özelleştirmeden sonra özelleştirilen şirketle çalışma hayatına başlayan altışar işçiden oluşan üç görüşme grubu ile derinlemesine görüşme yapılmıştır. İşçilerle yapılan görüşmeler neticesinde elde edilen bulgular, özelleştirmenin çalışmayı güvencesizlik üzerine inşa ettiğini, çalışma deneyimini; istihdam koşulları, çalışanlar arası ilişki ve emekçinin emekle ilişkisi açısından olumsuz olarak değiştirdiğini göstermektedir. İşçiler bu değişimi yedek işgücü ordusu ile tahakküm altına alınma, gelecek kaygısı yaşama, aidiyet hissedememe, uzun vadeli gelecek planı yapamama, pasif kalma ve değersiz hissetme şeklinde deneyimlemektedir. Bulgular özelleştirmenin, vasıfsızlaşmaya ve yabancılaşmaya neden olduğunu ve çalışma ilişkilerini, insana yakışır iş kavramının gereklerinden uzaklaştırdığını göstermektedir.

**Anahtar Sözcükler:** esneklik, güvencesizlik, yabancılaşma, vasıfsızlaşma, insana yakışır iş

## ABSTRACT

### THE EFFECTS OF PRIVATIZATION ON LABOR EXPERIENCE: RİZE PROVINCE TEDAŞ SAMPLE

Hacer USTA

Ondokuz Mayıs University, Institute of Social Sciences

Department of Sociology, Postgraduate, May/2019

Supervisor: Assist. Prof. Dr. Miki SUZUKİ HİM

The aim of this thesis is to understand how labour changed in the transition from Fordist organization to Post-Fordist organization and how workers experienced this through privatization, which is one of the characteristics of Post-Fordist period, and to make assessments within the context of sociological labor discussions. Although working was referred to with monotonousness, peace and consensus were provided between labor and capital with the practices of Keynesian welfare state. Labor was secured in terms of many aspects, primarily employment, representation and income. During the period of globalization in world economy, attainments of Fordist period in favor of labor were interpreted as “inflexibility” of capital to move freely in the international market and it was proposed that they should be “flexible”. After the transition to Post-Fordism, which is built on “flexibility”, Keynesian economy gave way to neoliberal economy and again attainments securing labor from many aspects such as employment, representation and income were made flexible and melted. In Post-Fordist period, public sector, which is the stronghold of secured labor, is also made flexible and privatization is one of the tools for doing this. Since TEDAŞ was privatized in a recent past, it is a suitable example in terms of the subject and purpose of this study. Within the context of the study which was conducted with qualitative research method, in-depth interviews were conducted with three interview groups of six workers in each who worked or continued working in TEDAŞ or started to work in TEDAŞ with the privatized company in the province of Rize. The results obtained as a result of the interviews with workers showed that privatization built labor on insecurity and changed working experience negatively in terms of working conditions, relations between workers and the association between laborer and labor. Workers experience this change in the form of being dominated with substitute labor army, experiencing anxiety for the future, not being able to feel belonging, not being able to make long-term future plans, being passive and feeling worthless. The results show that privatization causes deskilling and alienation and removes labor relations from the necessities of the concept of decent work.

**Key Words:** flexibility, insecurity, alienation, deskilling, decent work

## TEŞEKKÜR

Tez yazım sürecimin tüm aşamalarını dikkat ve sabırla takip eden, benimle yakından ilgilenen, tökezlediğimi fark ettiği anda yüreklendiren, benim için bir danışmandan çok daha ötesi olarak karşılaştığım bütün zorluklarda bana desteğiyle güç veren ve mutlu sonlu hikâyelere olan inancımı filizlendiren, engin bilgi ve tecrübelerinden derinlemesine faydalanabilme imkânına sahip olduğum için kendimi şanslı saydığım pek kıymetli hocam Dr. Öğr. Üyesi Miki Suzuki Him'e bana ayırdığı her bir dakika için ve aslında her şey için en içten duygularıyla teşekkür ederim. Tez jürimde bulunan ve aynı zamanda ders aşamasında zenginleşmemi sağlayan değerli hocalarım Prof. Dr. Kezban Çelik ve Doç. Dr. Yasemin Yüce'ye ve yıllar öncesinden bugüne yoluma ışık olarak her karanlığımı bir şekilde aydınlığa çeviren kıymetli hocam Prof. Dr. Nuray Ertürk Keskin'e teşekkürü borç bilirim. Hayatımın her döneminde olduğu gibi, hayalimi gerçekleştirebilmem için attığım bu adımda da yanımda olan ve mütemadiyen beni destekleyen sevgili annem Rukiye Usta'ya, sevgili babam Recep Usta'ya ve canım kardeşlerim Zeynep Usta ve Ahmet Ekrem Usta'ya; yorulduğum ve bazen tükendiğim yerde tüm cefamı çekerek beni yeniden bana inandıran dosttan öte kardeşim sevgili Elzem Üçüncü'ye ve ailemden bir parça haline gelmiş olan tüm dostlarıma teşekkür ederim. Son olarak, bu çalışmanın olmazsa olmazı olan, belki de hayatlarının en kıymetli anlarını samimiyetle benimle paylaşan katılımcılarımın her birine içtenlikle teşekkür ederim.

# İÇİNDEKİLER

ÖZET .....	v
ABSTRACT .....	vi
TEŞEKKÜR.....	vii
TABLolar ve ŞEKİLLER .....	xi
KISALTMALAR .....	xii

## GİRİŞ

1. Araştırmanın Konusu, Kapsamı, Problemi ve Amacı .....	1
2. Araştırmanın Önemi .....	2
3. Araştırmanın Yöntemi .....	3
3.a. Araştırmanın Metodolojik Yaklaşımı.....	3
3.b. Araştırmanın Sahası ve Grubu .....	4
3.c. Araştırmanın Veri Toplama Tekniği ve Aracı.....	5
3.d. Verilerin Toplanması.....	6
3.e. Verilerin Çözümlemesi.....	7
3.f. Araştırmanın Sınırlılığı.....	7
4. Tezin Planı .....	7

## BİRİNCİ BÖLÜM

### TEORİK ARKAPLAN

1.1. Fordist Dönemde Çalışma.....	10
1.1.1. Fordizm: Vasıfsızlaştırıcı ve Yabancılaştırıcı Çalışma .....	10
1.1.2. Katı Üretim ve İşçi Dayanışması .....	13
1.1.3. Sendika ve İş Güvencesi.....	14
1.1.4. Keynesyen Ekonominin İşçi Lehine Düzenlemeleri.....	16
1.2. Post Fordist Dönemde Çalışma .....	17
1.2.1. Esnekleşme .....	17



1.2.2. Güvencesizleşme.....	22
1.2.3. İşçi Dayanışmasının Çözülmesi .....	24
1.2.4. Neoliberal Ekonominin İşçi Aleyhinde Düzenlemeleri .....	27
1.2.5. Post Fordist Üretimde Vasıfsızlaşma ve Yabancılaşma Tartışması: İyimser ve Eleştirel Yaklaşımlar .....	28
1.4. Decent Work-İnsana Yakışır İş .....	32

## İKİNCİ BÖLÜM

### TARİHSEL ARKAPLAN

2.1. Kamu Sektörünün Esnekleştirilmesi: Özelleştirme.....	37
2.2. Türkiye’de Özelleştirme Süreci .....	39
2.3. Türkiye’de Özelleştirme Sürecinde Esnek Çalışmaya Geçiş.....	42
2.4. Türkiye’de Ücretli Emeğin Özelleştirme Tecrübesi .....	47

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### BULGULAR

3.1. Katılımcı Profilleri.....	57
3.2. TEDAŞ’ta İşçilerin Görevleri .....	62
3.3. Elektrik Dağıtım Hizmetinde İşçilerin Özelleştirme Öncesi ve Sonrasında Çalışma Deneyimi .....	63
3.3.1. İstihdam Koşullarının Değişmesi.....	63
3.3.1.1. Güçsüzleşen ve İşçi Güvenini Kaybeden Sendika .....	63
3.3.1.2. “Aristokrat İşçi”den “İşçi”ye .....	67
3.3.1.3. “Devlet Baba”dan “Üvey Baba”ya .....	72
3.3.1.4. Görevde Yükselmeye “Hak”tan “Beklenti”ye.....	75
3.3.2. Çalışanlar Arası İlişkinin Değişmesi.....	77
3.3.2.1. Otoriterleşmeyle Güvenden Güvensizliğe .....	77
3.3.2.2. “Devlet Arkamdaydı Sermaye Karşımda” .....	80
3.3.2.3. Katmanlaşan Sınıf ve İşçi Dayanışmasının Çözülmesi .....	83

3.3.3. Emekçinin Emekle İlişkisinin Değişmesi.....	88
3.3.3.1. Ekip Çalışmasından Tek Yönlü Talimata.....	88
3.3.3.2. Emegın Değersizleşmesi.....	92
3.3.3.3. “Hizmet Sunma”dan “Hizmet Satma”ya .....	101
<b>TARTIŞMA ve SONUÇ .....</b>	<b>106</b>
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>115</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>123</b>
1. EK : Görüşme Öncesi Katılımcılar İçin Bilgilendirme Metni .....	123
2. EK : Görüşme Formu/G1 .....	123
3. EK : Görüşme Formu/G2.....	126
4. EK : Görüşme Formu/G3.....	129
<b>ÖZGEÇMİŞ .....</b>	<b>133</b>

## TABLolar ve ŞEKİLLER

- Tablo 1** : Fordizm ve Post-Fordizm Arasındaki Farklar
- Tablo 2** : Türkiye’de Sınıfsal Katmanlaşma
- Tablo 3** : Türkiye’de İŞsizlik, İstihdam ve Sendikalaşma Oranları (1988-2018)
- Tablo 4** : Katılımcıların Yaşları, Medeni Durumları, Çocuk Sayıları ve Çalıştıkları Yıllar
- Tablo 5** : Katılımcıların Çalışma Sahaları
- Tablo 6** : Katılımcıların Eğitim Durumları, Çalışma Süreleri ve Aylık Gelirleri
- Tablo 7** : Katılımcıların Hayat Standartına İlişkin Veriler
- Tablo 8** : TEDAŞ’ın özelleştirilmesiyle Çalışma Hayatında Meydana Gelen DeŐişiklikler
- Tablo 9** : Özelleştirmeden nceki ve Sonraki İŞçi Profilleri
- Tablo 10** : İnsana Yakışır İŞ’in Dört Temel Stratejisinin zelleŐtirme AçıŐından DeŐerlendirmesi
- Şekil 1** : Çalışma Hakları, İstihdam, Sosyal Güvenlik ve Sosyal Diyalog Arasındaki Karşılıklı İlişkiler

## KISALTMALAR

çev.	: Çeviren
der.	: Derleyen
ed.	: Editör
s.	: Sayfa numarası
vd.	: ve diğerleri
G	: Görüşme Grubu
K	: Katılımcı
ML	: Meslek Lisesi
ÖL	: Ön Lisans
L	: Lisans
YL	: Yüksek Lisans
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
IMF	: Uluslararası Para Fonu
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
DOKA	: Doğu Karadeniz Kalkınma Ajansı
KİT	: Kamu İktisadi Teşebbüsü
ÖİB	: Özelleştirme İdaresi Başkanlığı
ÖYK	: Özelleştirme Yüksek Kurulu
AKP	: Adalet ve Kalkınma Partisi
KESK	: Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu

DİSK	: Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
A.Ş.	: Anonim Şirketi
SEKA	: Türkiye Selüloz ve Kâğıt Fabrikaları
TEKEL	: Tütün, Tütün Mamulleri, Tuz ve Alkol İşletmeleri Genel Müdürlüğü
TEK	: Türkiye Elektrik Kurumu
TEDAŞ	: Türkiye Elektrik Dağıtım Anonim Şirketi
TEAŞ	: Türkiye Elektrik Üretim-İletim Anonim Şirketi
TEİAŞ	: Türkiye Elektrik İletim Anonim Şirketi
TETAŞ	: Türkiye Elektrik Ticaret Taahhüt Anonim Şirketi
EÜAŞ	: Elektrik Üretim Anonim Şirketi
EDAŞ	: Elektrik Dağıtım Anonim Şirketi
EPSAŞ	: Elektrik Perakende Satış Anonim Şirketi
POAŞ	: Petrol Ofisi Anonim Şirketi
KWh	: KiloWatt

# GİRİŞ

## 1. Araştırmanın Konusu, Kapsamı, Problemi ve Amacı

Bu tez çalışmasında ele alınacak konu özelleştirmenin çalışmayı nasıl değiştirdiği ve işçilerin özelleştirmeyi nasıl deneyimlediklerini incelemektir. Araştırmanın konusu için çok uzak olmayan geçmişte özelleştirilmiş olan Türkiye Elektrik Dağıtım Anonim Şirketi (TEDAŞ) iyi bir örnektir. Tez çalışması gereğince görüşme yapılan kişiler Rize ilinde; TEDAŞ'ta çalışmış olan, özelleştirmeden sonra da özelleştirilen şirketle çalışmış olan/çalışmaya devam eden ve özelleştirmeden sonra özelleştirilen şirketle çalışma hayatına başlayan oldukça sınırlı sayıda işçileri kapsamaktadır.

Bu tez çalışmasında varsayımdan ziyade soru cümlesi önemlidir. Tez çalışmasının temel sorusu ise şu şekildedir: *“Kamu sektörünü esnekleştirmenin araçlarından biri olan özelleştirme, çalışma hayatında ne gibi değişikliklere neden olmuştur, işçiler bu değişiklikleri nasıl deneyimlemiştir ve bu deneyimler Post Fordist emek tartışmaları bağlamında ne ifade etmektedir?”* Soru cümlesine binaen araştırmanın amacı Fordist düzenden Post Fordist düzene geçişte çalışmanın nasıl değiştiğini ve işçilerin bunu nasıl deneyimlediğini, Post Fordist dönemin özelliklerinden biri olan özelleştirme olgusu üzerinden anlamaya çalışmaktır.

Kapitalizmin doğası, sermayenin daha fazla artı ürün elde etmesi için emek yoğunluğunu ve emek verimliliğini artırma amacını barındırmaktadır. Bu amaç yüzyıllar içerisinde çalışmanın biçimsel ve anlamsal değişimler yaşamasına neden olmuştur. 20. yüzyıl çalışma ve çalışma ilişkileri açısından oldukça önemlidir. Bu yüzyıl kitlesel üretimin ve esnek üretimin olduğu Fordist ve Post Fordist dönemi içermektedir. Fordist dönemde çalışma her ne kadar monotonlukla anılsa da bu dönemde çalışma ilişkileri açısından önemli kazanımlar sağlanmıştır. Kitlesel üretim olan Fordizmin tüketim krizine girmesiyle kapitalizm bir çıkmazla karşı karşıya kalmıştır. Kapitalizmin bu çıkmazı, emek ve sermaye arasında barışı ve uzlaşmayı sağlayan, devletin kamusal hizmetleri sunmakla yükümlü olduğu Keynesyen refah devleti uygulamalarıyla aşmıştır. Emek bu dönemde başta istihdam, temsil ve gelir olmak üzere birçok bakımdan güvenceye alınmıştır.

Emek ve emek gücü lehine atılan adımların ve kazanılan hakların ardından Post Fordist döneme geçilmiş ve dünya ekonomisinde küreselleşme dönemi başlamıştır. Bu sefer kapitalizm, Post Fordizm için, sermayenin küreselleşmesi ve uluslararası pazarda daha serbest hareket edebilmesi adına Keynesyen refah devleti uygulamalarından vazgeçip, tekrardan liberalleşmeye ihtiyaç duymuştur. Tam da bu nokta Fordist dönemde emek ve emek gücüne yönelik tüm kazanımlar Post Fordist dönemde “katı” olarak atfedilmiş ve “esnek” olması gerektiği ileri sürülmüştür. Post Fordist dönemde yine başta istihdam, temsil ve gelir olmak üzere birçok bakımdan emeği güvenceye alan kazanımlar esnetilmiş ve eritilmiştir. Neoliberal politikaların geçerli olduğu Post Fordist dönemde özelleştirmeler uygulanmaya başlanmıştır. Özelleştirme, güvenceli çalışmanın kalesi olan kamu sektörünün esnekleştirilmesi araçlarından biridir ve kamu sektörünün esnekleşmesi bu kaleyi alaşağı etmekte, emek kazanımlarını yok etmektedir.

## **2. Araştırmanın Önemi**

Karl Marx modern toplumu sermaye ve emek arasındaki ilişki -istihdam ilişkisi- üzerinden teorileştirmiştir. Marksist görüşe göre kapitalist toplumlarda sosyal ve ekonomik politikalar sermayenin faydasına hizmet edecek şekilde düzenlenmektedir ve kapitalizmin her formu çalışmayı ve çalışma ilişkilerini değiştirip dönüştürmeye muktedirdir (Strangleman ve Warren, 2015: 17). Post Fordist döneme kadar çalışmanın vasıfsızlaştırıcı ve yabancılaştırıcı etkileri üzerinde muhalif bir görüş söz konusu değilken, Post Fordist dönemin “esnek”lik üzerine kurulu yapısının çalışmanın emek gücü üzerindeki olumsuz etkilerini azaltacağı veya yok edeceği fikri de söz konusu olmaktadır. Post Fordist dönemin ekonomi politikası olan kamunun esnekleştirilmesi araçlarından biri özelleştirmedir. Özelleştirme, hem çalışmaya dair iyimser ve kötümser görüşlerin hâkim olduğu Post Fordist dönemin unsurudur hem de başlıca kamu sektörünü sermayenin teşebbüsüne sunarak emeğin kazanımlarını eritmektedir.

Çalışma ve çalışma ilişkilerinin incelendiği emek tartışmaları sosyoloji literatüründe oldukça önemli bir konuma sahiptir. Tez çalışması, çalışmanın ve çalışmanın deneyimlenmesinin nasıl değiştiğinin özelleştirme üzerinden incelenmesi ve bunun etkilerinin emek tartışmaları bağlamında değerlendirilmesini içerdiğinden önem arz etmektedir. İşçiler üzerinden gerçekleştirilen bu tez çalışmasında, gerek

öncesinde tartışılan istihdam ilişkileri konusuna değinilerek büyük resmin küçük bir parçası olma gayesi güdülmüş, gerekse Post Fordist dönemdeki sosyolojik emek tartışmaları bağlamında esneklik, güvencesizlik, vasıfsızlaşma ve yabancılaşma üzerinden bu süreç anlamlandırılmaya çalışılmaktadır. Küreselleşmenin yaşandığı Post Fordist dönemde hem küresel işgücü, ucuz emek ve özelleştirme uygulamaları ortaya çıkmış hem de Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından decent work-insana yakışır iş kavramı dile getirilmiştir. Tez kapitalizmin çelişkiyi içinde barındırdığı bu durumu ele alması bakımından da önem arz etmektedir. Ayrıca tez çalışmasının Rize gibi özelleştirmeden sonra aynı sektörde ve aynı şartlarda çalışmak için alternatif bulunmayan küçük bir ilde gerçekleştirilmiş olması, işçilerin yaşayabileceği farklı sorunları da ele almakta olduğu için de önemlidir.

### **3. Araştırmanın Yöntemi**

#### **3.a. Araştırmanın Metodolojik Yaklaşımı**

Kamu sektörünü esnekleştirmenin araçlarından biri olan özelleştirmenin, çalışma hayatında ne gibi değişikliklere neden olduğunu, işçilerin bu değişiklikleri nasıl deneyimlediğini ve bu deneyimlerin Post Fordist emek tartışmaları bağlamında ne ifade ettiğini incelemeyi amaçlayan araştırmada niteliksel araştırma yöntemi kullanılmıştır.

Sosyal bilimlerde “nasıl”a ulaşmanın ve “nasıl”ı anlamının yolu nitel araştırmadan geçmektedir. Bu sebeple tezin ampirik kısmını kapsayan araştırmada, birden çok anlamın olduğu ve anlamların bireylere içkin olduğu varsayımına dayanan nitel araştırma yöntemi kullanılacaktır. Nitel araştırmada; izlenimler, kelimeler, hatıralar, görüşler gibi rakamsal olmayan verilere ulaşılarak; araştırmacı tarafından bu verilerde, toplumsal-tarihsel bağlamlara duyarlı olan özgün yorumlara ulaşmak için, doğrusal olmayan bir yol izlenmektedir. Ölçütler, araştırmacı tarafından özel olarak oluşturulmakla beraber, genellikle bir ortama veya araştırmacıya özgü niteliktedir. Nitel araştırmada toplumsal yaşamı anlamak için kişisel anlayışlardan ve perspektiflerden yararlanılarak, insanlardan fikirler ödünç alınmaktadır. Bu fikirler, verilerin yorumlanıp anlamın keşfedilmesi ile doğal ortam bağlamına yerleştirilmektedir (Neuman, 2013: 221-235). Karşılaştırmalar ile yürütülen nitel araştırmada, veri analizinden anlamlar çıkarılmakta, bunlar kavramlaştırılmaktadır. Veriler; temalar, kavramlar veya benzer özellikler temelinde



kategorilere ayrılarak analiz edilmektedir. Bu bağlamda yeni kavramlar geliştirilerek, kavramsal tanımlar formüle edilmekte ve kavramlar arasındaki ilişki incelenmektedir (Neuman, 2014: 660-663).

### **3.b. Araştırmanın Sahası ve Grubu**

Araştırma grubuna erişim için gerekli olan bağlantıların, araştırmacının memleketi olan Rize’de daha kolay sağlanacağı düşünüldüğü için araştırma sahası Rize olarak belirlenmiştir. Rize ilinin nüfusu 2016 yılı verilerine göre 331.048 olarak saptanmıştır. 2013 verileri Rize’de işgücüne katılım oranının -Türkiye ortalaması %50,8 iken- %51,6, istihdam oranının -Türkiye ortalaması %45,9 iken- %48,1, işsizlik oranının ise %6,7 olduğunu; işgücünün %64,3’ünün tarım, %9,4’ünün sanayi ve %26,3’ünün hizmetler sektöründe istihdam edildiğini göstermektedir. Okuryazarlık oranının %95, 8 olduğu Rize’de yüksek okul ve üzerinde tahsili olan 39.065 kişi bulunmaktadır. Rize’de kişi başına düşen elektrik tüketimi 2012 yılı verilerine göre -Türkiye değeri 2577 KWh iken- 1881 KWh olarak seyretmektedir. 2015 yılı verileri Rize’de 11.509’u sendikaya üye olan toplam 39.829 işçinin bulunduğunu göstermektedir. Araştırmanın yürütüldüğü enerji iş kolunda 242’si sendika üyesi olan toplam 744 işçi istihdam edilmektedir. 2015 yılında sendikalaşma oranı Rize’de tüm iş kolları genelinde -Türkiye’de %11,21 iken- %28,90, enerji iş kolunda ise -Türkiye’de %25,13 iken- %32,53 olarak kayda geçmiştir (DOKA; TÜİK, ÇSGB).

Tezde incelenmek istenen konu için TEDAŞ iyi bir örnektir. Araştırma grubu, Rize TEDAŞ’ta işçi statüsünde çalışanlardır. Araştırma kapsamında görüşülecek işçilerin belirlenmesinde;

1. Özelleştirme öncesinde 1475 sayılı İş Kanuna tabii kadrolu devlet işçi olarak istihdam edilen işçilik deneyimi
2. Özelleştirmede sonrasında 4857 sayılı İş Kanuna tabii sözleşmeli personel olarak istihdam edilen işçilik deneyimi

kriterleri esas alınmıştır. Kriterler, özelleştirme uygulamasının en görünür etkisinin güvenceli istihdamı güvencesiz istihdam ile ikame etmesi ve bu durumun işçilerin en başta ömür boyu istihdam olanağını zedelemesi gerçeği baz alınarak belirlenmiştir. Ayrıca TEDAŞ’ın özelleşmesinin çalışmayı nasıl değiştirdiği ve emek üzerindeki

etkilerinin ne olduğu anlaşılacak istendiği için üç farklı deneyime sahip olan işçilerle görüşülmüştür:

1. Özelleştirme öncesi TEDAŞ'ta çalışma ve emeklilik deneyimi olan işçi;
2. Özelleştirme öncesi TEDAŞ'ta çalışma hayatına başlamış ve özelleştirme sonrası özelleştirilen şirket kapsamında çalışmaya devam etmiş/eden işçi deneyimi;
3. Özelleştirilmiş şirket ile çalışma hayatına başlamış işçi deneyimi.

Araştırmada, araştırmanın problemine ilişkin olarak görüşme yapılacak bireylerde aranan şartların spesifik olması sebebiyle, görüşülecek olan kişilere ulaşabilmek için, olasılıklı olmayan örneklem tekniklerinden *kartopu örnekleme tekniği* kullanılmıştır. Bağlantılar aracılığıyla ulaşılan birinci ve ikinci görüşme grubundaki birkaç katılımcı, aynı zamanda kaynak kişi olarak diğer katılımcılara ulaşılmasını sağlamıştır. Birinci görüşme grubundaki katılımcıların emekli olmuş olması sebebiyle bu katılımcılara erişim diğer görüşme grubundaki katılımcılara oranla daha zor olmuştur. Araştırma grubuna erişim sürecinde kaynak kişilerin etkin rol alması, süreç genelinde meşakkat ile karşılaşılmamasını sağlamıştır.

Araştırmada birinci ve ikinci görüşme grubu için ulaşılan ilk 6'şar kişinin görüşmeyi kabul ettiği, üçüncü görüşme grubu oluşturulması sürecinde ise 2 kişinin görüşmeye katılmayı reddettiği tecrübe edilmiştir. Saha çalışmasında bulguların tekrarlanması dolayısıyla her gruptan 6 kişi olmak üzere toplam 18 kişi ile görüşme yapılması yeterli bulunmuştur.

### **3.c. Araştırmanın Veri Toplama Tekniği ve Aracı**

Araştırmada, tezin amacına yönelik, araştırılan konunun geniş boyutlarını kapsayan, açık uçlu sorular sorulan ve bunun neticesinde detaylı cevapların alınmasına imkân veren, birebir görüşülerek veri toplanan araştırma tekniği olan *derinlemesine görüşme tekniği* kullanılmıştır. Bahsedilen şartlara sahip olan ve görüşme yapmayı kabul eden işçiler ile derinlemesine görüşme yapılmış, niteliksel bilgiler toplanmaya çalışılmıştır.

Araştırmacı tarafından özelleştirmenin işçilik deneyimini ve dolayısıyla işçilerin hayatını nasıl etkilediğini anlamak için özelleştirmeden öncesini ve sonrasını deneyimlemenin başat olduğu üç her görüşme grubuna göre ayrı görüşme formu

oluşturulmuştur. Bu bağlamda birinci görüşme grubuna özelleştirmeden öncesine, ikinci görüşme grubuna hem özelleştirmeden öncesine hem özelleştirmeden sonrasına, üçüncü görüşme grubuna ise özelleştirmeden sonrasına dair sorular sorulmuştur. Görüşme formlarındaki 34'er soru "*demografik sorular*", "*istihdam biçimi ve işin içeriği*," "*çalışma koşulları*", "*hayat kalitesi*", "*sendika üyeliği ve müzakere*", "*ödenek, yardım ve tazminat*", "*özelleştirme hakkında görüşler*" başlıkları ile bölümlendirilmiştir.

### **3.d. Verilerin Toplanması**

Görüşmeyi kabul eden katılımcılar ile 2017 Aralık ayı içerisinde görüşülmüştür. Görüşmeler katılımcıların istekleri doğrultusunda iş yerlerinde, evlerinde veya dış mekânlarda gerçekleştirilmiştir. Görüşmelere başlamadan önce araştırmanın yüksek lisans tezi için yürütüldüğü ve katılımcıların kişisel bilgilerinin gizli kalacağı belirtilmesine rağmen, araştırmanın özelleştirme üzerinden yürütülmüş olması, katılımcıların araştırmaya politik bir anlam yüklemesine ve tedirgin olmalarına sebep olmuştur. Birinci ve ikinci gruptaki bazı katılımcılar bu nedenle çekince yaşarken; üçüncü gruptaki katılımcıların çoğu ise görüşmeye katılmaları ile işsiz kalma durumları arasında kurdukları bağlantı sebebiyle endişe içerisinde olduğunu belli etmiştir. Bu hususta araştırmacı tarafından araştırmanın yüksek lisans tezinin bir parçası olduğu, sadece bilimsel ve eğitsel bir anlam taşıdığı, herhangi bir siyasi bir mecraza hizmet etmediği titizlikle ve vurgulanarak anlatılmış, kişisel verilerin asla kullanılmayacağı tekrarlanmıştır. Temin edilen güven bağı ile katılımcıların görüşme sorularını rahatlıkla cevaplandırmaları sağlanmıştır. Görüşmelerin bazıları araştırmacı ve katılımcı, bazıları ise araştırmacı, katılımcı ve kaynak kişi katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler genel olarak, birinci ve ikinci görüşme grubuyla ortalama 55, üçüncü görüşme grubuyla ise 20 dakika sürmüştür. Buna binaen en uzun görüşme 90 dakika, en kısa görüşme ise 15 dakika olarak seyretmiştir. Görüşme verilerinin toplanmasında ses kaydı ve yazı aracılığı kullanılmıştır. Ses kaydına müsaade eden 16 katılımcı ile yapılan görüşmelerde bu yol izlenmiştir. Özelleştirmeden sonra çalışmaya başlayan 2 katılımcı görüşmelerin ses kaydına alınmasını kabul etmemiş, veriler yazıyla kayda alınmıştır. Görüşmelerin başında tedirgin ve endişeli tavır sergileyen katılımcılar dâhil olmak üzere, tüm katılımcıların araştırma konusuna ilgi duydukları ve konu hakkında konuşmaya

istekli oldukları gözlenmiştir. Bazı katılımcılar araştırma tamamlandığında kendileriyle paylaşılmasını istemiştir.

Görüşmeler sırasında tekrarlanan deneyimlerle araştırmanın veri kısmı için doyuma ulaşıldığına ve saha araştırmasının sonlandırılmasının yerinde olduğuna karar verilmiştir.

### **3.e. Verilerin Çözümlemesi**

Ses dosyaları titizlikle yazılı ortama aktarılmış, yazı ile kayıt altına alınan görüşmeler temize çekilmiş ve nihayetinde 162 sayfalık derinlemesine görüşme arşivi oluşturulmuştur.

Üç görüşme grubu için hazırlanan ayrı analiz formlarına, görüşme gruplarına dahil 6'şar katılımcıdan elde edilen veriler yerleştirilmiş ve görüşme gruplarının her biri için ayrı veri dosyaları oluşturulmuştur. Analiz aşamasında ilkin araştırmanın amacına uygun "*çalışma biçimi*", "*değersizleşme*", "*denetim*", "*görev tanımı*", "*görevde yükselme*", "*iş güvenliği*", "*iş süreçlerine katılım ve iş tatmini*", "*işveren tutumu*", "*maddi ve sosyal kazanç*", "*özelleştirmeye yönelik görüşler*", "*sendika üyeliği ve sendikal kazanımlar*", "*vasıfsızlaşma*", "*yabancılaştırma*" kategorileri oluşturulmuş ve üç ayrı görüşme grubu kendi içinde analiz edilmiştir. Son olarak üç grubun verileri de tek bir dosyada birleştirilerek, veriler bütünsel ve karşılaştırmalı bir bakış açısıyla incelenmiştir. Saha araştırmasından elde edilen bulguların anlam bütünlüğünün korunması ve katılımcıların ifadelerine sadık kalınması konusunda oldukça özen gösterilmiştir.

### **3.f. Araştırmanın Sınırlılığı**

Niteliksel araştırma yöntemi ile yürütülen ve derinlemesine görüşme tekniği kullanılan bu çalışmadan elde edilen bulgular, bahsi geçen çalışma görüşme grubu ile sınırlı olduğu için genelleme kaygısı gütmemektedir.

## **4. Tezin Planı**

Giriş kısmında araştırmanın konusu, kapsamı, problemi, amacı, önemi ve yönteminden bahsedilen tez çalışması, teorik arkaplan, tarihsel arkaplan ve bulgular olmak üzere üç bölümde tasniflenmiştir.

Teorik arkaplanda sosyolojik emek tartışmaları kapsamında, Fordist dönemden Post Fordist döneme geçişte çalışmanın nasıl değiştiği ve işçilerin bunu nasıl deneyimlediği ele alınmıştır. Çalışmanın incelendiği Fordist ve Post Fordist dönem kapitalist sistemin iki ayrı rasyonaliteyi barındıran formlarıdır. Bu tezde, Marksist görüşe dayanarak, kapitalizm, özünde emek ve sermaye ilişkisinde eşitsizliğin olduğu bir sistem olarak işlenmiştir. Daha fazla kar elde etme güdüsü sermayenin tarihsel bir eğilimiyken, bu güdü emek üzerinde değişen şekillerde ama mutlaka artan bir baskıyı beraberinde getirmektedir (Strangleman ve Warren, 2015: 17). Teorik arkaplanda Fordist ve Post Fordist dönemdeki istihdam ilişkileri, işçinin lehine ve aleyhine olan uygulamalar incelenmiştir. Bu bölümde Post Fordist dönemde emek ve emek süreci; esneklik, güvencesizlik, vasıfsızlaşma ve yabancılaşma tartışmaları kapsamında ele alınmıştır. Son olarak Post Fordizmin küresel ekonomiyi besleyen yapısının küresel işgücünü ve haliyle ucuz emeği ortaya çıkarmasına karşın, ILO tarafından 20. yüzyılın son yılında dile getirilen decent work-insana yakışır iş kavramından bahsedilmiştir.

Tezin ikinci bölümü olan tarihsel arkaplanda Post Fordist dönemin iktisadi uygulamalarından biri olan özelleştirme konusuna değinilmiştir. Özelleştirme esneklik üzerine temellenmiş Post Fordist dönemde, kamunun esnetilmesinin araçlarından biri olarak ele alınmıştır. Kısaca özelleştirmeden ve dünyadaki uygulamalarından bahsedilip, özelleştirmenin istihdam ilişkileri üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Ardından Türkiye’de özelleştirme süreci, esnek çalışmaya geçiş ve ücretli emeğin özelleştirmeyi nasıl tecrübelediği incelenmiştir.

Post Fordist emek sürecinin, kamunun esnetilmesinin araçlarından biri olan özelleştirme üzerinden anlamlandırılmaya çalışıldığı tezin üçüncü bölümünde araştırmanın bulguları işlenmiştir. Bulgular bölümünde TEDAŞ işçilerinin görevlerine ve katılımcı profillerine değinildikten sonra elektrik dağıtım hizmetinde işçilerin özelleştirme öncesi ve sonrasında çalışma deneyimi incelenmiştir. Çalışma deneyiminin değişimi; istihdam koşulları, çalışanlar arası ilişki ve emekçinin emekle ilişkisi olmak üzere üç ana konuda ele alınmıştır.

Tezin son kısmı olan tartışma ve sonuçta bulgular, araştırmanın problemine yanıt olabilmesi adına, teorik ve tarihsel arkaplan göz önünde bulundurularak,

esneklik, güvencesizlik, yabancılaşma, vasıfsızlaşma kavramları ve özelleştirmenin decent work-insana yakışır iş ile ilişkisi üzerinden yorumlanmıştır.



# BİRİNCİ BÖLÜM

## TEORİK ARKAPLAN

### 1.1. Fordist Dönemde Çalışma

#### 1.1.1. Fordizm: Vasıfsızlaştırıcı ve Yabancılaştırıcı Çalışma

Emek sürecini tartışan en önemli isimler olan Marx ve Braverman makineleşmenin amacının gerekli olan istihdamı azaltmak olduğunu, gelişen bilim ve teknolojinin ise bu doğrultuda ucuz işgücünü yaratmak için araçsallaştırıldığını savunmuşlardır (Marx, 2011a: 592-607; Braverman, 2008, 344-351). Kapitalizmin “ilerlemesi” Braverman’e göre işçi ile makine arasındaki uçurumu derinleştirerek, işçiyi makinenin boyunduruğuna kesin bir şekilde tabii kılarken, insanlık dışı emek hapisanesinin inşası için durmak bilmeyen bir çaba içerisindeydi (Braverman, 2008: 205).

Kapitalist dönemde işçilerin potansiyellerini gerçekleştirebildikleri zanaatkar üretimin yerine, detaylandırılmış işlerden oluşan fabrika üretiminin geçmesiyle, işçiler becerilerinden yoksun bırakılmış, vasıfsız kalmıştır. Bu dönüşümün toplumsal ilişkiler açısından önemini, denetimin işçilerden makinelere devredilmesi kapsamaktadır (Yücesan Özdemir, 2000: 34, 35). Braverman makinenin parçalanmış ve ucuzlatılmış emeğin inşası olduğunu (Braverman, 2008: 192-198), insan emeğinin teknoloji vasıtasıyla basitleştirilerek egemen sınıfın himayesine sokulduğunu, kapitalist toplumların vasıfsızlaştırma eğiliminde olduğunu ve hatta bu durumun vasıflı işgücünün dışlanmasına yol açacağını savunmaktadır (Argın, 1992). Braverman vasıf kavramını, geleneksel zanaat ustalığının gerektirdiği uygulama ve kavrayışın bir bütün olarak madde ve süreçlerin tamamında vakıf olunan el maharetiyle bağlantılı bir donanım olarak açıklamaktadır. O, gerek parçalanmış zanaat vasıflarının gerekse sosyal süreç olarak yeniden şekillendirilen üretimin, geleneksel vasıf kavramını yok ettiğini ve emek süreci üzerindeki ustalığın, yalnızca yönetimin veya yönetime yakın personel organizasyonlarının elinde bulunan bilimsel, teknik ve mühendislik bilgisi ve kanalıyla gerçekleştirilebileceğini söylemiştir. Ona göre bu süreç içinde yeniden yorumlanarak işçiye bırakılan vasıf ise, kısa süreli eğitimlerle - birkaç gün veya hafta- kazanılan, sınırlı ve tekrara dayanan işlemler bütünüdür. Braverman kapitalist üretim tarzının gelişmesinin emeği değersizleştirdiği ölçüde

vasıf kavramını da değersizleştirdiğini savunurken, tüm bu emek dönüşümünü işçinin vasıf kazanacağı şekilde olumlayanlara cevaben kapitalist toplumda işçinin sermayenin ihtiyaçlarına cevap verdiği sürece asla vasıfsız sayılmayacağını söylemiştir. Bir işçiyi eğitmek, işçiye biçilen görevlerin iş planındaki emirler doğrultusunda yerine getirme kabiliyetini kazandırmaktan ibaret olmakla birlikte, bir kere eğitilen işçi ve ömür boyu eğitimini tamamlamış sayılmaktadır (Braverman, 2008: 385-404).

Marx kapitalist ekonominin pragmatikliğinin emeği doğasındaki yaratıcılıktan mahrum bıraktığını izah etmiş ve bu yoksun kalma halini yabancılaşma ile kavramsallaştırmıştır. Marx yabancılaşmayı “*insanı, kendi etkinliğinin ürünlerine, üretken etkinliğinin kendisine, içinde yaşadığı doğaya, kendine, kendi özsel doğasına, insanlığına, öteki insanlara yabancılaştıran eylem*” olarak açıklamış, emeği nesnel koşullarından koparan bir doruk olarak gördüğü kapitalizmde yabancılaşmanın en yoğun haline ulaşılacağını söylemiştir (Marx, 2013: 10-12). Marx tarafından yabancılaşma; emeğe yabancılaşma, iş sürecine yabancılaşma, doğaya yabancılaşma ve kendine yabancılaşma olmak üzere dört farklı şekilde ele alınmaktadır. Buna göre, bireyin emeği sonucunda elde edilen ürün hakkında söz hakkının olmaması emeğe yabancılaşmaya, emeğe yabancılaşma ise bireyin, ürettiği ürüne yabancılaşmasına sebep olmaktadır. Bireyin iş sürecinde herhangi bir kontrole sahip olmaması ile meydana gelen iş süreçlerinde yabancılaşma, işin severek ve isteyerek değil de zaruretten yapılması durumunu oluşturarak, bireyi işine yabancılaştırmaktadır. Bireyin kendi emeğine ve iş süreçlerine yabancılaşması sonucunda birey; insanı tüm canlılardan ayırt eden ve insana içkin olan doğaya hâkim olma, onu değiştirebilme ve geliştirebilme gibi yetilerinden uzaklaşmakta, kendi doğasına yabancılaşmaktadır. Bu da bireyin içinde bulunduğu sosyal çevreye ve iş ortamına müdahil olup, onları değiştirmek veya geliştirmekten vazgeçmesi anlamına gelmektedir. Bu yabancılaşmaların yaşanmasının ardından kendine yabancılaşan birey, aslında olmasını istediği ve var olan kendisi ile çelişki içerisinde kalmaktadır (Marx, 2013). Braverman de emek güçlerini satmaya mecbur kalırken aynı zamanda emek süreci üzerindeki etkinliklerini de kapitalistin sorumluluğuna bırakan işçilerin emek süreçlerinden ve emeklerinden yabancılaştıklarını ifade etmektedir (Braverman, 2008: 81).



Fordizm Taylorizmin devamı niteliğindedir ve Taylorizm, Frederick Winslow Taylor'un *Bilimsel Yönetimin İlkeleri* adlı çalışmasında yönetimin emek süreci hakkında işçiler kadar veya işçilerden daha fazla bilgi sahibi olmasının üretimi arttıracığı ve verimsizliği azaltacağı hususundaki düşüncesinin binlerce hareket ve zaman deneyi yaparak bilimselleştirilmesidir. İşçilerin işten kaytarma eğiliminde olduğunu düşünen ve deneyimleyen Taylor, denetleme ve kontrolün bir gereksinim olduğunu savunmuştur. Bu gereksinimlerinin karşılanması için ise işin örgütlenmesini üretim sürecinin küçük parçalara ayrılması, üretimin standartlaştırılması ve parça başı ücret uygulaması ile sağlamış, emek sürecine dair bilginin yönetimin eline geçmesini sağlayıp işçiyi pasif, vasıfsız, farksız kılarak, ucuz işgücü haline getirmiştir (Yücesan Özdemir, 2000: 34, 35; Ansal, 1996: 9-10).

Bilimsel yönetim tarzı olan Taylorizmin en etkili ilk uygulaması ise Fordizm olmuştur. Fordizm kavramı, Henry Ford'un otomobil fabrikasında geliştirdiği üretim tekniklerinden türetilmiştir. Fordist üretim, seri harekete, sürekliliğe ve montaj hattına dayanmaktadır ve standart ürünlerin kitlesel üretimini gerçekleştirmektedir. Fordist montaj hattı Taylorist iş örgütlenmesinin mekanik temsiline şekillenmiştir (Ansal, 1996: 9-11). Sermaye emek süreci üzerindeki denetimini, işçilerin üretim sürecinin bütününde küçük bir alt bölümü üstlenmesine dayanan ayrıntılı işbölümü ile sistematik bir hale getirmiştir. Üretim sürecindeki her bir parçanın farklı işçinin görevi olması, işçinin görevlendirildiği alt faaliyetle uğraşması insana ait emeğe ilişkin tasarlama ve uygulamanın bütünlüğünü parçalamış ve dahası bu potansiyellere duyulan gereksinimi yok etmiştir (Savran, 2007: 136-138).

Fordist üretim organizasyonu işçinin fiziksel ve zihinsel becerilerine göre değil, makinenin nesneliliği üzerine örgütlenmiş bir üretim sürecidir (Yentürk, 1995: 802). Jean Baudrillard (2008: 27), bu nesneliliğin emeği de nesneleştirdiğini ve alelaide bir çalışma aracı olmaktansa üretim gücünün kendisi haline dönüştürdüğünü ifade etmektedir. Micheal Aglietta Fordist emek organizasyonunun iş yoğunluğunu ve kafa-kol gücü ayrımını arttırdığını ifade etmektedir. Aglietta'ya göre Taylorizm emeğin örgütlenmesinde işi basit ve niteliksiz kılsa da işin gerçekleştirilme sürecini işçilere bırakırken Fordizmde işçi makineye tabii kaldığından emek sürecindeki tüm özgünlüklerini yitirmektedir (Belek, 1999: 62, 63). Nitekim ayrıntılandırılmış işlerin genel amaçlı makineler vasıtasıyla yapılması, işçiyi makinenin pasif bir uzantısı

haline getirmiştir. Böylelikle kişisel yeteneklere duyulan ihtiyaçtan kendini arındıran kapitalist sistem, Marx'ın öngörüşündeki gibi, tüm işsizleri yedek işgücü ordusu haline getirmiştir (Yentürk, 1995: 802).

Braverman Fordizmi, işçilerin eski çalışma koşullarından koparılışının ve kapitalist üretime alıştırılma öyküsünün keskinleştiği yer şeklinde yorumlamıştır. Ford'un otomotiv fabrikasında uygulamaya koyduğu montaj bandının devir hızı, işin gerçekleştirme süresi ve dolayısıyla emek yoğunluğu yönetimin denetiminde, bir tek düğmeye basılmasına tabii katlanabilmektedir. Üretimin devasalaştığı çalışma formunda parça başı ücretlendirme yerine saatlik ücretlendirme tercih edilmiştir. Montaj hattıyla emek yoğunluğu üzerindeki katılaşan denetim fabrikadaki işçileri bu yeni emek organizasyonundan duydukları tiksintiyle işlerini bırakmaya, eski emek organizasyonuna sahip fabrikalara geçiş yapmaya sevk etmiştir. Saati 5 dolar üzerinden günlük 8 saatlik çalışmayla standartlaştırılan -tam gün- istihdam ilişkisi ile eski emek organizasyonlarıyla girilen rekabetten galip gelinememiştir. İlk otomotiv ardından diğer sanayi kollarında da yeni emek organizasyonu yerleşince, işçiler bu yeni çalışma organizasyonu olan Fordizme prangalanarak basitleştirilmiş, ucuzlaştırılmış, değersizleştirilmiştir (Braverman, 2008: 147-156). George Ritzer benzer bir yorumla Fordizmin emek sürecini kuralcı, metodik, eşgüdümlü ve baskıcı hale getirerek emeğin yabancılaşması daha da derinleştirdiğini (Ritzer, 2011: 57), çok beceri gerektiren işleri yapan birkaç işçi yerine az beceri gerektiren veya beceri gerektirmeyen işleri yapan birçok işçiyi yeğleyerek iş ile beceri arasındaki ilişkiyi ayırıştırıp emek üretkenliğini arttırarak çalışmanın şeklini değiştirdiğini ve işçilerin küçük parçalara ayrılmış aynı türdeki aşırı uzmanlaşmış işlerde çalışmasının onları vasıfsızlaştırarak işgücünün türdeşleşmesine sebep olduğunu söylemiştir (Ritzer, 2011: 219).

### **1.1.2. Katı Üretim ve İşçi Dayanışması**

Fordist montaj hattı, öncelikli olarak Ford otomobil fabrikası düzeyinde olmak üzere, işçiler tarafından büyük çapta direnişlere sebep olmuş ve sendikacılığın gelişimini hızlandırmıştır. Fordist üretimde işin bunaltıcı yapısı ve artan iş yoğunluğu sebebiyle, işçiler işlerini kısa sürede terk etmeye başlamıştır. Öyle ki 1914 yılında ortalama yüz işçi çalıştıran bir işyerinde işgücü bir yılda dört kez yenilenmiştir. Fordizm sermayeyi vasıflı işçinin bilgisinden bağımsızlaştırmasına karşın seri

üretimde işçilerin karşılıklı bağımlılıklarını kullanarak makinelere sabotaj olayları, bilinçli olarak hatalı üretim veya işten kaytarma gibi büyük direnişleri kalkışmalarının önüne geçememekle beraber sendikalaşmayı güçlendirmiş ve sendikalaşmanın giderek güçlenmesi engelleyememiştir (Ansal, 1996: 9-11). Sendikaların, müzakere ve anlaşma yoluyla daha iyi ücretler, çalışma şartları ve ortamı için, sermayeye karşı emeğin tekel gücünü kullanarak, işçi sınıfının sorunlarından oluşan ortak bir sesle muhalefet etmesi ve mücadelesi ekseninde kazanımlarda elde etmesi hem direnmenin hem de kontrolün temsidir (Strangleman ve Warren, 2015: 192-193). Nitekim Fordist dönemde işçi dayanışması ve örgütlülüğünün de etkisiyle, işgücü devrine çare olarak ücretleri arttırma yoluna gidilmiş, işçiler ancak yüksek ücretin özendiriciliğiyle elde tutulabilmiştir (Ansal, 1996: 11).

İşçi sınıfı üzerinde kontrol kurma isteğiyle emek sürecini kontrol eden sermaye aynı zamanda bu kontrolü politik boyutla da desteklemektedir. Öyle ki 19.yüzyıldan beri yükselen işçi sınıfı hareketi II. Dünya Savaşı sonrasında, Fordizmle özdeşleşen refah devleti hizmetleriyle işçi ve sermaye sınıfının karşılıklı bir uzlaşmaya varması sonucu politik olarak kontrol altına alınmış, işçi sınıfının kapitalist düzene rıza göstermesi sağlanmıştır (Akpınar ve Akpınar, 2015: 81). Bu sebeplerle Aglietta Fordizmi, işçi sınıfının yaşam standartlarını yükselterek üretim ile tüketim arasındaki dengeyi koruduğu ve üstelik böylelikle sınıf mücadelesini denetim altına aldığı şeklinde yorumlamıştır (Tanyılmaz, 2000: 79).

### **1.1.3. Sendika ve İş Güvencesi**

Fordist üretimde çalışma, işçinin iş hukuku gereğince korunduğu, çalışma koşullarının toplu iş sözleşmeleri ile belirlendiği, sürekli ve tam gün çalıştığı tipik istihdam ile biçimlendirilmiştir (Yavuz, 1995: 8-10). Bu dönemde işçilerin büyük ölçekli fabrikalarda toplanması, sermaye gruplarını örgütlenme bakımından tedirgin ettiği için, şirket ile sendikalar arasında işbirliği yoluna gidilmiştir. Bu işbirliği, şirketler ile sendika grupları arasında hem efektif talebi arttırıcı ücret kazanımları ile işçi yararını, hem de işçilerin üretkenliğini arttırmaya yönelik planlar ile şirket karlılığını sağlamayı hedeflemiştir (Harvey, 1997: 157, 158).

Dönemin başat ekonomi politikası olan Keynesyencilik, Fordist büyümeyi sağlarken aynı zamanda -özellikle İkinci Dünya savaşından sonra- çalışanlar için

emeği bazı kıstaslarca güvence altına almıştır. Bu kıstaslar şu şekildedir (Standing, 2015: 26):

- *Emek Piyasası Güvenliği*: Yeterli gelir getirici fırsatları sunan tam istihdam uygulamaları.
- *İstihdam Güvenliği*: Keyfi durumlarda işten çıkarmalara yönelik koruma, işe alım ve işten çıkarmalara yönelik düzenlemeler ve kurallara uygun davranmayan işverenlere yönelik mali yaptırımlar.
- *Çalışma Güvenliği*: Güvenlik ve sağlık alanındaki düzenlemeler, çalışma sürelerinin sınırlandırılması, iş kazalarına veya iş sebebiyle ortaya çıkan hastalıklara yönelik koruma ve iş kazalarından kaynaklanam maliyetlerin ödenmesi gibi uygulamalar.
- *İş Güvenliği*: İstihdamda mevki elde etme becerisi ve fırsatı, vasıfların geersizleşmesinin önlenmesi, statünün ve gelirin yukarı hareketliliğini sağlayan fırsatlar.
- *Vasıfların Yeniden retiminin Güvenliği*: İstihdam eğitimi ve ıraklık gibi yöntemlerle işçiye vasıf kazandıran ve becerilerini kullanabilmeye yönelik fırsatlar.
- *Temsil Güvenliği*: Emek piyasasında sendikalar, toplu iş sözleşmeleri ve grev hakkı gibi yöntemlerle ortak ses yükseltebilmek.
- *Gelir Güvenliği*: Gelir sınıflandırması, asgari ücret mekanizması, sosyal güvenlik, düşük gelirlilere yardım için ayarlanan vergi sistemi ve gelir eşitsizliğini azaltmak.

Emek ve sermaye arasında belli bir düzeyde uzlaşmayı, barışı ve refahı tesis eden Keynesyen politikalar sayesinde hayat standartları yükseltilmiş, kitle demokrasisi müdafaa edilmiş, ekonomik büyümenin istikrarı korunmuş ve kapitalistler arasında uzlaşı sağlanmıştır (Harvey, 1997: 152). Dominique Mda, Keynesyencilik için çalışmanın somut koşullarının iyileştirildiği, ücret ilişkisinin bölüşüm/paylaşım ekseninde şekillendiği aynı zamanda tüketim gücünü garantiye alarak emeği arasallaştırdığını ifade etmektedir (Mda, 2012: 135).

#### 1.1.4. Keynesyen Ekonominin İşçi Lehine Düzenlemeleri

Büyük Buhran'ın kapitalizmi yıkımın eşiğine getirerek Fordizmin ihtiyaç duyduğu tüketim haddini zedelemesi ve liberal ekonominin sürdürülemez kılınması ile Keynesyen ekonomiye geçilmiştir. Öyle ki artık Adam Smith'in piyasanın fiyat kontrolünü belirlediğini ileri sürdüğü “görülmez el”, kapitalizmin istikrarlı bir şekilde büyümesini güvence altına almada yeterli görülmemiştir. Piyasada oluşabilecek başarısızlıkları dengelemek, piyasa gücünün fazla yoğunlaşmasını engellemek ya da bunun mümkün olmadığı durumlarda tekelleşen ekonomide suiistimali denetlemek ve kamu mal ve hizmetlerinin üretimini sağlamak için devlet müdahalesi gerekli görülmüştür. Bahsi geçen devlet müdahaleleri Keynesyen politikalar ile uygulanmaya konmuştur. Ekonomik büyüme hedefinin yanında tam istihdama ve yurttaşların refahının sağlanmasına odaklanan Keynesyen politikalar, kapitalizmi canlandıran ve aynı zamanda küreselleştiren yeni devlet düzenlemesidir (Harvey, 1997: 144-152). Keynesyencilik, özellikle İkinci Dünya Savaşı sonrasında, merkez ülkelerde sermaye ve işçi sınıfı arasında devlet eliyle tepeden şekillendirilen uzlaştırma sistemidir (Sipil, 2005).

Keynesyen ekonomi politikalarıyla, kitlesel üretimle devasalaşan sermayenin doğurduğu eşitsizliklerin sonuçlarını hafifletmek ve istikrarlı bir ekonomik denge oluşturmak için toplumsal ilişkiler yeniden düzenlenmiş, bu misyon ise sermaye ve işçi sınıfı arasındaki çıkarların arabuluculuğunu yapan “refah devleti”ne yüklenmiştir. Kapitalizmin canlandırılmasında bir araç olarak kullanılan refah devleti Keynesyencilik ile özdeşleştiği için Keynesyen refah devleti veya sosyal devlet/sosyal refah devleti olarak da bilinmektedir. Keynesyen refah devletinde devletin müdahaleci kimliği ile uzlaşmaya dayanan korporatist politikalar güçlenmekte, işçi sınıfı için yeniden dağıtım devlet tarafından sağlanmakta, sınıf çatışmaları kontrol altına alınmaktadır (Sipil, 2005).

Refah devletinin üç temel özelliğinin olduğu söylenmektedir. Bunlar sosyal güvenlik hakkı, gelir garantisi ve belli standartlar kapsamında sosyal hizmet sunumudur (Belek, 1999: 252). Refah devletinde sosyal güvenlik sistemini oluşturan toplu sigorta programları; sağlık, eğitim ve bakım ile ilgili genel refah hizmetleri; sosyal destek, konut yardımı gibi sosyal yardımlar ve toplu taşıma, enerji temini, telekomünikasyon gibi hizmetler devlet kontrolünde sunularak kitlesel üretim ve

tüketimin büyümesi amaçlanmıştır. (Wahl, 2015: 67). Bunun yanı sıra emek piyasası politikaları ve işgücünün ücret ilişkileri de yönetilmektedir (Belek, 1999: 252). 20. yüzyılda sosyal refah devleti, çalışma ilişkilerini düzenlemiş, zenginliği paylaşmış, çalışma sulhunu sağlamış ve böylece toplumsal makinenin işleyişini istikrara kavuşturmuştur. Herkesin zenginliğe ve toplumsal yaşamda belli bir konuma erişmesini sağlayacak işi temin etmekle devlet görevlendirilmiştir. Bu sebeple Méda 20. yüzyılı istihdamı yüzyılı olarak anmaktadır (Méda, 2012: 135-137). Zygmunt Bauman'a göre refah devleti nitelikli eğitim, nezih konutlar, yeterli sağlık hizmeti, yoksul aileler ve çocukları için sağlıklı beslenme olanaklarını sağlayarak, kapitalist endüstride çalıştırılmaya hazır düzenli bir emek stoku oluşturmuştur. Bu durum işverenlerin satın almayı isteyebileceği nitelikli emek gücünün oluşumunu sağlamakla beraber, emek gücünü kaliteli bir meta haline getirmiştir. Yanı sıra refah devleti çalışmak için bekleyişte olan sınaî bir yedek ordu yarattığından “*emeğin yeniden metalaşması*” hususunda önem arz etmektedir (Bauman, 1999: 77).

Fordizmin Keynesyen politikalarla desteklenmesi sadece Fordizmi değil, dünya ekonomisini de geliştirmiştir. Uluslararası alanda dolara olan talep düşmüş, dolar fazlalığı oluşmuş ve sonuç olarak uluslararası para sistemi çökmüştür. Böylelikle ABD'nin hegemonik yapısı bozulmuş, uluslararası ekonomide rekabet oluşmuştur. Refah devleti politikalarının, sosyal sigorta sisteminin ve devlet harcamalarının maliyeti kar artış oranlarını azaltmış ve bütçe açıklarına yol açmıştır. Bu durum nedeni olarak görülen kamusal harcamalar dünya ekonomisinde meydana gelen rekabet ortamında devletlerin sırtında yük olarak görülmüştür (Yentürk, 1993: 45). 1960'lı yılların sonlarına doğru Fordizm krizinin patlak vermesi ulusal ve uluslararası alanda sorun teşkil ederken, devletler tarafından da “*gömülü liberalizm*” diye adlandırılan Keynesyen ekonomi politikalarının sorgulanmasına sebep olmuştur. Ekonomilerde işsizliğin ve enflasyonun artması ile küresel bir stagflasyonla mücadele edilmeye başlanması, sosyal harcamaların artmasına ve vergi gelirlerinin azalmasına sebep olarak devletleri mali bir krize sokmuştur (Harvey, 2015: 20).

## **1.2. Post Fordist Dönemde Çalışma**

### **1.2.1. Esnekleşme**

Fordizmin çalışmayı monotonlaştıran yapısının her ne kadar yüksek ücretin özendiriciliği ile kontrol altında tutulmaya çalışılsa da, büyük çaplı işgücü devrinin

önüne geçilememiş, işçi grevlerinin ve sendikal örgütlenmenin güçlenmesi engellenememiştir. Bunun yanı sıra Fordizmin tüketicilerin talep ettiği ürün çeşitliliğine dayanan talep dalgalanmalarına hızlıca uyum sağlayamaması kapitalizmi yeni üretim sistemi arayışına, dolayısıyla emek sürecine götürmüştür (Strangleman ve Warren, 2015: 111). Emek süreci ve işçinin niteliği bakımından Fordizmden kopuşu ifade eden ve Fordizmin katılığının zıttı olan esneklik temelinde şekillenen üretim ve emek süreci Post Fordizmdir (Yentürk, 1993: 47-48). Literatürde Post Fordizm yerine esnek üretim, esnek uzmanlaşma, esnek birikim, tam zamanında üretim kavramları da kullanılmakla birlikte üretim sisteminin Japonya'daki değişimi için yalın üretim veya Toyotaizm kavramları tercih edilmektedir (Şen, 1999: 25). Fordizm ve Post Fordizm arasındaki temel farklar aşağıdaki tablodaki gibidir.

**Tablo 1:** Fordizm ve Post-Fordizm Arasındaki Farklar

	<b>Fordizm</b>	<b>Post Fordizm</b>
<b>Teknoloji</b>	Elektronik, kimya, petrol, otomobil, plastik	Mikroelektronikler, biyoteknoloji, yeni hammadeler
<b>Üretim Biçimi</b>	Kitlesel üretim	Esnek üretim
<b>Tüketim Biçimi</b>	Kitlesel tüketim	Yüksek derecede farklılaşmış tüketim
<b>İstihdam</b>	Tam istihdam, homojen kitlesel işçi	İş kaybına neden olan büyüme, değişik istihdam biçimleri
<b>Emek İlişkileri</b>	Sendikalar, toplu sözleşme	Şirket ve bireysel sözleşmeler
<b>Hükümet Politikası</b>	Keynesyen, Sosyal Devlet	Devlet müdahalesinin deregülasyonu, kendini yöneten toplum

**Kaynak:** (Belek, 1999: 171).

Literatürde bulunan, Fordist-Taylorist emek sürecinde işçilere inisiyatif kullanma, kararlara katılma veya öneride bulunma olanağı tanınmadığı; işçilerden sadece yönetimin tek yanlı kararlarına uymalarının beklendiği; işçilerin gerek fiziksel gerekse ruhsal olarak baskı altında oldukları (Akpınar ve Akpınar, 2015: 83) ve tüm bunların yabancılaştırıcı ve vasıfsızlaştırıcı etkileri konusundaki genel fikir birlikteliği Post Fordist “esnek” emek süreci ile yerini tartışmalı bir duruma bırakmıştır. Bu farklılıklar Post Fordist emek tartışmaları olarak ele alınacaktır.

Post Fordizmde esneklik ile ilgili düzenlemeler, emek ile sermaye arasındaki ilişkinin, sermaye lehine dönüştürülmesinde kullanılan bir araçtır. Emek gücündeki esnekleşme, istihdamın sektörel ve mesleksi yoğunlaşmasını değiştirmiş, istihdam edilen emek gücünün yaşını ve cinsini etkilemiştir. Post Fordist dönemde sektörel istihdam, maddi mal üretimi ve tarım üretimi sektörlerinde düşüş yaşarken, hizmet sektöründe artış yaşamıştır. Maddi mal üretimine dayanan endüstriyel sektörler doğal kaynakları elde etmeye yönelik meslekler, imalat, inşaat ve taşıma, depolama, iletişim ve toptan ticareti içermekteyken postendüstriyel sektörler bireysel ve perakende hizmetler, iş hizmetleri, eğitim, sağlık ve refah hizmetleri ve kamu yönetimi hizmetlerini içermektedir. Post Fordist dönemde sektörel dağılma endüstriyel sektörlerden postendüstriyel sektörlerle kaymıştır. İstihdamdaki emek gücü sayısı imalat sektöründe düşüş yaşarken, hizmet sektöründe artış yaşamıştır. İstihdamda mesleksi olarak emek gücü sayısında el işçiliğinde azalış gözlenirken, profesyonel/yarı profesyonel olarak kabul edilen meslekler, hizmet çalışanları ve yöneticilikte artış gözlenmektedir (Belek, 1999: 88-102).

Post Fordizm sosyoloji, iktisat, siyaset bilimi gibi birçok bilim çevresinde tartışmalı bir kavram olan esneklik üzerine kurulu bir organizasyondur. Bu bakımdan aslında esneklik, Fordizmin katılığına karşı geliştirilmiş düzenlemelerdir. Esneklik kabaca kapsamı geniş ve etkileşim alanı yalnızca üretimle sınırlandırılmamış, emek sürecinde bilgisayarlı teknolojinin sağladığı imkânlar doğrultusunda Fordist kalıplardan uzaklaşan değişimlerdir (Belek, 1999: 66). Esneklik kavramını Boyer, sistemin karşılaşılan sorunlara uyum sağlayabilme yeteneği, François Michon ise hızlı değişimin zorunluluğu ve değişim yeteneği olarak açıklamıştır. Andrew Sayer ise esnekliği; istihdam biçim ve hacimlerinde, emek piyasalarında, ürün niteliğinde, teknolojiye, yönetim biçiminde, Fordizmin katı düzenlemelerinde ve standardizasyonunda esnetilme şeklinde izah etmiştir (Şen, 1999: 27-28).

Esneklik kimileri için ekonomik istikrarsızlıkta istihdam alanı yaratmak için çalışma saatleri ve işgücünün esnetilmesi, kimileri için ise ücretlerin yeniden düzenlenmesi anlamına gelmektedir. Bu iki görüşün temel savı ise sermayenin akışkanlığını kısıtlayan katı kurumsal ve yasal düzenlemelerin verimliliği arttırma amacıyla esnetilmesi gerekliliğidir. Esneklik sermayenin yapısının değişkenliğe uyum sağlayabilmesi adına emek sürecinin “*kuralsızlaştırma*” eğilimini



kapsamaktadır (Şen, 1999: 28-29). Kişisel bilgisayarların da geliştirildiği bu süreçte evin tekrardan iş ortamına dönüşmesi ve çalışmanın mekâna olan bağımlılığının azaltması da kuralsızlaşma adına somut örneklerden biridir (Belek, 1999: 80). Üretimin ve rekabetin küreselleştiği Post Fordist süreçte firmalar arasındaki rekabette üstünlük sağlama ve değişken talebe duyarlı ürünlerin üretiminde hızlı olma kabiliyeti esneklikle sağlanmaktadır (Tanyılmaz, 2000: 75). Ekonomik ve toplumsal normların esnekliği bağıl kılmasıyla emek süreçlerinin esnekleştirilmesi -kuralsızlaştırılması- de beraberinde gelmiştir (Müftüoğlu ve Koşar, 2014: 11). Böylece piyasanın rekabet koşullarına uyum sağlama eğilimi, tipik istihdam biçiminin niteliklerini taşımayan geçici çalışma, kısmi süreli çalışma, tele çalışma, vardiya usulü çalışma, sıkıştırılmış iş haftası, çağrı üzerine çalışma, iş paylaşımı, evde çalışma ve ödünç iş ilişkisi gibi atipik istihdam biçimleri ile desteklenmektedir (Yüksel, 2004: 49). Bu aslında Fordist dönemin Keynesyen politikalarının sınırlı bir biçimde de olsa işçiyi koruyan yasasının, Post Fordizm gereği sermayenin küreselleşmesine ve liberalizasyonun sağlanmasına ön ayak olan yeni yasal düzenlemelerin yapılmasıdır.

Esnek istihdam biçimleri kadınların, emeklilerin, engellilerin veya öğrencilerin istihdama dâhil edilmeleri (Filiz, 2011: 11), işçinin çalışma saatlerini biyolojik saatine göre ayarlayabilmesi, zamanı yönlendirebilmesiyle bağımsız zaman kazanması, işe gidiş ve dönüş saatlerini belirleyebilmesi, iş ve özel hayat arasındaki dengeyi sağlayabilmesi, böylelikle işe geç gelinmesinin ceza veya ihtar sebebi olmaması, fazla mesainin karşılığını alacak olmaları, sosyal faaliyetlerde bulunabilecek zamanın kalması gerekçeleriyle faydalı görülmektedir. Buna karşın işçinin fazla mesai alamaması, ücretli izinlerin en aza indirilmesi veya kaldırılması, sigorta sistemlerinden ve sosyal yardımlardan yararlanamaması, çalışma zamanlarının belirlenmesinde zorluk yaşanması, bağlantılı işlerde çalışanlar arası mobbing gibi sebeplerle sakıncalı görülmektedir (Yavuz, 1995, 21-26).

John Atkinson Post Fordist süreçte emek gücünü; işlevsel esneklik, sayısal esneklik, çalışma sürelerindeki esneklik ve ücret esnekliği olmak üzere dört farklı “*esneklik*” biçimi ile ele almaktadır. Buna göre *işlevsel esneklik*, bir işletmede istihdam edilen emek gücü ile ilgili esneklik türüdür. Bu esneklik türü işletmedeki işbölümünün ve çalışma organizasyonunun parçalanmasını ifade etmekte, Taylorist

bilimsel yönetimin tam tersini savunmaktadır. İşlevsel esneklik ile işin zenginleştirilmesi, iş ortamının iyileştirilmesi, hizmet içi eğitimlerin önem kazanması ve işletme içi rotasyon sağlanmaktadır. Atkinson'a göre bu durumda yabancılaştırmanın engellenmesi ve iş doyumunun sağlanması ile verimliliği arttırmak amaçlanmaktadır. Bahsedilen çalışma organizasyonu ile emeğin, sermaye ve yönetim ile doğrudan ilişki içerisinde olması sağlanmakta ve işçinin sendikal örgütlenmesinin etkinliği zedelenmektedir. *Sayısal esneklik* bir işletmedeki emek gücü sayısının istenildiği şekilde değiştirilebilmesi kolaylığını sağlamaktadır. İşten çıkarma veya işe alma süreçlerinde sermayenin serbestisini arttırmaktadır. Bu esneklik türü istihdam politikaları bağlamında sermayeyi kısıtlayan hukukun gevşetilmesini ve böylelikle sermayenin istihdam hacmini belirlemede serbestlik tanınmasını sağlamaktadır. Sayısal esneklik sosyal devlet anlayışı için önemli bir kırılma noktasıdır. 1970'lerin ortalarına kadar istihdam biçimleri tam süreli çalışmaya yönelik yasalarla düzenlenirken, Post Fordist süreçte istikrarlı olmayan, değişik, atipik istihdam biçimlerine yönelik esneklik düzenlemeleri getirilmiştir. Sayısal esneklik bu bağlamda istihdam güvencesini zayıflatmakta, iş güvencesini besleyen mekanizmaların yok edilmesine ve sendika hareketlerinin eritilmesine sebep olmaktadır. *Çalışma sürelerindeki esneklik* türü sayısal esneklik ile ilişkilidir. İki tür esneklik de istihdam koşullarını düzensizleştirme ve mevcut kısıtlamaları yok etme eğilimindedir. İstihdam edilen emek gücünün ve emek gücünün ücretinin sermaye tarafından belirlenmesini sağlamak için çalışma sürelerindeki katılık esnetilmeye çalışılmıştır. İlk başlarda sendikalar tarafından tepkiyle karşılanan bu esneklik türü, kadın ve azınlık emeğinin istihdama dâhil edilmesini arttırmak gayesi ile sermaye ve sendika arasında uzlaşma sağlanmasına sebep olmuştur. Bu esneklik türü işçilerin düşük ücrette çalışmalarına, sendikal ve sosyal haklardan yararlanamamalarına sebep olmaktadır. *Ücret esnekliği* ise sermayenin uluslararası rekabette daha etkin olabilmesi adına, işçilerin ücretlerinin bireysel ve kurumsal performansa odaklı belirlenmesini sağlamayı amaçlayan esneklik türüdür (Belek, 1999: 81-88; Dağdelen, 2005).

David Harvey esnekliği dört farklı şekilde ele almıştır. Birinci esneklik türü, *emek süreciyle ilgili olan esneklik* türüdür. Bu, emek sürecinde işgücünün kullanımının esnekleşmesini içermektedir. İkinci esneklik türü olan *işgücü piyasalarının*

*esnetilmesi* taşeron, part time çalışma gibi düzenlemelerle piyasadaki işgücü talebinin değişikliğine göre esnetilmesine dayanmaktadır. Harvey'e göre işgücü piyasalarının esnetilmesi çalışanların emeklilik, işsizlik, sağlık ve diğer yardımlardan mahrum bırakılması anlamına gelmektedir. Harvey'in esnekliği ele aldığı bir diğer form *devlet politikalarındaki esneklik*dir. Bu esneklik türü, devlet desteklerinin ve düzenlemelerinin azaltılmasının, sermayenin sektörel hareketliliğinin önünü açtığı görüşü ile temellendirilmektedir. Fakat Harvey bunun çalışanların haklarını azalttığını ve özelleştirmeler vasıtasıyla firmaların birleşmesini veya değer aktarımını sağlayacağı için toplumsal sorumluluğu azalttığını belirtmektedir. Dördüncü esneklik türü ise evde çalışma, haberleşme ve büro işlevlerinin ayrışması gibi *bölgesel hareketlilik*, üretimin ve montaj sürecinin dünyanın her tarafında gerçekleştirilmesine kadar çeşitlilik ve farklılık gösteren *coğrafi hareketlilik* ile ilgilidir. Bu durum küresel finans sistemlerinin oluşmasını ve sermayenin serbestliğini hedefleyen coğrafi birleşimlerin ortaya çıkmasını sağlamıştır (Harvey, 1993: 86-89).

Atkinson esneklik modeli işletme/sermayedar ölçeğinde şekillenirken Harvey'in esneklik modeli eleştireldir. Her ne kadar Atkinson esnekliğin ücretli emeğe getirebileceği zayıfa değinmiş olsa da, bunların sermayeye sağlayacağı faydadan bahsetmektedir. Atkinson'a göre esneklik ücretli emeğin özlük haklarını zedelese de iş tatmini sağlayabileceği yeni bir emek sürecidir ve sermayenin hareket alanını genişletmektedir. Harvey ise esnekliğin ücretli emek üzerindeki sömürücü etkisini ele almaktadır.

### **1.2.2. Güvencesizleşme**

Fordist dönemdeki çalışmanın aksine Post Fordist dönemde çalışma sürekli işler, yan işler ve güvencesiz işler olmak üzere üç kutba ayrılarak; istikrarsız, parçalanmış, belirsiz ve güvensiz kılınmıştır (Belek, 1999: 81). Tipik istihdam ilişkilerinin bozulmasının sebepleri; 1973 Petrol Krizi, Keynesyen refah devletinden neoliberal devlete geçiş, esnek üretimin hâkimiyet elde etmesiyle tam zamanlı ve ömür boyu istihdama dayanan tipik istihdam biçimlerinin azınlıkta kalmasıyla atipik istihdamın standartlaşması şeklindedir (Savul, 2012: 123-124). Teknolojide meydana gelen gelişimler küresel rekabeti hızlandırırken, birçok yeni çalışma türlerinin oluşmasına yol açmıştır. Dünya ekonomisinde meydana gelen krizlere, yeni çalışma türlerinin yaygınlaştırılması ile çare aranmıştır (Kutal, 2005: 12). Çalışmanın

yenilenen biçimi bahsedilen emek güvencelerini de zedelemiş, temel olarak güvencesizliği doğurmuştur.

Post Fordist döneme, Fordist dönemin katılıklarına derman olacağı kanısı ile yaklaşan düşünürlerin güvencesizliğe dair iyimser tutumları mevcuttur. Post Fordist dönemdeki emek gücünü “bilgi işçileri” olarak niteleyen Peter Drucker, onların temel gücü ve donanımı olan bilgiyi kafalarında taşıyor oluşlarının özgürleştirici ve bağımsızlaştırıcı bir etkisi olduğunu ileri sürmüştür. Ona göre “bilgi işçileri” için önemli olan şey kazanılan paranın miktarındansa işyerinin teknolojik yeniliklere uyum sağlayabilecek kapasitede olması ve emek süreci içerisinde kişisel becerilerini geliştirebilmeleridir. Alvin Toffler da benzer yorumlarıyla “cogniterya” olarak tanımladığı emek gücünün patrona, kuruma, örgüte olan sadakatının azaldığını ve bunun yerini bilgi ve işe bağlılığın aldığını belirtmiştir. Post Fordist dönemi bilgi ve vasıf kazanımlarıyla anlatan bahsi geçen düşünürler, eğitilmiş, yetenekli ve sürekli olarak kendini geliştiren/yenileyen bireylerin önüne birçok fırsat çıkacağını, bu fırsatların taraflarca değerlendirileceğini ve rahatlıkla iş değiştirebileceğini izah ederken ömür boyu istihdam güvencesinin bu dönemde bireysel olarak tercih edilmeyeceğini anlatmaktadır (Belek, 1999: 79-80).

Post Fordist dönemin çalışma anlayışına dair yukarıda söz edilen tutumun aksi de mevcuttur. Örneğin Guy Standing, Post Fordizmde emek gücünün yeni formunu *güvencesiz* -precarious- sıfatı ve *proletarya* -proletariat- ismini birleştirerek oluşturduğu *prekarya* ile tanımlamaktadır. Ona göre prekarya, proletaryanın sahip olduğu istikrarlı, uzun dönemli, sabit zamanlı mevki ve tefide geleceğe yönelik nasıl ve ne kadar ilerleyeceği açık bir şekilde belli olan işlere ve çalışma hakları arayışları konusunda sendikal haklara ve onun getirisi olan kolektif sözleşmelere sahip değildir. Standing Post Fordist dönemde herkesin prekaryaya dâhil olabileceğini, güvenceli bir işte çalıştığını düşünen üst düzey bir banka yetkilisinin bile sermayenin anlık hareketliliğine bağlı tek bir krizle işsiz kalabilme olasılığı ile baş başa olduğunu ifade ederek belirtmiş, esnek istihdam biçimlerinin kapsamlı bir şekilde uygulanmasının da herkesi güvenceden mahrum olma adayı haline getirdiğini eklemiştir. Bu bağlamda emek gücünün esnetilmesi Fordist dönemde emeği güvenceye alan emek piyasası güvenliği, istihdam güvenliği, çalışma güvenliği, iş güvenliği, vasıfların yeniden üretiminin güvenliği, temsil güvenliği ve gelir

güvenliğini zedelemiş; sınıfsızlaşmaya, sendikasızlaşmaya, güvencesizleşmeye sebep olmuştur. Buhran dönemlerinde esneklik taleplerinin yoğunlaştığını ifade eden Standing'e göre emeğin esnekleştirilmesi emeğin yeniden metalaşmasına sebep olmaktadır. Ona göre esneklik işverenin sorumluluğunu azaltmakla beraber işçiyi strese ve güvencesizliğe sokmaktadır (Standing, 2015: 20-60).

Standing'e göre Post Fordist dönemde, kariyer beklentisinden yoksun meslekler bireylerde dışlanmışlık ve umutsuzluk hislerini oluşturmaktadır. Bireyler daha fazlasını hak ettiklerini düşünseler bile, sahip olduklarını kaybetmekle ilgili yaşadıkları korku, güvensizlik ve stres, bireylerin eksik istihdam edilmelerine veya gereğinden fazla iş yapmayı kabul etmelerine sebep olmaktadır. Çalışmanın esnekleşmesi emeği araçsallaştırırken aynı zamanda ücretlerin insan onuruna yakışır bir hayat sürmeye olanak sağlayacak düzeyin altına düşmesine sebep olmaktadır (Standing, 2015: 40-46). Harvey de Post Fordist dönemde az sayıdaki vasıflı işçinin "yuppie" refahına ulaştığını fakat çok sayıda sözleşmeli ve vasıfsız işçinin karın tokluğuna yaşadığını ifade etmiştir (Gibson-Graham, 2010: 237). Literatürde Post Fordizmin emeğin sistematik olarak güvencesizleştirilmesine yol açtığı ve işçiyi organik bir makineye dönüştürdüğü de söylenmektedir. Bu görüşe göre Post Fordist dönem, işçi sınıfının tarihsel mücadelesi neticesinde sahip olduğu hak ve kazanımları eritmiş, ücretli emeğin parasal değerini olabildiğince düşürecek mekanizmaları yaratmıştır (Yaraşır, 2011: 29, 50).

### **1.2.3. İşçi Dayanışmasının Çözülmesi**

1970'lerde yaşanan ekonomik problemlerden sonra neoliberal politikaların başat olduğu Post Fordist dönemle birlikte sermayenin hareket alanının genişlemesi, emeğin ve işçinin örgütlenme gücünü kırmıştır (Duman, 2016: 18). Neoliberalizmin yükseldiği dönem aynı zamanda refah devleti kazanımlarının birer birer işçi sınıfının elinden alındığı ve dolayısıyla emek ve sermaye arasındaki uzlaşının son bulduğu dönemdir (Akpınar ve Akpınar, 2015: 81). Merkez ülkeler bu dönemde üretim ve yatırımları, çalışmaya dair yasal korumaların düşük olduğu çevre ülkelere yönlendirmiştir (Kutal, 2005: 12). Merkez ülkelerin çevre ülkelerin işgücünü ucuz işgücü olarak düzenlemesi/görmesi, merkez ülkelerdeki işgücünün ücretlerinin artmasını sınırlandırma konusunda sermaye için dayanak olmuştur (Koç, 1987: 52, 53). Ucuz işgücü arayışıyla emeğin heterojenleştirilmesi sermayenin, ücretli emeğin

maliyetini düşürme ve örgütlülüğünü zedeleme aracı olmuştur. Tüm işçilerin hakkı olduğuna inanılan imtiyazlar çekirdek işçilere tanınmış, yarı zamanlı ve niteliksiz işleri yapan çevre işçiler bu imtiyazların çoğundan mahrum kalmıştır. Çevre işçilerin bahsedilen imtiyaz kaybı ise, işçilerin hak taleplerini dile getirme ve gerçekleştirme aracı olan sendikalaşmayı da parçalamıştır. Ayrıca çevre ülkelerin, ucuz işgücünün kaynağı olarak kullanılmaya başlanması sendikalaşmayı global olarak da zayıflatmıştır (Keyder, 1998: 227-230).

Kitlesel üretimle pazar doyunlaştıkça ekonominin küreselleşmeye başlaması, rekabet ortamını oluşturmuştur. Bu rekabet ortamından galip çıkabilmek için sermayenin serbestçe hareket edeceği ve maliyetini azaltacağı uygulamalar, Fordist dönemde üretimden ekonomiye, ekonomiden politikaya, politikadan işçi örgütlenmesine vb. kadar, katılığında dem vurulan geniş bir skalanın esnekleştirilmesine dayanmaktadır. İşçilerin örgütlülüğü yani sendikaların müdahaleleri, 1970'li yıllardan sonra Post Fordizme geçişle birlikte rekabeti olumsuz etkileyen ve emeği pahalılaştıran müdahaleler şeklinde değerlendirilmiştir. Sendikalar küreselleşen düzenin önündeki engellerden biri olarak görülmeye başlanmış, işgücünün örgütlülüğü parçalanmak, sendikaların işlevleri ve etkinliği kısıtlanmak istemiştir. Dünya ekonomisinde meydana gelen krizlere, esnek çalışma türlerinin yaygınlaştırılmasıyla çare aranması sendikacılığı olumsuz etkilemiştir. Post Fordist dönemde standart haline gelen esnek çalışma uygulamaları ile birçok özlük hakkından mahrum kalan işçilerin bir kısmının sendikalaşma hakkı da elinden alınmıştır. Bu somut olarak sendikaların üye kaybı yol açan ve gücünü azaltan etkenlerden biridir (Yorgun, 2007: 319). Ayrıca sendikalaşmanın azalmasına sebep olan etkenler, ILO'nun 1996-1997 yılları için hazırladığı *Dünya İstihdam Raporu*'nda; merkez ülkelerde mavi yakalı işgücünün azalmasına paralel sendikalaşma eğilimi düşük olan beyaz yakalı işgücünün artması, işgücünün bireyselleşmesi, Keynesyen politikalarından vazgeçilmesi, üretimin işgücü maliyetinin ucuz olduğu çevre ülkelere kayması ve kamu sektörünün küçülmesi şeklinde ele alınmıştır (Ersöz, 2006: 59).

Post Fordist dönemde sermayenin ücretlendirme konusunda bireysel performansı baz alması, çalışanların kariyer beklentilerini, toplumsal ve sınıfsal faydanın önüne koymasına sebep olmuş, bireysel önceliklerin esas alındığı çalışma

hayatında sendikal örgütlenmenin önemi azaltılmış, sendikaların işçi sınıfının çıkarlarını koruyamadıkları inancı oluşturulmuştur. Esnek işgücüne olan talebinin artması ve bunun uygulamasının yaygınlaşması sonucu sermaye de sendikaya olan ihtiyacından arındırılmıştır. Post Fordist dönemde neoliberal devlet politikaları uygulamalarıyla hükümetler de bireysel işgücünü ve ömür boyu eğitim kıstasıyla bireylerin sürekli kendilerini yenilemelerini desteklemiştir. Sendikalar tüm bu gelişmeler doğrultusunda kendisini yenileyemeyerek geleneksel faaliyetlerine devam etmesiyle ve değişimler karşısında seyirci kalmasıyla etkinliğini kaybetmiştir (Yorgun, 2007: 320).

Küresel piyasadaki rekabet, verimliliği ve dolayısıyla esnekliği artırma konusunda baskılara sebep olduğu için işçi dayanışmasının çözülmesi adına farklı stratejiler geliştirilmiştir. Sermaye sahiplerinin sendikaları uzaklaştırmaya ve iş yerlerini sendikasızlaştırmaya yönelik iki tutumu mevcuttur: sendikaları ikna etme veya sendikaları bastırma politikaları. Bu politikalar havuç ve sopa stratejileri olarak da ifade edilmektedir. İki politika da, işçileri sendikalardan uzaklaştırıp sendikalaşma eğilimini azaltmayı amaçlamaktadır. Literatürde sendikasızlık olarak yer alan sendikaları ikna etme -havuç- politikalarıyla, sendikasız işçilere avantajlar sağlanarak, yönetim ile işçi arasında ortak faydayı vurgulayan ilişkiler geliştirilerek ve sendikalaşmanın nedenlerini hafifleterek sendikalara duyulan gereksinimi ortadan kaldırılmak hedeflenmektedir (Yıldırım ve Uçkan, 2010: 165-166). Bahsedilen sendikasızlık stratejisi 1980'li yıllarda insan kaynakları yönetimiyle, yönetim ve işçiler arasında kurulan doğrudan ilişkilerle sendikaları marjinalleştirme, performansa dayalı ücret uygulamaları, işgücünün geliştirilmesi çalışmaları yoluyla gerçekleştirilmiştir. İnsan kaynakları yönetimi bu bağlamda hem sendika ikame stratejisi olarak hem de rekabet stratejisinin parçası olarak değerlendirilmektedir. İnsan kaynakları modeli istihdamda esnekliği arttırmak, toplu pazarlıklara alternatif yaratmak gibi politikalarla sermayenin işgücünü maliyetini azaltmak; yetenekler ve performans için bireysel farklılıklara ve motivasyona önem vermek gibi politikalarla ise sendikal faaliyetleri zayıflatmaktadır (Aykaç, 2000: 577-578). Sendika karşıtlığı -sopa- politikaları ise sermayedarın işçileri baskı ve tehditle temel haklardan mahrum bırakmasıdır (Yıldırım ve Uçkan, 2010: 166). Tüm bu değişimler Fordist dönemin

bunaltıcı çalışma koşulları vasıtasıyla güçlenen işçi dayanışmasını ve sendikacılığı eritmektedir.

#### **1.2.4. Neoliberal Ekonominin İşçi Aleyhinde Düzenlemeleri**

1970'lerde oluşan iktisadi, siyasi ve ekonomik koşullar işçi lehine olan refah devleti politikalarının yerine işçi aleyhinde olan neoliberal politikaların geçmesine sebep olmuştur. Bu yeni sürecin ekonomik yapısı klasik iktisadın laissez-faire anlayışına dayanmaktadır. Piyasanın arz ve talep ekseninde şekillendiği ve devletin ekonomiye piyasa serbestliğini sağlamak adına müdahil olduğu bu yeni dönem; piyasanın özerk, pazarın özgür olmasını sağlayacak koşullar bütünü oluşturarak küresel serbest piyasa dönemidir. Refah devleti döneminde devlet kontrolünde sunulan toplu sigorta programları, genel refah hizmetleri, sosyal yardımlar ve kamusal hizmetler serbest piyasa döneminde devletin sorumluluk alanından çıkartılmaya başlanmıştır (Duman, 2016: 18).

Refah devleti anlayışının arka plana itildiği neoliberal politikaların uygulamaya konduğu dönem Post Fordizm olarak adlandırılmıştır. Ekonominin yeniden adem-i merkezî yapıya büründüğü ve ekonomik ilişkilerin toplumsal yaşamın tüm alanlarına nüfuz ettiği (Gibson-Graham, 2010: 237-238) Post Fordist dönemde teknoloji, emek, işbölümü ve organizasyon yapılarının esnekleştirilmesi temelinde, devletin görev alanının daraltıldığı, özelleştirme gibi politikaların uygulandığı bir süreç mevcuttur (Belek, 1999: 169).

Dünyada neoliberal politikaların uygulandığı devletler, ekonomik durgunluktan kurtulmak adına kamu ücretlerini, sosyal hakları ve istihdam güvenliğini zedeleyecek uygulamalara yer vermiştir. Kamu sektöründe esnekleşmeye dayanan bu uygulamalar hizmetlerin ticarileşmesi, özelleştirilmesi ve taşeronla verilmesiyle gerçekleştirilmektedir. Devletin istihdam yarattığı alan olan kamu sektörü emeği ve istihdamı istikrarlı bir şekilde korumasıyla bilinmekte; çalışanlarına istihdam güvenliği, sağlık ve diğer sosyal alanlarda haklar, temsil edilebilme güvenliği vb. sunmaktadır. Kamu çalışanları ücretlerini sendikalar ve toplu iş sözleşmeleriyle savunabilmektedir. *The Economist* dergisinin 2009 yılındaki yayınında ABD ile ilgili bir yazıda kamu işçisinin özel sektör işçisinden yaklaşık %21 daha fazla kazandığı, sağlık hizmetlerine erişiminin %24 daha fazla olduğu ve “*kamu işçilerinin şımartıldığı*” yazmaktadır. Kamu sektörünün esnekleşmesi,



kamunun genel istihdamdaki ağırlığını azalmakta ve güvencesizliği yaygınlaştırmaktadır (Standing, 2015: 93-96).

Esnekleşme ve güvencesizleşme, zenginliğin paylaşıldığı çalışma sulhunu bozmuştur (Méda, 2012: 138). Post Fordist dönemde emek ve sermaye arasında gelir paylaşımına gerek kalmadan sermayenin ayakta kalabileceği şartlar gelişmiştir. Sermayenin güçlendiği bu durumun ardından, bahsedilen ekonomik dönüşümler ve istihdam ilişkilerindeki değişimler, devlet ve sermaye arasında, sermayenin lehine, işçinin aleyhine bir ittifak güdüldüğünü göstermektedir.

### **1.2.5. Post Fordist Üretimde Vasıfsızlaşma ve Yabancılaşma Tartışması: İyimser ve Eleştirel Yaklaşımlar**

Post Fordist üretimde ve yönetimde meydana gelen teknolojik yeniliklerin etkin kılınabilmesi için değişken nitelikli işgücüne ihtiyaç duyulmaktadır. Her kapitalist evrede olduğu gibi Post Fordizmde de esasında emek gücünden elde edilebilecek yoğunluğu ve verimliliği arttırmak amaçlanmıştır; emek gücünden üretim, ürün yenileme, buluş ve kalite artış gibi birçok sürece hâkim olmasını gerektiren takım çalışmaları istenmiştir (Yentürk, 1993: 48). Bahsi geçen takım çalışmaları işçilerin görevler arası rotasyonu ile gerçekleştirilmiştir (Parlak, 1999: 91). Kapitalizmin bu evresinde çekirdek konumundaki büyük şirketler ve uydu konumundaki tedarikçi firma ağları şeklinde organize edilen üretim, aynı zamanda istihdam yapısında taşeronlaşmayı meydana getirmiştir. Dolayısıyla işçiler temel olarak çok nitelikli işlere yönelik bilgi ve tecrübeye sahip vasıflı çekirdek işçiler ile sermayenin kolaylıkla işe alıp atmaları esnekliğine eriştiği sosyal güvenlik haklarından mahrum vasıfsız çevre işçiler olarak ikiye bölünmüştür. (Ansal, 1996: 13). Kapitalist evrelerde Post Fordizm gelene kadar, emeğin yabancılaştığı ve vasıfsızlaştığı konusunda fikir ayrılığı olmamaktadır. Fakat kapitalizmin yeni formu olan esneklik üzerine kurulu Post Fordizmin, emek süreci ve çalışma biçimlerindeki yeniliği, iyimser yaklaşıma göre yabancılaşma ve vasıfsızlaşmanın aşıldığı, eleştirel yaklaşıma göre ise sömürünün arttığı ve haliyle yabancılaşmanın ve vasıfsızlaşmanın da perçinlendiği şeklinde ele alınmaktadır.

Post Fordist süreçte emek araçlarının, emek gücünün, üretim şeklinin ve örgüt yapısının esneklik üzerine temellenmesi, iyimser yaklaşım tarafından Fordist üretim sisteminde işçiyi vasıfsızlaştıran ve emeğinden yabancılaştıran katı çalışma şartlarını

ortadan kaldırdığı şeklinde yorumlanmaktadır (Belek, 1999: 66). Micheal J. Piore ve Charles F. Sabel (Belek, 1999: 78), bilgisayar teknolojisi ve gelişen teknolojilerin doğurduğu emek düzenlemeleri ile emek sürecinin yeni formunun bireyin yaratıcılığını geliştirdiğini ve yabancılaşmayı azalttığını ileri sürmüştür. Toffler (Belek, 1999: 80), Post Fordizmde çalışmanın mekândan bağımsızlaşmasını, bilgisayarlar vasıtasıyla evin bile bir iş ortamına dönüşmesini emek gücünü özerkleştiren, işe, mekâna, zamana olan yabancılaşmasını kıran ve aynı zamanda onu güçlü kılan dönemsel özellikler olarak görmektedir. Atkinson (Belek, 1999: 81), ekip çalışmalarının, iş zenginleştirmelerinin/rotasyonla birden çok görev icra etmenin yabancılaşmayı engellediğini ve iş doyumunu arttırdığını ileri sürmektedir. Tam zamanında üretim, *kaizen*, kalite çemberi gibi ekip çalışmalarını ön plana çıkaran bu dönemde, gelenekselleşmiş işbölümünün sınırlarının aşılacağı ve işçilerin çok yönlü beceriler elde edeceği varsayımı doğrultusunda yabancılaşmanın aşılacağı konuşulmaktadır (Belek, 1999: 128).

Piore, Sabel, Toffler, J. Hage, C. H. Powers, Daniel Bell gibi yazarlara göre (Belek: 80-81) teknolojik gelişmeler ve özellikle üretim sürecine mikroelektronik dâhil edilmesi, eğitim seviyesi yüksek vasıflı işgücünün oluşmasını sağlamaktadır. Esnekleşme temelinde biçimlenen emek süreci emek gücünü de esnek hale getirmiştir. Bu bağlamda yeni çalışma formunda emek gücünün eğitim düzeyinin ve bilgi yoğun mesleklerin önemini arttığını ileri süren yazarlar Post Fordist dönemdeki emek gücünü “esnek işçi” olarak tanımlamaktadır. Onlara göre emek gücünün işlevsel bir yapıya bürünmesi, üstlendiği işlerin kapsamının genişletilmesi, çok yönlü işler için eğitilmiş olması gibi özellikler emek gücünü “esnek” kılmakta ve Braverman’ın tasarlama, kavrama ve uygulama olarak ayırdığı süreçlerin bütünleşmesini sağlamaktadır.

Piore ve Sabel Fordist kitlesel üretimi vasıfsız işçi ve standart üretime uygun özel amaçlı katı makinelerin kullanımı neticesinde oluşan büyük ölçekli üretim olarak tanımlamaktayken, esnek uzmanlaşmayı -Post Fordizmi- kitlesel üretimin tersi olarak görmekte, vasıflı işçiler ve genel amaçlı esnek makineler vasıtasıyla ürün çeşitliliğine dayanan küçük ölçekli üretim olarak açıklamaktadır (Taymaz, 1993: 8). “*Esneklik*” kavramıyla emek piyasasındaki ve emek sürecindeki yeniden yapılanmayı kasteden Piore ve Sabel’in, “*uzmanlaşma*” kavramıyla ise kitlesel standart üretimin

sonunun geldiğini, yani zanaat emeğinin yükseldiğini işaret etmesi, Post Fordist dönemdeki emek gücüne dair olumlu yaklaşımının göstergesidir (Tanyılmaz, 2000: 75). Piore ve Sabel bilgisayarlı üretime geçilen Post Fordist dönemde, Taylorist-Fordist emek örgütlenmesinde meydana gelen emeğin makineye tutsaklığının son bulduğunu, emek gücünün makineye karşı kaybettiği kontrolünü geri kazandığını, yaratıcılığının ve entelektüel birikiminin geliştiğini savunmaktadır. Piore ve Sabel'e göre pre Taylorist olarak tanımlanan bu dönemde kafa ve kol emeğini bütünleştirerek bir üst düzey zanaatçılığa geçilmiştir (Belek, 1999: 78).

Hage ve Powers da, Piore ve Sabel gibi bilgisayar teknolojisine sahip postendüstriyel otomasyonların insanı geliştireceğini düşünmektedir. Onlar gelişen teknoloji ile birlikte rutin işleri makinelerin; araştırmalar, yaratıcı fikir ve sorunlara karşı alternatif çözüm üretimi gibi mental işleri ise insanların üstlendiğini savunmaktadır. Tüm bunları emek gücünün eğitim düzeyini ve bilgi yoğun meslekleri arttıran sebepler olarak gören Hage ve Powers, yeni emek gücünü “bilim adamı” olarak nitelemektedir (Belek, 1999: 78). Bell yeni emek gücünü Taylorist-Fordist emek gücünden ayıran en önemli özelliğin yüksek eğitim düzeyi olduğunu söylemektedir. Ona göre yeni emek gücü hizmet sektöründe, “profesyonel” olarak tanımladığı sağlıkçılık, öğretmenlik ve teknisyenliktir (Belek, 1999: 79). Drucker yeni emek gücü içinde hem beceriye hem de bilgi ve öğrenme kapasitesine sahip teknisyenlerin oranının çok olduğunu belirtmekte ve Post Fordist dönemdeki emek gücünü “*hizmet işçisi*” veya “*bilgi*” olarak tanımlanmaktadır. Drucker 1970’li yılların ortalarına kadar yüksek ücrete tabii işlerin vasıfsız beden işlerin yoğunlaştığını ancak bahsedilen yılların ardından yüksek ücretli işlerin vasıflı olarak kabul edilen “bilgi işleri” olduğunu ileri sürmektedir (Belek, 1999: 79). Yeni emek gücünden oluşan toplumsal grubu “*cogniterya*” olarak tanımlayan Toffler Post Fordist süreçte üstün yeteneklere ve bilgi düzeyine sahip olan “*cogniterya*”nın kurumlara ve patronlara olan bağımlılığının azaldığı, donanımları dolayısıyla rahatlıkla iş değiştirebileceklerini, böylece işe, mekâna ve zamana olan yabancılaşmanın kırıldığını düşünmekte ve kolektif davranışların gelişmesinin gereksizleştirdiğini belirtmektedir (Belek, 1999: 79-80). Bu bakımdan Piore, Sabel, Drucker, Toffler gibi iyimser yaklaşıma sahip düşünürler Marx’ın ve Braverman’in öngörüsünün tam karşısında yer almaktadır.

Tüm bu iyimser yaklaşımların aksine Post Fordist emek süreci ve iş örgütlenmesindeki değişim, eleştirel yaklaşım tarafından iş yoğunluğunu arttırarak yabancılaşmayı ve vasıfsızlaşmayı perçinlediği şeklinde yorumlanmaktadır (Yentürk, 1993: 48). Küresel kapitalizmin hâkim olduğu 21. yüzyılda sermayedar, ürün ve hizmet kalitesini arttırmak için işçilerden birden çok işi yapabilecek beceriye sahip olmalarını, teknolojik yenilikleri öğrenme kapasitelerinin yüksek olmalarını, iş rotasyonuna adaptasyonlarının olmalarını istemektedir. Tüm bahsedilen şartları yerine getirebilecek ve görece diğerlerine göre daha yüksek ücretle çalışacağı öne sürülen işçiler “vasıflı” olarak tanımlanmaktadır. Fakat tüm bunlar vasıf kazanmaktan öte emeğin sömürülmesidir (Savul, 2012: 133).

Çalışmanın esnekleştiği bu yeni formun yabancılaşmayı azalttığını ileri süren tüm görüşler esasen Marx ve Braverman’ın kapitalist emek sürecini çözümlerken, bilimin ve teknolojinin gelişmesinin, buna binaen komplikeleşen makineleşmenin emek sömürüsünü daima arttıracığı öngörüsüne karşı durmaktadır. Fakat sermayenin genişlemek ve daha fazla artı değer elde etmek için yeni bir forma büründüğü kanısı, Marx’ın sermayenin genişlemesinin emeği yabancılaştırması, emeğin yabancılaşmasının da emeği yoksullaştırması (Marx, 2011b: 138-153) öngörüsü ile mutabık kılındığında, Marksistler tarafından Post Fordizmin yabancılaşmayı engelleyemeyeceği söylenmektedir. Yukarıda emek gücünün yabancılaşmasının azalacağı varsayımı olarak bahsedilen ekip çalışmaları, işte rotasyonlar Marksist yaklaşım çerçevesince emek sömürüsünün artması olarak ele alınmaktadır. Sungur Savran bu konuda ekip çalışmalarının ana sebebini sermayenin işçinin bilgi ve deneyiminden faydalanma arzusu olarak görmüştür. Bu yolla sermaye hem işçilere ekip haline hareket etmelerinden kaynaklanan sorumluluk yükleyerek işçiler arasında birbirini denetleme kıstasını oluşturmakta hem de işçilerin önerdikleri bilgileri yönetimin bilgisi haline getirmektedir. Ayrıca öneri sistemi ile işçilerin boş zamanlarında bile sermaye için zihinsel emek harcayacağı bir süreye dönüştüğünü belirtmektedir. Savran bu durumu işçilerin ruhunu fethetme aracı olarak görmektedir (Savran, 2007: 152-155). Mine Sipil ise işçiler üzerinde oluşturulan sadakat ve bağlılığın bir denetim aracı olduğunu ileri sürmektedir (Sipil, 2005). Savran tüm bunları sermayenin artı değer elde etmek için emek verimliliği ve emek yoğunluğunu arttırmanın yolu olduğunu ifade etmekte ve esneklik üzerine kurulu yeni kapitalist

forma karşı çıkmayı, katılık olmaksızın kazanılmış hakları düzenleyen kuralları savunmak olarak görmektedir (Savran, 2007: 162-171).

#### 1.4. Decent Work-İnsana Yakışır İş

Post Fordist dönemde yaşanan tüm değişimlerin, hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde sosyal güvenceden, sendikal örgütlenmeden ve toplu pazarlık hakkından mahrum kalan çalışan grubun artmasına sebep olurken, esnek emek piyasaları çalışmayı sosyal risklerden koruyamamış, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını da engelleyememiştir. Bu dönemde sendikal faaliyetlerin engellenmesi, önemini yitirmesi ve giderek daha da işlevsizleşmesi sebebiyle örgütlülüğün getirisi olan baskı güçlerini de kaybetmektedirler. Buna binaen neredeyse tüm ülkelerde kadınlar halen çalışma hayatlarında ayrımcılıkla mücadele etmek zorunda kalmaktadır. Yanı sıra bazı ülkelerde kölelik, zorla çalıştırılma ve çocuk işçiliğın ürkütücülüğü de kabullenilmemesi gereken bir gerçektir. Yoksulluğu, güvencesizliği ve insan onuruna yakışmayan çalışma koşullarını barındıran enformel sektör giderek genişlemektedir (Günaydın, 2015: 124-125).

Bahsedilen tüm koşullar 1999 yılında gerçekleştirilmiş olan ILO konferansında, çalışma hayatında eşitlik, özgürlük ve güvenlik esasınca insan onuruna yakışır iş imkanlarının yaratılması hedefini içeren “*decent work-insana yakışır iş*” kavramının dile getirilmesine sebep olmuştur. Literatürde saygın iş, düzgün iş, uygun iş, insan onuruna yakışır iş olarak da geçen, bireylerin çalışma ve istihdam haklarını, iş sağlığı ve güvenliği koşullarını, sosyal güvenlik imkânlarını ve sosyal katılım mekanizmalarını içeren bu kavram, Post Fordist dönemin temel ekonomik belirleyicisi olan neoliberalizm ve küreselleşme politikaları karşısında güçsüz kalan işçi sınıfının -Richard Sennett, Harvey ve Standing’in de belirttiği gibi (Sennett, 2016; Gibson-Graham, 2010; Standing, 2015)- giderek kötüleşen çalışma koşullarına biat etmek mecburiyetinde kalmalarının sebep olduğu toplumsal yıkımlara karşı duyarlılık içeren anlayış ürünü olarak değerlendirilmektedir. ILO insana yakışır işi sadece formel değil aynı zamanda enformel sektörü de kapsayarak dört temel stratejiye dayandırmaktadır:

- 1) *İstihdam*: İnsana yakışır işin temel unsuru olarak kabul edilmektedir. Buna göre devlet çalışanların hayat seviyelerini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek ve çalışanları korumak için belli tedbirler almakla

mükelleftir. Çalışmak isteyen bireylerin iş bulabilmesi kendi yeteneklerinin yanında mevcut piyasa koşullarındaki işlere de bağlıdır. İşsizlik oranının yüksek olduğu ülkelerde çalışmak isteyen bireylerin iş bulabilmesi veya mevcut işlerini koruyabilmesi sorun teşkil etmektedir (Palaz, 2005: 483-485).

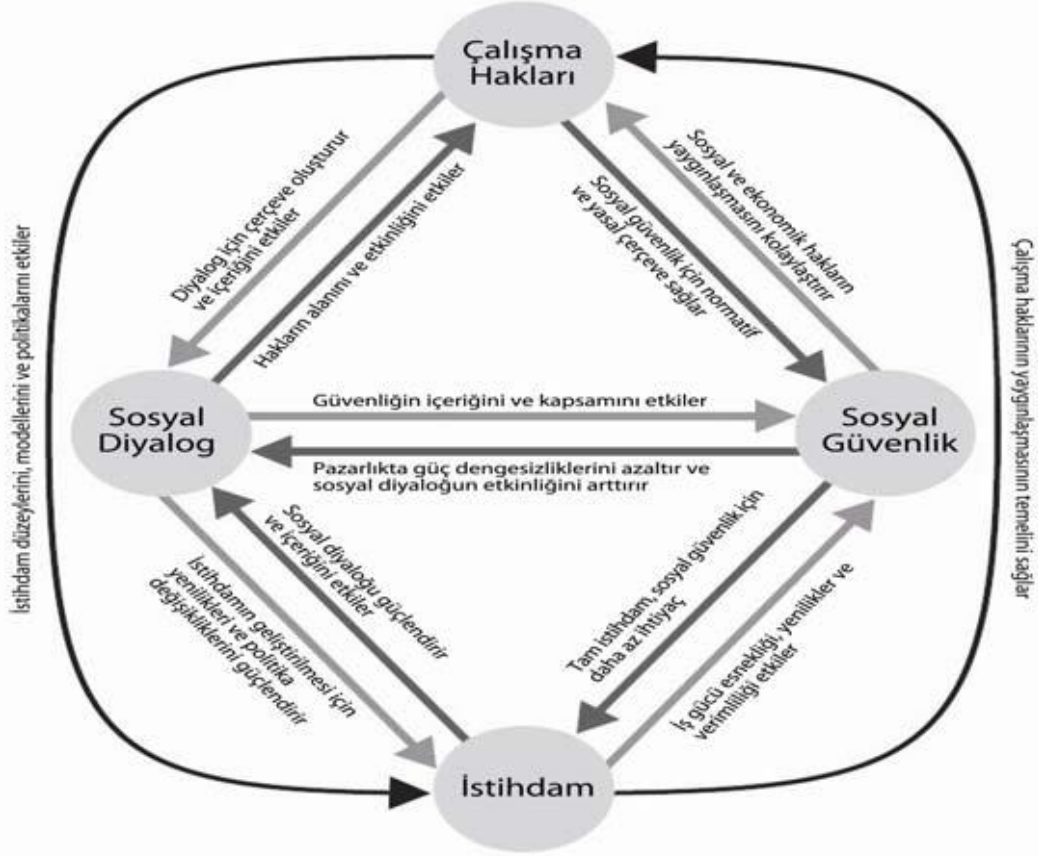
2) *Çalışma hayatına ilişkin temel haklar*: Çalışmaya dair temel haklar ve ilkelerin gerçekleşmesi, desteklenmesi ve yasal olarak tanınması için uygun koşulların oluşturulması gerekmektedir (Kapar, 2004: 187).

3) *Sosyal koruma ve sosyal güvenlik*: Sosyal güvenlik muhtaç duruma düşen çalışanların ve ailelerinin insan onuruna yaraşır asgari bir hayat sürmelerini esas alır. Sosyal koruma ise düşük hayat standartlarına karşı koruma sağlamak amacıyla kamusal olarak ya da toplu düzenlemelerle bireylere ya da hane halklarına yardım sağlanmasıdır (Öz ve Bulut, 2014: 103-104).

4) *Sosyal diyalog*: Sosyal diyalog; Hükümet, işçi ve işveren taraflarının temsilcilerince, ortak ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesi için her türlü istişare, müzakere ve bilgi değişimi yapılmasıdır (Öz ve Bulut, 2014: 104).

Bu dört stratejinin insan haklarının korunduğu, elzem sosyal korunmanın sağlandığı, insan onuruna yakışır bir hayat sürdürmeye yetecek ücretin ödendiği, eşit koşulların ve fırsatların tesis edildiği, köleliğin ve çocuk işçiliğin engellendiği, sendikal örgütlenmede ve sendikal örgütlere katılmada özgürlüğün yerleştirildiği ekonomik ve sosyal açıdan verimli ve saygın işi temin edeceği ileri sürülmektedir (Işığışık, 2009: 308-312 ve Günaydın, 2015: 126-131). Bahsi geçen dört strateji arasındaki ilişki Şekil 1’de ele alınmıştır.

**Şekil 1:** Çalışma Hakları, İstihdam, Sosyal Güvenlik ve Sosyal Diyalog Arasındaki Karşılıklı İlişkiler



**Kaynak:** (Şen, 2009: 413.)

İnsana yakışır işin sağlanması için istihdam, çalışma hayatına ilişkin temel haklar, sosyal koruma ve sosyal diyalog olmak üzere dört temel stratejik hedefinin her birinin yerine getirilmesi gerekmektedir. Zira bu hedeflerden birinin bile geliştirilememesi diğer stratejik hedeflerin de gelişmesini ve dolayısıyla insana yakışır işin sağlanmasını engellemektedir. Yani insana yakışır iş yaklaşımında istihdam yaratılırken istihdamın niteliği de göz önünde bulundurulmalı, iş ekonomik ve sosyal hedeflere ulaşmayı sağlamalıdır. İşin sağlanması gelir kazanmayı, daha iyi yaşam şartlarını ve çalışma haklarını beraberinde getirmektedir. Çalışma hakları işi bütünsel olarak etkilemektedir. Mesela asgari ücret, iş sağlığı ve güvenliği hakları, istihdamın biçimi ve hacmi ile alakalı etkilere sahiptir. Tüm bunlar, işçi, işveren ve hükümetin çalışma hayatına yönelik konularda karar alma sürecine katılması olan sosyal diyalogun, özünü ve yapısını ilgilendirmekte, sosyal diyalog ise asgari ücret, sosyal güvenlik, çalışma koşulları vb. çalışma haklarıyla alakalı işçi ve işveren örgütlerinin pazarlık edilebilmesine imkân sağlayan araçtır. Toplu pazarlıklar da istihdam yapısını ve koşullarını, sosyal güvenliğin içeriğini ve biçimini

etkilemektedir. Sosyal güvenliğin içeriği, dağılımları ve finansmanı işgücünün farklı statülerdeki oranını etkilemekte, işgücünün farklı statülerdeki dağılım oranı da işçi ve işveren örgütlerini ve toplu pazarlıkları etkilemektedir. İstihdam ve gelirler toplu pazarlıkların içeriğini ve gücünü etkilemektedir. Bu doğrultuda insana yakışır işin özünün, stratejik hedefler arasında sinerji yaratarak, çatışmaları ve kısıtlılıkları aşarak kurumsal ve politik seçenekler yaratabilmek olduğunu söylemek gerekmektedir (Şen, 2009: 412-413).

ILO insana yakışır işi tüm ülkeleri kapsayan evrensel bir hedef olarak kabul etmektedir. Fakat kapitalist sistemde en gelişmiş ülkelerin bile siyasi ve ekonomik kriz koşullarında insana yakışır işin bileşenlerini tamamlaması mümkün değildir. Hatta kapitalizm tam istihdamın olmadığı, yani yedek işgücü ordusunu hazırda beklettiği eksik istihdam ile varlığını sürdürmektedir. Kapitalistler yedek işgücü ordusu sayesinde yerel, ulusal ve küresel ölçekte, işçileri işten çıkartıp yerine yedek işgücü ordusundan bir işsizi koyabilmesi serbestisiyle, emek süreci üzerinde kontrol sağlamaktadır. Üstelik kapitalist toplumların her biri farklı ekonomik, siyasi ve sosyal koşullara sahip oldukları için, “gelişmişlik” düzeyleri de eşit değildir ve dolayısıyla iş güvenliği, çalışma koşulları, çalışma hakları ve ücretler de bu eşitsizlikten nasibini almaktadır. Bahsedilenler ILO’nun insana yakışır işi evrensel bir kabule dayandırmasının kapitalizmin temel ilkeleri ile çeliştiğini ve insana yakışır işin kapitalizmde mümkün olmadığını göstermektedir (Şen, 2009: 414).

20. yüzyılın dinamikleriyle, 20. yüzyılın son yılında gerçekleştirilen ve 21. yüzyılda çalışma ve iş tanımını yeniden resmederek uluslararası ahzedilen *decent work-insana yakışır iş*, Post Fordist dönemin hem sebebi hem de sonucu olarak, çalışmanın değersizleştiiğinin hem kabulünü hem de “hayali” mücadelesi gereği reddini içermektedir. Kapitalizmin eşitsiz gelişim koşulları göz önünde bulundurulduğunda, insana yakışır iş kavramının küreselleşmeye insani boyut katmaya yönelik iyi niyet göstergesi olduğu söylenebilmektedir. Zira insana yakışır işin hedef kitlesi herkes ise, ILO’nun insana yakışır iş kavramını tartışmaya açarken öncelikli olarak ülkeler arasındaki farkların eşitlenmesine yönelik çare arayışı içerisinde olması gerekmektedir. Oysaki küreselleşme insana yakışır işin evrensel hedefinin gerçekleşmesinin önündeki küresel engellerden biridir. Küreselleşme ile bilhassa gelişmekte olan ülkeler yabancı sermayenin kendilerine gelmesini sağlamak



adına daha ucuz işgücü yarışı içerisine girmektedir. Küresel ucuz işgücü yarışı, işgücü piyasasını kuralsızlaştırmaya dayanan esnek istihdam düzenlemeleri ile desteklenmektedir. Esnek istihdam düzenlemeleri ise, daha önce de bahsedildiği gibi, giderek büyüyen sayıda işçinin güvencesiz, hakları kısıtlanmış ve kariyer olanağı olmayan işlerde çalışmasına sebep olmaktadır. Kısaca esnek istihdam düzenlemeleri başlı başına insana yakışır işin dört temel stratejik hedefinin her birine ve her birinin bileşenlerine zarar vermektedir. Örneğin esnek çalışma, sendikaların güç kaybetmesi sebebiyle sosyal diyalogun azalmasına, işgücü piyasalarındaki kuralsızlaşma ve enformel sektördeki genişleme sebebiyle çalışma hakları ve sosyal koruma stratejilerinin zedelenmesine sebep olmaktadır. Ayrıca esnek çalışma herkesin insana yakışır iş kavramına uygun işlerde çalışmasını imkansız kılmaktadır (Şen, 2009: 418-419).

## İKİNCİ BÖLÜM

### TARİHSEL ARKAPLAN

#### 2.1. Kamu Sektörünün Esnekleştirilmesi: Özelleştirme

Özelleştirme, 1980'li yıllarda gelişmiş ve gelişmekte olan birçok ülkede hükümetler tarafından benimsenen yaygın bir politika aracı olmuştur. Özelleştirmenin ana felsefesinde devlet, ekonomik ve sosyal alanda serbest piyasa mekanizmasının işlemlerini sağlayan aracı görevindedir. Özelleştirme literatürdeki dar anlamına göre kamunun öz kaynağı olan kamu iktisadi teşebbüslerin yarısının veya yarısından fazlasının özel sermayeye kiralanması veya satılmasıdır. Geniş anlamına göre özelleştirme ise, yalnızca kamusal mal ve hizmetlerin satışından ibaret olmayıp; piyasada liberalleşmeyi sağlama, rekabeti oluşturma, piyasa mekanizmalarını oluşturma, kamu kesiminin performansını artırma gibi çabaları da kapsamaktadır (Sağlam ve Ocak, 2014: 1074). M. Berra Altıntaş'a göre özelleştirme, kamusallaştırmanın zıttı olarak kaba anlamıyla bir şeyi özel hale getirme, yani kamu sektörünün kontrolü altındaki bir birimin, özel sektörün kontrolüne verilmesi olarak tanımlanmakta; kamu iktisadi teşebbüslerini (KİT'leri) devletin doğrudan kontrol ve müdahale alanı dışına çıkarmak veya bu kuruluşların bütçeye olan yükünü azaltmak amaçlarıyla uygulanmaktadır. Bu bağlamda kamu işletmelerinin hisse senetlerinin halka, özel kişi ve kuruluşlara satışı ile KİT'ler birer sermaye şirketine dönüştürülmektedir (Altıntaş, 1988: 50).

Dünyada modern anlamdaki ilk özelleştirme, Federal Almanya Hükümeti'nin 1961 yılında Volkswagen firmasına ait çoğunluk hisselerini halka arz etmesiyle gerçekleşmiştir. 1979 yılında ise İngiltere'de Margaret Thatcher Hükümeti'nin uygulamaya koyduğu özelleştirme programı ile özelleştirme küresel bir boyut kazanmış, birçok sanayileşmiş ülke için öncü adım olmuştur. Fransa'nın özelleştirme serüveni 1986 yılında başlamış, mevcut hükümetin iktidarda olduğu iki yıl dolayında birçok kamu şirketi özelleştirilmiştir. Geçiş ekonomisi niteliğinde olan Rusya ise 1997 yılında geniş bir özelleştirme programını uygulamaya koymuştur. Özelleştirme uygulamaları 1980-2000 yılları arasında İtalya, İspanya, Hollanda, İskandinav ülkeleri gibi birçok Avrupa ülkesinde ve Japonya, Kanada, Hindistan, Çin, Meksika, Brezilya, Güney Afrika Cumhuriyeti, Eski Sovyet Bloku ülkeleri ve Türkiye gibi farklı coğrafyalardaki pek çok çevre ülkede hayata geçirilmiştir (Doğan, 2012: 9-11).

Özelleştirme politikaları ile devlet üretici pozisyondan düzenleyici pozisyona geçmiştir. Verimlilik esasına dayalı rekabet ortamında kamusal hizmetlerin de dâhil olduğu üretim faaliyetleri, özel sektör tarafından sağlanan faaliyet alanları haline gelmiştir. Devletin düzenleyici faaliyetlere indirgenen işlevi özerk kurumlar vasıtasıyla sağlanmaya başlamıştır. Özelleştirme ile devlet hâkimiyetindeki büyük ölçekli üretim birimleri, küçük ölçekli esnek yapılara çevrilerek elden çıkarılması sağlanmıştır. Tüm bunlar esnek üretimin taleplerine uygun rekabet ortamını sağlayan faktörler olmaktadır (Saklı, 2013: 123).

Serbest piyasayı mümkün kılmak için bir iktisadi araç olarak kullanılan özelleştirme; işsizlik, sendikalaşma oranı, sosyal güvence gibi sosyal alanlar üzerinde olumsuz etkilere sebep olmuştur. Özelleştirmenin en önemli sosyal sonucunu, dünya genelinde işsizliğin artışı oluşturmaktadır. Özelleştirme tecrübesine sahip ülkelerde toplam istihdam içinde kamu sektörünün payı giderek azalmış, kamu kuruluşlarının özel sektöre devri sebebiyle bir dizi çalışan işten çıkarılmıştır. Verilere göre İngiltere’de 1980-1988 yılları arasında istihdam %26,6 oranında azalmış ve ücretlerde düşüş yaşanmış; Avrupa Birliği’nin elektrik sektöründe uyguladığı yeniden yapılanma ve özelleştirme süreci 1990-1998 yılları aralığında 25.000 kişinin işini kaybetmesi ile sonuçlanmıştır. Bahsedilen istihdam kayıpları ülkelere ve sektörlerle göre değişiklik göstermekle birlikte özelleştirmenin uygulamalarına sıklıkla konu olan sektörlerin istihdamlarında azalmanın daha fazla olduğu gözlenmiştir. Bu bağlamda İngiltere’de özelleştirme sürecinde istihdam %40 azalırken, Fransa ve İspanya’da bu oran sabit kalmış veya artmıştır (Gökbayrak, 2003: 57).

Esnek istihdam biçimlerinin serbest piyasa ve dolayısıyla özelleştirme için gereklilik haline geldiği görüşü ve uygulamaya konusu özelleştirme sürecinde yaygınlaşmıştır. Esnek istihdama konu olan atipik çalışma biçimleri emeğin parçalanmasına, sınıf içinde hiyerarşinin oluşmasına, farklı çalışma koşulları ve hayat standartlarına sahip olan katmanlı sınıfların birbirleri için rakip haline gelmesine ve dolayısıyla sınıf bilincinin kaybolmasına yol açmıştır. Atipik istihdamın yaygınlaşması sendikaları ve örgütlü emeği zedelemiştir. Dünya genelinde ücretli emeğin istihdamdaki payının artmasına karşın sendikalaşma oranının azalması bunun bir sonucudur. 1985-1995 yıllarındaki verilere göre

sendikalaşma oranları İngiltere’de %45’ten %32,9’a, Macaristan’da %80,4’ten %60’a, Çek Cumhuriyeti’nde %76’dan %42,8’e, Arjantin’de %67,4’ten %38,7’ye düşmüştür (Petrol-iş Yıllığı 1997-1999, 2000: 726-729; Çelik, 2007: 127).

Sendikalaşmadaki azalmaya müteakip ücretlerde meydana gelen düşüş, özelleştirmenin sebep olduğu bir diğer sosyal sonuçtur. Özelleştirme vasıtasıyla piyasada etkinliği azalan kamu sektörünün sosyal haklar ve ücretler gibi birçok alanda özel sektör üzerindeki dengeleyici rolü zayıflamıştır. İngiltere’de özelleştirmenin işgücü üzerindeki etkilerini konu alan bir araştırmaya göre, özelleştirmenin ücretleri olumsuz etkilediği ve liberalizasyon sürecinin de olumsuz etkilerinin oluşumuna ivme kattığı sonucuna ulaşılmıştır (Gökbayrak, 2003: 59). Özelleştirme tüm bunların yanında sosyal güvenlik sistemlerinin özelleştirilmesi ve/veya özelleştirmenin ardından işten çıkarılanların -tazminat ödense bile- refah düzeyinin azalması neticesiyle kitlesel sosyal güvence yoksunluğuna sebep olan bir sosyal deformasyona yol açmıştır (Gökbayrak, 2003: 59, 60).

## **2.2. Türkiye’de Özelleştirme Süreci**

Cumhuriyetin ilanı ile beraber gelen batılılaşma hedefinin belirginleştiği, sanayileşmenin ve kalkınmanın amaçlandığı süreçte, Türkiye’de serbest piyasa sistemi için denemeler gerçekleştirilmiş ancak başarıya ulaşamamış ve 1930’lı yıllardan itibaren devletçi kalkınma modeline geçilmiştir. II. Dünya Savaşı’nın ardından demokratikleşme adına çok partili hayata geçiş yaşanmış ve ithalata dayalı kalkınma modeli izlenmeye başlanmıştır. Ayrıca Marshall ve Uluslararası Para Fonu (IMF) yardımlarıyla başlayan yabancı kaynak girişi, kalkınma ve refah seviyesinin daha hızlı büyümesini sağlamıştır. Bahsedilen politik ve ekonomik gelişmeler devletçi kalkınma ve sosyal güvenlik alanlarında değişimlere yol açmıştır (Sallan Gül, 2006: 260). Bu bağlamda 1960-1980 dönemi Türkiye’de planlı ekonominin uygulandığı dönemdir. Planlı ekonomi dönemi toplumsal gelir dağılımı, refah devlet politikalarıyla sosyal sigorta sisteminin gelişiminde ve kurumsallaşmasında rol oynamıştır.

1980’li yıllarda Türkiye bir çevre ülke olarak merkez ülkelerin çeperine girerek değişim yaşamıştır. Finansal serbestleşme hareketinin başlangıcı olarak kendini gösteren bu değişim, 24 Ocak 1980 Kararları ile sağlanmıştır. 24 Ocak Kararları, Türkiye ekonomisinde liberalizasyonun sağlandığı yapısal dönüşümleri

içeren bir programdır. Bu program çerçevesinde ithal ikameci sanayileşmeden ihracata dayalı sanayileşmeye geçilmiş, dünya ekonomisine entegre olma yolunda serbest piyasa ekonomisi benimsenmiş, dışa açık ekonomi politikaları uygulamaya konulmuş ve devletin ekonomideki etkinliği azaltılmıştır. Daha fazla liberalleşmeyi ve dışa açılmayı savunan Turgut Özal hükümetinin iktidara gelmesiyle, 24 Ocak Kararları ile başlayan liberalleşme süreci ivme kazanmış, serbest piyasa ekonomisine olanak sağlayan iktisat politikaları hayata geçirilmiştir. Yabancı sermayenin ekonomik alanda serbest hareket etmesi için gerekli iktisadi şartlar yerine getirilmiş, kamu iktisadi teşebbüslerinin özelleştirilmesi söz konusu olmuştur (Arın, 1986: 105-123; Buğra, 2015: 197-200).

Türkiye’de özelleştirme uygulamaları, sermaye birikiminin daha rahat bir şekilde sağlanması için işçi sınıfının örgütlülüğünü ve hareketlerini sınırlandıran ve dolayısıyla ücret disiplini beklenen doğrultuda gerçekleştirerek emek gücünün sermayedar için olan maliyetini azaltan uygulamaları içeren 24 Ocak Kararları ile ekonomik ve politik alanda gerçeklik kazanmıştır (Koç: 2012: 194). Özelleştirme uygulamalarının yasal altyapısı ise 1984 yılından itibaren çıkarılan kanun ve kanun hükmünde kararnameler ile oluşturulmuş, Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planından itibaren tüm kalkınma planlarında özelleştirmeye yer verilmiştir. 1985 yılında Devlet Planlama Teşkilatı tarafından, Özelleştirme Ana Planı hazırlanmasına karar verilmesi sebebiyle uluslararası ihale açılmıştır. Bu ihalenin sonucunda Morgan Guaranty Trust Company of New York firması, Türkiye Sınai Kalkınma Bankası, Sınai Yatırım ve Kredi Bankası, Yatırım Finansman A.Ş. ve Price Waterhouse/Muhaş A.Ş., Türkiye için Özelleştirme Ana Planı hazırlamakla görevlendirilmiştir (Kilci, 1994: 2). Hazırlanan Özelleştirme Ana Planı hedeflerinin ilk sırasında ekonomik etkinliğin artırılması, son sırasında ise devlet bütçesine gelir sağlanması yer almıştır. Bahsi geçen plan, Türkiye’nin gerçeklerine uymadığı gerekçesiyle hükümet tarafından uygulamaya konulmamıştır. Bunun üzerine her KİT’in özelleştirilmesi için kendisine özgü özelleştirme planı hazırlanması üzerine çalışılmış, fakat bu çalışmalar tamamlanmamıştır. 1985-1988 yılları Türkiye ekonomisinde özelleştirme uygulamalarının yeşerme dönemi niteliği taşımaktadır (Delice ve Yavilioğlu, 2010a: 314, 315).

Yapısal uyum politikaları aracılığıyla 1989 yılında sermayenin hareket alanını genişletmek için mevcut politikalarındaki kısıtlamalar kaldırılmıştır. Çalkantılı bir büyümeyle sahip olan Türkiye, dış borçlanma düzeyi açısından gelişmekte olan çevre ülkeler arasında ilk sıralara yerleşmiştir (Boratav, 2005: 171-175). 1990'lı yıllar ise özelleştirmelerin ivme kazandığı yıllar olmasına rağmen, 1994 yılına gelen kadar özelleştirmenin yasal altyapısının oluşturulmasında ve özelleştirme işlemlerinde, hukuki engellerle karşılaşmış, çıkarılan yasaların çoğu için Anayasa Mahkemesi iptal kararı vermiştir. Özelleştirme işlemlerinin birçoğu için ise hazırbulunuşluğun yeterli olmaması ve usulde yanlışlıkların olması sebebiyle iptal davaları açılmış, açılan davalar da iptal kararı ile sonuçlanmıştır (Delice ve Yavilioğlu, 2010a: 314, 315).

Türkiye ekonomisinde uzun süredir var olan ekonomik istikrarsızlıkların bunalıma sebep olması, ekonomideki dengesizlikleri gidermeyi ve sermayenin yeniden yapılanmasını sağlamayı amaçlayan 5 Nisan 1994 Kararları ile sonuçlanmıştır. 5 Nisan Kararları'nın yapısal düzenlemesinin özünü KİT'lerin özelleştirilmesi oluşturmuştur. Ülkenin ekonomi sorunlarının çözümü için, özelleştirme ile alakalı yasal ve kurumsal düzenlemeleri gerçekleştirmek ve birçok KİT'i kısmen veya tamamen özelleştirmek öngörülmüştür (Kepenek ve Yentürk, 2001: 484-489). 1994 yılı, *Özelleştirme Yasası'nın çıkarılması, Özelleştirme İdaresi Başkanlığı'nın (ÖİB) ve Özelleştirme Yüksek Kurulu'nun (ÖYK) kurulması* gerekçesiyle Türkiye özelleştirme tarihi için kilit bir konuma yerleşmiştir (Delice ve Yavilioğlu, 2010a: 314, 315). Özelleştirilecek kuruluşların idari, mali ve hukuki anlamdaki yetki ve sorumlulukları ÖİB'ye geçirilmiş, özelleştirmenin altyapısı kanun ile tanınan yetkiler dolayısıyla ÖİB ve/veya ÖYK tarafından oluşturulması kararı alınmıştır. Bu oluşum içerisinde sürece hazırlık konusunda idari ve organizasyonel yapılandırma gerek personel gerekse kurumsal yapı için önem arz etmektedir (Yavilioğlu ve Delice, 2010: 326).

Türkiye'de 1985-2015 yılları arasında birçok KİT, kamu arsası, lisans hakkı ve varlığı özelleştirilmiştir. Bu özelleştirmelerden elde edilen gelir 65,5 milyon doları bulmuştur. Özelleştirmenin başladığı 1985 yılında 48 tane KİT varken, bazı KİT'ler daha kolay özelleştirebilmek için yeniden organize edilerek parçalara ayrılmış: KİT sayısı 1996 yılında 58'e yükselmiştir. 2015 yılında ise bu rakam

26'ya kadar düşmüştür. Özelleştirme uygulamalarının büyük çoğunluğu Adalet ve Kalkınma Partisi (AKP) hükümetinin iktidara geldiği 2002 yılı sonrasında gerçekleştirilmiştir. Dış borç sorununun mevcut olduğu bu dönemde, IMF kaynak aktarımı için özelleştirmeleri şart koşturmuştur (Sönmez, 2015). Çitosan, Türk Telekom, TEDAŞ, Erdemir Demir Çelik, Tüpraş Rafinerileri, Tekel Tütün ve Petkim Petrokimya gibi büyük ölçekli mal ve hizmet üretim ve sunumunun sağlandığı kamu kurum ve kuruluşlarının özelleştirilmesi, konuyu güncel kılmıştır (Doğan, 2012: 5). Özelleştirme kamunun toplumsal fayda sağlamaya yönelik imkânlarını ortadan kaldırmanın yanında eğitim, sağlık, sosyal yardım, sosyal güvenlik gibi kamusal alanların da doğrudan denetlenebilirliğini esnetmektedir. Bu bakımdan özelleştirme süreci aynı zamanda altyapı, sağlık ve sosyal alana ayrılan kamu harcamalarının kısıldığı, özel kurumların teşvik edildiği gerçeği içinde sosyal devletin dönüşümünü de barındırmaktadır (Bilgin, 2001: 5, 6).

### **2.3. Türkiye’de Özelleştirme Sürecinde Esnek Çalışmaya Geçiş**

1980’li yıllar Türkiye için aynı zamanda emek gücünün kazanımlarında gerilemelerin yaşandığı yıllardır. Merkez ülkelerin 1970’li yılların sonlarına doğru ihracata dönük sanayileşme politikalarını uygulamasıyla çevre ülkeler, merkez ülkeler tarafından ucuz işgücünün kaynağı olarak düzenlenerek kullanılmaya başlanmıştır (Koç, 1987: 52, 53). Bir çevre ülke olan Türkiye’de hem bahsedilen globalleşen işgücü hem de 24 Ocak Kararları ile yaşanan dönüşümle işçilerin gelir seviyeleri ve iş güvenceleri önemli de ölçüde zedelenmiş, işçi haklarını sağlama görevini üstlenen sendikal örgütler işlevlerini yitirmiştir (Koç, 1982: 8). Türkiye’nin 1980’li yıllarındaki dönem itibarıyla ekonomide yaşanan durgunluk çalışma hayatında kendini işsizlik ve gelir dağılımında adaletsizlik olarak göstermiştir. Türkiye işçi sınıfı “işçi aristokrasisi”nden, kapsamlı bir mülksüzleşmeye ve “işçi”leşmeye başlamıştır (Pamuk, 1986: 87-90).

1980’li yıllarda özelleştirme ve taşeronlaştırma çalışmaları, işçilerin çalışma hayatlarında büyük değişikliklere sebep olan ve olacak düzenlemeleri beraberinde getirmiştir. İhracata dayalı sanayileşme politikasının uygulanması, işgücü maliyetinin ülke içinde rekabet edilebilirliğin aracı olarak görülmesine sebep olduğu için, ücretlerin düşmesinin yanı sıra çalışma koşullarında gerilemeler yaşanmıştır. İş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemeye yönelik tedbirler ihmale açık hale

gelmiştir. Bu yıllarda esnekleşme gerekçesiyle toplu iş sözleşmelerindeki ve mevzuatlardaki işçiyi korumaya yönelik hükümleri etkisiz kılacak politikalar uygulanmaya başlanmıştır. 12 Eylül askeri darbesi ile sendikal faaliyetlere sınırlamalar getirilmiş, grev ve lokavt yasaklanmıştır. Darbenin ardından oluşturulan 1982 Anayasası, çalışma koşullarına getirilen kısıtlamaları pekiştirmiş, çalışanların/işçilerin çalışma koşullarında ve gerçek ücretlerinde gerilemeler yaşanmasına sebep olmuştur. 1980 ila 1988 yılında sermaye lehine izlenen politikalar, toplumun kendini koruması yoluyla dönüşüm yaşamıştır. Bunun ilk ayağını 1989 yılında kamu sektöründeki işçilerin önderliğinde başlayan ve “Bahar Eylemleri” olarak adlandırılan işçi eylemleri oluşturmuştur. Sendikaların da etkin rol aldığı bu eylemler, kamuoyu tarafından da sempati ile karşılanmıştır. Diğer bir toplumsal tepki ise Özal hükümetinin yerel seçimlerde yenilgiye uğramasıdır. Tüm bunlar hükümeti halkın talep, öfke ve çıkarları doğrultusunda hareket etmeye yönlendirmiştir. 1980 yılından itibaren düşüş yaşayan gerçek ücretler, 1989-1993 yıllarında artmıştır. Öyle ki 1989 yılındaki gerçek ücret 100 olarak kabul edildiğinde, yapılan zamlarla birlikte 1993 yılında bu rakam 211’e yükselmiştir. Ücretlerde artış yaşanan yıllarda özel sektör, işçi çıkarma tehdidiyle sendikasızlaştırma gibi savunma mekanizmalarını uygulamaya başlamıştır. 1994 yılından itibaren gerçek ücretler tekrar düşüşe geçmeye başlasa bile, 1994-1998 yılları arasındaki düşüş görece olarak daha ılımlı olmuştur. Ücretlerde tekrardan düşüşün yaşanmaya başladığı yıl, 5 Nisan Kararları’nın uygulamaya konduğu yıl ile kesişmekte olup, bu istikrar programı ile tekrardan emeğe yönelik sınırlamalar yoğunlaşmış, sendikal örgütlerin işlevleri azaltmış ve netice itibarıyla gerçek ücretlerde düşüş yaşanmıştır. Her istikrar programıyla derinleşen sendikasızlaşma, ekonomik bunalımlar ve özelleştirme uygulamaları ile daha da katmerlenmiştir. 2000 yılı resmi istatistik verilerine göre sendikalaşma oranı 1990 yılının yarısına (%21) düşmüştür. 1989-1993 yılları arasında elde edilen kazanımlar 21. yüzyıla gelene kadar erimiş, 2001 krizinin etkisiyle sınıflar arasındaki denge 1980 yılının handikabına dönüşmüştür (Koç, 1998: 103-157; Boratav, 2010: 178; Kepenek ve Yentürk, 2001: 428-430).

2000’li yıllar Türkiye’de emek politikalarında iş, istihdam biçimleri, gelir ve sosyal alanda güvencesizleşmenin ve piyasalaştırmanın yaşandığı yıllar olmuştur. 1475 sayılı İş Kanunu 2003 yılında kıdem tazminatını konu alan 14. maddesi hariç



yürürlükten kaldırılmıştır (Çelik, 2003: 41, 57). Özelleştirme sürecinde diğer ülke örneklerinde olduğu gibi Türkiye’de de serbest piyasanın mevcudiyetinin bakilığı atipik istihdam ile düzenlenmiştir. 2000’li yıllarda Türkiye ekonomisinde meydana gelen krizlerin işsizlik oranlarını artması ile hem işsizlik hem de özelleştirme için bir gerekçe olarak görülen esnek çalışmanın Türkiye için en kapsamlı yasal çerçevesi 2003 yılında çıkarılan 4857 sayılı İş Kanunu ile sağlanmıştır. Esnek düzenlemeleri kapsayan 4857 sayılı yeni İş Kanunu ile geçici iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışma, çalışma sürelerini denkleştirme, evden çalışma, kısmi süreli çalışma, sözleşmeli çalışma gibi esnek çalışma biçimleri yasalaştırılarak, esnek çalışma hukukuna geçilmiştir. Esnek çalışma Türkiye’de istihdamı tipik, atipik ve atipiğin içerisinde esnek çalışma ilkelerine göre “belirli süreli iş sözleşmesi, kısmi süreli, çağrı üzerine, geçici istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi, iş paylaşımı, uzaktan çalışma, geçici iş ilişkisi” olarak bölünmüş ve birçok bakımdan birbirinden ayrılan emek gücünü, gerek kanunen gerekse uygulamada, belirli bir statü içinde bile farklılıkları barındıran katmanlaşmış bir yapıya bürümüştür (Çelik, 2007: 128, 129) (Tablo 2). Katmanlı bir sınıflaşmaya yol açan esnek çalışma düzenlemeleri, sınıf bilincinde ve emeğin örgütlenişinde yozlaşmaya yol açan etmenlerden biri olmuştur (Müftüoğlu ve Koşar, 2014; Çelik, 2007: 128, 129).

**Tablo 2:** Türkiye’de Katmanlaşmış Sınıf

<b>Ayırım Ölçütü</b>	<b>Katman</b>
<i>Statü Hukuku</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 657 sayılı Devlet Memurları Yasası Madde: 4-A (Memurlar)</li> <li>• 657/4-B (Sözleşmeli Personel)</li> <li>• 657/4-C (Geçici Personel)</li> <li>• KİT’lerde Çalışan Sözleşmeli Personel (399 Sayılı KHK Kapsamındaki)</li> </ul>
<i>İş Hukuku</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• İş Yasası Kapsamındaki Çalışanlar</li> <li>• İş Yasası Kapsamı Dışındaki Çalışanlar</li> </ul>
<i>Kamu-Özel</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kamu İşçisi</li> <li>• Özel Sektör İşçisi</li> </ul>
<i>Kayıtlılık</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sigortalılar</li> <li>• Sigortasızlar</li> <li>• Yabancı Kaçak İşçiler</li> </ul>
<i>Sendikalılık</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sendikalılar</li> <li>• Sendikasızlar</li> </ul>
<i>Toplu Pazarlık Hakkı</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toplu Pazarlık Hakkına Sahip Olanlar (Sendikalılar)</li> <li>• Toplu Pazarlık Hakkı Olmayan Sendikalılar (Kamu Görevlileri)</li> </ul>

<i>Toplu Sözleşme Kapsamı</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanan Çalışanlar</li> <li>• Toplu İş Sözleşmesi Kapsamı Dışında Kalan Personel</li> </ul>
<i>İş Sözleşmesinin Türü</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Belirsiz Süreli (Düzenli-Standart Çalışma)</li> <li>• Belirli Süreli (Geçici)</li> <li>• Kısmi Süreli</li> <li>• Mevsimlik</li> <li>• Çağrı Üzerine Çalışma</li> <li>• Ödünç İşçilik</li> </ul>
<i>Çekirdek-Çevresel İşgücü</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kadrolu-Çekirdek İşçiler</li> <li>• Taşeron İşçiler</li> <li>• Yevmiyeciler</li> <li>• Stajyerler-Çıraklar</li> <li>• Ev Eksenli Çalışanlar</li> </ul>
<i>İşsizler</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• İş Arayanlar</li> <li>• İş Arama Umudu Kalmayanlar</li> </ul>

**Kaynak:** Çelik, 2007: 128, 129.

Katmanlaşmış sınıf gerçeğini 1988-1998 yılları arasında çimento fabrikalarının özelleştirilmesi çalışmaları üzerinden resmetmek mümkündür. Özelleştirilen çimento fabrikalarında çalışan işçiler, özelleştirmelerin ardından güvencesiz, sendikasız bir belirsizliğe veya işsizliğe gark olurken, özelleştirmenin güvencesizliğe götüren sosyal sonucuna ne özelleştirme süreci henüz başlamamış olan farklı kamu kurum veya kuruluşlarında çalışan işçilerden, ne de özel sektörde çalışan işçilerden etkin bir tepki gelmiştir. Kamu işçileri, çimento fabrikalarının özelleştirilmesi sürecinde güvencelerinden ve işlerinden olan işçilerin aslında kendilerinin mutlak geleceği olduğunu fark edememişken, özel sektör işçileri ise kamu işçilerinin hak kayıplarında kendilerine yer bulamamıştır. Bu örnek göstermektedir ki, işgücü piyasasındaki esnekleşme ve parçalanmışlık, işçilerin sınıf bilincini kaybetmelerine yol açarak, aslında her birinin aynı davada müşteki oldukları gerçeğini görmelerini engellemiştir (Özveri, 2010: 14; İpek ve Aydın, 2009: 10).

Türkiye’de 2008 yılından itibaren esnek istihdama yönelik yasal düzenlemeler ve uygulamalar daha da yaygınlaştırılmış, esnek çalışma hukukuna göre biçimlenen atipik çalışma ilişkileri işsizlikle mücadele kapsamında hayata geçirilmiştir (Müftüoğlu ve Koşar, 2014). Resmi veriler atipik istihdamın yaygınlaşmasının işsizliğe çare olmadığı gibi sendikalaşmayı da olumsuz etkilediğini göstermektedir (TÜİK ve ÇSGB). Dünya Bankası’nın raporlarında; serbest dolaşım ve özgür piyasa koşullarının sağlanabilmesi için “işçileri güçlü bir sendika ile örgütlenen ve mülkiyeti devlete ait olan” işletmelerin özelleştirilmesi gerektiği,

sendikaların temel gayelerinin üyelerinin işsiz kalmaması olduğu ve güçlülüklerine göre sendikalara özelleştirmeden sonra işsiz kalacak üyeleri için yardım amaçlı paket program hazırlanarak, özelleştirme uygulamalarının teşvik edilmesi gerektiği yer almıştır (Özveri, 2010: 13). Sendikalar ve sendikalaşma bu süreçten sadece niceliksel olarak değil, aynı zamanda niteliksel olarak da etkilenmiş, sendikalı işçi sayısı azalırken sendikaların toplu iş sözleşmelerindeki gücü de kırılmıştır (İpek, 1998: 32).

**Tablo 3:** Türkiye’de İşsizlik, İstihdam ve Sendikalaşma Oranları (1988-2018)

Yıllar	İşsizlik Oranı	İstihdam Oranı	Sendikalaşma Oranı	Toplu İş Sözleşmelerine Katılım Oranı
1988	8,4	52,6	63,9	-
1989	8,6	53,1	51,5	-
1990	8,0	52,1	56,1	-
1991	8,2	52,3	60,7	-
1992	8,5	51,2	62,7	-
1993	8,9	47,5	66,4	-
1994	8,6	50,0	69,3	-
1995	7,6	50,0	68,3	-
1996	6,6	50,2	66,9	-
1997	6,8	49,0	65,8	-
1998	6,9	49,2	67,6	-
1999	7,7	48,7	69,3	-
2000	6,5	46,7	54,6	-
2001	8,4	45,6	57,2	-
2002	10,3	44,4	58,6	-
2003	10,5	43,2	57,5	13,1
2004	10,8	41,3	58,1	6,6
2005	10,6	41,5	58,6	11,6
2006	10,2	41,5	58,2	5,2
2007	10,3	41,5	58,4	8,8
2008	11,0	41,7	58,6	4,9
2009	14,0	41,2	59,8	9,3
2010	11,9	43,0	-	-
2011	9,8	45,0	-	-
2012	9,2	45,4	-	-
2013	9,7	45,9	8,9	5,6
2014	9,9	45,5	9,7	3,0
2015	10,3	46,0	11,2	5,0
2016	10,9	46,3	11,5	-
2017	10,9	47,1	11,9	-

**Kaynak:** TÜİK ve ÇSGB.

Sendikaların ve sendikalaşmanın nitelik kaybı yaşaması, Bursa’da işverene ve bağlı olunan sendikaya karşı başlatılan ve temelinde işçi örgütüne duyulan

güvensizlik yatan 2015 Metal Direnişi, 14 Mayıs'ta gece vardiyasındaki işçilerle 15 Mayıs'ta sabah vardiyasındaki işçilerin birleşerek üretimi durdurması ile Türkiye'de 1980'den sonra özel sektör işçileri tarafından başlatılan ilk kitlesel eylem olarak önem arz etmektedir. Metal Direnişi'nde metal işçilerinin kendilerini Kibar Feyzo filminin "Biz Harranlıyık" repliği ile metaforlaştırmaları, toplu iş sözleşmeleri sürecinde işçilerin üye oldukları sendikaya ve sendikalarının etkinliğine güvenmediklerini göstermiştir (Özveri, 2016, 701-703; Taştan, 2015: 331). Metal Direnişi, metal işçilerinin grev haklarını kullanarak doğrudan temsilcilerini sağladıkları eylemlerinde, taleplerinden birinin "eylem gerekçesiyle işten çıkarılmaların olmaması" olduğu göz önünde bulundurulduğunda, özel sektör işçisinin grev hakkının yeniden işçilere tahsis edilmesinin örtülü mücadelesini de barındırmaktadır (Taştan, 2016a: 101; Taştan, 2016b: 680).

Ulusal ve uluslararası düzeyde firmalar arası rekabeti arttırma amacını gerçekleştirme gayesiyle yenilenen iş kanunundan literatürde emeğin ticarileşmesi olarak da bahsedilmektedir. Torba yasa düzenlemeleri ile örgütlenme ve sendikalaşma zedelenmiş, esnek çalışma teşvik edilmiş, çalışma ve sosyal güvenlik piyasaya bırakılmış, iş hayatında güvencesizlik kurallaşmış, taşeronlaşma yasallaşmıştır. Esnek çalışma, özelleştirme, geçici istihdam ve 4/C (bir yıldan az süreli veya mevsimsel hizmet dolayısıyla ilgili mercilerin verdiği karar doğrultusunda belirlenen görevlerde sözleşmeyle çalıştırılan ve işçi sayılmayan kimseler) gibi düzenlemeler, artan işsizliğe çare olarak ileri sürülmüştür. Bu düzenlemeler Türkiye'de işsiz nüfusun, yedek sanayi ordusu içinde ucuz işgücü olarak yer edinmesine sebep olmuştur. Bu dönemde işsizlikle mücadele edilmesine ve iş sağlığı ve iş güvenliği konularında hukuki düzenlemeler yapılmasına rağmen, işsizlik ve iş kazaları azalmamıştır (Bağımsız Sosyal Bilimciler, 2015: 59-76).

#### **2.4. Türkiye'de Ücretli Emeğin Özelleştirme Tecrübesi**

Özelleştirmelerin hazırlık sürecinde ve sonrasında, özelleştirilecek kurum veya kuruluşlarda aşırı istihdamın olması ve özelleştirmelerin amacına uygun şekilde rekabeti mümkün kılan konjonktürde yapılması gerekçesiyle, özelleştirilen şirketlerin istihdam yapıları özelleştirmeyi cazip kılmak adına dönüştürülmüştür. Çalışma hukuku gereğince yapılan düzenlemelere göre bir kısım personelin kanunlardan kaynaklı hakları karşılanarak işten çıkarılması; 657 sayılı Devlet Memurları

Kanunu'na tabi olan istihdam fazlası personelin sosyal ve mali haklarının karşılanması koşuluyla tabi olunan kanunun 4/C maddesi gereği farklı bir kamu kurum veya kuruluşlarına geçici personel olarak nakledilmesi; iş kanunlarına göre çalışan ve tabi oldukları iş kanunları ve toplu iş sözleşmeleri gereği tazminata hak kazanacak şekilde hizmet akitleri sona eren personele, iş kanunlarından ve sözleşmelerinden kaynaklanan tazminatlarının ödenmesinin yanı sıra, iş kaybı tazminatının ödenmesi ve yeni iş edinme imkânlarının sağlanması suretiyle hizmet akitlerinin feshedilmesi ve emekliliğin teşvik edilmesi kararlaştırılmıştır. İş Kanunlarına ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi personele özelleştirme sürecinde iş kaybı tazminatı, sosyal yardım zammı, nakle tabi personel ödemeleri ve %30 emekli ikramiyesi farkı olan istihdam ödemeleri kanun ile düzenlenmiştir. Özelleştirmeye hazırlık sürecinde her zaman personel sayısı azaltılmamış, nitelikli personele duyulan ihtiyaçtan dolayı sınırlı bile olsa nitelikli personel alınmasına gidilmiştir (Yavilioğlu, 2010: 377-379). 2008 yılı verilerine göre Türkiye'de özelleştirilen şirketlerden 33'ünün istihdam sayısında 20.697'lik artış söz konusuysen, 44'ünün istihdam sayısında 18.704'lük azalma mevcuttur. Rakamlar 1.993 kişilik personel artışı olduğunu göstermektedir. Özelleştirilen şirketlerin 64'ünde çalışmakta olan ve kamu veya alıcı firma tarafından iş akdine son verilen memurlardan 14.810'u, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4/C maddesine farklı kamu kurum veya kuruluşlarına geçici personel olarak atanmıştır (Yavilioğlu, Delice ve Özsoy, 2010: 711). 1985 yılında KİT'lerde 653.000 kişi istihdam edilirken, 2014 yılında bu sayı 122.000'e gerilemiştir (Sönmez, 2015).

“Türkiye Selüloz ve Kâğıt Fabrikaları” olarak faaliyet gösteren SEKA işçileri ve TEKEL işçileri, Türkiye'deki özelleştirme uygulamaları için ses getiren eylemlere imza atmıştır. SEKA'nın kent içinde kalışı, konumunun trafik akışını olumsuz etkilediği ve çevre kirliliğine yol açtığı sebepleriyle, iki İzmit Büyükşehir Belediye Başkanı, fabrika arazisinin park yapılmak suretiyle belediyeye devrini istemiştir. Yazışmalara binaen Özelleştirme İdaresi'nin kararı, SEKA'nın eski teknolojiye sahip olduğu, zarar ettiği, üretiminin çevreyi olumsuz etkilediği, arıtma tesisinin olmadığı, kanser vakalarına yol açtığı gerekçeleriyle SEKA'nın kapatılması, arsaların Büyükşehir Belediyesi'ne devri ve 27 Ocak 2005 tarihinde fabrikanın boşaltılması olmuştur. Kararın üzerine SEKA'lı işçiler 14 Aralık 2004'te “Ferman IMF'ninse

fabrikalar bizimdir”, “Her yer SEKA, her yer direniş”, “Özelleştirmeye hayır” sloganlarıyla 51 gün boyunca fabrikalarından dışarıya çıkmayarak eylemlerini sürdürmüştür. Bu eylemler, özelleştirme kapsamında olan diğer kamu kurum ve kuruluşlarındaki işçiler, özelinde TEKEL işçileri ve halk tarafından büyük destekle karşılanmış, özelleştirmelerin nihayetinde herkesi etkileyebileceği kanaatine varılmıştır. Temelinde iş yerlerinin özelleştirilmesi ile işsiz ve güvenceden yoksun kalacakları argümanı yatan SEKA Direnişi, Büyükşehir Belediyesi’nin işletmeyi işçileri ile birlikte devralması ve işçilerin benzer ücretlerle belediyede kadrolu işçi olarak istihdam edilmeleri karşılığında sona ermiştir (Özveri, 2004: 17-20; Özveri, 2005: 110-123; Güven, 2016: 1970; Özveri, 2010: 12).

“Tütün, Tütün Mamulleri, Tuz ve Alkol İşletmeleri Genel Müdürlüğü” adıyla kamu iktisadi kuruluşu olarak faaliyet gösteren TEKEL İşletmeleri Genel Müdürlüğü, 2001 tarihinde özelleştirme kapsamına alınmıştır. TEKEL, özelleştirmenin kolaylaştırılması için yeniden yapılandırılarak anonim şirketi haline getirilmiş; alkollü içkiler bölümü 2003, sigara bölümü 2008 yılında özelleştirilmiştir. Özelleştirilen kurumlarda büyük oranda işten çıkartmaya başvurulmuş, işten çıkarılan işçilerin özlük hakları korunmak kaydıyla TEKEL’in faaliyet gösteren tek iş yeri olan Yaprak Tütün İşletmeleri Müdürlüğü’ne nakledilmesine karar verilmiş, nakillerle birlikte iş yerinde istihdam edilen işçi sayısı 12.000’e yükselmiştir. ÖYK’nun Kasım 2009’da bahsi geçen işyerlerinin kapatılacağı ve tazminatı kabul etmeyip çalışmak isteyen işçilerin 4/C statüsünde farklı kamu kuruluşlarına naklinin gerçekleştirileceği açıklamasının ardından, güvencesiz ve daha düşük ücretle geçici sözleşmeli personel olarak çalışmayı reddeden TEKEL işçileri, SEKA’lı işçilerin özelleştirme uygulamalarını durdurmayı hedefleyen eylemleri neticesinde kazandıkları statüye sahip olmak uğruna, özlük hakları korunarak başka kamu kuruluşlarına aktarılma talebi ile eylem için Ankara’ya hareket etmeye karar vermişlerdir (Koç, 2012: 195, 196; Özveri, 2010: 12; Dönmez Atbaşı, 2010: 267, 268). TEKEL işletmelerinin özelleştirilmesi ile işlerini kaybeden ve 4/C statüsünde istihdamlarının sağlanması istenen işçiler 15 Aralık 2009 tarihinde özlük haklarını kaybetmeden işe yerleştirilmek için birçok ilden başkent Ankara’ya doğru yürüyüşe başlamışlardır. Genel grev çağrıları üzerine toplanan Türk-İş Başkanlar Kurulu, sürekli eylem adı altında eylem kararları almıştır. Tek Gıda-İş Başkanlar Kurulu

tarafından 7 Ocak tarihinde 12.000 işçinin ve ailesinin Ankara’da olacağı, ilk üç gün oturma eylemi yapılacağı, ikinci üç gün açlık grevine başlanacağı ve sorun çözülmezse ölüm orucuna girileceği açıklanmıştır. 15 Ocak’ta Ankara’da yaklaşık 10.000 TEKEL işçisi ile oturma eylemleri gerçekleştirilmiş, iki gün sonraki “Emek, Barış, Özgürlük için Demokrasi ve Haklar” mitingine 100.000 kişi katılmıştır. Üç gün oturma eyleminin tamamlanmasının ardından 100 işçi Türk-İş Genel Merkezi’nin konferans salonunda açlık grevine başlamış, birkaç günün ardından konfederasyonların toplanmasıyla hükümete süre tanınma kararı alınmış ve açlık grevine ara verilmiştir. 20 Şubat’ta Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK), Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK), Türk-İş ve Kamu-Sen konfederasyonlarının şube temsilcileri Ankara’da miting gerçekleştirmiş, geceyi de TEKEL çadırlarından geçirmiştir. Özelleştirilen işletmelerde işten çıkarılan işçilerin, 4/C’ye geçişi kabul etmeleri için kendilerine tanınan bir aylık sürenin iptali için Danıştay’a yaptıkları başvuru, bu sürenin dolmasına saatler kala iptal kararı ile sonuçlanmış ve işçiler eylemlerine 78. gününde son vermiştir (Çoban ve Tuna Çoban, 2016: 278, 279). 4/C statüsünde çalışacaklar için tanımlanan yasal hakların iyileştirilmesine karşı açılan davaların sonucunda ücretlerde, çalışma sürelerinde -10 aydan 11 aya- ve izinlerinde -22 gün- artış yaşanmıştır (Kahya, 2010: 20). TEKEL işçilerinin kendileri için çizilen geleceğin reddine dayanan eylemlerinin konusunu, özelleştirme politikalarından çok, işçilerin özelleştirmelerin ardından 4/C statüsüne geçirilmek istenmesi nezdinde; güvencesiz, belirsiz, sınırlandırılmış özlük haklarıyla ve daha düşük ücretle çalıştırılacakları oluşturmuştur. TEKEL işçilerinin yürüttüğü bu eylemler, özelleştirme politikalarının, *decent work* kavramınca öngörülen istihdam ve çalışma biçimlerini/haklarını eriten sosyal bir sonucu olduğunu kamusal olarak görünür kılması açısından toplumsal bir öneme sahiptir (Kahya, 2010: 19; Özveri, 2010: 15). Ankara Tabipler Odası ve Türkiye Psikiyatri Derneği desteği ile yürütülen bir araştırmaya göre TEKEL işçilerinin gerçekleştirdiği eylemde örgütlülüğün işçilerin gerek bireysel gerekse toplumsal olarak mücadele edebileceklerine olan inançlarını arttırdığı kanısına varılmıştır (Özgür İlhan, 2010: 24-26).

Özelleştirmenin işten çıkarılan işçiler üzerindeki etkilerini Petrokimya ve Çimento sanayi örnekleri üzerinden değerlendiren bir araştırmaya göre,

özelleştirmeden sonra Çimento işçilerinden %92'sinin, Petrokimya sektöründeki işçilerden %85'inin aldıkları tazminatlara rağmen refah seviyelerinde düşüş yaşandığı ve aynı işyerinde çalışmaya devam eden işçilerin sendikalaşma, iş güvencesi, ücret, yardımlar, çalışma yoğunluğu gibi ölçütler açısından daha düşük standartlarda çalıştıkları sonuçlarına ulaşılmıştır (Tansel, 1998). Çimento sektöründe farklı statülerde istihdam edilen çalışanlarla yapılan bir diğer araştırmaya göre çalışanların çoğu özelleştirmenin işsizliği, iş güvencesini ve örgütlülüğü olumsuz etkilediğini belirtmiştir (Çam, 1998: 70-75).

Özelleştirmeye hazırlık sürecinin gereği olan şirketleştirme yolundan geçerek 2000 yılında özelleştirilen ve Türkiye'nin en karlı kuruluşları sıralamasında özelleştirilmeden bir yıl önce ikinci, özelleştirildiği yıl ise dördüncü olan Petrol Ofisi Anonim Şirketi (POAŞ) üzerine yapılan bir araştırmaya göre iş ve emek süreçlerinde özelleştirmenin ardından istihdamda daralma, sendikasızlaştırma, taşeronlaştırma ve esnek çalışma uygulamalarının yaygınlaştırılması söz konusu olmuştur. Araştırmaya göre özelleştirmenin ardından satış işlemleri gerçekleştirildiği andan itibaren, devir sürecinde toplam işçilerin yaklaşık %20'si emekli olmayı -ki zaten özelleştirmenin ardından emekliliği dolan işçilerin büyük ölçüde emekliye ayrıldıkları bilinmektedir- tercih etmiştir. Araştırmaya göre POAŞ'ın özelleştirilmesinin ardından emekliliğe "zorlayıcı" prosedür olarak tayin söz konusu olmuştur. Araştırma kapsamında görüşülen işçilerden emekliliği dolan ve Yozgat'a tayini çıkan işçi emekli olmuş, emekliliğini doldurmayan ve Niğde'ye tayini çıkan işçi ise ailesiyle birlikte tayin yeri olan Niğde'ye göçmüştür. Tayin sürecinde özelleştirmeye karşı olan direnci kırılmış ve işçilerin "bir an önce" emekli olmayı istemelerine yol açmıştır. Ayrıca tayin esnasında kıdem tazminatları ödenerek sıfırlanan işçiler yeni iş yerlerinde kazanımlarından yoksun sıfırdan başlayan bir işçi olarak işe başlamıştır. Araştırma özelleştirmeden sonra yıllık işgücü devrinin oldukça yüksek olduğunu göstermektedir. Bu süreç içerisinde toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında istihdam gerçekleştirildiği, yüksek ölçüde taşeronlaşmanın olduğu ve bunun da haliyle sendikasızlaştırmaya yol açtığı sonucuna ulaşılmıştır. POAŞ yetkililerinden biri tarafından "çalışanların birden çok şapkası olmasına önem veriyoruz" ibaresi esnek çalışmasının ifadesi olarak, beyaz ya da mavi yaka fark etmeden, her bir işçinin birden çok işi üstlenmesinin uygun bulunduğunu gözler önüne sermektedir.



Özelleştirmenin ardından çalışanlara farklı ücretler alındığı da araştırmada yer alan bir husustur (Eren, 2010: 323-341).

Özelleştirilen kurumlardan biri olan Kıbrıs Türk Hava Yolları örneği üzerinden farklı kamu kurumlarında geçici personel olarak istihdam edilen çalışanlarla özelleştirmenin neden olduğu parasal ve parasal olmayan refah kaybını tespit etmek için bir araştırma yapılmıştır. Bulgular çalışanların aylık kazançlarında büyük oranda kayıp yaşandığını, bu kaybın büyüklüğünün ise çalışanların eğitim seviyeleri, hizmet yılları, önceki işlerindeki işin nitelikleri ve pozisyonlarına göre değişiklik göstermektedir. Buna göre eğitim seviyesi yüksek olan çalışanlar daha az kayıp yaşarken, hizmet yılı fazla olanlar daha az kayıp yaşamıştır. Araştırmada yer alan kadınların eğitim seviyeleri daha yüksek olduğu için kadınların kayıplarının daha az olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanların geçici personel olarak istihdam edilmeleri kademe ilerlemelerinin önünde engel teşkil etmiştir. Çalışanlar yeni işlerinin daha kolay olduğunu söylerken, gerek eğitimleriyle gerekse tecrübeleriyle alakası olmadığı için iş tatminlerini sağlamadığını ve dolayısıyla kendilerini gerçekleştiremedikleri için mutsuz olduklarını eklemiştirler. Özelleştirme bu bağlamda çalışanı vasıfsızlaştırırken, toplumsalın beşeri sermayenin verimliliğinden mahrum kalması sonucunu doğurmuştur (Eminer ve Güven Lisaniler, 2013: 153-175).

TEKEL'in özelleştirilmesinin ardından 4/C statüsü kapsamında çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarına nakledilen eski TEKEL işçileri ile, özelleştirmenin çalışma ilişkilerini nasıl etkilediğini, özelleştirme öncesi ve sonrası olarak karşılaştırmak suretiyle Adıyaman ilinde bir araştırma gerçekleştirilmiştir. TEKEL zamanında çoğunlukla emek yoğun işlerde çalıştıkları tespit edilen işçiler, 4/C statüsünde de yine çoğunlukla emek yoğun işlerde istihdam edilirken, çalışanların yarısından fazlası yeni işlerinin kendileri için uygun olduğunu belirtmiştir. Bu araştırmaya göre 4/C'li çalışanların ekonomik durumunda özelleştirmeden öncesine oranla büyük bir düşüş yaşamıştır. Ayrıca çalışanların borçlanmaları artmış ve tüm bunların kendilerinde tıbbi desteği gerektirecek psikolojik rahatsızlıklara sebebiyet verdiği ortaya çıkmıştır. Çalışanların çoğunun özelleştirmeden önce çalışma koşullarından memnun olduğu, özelleştirme sonrasında ise bu durumun tam tersine dönüştüğü gözlenmiştir; TEKEL'in tozlu ve sağlıksız çalışma koşullarının ağır olduğundan

bahsedilmesine karşın ücretlerinin ve güvenceli çalışma ortamlarının önem arz eden unsur olduğu belirtilmiştir. Eski çalışma ortamlarında kendilerini güvende ve mutlu hissettiklerini belirten çalışanlar, özelleştirmeden önce aile gibi olduklarını belirtmiş, yeni işlerinde aynı işe aynı ücretin verilmemesini ayrımcılık olarak nitelendirmiştir. Özelleştirmeden önce neredeyse tamamı sendikalı olan işçilerin büyük çoğunluğu yeni işlerinde de sendikalı olmakla birlikte, çalıştıkları kurum itibarıyla farklı işkollarında örgütlendikleri gerçeği, aynı haklar için mücadele eden emek gücünün tekilleştirildiğini göstermiştir (Kaya, 2015: 1039-1048). Özelleştirme uygulamalarının toplumsal cinsiyet açısından değerlendirmesinin yapıldığı TEKEL’i konu alan bir araştırmaya göre, TEKEL’de kadınların erkeklere oranla daha çok yaprak, tütün ayıklama gibi emek yoğun işlerde çalıştığı ve özelleştirme sürecinde ilk olarak işten çıkarılanların kadınlar olduğu tespit edilmiştir. İşten çıkarılan tütün işçileri kadınların, emeklilik haklarını kaybetmemeleri gibi sebeplerle kırsaldan kente naklolmaları onları hayat pahalılığıyla ve derin bir geçim kaygısıyla baş başa bırakmıştır (Şenesen ve Akduran, 2005: 33-42).

Sağlık sektöründe özelleştirmenin, hemşirelerin çalışma koşulları üzerindeki etkilerine dair yapılan araştırmalara göre iş yükünü, çalışma saatleri, güvencesizliğin, artmış; ücretler, örgütlülük, çalışanların memnuniyetleri azalmıştır. Çalışma koşullarının kötüleşmesi ve ücretlerin de çalışanları tatmin etmemesi, hastanelerde hemşirelerin devir hızını arttırmıştır (Harmancı Seren ve Yıldırım, 2013: 129). Bu özelleştirmenin olduğu kadar, neoliberal politikaların çalışma biçimlerinde yarattığı kuralsızlığın yedek işçi ordusunu büyütmesinin de bir sonucudur.

Tunçbilek Kömür İşletmeleri örneğinden özelleştirmenin sektör, işçilik ve yerleşke üzerindeki etkilerini anlamak adına yürütülen bir araştırmaya göre güvenceli istihdam ortadan kalmış, ücretler düşmüş, çalışma koşullarını denetleme mekanizmaları ve sendikal güç zayıflamış, taşeronlaşma başlamış, iç göç meydana gelmiş, farklı işçi tipleri ve dolayısıyla buna bağlı olarak farklı işçi hayatları oluşmuştur. Tüm bunlar işçilerin hem yaptıkları işte etkili olma ve yaptıkları işten gurur duyma hissiyatından mahrum kalmasına hem de bilincini kaybetmesine sebep olmuştur (Kalaycıoğlu ve Çelik, 2014: 8-18).

Limancılık sektöründeki özelleştirme üzerine yapılmış olan çalışma da ilgili özelleştirme çalışmalarıyla benzer sonuçları işaret etmektedir. Türkiye’de 1980’lerin

sonuna kadar devlet eliyle idare edilen limancılık sektörüne daha sonra özel sektör dâhil edilmiş, 1990'lı yılların ortalarından itibaren ise bu sektör özelleştirmeye dahil edilmiştir. Özelleştirilen ve özel sektörün idamesinde olan iskele ve limanlarda esnek çalışma koşulları hâkimdir. İş makinelerini kullanabilme gibi bilgi ve beceri gerektiren işlerde çalışan işçilerin çalışma süresi 12-16 saat arasında değişmekte, bazı durumlarda vardiya molaları bile kullandırılmamasıyla çalışma süreleri 24 saati bulmaktadır. Kol emeğine dayalı işleri yapan işçilerin durumunu, haftalık çalışma saatlerinin 70-80'i bulabileceği gerçeğiyle izah etmek yerindedir. İşçilerin ücretleri genellikle asgari ücret düzeyinde olmakla beraber, bu miktar altındaki da olabilmekte; ayrıca fazla mesai için ücret verilmesi yerine zorunlu izin kullandırılmaktadır. İşgücü maliyetini düşürmek için taşeronlaşmaya ve alt taşeronlaşmaya gidilmekte ve taşeron işçilerin ücreti parça başı iş üzerinden ödenmektedir. İşçilerin iş eğitimleri yeterli düzeyde olmamakta ve koruma/güvenlik için gerekli önlemler alınmamaktadır. Sektörde kayıtdışı istihdamın oranının da fazla olduğu göz önüne alındığında, iş kazalarına sebebiyet veren ihmallerin sonucunun çok daha kapsamlı olduğunu belirtmek gerekmektedir. Düşük ücretle, güvencesiz çalıştırılan limancılık sektöründe, işçiler sıklıkla mesleki hastalık olarak ortopedik rahatsızlıklarla karşı karşıyadır. Tablo bu iken, kamunun sektördeki varlığı, çalışanlarının görece daha iyi çalışma koşullarına, ücret düzeylerine, örgütlülüğe sahip olmasıyla, enformelliği düşürmekte ve özel sektör için kıstas oluşturmaktadır. Özelleştirme limancılık sektöründe de diğer sektörlerdeki gibi kuralsızlık sonucu doğurmuştur (Topak, 2005: 8-11). Özelleştirmenin uzun ve esnek çalışma saatlerini gözeten sigortasız ve kayıtsız çalışmayı arttırması, taşeronlaştırma sebebiyle küçük ölçekli işletmeleri çoğaltması, bu işyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin yetersizliği doğurması, özelleştirmelerin işçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetlerinde yaşanması ve toptan bir denetimsizliğin mevcudiyeti sonuç itibarıyla iş kazalarına ve meslek hastalıklarına sebep olmaktadır (Etiler, 2011: 21)

Araştırmanın konusu olan elektrik enerjisi sektörü ilk olarak 1986 yılında İngiltere'de ekonomide rekabete uygunluğun sağlanması, kamu sektöründeki harcamaların önlenmesi, tüketicinin korunması gibi birçok sebeple özelleştirme kapsamına alınmış ve özelleştirme sürecinde yapılandırmaya ayrıştırılan sektörün üretim ve dağıtım kolu rekabete açılarak özelleştirilmeye başlanmıştır. İngiltere'de

enerji sektörünün özelleştirilmesi dünyadaki diğer ülkeler için de örnek teşkil ederek ön ayak olmuş ve dünyada enerji sektörünün özelleştirilmesi süreci başlamıştır (Uzun ve vd., 2010; Yavilioğlu ve vd., 2010; Delice ve Yavilioğlu, 2010b).

Türkiye’de elektrik enerjisi dağıtımının özelleştirilmesi sürecini anlatmak için ilk önce Türkiye Elektrik Kurumu’ndan bahsetmek gerekmektedir. TEK, elektrik enerjisi sektörünün dağınık yapısını ortadan kaldırmak, işletme bütünlüğünü tesis etmek ve yurdun elektrik üretim, iletim, dağıtım ve satış hizmetlerini tek bünyede toplamak için 1970 yılında çıkarılan kanunla kurulmuştur. TEK 1993 yılında özelleştirme sürecinin ilk adımı olarak Bakanlar Kurulu kararıyla, elektriğe ilişkin hizmetlerin daha etkin, verimli ve çağa uygun olarak sürdürülmesi sebepleriyle, Türkiye Elektrik Üretim-İletim Anonim Şirketi (TEAŞ) ve TEDAŞ adıyla iki ayrı iktisadi devlet teşekkülü olarak yeniden yapılandırılmıştır. Ardından 2001 yılında daha rekabetçi serbest piyasa koşulları için TEAŞ’ın iletim, üretim ve ticaret faaliyet kolları ayrıştırılmış ve TEAŞ; Türkiye Elektrik Üretim-İletim Anonim Şirketi (TEİAŞ), Elektrik Üretim Anonim Şirketi (EÜAŞ) ve Türkiye Elektrik Ticaret Taahhüt Anonim Şirketi (TETAŞ) olarak üç iktisadi devlet teşekkülü şeklinde yeniden yapılandırılmıştır (TEDAŞ, 2018; TEİAŞ, 2018).

Türkiye’de elektrik dağıtım hizmetleri 2000’li yıllara kadar TEDAŞ tarafından devlet tekelinde yürütülmüştür. 2001 yılının ardından sektörde meydana gelen yapısal reform çalışmaları ve 2003 yılının ardından da Dünya Bankası istekleri ile enerji üretim ve dağıtım tesislerinin özelleştirme işlemlerini gerçekleştirmek üzere özelleştirme çalışmaları başlatılmıştır. 3 Nisan 2004 tarihinde TEDAŞ, varlıkların verimli işletilmesi, elektrik enerjisi arz güvenliğinin sağlanması ve arz kalitesinin artırılması, kayıp ve kaçakta azaltma sağlanması, yenilenmesi ve genişlemesi için yatırımlarının özel sektör tarafından yapılması, rekabet ortamından sağlanacak faydaların tüketicilere yansıtılması amaçları doğrultusunda ÖYK kararı ile özelleştirme kapsam ve programına dâhil edilmiştir. 2013 yılında elektrik dağıtım sektörünün tüm bölgeleri özelleştirilerek, TEDAŞ’ın dağıtım sektöründeki görevi sona ermiştir. TEDAŞ’ın özelleştirilmesinin ardından elektrik dağıtım hizmetini 20 şirket üstlenmiştir (ÖİB; Ertılav ve Aktel, 2015: 98-103).

Rize, Trabzon, Giresun, Artvin ve Gümüşhane illerinin elektrik dağıtım hizmeti, 30 Eylül 2010 tarihi itibarıyla Kazancı Holding A.Ş kuruluşu olan Çoruh Aksa Elektrik Hizmetleri A.Ş'nin devir aldığı, Çoruh Elektrik Dağıtım A.Ş. tarafından yürütülmeye başlanmıştır. 01.01.2013 tarihinden itibaren ise Elektrik Dağıtım Anonim Şirketi (EDAŞ), Elektrik Perakende Satış Anonim Şirketi (EPSAŞ) ayrışması sonucunda bahsi geçen illerdeki elektrik dağıtım hizmeti Çoruh Perakende Satış A.Ş. tarafından sağlanmaktadır (Çoruh Aksa, 2018). Yaşanan bu özelleştirmenin ardından TEDAŞ yeniden yapılanma sürecine girmiştir. Kuruluş amacı kamu yararı olan TEDAŞ'ın özelleştirilip şirketleştirilmesi ile halkın elektrik enerjisinden istifade etmesi devlet-vatandaş ekseninden, şirket-müşteri eksenine kaymıştır. TEDAŞ'ın özelleştirilmesi elektriğin metalaşmasına sebep olurken, aynı zamanda emeğin güvencelerini de sarsarak çalışanları da etkilemiştir. Sonraki bölümde araştırmadan bulgular sunulacaktır.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### BULGULAR

#### 3.1. Katılımcı Profilleri

Özelleştirmenin işçilik deneyimi üzerindeki etkilerini analiz etmek için; özelleştirmeden önce TEDAŞ'ta çalışmış ve emekli olmuş; özelleştirmeden önce TEDAŞ'ta çalışmaya başlamış ve sonra aynı iş yerinde çalışmaya devam etmiş ve özelleştirmeden sonra çalışmaya başlamış, altışar kişilik gruplarla görüşme yapılmıştır. Bulguların analizi esnasında 1. Görüşme Grubu (özelleştirmeden öncesini deneyimleyen işçiler), *G1*; 2. Görüşme Grubu (özelleştirmeden öncesini ve sonrasını deneyimleyen işçiler), *G2*; 3. Görüşme Grubu (özelleştirmeden sonrasını deneyimleyen işçiler), *G3* olarak; gruplardaki katılımcılar ise *K1, K2, K3, K4, K5, K6* olarak kısaltılmıştır.

Tablo 4'te hepsi erkek olan *G1, G2* ve *G3*'teki altışar katılımcının yaşlarına, medeni durumlarına, çocuk sayılarına ve çalıştıkları yıllara ilişkin veriler bulunmaktadır. 2010 yılı Rize TEDAŞ'ın özelleştirildiği yıl olduğu için araştırma kapsamında önem arz etmektedir.

*G1*'deki 6 katılımcının yaş aralığı 57 ila 63 arasında olup yaş ortalamaları 60'dır. *G2*'deki katılımcıların yaş aralığı 50 ila 56 aralığında olmakla birlikte yaş ortalamaları 54'tür. *G3*'teki 6 katılımcının yaş aralığı 30 ila 36 arasında olup yaş ortalamaları 33'tür.

*G1* ve *G2*'deki katılımcıların hepsi evli olmakla birlikte, sırasıyla *G1*'deki katılımcıların 3-7, *G2*'deki katılımcıların 2-4 aralığında çocukları vardır. *G3*'teki katılımcılardan 3 tanesi bekâr, 3 tanesi evlidir. Evli olan katılımcılardan 2 tanesinin 3'er çocuğu vardır.

*G1*'deki katılımcılar 1978 ila 1986 yılları arasında TEK'te kadrolu devlet işçisi olarak işe başlamış, TEK'in bölünmesinden sonra TEDAŞ'ta çalışmaya devam etmiştir. Katılımcılardan 2 tanesi 2009 yılında, 4 tanesi ise özelleştirmenin gerçekleştirildiği 2010 yılında TEDAŞ'tan emekli olmuştur. *G2*'deki katılımcılardan bir tanesi 1981 yılında, 5 tanesi ise 1986 yılında TEK'te kadrolu devlet işçisi olarak çalışmaya başlamış, ardından TEDAŞ'ta çalışmaya devam etmiş ve 2010 yılında TEDAŞ özelleştirilmesinden sonra da bir müddet çalışmış/çalışmaya devam etmiştir.

Katılımcılardan 2 tanesi 2011 yılında, 2 tanesi 2012 yılında, 1 tanesi 2014 yılında emekli olmuştur. Yüksek lisans eğitimi olan katılımcı -G2/K4-, çalışmaya devam eden tek katılımcıdır. G3'teki katılımcıların 5 tanesi 2011, 1 tanesi ise 2013 yılında özelleştirmeden sonra çalışmaya başlamış olmakla birlikte, hepsi çalışmaya devam etmektedir.

**Tablo 4:** Katılımcıların Yaşları, Medeni Durumları, Çocuk Sayıları ve Çalıştıkları Yıllar

Görüşme Grupları	Katılımcılar	Yaş	Medeni Durum	Çocuk Sayısı	Çalışma Yıl Aralığı
G1	K1	60	Evli	3	1985-2010
	K2	59	Evli	3	1978-2010
	K3	61	Evli	4	1986-2010
	K4	63	Evli	4	1985-2009
	K5	58	Evli	3	1984-2010
	K6	57	Evli	7	1983-2009
G2	K1	56	Evli	2	1986-2011
	K2	53	Evli	2	1986-2014
	K3	56	Evli	3	1981-2012
	K4	50	Evli	4	1986-Devam
	K5	54	Evli	2	1986-2011
	K6	54	Evli	4	1986-2012
G3	K1	36	Bekar	-	2011-Devam
	K2	30	Evli	3	2011-Devam
	K3	33	Bekar	-	2011-Devam
	K4	32	Evli	-	2013-Devam
	K5	33	Evli	3	2011-Devam
	K6	32	Bekar	-	2011-Devam

Tablo 5'te G1, G2 ve G3'teki altışar katılımcının eğitim durumlarına, çalışma sürelerine ve aylık gelirlerine ilişkin veriler bulunmaktadır.

G1'deki katılımcılardan 2 tanesi meslek lisesi, 1 tanesi düz lise, 2 tanesi ortaokul ve 1 tanesi ilkokul mezunudur. G2'deki tüm katılımcılar meslek lisesi mezunudur. Ayrıca içlerinden 3 kişi ilgili yükseköğretim ön lisans programlarından mezun olmuştur. Ön lisans mezunu olarak işe giren katılımcılardan biri ise lisans ve yüksek lisans eğitimi de almıştır. G3'teki katılımcılardan 5 tanesi meslek lisesi mezunu, 1 tanesi ise düz lise mezunudur. Katılımcıların hepsi ilgili yükseköğretim ön lisans programlarından mezunu olmakla birlikte, 3 tanesinin ayrıca lisans eğitimi de bulunmaktadır.

G1'deki katılımcıların yarısı ilköğretim düzeyinde, G2'deki katılımcıların tümü en az ortaöğretim düzeyinde, G3'teki katılımcıların tümü ise yükseköğretim düzeyinde eğitim almıştır. Sırasıyla G1, G2 ve G3 gruplarının eğitim düzeyinin artması, Türkiye gerçeğiyle örtüşmektedir.

G1'deki katılımcılar 25-32, G2'deki katılımcılar 25-31, G3'teki katılımcılar ise 4-6 yıl aralığında işçilik deneyimlerine sahiptir. Özelleştirme öncesini ve sonrasını deneyimleyen G2'deki katılımcıların, özelleştirmeden sonraki işçilik deneyimleri 1-7 yıl arasındadır.

G1 ve G2'deki katılımcılar yılda 7 kez, bir aylık tam ücret üzerinden ikramiye alırken, G3'teki katılımcılar yılda 3 kez, 10 günlük yevmiye üzerinden ikramiye almaktadır.

Katılımcılara aylık kazançları ile ilgili sorular sorulmuştur. Buna göre G1'deki katılımcılar, emekli olmadan önceki aylık ücretlerinin, günümüz parasal değeri bazında yaklaşık olarak 5.000 lira olduğunu söylemişlerdir. Katılımcıların emekli aylıkları ise 3.000 ila 3.750 lira arasında olmakla birlikte ortalama 3.350 liradır. G2'deki katılımcılar özelleştirmeden önce, aylık ücretlerinin günümüz parasal değerine göre 5.000 lira olduğunu, mesai ve ikramiyelerle birlikte yıllık ücretlerinin ay üzerinden hesaplanmasıyla ise 7.000-10.000 lirayı bulduğunu söylemişlerdir. Emekli olan 5 katılımcının emekli aylıkları 3.500 ila 4.000 lira arasında olup, emekli aylıklarının ortalaması 3.780 liradır. Çalışmaya devam eden katılımcının aylık ücreti ise 4.500 liradır. G3'teki katılımcıların aylık ücretleri 1.900 ila 2.500 arasında değişmekle birlikte ortalama 2.100 liradır.

G1 ve G2'deki katılımcıların aylık ücretlerine ilişkin net cevap vermemeleri sebebiyle katılımcıların güncel aylıkları esas alınarak da bir varsayıma ulaşılmak istenmektedir. Katılımcıların güncel -çalışan ve emekli- aylıkları baz alındığında görüşme gruplarının aylık ücret ortalamaları G1, G2 ve G3 için sırasıyla 3.350, 4.140 ve 2.100'dür. Özelleştirme öncesini kapsayan G1 ve G2 arasındaki ücret farkını gözetirken, G1'deki katılımcıların ortalama çalışma sürelerinin 26,1 yıl, G2'deki katılımcıların ortalama çalışma sürelerinin ise 27,6 yıl olması sebebiyle G1'deki katılımcıların G2'deki katılımcılara nazaran daha az süre çalıştıkları göz önünde bulundurulmalıdır. G3'te ise 5 katılımcı 6 yıldır, 1 katılımcı ise 4 yıldır



çalışmaktadır. Fakat 4 yıldır çalışan K4 ile 6 yıldır çalışan K3 ve K5 aynı ücreti almakta, 6 yıldır çalışan katılımcılar da farklı ücretler alabilmektedir.

**Tablo 5:** Katılımcıların Eğitim Durumları, Çalışma Süreleri ve Aylık Gelirleri

Görüşme Grupları	Katılım -cılar	Eğitim Durumu	Ö. Ö.	Ö. S.	Çalışan	Emekli
			Çalışma Süresi	Aylık Geliri		
G1	K1	Meslek Lisesi	25	-	5.000	3.000
	K2	Meslek Lisesi	32	-	5.000	3.750
	K3	Ortaokul	24	-	5.000	3.500
	K4	İlkokul	24	-	5.000	3.000
	K5	Ortaokul	26	-	5.000	3.500
	K6	Düz Lise	26	-	5.000	3.300
G2	K1	Meslek Lisesi+ÖL	24	1	5.000	3.600
	K2	Meslek Lisesi	24	4	5.000	4.000
	K3	Meslek Lisesi+ÖL	29	2	5.000	4.000
	K4	ML+ ÖL+L+YL	24	7	4.500	-
	K5	Meslek Lisesi+ÖL	24	1	5.000	3.900
	K6	Meslek Lisesi	24	2	5.000	3.500
G3	K1	Ön lisans	-	6	1.900	-
	K2	Ön lisans+Lisans	-	6	2.500	-
	K3	Ön lisans+Lisans	-	6	2.000	-
	K4	Ön lisans+Lisans	-	4	2.000	-
	K5	Ön lisans	-	6	2.000	-
	K6	Ön lisans	-	6	2.200	-

Tablo 6’da G1, G2 ve G3’teki altışar katılımcının çalışma sahalarına ve eğitimleriyle alakalı kadrolarına yer verilmiştir. Özelleştirmeden önce düz lise, ortaokul ve ilkokul mezunu -alaylı- katılımcılar düz işçi kadrosunda, meslek lisesi mezunu -mektepli- katılımcılar teknisyen kadrosunda, ilgili bölümlerde yükseköğretim eğitimi alan katılımcılar da tekniker kadrosunda görev almaktadır. Buna binaen de teknisyen ve teknikerlerin aldıkları eğitimin işleriyle alakalı olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

G1’de 2 kişi teknisyen 4 kişi düz işçi kadrosunda çalışmaktadır. Çalışmaya teknisyen kadrosunda başlayan G2’deki katılımcıların 4’ü daha sonra ilgili bölümlerde yükseköğretim eğitimlerini tamamlayarak çalışmaya tekniker kadrosunda devam etmişlerdir. G3’teki katılımcıların hepsi tekniker kadrosundadır.

Katılımcıların çalıştıkları birimlerin görev tanımlarının çalışma alanları baz alınarak araştırma kapsamında aşağıdaki tabloda katılımcılar büro işçisi ve arazi işçisi olarak kategorilendirilmiştir. Buna göre büro işçileri daha çok kurum

binalarında masa başı iş yapmaktayken, arazi işçileri arıza, onarım, bakım, kaçak kullanım tespit, sayaç okuma gibi daha çok sahada görevlendirilen işlerle yükümlüdür. G1’de teknisyen olan iki katılımcıdan bir tanesi daha çok büroda, bir tanesi daha çok arazide görev yapmıştır. Uzun yıllar boyunca kurumda çalışmış olan katılımcılar, birçok farklı birimde görev almıştır.

G1’deki katılımcıların emekli aylıklarının çalışma alanlarına, kadrolarına ve görev sürelerine binaen belirlendiği anlaşılmaktadır. Buna göre arazide görev yapan ve görev süresi daha uzun olan teknisyenin emekli aylığı, büroda görev yapan teknisyenden; daha çok yıl görev yapan ustabaşının emekli aylığı diğerinden daha yüksektir. Ustaların emekli aylıkları aynıdır. G2’de de daha çok arazide çalışan katılımcıların aylık ücretlerinin yüksek olduğu görülmektedir. G3’te ise çalışma süresi ve çalıştığı birim aynı olan K3 ve K6’nın farklı aylık ücretlere sahip olması, özelleştirmeden önce uygulanan ücret politikasından farklı ücret politikasının uygulandığını ve bu politikanın standart ölçeklere tabii olmadığını göstermektedir.

**Tablo 6:** Katılımcıların Çalışma Sahaları ve Eğitimleriyle Alakalı Statüleri

Görüşme Grupları	Katılımcılar	Kadro	Çalışma Sahası
G1	K1	Teknisyen	Büro İşçisi
	K2	Teknisyen	Arazi İşçisi
	K3	Düz İşçi	Arazi İşçisi
	K4	Düz İşçi	Arazi İşçisi
	K5	Düz İşçi	Arazi İşçisi
	K6	Düz İşçi	Arazi İşçisi
G2	K1	Tekniker	Arazi İşçisi
	K2	Teknisyen	Arazi İşçisi
	K3	Tekniker	Büro İşçisi
	K4	Tekniker	Büro İşçisi
	K5	Tekniker	Büro İşçisi
	K6	Teknisyen	Büro İşçisi
G3	K1	Tekniker	Arazi İşçisi
	K2	Tekniker	Büro İşçisi
	K3	Tekniker	Büro İşçisi
	K4	Tekniker	Büro İşçisi
	K5	Tekniker	Büro İşçisi
	K6	Tekniker	Büro İşçisi

### 3.2. TEDAŞ'ta İşçilerin Görevleri

TEDAŞ'ta çalışan işçiler eğitim durumlarına göre, meslek lisesi mezunu olanlar teknisyen, ilgili bölümden ön lisans mezunu olanlar tekniker, düz lise veya ilkokul/ortaokul mezunu olanlar düz işçi olarak istihdam edilmekteydi. TEDAŞ'taki işçilerin tümünün ortak görevi elektrik enerjisini kesintisiz ve kaliteli bir şekilde tüketiciye ulaştırmaktır. Bu amaçla TEDAŞ'ta çalışma farklı görev tanımları olan birimlere ayrılmış, birimlere göre görev dağılımları yapılmıştır.

TEDAŞ'ta işçiler; işletme, yatırım, sayaç, makine ikmal, endeks okuma, kesme bağlama, abone kontrol, kayıp kaçak, ambar vb. birimlerde görevlendirilmektedir. Bahsi geçen tüm birimlerin farklı görev tanımları ve alanları; dolayısıyla TEDAŞ'ta çalışan işçilerin de birimlerine göre farklı görev tanımları ve alanları vardır. Örneğin işletme biriminde çalışan bir işçi gerektiğinde meydana gelen arızalara müdahale etmek, gördüğü eksiklikleri ve yapılması gereken işleri üstlerine bildirmekle görevlidir. Yatırım biriminde çalışan bir işçi ise müşteri taleplerini değerlendirip, ilgili yerlerde etüt ve kroki çizmek, gerekiyorsa keşif yapmak, keşif maliyetlerini hesaplamak ve eksikleri üstlerine raporlamakla görevlidir.

Tüm birimlere ait görevler kapsamında TEDAŞ'ta çalışan işçiler, talep halinde elektrik sayacını kontrol ederek sayacın problemini tespit eder, problemin kaynağını bulur ve problemi çözer; iş makinelerinin ve kullanılan araçların bakımı ve onarımı yapar, servislere göre dağılımı sağlar, periyodik aralıklarla belirli tarihlerde belirli yerlere çıkıp müşteri sayaçlarını okur; borçtan, usulsüz kullanımdan veya başka bir ilgili nedenden dolayı tüketicilerin elektriklerini açma kapama yapar; mühürsüz sayaçları tespit eder; kaçak kullanımı tespit eder; üstlerine raporlandırma yapar; etüt ve kroki çizer; maliyet hesaplar; elektrik ile ilgili altyapı -trafo, yüksek ve alçak gerilim hattı vb.- onarımlarını ve bakımlarını yapar; direk diker, kuyu kazar vb.

Elektrik enerjisi sektöründe çalışmak hakkında akla gelecek ilk şey, çalışmanın "tehlikeli" olduğudur. Bu tehlike her ne kadar somut olarak görünmez olsa da, tecrübesizlik, dikkatsizlik veya ihmal dolayısıyla ölümlerle sonuçlanan birçok kazaya sebeptir. TEDAŞ'ta görev yaptığı 26 sene boyunca tehlikeyi tecrübelemiş, yanında kazalar yaşanmış, iş arkadaşını kazada kaybetmiş bir işçi olan G1/K5'in ifadeleri, elektrik enerjisi sektöründe çalışmayı anlamak açısından önemlidir.

G1/K5: *Elektrik bu, gözle görünen bir şey değil; her şey var ama sanki hiçbir şey yok, hiçbir şey görünmese bile ölüm var. Çünkü tehlikeyi görerek çalışmıyorsun; hissedemiyorsun, duyamıyorsun, bu anlık bir şey. Enerjiye tutuyorsun, işte orada hata yaparsan, canından olursun.*

### **3.3. Elektrik Dağıtım Hizmetinde İşçilerin Özelleştirme Öncesi ve Sonrasında Çalışma Deneyimi**

#### **3.3.1. İstihdam Koşullarının Değişmesi**

##### **3.3.1.1. Güçsüzleşen ve İşçi Güvenini Kaybeden Sendika**

Sendikalar küreselleşen düzende işgücünün maliyetini arttıran ve dolayısıyla sermayeyi kısıtlayan engellerden biri olarak görülmeye başlanmıştır. Bu engeli aşmanın yolu da yine özelleştirmeden geçmiştir. Dünya Bankası'nın raporlarında serbest dolaşım ve özgür piyasa koşullarının sağlanabilmesi için, "*işçileri güçlü bir sendika ile örgütlenen ve mülkiyeti devlete ait olan*" işletmelerin özelleştirilmesi gerektiğinin yer alması (Özveri, 2010: 13), özelleştirmeden önce sendikal örgütlülüğün nasıl olduğu ve özelleştirmeden sonra sendikal örgütlülüğünün nasıl olacağı konusunda bir ipucu niteliğindedir. Katılımcılar TEDAŞ zamanında sendikanın, tıpkı Dünya Bankası raporunda yazdığı gibi, güçlü olduğunu belirtmiştir.

G2/K1: *Sendika deyip geçmemek lazım, sendika hükümet yıkıyordu neredeyse.*

Katılımcılara sendika üyeliklerinin olup olmadığı sorulmuştur. G1'deki ve G2'deki katılımcıların hepsinin sendika üyesi olduğu; G3'teki katılımcıların 5'inin sendika üyesi olduğu, bir tanesinin ise sendikanın tutumu dolayısıyla sendikaya istifasını verdiği belirlenmiştir. G1, G2 ve G3'teki katılımcıların tümünün üye oldukları sendika aynı sendikadır.

Sendikanın gücünün ilk test edilebileceği yer toplu iş sözleşmelerinde karar kılınan ücret zamlarıdır. G1 ve G2'deki katılımcılar ücret zamlarının, 1990'lı yıllardan itibaren, yaşam kalitelerini arttıracak düzeyde olduğunu ve mağdur edilmediklerini belirtmiştir. Katılımcıların bahsettiği ücret zammı 1989 Bahar Eylemleri'nin ardından 1994'e kadar işçi ücretlerinde yapılan yüksek zamlardır.

G1/K3: *1990'lı yıllarda hükümetle sendika pazarlığı işçilerin yüzünü güldürdü.*

Sendikanın TEDAŞ döneminde toplu iş sözleşmelerindeki duruşunu ve işçi hakları için gösterdiği çabayı, katılımcıların zamlarla alakalı ifadelerinden anlamak mümkündür.

G1/K1: *Sendika isterdi benim işçim fazla para alsın. Mesela %20 zamla otururdu masaya hükümetle, atıyorum %10'a 15'e anlaşılardı ama zam düşük olmazdı çünkü yüksek zamla otururdu.*

G2/K1: *Biz parayı toplu iş sözleşmeleriyle kazandık zaten. Sendikanın başarısıyla aylıklarımız o kadar arttı.*

TEDAŞ işçileri sendikal örgütlülüğün önem ve gerekliliğinden, sendikalarının güçlü duruşundan, işçilerinin taleplerine kulak verildiğinden ve taleplerinin yerine getirilmesi için inançla çaba gösterildiğinden bahsetmektedir.

G1/K5: *Taleplerimiz doğrultusunda sendika işverenle otururdu anlaşırdu. Misal bu deri montun -üzerindeki mont sendikanın vermiş olduğu monttur ve katılımcı montunu göstermektedir- senede bir olmasını isterdik. Ama bizim istememizle olmaz, işveren dedi üç senede bir veririm mesela, ha tamam o zaman ne yapalım, kalitesini biraz daha arttıralım. Sendika temsilcileri ile hep birlikte konuşuyorduk anlaşuyorduk yani. Sendika olmasaydı devlet ikramiye vermezdi ki. Sendika bastırıyor diyor ki şu şu şartları sağlayacaksınız. Sendika olmazsa olmaz. Sendikasızlık bir ülkeyi mahveder.*

Verilere göre sendikanın güç kaybetmesi özelleştirme ile başlayan bir süreç değildir. Türkiye'de özelleştirme sürecinin ivme kazandığı 2002 yılının ardından sendikanın etkinliği ve verimliliği azalmış, gücü kırılmaya başlamıştır.

G2/K2: *Tes-İş ile hükümet otururdu masaya, ama bugünkü gibi %2-3 için değil, %10-15 için. Ama son zamanlarda, 2002'de bu hükümet geldikten sonra zamlar %3-5 oranında, enflasyonu karşılamayacak aynı kalacak şekilde oldu.*

Hem özelleştirmeden öncesini hem de sonrasını deneyimleyen G2'deki katılımcılar özelleştirmeden sonra arazi tazminatı, iş güclüğü tazminatı gibi ek ödemelerinde kayıplar yaşadıklarını, 3 senelik toplu iş sözleşmelerinin yapılmaya başlandığını, sosyal haklarında kayıp yaşadıklarını ve zamlarının gerçekçi olmadığını belirtmişlerdir. Özelleştirmeden öncesi için G1'dekilerin söyledikleriyle benzer ifadelerde bulunan G2'deki katılımcıların sendika hakkında söyledikleri, özelleştirme sürecinin ve özelleştirmenin sendikalar üzerindeki etkisini görmek için faydalıdır.

G2/K2: *AKSA dönemi daha da kötü, özel dinlemiyordu sendika falan. İşçi ne alıyor 1.500, al sana 50 daha, olay bu.*

G2/K1: *Özelleştirmeden sonra da toplu iş sözleşmesi yapıldı ama ilk altı ay %2, ikinci altı ay %2 toplam %4 zam oldu.*

Ayrıca yıl içerisinde vergilendirmelerin başlamasının alım gücünü düşürmesi gerekçesiyle, sendikalarının özelleştirmeden önce işverene, işçilere fazla mesai verilmesi talebinde bulunduğu beyan edilmiştir.

G2/K2: *Özelleştirme olmadan önce işveren çalışanlarını diyelim ki ocak-şubat-mart-nisan'dan sonra vergiler yükselir, maaşlar düşer. Sendika da işverene derdi ki bu kayıpları kapatmak için mesai verin. Devlet zamanında. Ama özel sektör bunu dikkate almadı veriyse de 3 ayda bir mesai verdi durumu idare etmek için.*

G3'teki katılımcılar devlet zamanında var olan tazminatların kaldırıldığını ve zamlarının tatmin edici olmadığından, en fazla enflasyon oranında zam aldıklarından bahsetmişler, G2'deki katılımcılar gibi zamları gerçekçi bulmadıklarını eklemişlerdir.

*G3/K1: Toplu iş sözleşmeleriyle ücretimde cüzi bir miktarda artış yaşandı. 2011'de girdim o tarihten bu yana yemek ücretiyle beraber 700-800 lira artış olmuştur olmamıştır. Ücret artışından çok zam var, enflasyonu karşılamıyor yani.*

Özelleştirme sürecinde güç kaybı yaşayan sendikanın faaliyetleri işçiler tarafından doyurucu bulunmamaktadır. G2/K2'nin ifadeleri bu yaşanan güç kaybının işçiler gözünden değerlendirmesini sunmaktadır. Özelleştirmeden sonra ikramiyelerde oldukça yüksek bir düşüş yaşanmıştır.

*G2/K2: Aslında daha önceden sendika gerekeni yapıyordu zaten, iyiydik biz. Tes-İş sendikası özelleştirmeden sonra giren elemanlar için istenilen seviyeyi yakalayamadı, işçinin hakkını savunamadı, işverene bağlı kaldı bir yerde. İşçilerin haklarını gasp ettiler. Mesela biz TEDAŞ'ta 1 aylık tam ücret üzerinden 7 ikramiye alırdık. Özelleştirmeden sonra 10 günlük yevmiye üzerinden 3 ikramiyeye düşürdüler. Yani biz bir yılda toplam 14.000-15.000 gibi bir meblağ ikramiye alırken, şimdiki çocuklar bir yılda toplam 1.800-1.900 alıyor.*

Özelleştirmeden sonra sendikalar üç yıllık toplu iş sözleşmelerine imza atarak işçi haklarının savunumu konusunda iyice yetersizleşmiştir. G2/K3'ün özelleştirmeden önce -enflasyon artışı yaşanması gibi durumlarda- sözleşme süresi dolmadan sözleşmenin yenilenebildiğini söylemesi ile G3/K3'ün toplu iş sözleşmeleri hakkında söyledikleri bir arada okunduğunda, sendikaların ne kadar güçlü olduğu ve özelleştirmeden sonra nasıl bir güç kaybı yaşadığı daha net bir şekilde anlaşılmaktadır.

*G2/K3: TEDAŞ zamanında sözleşmeler için pazarlıklar uzardı, bazen süre dolmadan yenilenirdi oradan gelen farklarla bazı arkadaşlarımız araba bile aldı. Biraz birikimi vardı buradan da eklenince araba aldılar.*

*G3/K3: İkinci kere 3 yıllık toplu iş sözleşmesi yapıldı, daha ne olsun. Çok kötü.*

Sendikaların gücündeki kırılmanın derinleştiği ve işgücü piyasasının esnek çalışma hukukuna göre düzenlendiği özelleştirme döneminde, işçilerin sendikaya olan güvenlerinin ve aidiyet duygularının zedelendiği, temsil edildiklerine dair inançlarının yok olduğu su götürmez bir gerçektir. Üç yıllık toplu iş sözleşmeleri yapılması işçiler açısından sendikanın artık işçiden taraf olmadığını düşünmesine sebep olmuştur. G3/K1 tam da bu sebepten dolayı sendikadan ayrılmıştır.

*G2/K2: O kadar da ileri gitmek istemiyorum ama sendika ile hükümet arasında özel bir anlaşma mı var, nedir bilemiyorum. Çünkü dünyanın hiçbir yerinde 3 yıllık sözleşme yapılmamıştır, ama bunlar yaptı.*

G2/K4: İşçiyi savunacak mekanizma tabii ki işçinin kendi örgütü olmalı, işçinin böyle bir beklentisi vardı, bu örgüt de işverenin tarafına geçtiği için gelinen sonuç da bu.

G3/K1: Toplu iş sözleşmesine girdik, 2016'nın başında 3 yıllık sözleşme yaptılar, ben de zaten o yüzden ayrıldım. Sendikaya üye değilim! Boşum.

G3/K5: Herkes sendikalı olmak ister ama 3 yıllık toplu iş sözleşmesinden dolayı sendika değiştirenler de var.

Özelleştirmeden sonra işçilerin sendikaya olan güveninin sarsıldığı göz önüne koyulmakla birlikte gücü kırılmış olsa bile sendikanın işçi hakları için önem arz ettiği, işçilerin güçsüz bir sendikaya bile muhtaç olduğu vurgulanmaktadır.

G2/K6: Sendikayı da işçileri de sindirdiler. Ama yine de işçiye sahip çıkacak olan sendikadır.

G2/K1: Şimdi de sendika çok önemli, işçinin arkasında sendika olduğu zaman işten atmak öyle kolay değil.

İşçi ve sendika arasında güven bağına dayanan koordinasyonun sağlandığı TEDAŞ döneminde, sendika çeşitli haklar için -enerji işkolunda grev yasağı vardır- iş yavaşlatma eylemleri ve yürüyüşler düzenlemiştir. Gerçekleştirilen eylemlere ve yürüyüşlere katılmayı tercih etmeyenler -12 işçinin 3'ü- de olmuştur. Fakat burada değinilmesi gereken husus, bu eylem ve yürüyüşlerin gerçekleştirilmiş olmasıdır.

G2/K2: Bizim sendika kayıtlı işçilerin haklarını korumak için yürüyüşler düzenledi, Ankara'ya gittik işçilerin hak ve özgürlükleri için. Özelleştirme karşıtı eylemlere katıldık. O arada 4/C olayı gündemdedi, onlar için yürüyüşler yaptık haklar istedik.

G2/K3: Bir dayatma üstüne eylem yapmıştık. Emeklilik yaşı vardı bir de özelleştirilecekti falan. O dönemde işi yavaşlattık. Öncesinde de siyasi yasakların kaldırılması için iş yavaşlatma yapmıştık.

Özelleştirmeden sonra ise hiç iş yavaşlatma eylemi yapılmamıştır. Bunun esas nedeni özelleştirmenin -özel sektörün- güvenceli istihdamın yarattığı rahatlık yerine muammalarla dolu bir süreci içinde barındırmasıyla işçilerin işlerini kaybetme korkularında yatmaktadır. Ayrıca katılımcılar iş yavaşlatma eylemlerinin yapılmamasının bir nedeninin de sendika olduğunu belirtmiştir. Bu durum işçilerin doğrudan bir şekilde temsil sürecine katılmalarını zedelediğini göstermektedir.

G2/K3: AKSA zamanında öyle bir şeyin olması söz konusu bile olamaz, iki dudak arasındasın: "Çık, git git!" Özelleştirme sendikacılığı da grevleri de ortadan kaldırmıştır.

G3/K1: Bizim öyle bir şansımız yok, sendikadan kaynaklı olarak da yok.

G3/K4: Hemen ipimizi çekerler.

G3/K5: Aba altundan sopa gösterirler. Birlik beraberlik olmayınca olmaz. Hem korku da var.

### 3.3.1.2. “Aristokrat İşçi”den “İşçi”ye

Özelleştirme, devletler tarafından gerek kamusal hizmet harcamaları gerekse kamu kurumlarında çalışan işçi ücretlerinin -ve memur aylıklarının- yüksek düzeylerde olması sebebiyle uygulanan bir ekonomi politikasıdır. Bu politika ile devletin tekelinde bulunan sektörler, özel sektörün teşebbüsüne bırakılmakta; güçlü sendikalarla örgütlenmeleriyle bilenen yüksek ücretlere sahip kamu işçileri de özel sektör işçileri haline gelmektedir. TEDAŞ’ın özelleştirmesinden öncesine ve sonrasına ait işçi ücretleri ve dahası iki dönemdeki ücret düzeyleri arasındaki uçurum daha önceden Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5’te işlenen veriler eşliğinde, katılımcıların aylık kazanç ortalamalarını orana dökmek için en yüksek ücret ortalamasına sahip olan G2 %100 olarak belirlendiğinde; G1 %81, G3 ise %51 olarak seyretmektedir. Özelleştirmeyi esas alarak ortalamaları ve oranları belirtmek de ücretlerdeki değişikliği görmek için gerekli olduğu için, özelleştirme öncesini deneyimlemeleri sebebiyle daha iyi ücretlere sahip olan G1 ve devir esnasında da ücretlerinde büyük kayıplar yaşamayan G2’nin aylık ücret ortalamaları 3.745’dir. Bu rakam %100 olarak kabul edildiğinde özelleştirmeden sonrasını deneyimleyen G3’ün aylık ücret ortalamasının oranı %56 olarak karşımıza çıkmaktadır. Devletten devrolan G2’deki katılımcılardan K4’ün çalışmaya devam etmesi sebebiyle aylık ücreti net olarak belirtilmiştir. Özelleştirme öncesini deneyimleyen ve ücret düzeyi net olarak bilinen G2/K4’ün aylık ücreti olan 4.500 %100 olarak baz alındığında, bu rakamın karşısında G3’teki katılımcıların aylık ücret ortalamaları %47’dir. G1 ve G2’deki emekli olan 11 katılımcının aylık ücretleriyle alakalı farazi cevaplar verdiği ve kendilerinin de ifade ettiği gibi aylık ücretlerinin bugünün parasıyla 7.000-10.000 lirayı bulduğunu söyledikleri göz önünde bulundurulmalıdır. Yine de katılımcılardan elde edilen verilere göre bir ortalama alınmak istendiğinde G1 ve G2’deki katılımcıların aylık ücret ortalaması 4.958,3 şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Bu rakam %100 olarak belirlendiğinde G3’teki katılımcıların aylık ücret ortalamasının 4.958,3’e oranı %42,3’tür. Tüm oranlamalarda G3’ün ücret düzeyi %100’ün karşısında %51, %56, %47 ve %42,3 olarak oldukça düşük kalmıştır. Bahsedilen oranlamalar bazında G3’ün sırasıyla %49, %44, %53 ve %57,7’lik ücret kaybı yaşadığı belirlenmiştir. Dört oran bazında da özelleştirmeden sonra ücretlerde büyük oranda düşüş yaşandığı göz önünde



olmakla birlikte, G1 ve G2'deki işçilerin aylık ücretlerinin net olarak bilinmemesi ve dolayısıyla ücret farkını gözetilen oranların tam anlamıyla gerçeği yansıtmaması, ücret kaybı oranların aslının daha yüksek olduğunu fark ettirmektedir.

İlgili sorular vasıtasıyla edinilen bilgiler eşliğinde, G1'deki katılımcıların, fazla mesailerinin aylık ücretlerine etkisinin oldukça yüksek olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların bazıları fazla mesaisiz ve ikramiyesiz ücretlerine “*kuru maaş*” demiş olmakla birlikte, ücretlerinin fazla mesailer olmadan da dolgun olduğundan bahsetmiştir. Yoğun bir çalışma temposuyla -Rize'de elektrik altyapısının oluşturulduğu dönemde- çalıştıklarını ifade eden G1'deki arazi işçileri -K2/K3/K4/K5/K6-, haftalık çalışma saatlerinden çok daha fazla çalıştıklarını ve bu fazla çalışmalarının karşılığını aldıklarını belirtmişlerdir.

*G1/K6: Yüksek maaş alıyorsak mesailer sebebiyle. Hafta tatili veya bayram tatili günlerinde çalışsak 2 yevmiye alıyorduk. Sarhoş dediğimiz gece vardiyasından çıksam 3 yevmiye alıyordum.*

G2'deki katılımcılar da özelleştirmeden önce genellikle 45 saatlik çalışma sürelerini aştıklarını belirtmiş, G1'deki katılımcıları destekler nitelikte, fazla çalışmalarının karşılığını aldıklarını ifade etmişlerdir. G2'deki katılımcılar da fazla mesaisiz ve ikramiyesiz ücretleri için “*kuru maaş*” ibaresini kullanmış, özelleştirmeden önce ücretlerini dolgun kılan unsurun fazla mesai ücretleri olduğunu ifade etmiştir.

*G2/K3: Elektrik arıza verir, ağaç düşer tellere hasar olur, öyle olunca gideceksin çalışacaksın tabii bunun da bir karşılığı var, kaç saat çalışıyorsan onun karşılığını alıyordun. Fazla mesailer, cumartesi-pazar nöbetleri veya cumartesi-pazar çalışmaları yaklaşık olarak bir maaş kadardı.*

*G2/K6: Ayda 2 cumartesi pazar çalışsan 10 gün çalışmış kadar para alıyordun.*

G3'teki katılımcılar ise G1 ve G2'deki katılımcılar tarafından “*kuru maaş*” ibaresi ile anlatılan mesaisiz ve ikramiyesiz ücret düzeylerine ulaşamamıştır. G3'teki katılımcılar fazla mesai ve tazminatlar konusunda kendi ücret uygulamalarını özelleştirme öncesinde mukayese etmektedir. Ayrıca katılımcılar genellikle fazla mesai yapılmadığını ve fazla mesainin ücretleri üzerinde pek etkisi olmadığını söylemiştir. İstisna olarak G3/K2'nin daha fazla, fazla mesai yaptığını gerek kendi gerekse arkadaşları söylemişlerdir.

*G3/K4: Özelleştirmeden önce zaten maaşlar iyiydi artı bir de her araziye gittiğinde arazi tazminatı alırdın. Öyle zamanlar oluyor ki yazın her gün arazide oluyoruz mesela. Bu, devlet zamanında olsak iki maaş gibi bir şey demek. Bugünün şartlarıyla atıyorum özelleşmeden önce 3.500 lira olsa benim maaşım, aşağı yukarı ben arazi tazminatıyla*

*1,5 katını yani 5.000, 5.5000'yü görebilirdim yani full araziye gittiğim zamanlar. O arazi tazminatı işi bitti, artı maaşlar da düşük. 2.000 lira alıyorum ama aynı işi yapıyoruz.*

*G3/K2: Evet birimde iki kişi olduğumuz için, bir de geniş bir coğrafyaya baktığımız için işler yetiştiriyor. Tabii biraz fark alıyoruz.*

G2'deki katılımcıların tümü özelleştirmeden sonra fazla mesai ücret düzeylerinin düştüğünü; 3'ü çok zorda kalınmadıkça fazla mesai yapılmadığını, fazla mesai yapılırsa bile, fazla mesailerin biriktirildiğini, 8 saat olduğunda bu çalışmanın karşılığında 1 gün izin kullandırıldığını ve dolayısıyla çalışmalarının karşılığını alamadıklarını ifade etmiştir. Çalışma süresini denkleştirme kapsamında uygulanabilirliğe kavuşan fazla mesaiye karşılık izin kullandırma durumunun özelleştirmeden sonra esnek çalışma hukuku çerçevesinde şekillenen uygulama olduğunu belirtmek ve bu uygulamayla emeğin karşılığı olan ücretin yerine izin kullandırıldığını vurgulamak konu açısından elzemdir.

*G2/K3: Eskiden cumartesi 3 saatin üzerinde çalışma yapıldığı zaman %250-300 zamlı çalışırdık, AKSA zamanında bunu %100 yaptılar. AKSA zamanında fazla mesai yapıldı ama bu sefer sana hafta içinde tatil verildi, yani 8 saat fazla mesai yaptıysan 1 gün izin verildi sana, zorunlu izin. Ücret olarak yansıtılmadı fazla mesailer, yansıtıldıysa da çok azı yansıtıldı.*

*G2/K5: Şu anda genelde izin kullandırıyorlar. Mesai verdikleri de zaten düşük fiyat, biz hafta sonları 1'e 3 alıyorduk, bayramlarda falan da 100 liraysa 300 lira alırdık, onlarda 100 liraysa 150, ama bildiğim kadarıyla çoğuna izin kullandırıyorlar mesai olunca.*

Fazla mesaiye karşılık izin kullandırıldığının söylenmesine rağmen G3'teki katılımcıların bundan bahsetmemiştir. Bu durum G2/K3'ün aşağıdaki beyanı ile ilişkilendirildiğinde, G3'teki katılımcıların yazılmayan mesai ücretlerinin de olduğu ve yalnızca ücreti ödenen fazla mesailerden bahsettikleri kanısına ulaşılabılır.

*G2/K3: Mesela adamın 5'te mesaisi bitiyor, 5'e 10 kala onların dağıttığı el bilgisayarında arıza çıkıyor. 5'te de söz vermiş bir yere gidecek mesela. Veya "yarın için şu şu şunu hazırlayın, şu evrakları hazırlayın" yani en az 1-2 saat gerekir. Yapmak için parmağını basıyor işten çıktım diye ama o evrakları yarın sabah 8'de bildirmek zorunda olduğu için çalışmaya devam ediyor ve onlar için mesai falan da verilmiyor.*

Ek olarak özelleştirilmeden sonra devletten devrolan ve haklarının büyük bir bölümü korunarak çalışmaya devam eden G2'deki işçiler, fazla mesai ücretleri yüksek olduğu için fazla mesaiye gerek duyulan zamanlarda tercih edilmediklerini belirtmişlerdir.

*G2/K4: Özelleştirme öncesinde 45 saat yetmiyordu bize belki de 60 saat çalışıyorduk ama mutluyduk. Paramızı da alıyorduk fazla mesai ücreti olarak, şikayetimiz de yoktu. Ha özelleştikten sonra gene para anlamında çok sıkıntı yok ama fazla mesai konusunda sıkıntılar var, kısmalar var, daha düşük mesai ücreti verdikleri insanları çalıştırma yönüne gidiliyor. İşte mesela benim bir saatlik mesai ücretim 20 liraysa, burada bir*

*saatlik mesai ücreti 2 lira olan insanlar var, onlarla birtakım işleri çözmeye çalışıyorlar. Mantık şu özel sektörde, ekstradan kimse kasadan bir şey istemesin.*

Özelleştirmeden önce görevde yükselme sınavlarında başarılı olup unvan atlamaya hak kazanan işçiler, belli ücret zammı almaya da hak kazanmaktaydı. Özelleştirmeden sonra ise unvanların kaldırıldı, terfi görevde yükselme sınavlarıyla değil de yönetimin iradesiyle yapılmaya başlandı ve bu durum işçilerin sistematik olarak ücret zamlarından mahrum kalmasına sebep oldu. Özelleştirmeden sonra oluşturulan bu konjonktür, maliyet hesabına emek gücünü de bir unsur olarak ekleyen sermayedarın, işsizler ordusunun büyüklüğünün de etkisiyle işçilerin ücretlerinde zam yaparak vasıf kazanan işçiyi bünyesinde tutmak yerine, ucuz işgücünü tercih ettiğini ve emeğin ucuzlaştırıldığını göstermektedir.

Katılımcılara çalışma hayatlarında gayrimenkul ve/veya araç satın alıp almadıkları ve yıllık tatil için bütçe ayırıp ayırmadıkları sorulmuş, veriler aşağıda yer alan Tablo 7 üzerine işlenmiştir. Özelleştirme kıstas alındığında Tablo 7'deki veriler bu hususta dikkate değerdir. Verilere göre özelleştirmeden önce çalışan 12 katılımcıdan 11 kişi ev ve/veya araba satın almış, 4 kişi de yıllık tatillerini yapmıştır. G1 ve G2 diye ayırdığımızda ise, G1'deki 6 katılımcı arasından 5 kişi ev ve/veya araba satın almış ve hiçbiri tatile gitmemiş, G2'deki 6 katılımcının hepsi ev ve araba satın almış, 4'ü ise düzenli olarak tatile gitmiştir. Özelleştirmeden sonra çalışan G3'teki 6 katılımcıdan 2'si ev, 3'ü araba satın almış, 2'si ise her yıl tatile gitmiştir. Katılımcıların üçü de araçlarını banka kredisi ile satın almış, ikisi kredinin borcundan dolayı, diğeri ise ev satın almak için araçlarını satmıştır.

Özelleştirmeden önce çalışanların neredeyse tamamının ev ve arabası varken, özelleştirmeden sonra çok az kişi ev ve araba satın alabilmiştir. Bunun bir sebebi de G3'teki katılımcıların henüz genç olması ve yeterli birikimi sağlayamadıkları olabilir. Fakat katılımcılar birikim yapabilecek ücret düzeyine sahip olmadıklarını belirtmektedir. Özelleştirmeden önce 12 kişiden 4'ünün, özelleştirmeden sonra ise 6 kişiden 2'sinin tatile gittiği gerçeğiyle, tatile gitme oranı özelleştirmeden öncesi ve sonrası için aynıdır. Fakat G1'deki katılımcıların maddi yetersizliklerden ziyade tatile gitmemeyi tercih etmeleri olasılığı göz önünde bulundurulmalıdır. Bu doğrultuda özelleştirme öncesi ve sonrası için tatile gitme oranları her ne kadar niceliksel olarak aynı olsa da, bu niteliksel olarak aynı olduğu sonucunu doğurmamaktadır.

**Tablo 7:** Katılımcıların Hayat Standardına İlişkin Veriler

Görüşme Grupları	Katılımcılar	Ev	Araba	Tatile Gitme
		Sahibi Olma	Sahibi Olma	
G1	K1	+	+	-
	K2	+	+	-
	K3	-	+	-
	K4	+	-	-
	K5	+	+	-
	K6	+	+	-
G2	K1	+	+	+
	K2	++	+	+
	K3	+	+	+
	K4	+	+	-
	K5	+	+	+
	K6	+	+	-
G3	K1	-	+	-
	K2	+	+	-
	K3	-	-	-
	K4	-	-	+
	K5	-	-	-
	K6	+	+	+

Katılımcılara sosyal ve kültürel anlamda kendilerine vakit ayırma imkânlarının olup olmadığı sorulmuştur. Buna göre; G1'deki katılımcılardan 5 tanesi -arazi işçileri- çalışma hayatları boyunca sosyal ve kültürel anlamda kendilerine pek vakit ayıramadıklarını belirtirken, bir tanesi -büro işçileri- ise bu konuda hafta sonların onun tasarrufunda olduğunu belirtmiştir. G2'deki katılımcılardan üçü sosyal ve kültürel anlamda kendilerine vakit ayırabildiklerini belirtirken, diğer üçü bu konuda olumsuz beyan vermiştir. Ayrıca katılımcılar iki dönemde de çalışma hayatlarının yoğun olduğunu belirtmekle birlikte, özelleştirmeden sonra ücretlerinin düşmesinin, sosyal yaşantıları üzerinde olumsuz etkiye sahip olduğunu dile getirmiştir. G3'teki katılımcılardan dördü sosyal ve kültürel anlamda kendilerine vakit ayırdıklarını söylerken, aralarından 3 kişi hafta sonlarının kendileri için müsait olduğunu belirtmiştir. 2 katılımcının bu soruya yanıtı ise olumsuz olmuştur. Oranlar ve veriler açıkça özelleştirmeden sonra ciddi boyutta ücret kaybı yaşandığını ve hayat standardının düştüğünü göstermektedir. Bu durum, daha önce bahsedilmiş olan, literatürde kamu işçileri için kullanılan “işçi aristokrasisi”nin çözülmesi olarak ifade edilebilir.

Emeğin ucuzlaştırıldığıının somut örneği olarak, Tablo 7’de ele alınmış olan katılımcıların hayat standardına ilişkin verileri, TEDAŞ işçilerinin maddi durumlarının ve yaşam standartlarının iyi olduğunu, G1 ve G2’deki 12 katılımcıdan 11’inin ev, 11’inin araba satın aldığını ve katılımcıların bu imkanlara sahip olmalarında devlet işçisi olduklarının yattığını belirttiklerini hatırlatmak gerekmektedir. Literatürde kamu işçilerden “işçi aristokrasi” olarak bahsedilmektedir. Bu bilgiyle beraber G3’teki katılımcıların ifadeleri okunduğunda, özelleştirmeden sonra -özellikte özelleştirmeden sonra işe başlayan işçiler için işçilerin “aristokrasi” olarak nitelendirilmesine sebep olan ayrıcalıklarından arındırıldığı gözlenmiştir. İşçiler artık sadece “işçi”dir.

G2/K6: *İşçi çalıştığı zaman ister ki aldığım parayla çoluk çocuğumu en iyi şekilde geçindireyim. Özelleştirmeden sonra birçok haklar kaybolduğu için işçi o konuda mağdur oldu. Devletin işçisine değer verdiğini hem maddiyat olarak hem de kişisel olarak anlıyordun.*

G3/K1: *TEDAŞ’ta çalışanlardan biliyorum, onlara daha farklıydı mesela bütün hakları vardı, maaş durumu da bayağı iyiydi, geçinebiliyorlardı mesela(!). Bizim öyle bir şansımız yok. Kömür yardımı bilmem ne sürekli bir şeylerden bahsediyorlar, o yardımı, bu yardımı, şu yardımı, senede 30 gün izin bir sürü şey anlatıyorlar. Mesailerini çok fazlaydı. 1’e 3 alıyorlardı. Bizde öyle bir şans yok. Aynı alıyoruz.*

G3/K5: *Devlet güvencesi arkanda yok, maaş düşük, düşündüğün asıl ve tek şey ay başı, iş çok.*

G3/K4: *Ev almayı düşünüyorum ama bu şartlarda zor, imkanı yok yani.*

### 3.3.1.3. “Devlet Baba”dan “Üvey Baba”ya

Kamu sektöründe işçi olmanın özel sektörde işçi olmaya göre birçok ayrıcalığı vardır ve bunlardan en önemlisi ömür boyu istihdam garantisidir. Kamuda istihdam, ilgili yasalar kapsamında güvence altına alınmaktadır ve bu yasalar esasen işçiyi korumaya yöneliktir. Bir kamu işçisi olan TEDAŞ işçilerine göre TEDAŞ’ta çalışmak da bu sebeple güvenceli bir çalışma ortamı demektir. Katılımcıların TEDAŞ’taki işçi-işveren ilişkisini baba-oğul ilişkisine benzetmesinin bir sebebi de budur.

G1/K4: *Bir insanın arkasında anası babası hasta da olsa yatalak da olsa nasıl durur ya hani bir anan baban var arkanda bir dayanağın var, biz devleti öyle görüyoruz.*

G1/K5: *Devlet baba gibidir, devlet-işçi ilişkisi de baba-oğul ilişkisi gibidir.*

Özel sektörde ise kamu sektöründeki gibi ömür boyu istihdam güvencesi yoktur. Sermayedar gerekli gördüğü sebeplerle işçinin işçine daha rahat bir şekilde son verebilmektedir. G1/K4 aşağıdaki pasajda bahsedilen durumun örneğini vermektedir.

G1/K4: *Dün akşam haberlerde izledim adam 15 dakika erken çıktı diye işveren işçinin işine son verdi. Adam yargıtaya gitti, yargıtay işçinin işe iadesi kararını verdi. Adam işten 15 dakika erken çıkmış, haa bu doğrudur yanlıştır tartışılır ama böyle bir hatada onu kovuyorsa demek ki onu işten atmak için yanlısını bekliyormuş. Devlette bu iş olmaz.*

Özelleştirme ile devlet eliyle sunulan kamusal hizmetler özel sektörün ticaret alanına devredilmekte ve işçi-işveren ilişkisi de özel sektörün serbest piyasadaki rekabet ortamına uyum sağlayabilme ve kârını maksimize etme güdüsü mantığıyla yeniden biçimlenmektedir. Bu mantık, işçi-işveren ilişkisindeki bağlayıcı yasaları daha esnek kılmaktadır. Bir çalışmanın esnetilmesi uygulaması olarak görebileceğimiz özelleştirmenin, işçiler açısından en görülür etkisi ömür boyu istihdam garantisinin kaybolmasıdır. Öyle ki G1'deki katılımcılar tam da bu sebeple, işten atılma korkusuyla özelleştirmeden sonra çalışmaya devam etmek istememiştir. Onlar için özel sektör tanımlamasının temasını güvencesizlik ve dahası güvensizlik oluşturmaktadır.

G1/K3: *Emekliliğim dolmuştu ama ben biraz daha çalışmak istiyordum aslında. Özel sektöre güvence duymadığım için özelleşmeden ayrıldım. Çünkü özel sektör kafasına estiği zaman atar seni, suçlar atar seni belki tazminatımı bile vermez sonuçta özel sektöre gidiyorsun. Güvenemedim.*

G1/K4: *Özel sektörde bana 5.000 lira da verseler ben çalışmam. Onu devlet gibi görmem, öyle güvenemem, bir gün olur atar gider beni!*

TEDAŞ'ın özelleştirilmesi konuşulmaya başlandığında işçiler gelecek kaygısı içine girmiş, huzursuz hissetmeye başlamıştır. Bu hissiyatların en büyük sebebinin ise ücret düzeylerinin düşmesi değil, ömür boyu istihdam garantisinden mahrum kalacak olması oluşturmaktadır. Öyle ki özelleştirme sürecinde emekli olmaları için birkaç yıldan çok daha fazla çalışması gereken işçiler, TEDAŞ'ta aldıkları ücretin yarısı kadarına çalışmak koşuluyla güvenceli istihdamı tercih etmiş, 4/C uygulaması ile farklı bir devlet kurumuna geçmiştir. Özelleştirmeden sonra çalışmaya devam edenlerin çoğu ise emekliliğine az kalmış işçilerdir.

G2/K4: *Özelleştirme konusu açıldığında psikolojik baskı zaten başlamıştı, kime ne olacak, ne yapacağız, kim nereye gidecek vs. Bu psikolojik baskıdan dolayı zaten bazı arkadaşlarımız 4/C'ye geçti. Kurumda kalanlar genellikle emekliliğine az zaman kalanlar oldu. Gençlerin çoğu kurum değiştirdi, devam etmediler. Mesela 100 kişi varsa hemen hemen 40'ı gitmiştir.*

G2/K5: *Bazı arkadaşlarımız maaşlarının yarısından aşağısına güvenceli olsun diye 4C'ye geçtiler. Benim emekliliğime az kaldığı için geçmedim.*

Nitekim G3'teki katılımcıların tümü işlerini kaybetme olasılığıyla, tedirginlik içerisinde çalışma hayatlarına devam etmektedir. Devlet ve devlette işçi olmak,

G3'teki katılımcılar tarafından da “*güven veren bir baba ve onun iyimser tutumları*” ile özdeşleştirilmektedir.

*G3/K5: Devlet babadır. İşin güvencesi vardı. Burada ise güvence yok, değerli hissettirmiyorlar.*

Devletin işçiyi evladı olarak gördüğünü görüşmeler esnasında her gruptan katılımcı defalarca söylemiştir. G1/K5 özel sektörün ise işçiyi üvey evlat olarak gördüğünü, hâlihazırda özelleştirilmiş şirkette çalışan G3/K3 de kendilerinin sermaye olarak görüldüğünü belirtmektedir. Bu iki veri birbirini tamamlar niteliktedir. Özel sektörde işçilerin maliyet unsuru olarak görülmesi, şirketin herhangi bir küçültme politikasında işten çıkarılabileceğinin göstergesidir.

*G1/K5: Devlet evlat gibi bakar, özel sektör ise üvey evlat gibi bakar.*

*G3/K3: Devlette asıl amaç kar olmadığı için iş ortamı daha güvenilirdi. Şirket mantığının odağında ise “kar” olduğu için çalışana da sermaye olarak bakılıyor, bu durumda kendini güvende hissetmen zaten mümkün değildir.*

Aşağıda yer alan G2/K3'ün ifadeleri yukarıda bahsedilenlerin sağlamsa niteliğini taşımakla birlikte özelleştirmenin tam anlamıyla bir güvencesizleştirme olduğunu, bunun da çalışma ortamını gergin kıldığını gözler önüne sermektedir.

*G2/K3: Önceden arkamızda devlet vardı, sırtımızı devlete dayamıştık. Özelleştirildikten sonra arkamızda o dağ gibi devlet yok! Onun yerine patron var. Şu anda bütün her şey alt üst olmuş, disiplin var ama göstermelik ve korkuya dayalı bir disiplin var, saygıya dayalı değil. Korkuya dayalı bir disiplin var. İşimi kaybederim korkusu var.*

Güvenceli istihdam koşullarından mahrum olarak çalışanlar işlerini kaybetme korkusuyla iş stresi yaşarlar. Bu korku çalışanlarda itaatkâr bir yapının oluşmasını sağlar. Özelleştirilmeden sonra TEDAŞ'ta da durum böyle icap etmiştir. G2/K6'nın “*devletin şefkatli bakış açısı*” nitelendirmesinin altını bir dolu olguyla desteklemek mümkün olmakla birlikte, katılımcının bu tanımlama ile devlette kadrolu, yani güvenceli çalışmayı ima ettiği anlaşılmaktadır. Güvenceli çalışma ortamını yaratan işverenin/devletin şefkatli olarak tabir edilmesi, işgücünün ömür boyu istihdam garantisıyla daha sağlam bir gelecek planı oluşturabilme imkânı ile alakalıdır. Tam tersi olarak güvencesiz çalışan işgücü ise geleceğe dair planlar yaparken “*acaba*” ihtimalini değerlendirmek, “*bir gün olur da...*” ile başlayan negatifikleri hesap etmek zorundadır. Bu ihtimaller işgücünün, araştırma kapsamındaysa işçinin, çalışma hayatında çekimser, sönük, korku dolu ve itaatli davranışlarda bulunmasına sebep olur. G2/K6'nın paylaştığı deneyim, TEDAŞ'ın özelleştirilmesinden sonra bu konunun nasıl vuku bulduğunu gösterirken, G3/K5 hâlihazırda güvenceden yoksun

çalıştığı iş yerinde işsiz kalma korkusunun gereğinden fazla işi yüklenmeyi yendiğini anlamaya yardımcı olmaktadır.

*G2/K6: Özel sektörün bakış açısıyla devletin şefkatli bakış açısı arasında fark var. Özelleştirildiği zaman icabında güvencen yok oldu. Biz yine o kadar değil de icabında biz kadroluyduk devletten devrolmuştuk güvencemiz sağlamdı ama bizden sonra gelen arkadaşlarımızın iş güvencesi olmadığı için, bunlar korku içerisinde çalıştılar. Bu durum beni işletme şefi olarak etkiledi, elemanlarıma hissettirmiyordum pek ama etkilediği şüphesiz, benden sonrakileri görebiliyorum işveren yapmaması gereken, olmayacak şeyleri yaptırabiliyor onlara yani. Mesela burada acil yapılması gereken bir iş var ama işveren diyor ki siyasi veya başka nedenlerden dolayı, onu değil de bunu yapalım diyor, o da onun dediğini yapabiliyor. Ama yarın başlarına tehlike açabilecek pozisyon olsa ve bunu dile getirse bile, işveren ve çevrenin de etkisiyle, dış etkenlerden dolayı istenilen işi yaptırabiliyor.*

*G3/K5: 4 kişilik işi 2 kişi yapıyoruz. En ufak hatada bile bu durum bana stres olarak geri dönüyor. Personel ihtiyacı varsa ve işler yine de yapılıyorsa, personel almıyorlar, iş yükünü arttırıyorlar. İş potansiyelini arttırınca ödül yok daha çok iş vermek var, bu iş yapıyor yapabiliyor diye düşünüyorlar herhalde, daha da iş veriyorlar, azaltınca ise uyarı, azarlama, amirden laf yemek, huzursuzluk, psikolojik yük, işten atılma korkusu vs.*

#### **3.3.1.4. Görevde Yükselmede “Hak”tan “Beklenti”ye**

Belirli kriterlerin sağlanması durumunda görevde yükselme/terfi alabilme hakkının olması da güvenceli çalışmaya dâhildir. Özelleştirmeden önce kurumun belirlediği görev sürelerini dolduran TEDAŞ işçilerinin terfi alabilmeleri için eğitimler ve görevde yükselme sınavları açılmaktaydı. TEDAŞ'ta düz işçi olarak işe başlayanlar kurumun verdiği çıraklık-ustalık eğitimlerine katılıp, eğitim sonunda başarılı olmaları durumunda usta ve ustabaşı unvanlarını kazanmaktaydı. Teknisyen ve teknikerler ise ilk olarak yardımcı unvanıyla işe başlamakta, görevde yükselme sınavlarında başarılı olmaları durumunda sırasıyla ilk olarak yardımcı unvanı kalkmakta, sonra ise uzman-mesul-baş/teknisyen veya tekniker olarak derecelendirilmekteydi (teknisyen yardımcısı-teknisyen - uzman teknisyen - mesul teknisyen - başteknisyen & tekniker yardımcısı - tekniker - uzman tekniker - mesul tekniker - baş tekniker). Terfi almaya hak kazanan ve unvan dereceleri yükselen tüm işçilerin ücret düzeylerinde de terfilerine bağlı olarak artış yaşanmaktaydı.

G1'de K1 ve K2 meslek lisesi mezunu olan teknisyen kadrosunda görev alan işçilerken, K3, K4, K5 ve K6 düz işçilerdir. G1'deki katılımcıların hepsi kurum içinde kendi statülerince görevde yükselme sınavlarında terfi almıştır. Kurumunun kendi içerisinde yaptığı bu sınavlarda başarı elde eden teknisyen olarak çalışan katılımcılar en son derece olan başteknisyenliğe, düz işçi olarak çalışan katılımcılardan 2'si en yüksek terfi olan ustabaşılığa, 2'si ise ustalığa yükselmiştir.



G1/K4: Kuruma düz işçi olarak girdiğin zaman zamanla sınavlardan geçerek ustalık belgesi alırdın. Bizde en fazla ustabaşı oluyorsun maddi olarak da maaşta bir iyileşme oluyor.

G2'deki katılımcıların tümü meslek lisesi mezunu olup teknisyen olarak işe girmiş, çalışma hayatlarında özelleştirmeden önce kurumun yapmış olduğu görevde yükselme sınavlarında başarı elde ederek terfi almıştır. K1, K3, K4 ve K5 meslekleriyle alakalı bir ön lisans programına kaydolmuş, ön lisans eğitimlerini tamamladıktan sonra istekleri doğrultusunda dikey rotasyonla tekniker olarak çalışmaya devam etmiş ve yine kurum içinde yapılan görevde yükselme sınavlarında başarılı olarak terfi almışlardır. Katılımcıların tümü TEDAŞ'ın görevde yükselme sınavlarında başarılı olarak terfi almakla birlikte; K2, K3, K4, K5 ve K6 en üst derece olan başteknisyenliğe kadar yükselmiştir.

G2/K3: Terfiler sınavla oluyordu. Ben teknisyen olarak işe girdim bir müddet sonra sınava girdim uzman teknisyen oldum aradan birkaç sene geçti mesul teknisyen oldum aradan birkaç yıl geçti başteknisyen oldum o da sondu. Bizim derecelendirme 5'ten 1'eydi, artık 1'e inmiştik. Daha sonra üniversite bitirdim elektrik bölümü. Tekniker oldum. Başteknisyendim teknikerliğe direk geçirelim dediler, ben kabul etmedim, çünkü her kademede zam vardı ben zamları alabilmek için sıfırdan başladım. Tekniker-uzman tekniker- mesul tekniker-baş tekniker kademeleri ayrı ayrı alarak ücret zammını da alarak geldim.

Katılımcılar özelleştirmeden sonra unvanların kaldırıldığını, işçilerin tümünün teknisyen veya tekniker olarak nitelendirildiğini, terfi için hiç görevde yükselme sınavının yapılmadığını, terfinin ancak yönetimin ataması ile gerçekleştirildiğini söylemiş, bunun da liyakati zedelediğini eklemişlerdir. Özelleştirmeden önce bir "hak" olan terfi, özelleştirmeden sonra "bekletme"ye dönüşmüştür. G2'deki katılımcıların hiçbirinin özelleştirmeden sonra terfi alabileceklerine dair beklentileri yoktur.

G2/K3: Özelleştirmeden sonra ben sınav açıldığına şahit olmadım sadece yukarıdan birileri verdi kararı. İşin içerisine siyaset girdi, haksızlıklar oldu.

G2/K6: Devlet zamanında "bu iş yerinde başarılı olursam şu kadroyu alırım" derdik. Ben çalışırken, teknisyen olarak başladığım kurumda en iyisini yapıp son kadro olan başteknisyenliği almak için mücadele vermeyi hedeflemiştim. 26 sene çalıştım, hedefimi de gerçekleştirdim. Özelleştirmeden sonra gelen arkadaşlar böyle bir şeyi hedefleyemedi bile. Kadro, terfi falan öyle bir şey yok.

G3'te 2 katılımcı terfi alma beklentisi içerisinde olduğunu fakat bu beklentinin karşılanacağı konusunda pek umutlarının olmadığını ifade ederken, diğer katılımcılar bu konuda beklentilerinin olmadığını belirtmiştir. Özelleştirmeden sonra çalışanların terfi almaya dair beklentilerinin "umut etme" ekseninde şekillendiği göze çarpmaktadır. G3/K3'ün eğitim durumunu baz alarak terfiye hakkı olmadığını

söylemesi, özelleştirmeden önce ilkokul mezunu katılımcıların da usta ve ustabaşı olarak terfi aldıklarını anımsatmaktadır. Özelleştirmeden önce “hak” niteliğinde olan görevde yükselme, özelleştirmeden sonra yönetimin inisiyatifine bırakılmıştır. Artık görevde yükselme gerçekten “beklenti”ye dayalıdır.

G3/K1: *Tamamen üstlerimize kalmış. Terfi almak isterim ama sanmıyorum.*

G3/K2: *Bu beklentinin gerçek olması şirketin inisiyatifine kalmış. Yakın gelecekte, bu şirkette terfi alacağımı sanmıyorum.*

G3/K3: *Hayır. Bulduğum birime göre eğitim durumum buna izin vermiyor.*

### 3.3.2. Çalışanlar Arası İlişkinin Değişmesi

#### 3.3.2.1. Otoriterleşmeyle Güvenden Güvensizliğe

Özelleştirmeden önce usule uyulmadan, mesai bitiminden erken çıkılabildiği söylenmiştir. Daha çok büroda çalışan işçiler mesailerinin bitmelerine bir saat kala, yani 18:00 yerine 17:00’da, usule aykırı olarak memurlarla birlikte çıktıklarını ifade etmiştir. Özelleştirmeden sonra parmak izli geçiş kontrol sistemi uygulamaya konmuştur. Çalışmayı disipline etmekte tercih edilen bu sistemin kullanımı, kişisel verilerin gizliliğini ihlal ettiği gerekçesiyle hala tartışmalı bir konudur. Parmak izli geçiş kontrol sistemiyle beraber mesai sonuna kadar çalışıldığı, çalışma disiplininin sağlandığı anlaşılmıştır.

G2/K2: *Devlette memurla beraber çıkardık 5’te, aslında 6’da çıkmamız gerekse de. Ama AKSA’da hep 6’ya kadar çalıştık.*

Parmak izli geçiş kontrol sisteminden önce işçilerden birinin aciliyeti olan bir yere gitmesi gerektiğinde ona müsaade edildiği, mesai bitimi geldiğinde iş yerine dönme zorunluluğu olmadan buldukları yerden gidecekleri yere gittikleri, işçilerin işleri aksatmadan birbirlerini kolladıkları tespit edilmiştir. Uygulamaya konan denetim sistemi, işçilerin birbirlerini kollamasına dayanan bağlılığı gereksiz kılmıştır. Bu durum teknolojik gelişmelerin denetimi arttırdığını ve denetim hakkını yönetime aktardığını göstermektedir.

G2/K5: *Arkadaşlarımızla arızaya giderken bile sabah işe gelmek zorundasın parmak basmak için, ama bizim zamanımızda direkt arızaya gidebiliyorduk ondan sonra geliyorduk. Mesela şimdi akşam muhakkak geri gelmesi gerekiyor. Biz icabında arızada kendi köyde olduğumuz zaman işimiz bittiğinde eve geçebiliyorduk, şimdi ise illa geri geleceksin.*

Özelleştirmeden sonrasını yorumlayan G1 deki katılımcılar, parmak izli geçiş kontrol sisteminin uygulanmasının işçiye/kendilerine hakaret olduğunu öfke dolu

sözlerle vurgulamışlardır. Parmak izli geçiş kontrol sistemi, özellikle G1 grubundaki katılımcılar tarafından öfkeyle karşılanmıştır.

*G1/K5: İki dönem arasındaki fark mı? Çook. Mesela şimdi sabah gideceksin sabah 8'e 5 kala parmak basacaksın, akşam 6'ya 5 kala parmağı basacaksın, öyleymiş ben de sonradan öğrendim. Ben öyle geleyim, asker gibi parmak basayım, emir emir emir, bizde, enerjide öyle olmaz. Enerjide hür olacaksın ki kafan rahat etsin, canınla çalışıyorsun orada sen. Mesela arkadaşımın yakını vefat etti, cenazesine gideyim desem yok mümkün değil. Bizim devlet zamanında öyle değildi, zaten giderdik kart basmak yok imza atmak yok. Cenaze varsa müsaade edilirdi. İş aksamazdı, işi aksatmazdık zaten o giderse ben gitmezdim.*

G2'de özelleştirme sonrasında parmak izli geçiş kontrol sisteminin uygulanmaya konulmasının, işverenin işçiye güvenmemesinden kaynaklandığı düşünülmüş ve böylelikle işçi-işveren arasındaki güven bağının zedelediğini ifade edilmiştir.

*G2/K4: Sabah işe girerken parmak izi çıkarken parmak izi. Kendileri samimi olmadığı için çalışana da samimi gözüyle bakılmıyor.*

*G2/K5: İlk yıldan sonra bir şeyler değişmeye başladı. O kadar oldu ki güven bile kalmadı, şimdi parmak basarak işe girip işten çıkıyorlar.*

Parmak izli geçiş kontrol sisteminden önce işletme şefi olarak görev yapan işçiler, birimindeki işçilerden sorumlu olmakta, işçilerin işe kaçta gelip çıktığını raporlamaktaydı. İşletme şefleri bazı durumlarda işçilere müsamaha gösterdiklerini, sorumluluklarında olan işçilerin geç kalmaları durumunu alışkanlığa dönüştürmedikleri müddetçe onları tolere ettiklerini belirtmişlerdir.

*G2/K3: Her iş yerinde olduğu gibi boşa çıkardın ama dolu gibi gözükürdü, özelleştirme olduktan sonra boşa çıkamadın çünkü kontrol edildin parmak basma olayı vardı. Mesela önceden personelim 10 dakika geç gelirdi bir şey yapmazdım bunu alışkanlığa dönüştürmedikçe. Bu benim inisiyatifimdeydi. Şimdi parmak iziyle girdiği için ben ne desem ne kadar desem önemli değil, gerçi iş açısından daha disiplinli oldu.*

Özelleştirmeden sonra tutunulan otoriter tavır, özelleştirmeden önce emekli olan işçilere özelleştirmeden sonra şirket tarafından edilen iş teklifinin kabul edilmemesinin nedenini oluşturmuştur.

*G1/K2: Emeklilikten sonra bana teklifte bulundular, "gel çalışalım ama ip bizim elimizde olacak" dediler. Ben de kabul etmedim.*

*G1/K6: Özel sektörden emekli olduktan sonra teklif ettiler gel çalış diye. Ben arkadaşlarımla o eski ortamı, samimiyeti yakalayamayacağım için kabul etmedim.*

Parmak izli geçiş kontrol sistemi uygulaması, özelleştirmeden önce görevde yükselme sınavında başarılı olarak kademe atlayan ve hiyerarşik üstünlüğe erişen işçilere ait olan yetkiyi yönetimin tasarrufuna bırakmıştır. Bu yetkinin yönetimin tasarrufunda olması, işçilerin birbirlerine karşı olan sorumluluğunu ortadan kaldırmış

ve buna dayalı gelişen saygıyı azaltmış, işçiler arasındaki bağlılığı ve diyalogu zedelemiştir.

*G2/K2: Çalışma barışı devlet zamanında daha iyiydi fakat özel sektör geldikten sonra mesela şu odada çalışanlar ile yan odada çalışanlar birbirlerini tanımıyor. Gidiyorum zaman zaman arkadaşla soruyorum falan kişi diyorum kimden bahsediyorsun diyor hâlbuki yan odada.*

Özelleştirmeden öncesi ve sonrasının iki farklı çalışma deneyimi olarak ele alındığı araştırmada, özelleştirmeden önceki çalışma deneyimine sahip olan G1 ve G2 gruplarında parmak izli geçiş kontrol sisteminden öfke ve kırgınlıkla bahsedilmesine rağmen, G3'te bu durumdan hiç bahsedilmemesi G3'teki katılımcıların çalışma deneyimlerinin özelleştirmeden sonra başladığı gerçeği ve belki de bu sebeple başka bir çalışmanın taraflarca düşünülmediği ve sorgulanmadığından kaynaklanmaktadır. G1 ve G2'deki katılımcıların parmak izli geçiş kontrol sistemini yadırgaması, bu kontrol sistemi olmadan da çalışmayı deneyimlemelerinden kaynaklanıyor olabilir.

Yönetim tarafından uygulanan mobbingler, denetim ve kontrolün bir parçası olarak kabul edilebilir. Özelleştirilen farklı KİT'lerde özelleştirmeden sonra devletten devrolarak çalışmaya devam eden işçilere, yukarıda bahsedildiği gibi, çeşitli mobbingler uygulandığı bilinmektedir. G2'de G2/K4 hariç tüm katılımcılar emekli olmuştur. Emekli olan 5 katılımcıdan 4'ü, özelleştirmeden sonra 2 yıl veya daha az bir süre çalışmışlardır. Veriler bu katılımcıların özelleştirmeden sonra çeşitlenen görev dağılımları, daha az personelle çalışmaya başlamaları, sorumluluk yüklenmeleri gibi nedenlerle çalışma ortamından soğuduklarını göstermiştir. Özelleştirmeden sonra iş yükünün arttığını ifade eden G2/K2 ve kendisine çalışmak istemesine rağmen iş verilmediğini ifade eden G2/K4, özelleştirmeden sonra çalışma hayatında mobbingle karşılaşan işçilere örnektir. Mobbing bu örnekte, bir yıldırma veya potansiyelini kullandırmama politikası olarak karşımıza çıkmaktadır.

*G2/K2: İş stresi AKSA zamanında daha çoktu hem maddi hem de manevi açıdan. Tecrübeli elemanları daha fazla kullanıyorlardı, vasıflı olunca iş yükü arttı üstelik vasıflı eleman yetiştirmeye de çaba göstermediler, eskilere yaptırıyor çoğunlukla.*

*G2/K4: Becerilerimizi kullanabiliyorduk veya o kulvara doğru gidebiliyorduk, şimdi yok öyle bir vurgulama. Şimdi ne diyorlarsa onu yapacaksın. Yani ağzınla kuş tutsan bile hiçbir anlamı yok. Benim durumum mesela. İş güvenliği uzmanıyım, iki tane yüksek lisansım var; işletme yöneticiliği ve iş güvenliği alanlarında. 30 yıllık tecrübem var ama bana iş verilmiyor ve bu özel sektörde yaşıyorum, hiç kimse de sorgulayamıyor. Özelleştirme sürecinde beklentilerimiz karşılanmayınca bu sefer o mobbing benzeri yaptırımlar uygulanmaya başlandı. Emekli olsun diye fazla iş vererek mobbing*

*uygulanır ya benimki tam tersi, bana da iş vermiyorlar. Bana kendimi değersiz hissettirme yoluna gidiyorlar.*

### 3.3.2.2. “Devlet Arkamdaydı Sermaye Karşımda”

Özelleştirmeden sonra iş sağlığı ve güvenliği konusunda atılan adımları ve bu adımların aslında neyi ifade ettiğini açıklamadan önce, enerji işkolu gibi oldukça tehlikeli bir işte çalışan işçilerin çalışma hayatlarında nasıl davrandıklarına dair bir fikir oluşması açısından katılımcıların ifadeleri kayda değerdir. Bu ifadeler işçilerin iş güvenliği tedbirlerini almama cesareti göstererek çalıştıklarını açıkça göstermektedir.

*G1/K1: İş güvenliği düzenlemeleri vardı, mesela yüksek gerilimde çalışırken baret takman gerekiyordu ama bizim arkadaşların çoğu takmıyordu.*

*G1/K6: İş konusunda çok hızlı karar verirdim, teknik olmayan konularda tekniğe uymasa da o anlık çözülmesi gereken işi çözerdim. Biri önlemine çok alınca ona da gülünürdü.*

*G2/K4: İş kazasının denklemi “tehlikeli durum x tehlikeli hareket=iş kazası” şeklindedir. Yani buna göre tehlikeli durum veya hareketten bir tanesi sıfıra yakın olursa iş kazası olma olasılığı sıfıra yaklaşır. İş kazasına maruz kalan arkadaşlarımız genelde “bize bir şey olmaz, biz elektriği çok iyi biliriz, ben bu işi çok iyi bilirim” modundayken olmuştur. Tedbirsizlik, dikkatsizlik. Önemsemiyor, bana bir şey olmaz diyor... Kendini ifade etmek, ispatlamak istiyor.*

İşçilerin kişisel koruyucu donanımları kullanmaya özen göstermeden, gereken tedbirleri almadan çalıştıklarına değinilmiş, bu ihmallerin TEDAŞ zamanında da cezai yaptırımla karşılandığı belirtilmiştir. Teknisyen olarak arıza bakım onarımında yani sahada çalışan ve ekip şefi olarak görev yapan G1/K2, sorumluluğunda bulunan işçilerin ihmaliyle karşılaştığı zaman bunu rapor ettiğini ifade etmiştir. Fakat diğer katılımcıların tümü genellikle bu tedbirlere TEDAŞ zamanında gereken özenin gösterilmediğini ve ihmallerin cezai yaptırımı olsa bile genellikle uygulanmadığını ifade etmiştir.

*G1/K6: Önceden cezalar o kadar caydırıcı değildi o kadar, zaten kendimize de çok güveniyorduk.*

Özelleştirmeden sonra gerek kişisel koruyucu donanımların kullanılmasında gerekse cezai yaptırımların uygulanmasında sıkı davranıldığı belirtilmiştir. Fakat kazalarda sorumluluk bireysel olarak işçiye atfedilmiş. Sorumlu özne olan işçi tedbirleri alma konusunda daha temkinli davranmaya gayret etmiştir.

*G2/K6: İş kazalarını zaman içerisinde iyileştirdiler, devletimiz hizmetiçi eğitimler verdi. Bu bayağı bir katkı sağladı. Ama önemli olan iş güvenliği malzemelerini kullanmaktır. Bu konuda işçilerimiz devlet zamanında zayıftı. Devlet zamanında diyelim ki kemer baret kullanmadığında işveren gördüğü zaman uyarıyor onu ama icabında yeterli ceza vermiyor ona, gevşek davranıyor. Özel sektör öyle değil, benim elemanım bunu*

*kesinlikte takacak, takmadığında ben sorumlu değilim, cezasını veriyor hiç taviz vermiyor bu konuda, hayatta kalacaksın.*

Özelleştirmeden sonra iş güvenliği eğitimlerinin anlaşmalı özel şirketler aracılığıyla verildiği sadece TEDAŞ örneğinde değil, başka özelleştirme örneklerinde de karşımıza çıkmaktadır. Bu durumun eğitimlerin niteliğini düşürdüğü ve ticari kaygı güttüğü görüşünün mevcudiyetiyle çalışanların hizmetiçi eğitimlere olan itimatlarının zedelendiği gözlenmiştir. G2/K4'e eğitim sürecinin anlatıldığı pasaja göre, işçiler tarafından yeterli bulunmayan eğitimler karşılığında bu eğitimlerde öğrendiklerini resmi bir şekilde ibraz ve kabul etmelerini sağlayacak olan form imzalatıldığı ama imzaladıkları maddelerin öğretilmediği anlaşılmaktadır. İş kazaları ile karşılaşılması halinde hizmetiçi eğitimlerden sonra imzalatılan sözleşmeler ile sorumluluğun bireylere atfedildiği tespit edilirken, bunun çalışanlar açısından paylaşımcı ve dostane bir tutum olarak nitelendirilmediği anlaşılmıştır.

*G2/K4: Yaklaşık bir hafta sürerdi bizim eğitimlerimiz kurum içinde ve yılda en az bir kere yapılırdı. Bir haftanın yaklaşık 3 günü teorik eğitim 2 günü de sahada uygulamalı eğitim yapardık, geziler yapardık, teknik geziler. Ama özelleştirdikten sonra bu sifıra yanaştı, hatta geçende bu konuyla ilgili bir toplantıda müdahil oldum olaya. Özel bir iş güvenliği şirketi ile anlaşmış bizim şirket, onlar da internetten indirdikleri basit, böyle ilkokul çocuklarına verilen eğitimlere benzer, küçük video kliplerle eğitim vermeye çalıştılar. En az 4 saat sürmesi gereken eğitimi 15 dakikada bitirip sınav yapacağınız dediler ama sınava geçmeden önce bir form var onu imzalayacaksınız dediler. Formda yaklaşık 40 tane madde var; bunların hepsini bize anlattılar, anladım, uymazsam doğacak sorumluluktan ben sorumluyum gibi... Ben bunu imzalamayacağımı, böyle bir eğitim vermediklerini belirttim hatta genel müdüre bile yazı yazdım ama tabii adamlar gene devam ediyor aynı tür. Buna itiraz edebilenler çok az, hatta bir tek ben itiraz edebildim. İnsanlar almadıkları eğitimlerin karşılığında imza atabiliyorlar korkudan. Korkunun en büyük nedeni işten çıkarılma korkusu, 1.400 lirayı alamama korkusu. Ama insanlar almadıkları eğitimlerin karşılığında imza atabiliyorlar korkudan. Korkunun en büyük nedeni işten çıkarılma korkusu.*

*G3/K1: Kurumun güvenlik uygulaması sana verdiği malzemeler. Bu güvenlik malzemelerini kullanman gerektiğini söylüyor sana zaten. Arada toplantılara geliyorlar, toplantılar da sadece ekran üzerinden anlatılarak. İsterdik biz sahada olsun birebir anlatılsın ama burada yaptırılıp imza attırılıyor.*

Çalışma hayatında sakatlanma ve hatta ölümlerle sonuçlanabilen kazalar meydana gelmektedir. Bu aşamada, iş kazası yaşanması durumunda işçinin ve ailesinin mağduriyetlerinin giderilip giderilmeyeceğini ve akıbetini belirleyecek olan işverenin tutumu yani işçinin çalışma güvenliği hayati bir öneme sahiptir. G1'deki katılımcılar bir iş kazası yaşanması halinde devletin, işçinin arkasında durduğunu, mağdur edici bir durumun yaşanmamasına gayret edildiğini söylemiştir.

*G1/K4: Devlet işçisinin arkasında dururdu. Devlet işinde bunun ötesi berisi yok, çalışanın lehine karar verilirdi. İşçi mağdur edilmezdi.*

G2/K6: Devlet zamanında onun çoluk çocuğu vardır, bu kadar yıl hizmet etmiştir diye bakılırdı, işçinin yanında durulurdu.

G2'deki katılımcılar özelleştirme öncesinde kaza durumunda genellikle işçiden yana olduğunu ve kasti bir davranış olmadığı müddetçe işçilerin eksiğine dayalı hatalarının tolere edilebildiğini belirtmiştir. Katılımcılardan üçü özelleştirme sonrasında kazaya maruz kalan işçilerin tazminat ödediğine, maaşlarından kesinti yapıldığına veya işten çıkarıldığına şahit olduğunu ifade etmişlerdir. Bu konudaki hâkim görüş özelleştirmeden sonra, hata sorumluluğunun işçiye yüklendiği ve mağduriyet yaşanma olasılığının çok yüksek olduğudur.

G2/K3: İş kazaları ve iş güvenliği açısından her şey kazaya uğrayan mağdur yönündeydi, güvenilirirdi. Yok efendim baretini takmadın, taksan iyi olurdu, veya baretin tarihi geçmiş falan çok fazla incelenmezdi ortada bir mağduriyet varsa. Hukuki olarak ne hakkı varsa onlar tam olarak verilir işçiye. Ama özelleştikten sonra yok efendim baret takmadın diye suçu işçinin kendisine rücu ettiler. Yani bir tazminat ortaya çıktığında TEDAŞ zamanında arkanda TEDAŞ vardı ve işçiye rücu etmezdi eksiğiniz. Kasti olmamak kaydıyla eksik varsa da göz ardı edilirdi, işçiye rücu edilmezdi. Ama AKSA'daki iş kazalarında gördüm, iş kazası yaşayan zaten bir kayba uğramıştır bir de tazminatları onun üstüne yıkma gibi olaylar oldu, şahidim. Çalışanın tazminat ödediği de oldu. İşten çıkartılan da oldu. Maaşından kısım kısım kesilen de oldu. Onlar sadece ücret olarak bakıyorlar. Kaza olayından dolayı tazminat çıkınca arkadaşımıza, bizim toplanıp parayı ayarladığımız bile oldu.

G3'teki katılımcıların tümü ise iş kazası yaşanması durumunda işverenin tutumunun ne olacağını bilmediklerini, bu durumun işverenin inisiyatifinde olduğunu söylemiştir. G1 ve G2'deki katılımcıların özelleştirmeden önce iş kazasıyla karşılaştığında bile işçinin ve ailesinin mağdur edilmeyeceğini bilerek çalıştıkları fark edilmiş, özelleştirmeden sonra ise iş kazasıyla karşılaşan işçinin tazminat ödediğine şahit olmaları güvenceden yoksun çalışan işçilerin gelecek kaygısını daha da perçinlemektedir.

Özelleştirmeden sonra işçiye verilen eğitimlerin sonunda eğitimin alındığına dair mutabakata varmak adına form imzalatılması ve kişisel koruyucu donanımların kullanmasında ihmal olduğunda bireysel cezai yaptırımların ivedilikle uygulanması, şirketin sorumluluk almak istememesi ile alakalıdır. Şirket TEDAŞ zamanında olduğu gibi sorumluluğu paylaşmak veya karşılıklı sorumluluk almak yerine kazaları en aza indirmek için sorumlu özne olarak belirlediği işçilere bireysel sorumluluk yüklemektedir. Bu durum özelleştirmeden önce iş kazasıyla karşılaştığında işçinin ve ailesinin mağdur edilmediğini tecrübeleyen işçiler için dışlanmışlık hissini oluşturmakta, aidiyet hissini ise sorgulatmaktadır.

G2/K3: Devlet zamanı ve AKSA zamanını şöyle kıyas ediyorum, o günde de iş güvenliği yasaları vardı ama kurumlar personelinin arkasında duruyordu. Özelleştirildikten sonra aynı yasalar biraz daha ağırlaştırıldı, kendisini kurtarmak için zincir oluşturdu, yani bugün özelleştirilen bütün firmalar arasında bir zincir var. Hiçbir zaman patron sorumlu olmaz, mutlaka bir kişiye sorumluluğu vermiştir. O kişi kişisel olarak sorumludur, firma sorumlu değildir. Çünkü sana bir sürü şey imzalatırlar, şunu şunu yapmayacağım, yaparsam tazminatı ben ödemek zorundayım falan filan. Ama devlet zamanında öyle değildi, devlet zamanında tazminatlar oluşurdu iş kazalarından dolayı ama çok fazla insan mağdur edilmezdi. Ama özelleştikten sonra mutlaka kendisi değilse bile onun başındaki müdürü, şefi sorumludur. Asla firma sorumlu değildir.

Özelleştirmeden sonra işverenin iş kazalarını azaltmak ve bu gibi durumların sorumluluğunu almamak için izlediği yolu içselleştiremeyen işçilerden bir tanesi G2/K4'tür. Katılımcının bu yolu içselleştirememekten öte sorgulamakta olduğu görülmektedir. Ona göre iş kazalarını önlemek için işveren işçilerin kendini değerli hissettiği sağlıklı bir çalışma ortamını yaratmakla mükelleftir. Katılımcının açıkladığı sağlıklı çalışma ortamı *decent work* kavramına ve kavramın gerektirdiklerinin yokluğuna işaret etmektedir. İzlenen yolun eleştirisine dayanan bu varsayım işçilerin kendilerini değerli hissetmediklerini, *decent work*'e yakınlaşılmadığını göstermektedir.

G2/K4: İş kazaları da yaklaşık %78-80'i kişisel faktörlerden, insan faktörlerinden, %18-20'si teknik faktörlerden, %2'si de arıza durumlar olarak tanımlanıyor. İş kazaları teknolojik gelişmeye bağlı olarak da azaldı tabii. Eskiden teçhizat çok eski, güvensiz, tabii dünyanın gelişmesine bağlı olarak da gelişti, AB yasaları her şey bunu etkiledi. İş kazaları ve meslek hastalıklarıyla ilgili benim tespitim şudur: Patron veya işveren ne zamanki çalışanı için eğitimi, bilgisi, kaliteli ve mutlu olacağı, kendini değerli hissedeceği bir ortam hazırlamayı düşünürse o zaman iş kazaları son bulmaya adaydır. Adaydır diyorum, biter demiyorum. Bu koşullar gerçekleşirse veya patron bunu düşünüyorsa o zaman son bulmaya adaydır.

### 3.3.2.3. Katmanlaşan Sınıf ve İşçi Dayanışmasının Çözülmesi

Örgütlü işçi sınıfının serbest piyasanın önündeki en büyük açmaz olduğu konsensüsüne, özelleştirme uygulamaları ile işçi sınıfının bilincinde yozlaşmayı sağlayacak çeşitli yollar üretilmiştir. En yalın haliyle, işçinin emeğini belli bir ücret karşılığında sermayedara sattığı bilinmektedir. Özelleştirmeden önce işçinin emeğine karşılık standart ücret politikası uygulanırken, özelleştirmeden sonra standart olmayan, parçalanmış ve düzensizleşmiş ücret politikası uygulanmaktadır. G2/K4'ün özelleştirmeden sonraki parçalanmış ücret politikasını eleştirirken bu farklılık için savunma mekanizmalarının kalmadığını "*burası benim değil*" diyerek açıklaması, özelleştirmeden önce işçilerin devlet kurumunda çalışıyor oluşlarının kendilerini oraya ait, orayı da kendilerine ait hissederek çalıştıklarını göstermekte, karşılıklı güveni vurgulamakta ve işçilerin eşit ücret düzeylerine sahip olduklarını



belirtmekteyken, bu durumun işçiler arasında ayrımcılığa yer vermeyerek bütünlük oluşturduğu gerçeğini de içermektedir.

*G2/K4: Özel sektörde verdikleri veya verecekleri insana istediklerini verirler, çünkü kimse bilmiyor kime ne verdiğini özel olarak bordrosunu görmezsen bilemezsin veya vatandaş sana söylemezse bilemezsin. Şimdi örneğin bana diyebilir “sana 5.000 değil de 10.000 maaş veriyorum”, sen diyemezsin “niye ona 10.000 veriyorsun” diye. Çünkü benim değil burası.*

Özelleştirmeden sonra ana şirket bünyesinde veya yan şirket bünyesinde bulunup, aynı işi yapan aynı yerde çalışan işçiler olduğunu ve ana/yan şirkette çalışan işçilerin farklı haklara ve ücret düzeylerine sahip olduğunu belirtmek gerekmektedir. İşçiler arasında hak ve ücretlerde yaşanan bu parçalanmışlık, işçileri bilinçli sınıf hareketinden uzaklaştırmaktadır.

*G2/K4: Çoruh ana şirket bünyesinde çalışan var, bir de AKSA bünyesinde çalışan var ikisi de aynı arabayla işe gidiyorlar birinin özlük hakları farklı öbürünün farklı. Böl parçala! AKSA bünyesinde çalışan personeli Çoruh'a aldıkları da var. Neden olduğunu bilmiyorum. Bir çelişki var. 1.400 liraya çalışan birini alıyorsun 1.600 liraya çalışabileceği bir yere, e onu alıyorsun diğerini niye almıyorsun? En büyük sıkıntı ücret sıkıntısı burada. Aidiyet duygusu dediğimiz, samimiyet dediğimiz, şeffaflık dediğimiz bilgi paylaşımı hiçbir şey yok. Böyle bölününce başkaldırmayacaklar tabii, başkaldırmadıklarında da bilinçlenmeyecekler.*

Özelleştirmeden önce sendikanın çalışma hayatında ve ekonomik ilişkilerde barış ve istikrarı sağladığı gözetilmekle birlikte, özelleştirmeden sonra bu konjonktürün bozulduğu tespit edilmiştir. İş yerinde sözleşmeli, geçici, taşeron, ana şirket bünyesinde çalışan, yan şirket bünyesinde çalışan gibi birçok farklı statüde çalışan işçiler vardır ve her statüye ait farklı haklar mevcuttur. Bunun yanı sıra özelleştirme sürecinde devletten devrolan işçilerin haklarının büyük çoğunluğu korunduğu için devletten devrolan işçiler iş yeri içinde en ayrıcalıklı kesim olmaktadır. (Ana ve yan şirket bünyesinde çalışan işçilerin hak ve ücret konusundaki farklılıkları da G2 ve G3 arasındaki farklılıklarla kıyaslanamayacak kadar azdır.) Sendika devletten devrolan işçiler ile özelleştirmeden sonra çalışmaya başlayan işçiler arasındaki hak ve ücret farkını dengelemek adına çaba göstermek yerine özelleştirmeden sonra çalışmaya başlayan işçiler için toplu iş sözleşmelerine “Ancak 01.03.2011 tarihinden sonra Sendika'ya üye olan işçiler için...” ibaresiyle bazı kazanılmış haklara kısıtlama getirmiştir. Güçsüz kalan sendikanın toplu iş sözleşmelerinde işçileri çalışmaya başladıkları yılları baz alarak daha geç çalışmaya başlayan işçileri bazı kazanılmış haklardan mahrum bırakmaları, işçilerin temsil edildiklerine dair güvenlerini kırmakta, işçiler arasındaki bütünlüğü ve sınıf bilincini

de yok etmeye sebep olmaktadır. Bu durum işçi sınıfı içerisinde katmanlaşmış bir yapıya sebep olmakta; işçinin işçiyi kıskanmasına yol açıp işgücündeki parçalanmayı pekiştirmekte; işçilerin sendikalarını, sistemi ve kendilerini sorgulamalarına sebep olmaktadır.

Katılımcılara sendika üyeliklerinden dolayı herhangi bir ayrımcılıkla karşılaşmışlar sorulmuştur. Bu soru sorulurken kurumda çalışan işçilerin farklı sendikalara üye oldukları düşünülerek buna nazaran ayrımcılıkla karşılaşma ihtimallerinin olduğu varsayılmıştır. Ancak tüm katılımcıların aynı sendikanın işçileri oldukları tespit edilmiştir. G1 ve G2'deki katılımcıların tümü ayrımcılık yaşamadığını belirtmiştir. Fakat yine hepsi aynı sendikanın işçileri olan G3'teki katılımcılardan üçü varsayılan olumlu cevaptan farklı olarak sendikalarının toplu iş sözleşmelerinde kendileri ve kendilerinden sonra işe başlayanlar için de bazı hakları kısıtlandırılmasını sendikanın ayrımcılığı olarak tabir etmiş, sendikanın kendi üyesi olan işçiler arasında ayrımcılık yapmasını anlamadıkları belirtmiş. Bahsedilmiş olan sınıfsal katmanlaşma işçilerin gözünde ayrımcılığın ta kendisidir. Katılımcılar bu durumdan duydukları sıkıntıyı hayal kırıklığı ve anlamlandırılmama ifadeleri ile vurgulamışlardır. Katılımcıların tümü sendikalarının, vaatlerini yerine getirmediklerini ve taleplerine cevap vermediklerini ifade etmiştir. Sosyal haklarında kayıp yaşadıklarını belirten katılımcılar, sendikanın işçiler arasındaki ayrımdan ötürü oldukça rahatsız olduklarını defaatle belirtmişlerdir. Katılımcıların ısrarla yakındıkları konu G2'deki katılımcıların da bahsetmiş olduğu toplu iş sözleşmeleridir.

*G3/K3: Ayrımcılık oluyor. Sözleşmelerde farklar oluşuyor. Biz bazı haklardan mahrum bırakılıyor. Devletten gelen çalışanlara verilen sendikal haklar bellidir. Bizim için "bu haklardan yararlanamaz" diye madde var. Şu an şirketin içerisinde 5 kısım var. Sendika beşe bölünmüş: 2011 öncesi devletten kalanlar bütün haklardan yararlanabiliyor, sonra biz geliyoruz, bizimkileri biraz daha kısmışlar. Mesela 3 ayda bir ikramiye var ama 10 günlük yevmiye şeklinde, sosyal yardımlar kısıntılı, elektrik yardımı yok, arazi tazminatı yok, bunlardan biz muafiz. Bizden sonra bir kısım daha var onlar bayram dönemlerinde bir ikramiye alıyor o da 250-300 lira bir şey. Bir de sadece böyle görüntüde sendikalı ama hiçbir hakkı olmayan işçiler var. Şimdi açık olalım sendika üye sayısı artsın diye yapıyor herhalde.*

*G3/K6: Özelleştirme öncesinde nasıl diyeyim, sendikanın ayrımcılığı da yoktu, devletin ayrımcılığı da yoktu. 2011 öncesi sendikalılar için sosyal haklar olsun imkânlar daha fazla. 2011'den sonra bizim gibi 14-15 kişi var bizim ki biraz daha iyi, ikramiye var ama 10 gün üzerinden, mesela sosyal yardımlar düşük seviyede, yol yardımı yok. Bizden sonrakilerde bunların hiçbiri yok. Arazi tazminatı, elektrik yardımı falan zaten 2011 öncesinde vardı. Giyim yardımı var mesela onda da bölmeler var, mesela eskilere deri montlar falan veriyorlar bize vermiyorlar. Sözleşmede 5 yılı dolduranların izin hakkını 20 gün yaptılar. 6 gün mazeret iznini artık peş peşe kullanmama maddesi koydular,*

*genel durum bu. Önceden yani ne bileyim mazeret bu, mesele cenazen var bir gün izin alacaksın ertesi gün işe gideceksin diğer gün tekrar izin alacaksın. Böyle olacak. Cenazen bile olsa peş peşe izin yok. Böyle saçma sapan bir sözleşme var.*

G3'teki katılımcılardan bazıları fazla mesailerinin ücretlerine etkisinin, yevmiye bazında %50 fazlası olarak hesaplandığını, bazıları ise yevmiyeleriyle birebir hesaplandığını belirtmiştir. Özelleştirmeden sonra uygulanan standart olmayan ücret politika ile, aynı işi yapan fakat farklı ücretler alan işçiler, emeğin değerinin neye göre belirlendiği konusunda belirsizliğe gark edilirken, bu durum esasında kendi aralarındaki bütünlüğü bozarak, hiyerarşi oluşturmuştur.

*G3/K4: Aynı birimde çalıştığım arkadaşlarım mesela, aynı işi yapıyoruz, mesleğimiz aynı, beraber araziye gidiyoruz, aynı tempoda aynı yoğunlukta çalışıyoruz ama o benim iki katı ücretimi alıyor. Mesai yapıyoruz, mesailer de farklı. Mesela ben %50 alıyorum, arkadaşım %100 alıyor. Bayramlarda onlar %300 mü %400 mü öyle bir şey alıyorlar bizde yine %50, değişen bir şey yok. Niye o %300 alıyor da ben %50 alıyorum? Ücretler arasında bu kadar uçurum olması benim moral ve motivasyonumu elbette ki düşürüyor.*

*G3/K6: Devlet zamanında bir ayrımcılık yoktu, kıdem vardı eskiler için, öyle olmalıdır zaten, eskiler her zaman üstündür ama şimdi öyle bir şey söz konusu değil. Şimdi hep farklı. Mesela benim fazla mesai ücretim normal ücret neyse o, bazılarının %50 ama bende %50 falan yok.*

Standart olmayan ücret politikası, sendikanın ayrımcılığa sebep olan tavrı işçilerin bütünleşmesinde, örgütlenmesinde yozlaşmaya yol açan en temel etkidir. Bu durum çalışma barışını ve huzurunu, dayanışmayı bozmaktadır.

*G1/K2: Şimdi çalışma hayatında huzur yok çocuklarda. Neden yok? Biri öbürüne bakıyor o fazla alıyor, öbürü bakıyor ona ben az alıyorum gibisinden. Ben onlarla konuştum mesela Rize 'de bizim arkadaşlarla, yok yani eski çalışma, eski huzur yok.*

*G1/K5: Artık herkese deri mont vermiyorlarmış. İşçiler arasında farklılıklar da olunca o işyerinde çok hata olur işte, huzur olmaz.*

Sendikanın işçiler arasındaki hakları talepler doğrultusunda dengelemeyi seçmemesi ve toplu iş sözleşmelerinin üç yılda bir yapılmaya başlanmasıyla işçilerin sendikaya dair iyimser tutumu yerine şaibelerle dolu fikirlere bırakmıştır. Bu nokta sendikal dayanışmaya inanç kırılmış ve dolayısıyla işçi dayanışması zedelenmiştir. G3/K1 bahsedilen süreçlerden geçerek sendika üyeliğinden/dayanışmadan çekilen bir işçidir.

*G3/K1: İstediklerimizi alırsız diye girdim ama alamadık ben de istifa ettim. Sendikanın faydasını göremediğim için sitemkârım aslında.*

İşçiler arasındaki bütünlüğü ve dayanışmayı bozma sadece ücret politikasıyla değil, aynı zamanda işveren tutumundaki belirsizlikle de karşımıza çıkmaktadır. Zira G3/K4'ün çok çalışıklarına ve birinci olduklarına dair mail geldiğini, bu çalışmanın

karşılığında ikramiye veya belge almadıklarını fakat farklı birimdeki arkadaşlarının takdir edilmesinin sadece maille kalmadığını ifade etmesi, bahsedilen durumu aydınlatmaya yarayan bir örnektir.

*G3/K4: Çoruh bölgesinde yatırım grubu servisinde Rize ili olarak sürekli birinci olduğumuza dair sürekli mailler atılıyor ama onların karşılığında ne bir ödül ne bir ikramiye ne bir teşekkür belgesi şahsi olarak veya grup olarak, öyle bir şey almadık. Ama sürekli mail atıyorlar yani yine yatırımda birinci olduk, Artvin, Rize, Trabzon, Gümüşhane, Giresun arasından sürekli birinci olduğumuz, çok çalıştığımız söyleniyor maille teşekkür geliyor ama bu maddi olarak bize hiç yansımada veya ne bileyim belge falan almadık. Alan arkadaşlar var farklı birimlerden.*

G2/K4'ün TEDAŞ zamanında sendika tarafından düzenlenen “Dayanışma Geceleri”nden ve özelleştirmeden sonra öyle bir etkinliğin yapılmamış olmasından bahsetmesi, özelleştirme uygulamalarının genelinde, araştırma kapsamının ise özelinde, işçiler arasında bağ oluşmasının tercih edilmediğini karşımıza çıkarmaktadır.

*G1/K4: Moral çok önemli yani ekip arkadaşlarımızla ailecek tanıştık, benim hanım ekip arkadaşımın hanımı tanır, diyalogumuz böyleydi, her iş yerinde böyle olmaz yani. Giderdik gelirdik ailecek görüşmeler yapardık. Dayanışma Gecelerimiz olurdu, emekli arkadaşlarımız da gece yapardı, Ardeşen'e giderdik, Çayeli'ye giderdik, Rize'ye giderdik... Orada o bağlılık yok artık, o işveren de elemanlarına demiyor bağınızı koparmayın.*

*G2/K4: Özelleşmeden önce biz eğitimlere, seminerlere giderdik il dışına. Her bölgeden insanlar gelirdi oraya, atıyorum Ankara'ya giderdik, Hakkari'den gelirdi, Antalya'dan gelirdi, İzmir'den gelirdi neyse. Giderdik her bölgeden insanla tanıştık, kaynaştık samimi olurduk. Bir arkadaşımızın yolu oraya düştüğünde “git, uğra, çayını iç” diyebilirdik. Halen daha benim o süreçten gelen dostluklarım var. Ama şimdi bu süreçte Çayeli'nde çalışan bir işçi ile Rize Merkez'de çalışan bir işçinin tanışmama olasılığı çok yüksek. Bunu bilinçli yapıyorlar, işçiler çalışanlar örgütlü olamasın, ortak karar alamasın, işverene karşı birlik olamasınlar diye olduğunu düşünüyorum. Dayanışma Geceleri olurdu senede 2 kere, eğlence olurdu Çamlıhemşin'de veya burada, mesela 100 kişi gelecek, 100 kişilik yer ayarlanırdı oturup eğlenilirdi. Çok güzeldi, dayanışma geceleriydi işte onlar ve devletin varlığındandı aslında. Dayanışma geceleri gibi bir gece düzenlemiyor artık, 7 sene oldu.*

Ayrıca katılımcılara haftalık çalışma saatlerinin kaç olduğu, çalışma günlerinin ne olduğu ve çalışma saatleri ile çalışma günlerinde esnek olunup olunmadığı sorulmuştur. Tüm katılımcılar haftalık çalışma saatlerinin yasayla sabit olmak üzere 45 saat olduğu belirtmiştir. Katılımcıların ifadeleri kapsamında özelleştirme öncesinde çalışma günlerinin yine yasayla sabit bir şekilde haftaiçi olarak belirlendiği; özelleştirme sonrasında ise çalışma günlerinin sabit ama her işçinin haftalık izin günlerinin kurum tarafından farklı günler olarak belirlendiği tespit edilmiştir. Özelleştirmeden önce çalışma günleri yasayla -ve toplu iş sözleşmesi gereğince- sabit olarak hafta içi olarak belirlenirken, özelleştirmeden

sonra ise hafta tatilinin kurum tarafından farklı günlerde tayin edilmesi esnek çalışma hukuku uyarınca gerçekleştirilen bir düzenlemedir. Bu düzenlemeyle işçiler düzenli olarak aynı çalışma arkadaşlarıyla çalışmamakta ve bu da birlik beraberlik duygusunun körelmesine neden olabilmektedir.

### 3.3.3. Emekçinin Emekle İlişkisinin Değişmesi

#### 3.3.3.1. Ekip Çalışmasından Tek Yönlü Talimata

G1'deki tüm katılımcılar tarafından çalışma hayatlarında herhangi bir iş yapılmadan önce veya yapılırken, ekip arkadaşlarıyla, mühendislerle, üst ve alt düzey yöneticilerle fikir alışverişinin yapıldığı ifade edilmiştir. Bu fikir alışverişi esnasında genellikle ast-üst ilişkisi baz alınmadan, herkesin fikrinin önemsendiği belirtilmiştir. Özelleştirme öncesinde diyaloga açık bir çalışma ortamının olduğu ve ast-üst fark etmeden karar almada, karar vermede veya kararı uygulamada görüş alışverişinde bulunduğu ekip çalışmasıyla yürütülen emek sürecinde huzurlu bir ortamın yakalandığı tespit edilmiştir. Üstlerin, işçilerin tecrübelerine güvenerek, iş süreçlerinde öncelik sırasını belirleme ve bu konuda inisiyatif kullanma yetkilerini işçilere tanıdıkları söylenmiştir. Çalışmayı yalnızca devlet işçisi olarak tecrübelemiş olan G1'deki katılımcılar, çalışma hayatını tecrübelediklerinden farklı bir şekilde hayal ederken bile öfkelenmektedir. Çünkü onlar çalışma hayatlarında meslekleriyle ve kimlikleriyle gurur duyan ve gereken sorumluluk duygusuna sahip işçilerdir.

*G1/K5: İşimizdeki önceliği başımızdaki mühendisle fikir alışverişi içerisinde birlikte belirlerdik. O da kafasına yattığı zaman tamam derdi. Arızada mesela başka işlemleri yaparken yakın yerlerde arıza verdilerse yol üstünde olan yeri ilk önce yapardık. Onların emrinde pek değildi, çünkü masada duruyor o bilmez yani araziye coğrafyayı. Nerden nereye gitmenin kolay olduğunu o bilemez. Pek demezlerdi ilk oraya gideceksin diye, mesela bildirirlerdi Ada'da arıza var. Misal kendi özel bir arkadaşının işi olur öyle olursa filan yerde bir durum var müsait olur da uğrayabilerseniz uğrarsınız der. Bu ilişki öyle emir verme gibi değildi. Öyle yap, et yok. Emir itaat öyle bir şey yok. Yap dedi mi zaten huylanırsın, nedir yani bu işi yapacak olan benim. Ben amirim ben mühendisim de ona dediğimi yaptırırım yok, zoraki orayı yap yok. Uygunsak yaparız. Her şey saygı çerçevesinde.*

*G1/K4: Bizim aramızda öyle ast-üst ilişkisi pek yoktu. Çünkü bizde öyle ki, adam canını bana teslim ediyor, ben canımı ona teslim ediyorum. Birlikte hareket ediyoruz, enerjide bağlılık vardır.*

G2'deki katılımcılar özelleştirmeden önce görevlerini yerine getirirken amirleriyle fikir alışverişi içinde olduklarını, sorumlulukların paylaşıldığını vurgulamıştır. Buna nazaran, özelleştirmeden sonrası için, amirleriyle iletişimlerinin zayıf, sorguya kapalı ve emre itaat etmeye dayalı olduğunu, tecrübelerini üstlerinin

yönlendirmesiyle kullandıklarını, bilgi ve beceri birikimini kullanabileceği ortamdan ve fırsattan mahrum olduklarını belirtmişlerdir.

G2/K3: *Üst-ast ilişkisinde kuvvetli diyaloglarımız vardı. Başımızdaki mühendis de sorumluluk alıyordu. Ama bunlar diyalogu azalttılar.*

G2/K4: *Yönetim kalitesi düştü, yönetim diye bir şey yok zaten. Yönetim mantığı şu bizde: bir mail gelir baştaki yöneticiye o da o maili paylaşır. Aslında onun burada olmasına da gerek yok, bana da gelir sana da gelir mail şu şu yapılacak diye sen de altındakilere dersin. Önceden paylaşılırdı yazılar, herkes görürdü çalışan bile görürdü isterse, gelirdi bakardı “haa böyle böyle, devletimiz bunu istiyor, böyle olması lazım” derdi, bir şeye inanırdı, daha diyalog vardı. Şimdi şirket ne diyorsa “eyvallah” diyecek yapacaksın, sorgu sual yok, görüş katmak yok. Pencereden atla diyorsa atlayacaksın. O zaman iyi olursun gözlerinde.*

Özelleştirmeden sonra iş sürecinin işleyişi üzerinde bir otorite kurulmuş, böylece önceden üstlerince kendilerine tanınan öncelik belirleme ve inisiyatif kullanma yetkileri kendilerinden alınmıştır. Bu durum özelleştirmeden önce sağlanmış olan iletişime açık olan diyalogun, direktife dayalı hale gelmesine neden olurken, işçiler özelleştirmenin hizmet sunmayı hizmet satmaya dönüştürdüğünü ve emeklerinin sermayedarın tasarrufunda olduğunu fark etmiştir.

G2/K4: *Özelleştirmeden sonra dışarıdan müdahaleler çok fazla olmaya başladı. İnisiyatif kullanma oranı düştü. Araçlarda gps var, nereye gittiğini, kaç km süratle gittiğini, radara takılıp takılmadığını görüyor ve oralardan da ceza verebiliyor. “Sen şurada radara girdin, şurada neden durdun” diyebiliyor. Önceden öncelik verirdin, ihtiyacı olan bir talep geldiğinde ona daha erken davranabilirdin. Mesela bir direk dikilmesi gerekiyordur, önemli bir durum vardır, o problemi bir şekilde çözerdik, hem vatandaşın işi aksamasın hem de kurumumuz/devletimiz halkın gözünde küçük düşmesin diye bir şekilde çözüldü o iş. Ama özelleştikten sonra birileri daha çok araya girmeye başlıyor, araçlara gps konuyor. Otorite kendisini üstün görüyor, hani liyakat yok ortada, liyakat olmadığı zaman bir üstteki otorite sana ne diyorsa onu yapıyorsun, ne kadar ötelersen ötele. Artık tüm inisiyatifler yöneticide.*

G2/K6: *Acil işlerimiz olurdu şu şu işler yapılacak mesela, işlem sırasını yaptığımız zaman konuşurduk önce şu işi yapalım diye. Diyelim ki lamba tamiri olacak ama eğer o köyde trafo da bozulduysa benim fikrime göre lambanın aciliyeti yok, köyde bir lamba tamiri, sokak değil bir şey değil, tabii insanlar istiyorsa ama başka bir köyde trafoya bir şey olduysa ben ilk onu yapardım. Lambayı erteleyebilirdim. Ama bu şimdi diyor ki şu işi yapın, gidip yapacaksınız, belirli saat içerisinde onu yapması gerekiyor o verdiği işi. Neden diye soramaz orada arıza var ilk ona gideyim diyemez. Ben mühendise her fikrimi söyleyebiliyordum. Her şeyi rahatlıkla paylaşabiliyorduk birbirimizle. Artık eksik de olsa yaptırabiliyorlar bir yaptırım güçleri var. Ama biz önceden analiz yapabiliyorduk, onlarda bu seçim yok. Biz icabında işlem sırasını değiştirebiliyorduk, tecrübemize dayalı tercihimizi kullanıyorduk. Şu anda orada çalışan arkadaşlarımız bunu yapamıyor. Öyle bir etkinlikleri kalmadı, emir kulu gibi çalışıyorlar, zor, şartlar o konuda sıkıntılı yani bayağı.*

Katılımcılar özelleştirmeden önce işlem sırasında üstlerin uygun olmayan direktiflerine karşı gelebildiklerini söylerken özelleştirmeden sonra öyle bir imkânlarının olmadığını belirtmiştir. Ayrıca özelleştirmeden sonra denetimi olmayan keyfi uygulamaların söz konusu olduğu ifade edilmiştir.

G2/K4: *Örneğin kuralsız veya hukuksuz veya önceliği olmayan işleri üstün sana yapalım diyorsa bir şekilde yaptırıyor onu sana. Ama diğer türlü, özelleşmeden önce böyle bir şey olsaydı biraz daha yapmam diyebilirdin ve kendini savunacak bir mekanizma olduğunu düşünebilirdin. Özelleştirmeden sonra kendi kuralları var ve kurallara uyacaksın. Ama A kişisi gelir, ona kural yoktur mesela. Ha bu devlette de vardı tabii ama şimdi bunun denetlenmesi yok. Devletleyen yine belki şikâyet ederdin onu veya emsal teşkil ederdi.*

G2/K6: *Üst ne diyorsa onu yapmak durumundadır arkadaşlarımız, hiç itiraz etme hakları yok, işlem yanlış olsa bile.*

Özelleştirmeden önce de sonra da iş süreçlerinde bilgisayarlı sistemin kullanıldığı ifade edilmiş, özelleştirmeden önce bilgisayarlı sistem olmasına rağmen daima müdürleriyle ve başmühendisleriyle koordineli bir şekilde hareket ettikleri ve bu süreçte karşılıklı iletişim halinde oldukları belirtilmiştir. Bu durum iş süreçleri esnasında fikir alışverişi yapılmasına, astların da üstler gibi iş süreçlerine hâkim olmalarına, işin içinde olduklarını hissetmelerine kıymet verildiğini ve dolayısıyla ekip ruhuyla hareket edildiğini göstermektedir. Özelleştirmeden sonra iş süreçlerinin sadece bilgisayarlı sistem üzerinden bildirilmesi, aslında artık iletişime kapalı bir iş örgütlenmesine bürünüldüğü anlamına gelmektedir. İletişime kapalı çalışma ortamı, işçilerin iş süreçlerine katılımını ve fikir beyanını engellediği katılımcıların aşağıdaki ifadeleriyle de destek bulmaktadır. Böylelikle devlet zamanında görüşlerine biat edilen işçiler, özel sektörde emek gücünden istifade edilen işgücü haline gelmiştir.

G2/K2: *Devletin vermiş olduğu imkânlarla AKSA'nın vermiş olduğu imkanlar arasında dağlar kadar fark var. AKSA sana diyor ki al sana eleman, al sana araba, bilgisayardan da atıyorlar konum, şu şu şu işleri yapacaksın diyor sisteme atıyor bizimle de muhatap olmuyor ha, onu da söyleyeyim. Bir program var o programı kullanıyorduk, mesela 10 tane iş atıyor programa biz sistemden alıyoruz onu ve plan yapıyoruz, o plan doğrultusunda arkadaşlarla konuşuyoruz, diyoruz ki arkadaşlar üç gün içerisinde bu işleri bitirmemiz gerekiyor. Önceden öyle değildi mesela müdür bey veya başımızdaki mühendis derdi ki, arkadaşlar böyle böyle bir çalışma yapalım, mesela Ardeşen'in bir yerinde rutin bir kontrol yapalım veya marketleri inceleyelim vs. diye konuşur, birlikte kararlaştırdık.*

Özelleştirmeden sonra katılımcılar, sorumlulukların karşılıklı paylaşımı yerine bireylere atfedildiğini ve bu durumun çalışanlar üzerindeki etkisinin fazlaca baskıcı ve bunaltıcı olduğunu söylemiştir. Özelleştirme işçiler üzerinde hâlihazırda aidiyet problemi oluştururken, iki dönemi de tecrübeleyen G2'deki katılımcılar özelleştirmeden sonra değişen çalışma ortamlarını benimseyememiştir. Çünkü özelleştirmeden sonra sorumluluk devlet zamanındaki gibi ortaklaşa paylaşılmamış, işçilere yüklenmiştir. Daha doğrusu şirket problem çıkabilecek konularda sorumluluk altında kalmamak veya problem çıktığında “sorumlu olan şirket değil falanca kişidir” algısı yaratmak adına farklı uygulamalara yer vermiştir.

G2/K2: *Diyelim ki mühendis diyor ki Çayeli'ye gideceğiz evlere rutin kontrol yapacağız kayıp kaçak konusunda. Bize verirdi görev biz de o programa göre sistemden aboneleri çıkarırdık takip ederdik. Mesela müdür bey der ki "Osman'cım sen arkadaşları topla bir program hazırla, 10 kişilik grup hazırla rutin kontrol yapacağız." Devlet zamanındayken toplanıp çalışma yapardık biz hep müdürle konuşurduk, samimiyet daha fazlaydı ama özel sektörden sonra samimiyet azaldı. Mesela genel müdür bir zaman toplantı yaptı, toplantıda en az 30-40 kişi vardı. Diyor ki "arkadaşlar sahada sizler varsınız, o sahada siz çalışırken o sahanın amiri de sizsiniz, memuru da sizsiniz, bize laf getirmeyin."... Bizi atıyorlar topun ağzına. İlegal olarak sorumluluğu bizim üzerimize yüklüyorlar. Biz müdürlerle bunu görüşüyorduk devlet zamanında. Şimdi AKSA zamanında var ya, kendileri belediyeye kötü olmamak için seni sürüyor çayıra. "Git bu işi sen çöz", anladın mı?*

G3'teki katılımcılar ise kişisel bilgi ve becerilerini kullanmalarının bir fırsattan ziyade, iş yoğunluğundan ve eksik personel ile çalışılmasından kaynaklanan zorunluluktan olduğunu ifade etmiştir. G3'teki katılımcılar sorumluluklarını yerine getirirken, şirket tarafından verilen yetki vasıtasıyla, yaşanan sıkıntıların üstlere aktarılmadan, şirketin dilini kullanarak halledilmesinin söylendiğini belirtmişlerdir. Düşük ücret düzeyinin yanı sıra özelleştirmeden sonra yönetim kadrosu eliyle inşa edilen otorite, işçilerin baskı ve stres altında çalışmalarına sebep olmuştur. Türkiye'nin mevcut işsizlik sorunu işçileri düşük ücret düzeyine ve sağlıksız çalışma ortamına tamah ettirirken, bu durum işverenin işçi üzerindeki tahakkümünü kuvvetlendirmektedir. G3/K5'in söyledikleri diyalogun özelleştirmeden sonra nasıl bir dönüşüm yaşadığını açıkça göstermekle birlikte, bu dönüşümün çalışma ortamında yarattığı huzursuzluğu ve işçiler üzerinde oluşturduğu baskıyı görmeye fayda sağlayabilir.

G3/K5: *Siz bir şekilde düzen oluşturmaya çalışıyorsunuz, karışıyorlar, karışıklık oluyor. Şirketin isteği doğrultusunda vatandaşı ikna etmek gerekiyor. Şirket diyor ki "ne yaparsan yap bana vatanıştan, devletten laf getirme, beni de zarar ettirme." Bu süreçte yıpranıyorsun, şunu şunu yap diyor, yapıyorsun ama psikolojik olarak bitkin yıpranıyorsun. Üstüne bir şey diyemiyorsun. Stres var, psikolojik olarak bitkin düşünüyorsun. Elektrik işinde hem akıllı hem de dinç olmak gerekir. Geliyorlar mesela elektrik saati doğru ama fazla yakıyor, bu gibi durumlar yoruyor, yıpratıyor. Çünkü vatanışın da kurumun da hukukunu sağlamaya çalışıyorsun. Bu kurumda çalışan biri kafasının daha rahat olacağı böyle bir iş bulsun biraz yüksek maaş olsun veya aynı maaş olsun gider.*

Özelleştirme süreci çalışanların iş hayatlarında işçinin iş sürecindeki bilgisinin yönetime geçmesine ve yönetimin idamesinde kullanılmasına sebep olmuştur. Çalışma, ekip çalışmasından tek yönlü talimat üzerinden yürütülen çalışmaya evrilmiş ve Tayloristleşmiştir. Bu açıdan yaklaşıldığında Post Fordist dönemde işgücünün iş süreçlerine katılımında Tayloristleşmenin söz konusu olduğu söylenebilir.



G2/K4: Devlet baba olarak bakıyordu çalışanlara, özel sektör, sermaye ise makine olarak bakıyor Türkçesi bu. Makinedir makineye ne komut verirsek yapmak zorundadır.

Çalışmanın Tayloristleşmesiyle işçiler özelleştirmeden öncesinde olduğu gibi vatandaşa hizmet götüremediklerinden yakınmışlardır. İş sürecindeki sıralamanın yönetimin kanaatinde olduğunu ve “hizmet sunma” mentalitesiyle aciliyet gerektiren işlerin de ertelendiğini ifade eden katılımcılar, “kutsal”ları olan yardım etmekten ve üretmekten alıkonulduğunu düşünmektedir. Tüm bunların sonucunda ise yabancılaşma bizzat kendini göstermektedir.

G2/K2: Daha fazla hizmet edeceğiz falan filan dediler ama tam tersi oldu. Öyle zamanlar oldu ki bazı abonelerimiz karanlıkta kaldı. Diyorum kardeşim falan yerde vatandaş karanlıkta kaldı diyor ki Salarha'yı bitirelim öyle geçeceğiz oraya. Ya böyle iş olur mu arkadaş ya!

G2/K4: Bir problemi çözmek için devleti her zaman yanımızda hissederdik, vatandaşın lehine çözümler üretebilirdik. Özelleştirme sürecinde devam etmeyi şirketin yetkilileri belirlerdi, bizleri tercih ettiler, “işler daha güzel olacak, bürokrasi olmayacak, koşacağız, atlayacağız, coşacağız, daha çok hizmet vereceğiz” şeklinde kandırmalarla devrolduk. Umduğumuz gibi çıkmadı, vaad edileni karşılamadı. Yok yok halen vaatler yok şu anda, bak 7 seneyi geçti halen yok, netlik de yok ortada, üretme şansımız da çok az. Şu an çalışma hayatımda mutlu değilim, ben bir şey üretmiyorum çünkü. Ben özelleşmeden önce kendimi önemli hissediyordum ama şimdi hiçbir önemimizin olmadığını görüyoruz. Her şey para üzerine kurulu. Sen benim için ne kadarsın bakış açısı bu insan olarak değerlendirmiyor.

### 3.3.3.2. Emeğin Değersizleşmesi

TEDAŞ'ta çalışma, farklı görev tanımları olan birimlere ayrılmakta ve her birime özgü görev dağılımlarıyla düzenlenmiştir. Bu düzenleme, çalışmanın gerçekleştiği alanlar göz önüne alınarak, araştırma içinde kabaca arazi işçisi ve büro işçisi şeklinde tasniflenmiştir. Arazi işçisi genellikle arazide çalışmakta, büro işçisi genellikle masabaşında çalışıyor olsa da arazide de çalışmaktadır. TEDAŞ zamanında arazideki görevler için araba kiralanarak 4 kişilik ekiplerle çalışıldığı ve her ekibin ayriyeten şoförü olduğu belirtilmiştir.

G2/K1: TEDAŞ'ta abone servisinde panodan ve evden elektrik bağlama, abonenin yeri, dosyalaması, tesisat kontrolünü, proje kontrolünü inceleyip abone işlemini yapıyorduk. Bunu yaparken 4 kişi çalışıyorduk, rahat ortamımız vardı.

G2/K4: Bizde kiralık araba olayı vardı, işte devlet olduğu için devlet her türlü imkânı sunuyordu bize. Ekiplerimiz 4 kişiydi ve şoför de vardı.

Özelleştirmeden sonra çalışma düzeninde ve koşullarında değişiklikler yaşanmıştır. İş yüklerinin arttığından bahseden katılımcılar, aynı işin daha az personelle yürütüldüğünden söz etmiştir. Örneğin yukarıda bahsedilmiş olan 4 kişi ve şoförden oluşan 5 kişilik ekip, 2 kişiye düşürülmüş ve ayriyeten şoför de tahsis

edilmemiştir. Bir işçiden elde edilecek emek gücü verimliliğini maksimum seviyeye çıkartmaya yarayan yeni 2 kişilik ekipler ve yeni düşük ücretler, emek sömürsünün ve değersizleşmenin resmidir.

G2/K4: *Özelleştikten sonra işe maliyet hesabı girdiğinde, 4 kişi olması gereken ekip çalışan sayısı için 2 yeter dediler. O iki kişiden biri de şoförlük yapacak, hatta bir de iş güvenliği sorumlusu olacak dediler. Özel sektörde sana ne iş veriliyorsa, üstün ne iş veriyorsa yapacaksın. Mantık budur.*

G3/K5: *Devletyken personel fazlaydı bir işin elinden üç kişi tutuyordu, şimdi öyle bir şey söz konusu değil. İş yükü çok arttı, sorumluluk daha fazla.*

G3/K6: *Mesela kent diye bir yatırım vardı küçük ev tesislerinin olduğu vs. 2 trilyonluk böylesine büyük bir yatırımın sorumluluğu sadece bir mühendis ve bir teknikere bırakmak zor bir şey. Devlet zamanında böyle bir şey yoktu. En az iki mühendis bir de bir kontrol teknikeri veya onun altında yine bir teknisyenden oluşan daha geniş bir kadro vardı. Şimdiki iş yükü devlete göre daha fazla ve personelin üzerine düşen sorumluluk da çok daha fazla.*

TEDAŞ, ilgili ortaöğretim veya yükseköğretim programında eğitim almamış, yani “mektepli” olmayan “alaylı” kişileri düz işçi olarak istihdam etmiştir. Alaylı düz işçiler kurumda; işçi -çırak-, usta, ustabaşı olarak çalışmıştır. Alaylı işçi olan katılımcıların tümü G1’de yer almaktadır.

G1/K3: *Kendi kendime yetiştim ben. Elektrik geldi, elektriği gördüm merak ettim çocukken. Pillerle elektrik yapmaya çalıştım. Ondan sonra yavaş yavaş kendimi geliştirmeye devam ettim. Yani mektepli değil alaylıydım.*

Katılımcılar alaylı işçilerin mektepli işçilerle aynı işi ve hatta bazılarının daha fazlasını bile yapabildiklerini, onların donanımlı işçiler olduklarını belirtmiştir.

G2/K4: *Düz işçi artık çok yok eskiden vardı ama onlar da nitelikliydi usta ve usta yardımcısı diye isimlendirilmişti. Ustabaşı ve teknisyen, tekniker aynı işi de yapardı. Eskiden öyle ustalar vardı ki tekniker, teknisyen onun yaptığını yapamazdı. Hani alaylı-mektepli olayı var ya, ustalar alaylıydı işte.*

Alaylı işçilerin görevlendirilmelerinde ihtiyaç duyulan işe ve birime göre rotasyon sağlanmaktadır. Neye ihtiyaç varsa onu gerçekleştirdiğini söyleyen işçiler kurum içinde belli bir birimde uzmanlaşmamış olsalar da, mesleklerini yaşayarak öğrenmeleri sebebiyle dolgun bir bilgi birikimine, özgün bir uzmanlığa sahiptirler.

G1/K3: *Ben elektrik ustasıydım. Bizim işimiz elektrik arızasıydı. Gelen arızalara bakıyorduk. Şeflikte olduğumuz için tahsilatlara da bakıyorduk. Para tahsilatı oluyordu tahsilat yapıyordum, sayaç okuma oluyordu sayaç okumaya gidiyorduk, arıza oluyordu arızaya gidiyorduk, o şekilde devam ettim. Elektrikle ilgili sayaç okuma, direk dikme, arıza, kaçak ekibinde çalıştık. Kurumun içinde neye ihtiyaç varsa her türlü işe biz gidiyorduk yani. Ayriyeten ekip kuramıyorduk o yüzden karışık çalışıyorduk. Nerede eksik varsa oraya giderdik, joker gibiydik.*

G1/K4: *Biz sıfırdan girdik, direk çekiyorduk, direk dikiyorduk, direk taşıyorduk. Ellerimize baktılar, kazanabilir misin dediler, aynen böyle. Amele olarak girdik biz. Ben ustabaşı oldum.*

Alaylı işçilerin aksine, TEDAŞ'ta ilgili ortaöğretim veya yükseköğretim programında eğitim almış “mektepli” işçiler ise teknisyen veya tekniker olarak çalışmakta, buldukları birimle alakalı spesifik yetkilere, birimleriyle ilişkili sorumluluk alanlarına ve görevlendirmelere sahip olmaktadır. Mektepli işçiler genellikle rotasyona dâhil edilmemekte, gerek arazide gerekse büroda çalışan her bir işçinin kendi birimlerinde uzmanlaşması sağlanmaktadır. Özelleştirmeden önce mektepli olan ve arazide çalışan G1/K2 çalışma hayatına dair deneyimlerini anlatırken sadece kendi biriyle alakalı işler yaptığını, bir başka birimin işlerini yapmadığını ifade etmiştir.

*G1/K2: Biz sadece arıza biriminin işlerine bakıyorduk, arazideydik genelde. Mesela diyelim ki direk yıkıldı, hat koptu gitti, biz sadece mevcut tesisteki arızaları gideriyorduk, bakım onarım biriminin işlerine biz bakmıyorduk.*

*G2/K4: TEDAŞ'ta hep birimle alakalı işler yaptım, dağınık bir görev tanımımız yoktu.*

Özelleştirmeden sonra mektepli olan ve arazide çalışan G3/K1 ise görevini tanımlarken “şirketin verdiği her şey” diyerek, kendi biriminin haricindeki birimlerin işlerini de yaptığını belirtmiştir. G3'te arazide çalışan tek katılımcı olan K1, G1'de arazide çalışan mektepli işçi olan K2 ile eşdeğerdir. Fakat G1'deki alaylı katılımcılar gibi “joker” eleman pozisyonunda çalışmakta, G1/K2 gibi uzmanlaşmış görevlerde bulunmamaktadır. Bu durum TEDAŞ zamanındaki uzmanlaşmanın eritildiğini göstermektedir.

*G3/K1: İşim şirketin verdiği bütün her şey. Mesela ben arızada bakım onarımdayken, arıza yapmam gerekirken abone kontrolüne gidiyorum. Aslında abone kontrol biriminin yapması gerekiyor ama ben yapıyorum. Ben görevlendiriliyorum, mesela o kâğıdın arkasında abonelik kontrol edildi diye imzam var. Öyle bir yetkim var mı, yok mu, ben o imzayı atabiliyor muyum, atamıyor muyum onu da bilmiyorum yani. Bunlar bilmediğim halde yaptırılan işler. İşte ne bileyim sokak abonelerinin gezmesi, bir uzaktan okuma sistemi var, anlamadığım bir konu ama gidip ona müdahale etmem falan... Bilmediğim konulardı ama artık tamamen öğrendim tabii. Bakım onarım birimi için girmiştim işe ama farklı farklı yerlerde çalışıyoruz; ihtiyaç ne varsa, her şeyde çalışıyorum.*

Özelleştirmeden öncesini ve sonrasını deneyimlemiş, mektepli olan ve arazide çalışan katılımcılar G2/K1 ve G2/K2'dir. G2/K1 ve G2/K2 özelleştirmeden öncesi için G1/K2'yi destekler nitelikte kendi birimleriyle alakalı işler yaptıklarını, özelleştirmeden sonrası için ise G3/K1'in ifadeleriyle benzer olarak çeşitli birimlerin görev alanlarında çalıştıklarını söylemişlerdir.

*G2/K1: TEDAŞ'ta abone servisinde görev yapıyorduk. 4 kişi çalışıyorduk. Özelleşince farklı oldu. Aynı işi yaptık ama 2 personelle yaptık. Mesela hem şoförlük yapıyorum hem elektrik bağlıyorum. Kışın dış göreve çıkmaya başladık. Arızaya ihtiyaç duyuldu, arızaya kaldık, sayaç sökme işleri olmaya başladı, onu yaptık. Kamuda öyle değildi.*

G2/K2: Özel sektör geldikten sonra çalışma barışı bozuldu. Ben özelleştikten sonra 2010-2014 arasında 4 yıl çalıştım. Şöyle bir çalışma sistemleri vardı: 15 tane araba almışlardı, "X Bey al yanına 2 kişi şu araba sana ait, kendin pişir kendin ye." Bunun anlamı da "çalışacaksın, para kazanacaksın bize getireceksin"dir. Arabayı ben süreceğim, sahada ben çalışacağım onlara da para getireceğim, olay bu. Mesela devlet zamanında hizmet sektöründe Ortapazar/Alipaşa ve Salarha iki grubumuz vardı. Biz burada 4-4 olmak üzere 8 kişi çalışırdık. Özelleştirmeden sonra 8 kişi çalıştığımız işi 3 kişiye düşürdüler. 3 kişi hangi birine yetişsin? Abonelere baktık, yeni sayaçları taktık, çok saat değiştirdik belki de binlerce saat değiştirdik. Adam eksikliği var zaten bir yandan rutin kontrolleri yapıyorsun, bir taraftan kaçak taraması yapıyorsun, bir yandan saat değiştiriyorsun. Bir sürü şey yapıyorsun.

Özelleştirmeden önce taşeron işçi olarak çalışmaya başlayan G3/K1 ve G3/K5, özelleştirmeden sonra sözleşmeli personel olarak şirketin bünyesine dâhil edilmiştir. Taşerondayken görev tanımına uygun işlerde çalışıldığı, dolayısıyla uzmanlaşıldığı, özelleştirmeden sonra sözleşmeli personel olarak çalışmaya başladığında ise işlerin çeşitlendiği ve iş yükünün arttığı söylenmiştir.

G3/K1: Taşerondayken şartlar daha iyiydi. En azından gelip sana soruyorlardı fikrini. En basitinden iş arkadaşlarıyla problemin var mı diye soruyorlardı. Şimdi ise "iş yürüyor mu", iş, iş, iş! Taşerondayken iş belliydi, ben arızaya gidiyordum, arızacıyım ben. Taşerondayken ben çıkıp da abonenin evine kontrole gitmezdim, tesisatı nasıl diye bakmazdım. Ben tesisatçı değilim, tesisattan anlamam. Özelleştikten sonra iş yüküm arttı, arızadan başka şeylere de gittim. Mesela gideceğim adamın evine bakacağım kaç priz var falan, sonra evrakin arkasına imza atacağım. Sonra kontrol edecekler arkasında benim imzam var. İmza yetkim var mı onu da bilmiyorum. Bilmediğim halde imza atıyorum. Çünkü kontrol eden benim, kontrol edecek adam yok. Ben yapacağım bunun kontrolünü. Ama tecrübe de kazandık, yapıyoruz her şeyi. Şu an tamamen tecrübeliyiz o konuda. Bütün bölümlere bakabiliriz diyebilirim.

G3/K5: Taşerondayken 4 kişiydik, şimdi 2 kişi çalışıyoruz ve iş yükü çok.

G1'de özelleştirmeden sonra kendisine şirket tarafından iş teklifinde bulunulan katılımcı, özel sektörle çalışmayı, katılımcıların yukarıda bahsedilen deneyimlerinde olduğu gibi, emek gücünün tüm tasarrufunun tamamen sermayeye geçeceğini düşündüğü için kabul etmemiştir.

G1/K6: Özelleştirmeden sonra gelen teklifi kabul etmedim çünkü adam bizi sürekli her türlü çeşitli işe koşturacaktı. Ama ben niye tahsilata gideyim ki?

Özellikle arazi işçilerinde karşılaşılan bu durum G2/K4'ün de belirttiği gibi uzmanlaşmaya engel olmaktadır. Uzmanlaşmaya engel olmak ise istihdamda olan işçilerin vasıfsızlaşmasına neden olmakta ve yedek işgücü ordusu ile ikame edilebilmesini kolaylaştırmaktadır.

G2/K4: Önceden bir arıza olduğunda arıza personeli problemi çözerdi, kesme bağlama birimdeki işçiye elektriği bağlayabilirdin derdi. Önceden herkes kendi biriminde uzmanlaşıyordu, işin erbabı oluyordu. Artık buna müsaade edilmez.

Uzmanlaşmayı engelleyen bir diğer durum ise, Saha Takip Onarım Personeli -STOP- adında yeni bir birim oluşturulmasıdır. Birkaç birimin görevlerinin

karmasından oluşan STOP biriminde işçiler, tek bir birimde uzmanlaşmak yerine ihtiyaca göre emek sarf etmektedir.

*G2/K4: Şimdi STOP kısaltmasıyla bir birim daha var: Saha takip onarım personeli. STOP; arıza onarım bakım, kesme bağlama, endeks okuma ve kaçak takip birimlerinin görevlerinin karmasından oluşuyor. STOP'ta yeni görev tanımıyla yeni görevler eklemişler, işleri birleştirmişler yani. Bir adama her şeyi yaptıracaktılar.*

TEDAŞ'ta düz işçilik, teknisyenlik ve teknikerlik haricinde bir de işletme şefliği vardır. İşletme şefleri mektepli işçilerden oluşmaktadır. İşletme şefi olarak çalışan işçiler buldukları il veya ilçe teşkilatının koordinasyonunu yürütmekte ve gerekli olması durumunda diğer işlerde de görev almaktadır. Bu durum okullarda müdür veya müdür yardımcılarının okulun idari ve iktisadi işlerini yürütmesinin yanı sıra yönetmeliklerinde belirtilen haftalık ders saatleri kadar öğretmenlik yapması hususunda benzerlik göstermektedir.

*G2/K5: Kendi ilçemde işletme şefliği görevini yapıyordum. Hem arızaya bakıyordum hem de oranın koordinasyonunu yapıyordum. Arıza, müşteri, tahsilat vs.*

İşletme şefi olarak görev yapan işçiler özelleştirmeden sonra yalnızca ücretlerinde düşüş yaşandığını belirtmiş, özelleştirmeden önce ne iş yapıyorlarsa sonrasında da aynısını yapmaya devam ettiklerini söylemişlerdir.

*G2/K6: Özelleştirme sonrasında ben yine ilçe şefiydim, sorumluluk alanında bir değişim olmadı ama maddi konuda bayağı bir değişiklik oldu.*

Özelleştirmeden sonra unvanların kaldırılması ve işçilerin tümünün teknisyen veya tekniker olarak nitelendirilmesi de emeği değersiz kılan unsurlardan biridir.

*G2/K1: AKSA'da ya teknisyensin ya teknikersin, unvan kullanılmadı.*

TEDAŞ işçilerinin kendi biriminde uzmanlaşmaları onların alanında uzman olmalarına, vasıf kazanmalarına sebep olmaktadır. Uzmanlaşmanın yanı sıra işçiler için düzenlenen çeşitli konulardaki eğitimler ve seminerler de işçiyi donanımlı kılan unsurlardan biridir. Katılımcılar TEDAŞ dönemindeki eğitimlerin kaliteli ve verimli olduğundan söz etmiştir. G1'de verilen eğitimi yeterli bulmadığını söyleyen tek katılımcı olan G1/K2, bunun sebebini eğitimcilerin bölgesel arazi koşullarını bilemeyeceğine dayandırmaktadır. Eğitimler G2'deki katılımcılar tarafından daha detaylı anlatılmıştır.

*G1/K2: Ankara'ya, Soma'ya gittik iş kazaları ve iş güvenliği ile ilgili. Her sene aralıksız gittik. Ama bu eğitimler iyiydi ama yeterli değildi. Mesela Anadolu'daki çalışmayla buradaki çalışma bir değil. Anadolu'da arazi düz arazi orada çalışmak bir şey değil, bizim burada hep engebeli arazi. Direk nasıl dikilecek, bunları bir defa kendin yapacaksın o sana kendi bildiğini aktarıyor, arazideki şartlarını bilmiyor tabii.*

G2/K4: TEDAŞ okuldu zaten. TEDAŞ kamplarında eğitim, elektriği temelden alıp sahaya inip uygulamaya dönüştürebilecek şekilde verildi. Gerçekten iyiydi. O zaman oradan gelen bir insan, sahaya gidip her türlü çalışmayı yapabilecek kapasiteye getiriliyordu hem teknik hem de pratik olarak.

Özelleştirmeden sonrası için G3'teki katılımcıların tümü, eğitimleri kaliteli bulmadığından, eğitimlerin yüzeysel oluşan söz etmiştir. Eğitimleri yeterli bulmayan katılımcılar, eğitimlerin verilmiş öğretme amacıyla değil formalite olarak verildiğini düşünmektedir.

G3/K2: Eğitimler çok hızlıca üzerinden öyle bir geçilerek veriliyor, detaya girilmiyor. 2011'den beri öyle. Sanki geliyorlar formalite icabı veriyorlar eğitimi ve gidiyorlar.

G3/K6: Çok basit bir saatlik eğitimler, böyle yüzeysel ifadeler, çok basit testler. Öyle ki bu testleri yaparken eğitime gelen kişiler bu testleri cevaplıyor. Basit şeyler ilköğretim çocukları gibi. Kesinlikle yeterli değil. Yılda bazen iki defa olabiliyor, kaza olursa olağanüstü toplanılıyor.

G3/K1, G1/K2 gibi eğitimcilerin aktardığı bilgiyi arazide çalışmak için yeterli bulmamaktadır. Fakat G1/K2 eğitimleri, eğitimcilerin bölgesel arazi koşullarını bilemeyeceğini ifade ederek eleştirmekle birlikte, özelleştirmeden sonrasını anlatan G3/K1 sahada eğitim almadığını, eğitimlerin slayt üzerinden verildiğini söylemekte ve bu sebeple eğitimleri eksik bulmaktadır.

G3/K1: Eğitimin yeterli olduğuna inanmıyorum. Sahada verimli olacağını düşünüyorum. Sahada çıkıp görmek lazım, yapmak lazım. Burada ekran üzerinde anlatıyorlar, belki aklında bir şeyler kalır ama pratik daha farklı bir olay. Sahada görüyorsun, yaşıyorsun onu. Mesela ayak kaymasından tut, direğe nasıl çıkılacağına kadar kendin öğreniyorsun. Bunlar seminerle öğretilemez. Direğe çıkmayan adam mı bana öğretecek bunları? Ya da bunu öğretebilecek kadar sahada çalışmış mı acaba o kişiler? Çıkmış mı, yapmış mı bilmiyorum, o yüzden bunu bana ne kadar öğretebilir bilmiyorum.

G2'deki katılımcılar da özelleştirmeden sonrası için G3'teki katılımcıları destekler nitelikte olan şeyler ifade etmişlerdir. Özelleştirmeden sonra verilen iş eğitimleri hakkındaki genel yargı, eğitimlerin yüzeysel olduğu ve bir formaliteye dönüştüğü yönündedir.

G2/K3: Özelleştikten sonra daha fazla yüzeyselleşmeye başladı. Üzerinde duruldu ama yüzeyselleşti. Önceden eğitimler çok seyrek olurdu ama doyurucu olurdu. TEDAŞ zamanı Soma kampı üniversite ayarında bir eğitim, ilköğretimden alıp üniversiteye kadar götürür. Özelleştirmeden sonraki Erzincan kampıyla ortaokul liseden alıp üniversiteye hazırlık aşamasında bırakır.

G2/K4: Özelleştirmeden sonra Erzincan kampı oldu ama o da hikaye. Doğru dürüst bir eğitim yok, sırf belge vermek için eğitim veriliyor. Belgeyi alamayan enderdir çünkü şirket masraf ediyor, belki bir işçinin bir haftalık eğitimin bedeli 2.000 lira civarındadır, o belgeyi bir şekilde alıyorlar. Ama verimliliği tartışılır.

G2/K6: Eğitim devlet zamanında daha verimliydi, özel sektörde ise biraz formaliteye dönüştü. Yetkili belge alınsın diye eğitim verildi, öğrenilsin diye değil, sanırım bakış açısı bu yönde değişti.

G2'de özelleştirmeden sonra verilen eğitimlerin nitelik bakımından TEDAŞ zamanındaki eğitimlerden daha kuvvetli olduğunu söyleyen tek katılımcı özelleştirmeden sonra yalnızca 1 yıl çalışmış olan G2/K1'dir. Bu veri G2/K4'ün özelleştirmeden sonraki ilk yılın işçiler için çalışma koşulları, çalışma ortamı ve eğitimler açısından iyi olduğunu fakat daha sonra bu konjonktürün bozulduğunu ifade etmesi ile ilişkilendirildiğinde, özelleştirme sürecinde işçinin bilgisine ihtiyaç duyulduğundan, şartların buna göre cazip kılınacak şekilde ayarlandığı ortaya çıkmaktadır. Ayrıca G2'deki katılımcıların bahsettiği 2010-2011 yılını tecrübe etmemiş olan, hepsi 2011 yılından itibaren çalışmaya başlayan G3'teki katılımcıların tümünün de eğitimleri kaliteli ve yeterli bulmadığı hatırlatılmalıdır. Tüm bunlar göz önüne alındığında özelleştirmeden sonra eğitimlerin kötüye gittiğini düşünmek yerinde olacaktır. Bu durum işçilerin donanım sahibi vasıflı işçi olarak yetiştirilmesine önem verilmediği göstermektedir.

*G2/K1: Özelleştirmeden sonra bir yıl çalıştım o sürede eğitimler daha iyiydi. Sahada da gösterdi. Devleteyken 20-25 kişi sahaya araziye gidiyorduk gösteriyorlardı. Özelleştirmeden sonra birebir uygulaması oluyordu. Şimdiyi bilmem tabii.*

*G2/K4: O ilk 1 yıl var ya 2010-2011, çok kötü değildi aslında, çünkü bizim 6 aylık bir geçiş sürecimiz vardı. O süreci çok iyi kullandılar yani çok iyi vitrin yaptılar, biz de böyle gidecek diye düşündük, bu ivmeyle gidecek sandık... O bir yılda eğitimler de fena değildi, biraz daha fazlaydı kişisel gelişimler falan vardı. İlk yıldan sonra bozuldu. Eğitimler daha kötüye gidiyor, basite indirgeniyor.*

İşçilerin vasıf kazanmasına gayret edilmemesi sermayenin işçiye karşı oluşacak olan bağlılığından kurtulmasını kolaylaştırmaktadır.

*G2/K4: Özel sektörde geliştirmeye yönelik eğitim de pek yok. Zaten bayılıyorlar bir yıl olmadan bıraksın tazminat da vermeyelim diye.*

Vasıfsızlaşma konusunda özelleştirme sürecinde 4/C kapsamında farklı kamu kurum veya kuruluşlarına nakledilen işçilerden de bahsetmek gerekmektedir. Zira bu işçiler genellikle birikimlerini kullanamayacakları sektörlerde istihdam edilmiştir. Bahsedilen işçilerin hem meslekleriyle alakasız işlerde görevlendirilmesi hem de birikimli işgücünün farklı alanlarda istihdam edilmesi bakımından özelleştirmenin iki ayrı sosyal sonucu vardır. Birincisi 4/C kapsamında tasfiye edilen işgücünün devlet zamanında gerek eğitimlerle gerek deneyimleriyle kazandıkları birikimleri kullanamayarak vasıfsızlaştırıldığıyken ikincisi ise devletin beşeri sermayesinin israf edilmesidir.

*G2/K4: Alakasız işlere gitti belki birçok arkadaşımız, burada iyi bir tekniker arkadaşımız Kültür Müdürlüğünde personel işleri yapıyor. 4/C denilen statü*

*kapsamında gitti kalifiyeli eleman. Tecrübeli, iyi, kaliteli bir insan yani bu, durmadı burada gitti.*

*G2/K6: Mesela benim bir çalışma arkadaşım vardı, çok değerli, vasıflı, kapasitesi yüksek... Benim emekliliğime iki yıl vardı benim için sorun değil ama o arkadaşımız özelleştirilme olduğu zaman aynı ücrette başka bir kuruma geçti, tarım il müdürlüğüne gitti, bir tekniker olarak işe girmişti şimdi orada memurluk yapıyor vasıfsız bir lise mezunu gibi hayvanlara aşı kaydı yapıyor. Düşünebiliyor musun, devlet buna 10 yıl emek vermiş, hizmetiçi eğitime göndermiş belli bir seviyeye getirmiş, ona teknik olarak bayağı maddi ve manevi masraf etmiş ama sahip çıkılmadı. Yıllarca emek verilmiş adamlar denilmedi, gitti adam orada ineklerin aşı kaydını yapıyor ya. O adam yıllarca okumuş, kuruma gelmiş ona o kadar eğitim verilmiş, devlet masraf etmiş, yetiştirmiş yazık günah!*

Şirketin uzmanlaşmaya yeterli önem vermemesinin ve ticari kaygı gütmemesinin hizmetin kalitesini düşürdüğü de söylenmiştir.

*G2/K1: Kamuda çalışırken çalışma arkadaşlarım bu işin piri olmuşlardı, kendilerini yetiştirmişlerdi. Özelleştirildikten sonra zaten belirli arkadaşlarımız kurumdan ayrılınca yerine aldıkları tamamen bu işi bilmeyen, işe uzak olan insanlar oldu. Tabii istisna olarak işi bilen elemanlar da aldılar ama yeterli değil. Böyle olunca da iş aksamaları meydana geldi. Kamuda çalışırken gece geç saatlere kadar çalışırdık, özel sektördeyse ise 4-5 gün karanlıkta kaldık. Kamudayken ben kimsenin karanlıkta kaldığına şahit olmadım. Çünkü özelde yeterli eleman yok, kaliteli eleman yok.*

Katılımcılar genel olarak özelleştirmeden sonra ücret düzeylerinin düşmesini emeğe ve dolayısıyla emeği üreten işçiye değer verilmemesi ile bağdaştırmıştır. Enerji sektörünün ciddi bir sektör ve işkolu olduğunu ifade eden katılımcılar, bu işkolunda çalışan işçilerin belli beceri düzeyine ulaşmalarının önemli olduğunu eklerken, düşük ücretlerin vasıflı işçilerin istihdam kaybına yol açabileceğini vurgulamış, işgücü devrinin hizmet faktörü üzerindeki olumsuz etkisinden de bahsetmiştir.

*G2/K3: Devlet zamanında çalışanlara iyi gözle bakılırdı ama özelleştirildikten sonra maraba gözüyle bakılıyor. Çalışanın bir değeri yok. Elemanı yetiştirirsin, yeterli ücret vermezsen fazla bulduğu yere gider, elemanını kaçırsın. Şimdi özel sektör buna önem vermiyor işte, elemanı 2 yıl sonra 500 lira 1.000 lira fazla veren ya da sosyal güvencesi daha iyi olan bir yer buldu mu bırakıyor gidiyor. Tuğla fabrikası işletmiyorsun, enerji sektöründe çalışırken bir adamın yetişmiş olması çok önemli, bir eleman çok kolay yetişmiyor. Ya mühendisi bile 2.000 liraya çalıştırıyorlar. Öyle olunca da 2.500 liralık işi bulduğunda oraya gider.*

*G2/K1: İş fazla, personel az, para az. Çalıştırdığın eleman mutlu olmazsa sen ondan ne kadar verim alırsın ki. Mutlu ettiğin zaman işe çıkan eleman aldığı paranın da hakkını vermeye gayret eder.*

G2'deki katılımcılar ucuz işgücüne dönüştürülme politikalarının işçilerin işten ayrılmasına sebep olacağını düşünmektedir. Fakat G3'teki katılımcılar bunun kolay olmadığını söylemiştir. Katılımcılar Rize'de çalıştıkları şirket muadilinde bir alternatif olmadığı için şirketler arası rekabet ortamının oluşmadığını, daha yüksek ücretlerin olduğu işlerin ancak il dışında olduğunu belirtmiştir. Hepsi Rizeli olan



katılımcılar memleketlerine coğrafi ve beşeri bağlılık duymakta, düzenlerini bozmak istememektedir.

G3/K4: *Adam kendini kanıtlamış deneyimli, CV'sini yazıyor şurada çalıştım, şu kadar çalıştım, şu pozisyonda çalıştım, şu kadar yıldır buradayım. Adamlar daha iyi teklif veriyor gidiyor. Adam da bakmıyor yani gidiyor. Sonuçta herkes para için çalışmıyor, öyle değil mi? Ha nedir, ben şöyle düşünüyorum, bazı kişiler düzenini bozmak istemiyor. Şöyle diyeyim, benim eşim burada çalışıyor, ben burada çalışıyorum, düzen kurdum evlendik, yuva kurduk. Hani kalkıp Samsun'a gideceğim tamam daha iyi teklif gelebilir ama değer mi diyorsun? Ne kadar bir fark olacak ki 2.000 lira 2.500 olacaksa, 500 liradan sebep değer mi bu düzeni bozmaya. İşte ailem burada, akrabalarım burada onlar da biraz etki ediyor düzeni bozmamak için. İnsanı memleketinde çalışması bu konuda cezbediyor yani, öyle diyelim. Rize'de AKSA gibisi yok, bunların bir sebebi de bu zaten. Özel sektörde çalışabileceğimiz en iyi yerde çalışıyoruz, kurumsal bir firma en azından. Bundan daha iyi teklif böyle kurumsal işten ancak il dışından gelir. Düzenimiz var bu da bizi bağlıyor böyle. Bir de şirket politikası diyor ki rekabet yok, bir şey yok, ya burada ya tamamen gidiyor adam. İşte ne oluyor eleman da burada kendini tutuyor. Bir İstanbul gibi, veya civarı Bursa, İzmit gibi olsa daha farklı olabilir.*

Özelleştirmeden sonraki emek sürecinde uzmansızlaşma, vasıfsızlaşma ve kalitesizleşen mesleki eğitimlere rağmen işçiler yıllar içerisinde iş yerindeki çalışma düzenine hâkim hale gelmektedir. Katılımcıların ifadelerinden özelleştirmeden sonra kalitesizleşen mesleki eğitimleri işçiler çalışana değer verilmemesi olarak nitelendirmektedir. Ancak bu aslen kurumun işçiye olan bağlılığını minimum seviyede tutma ve buna binaen ücret beklentisini arttırmama olarak yorumlanabilir. Ucuzlaştırma ve değersizleştirme olarak sirayet eden bu süreç sermayenin işçiden kolaylıkla vazgeçebildiğini göstermektedir.

G3/K3: *Kişilerin bir önemi yok burada. İşinde iyi olmanın önemi yok. Ücret talebinde bulunulsa şirket yol verebilir, işine geliyorsa diyebilir. Yani Ahmet gider, Mehmet gider, yenisi gelir. Yeni mezun birisi gelir, Ahmet'le Mehmet'le arasında dağlar kadar fark olan birisi gelir, hiç önemli değil yani, öğrenir zamanla. "Burası bir kurumdur, sürekliliği vardır" diyor, işler bir şekilde işliyor, e iş duruyor mu burada? Durmuyor. Öyle böyle, sağa sola sorarak, ne bileyim Trabzon'dan yardım alarak, orayı burayı arayarak iş yürüyor. Ha sıkıntılı oluyor, olmuyor değil, ama süreklilik devam ettiği için problem değil yani, sistem kendini devam ettiriyor, ettirir.*

G3/K5: *Bu bir çarktır, dişli kırılır yerine başka dişli takılır ve yeni dişli ile çark işlemeye devam eder: Ali gider, Mehmet gelir yani. Bizi de vasıfsızlaştırdılar, sistem kendini döndürüyor nasılsa. Şirketin gözündeki değerim dış kapının dış mandalı gibi. Sıradan bir elemansın, iyi olsan da.*

G3/K6: *Danışıklı dövüş. Çok güzel bir sistem var burada, sistemin dışına çıkar da itiraz edersen, kelleni alırlar, süründürürler, ilçe ilçe gezdirir seni, işinden bezdirir, artık bıktırır sen dersin ben gideyim. Ha olur da gitmek istesem, şirketin seni beni elinde tutma gayesi güden bir politikası yok, kim olursa olsun kal demez. Ben olsam da demez, çok iyi bir yönetici olsa da demez. Şirkette şöyle bir politika var, ben gidenin yerine yenisini bulur, daha da ucuza çalıştırırım.*

### 3.3.3.3. “Hizmet Sunma”dan “Hizmet Satma”ya

Kamu sektöründe işçi olmak, özel sektörde işçi olmaktan birçok konuda farklılık içermekte; bu farklılıklara işçiler tarafından çeşitli anlamlar yüklenmektedir. Bu bağlamda güvenceli istihdamla çalışmayı deneyimleyen ve geçim sıkıntısı gibi dertleri olmayan TEDAŞ işçileri, işverenleri olan devletin kendilerine şefkatle yaklaştığını ve onların da art niyet aramadıklarını belirtmiştir. İşçilerin TEDAŞ’a olan bağlılığının ve sadakatinin temelinde vatandaşları oldukları ülkenin, yine vatandaşları ve dolayısıyla kendileri için hizmet sunduğu bir kurumda işçiden önce vatandaş olarak çalıştıklarının bilincinde olmaları yatmaktadır. Bu bilinç yaptıkları işe ayrıca bir değer katmalarını sağlamaktır.

G2/K3: *Devletleyken çok mutlu çalışırdık, çünkü hakkımızın gasp edilmeyeceğini çok iyi bilirdik. Çok sorgulamazdık, “devlet halkına eziyet etmez, beni düşünür!” mantığındaydık.*

İşçilerin iş yerlerine olan bağlılığında “devlet” kurumunda çalışıyor olmalarının etkisinin büyük olduğu, bunun da işçilerin işverenleri için öncelikli olarak çalışandan ziyade vatandaş oldukları gerçeğini çalışma hayatlarının her alanında hissetmelerinden kaynaklandığı anlaşılmıştır. Çalışmalarında üstün bir gayret sarf ettiğini belirten katılımcılar, bunda kendileriyle arkadaş ilişkisi kuran, ekip olduklarını hissettiren, ortak sorumluluklarının ve amaçlarının vatandaşa elektrik hizmetini sunmak olduğunu hatırlatan ve bu doğrultuda bütün olarak hareket etmelerini sağlayan müdürlerinin/yöneticilerinin katkısının yüksek olduğu aşıkardır. Üstün ast üzerindeki kurduğu otoritenin temelinde “biz” olgusu yattığında, işçilerdeki iş bilinci kuvvetlenmekte, işçiler kendilerini ait hissetmektedir.

G1/K6: *4-5’te iftar olurdu o zaman biz 7-8’de anca açardık orucumuzu. Öyle özverili çalışırdık. O zamanki müdürümüz çok iyiydi, ya akşamdan evine giderken gelir arızaya uğrardı oturup çay falan içer sohbet ederdik onunla, ya da sabah evinden kalkardı gelirdi arızaya. Dolayısıyla onun bizim üzerimizde pozitif bir enerjisi vardı. Biz müdürle didişmediğimiz için, bu sahaya da yansdı yani. Misal mesai bitti gidiyorum ama bölge karanlıkta, 5-10 kişi karanlıkta, e gidilir mi ben müdürün yüzüne nasıl bakacağım yarın? E yarın yüz yüze bakacağız. Arkadaş gibiydik müdürümüzle.*

TEDAŞ işçileri elektrik enerjisini kesintisiz ve kaliteli bir şekilde halka arz etme ve “devlete karşı sorumlulukları”nı yerine getirme amacıyla çalışmaktaydı. İçselleştirdikleri çalışma misyonu devlet-vatandaş ekseninde şekillenen “devletin hizmetini vatandaşa sunmak/eriştirmek” idi. Bu misyon onların kendilerini oldukça faydalı ve değerli hissetmelerini sağlamaktaydı. Mesleklerini severek yaptıklarını

ifade eden G1 ve G2'deki katılımcıların tümü, TEDAŞ zamanındaki çalışma hayatlarında mutlu olduklarını ifade etmiştir.

G1/K1: Görevi yapmaktan mutluydum. Devletimize faydamız dokunuyordu, yaptığımız işten zevk alıyorduk. Elimden gelenin en iyisini yapmaya çalışıyordum eksiksiz olarak. Devlete karşı bir sorumluluğumuz vardı. O sorumluluk için elimizden geleni yapıyorduk.

G1/K2: Ben yaptığım işten büyük zevk alırdım. Neden zevk alırdım? Bir iş vardır çalışır mücadele edersin, çalıştığın zaman da mücadele ettin mi, bizim işte enerji verme işi var, oradan basarsın düğmeye ışık yandı mıydı ben ondan aldığım zevki hiçbir şeyden almazdım. Zaten elektrik işi böyle gönüllülük işidir yoksa o zor şartlarda kışın kar altında, yazın selde, bunları işin içine koyarsan zaten çalışmazsın yani. Ama yapıp da o işin meyvesini almaya başlayınca ondan büyük zevk yoktur, o zevki hiçbir şeye değişmem. Yaptığım iş vatandaşa hizmet sunmak, nasıl mutlu olmayayım? Vatandaş "Allah razı olsun" dese yeterdi bize.

G2/K4: Mutluydum tabii. Bizde zaten öncelik para değildir hiçbir zaman, elektriği verirseniz gece karanlıkta veya kışta, insanların duasını düşünürsünüz, bir şey ürettiğinizi düşünürsünüz. Bazı şeyler parayla karşılanmaz.

Özelleştirme doğal seleksiyonu olan rekabet gereği kuruluşların birinci amacını kar elde etme olarak dönüştürür. Özelleştirmeden önceki devlet-vatandaş ilişkisi, özelleştirmeden sonra şirket-müşteri eksenine kaymış; çalışma misyonu "hizmet sunma"dan "hizmet satma"ya evrilmiştir. İşçiler özelleştirmeden sonra bu hizmetin şirket eliyle vatandaşlara satılmasının, işçiyi de sermayedar gözünde bir maliyet unsuruna dönüştürdüğü ve işlerinin "kutsal"ının kaybolduğunu düşünmektedir. Kendini şirket gözünde maliyet unsuru olarak gören ve hâlihazırda ömür boyu istihdam güvencesinden yoksun, sözleşmeli personel olarak istihdam edilen işçiler, kendilerini bir kıskacın içerisinde hissetmektedir.

G1/K2: Şöyle bir şey var devlet hizmet amaçlı kazanır, özel şirket ticaret amaçlı çalışır. Aradaki birinci fark adama maddi yönden parayı ne kadar az veririz hesabını yapıyor, çünkü düşünüyor ki nasıl olsa benim işimi yapacak. Ama devlet bunu böyle düşünmüyor, devlet birinci derecede işinin karşılığını veriyor. Biz çalışmaya öyle çakılır giderdik, biz hiçbir zaman o gitsin, ben gittim demezdik Ben şimdi özel sektörde çalışsam devlette çalıştığım gibi çalışmam. Devlette nasıl istekli çalışıyorsam, çalıştığımın karşılığını alabiliyorsam özel sektörde öyle olmaz. Diyor ki kardeşim ben bu tesise o kadar para verdim, para kazanmak için yatırım yaptım...

G2/K2: TEDAŞ'tayken daha iyiydi, orada özveri vardı. Özveri şu, hem haklarımız iyiydi hem de devlet olduğu için daha severek çalışıyorduk o da var. Devlet bizim devletimiz sonuçta. Daha içten çalışıyorduk. Ama şimdi öyle değil tabii. Şimdi karşında bir sermaye var, sermaye emek üzerinden para kazanıyor, sen kazanamıyorsun, böyle bir gerçek var.

G3/K4: Bu kurum elektrik kurumuydu, devlet elektrik arz etmek zorundaydı, vatandaşlarını rahat ettirmek zorundaydı, bu bir hizmetti, kar amaçlı hareket etmiyordu. Ama özel sektör öyle değil.

G3/K5: Özel sektör senden performans istiyor. Şirket elektronik saate geçilsin istiyor. Elektronik saate geçişte vatandaşı ikna etmek için zorlanıyoruz, stres içinde çalışıyoruz.

TEDAŞ'ın özelleştirilmesi, öncesinde hizmet sunma amacıyla emek sarf eden işçilerin hizmet satmayı yadırgamalarına sebep olmuştur. Kar elde etme güdüsüyle kuruluşunu devam ettiren şirketin maliyet hesapları özellikle G2'deki katılımcılara oldukça eğreti hissettirmiştir. G2'deki katılımcıların “vatandaşa hizmet götüremedikleri” ve eskisi gibi yardım edemedikleri gerekçesiyle mutsuz, huzursuz ve yetersiz hissettikleri aşikârken, G1'deki katılımcılar da bu durumu yadırgamaktadır. Yıllardır süregelen düzenlerinin değişmesinin yanı sıra, çalışma misyonlarının da değişmesi işçilerin içselleştiremedikleri bir durumdur.

*G2/K3: Devlet zamanında sırtımızı devlete dayamıştık, vatandaşa söz verdiğimizde arkamızda devlet vardı. Şimdiyse patron işine gelirse izin verir gelmezse vermez. Mesela adam ev yapacak adamın arazisinde direk dikilmiş, devlet zamanında derdim ki “sen temelini kazmaya başla ben 3-5 gün içerisinde o direği kaldırıyorum oradan.” Bu sözü çok rahat verirdim ama özelleştikten sonra adam derdi “benim arazime emaneten dikilmiş”, ben de “görüşeyim ondan sonra konuşuruz” derdim. Görüşürdüm “siz kendi imkânlarınızla yapın, vatandaşa kaldırtın, şu kadar para yatırsın kaldıralım” gibi çok enteresan şeyler oldu. O yüzden özelleştirmeden sonra söz de veremedik ya tutamazsak sözümüzü diye.*

*G1/K5: Özelleştikten sonraki çalışma koşullarında çalışsaydık mutlu olmazdık. Yardım yapmak istesen bile yapamıyorsun. Misal buraya adam geliyor burada bir sigortayı değiştir diyoruz, değiştirmiyor illa bildireceksin. Eskiden arızaya çıkardık vatandaşa gelir derdi burada bir şey var gider yapardık, şimdi yok yapamazsın. Arayacaksın merkezi, merkez Çayeli'ne bildirecek vs.*

Özelleştirmeden sonra işçilerin geçim sıkıntısı yaşamalarına sebep olan ücret ve hak kayıpları, otoriter tutum, işçilerin yaptıkları işten uzaklaşmasına ve yaptıkları işten zevk alamamasına sebep olmuştur. Şöyle ki, emeğinin karşılığını hakkaniyetiyle alamadığını düşünen ve para kazanmak için çalışmak zorunda olan işçiler, işsizliğin büyük bir problem olduğu Türkiye’de çalışma koşullarını mecburi bir teslimiyetle kabul etmektedir.

*G2/K5: Özelde görevlerini yapıyorlar ama istekli bir şekilde yapan yok, ihtiyaçtan dolayı, mecburen yapıyorlar. Devletten çalıştığının karşılığını alıyordu, kendini güvencede hissediyordu, istekli yapıyordu. Özelde öyle mi? Yapıyor ama istekli yapmıyor, diyor “ihtiyacın mı var” o zaman yapacaksın.*

*G2/K6: TEDAŞ zamanında çalışırdık, paramızı da alırdık, AKSA zamanındaysa çalıştığının karşılığında mecburi izin veriyordu sana. Sonra da ben bu iş yerini nasıl verimli hala getiririm hesabı yapmıyorsun, çabucak gidiyor geliyorsun. Hesabı yapacağı zaman başkaları yapıyordu biz yapmıyorduk, artık insanda o zevki bırakmıyor anladsın mı? Çünkü bir insana değer vereceksin ki o da işine değer versin, sana değer versin, ince hesaplar yapsın. Ama değer vermedikleri için hiç öyle hesap yok, günü gününe yapmaya çalışıyorsun, “nasıl bugünü atlatabilirim”e bakıyorsun.*

G1 ve G2'deki katılımcıların özlük hakları, ücret düzeyleri ve -Türkiye ortalamasına göre- yaşam standartları oldukça iyiye, G1 ve G2'deki katılımcılarla aynı mesleği icra eden G3'teki katılımcılar onların sahip oldukları haklara ve

dolayısıyla yaşama sahip değildir. Yine tümü mesleğini seven G3'teki katılımcıların çoğu mutlu olmadıklarını söylemişlerdir. Mutsuzluklarının sebeplerini ise maddi sıkıntı yaşamaları, iş yoğunluğu ve buna bağlı olarak gelişen iş stresi ile ilişkilendirmişlerdir. G3'te “Mutluyum ama...” demeden mutlu olduğunu söyleyen tek katılımcı olan G3/K2, en yüksek ücret düzeyine sahip olan katılımcıdır.

G3/K1: *Mutluluk konusu biraz sıkıntılı ama yaptığım işten memnunum, ama mutlu da değilim. Maddi durumlardan dolayı.*

G3/K2: *Tabii mutluyum. Zaten er kişi de yapmış olduğu işten mutlu olmalı. Mutlu olmazsa başarılı olamaz. Biz de mutluyuz, işimizi seviyoruz.*

G3/K4: *Ya mutluyum, mutluyum da biraz daha yükümüz hafif olsa, şu para politikası biraz daha iyi olsa daha mutlu oluruz, daha da severek yaparız.*

Katılımcılar yapılan işle ödenen ücret arasında ilişkiyi, değer yönünden sakat ve sakıncalı bulmaktadırlar. İşçilere çalışmalarının gerçek karşılığının verilmemesi, işçilerin de artık hizmeti sunmadıklarını kabullenmeleri ile sonuçlanmıştır. G2/K1 özelleştirmeden sonra fazla mesai ücreti alamadığı gerekçesiyle artık “hizmet sunma” olmayan “hizmet satma” için olağanca gayretleriyle çabalamaktan vazgeçmiştir.

G3/K5: *Bu parayla enerji sektöründe çalışmak çok saçma. Asgari ücretle çalışan arkadaşlarımız bile var. Tezgahtar da aynı maaşı alıyor*

G2/K1: *Elemana verilen para az. Adamlar “bu paraya bu kadar çalışılır” diyorlar. Yavaş çalışıyorlar. Kışın mesela akşam mesaiden sonra 2-3 saat daha dışarıda karanlıkta çalışırdık. Bunlar fazla mesai oluyordu. AKSA'da mesai yoktu. Ben de ona göre işimi ayarlıyordum. Bitmiyordu, kalıyordu yarına. Elimde dosya var mesela kontrole gittik, akşam 5'te işte olmam gerek. 5'e kadar bitmedi mi dosyalar, 5'te kuruma gelip işi bırakıyordum. 2 saat daha çalışabilirdim ama mesaimi vermeyince yani fuzuli olunca da çalışmıyordum.*

G2/K2: *TEDAŞ zamanında memur olan şimdi de AKSA'da çalışan bir arkadaşımın konuşuyorum dedi ki, “ya şefim geçenlerde iki kişiyi falan yere yolladım, adamın bir sorunu var, o sorunu bir türlü çözemediler. Aboneyle ilgili elektrik problemini çözemiyorlar. Tecrübeli arkadaşlar Çayeli'den geldiler de adam işi çözdü.” Yani hala tecrübe konusunda yol alamadılar. Tecrübe gerekiyor ki bu işi çözsünler. Sordum kardeşim bu çocuklara bir şey veriyor musunuz diye, almıyor kafa diyor, para az olunca çocuk önemsemiyor. Bu paraya bu olur diyor. Bir de çocukların da maddi durumu iyi olmadığı için aklını işe veremiyor yani verenler de var ama o kadar işte.*

TEDAŞ işçilerinin görev tanımlarındaki ana temanın vatandaşa hizmet sunma gayesi olması, işçilerin iş bilincine vicdani bir sorumluluk eklemelerini, devlete karşı sorumluluk hissetmelerini ve bu şekilde çalışmalarını disipline etmelerini sağlamıştır. Özelleştirmeden sonra ise işçilerin davranışlarının sorgulanması, taleplerine kayıtsız kalınması onların hem iş yerlerinden hem de kendilerinden uzaklaşmalarına, kendilerini sorgulamalarına yol açmıştır.

G2/K3: *Bizim şöyle bir olayımız vardı, enerji sektöründeki bütün arkadaşlarımız olarak gereksiz yere hiç rapor almadık. Yani öyle kendimize karşı bir saygımız vardı. Bu*

*kurumsal olarak, kurumun vermiş olduğu terbiyeden mütevellittir. Ama AKSA olduktan sonra, yani özelleştikten sonra, sanki biz ahlak değiştirmişiz gibi birtakım sorular soruldu, neden rapor aldın gibi, rapor niye alınır hasta olduğun için alınır veya doktor senin istirahat etmen gerektiğini düşündüğü için rapor vermiştir. Burada seni hesaba çekiyorlar. Şu anda bütün her şey alt üst olmuş, disiplin var ama göstermelik ve korkuya dayalı bir disiplin var, saygıya dayalı değil.*

*G2/K4: Özelleştirmeden önce bu kadar değildi hesap sormalar, belki yaşıyordun ama önceden %1'se şimdi %30'dur. Yani cevap alamıyorsun, muhatap bulamıyorsun, sorgulanıyorsun veya saçma sapan bir düzen. Kural yok, burada esas olan kuralsızlık.*

İşçilerin belli kriterleri karşılamaları durumunda terfi almaya hak kazanamamaları, fazla mesailerinin karşılığını alamamaları, bilgi, beceri ve tecrübelerinden istifade edilmesi yerine söylenenin yapılmasının istenmesi, işçilerin çalışma hayatlarında boşa gayret sarf ettikleri düşüncesini oluşturduğunu ve bunun da teslimiyetçi bir iş karakterine bürünmelerine sebep olduğunu göstermektedir.

*G2/K6: Devletin işçiye bakışı iyiydi. Kendimizi güvenceli hissederdik, başarılı olursak şu kadroyu alırız derdik. Baktım ki özel sektörün işçiye bakışı, yaklaşımı çok farklı, ben de artık çalıştığım kurumun verimliliği olsun etkinliği olsun belirli bir dönemden sonra düşünmedim. Emeğin karşılanmıyor, hedefin kalmamış, işi bitiremiyorsun, bir yere kadar bunu sen kendinden verdin verdin ondan sonra hedef medef koymuyorsun, sonra da verimlilik düştü zaten. Verdiği işi elimden geldiğince yapmaya çalıştım gerisine karışmadım.*

Özelleştirmeden sonra sermayenin işçiyi bir maliyet unsuru olarak görmesi, denetim ve kontrolün arttırılması, pamuk ipliğine bağlı bir şekilde çalışıyor olma hissi, emire itaate dayalı olduğu için kendini gerçekleştirmemeleri öncesini bilen işçiler için daha keskin bir öfke sebebidir.

*G1/K5: Bana özel 5.000 lira verse çalışmam, ben özel sektörle edemem, özel sektörde çalışsam beni en çok huzursuz eden şey işveren olurdu, çünkü benim işte kafan takılmayacak, rahat olacaksın. Benim iş tehlikeli iştir, oturacak işim yok. Parmak basacaksın falan. Parmağı da kaldırsa illa ki orada bir şey vardır. Bütün işlemler işçinin az para alması için. Oradan buradan kırpacak, yemekten yoldan kısacak. Deri montunu kaldırtacak, yemekhaneni kaldırtacak, ben onlarla uğraşamam. Ben devlette de emir altında çalışıyordum ama böyle değildi. Bize müdürümüz demişti ki "evde huzursuzluk olabilir, gelsin desin ki benim bugün moralim bozuk ben işe çıkamam, gelsin bizzat belirtsin çünkü o adam işe çıkamaz, çıkartmam. Buradaki yorgunluğu aile içerisine taşımayın." Bunu sana "devlet" diyor, özel sektör demez bunu sana. Özel sektör hiç arkada da durmaz.*

## TARTIŞMA ve SONUÇ

Esnekleşmenin politik aracı olan özelleştirme, esas itibarıyla çalışmanın esnekleştirildiği bir uygulama alanıdır. Bu araştırmanın temel problemi kamu sektörünü esnekleştirimin araçlarından biri olan özelleştirmenin çalışma hayatında meydana getirdiği değişiklikler ve işçilerin bu değişiklikleri deneyimlemeleri üzerinden, sürecin Post Fordist emek tartışmaları bağlamında ne ifade ettiğini anlamaktır. Bu amaç doğrultusunda aşağıda Rize ili TEDAŞ örneği üzerinden yürütülen araştırmanın bulgularından elde edilmiş bir tablo bulunmaktadır.

**Tablo 8:** TEDAŞ’ın Özelleştirilmesiyle Çalışma Hayatında Meydana Gelen Değişiklikler

	<b>Özelleştirmeden Önce</b>	<b>Özelleştirmeden Sonra</b>
<b>İstihdam Şekli</b>	Güvenceli	Güvencesiz
<b>Ücret Düzeyi</b>	Yüksek	Düşük
<b>Sendika</b>	Güçlü	Güçsüz
<b>Görevde Yükselme</b>	Sınavla	Atamayla
<b>Unvan</b>	Var	Yok
<b>Sorumluluk</b>	Kurumsal	Bireysel
<b>Emek Süreci</b>	Ekip Çalışması	Tek Yönlü Talimat
<b>Çalışma Düzeni</b>	İşbölümü ve Uzmanlaşma	Rotasyon ve Uzmansızlaşma
<b>Çalışma Misyonu</b>	Hizmet Sunma	Hizmet Satma

Özelleştirmenin işçiler açısından en görünür ilk etkisi, kamu sektörünün sağlamış olduğu istihdam güvencesinin kaybolması, yani istihdamı bağlayan sözleşmenin işveren lehinde esnetilmesidir. Böylelikle çalışma güvencesiz istihdamla sürdürülmektedir. TEDAŞ’ın özelleştirilmesiyle de istihdam güvencesi kaybolmuş, işçiler işten atılma korkusu, stresi ve dolayısıyla belirsizliği içerisinde çalışmışlardır/çalışmaktadırlar. Güvencesiz istihdamın yarattığı negatif duygular, ücretleri bir zamanlar aynı işi yapan işçilerin ücretlerinin yarısı -ve belki de daha azı- olan işçilerin, çalışma hayatlarında gereğinden fazla iş yükünü üstlenmelerine neden olmuştur.

Özelleştirmeden sonra görevde yükselme sınavlarının ve unvanların kaldırılması, çalışma hayatında liyakati zedeleyerek, çalışanların çabalarının karşılığını objektif bir ölçme ve değerlendirme sonucu ile almalarını engellemektedir. Sosyal ve bireysel açıdan iş tatminini sağlayan mekanizma olan “unvan”ların kaldırılması, işçilerin belli yıl aralıklarının ardından ücret zammı alma

haklarını ortadan kaldırdığı gibi aynı zamanda bilgi, beceri ve tecrübelerinin, işleri ve iş yerleri için verdikleri emeklerin pozitif geri dönüşle karşılık bularak kamusal alanda görünür olmasını engellemektedir. Bu durum açıkça özelleştirmeden önce belli kriterleri tamamlayan işçilerin başarılarının kariyer ile ödüllendirildiğini, özelleştirmeden sonra ise kariyer imkânının kalmadığını göstermektedir. TEDAŞ'ın özelleştirilmesi örneğinde kariyer beklentisinden yoksun kalan işçiler, dışlanmışlık ve umutsuzluk hislerine kapılmakta; daha fazlasını hak ettiklerini düşünseler bile işten atılma korkusuyla gereğinden fazla işi yüklenmekte, sopalı disipline ayak uydurmak zorunda kalmaktadır. Özelleştirme öncesinin de sonrasının da kapitalist sistem olduğu, özelleştirmenin bir sistem değişikliği olmadığı belirtilmelidir. Fakat özelleştirme uygulamasıyla aynı kapitalist sistem içinde farklı izdüşümler meydana gelmiştir. Bu bağlamda yukarıda bahsedilen değişimlerin tümü, özelleştirmenin, kamunun etkin olduğu kapitalizmden daha fazla yabancılaşmaya, işçilerin ise işlerinden ve iş yerlerinden daha fazla yabancılaşmasına neden olmaktadır.

Dünya Bankası raporlarında “*işçileri güçlü bir sendika ile örgütlenen ve mülkiyeti devlete ait olan*” işletmelerin özelleştirilmesi gerektiğinin işlenmesi (Özveri, 2010: 13), özelleştirmenin bir amacının da emek gücünün örgütlülüğünü kırmak olduğunu göstermektedir. Nitekim TEDAŞ'ın özelleştirilmesi örneğinde de öyle olmuştur. Güçlü bir sendikayla örgütlenen TEDAŞ işçileri, sendikalarının işçi taleplerini yerine getirmek için inançla gayret sarf ettiklerini, gerekli hallerde tavır mekanizmasıyla iş yavaşlatma eylemleri ve yürüyüşler yaptıklarını belirtmiştir. Özelleştirme politikalarının ivme kazandığı 2002 yılıyla gücünde kırılma yaşanan sendika, özelleştirmeden sonra etkinliğini ve verimliliğini büyük ölçüde kaybetmiştir. Özelleştirmeden sonra toplu iş sözleşmeleri 3 yılda bir yapılmaya başlanmış, zamlar işçileri tatmin edici düzeye hiçbir zaman erişememiş, talepler yerine getirilmemiştir. Ücretlerde düşüş yaşanmasına, -özellikle G3'teki- katılımcıların hiçbirinin emeklerinin gerçek karşılığını almadıklarını düşünmesine rağmen iş yavaşlatma eylemi vb. de yapılmamıştır. Sendikanın eylem kararı almamasının yanı sıra eğer eylem kararı alırsa da işçiler işten atılma korkusuyla eylemlere katılamayacaklarını, bunun mümkün olmadığını ifade etmiştir. Tüm bunlar ve sendikanın özelleştirmeden sonra işe başlayanlar için toplu iş sözleşmelerine kazanılmış hakları kısıtlayan maddeler eklenmesi, işçilerin temsil edildiğine dair



inançlarını köreltmekte; işçiler sendikaya güvenmemektedir. Ayrıca özelleştirme sürecindeki 4/C uygulaması aynı zamanda elektrik enerjisi işkolundaki sendikalaşmayı farklı işkollarına dağıtarak sendikanın nicelik kaybına ve gücünün kırılmasına neden olmaktadır. Bunlar da işçi dayanışmasını olumsuz etkilemektedir.

Özelleştirmeden sonra şirket içinde devlet döneminden devrolan işçi, özelleştirmeden sonra işe başlayan işçi, taşeron işçi, geçici işçi gibi birçok farklı statüde çalışan işçi vardır. Bahsedilen işçi statüleri arasında devletten devrolan işçiler ücret düzeyleri, ikramiyeleri, fazla mesai ücret düzeyleri, sosyal haklar vb. açısından en ayrıcalıklı kesimdir. Sendikanın işçiler arasındaki gelir ve hak farkını dengelemeye yönelik adımlar atmaması ve bu farkın derinleşmesini engellememesi, farklı statüdeki işçilerin farklı hayat koşullarında yaşamalarına neden olmaktadır. Şirketin standart ücret politikasına sahip olmadığı için aynı işi yapan işçiler farklı ücretler almaktadır. Sınıfsal katmanlaşmaya yol açan bu durum emeklerini ücret karşılığı satarak geçimini sağlayan işçilerin birbirlerini imrenmelerine yol açarak aralarındaki dayanışmayı ve örgütlülüğü bozmaktadır.

Özelleştirmeyle birlikte etkin ekip çalışması ile yürütülen emek süreci, tek yönlü talimata indirgenmiştir. Otomasyonun Türk Dil Kurumu tarafından “endüstride, *yönetimde* ve bilimsel işlerde insan aracılığı olmadan işlerin otomatik olarak yapılması” olarak tanımlandığı belirtilerek, özelleşen TEDAŞ örneğindeki otomasyon kullanımına dikkat çekmek gerekmektedir. Otomasyonların kullanılması, işçilerin iş süreçlerinden uzaklaştırılmasında araçsallaştırılmakta ve iş sürecini yönetimin denetimi altına sokmaktadır. İşçilere yönetimin belirlediği sınırlı sorumluluk alanı bırakılmakta, işçiler çalışma hayatlarında doğaçlamalarla öğrendiklerini çalışma hayatlarına aktaramamakta, inisiyatif kullanamamaktadır. Hage, Powers, Piore ve Sabel’in otomasyonlar sayesinde rutin işleri makinelerin yapacağını ve insanların da gelişeceğini söylemesine rağmen (Belek, 1999: 78) özelleşen TEDAŞ’ta durum böyle olmamaktadır. Sürenin ve işleyişin kontrol ve denetim altında alındığını gösteren veriler Braverman’in Taylorist düzenleme ile alakalı ifadelerini akla getirmektedir. Braverman Taylorist düzenlemenin iş sürecinde işçilerin alacağı kararları denetim altına almasıyla emek gücünden maksimum ve optimum fayda elde etmeyi amaçladığını, emek gücünün etkinliğini ve emek yoğunluğunu arttırmayı hedeflediğini söylemektedir (Braverman, 2008: 115).

Taylorist düzenlemeyi çalışma hakkında işçiye sınırlı ve kısıtlı bir sorumluluk alanı bırakılan, emeğin her bir etkinliğinin gerçekleştirilmesinde yönetime denetleme olanağı sağlayan bir araç olarak görmektedir (Braverman, 2008: 127). Yönetim otomasyon sistemleriyle çalışmayı disipline etmekle birlikte öncesinde diyaloga ayrılan süreyi de emek yoğunluğuna çevirmekte, işçileri vasıflarından koparmakta ve çalışmayı Tayloristleştirilmektedir.

İyimser yaklaşıma göre Post Fordist dönemde gelenekselleşmiş işbölümünün sınırlarının aşılacak işçilerin çok yönlü beceriler elde edeceği varsayımı doğrultusunda yabancılaşmanın önleneyeceği konuşulmaktadır (Belek, 1999: 128). Yani onlara göre esnekleşme, emek gücünün işlevsel bir yapıya bürünmesi, üstlendiği işlerin kapsamının genişletilmesi, çok yönlü işler için eğitilmiş olması gibi emek gücünü rotasyona uygun hale getirerek “esnek” kılmakta ve Braverman’ın tasarlama, kavrama ve uygulama olarak ayırdığı süreçlerin bütünleşmesini, iş doyumunu ve dolayısıyla yabancılaşmanın engellenmesini sağlamaktadır (Belek: 80-81). Fakat özelleştirmeden sonra bir ekipte çalışan işçi sayısının azalması, iş yerinde rotasyonun olması işçiyi sermaye için işlevsel kılmış olsa da yabancılaşmalarını engelleyememiştir. Aksine bu durum işçilerin “her işe yarayan kimse-joker”e dönüşmesine neden olmuştur. Örneğin bir ekipteki işçi sayısının azalması, birkaç birimin görevlerinin karmasından oluşturulan bir birim yaratılması ile özelleştirmeden sonra bir işçi birden fazla birimin görevini ve yanında şoförlüğü de üstlenmektedir.

Özelleştirmeden önce mesleki eğitim almış olan mektepli işçiler kurum içinde işbölümü ve uzmanlaşmaya dayalı olarak çalışmakta, rotasyonla farklı birimlerin görevlerini yapmamaktadır. Rotasyonla çalışan işçiler G1’deki mesleki eğitim almamış olan ve arazide görevlendirilen alaylı işçilerdir. Özelleştirmeden sonra ise G3’te arazide çalışan işçi rotasyonla çalışmaktadır. Fakat bu işçi G1’deki bahsedilen işçilerin aksine alaylı değildir, mesleki eğitim almıştır. Eğitim seviyesi artmış olsa dahi bunun özelleştirmeden sonra önem arz etmediği anlaşılmaktadır. Tüm bunlar işbölümünü aşındırarak uzmanlaşmayı yok etmektedir. Özelleştirilen TEDAŞ örneğinde emek gücü işbölümünün aşındırılması ve uzmansızlaşma aracılığıyla vasıfsızlaştırılarak ucuzlaştırılmaktadır. Vasıfsızlaşan işçiler aynı zamanda işlerinden, iş yerlerinden ve kendilerinden yabancılaşmaktadır. Ayrıca özelleştirme

sürecinde 4/C ile farklı kamu kurum veya kuruluşlarına geçiş yapılması da işçinin vasıflarından koparılmasına neden olduğu için özelleştirme başlı başına işçinin vasıfsızlaşmasına ve yabancılaşmasına neden olan bir uygulamadır.

Uzmansızlaşma ve vasıfsızlaşmaya neden olan yeni emek sürecinde, emek gücünü ucuzlatan sermayenin, işsizlerden oluşan koca bir orda olan yedek işgücünün varlığının verdiği güvenle hareket ettiğini göstermektedir. Yeni emek süreci, işçileri yedek işgücü ordusu içindeki bir işsizle ikame edebilmeyi kolaylaştırmaktadır. Özelleştirmeden sonra işveren politikalarının ucuz işgücünü tercih ettiği anlaşılmaktadır. Bu durum yıllar boyu emek veren, kendini yetiştiren, donanıma sahip işçinin yerinin, yeni mezun ve henüz kapsamlı bir tecrübeye sahip olmayan işçi ile rahatlıkla doldurulacağı anlamına gelmesi, işçiler üzerinde değersizlik hissini oluşturmaktadır. Özelleşen TEDAŞ'ta bahsedilen politikalarla oluşan düzen “*çark*”a, işçiler “*dişli*”ye benzetilmektedir. Kırılan dişlilerin ise “*yeni dişli*”lerle ikame edildiği ve çarkın yeniden dönmeye hazır hale geleceği söylenmektedir. Bu betimsel görüş, aslen yedek işgücü ordusunun işgücü devrini kolaylaştırdığını anlatmaktadır. Özelleştirmenin, bütünüyle hak kaybettirdiği işçilerin emek verdiği işte değer görmediğini hissettiren ve işçileri yedek işgücü ordusuyla terbiye eden bir uygulama olduğu anlaşılmaktadır.

Kamu sektöründe işçi olmak ve özel sektörde işçi olmak işçiler açısından farklı değerlerle kabul edilmektedir. Kamu sektörü işçiler tarafından “*devlet*”, “*devlet baba*”, “*devlet şefkati*”, “*ana-baba*”, “*ana-baba şefkati*” olarak; kamu sektöründe işçi-işveren ilişkisi ise “*baba-oğul*”, “*evlat*” olarak güzellenmektedir. Bahsedilen güzellemelerin sebebi ömür boyu istihdam garantisi, yüksek ücretler, iş sürecinde katılım hakkı, çalışma ortamındaki samimiyet, “*biz*” olgusu gibi unsurlardır. Özel sektör ise işçiler tarafından “*sermaye*”, “*patron*” olarak; özel sektörde işçi-işveren ilişkisi ise “*üvey evlat*” olarak betimlenmektedir. Bu betimlemelerin sebebi ise kamu sektörünün sunduğu bahsedilen imkânların özel sektör tarafından sunulmaması veya kısıtlanması oluşturmaktadır.

Hem özel sektör hem de kamu sektörü, iktisadi kuruluş niteliği taşıyan ve amaçları arasında kar elde etme arzusu bulunan yapılanmalardır. Ortak özellikleri kar elde etme olan iki yapılanma arasındaki temel fark hizmet faktörü ve öncelik sırası ile alakalıdır. Buna binaen, kamu sektörü hizmet sunmakla yükümlüken, özel sektör

ise hizmet sunmaktan ziyade hizmet satmakla ilgilenmektedir. Ayrıca kamu sektöründe öncelik hizmet sunmadayken, özel sektörün esas amacı kar elde etmektir. Belirtmek gerekmektedir ki, kamu sektörü hizmet sunarken de kar elde ederken de, vatandaşlarının ve vatandaşlarından olan çalışanlarının maksimum faydasını gözeterek ve piyasa için rol model olan dengeleyici güçtür. Bir kamu iktisadi teşebbüsü olan TEDAŞ'ın özelleştirilmesi ile şirketin öncelikli faaliyet amacı kar elde etme olurken, “*hizmet sunma*” gayesi de “*hizmet satma*”ya evrilmiştir.

TEDAŞ döneminde işçiler “*devlete karşı sorumlulukları*”nı yerine getirerek “*vatandaşa hizmet sunma*” mantalitesiyle inisiyatif kullanarak aciliyet gereken işlere öncelik vermektedir. Çalışma misyonu “*vatandaşa hizmet sunma*” olan işçiler, elektrik gibi gündelik hayatta büyük bir önem sahip olan enerjinin dağıtımını sağladıkları için, işlerini yardım etme misyonuyla “*kutsal*”laştırmaktadır. Özelleştirmeden sonra TEDAŞ dönemindeki çalışma misyonu değişim göstermektedir: Elektrik enerjisi dağıtımının ticarileşmesi, işçilerin çalışma hayatlarını “*müşteriye hizmet satma*” gayesiyle, çalışmanın Tayloristleştirildiği bir ortamda, inisiyatif kullanamadan, yardım edemeden sürdürmelerine neden olmaktadır. Çalışma misyonundaki bu evrilme G2'deki işçilerinin işlerine yükledikleri “*kutsal*” anlamın kaybolmasına, G3'teki işçilerin ise böyle bir anlam yükleyememesine neden olmuştur. Özelleştirmeyle toplumsal sorumluluk körelmekte, iş sürecinde herhangi bir kontrole sahip olamayan işçiler işlerinin iş süreçlerine yabancılaşmaktadır.

Özelleştirmeden sonra fazla mesaiye karşılık ücret verilmesi yerine izin kullandırılması, sendikanın üye işçileri arasında ayrımcılık yapması, kariyer beklentisinin olmaması, işini kaybetme korkusu ve sopalı disiplin işçilerin işini severek ve isteyerek değil de zaruretten yapması durumunu oluşturarak, bireyi işine yabancılaştırmaktadır. Çalışmayı Tayloristleştiren ve işçiyi iş süreçlerinden men ederek vasıfsızlaştıran ve yabancılaştıran özelleştirme sonrası çalışma ortamı işçilerin, insanı tüm canlılardan ayırt eden ve insana içkin olan doğaya hâkim olma, onu değiştirebilme ve geliştirebilme gibi yetilerinden uzaklaştırmakta ve kişinin kendi doğasına yabancılaştırmaktadır. Bu da işçilerin içinde bulunduğu sosyal çevreye ve iş ortamına müdahil olup, onları değiştirmek veya geliştirmekten vazgeçmesi anlamına gelmektedir. Bu yabancılaşmaların yaşanmasının ardından

işçiler kendilerin de yabancılaşmakta, aslında olmasını istedikleri ve var olan kendileri ile çelişki içerisinde kalmaktadır.

Özelleştirme öncesi ve sonrasındaki işçi karakterleri tıpkı Sennett'in Karakter Aşınması (2016) adlı kitabında bahsettiği Enrico ve Rico adlı baba oğula benzemektedir. Baba Enrico Fordist dönemin sıradan işçilerinden biriyken, oğlu Rico Post Fordist dönemin başarılı ve güvencesiz çalışanlarından biridir. Baba Enrico özelleştirme öncesi, oğlu Rico ise özelleştirme sonrası işçi karakterini temsilen değerlendirilmektedir. Enrico toplumsal hiyerarşinin alt basamaklarında standart bir hayat yaşamaktadır. Bu standartlık korku, endişe, kaygı, belirsizlik gibi negatif duygu çağrışımlarını yok etmekte, Enrico'nun kendi hayat deneyimini içsel bir birikime ve bu birikimi de izdüşümsel olarak özgüvene dönüştürmesini sağlamaktadır. Rico ise başarılı ve zengin olmasına rağmen belirsizlik içerisinde risk alarak var olduğu güvencesiz bir hayat sürmektedir. Bu durum Rico'nun güven, sadakat, bağlılık gibi duygularını aşındırmakta ve kendi hayatı üzerindeki kontrolü kaybettiği hissiyatını oluşturmaktadır. Özelleştirmeye birlikte çalışma hayatında Tablo 8'de bahsedilen ve açıklanan değişiklikler, işçileri işlerinden, iş yerlerinden ve kendilerinden yabancılaştırmıştır. Yaşanan bu yabancılaşma işçilerin "işçilik karakteri"nde de birtakım değişikliklere sebep olmuştur. Tablo 9'da bu karakter dönüşümüne değinilmiştir.

**Tablo 9:** Özelleştirmeden Önceki ve Sonraki İşçi Profilleri

<b>Özelleştirmeden Önceki İşçi Profili</b>	<b>Özelleştirmeden Sonraki İşçi Profili</b>
Aidiyet Duygusu Yüksek Olan	Aidiyet Duygusu Düşük Olan
"Biz" Olabilen	Yalnız Hisseden
Güven Duyan	Kuşku Duyan
Cesur	Temkinli
Kendinden Emin	Kararsız
Gururlu	Pasif
Değerli Hisseden	Değersiz Hisseden
Azimli ve İstekli	Hevessiz ve İsteksiz
Gelecek Planı Yapan	Gelecek Kaygısı Taşıyan

Bir küreselleşme uygulaması olan özelleştirmenin işçiler açısından çalışma hayatı üzerindeki etkisinin yıkıcı olduğu görülmektedir. Özelleştirmeden sonraki emek sürecinde düşen ücretler, güçsüzleşen sendika, zedelenen sosyal diyalog, artan

ucuz işgücü arayışı neticesinde pasif kalan işçi profili meydana çıkmıştır. Veriler özelleştirmeden sonra işçilerin mecburi bir mutlulukla, huzursuz bir şekilde, stres içinde çalıştıklarını göstermektedir. İşçilerin özelleştirmeyle değişen çalışma ilişkileri ve emek sürecine bakıldığında insana yakışır iş kavramının temel stratejilerinden uzaklaşıldığı görülmektedir. Özelleştirme, insana yakışır iş kavramının dört temel stratejisi olan istihdam, çalışma hayatına ilişkin temel haklar, sosyal koruma ve sosyal güvenlik ve sosyal diyaloga zarar vermiştir. Özelleştirme; işçilerin hayat seviyelerini düşürdüğü ve çalışmayı güvencesiz kıldığı için *istihdam* unsurunu, ve bariz bir şekilde *çalışma hayatına ilişkin temel haklar* unsurunu zedelemiştir. Özelleştirme bir refah devlet uygulaması esinlenmesi olan *sosyal koruma ve sosyal güvenlik* unsurunu da olumsuz etkilemiştir. Özelleştirmenin aslında zaten *sosyal diyalog* unsuru olan örgütlü işçi hareketini esnetme isteği göz önünde bulundurulmalıdır. Buna binaen, özelleştirmeden sonra işçilerin çalışma hayatındaki çatışmalara ve kısıtlılıklara işçileri tatmin edecek ölçüde kurumsal ve politik seçenekler yaratmaya yanaşmadığı, özelleştirmenin *sosyal diyalog* unsuruna zarar verdiği görülmektedir.

**Tablo 10:** İnsana Yakışır İş'in Dört Temel Stratejisinin Özelleştirme Açısından Değerlendirmesi

Görüşme Grupları Stratejiler	G1	G2		G3
		Ö.Ö.	Ö.S.	
<b>İstihdam</b>	+++	+++	+	+
<b>Çalışma Hayatına İlişkin Temel Haklar</b>	+++	+++	++	+
<b>Sosyal Koruma ve Sosyal Güvenlik</b>	+++	+++	++	+
<b>Sosyal Diyalog</b>	+++	+++	++	+

İnsana yakışır iş kavramı evrensellik gayesi gütmektedir ve bu kavrama göre, herkes insana yakışır iş kavramına uygun işlerde çalışmalıdır. Fakat kapitalist sistemde bu çoğunluğu için mümkün değildir. Çünkü kapitalist toplumlar farklı ekonomik, siyasi ve sosyal koşullara sahiptir ve bu yüzden insana yakışır işin bir güzellemeye dayandığı aşikârdır. Fakat yine de insana yakışır işten bahsedilirken evrensellik gayesi göz ardı edilmemelidir. Evrensellik gayesine dayanarak,

TEDAŞ'ın özelleştirilmesinden sonra devletten devrolan işçiler ve özelleşmeden sonra çalışmaya başlayan işçiler arasında hak ve ücret yönünden uçurumlar olduğu görülmektedir. Üstelik katmanlaşma bahsedilen iki kategori ile sınırlı değildir. Özelleştirmeden sonra çalışmaya başlayanlar arasında belirli yıl aralıklarıyla hak ve ücret kaybı yaşanmaktadır. Dolayısıyla insana yakışır iş evrensel olamamakla birlikte, özelleştirmeden sonra aynı iş yerinde bile mümkün değildir. Bu durumda küreselleşmenin sonuçlarından olan özelleştirme, küresel kapitalizme karşı sadece bir iyi niyet göstergesi olarak ortaya atılan insana yakışır işi daha da erişilmez kılmaktadır.



## KAYNAKÇA

- Akpınar, T. ve Akpınar, Ş. (2015). Emek sürecinde yeni arayışlar. *Çalışma ve Toplum*, 4, 77-94.
- Altıntaş, M. B. (1988). *Kamu iktisadi teşebbüslerinin özelleştirilmesi ve özelleştirmenin sermaye piyasasına etkileri*. Ankara: Sermaye Piyasası Kurulu: 8.
- Ansal, H. (1996). *Esnek üretimde işçiler ve sendikalar*. Birleşik Metal-İş Sendikası: İstanbul.
- Argın, Ş. (1992). Kapitalist toplumda işin ve işgücünün “kaderi”: Post-Fordizm. *Birikim*, 41, <http://www.birikimdergisi.com/birikim-yazi/4560/kapitalist-toplumda-isin-ve-ismucunun-kaderi-post-fordizm>, 02.11.2017.
- Argın, Ş. (1992). Kapitalist toplumda işin ve işgücünün “kaderi”: Post-Fordizm. *Birikim*, 41, <http://www.birikimdergisi.com/birikim-yazi/4560/kapitalist-toplumda-isin-ve-ismucunun-kaderi-post-fordizm>, 02.11.2017.
- Aykaç, M. (2000). Sendikaların geleceği: Küreselleşme ve yapısal değişiklikler açısından bir analiz. *Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan: TÜHİS Yayını*, 38, 553-596.
- Bağımsız Sosyal Bilimciler. (2015). *AKP'li yıllarda emeğin durumu*. İstanbul: Yordam.
- Baudrillard, J. (2008). *Simgesel değiş tokuş ve ölüm*. Oğuz Adanır (çev.). İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi.
- Bauman, Z. (1999). *Çalışma tüketicilik ve yeni yoksulluk*. Ümit Öktem (çev.). İstanbul: Sarman.
- Belek, İ. (1999). *Postkapitalist paradigmlar: postkapitalizm, endüstri ötesi toplum, post Fordizm, esnek uzmanlaşma, ikinci endüstriyel bölünme, enformasyon toplumu, disorganize kapitalizm*. İstanbul: Sorun.
- Bilgin, E. (2001). Özelleştirmenin sosyal sonuçlarına bakış. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 8, 5-8.
- Boratav, K. (2005). *Türkiye iktisat tarihi 1908-2002*. Ankara: İmge.
- Boratav, K. (2010). *Türkiye iktisat tarihi 1908-2007*. Ankara: İmge.
- Bottomore, T. (2014). “Marksizm ve sosyoloji”. Mete Tunçay (çev.). Bottomore, T. ve Nisbet, R. *Sosyolojik çözümlemenin tarihi*, M. Tunçay ve A. Uğur (haz.), (s. 143-173). İstanbul: Kırmızı.
- Braverman, H. (2008). *Emek ve teknelci sermaye: Yirminci yüzyılda çalışmanın değersizleştirilmesi*. Çiğdem Çıdamlı (çev.). İstanbul: Kalkedon.
- Buğra, A. (2015). *Kapitalizm, yoksulluk ve Türkiye'de sosyal politika*. İstanbul: İletişim.
- Çam, S. (1998). Özelleştirme ve istihdam stratejileri. *Mülkiyeliler Birliği Dergisi*, 22/206-209, 64-75.



- Çelik, A. (2003). Yeni iş yasasının anlamı. *TBB Dergisi*, 48, 41-72.
- Çelik, A. (2007). Eğreti emek-parçalanmış sınıf. *Birikim*, 217, 122-133.
- Çoban, S. ve Tuna Çoban, E. (2016). İşçi hareketleri ve sendikacılığın medyada sunumu: Bir örnek TEKEL Eylemleri. *Akdeniz Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 25, 271-293.
- Çoruh Aksa. (2018). *Şirket profili*. <http://www.coruhaksa.com/Kurumsal/SirketProfili> adresinden 10 Ekim 2018 tarihinde edinilmiştir.
- ÇSGB. (2013). *6356 sayılı sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanunu gereğince; işkollarındaki işçi sayıları ve sendikaların üye sayılarına ilişkin 2013 temmuz ayı istatistikleri hakkında tebliğ*. [https://www.csgb.gov.tr/media/1713/2013\\_temmuz\\_6856.pdf](https://www.csgb.gov.tr/media/1713/2013_temmuz_6856.pdf) adresinden 13 Mart 2018 tarihinde edinilmiştir.
- ÇSGB. (2014). *İllere ve işkollarına göre işçi-üye sayıları ve sendikalaşma oranları*. <https://www.csgb.gov.tr/home/contents/istatistikler/illereiskollarinagore-2014/> adresinden 13 Mart 2018 tarihinde edinilmiştir.
- ÇSGB. (2014). *İşkollarına göre işçi ve üye sayıları*. [https://www.csgb.gov.tr/media/1716/2014\\_temmuz\\_cd.pdf](https://www.csgb.gov.tr/media/1716/2014_temmuz_cd.pdf) adresinden 13 Mart 2018 tarihinde edinilmiştir.
- ÇSGB. (2015). *2015 temmuz ayı işkolu istatistiklerinin illere ve işkollarına göre işçi sayıları, sendika üye sayıları ve sendikalaşma oranları*. <https://www.csgb.gov.tr/home/contents/istatistikler/illereiskollarinagore-2015/> adresinden 13 Mart 2018 tarihinde edinilmiştir.
- ÇSGB. (2015). *İşçi-sendika üye sayıları-2015 ve öncesi*. [https://www.csgb.gov.tr/home/contents/istatistikler/iscisendikauyesayilari/2015\\_veoncesi/](https://www.csgb.gov.tr/home/contents/istatistikler/iscisendikauyesayilari/2015_veoncesi/) adresinden 13 Mart 2018 tarihinde edinilmiştir.
- ÇSGB. (2016). *6356 sayılı sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanunu gereğince; işkollarındaki işçi sayıları ve sendikaların üye sayılarına ilişkin 2016 temmuz ayı istatistikleri hakkında tebliğ*. [https://www.csgb.gov.tr/media/3400/2016\\_temmuz\\_6356.pdf](https://www.csgb.gov.tr/media/3400/2016_temmuz_6356.pdf) adresinden 13 Mart 2018 tarihinde edinilmiştir.
- ÇSGB. (2016). *Yıllar itibarıyla imzalanan toplu iş sözleşmeleri 1984-2015*. Çalışma Genel Müdürlüğü Sendika Üyeliği ve İstatistik Daire Başkanlığı.
- ÇSGB. (2017). *6356 sayılı sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanunu gereğince; işkollarındaki işçi sayıları ve sendikaların üye sayılarına ilişkin 2017 temmuz ayı istatistikleri hakkında tebliğ*. [https://www.csgb.gov.tr/media/5605/2017\\_temmuz-ay%C4%B1-%C4%B0statistigi.pdf](https://www.csgb.gov.tr/media/5605/2017_temmuz-ay%C4%B1-%C4%B0statistigi.pdf) adresinden 13 Mart 2018 tarihinde edinilmiştir.
- ÇSGB. (2018). *6356 sayılı sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanunu gereğince; işkollarındaki işçi sayıları ve sendikaların üye sayılarına ilişkin 2018 ocak ayı istatistikleri hakkında tebliğ*. <https://www.csgb.gov.tr/media/8122/resm%C4%B0-gazete-20180131-4.pdf> adresinden 13 Mart 2018 tarihinde edinilmiştir.

- Dağdelen, İ. (2005). Post-Fordizm. *Mevzuat Dergisi*, 8/90, 14.10.2017, [http://www.mevzuatdergisi.com/2005/06a/05.htm#\\_ftn34](http://www.mevzuatdergisi.com/2005/06a/05.htm#_ftn34).
- Delice, G. ve Yavilioğlu, C. (2010a). “Dönemler itibariyle Türkiye’de devlet-ekonomi ilişkileri”. C. Yavilioğlu; G. Delice ve O. Özsoy (ed.), *Dünyada ve Türkiye’de özelleştirme uygulamaları*, (s. 289-322). Ankara: T.C. Başbakanlık Özelleştirme İdaresi Başkanlığı.
- Delice, G. ve Yavilioğlu, C. (2010b). “Geçiş ülkelerinde özelleştirme”. C. Yavilioğlu; G. Delice ve O. Özsoy (ed.), *Dünyada ve Türkiye’de özelleştirme uygulamaları*, (s. 235-286). Ankara: T.C. Başbakanlık Özelleştirme İdaresi Başkanlığı.
- Doğan, N. M. (2012). *Rakamlarla özelleştirme: Türkiye’de ve Dünyada özelleştirme uygulamaları ve Özelleştirme Fonu’nun kaynak ve kullanımları*. Ankara: TC. Özelleştirme İdaresi Başkanlığı.
- Dönmez Atbaşı, F. (2010). Kronik-İşçi Sınıfı’nın TEKELleşme eğilimi. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, 65/3, 267-274.
- Duman, Z. (2016). Tüketimci kapitalizmin ve tüketim kültürünün eleştirisi. *Sosyoloji Dergisi*, 33, 15-36.
- Ellis, V. (2007). *From commitment to control: A labour process study of workers’ experiences of the transition from clerical to call centre work at British Gas*. Doktora tezi, University of Stirling, Stirling.
- Eminer, F. ve Güven Lisaniler, F. (2013). Özelleştirmenin çalışanların refahı üzerindeki etkisi: Kıbrıs Türk Hava Yolları örneği. *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Hukuk: 4. Uluslararası Kadın/Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları Konferans Kitabı*, Doğu Akdeniz Üniversitesi Kadın Araştırmaları ve Eğitimi Merkezi, Gazimağusa, 2, 153-175.
- Eren, M. (2010). “POAŞ’ın özelleştirilmesi ve ‘kar merkezli’ bir yönetimin sorgulanması”. Y. Şentürk ve S. Yardımcı (der.), *Hacıyatmazı devirmek: Neoliberal pratiklere karşı kolektivite*, (s. 321-354). İstanbul: Kalkedon.
- Ersöz, H. Ö. (2006). Değişen Teknoloji ve Küreselleşmenin İnsan Kaynakları Politikaları ve Sendika İlişkilerine Etkileri. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Aydın.
- Ertılav, M. ve Aktel, M. (2015). TEDAŞ (Türkiye Elektrik Dağıtım Anonim Şirketi) özelleştirmesi. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 7/2, 95-108.
- Etiler, N. (2011). Özelleştirmeler ve iş kazaları. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 40, 17-25.
- Filiz, Y. (2011). *Esnek çalışma biçimlerinin kadın istihdamına etkileri: Avrupa Birliği istihdam politikaları ve Türkiye karşılaştırması*. T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü: Ankara.
- Gibson-Graham, J. K. (2010). *(Bildiğimiz) kapitalizmin sonu*. Zeynep Gambetti (çev.). İstanbul: Metis.
- Giddens, A. (2012). *Sosyoloji*. Hüseyin Özel vd. (çev.). İstanbul: Kırmızı.

- Gökbayrak, Ş. (2003). *Belediyeler, özelleştirme ve çalışma ilişkileri*. Mülkiyeliler Vakfı Yayınları, Tezler Dizisi: 12.
- Günaydın, D. (2015). İnsana yakışır iş: Türkiye açısından bir değerlendirme. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 37, 123-148.
- Güven, V. (2016). SEKA kağıt fabrikasında işçi hareketleri. Uluslararası Gazi Süleyman Paşa ve Kocaeli Tarihi Sempozyumu-III, Kocaeli Büyükşehir Belediyesi-Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli, 25 - 27 Mart 2016, 1963-1974.
- Harmancı Seren, A. K. ve Yıldırım, A. (2013). Özelleştirme: Sağlıkta özelleştirme ve hemşireler. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 16/1, 123-131.
- Harvey, D. (1993). Esneklik: Tehdit mi yoksa fırsat mı?. Ayça Kurdoğlu (çev.). *Toplum ve Bilim*, 56-61, 83-92.
- Harvey, D. (1997). *Postmodernliğin durumu*. Sungur Savran (çev.). İstanbul: Metis.
- Harvey, D. (2015). *Neoliberalizmin kısa tarihi*. Aylin Onacak (çev.). İstanbul: Sel.
- Horkheimer, M. (1998). *Akıl tutulması*. Orhan Koçak (çev.). İstanbul: Metis.
- Işığışok, Ö. (2009). Küreselleşme sürecinde insana yakışır iş. *İstanbul Üniversitesi Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 56, 307-331.
- İpek, S. ve Aydın, G. (2009). Türk çimento sektörünün gelişimi ve sektöre yönelik özelleştirme uygulamaları. *Çimento İşveren*, 23/3, 4-16.
- İpek, Ş. (1998). Özelleştirme ve çalışanlar. *TÜRK-İŞ Dergisi*, Ocak-Şubat Mart 98, 30-34.
- Kahya, M. (2010). Tekel direnişi ezilenlerin mücadele birliğine bir çağrıdır. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 10/36, 16-22.
- Kalaycıoğlu, S. ve Çelik, K. (2014). Tunçbilek Kömür İşletmelerinde özelleştirmenin madencilik, işçilik ve Tunçbilek üzerine etkileri. *“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 16/1, 1-19.
- Kapar, R. (2004). Uygun iş bağlamında çalışan yoksullar. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 48, 185-204.
- Kaya, G. (2016). Adıyaman'daki eski Tekel işçilerinin özelleştirme öncesi ve sonrası çalışma ilişkilerinin karşılaştırılması. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21, 1025-1055.
- Kepenek, Y. ve Yentürk, N. (2001). *Türkiye ekonomisi*. İstanbul: Remzi.
- Keyder, Ç. (1998). “Sonsöz: Halk yığınlarının durumu”. D. Quataert ve E. J. Zürcher (der.), *Osmanlı'dan cumhuriyet Türkiye'sine işçiler 1839-1950* (s. 225-242). İstanbul: İletişim.
- Kilci, M. (1994). *KİT'lerin özelleştirilmesi ve Türkiye uygulaması*. Ankara: DPT.
- Koç, N. K. (2012). Türkiye'de yazılı basında Tekel işçi eyleminin sunumu. *Çalışma ve Toplum*, 4, 189-216.
- Koç, Y. (1982). *24 Ocak Kararları ve çalışma yaşamındaki gelişmeler (1980-1982)*. Ankara: Yol İş.
- Koç, Y. (1987). İşçi hakları ve sendikacılık. *11. Tez*, 5, 32-75.

- Koç, Y. (1998). *100 soruda Türkiye’de işçi sınıfı ve sendikacılık hareketi*. İstanbul: Gerçek.
- Kutal, M. (2005). Türk sendikacılığını çevreleyen olumsuz koşullar, özellikler ve yeni bir yapılanma ihtiyacı. *Çalışma ve Toplum*, 2, 11-26.
- Marks, K. ve Engels, F. (2013). *Alman İdeolojisi*. Tonguç Ok ve Olcay Geridönmez (çev.). İstanbul: Evrensel.
- Marx, K. (2011a). *Kapital I. Cilt*. Mehmet Selik ve Nail Satlıgan (çev.). İstanbul: Yordam.
- Marx, K. (2011b). *1844 el yazmaları*. Kenan Somer (çev.). Ankara: Sol.
- Marx, K. (2013). *Yabancılaşma*. Barışta Erdost (der.). Kenan Somer, Ahmet Kardam, Sevim Belli vd. (çev.). Ankara: Sol.
- Méda, D. (2012). *Emek: Kaybolma yolunda bir değer mi?*. Işık Ergüden (çev.). İstanbul: Ayrıntı.
- Müftüoğlu, Ö. ve Koşar, A. (2014). *Türkiye’de esnek çalışma*. İstanbul: Evrensel.
- Neuman, W. L. (2013). *Toplumsal araştırma yöntemleri-I*. Sedef Özge (çev.). Ankara: Yayınodası.
- Neuman, W. L. (2014). *Toplumsal araştırma yöntemleri-II*. Sedef Özge (çev.). Ankara: Yayınodası.
- Öngen, T. (2014). *Prometheus’un sönmeyen ateşi*. İstanbul: Yordam.
- Öz, C. S. ve Bulut, E. (2014). “Düzgün iş” bağlamında mevsimlik gezici tarım işçilerinin çalışma koşullarının değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması. *Bilgi*, 28, 99-121.
- Özgür İlhan, İ., vd. (2010). Eylemdeki Tekel işçilerinin kaygı ve özyeterlilik düzeyi. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 10/36, 23-27.
- Özsoy Özmen, A. (2017). Kamuda güvencesizlik. Notabene: İstanbul.
- Özveri, M. (2004). SEKA’da neler oldu, SEKA’lı ne söyledi. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 5/20, 17-21.
- Özveri, M. (2005). Düünden bugüne SEKA Direnişi. *Genel-İş Emek Araştırma Dergisi*, 2, 105-129.
- Özveri, M. (2010). Özelleştirme güvencesizleştirme ve TEKEL İşçileri. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 10/36, 12-15.
- Özveri, M. (2016). *Yasaklarla şekillenmiş endüstri ilişkileri sistemi ve 2015 Metal İşçileri Direnişi*. Çalışma ve Toplum, 2, 701-724.
- Palaz, S. (2005). Düzgün iş (decent work) kavramı ve ölçümü: Türkiye ve OECD ülkelerinin bir karşılaştırması. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 50, 479-505.
- Pamuk, Ş. (1986). 24 Ocak sonrasında sınıflar ve gelir dağılımı. *11. Tez*, 2, 87-101.
- Parlak, Z. (1999). Yeniden yapılanma ve Post-Fordist paradigmlar. *Bilgi*, 1/2, 83-102.
- Petrol-iş Yıllığı. (2000). *97-99 Petrol-İş*, Nisan.

- Ritzer, G. (2011). *Toplumun McDonaldlaştırılması*. Şen Süer Kaya (çev.), İstanbul: Ayrıntı.
- Sağlam, N. ve Ocak, M. (2014). *Geçiş ekonomilerinde özelleştirme*. 14. International Conference On Eurasian Economies.
- Saklı, A. R. (2013). Fordizm'den esnek üretim rejimine dönüşümün kamu yönetimi üzerindeki etkileri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12/44, 107-131.
- Sallan Gül, S. (2006). Sosyal devlet bitti yaşınsın piyasa. Ankara: Ebabil.
- Savran, S. (2007). Yalın üretim ve esneklik: Taylorizmin en yüksek aşaması. *Devrimci Marksizm*, 3, 131-173.
- Savul, G. (2012). "Standart dışının standartlaşması: Güvencesiz istihdam". Göztepe, Ö. *Güvencesizleştirme: Süreç, yanılğı, olanak*, (s. 118-142).
- Sennett, R. (2016). *Karakter aşınması: Yeni kapitalizmde işin işçilik üzerindeki etkileri*. Barış Yıldırım (çev.). İstanbul: Ayrıntı.
- Sipil, M. (2005). Sömürüyü artırmanın yeni adı: Esneklik. *Gelenek*, 85. <https://www.gelenek.org/somuruyu-artirmanın-yeni-adi-esneklik>, 01.10.2018.
- Sönmez, M. (2015). Sanayinin sorunları ve analizleri (VI). *Makine Mühendisleri Odası: Bülten*. 203, 1-14.
- Standing, G. (2015). *Prekarya yeni tehlikeli sınıf*. Ergin Bulut (çev.). İstanbul: İletişim.
- Strangleman, T. ve Warren, T. (2015). *Çalışma ve toplum*. Fuat Man (çev.). Ankara: Nobel.
- Şen, S. (1999). Esnek üretim ve esnek çalışma. *Tühis*, 6/1, 24-55. <http://www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1348743654.pdf>, 18.11.2017.
- Şen, S. (2009). İnsanca iş ve iş denetimi boyutuyla ölçülebilirliği. Uluslararası Sosyal Haklar Sempozyumu 22-23 Ekim, 2009 Akdeniz Üniversitesi/Antalya, Ankara: Belediye-İş Sendikası Yayını, 410-422.
- Şenesen, G. ve Akduran, Ö. (2005). Özelleştirmeye toplumsal cinsiyet farkındalığı ile bakmak: Kadın bütün işçileri. *Maliye Araştırma Merkezi Konferansları*, 47, 31-44.
- Tansel, A. (1998). Workers displaced due to Privatization in Turkey: Before versus after Displacement. *METU Studies In Development*, 24/4, 625-647.
- Tanyılmaz, K. (2000). Kriz ve "Post-Fordizm" teorileri: İstikrarlı bir kapitalizm mümkün(mü)dür(?) – Karşılaştırmalı ve eleştirel bir değerlendirme. *İktisat*, 403, 74-96.
- Taştan, O. C. (2015). Türk-Metal üyesi işçilerin 2015 eylemleri: Metal sektöründe fabrika rejimi üzerine mücadelelerin tarihi açısından bir değerlendirme. *Mülkiye Dergisi*, 39/3, 305-342.
- Taştan, O. C. (2016a). 2015 Metal Direnişi üzerine tarihsel bir bakış. *DİSKAR: Sendikal Mücadelede Politikalar ve Tartışmalar*, 5, 98-111.
- Taştan, O. C. (2016b). Metal işçilerinin 2015 Direnişinin elli yıl öncesindeki kökleri: 1964 MESS Grevleri. *Çalışma ve Toplum*, 2, 679-700.

- Taymaz, E. (1993). Kriz ve Teknoloji. *Toplum ve Bilim*, 56-61, 5-40.
- TEDAŞ, [http://www.tedas.gov.tr/#!tedas\\_hakkimizda](http://www.tedas.gov.tr/#!tedas_hakkimizda), 15.04.2018.
- TEDAŞ. (2018). Hakkımızda. [http://www.tedas.gov.tr/#tedas\\_hakkimizda](http://www.tedas.gov.tr/#tedas_hakkimizda) adresinden 10 Ekim 2018 tarihinde edinilmiştir.
- TEİAŞ, <https://www.teias.gov.tr/tr/hakkimizda/tarihce>, 15.04.2018.
- TEİAŞ. (2018). Kuruluş-Tarihçe. <https://www.teias.gov.tr/tr/hakkimizda/tarihce> adresinden 10 Ekim 2018 tarihinde edinilmiştir.
- Topak, O. (2005). Limanlar özelleştirme işçi sağlığı ve iş güvenliği. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 25, 2-12.
- TÜİK. (2012). *İstatistik göstergeler 1923-2011*. Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu Matbaası.
- TÜİK. (2018). Haber bülteni: İşgücü istatistikleri, Aralık 2017. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27692>, 20.03.2018.
- TÜİK. (2018). Hanehalkı işgücü istatistikleri, [www.tuik.gov.tr](http://www.tuik.gov.tr). 18.03.2018.
- Uzun, A. M. ve vd. (2010). “Gelişmiş ülkelerde özelleştirme uygulamaları”. C. Yavilioğlu; G. Delice ve O. Özsoy (ed.), *Dünyada ve Türkiye’de özelleştirme uygulamaları*, (s. 133-189). Ankara: T.C. Başbakanlık Özelleştirme İdaresi Başkanlığı.
- Wahl, A. (2015). *Refah devletinin yükselişi ve düşüşü*. Haldun Ünal ve Baran Öztürk (çev.). İstanbul: h2o.
- Yaraşır, V. (2011). *Yıkıcı güç kolektif özne: Sınıf savaşları, kapitalist kriz, taban örgütlenmeleri*. İstanbul: Eksen.
- Yavilioğlu, C. (2010). “Türkiye’de özelleştirme uygulamaları-Kaynaklar ve kullanımlar”. C. Yavilioğlu; G. Delice ve O. Özsoy (ed.), *Dünyada ve Türkiye’de özelleştirme uygulamaları*, (s. 361-382). Ankara: T.C. Başbakanlık Özelleştirme İdaresi Başkanlığı.
- Yavilioğlu, C. ve Delice, G. (2010). “Türkiye’de özelleştirme uygulamaları-Süreç analizi”. C. Yavilioğlu; G. Delice ve O. Özsoy (ed.), *Dünyada ve Türkiye’de özelleştirme uygulamaları*, (s. 323-360). Ankara: T.C. Başbakanlık Özelleştirme İdaresi Başkanlığı.
- Yavilioğlu, C. ve Delice, G. ve Özsoy, O. (2010). *Dünyada ve Türkiye’de özelleştirme uygulamaları*. Ankara: T.C. Başbakanlık Özelleştirme İdaresi Başkanlığı.
- Yavilioğlu, C. ve vd. (2010). “Gelişmekte olan ülkelerde özelleştirmeler”. C. Yavilioğlu; G. Delice ve O. Özsoy (ed.), *Dünyada ve Türkiye’de özelleştirme uygulamaları*, (s. 191-233). Ankara: T.C. Başbakanlık Özelleştirme İdaresi Başkanlığı.
- Yavuz, A. (1995). *Esnek çalışma ve endüstri ilişkilerine etkisi*. Ankara: Kamu-İş.
- Yentürk, N. (1993). Post-Fordist gelişmeler ve dünya iktisadi işbölümünün geleceği. *Toplum ve Bilim*, 56-61, 42-57.

- Yentürk, N. (1995). Üretim ve organizasyon sisteminde değişmeler ve Türkiye uygulamaları. *1993-1994 Petrol-İş Yıllığı*, 36.
- Yıldırım, E. ve Uçkan, B. (2010). İşverenlerin sendikasılaştırma modelleri ve Türkiye örneği. *Çalışma ve Toplum*, 25/2, 163-184.
- Yorgun, S. (2007). Sivil toplum düzeninde sendikaların geleceği. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 53, 313-330.
- Yücesan Özdemir, G. (2000). Kapitalizmde devlet ve fabrika ilişkisi üzerine. *İktisat*, 403, 34-39.
- Yüksel, İ. (2004). Çalışma yaşamı kalitesinin tipik ve atipik istihdam açısından incelemesi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5/1, 47-58.



## EKLER

### 1. EK : Görüşme Öncesi Katılımcılar İçin Bilgilendirme Metni

Değerli katılımcı;

Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyoloji Anabilim Dalında almakta olduğum yüksek lisans eğitimimin bir parçası olan tezim için araştırma yapmaktayım.

Yapmakta olduğum araştırma ile özelleştirmenin işçilik deneyimi üzerindeki etkilerini saptamayı hedeflemekteyim. Araştırma çerçevesinde yapılan bu görüşmeyle; özelleştirme öncesi TEDAŞ'ta çalışmış ve emekli olmuş işçi deneyimine, özelleştirme öncesi TEDAŞ'ta çalışma hayatına başlamış ve özelleştirme sonrası özelleştirilen şirket kapsamında çalışmaya devam eden işçi deneyimine, özelleştirilmiş şirket ile çalışma hayatına başlamış işçi deneyimine sahip olan işçiler ile yapılacak olan görüşmeler yoluyla, işçilik deneyiminde nelerin değiştiği, özelleştirmenin bu deneyimi nasıl şekillendirdiği anlaşılmaya çalışılacaktır. Görüşme raporlanırken, katılımcıların kişisel bilgileri gizli tutulacaktır.

İlgi ve yardımlarınız için şimdiden teşekkür ederim.

Hacer USTA

### 2. EK : Görüşme Formu/G1

#### Demografik Sorular

- 1- Adınız nedir?
- 2- Kaç yaşındasınız?
- 3- Eğitim durumunuz nedir?
- 4- Medeni durumunuz ne? Çocuğunuz var mı? Kaç yaşlarında ve kaç tane?

#### İstihdam Biçimi ve İşin İçeriği

- 5- Hangi yıllar arasında çalıştınız?
- 6- Personel istihdam biçiminiz nedir? (Kadrolu, sözleşmeli, taşeron vs.)
- 7- Çalışmanız esnasında sınırları belirlenmiş ve açık bir şekilde yazılı bir görev tanımınız var mıydı? İşiniz almış olduğunuz eğitimle ilişkili miydi? Çalışmaya



başladığınızdan beri yaptığınız işte ne gibi değişiklikler meydana geldi? Bu değişiklikleri size göre değerlendirir misiniz?

- 8- Çalışmanız esnasında kişisel bilgi ve becerilerinizi kullanıyor muydunuz? Sizi diğer çalışma arkadaşlarınızdan ayıran özelliğiniz neydi?
- 9- Çalışma hayatınızda işinize dair yetki ve sorumluluklarınız nelerdi? İş yerinizde görevlendirildiğiniz işi yaparken kendinizi yararlı hissediyor muydunuz? Çalışma hayatınızda mutlu muydunuz?
- 10- Terfi alma beklentiniz var mıydı? Çalışma hayatınız boyunca bu beklentiniz karşılık buldu mu? Kaçınıcı çalışma yılınızda terfi aldınız? Yeni mevkiiniz ne oldu?

### Çalışma Koşulları

- 11- Haftalık çalışma saatiniz ne kadardı? Haftalık çalışma saatinizi nasıl doldurmak için çalışma saatleriniz nasıl ayarlanıyordu? Çalışma saatiniz sabit miydi, esnek olabiliyor muydu? Esnek oluyorsa çalışma saatinizde ne gibi bir değişim olmuştu? Bu durum ne sıklıkla yaşanıyordu?
- 12- Çalışma günleriniz sabit miydi? Hangi günler işe gidiyordunuz? İşe gittiğiniz günler değişebiliyor muydu?
- 13- Aylık geliriniz yaklaşık olarak ne kadardı? Emekli aylığınız yaklaşık olarak ne kadar?
- 14- Aylık gelirinizde çalıştığınız yıllar boyunca artış yaşandı mı? Yaşandıysa bu artışın enflasyonla ilişkisi nasıldı, alım gücünüzde ne gibi değişiklikler yaşandı?
- 15- Fazla mesai yapıyor muydunuz? Fazla mesai yapmanızın sebebi nedir? Bunun gelirinize olan etkilerini yorumlar mısınız?
- 16- Özlük haklarınızı (rapor, izin) kullanma sürecinde problem yaşıyor muydunuz? Yaşadıysanız bu durum hangi şartlarda oluşuyordu ve nasıl ilerliyordu? Ücretli veya ücretsiz zorunlu izinle karşılaştınız mı? Birikmiş izinlerinizin ücretini alma imkânınız var mıydı? İzin kullandığınızda maddi olarak veya sosyal haklarınızda kayıp yaşadınız mı?
- 17- (Kadın katılımcılar için) Çalıştığınız zamanlarda doğum izni kullandınız mı? Kullandıysanız izniniz ne kadardı? Doğum sonrası çalışma günlerinizi ve sürelerinizi seçebiliyor musunuz?
- 18- Çalıştığınız sürede iş kazaları ve meslek hastalıkları konusunda güvencenizi sağlayacak düzenlemeler var mıydı? Varsa bunlar nelerdi?

- 19- Çalışmanız esnasında iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitim aldınız mı? Bu eğitimin yeterli olduğuna inanıyor muydunuz?
- 20- Çalışma hayatınızda iş sebebiyle meslek hastalığı yaşadınız mı? Meslek hastalığı yaşadıysanız bu olay neden ve nasıl gerçekleşti? İş güvenliğiniz tam mıydı?
- 21- Çalışma hayatınızda iş kazası yaşadınız mı? İş kazası bu olay neden ve nasıl gerçekleşti? İş güvenliğiniz tam mıydı?
- 22- İş kazaları sebebiyle doğan maliyet TEDAŞ veya devlet tarafından karşılandı mı? Olayın tarafına bu maliyetin ne kadarı rücu edildi?

#### Hayat Kalitesi

- 23- Sosyal ve kültürel anlamda kendinize zaman ayırabiliyor muydunuz?
- 24- Çalıştığınız dönemde oturdunuz ev kiraydı mı yoksa size mi aitti? Peki şu an kira mı veya size mi ait? *Size aitse* evinizi ne zaman satın aldınız? Evinizi satın alırken belli bir birikiminiz var mıydı? Bu esnada eş dosttan borç veya bankadan kredi aldınız mı? *Kiradaysanız* emeklilik hayatınız içerisinde ev alabileceğinize inanıyor musunuz?
- 25- Çalışma hayatınız içerisinde araç satın aldınız mı? Aldıysanız ne zaman aldınız? Aracınızı satın alırken belli bir birikiminiz var mıydı? Bu esnada eş dosttan borç veya bankadan kredi aldınız mı? Emeklilik hayatınız içerisinde araç edinebileceğinize inanıyor musunuz?

- 26- Yıl içerisinde bireysel ya da ailecek tatile gitmek için bütçe ayırır mıydınız?

#### Sendika Üyeliği ve Müzakere

- 27- Herhangi bir sendikaya üye miydiniz? Üyeyseniz, sendikanızın faaliyetleri aracılığıyla çalışma süreleriniz, çalışma şartlarınız, gelir seviyeniz, izinleriniz, ikramiye ve primleriniz gibi konularla ilgili iyileştirmeler yaşadınız mı?
- 28- İşyerinde sendika üyeliğinizden dolayı ayrımcılık yaşıyor muydunuz?
- 29- Toplu iş sözleşmelerinizin konusu ve kapsamı hakkında bilgi verir misiniz?
- 30- Çalışma hayatınız boyunca grev ya da iş yavaşlatma eylemi yaptınız mı? Ne zaman ve ne sebeple?

#### Ödenek Yardım ve Tazminat

- 31- Çalışma hayatınızda teşekkür yazısı, ödenek, yardım, tazminat gibi ödüllendirme mekanizmaları var mıydı, yorumlar mısınız? Performansa bağlı ücretlendirme var mıydı?

32- Prim veya ikramiye alıyor muydunuz? Çalıştığınız yıllar boyunca prim ve ikramiyelerinizde değişiklik yaşadınız mı?

### Görüşler

33- Çalışma hayatında çalışanlara devletin bakış açısı ve özelleştirme sonrası bakış açısı arasındaki fark var mıdır, yorumlar mısınız?

34- Çalışma koşullarını ve sizin çalışırkenki mutluluğunuzu göz önünde bulundurarak özelleştirme öncesini ve sonrasını karşılaştırır mısınız?

## **3. EK : Görüşme Formu/G2**

### Demografik Sorular

1- Adınız nedir?

2- Kaç yaşındasınız?

3- Eğitim durumunuz nedir?

4- Medeni durumunuz ne? Çocuğunuz var mı? Kaç yaşlarında ve kaç tane?

### İstihdam Biçimi ve İşin İçeriği

5- Hangi yıllar arasında çalıştınız?

6- Personel istihdam biçiminiz nedir? (Kadrolu, sözleşmeli, taşeron vs.)

7- Özelleştirme öncesinde sınırları belirlenmiş ve açık yazılı bir görev tanımınız var mıydı? İşiniz almış olduğunuz eğitimle ilişkili miydi? Yaptığınız işte ne gibi değişiklikler meydana geldi? Bu değişiklikleri size göre değerlendirir misiniz? Peki özelleştirme sonrasında işinizde veya görev tanımınızda herhangi bir değişiklik meydana geldi mi? Değerlendirir misiniz?

8- Özelleştirme öncesinde çalışmanız esnasında kişisel bilgi ve becerilerinizi kullanıyor muydunuz? Sizi diğer çalışma arkadaşlarınızdan ayıran özelliğiniz neydi? Bu durumu özelleştirme sonrası için değerlendirir misiniz?

9- Özelleştirme öncesinde çalışma hayatınızda işinize dair yetki ve sorumluluklarınız nelerdi? İş yerinizde görevlendirildiğiniz işi yaparken kendinizi yararlı hissediyor muydunuz? Çalışma hayatınızda mutlu muydunuz? Peki, özelleştirme sonrasında çalışma hayatınızda işinize dair yetki ve sorumluluklarınızda veya işinizi yaparkenki iş tatmininizde değişiklik yaşadınız mı? Bu durum sizi nasıl etkiledi?

**10-** Özelleştirme öncesinde terfi alma beklentiniz var mıydı? Bu süreçte beklentiniz karşılık bulmuş muydu? Kaçınıcı çalışma yılınızda terfi almıştınız? Yeni mevkiiniz ne olmuştu? Peki, özelleştirmeden sonra terfi alma beklentiniz var mıydı? Şirket bünyesinde çalışan işçilerin terfi alma beklentilerinin karşılık bulup bulmayacağı konusundaki görüşleriniz nelerdir?

### Çalışma Koşulları

**11-** Özelleştirme öncesinde haftalık çalışma saatiniz ne kadardı? Haftalık çalışma saatinizi doldurmak için çalışma saatleriniz nasıl ayarlanıyordu? Çalışma saatiniz sabit miydi, esnek olabiliyor muydu? Esnek oluyorsa çalışma saatinizde ne gibi bir değişim olmuştu? Bu durum ne sıklıkla yaşanıyordu? Özelleştirme sonrasında bu konularda değişiklik yaşandı mı?

**12-** Özelleştirme öncesinde çalışma günleriniz sabit miydi? Hangi günler işe gidiyordunuz? İşe gittiğiniz günler değişebiliyor muydu? Özelleştirme sonrasında bu durumda bir değişiklik yaşandı mı?

**13-** Özelleştirme öncesinde aylık geliriniz yaklaşık olarak ne kadardı? Özelleştirme sonrasında aylık geliriniz yaklaşık olarak ne kadar?

**14-** Aylık gelirinizde çalıştığınız yıllar boyunca artış yaşandı mı? Yaşandıysa bu artışın enflasyonla ilişkisi nasıldı, alım gücünüzde ne gibi değişiklikler yaşandı? İki dönemi karşılaştırır mısınız?

**15-** Özelleştirme öncesinde fazla mesai yapıyor muydunuz? Fazla mesai yapmanızın sebebi nedir? Bunun gelirinize olan etkilerini yorumlar mısınız? Peki, özelleştirme sonrası için bu durumu değerlendirir misiniz?

**16-** Özelleştirme öncesinde rapor veya izin kullanma sürecinde problem yaşıyor musunuz? Yaşıyorsanız bu durum hangi şartlarda oluşuyor ve nasıl ilerliyor? Bu dönemde ücretli veya ücretsiz zorunlu izinle karşılaştınız mı? İzin kullandığınızda maddi olarak veya sosyal haklarınızda kayıp yaşadınız mı? Bu durumda özelleştirme sonrasında herhangi bir değişiklik yaşandı mı?

**17-** (Kadın katılımcılar için) Çalıştığınız zamanlarda doğum izni kullandınız mı? Kullandıysanız izniniz ne kadardı? Doğum sonrası çalışma günlerinizi ve sürelerinizi seçebiliyor musunuz?

**18-** Özelleştirme öncesinde iş kazaları ve meslek hastalıkları konusunda güvencenizi sağlayacak düzenlemeler var mıydı? Varsa bunlar nelerdi? Özelleştirme

sonrasında iş kazaları ve meslek hastalıkları konusunda güvencenizi sağlayacak düzenlemeler var mıydı? Varsa bunlar nelerdi?

**19-** Özelleştirme öncesinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitim alıyor muydunuz? Sizce bu eğitim yeterli miydi? Özelleştirme sonrasında iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitim alıyor musunuz? Bu eğitimin yeterli olduğuna inanıyor musunuz?

**20-** Özelleştirme öncesinde iş sebebiyle meslek hastalığı yaşadınız mı? Bu hastalıktan doğan maliyetler tazmin edildi mi? Özelleştirme sonrasında iş sebebiyle meslek hastalığı yaşadınız mı? Bu hastalıktan doğan maliyetler tazmin edildi mi?

**21-** Özelleştirme öncesinde iş kazası yaşadınız mı? Yaşadıysanız kaza neden ve nasıl gerçekleşti? İş güvenliğiniz tam mıydı? Özelleştirme sonrasında iş kazası yaşadınız mı? Yaşadıysanız kaza neden ve nasıl gerçekleşti? İş güvenliğiniz tam mıydı?

**22-** İş kazaları sebebiyle mağduriyet yaşanması durumunda özelleştirme öncesinde TEDAŞ'ın veya devletin tepkisi ile özelleştirme sonrası için şirketin tepkisini karşılaştırır mısınız, mağduriyetten doğan maliyet tarafınıza ödenir mi?

#### Hayat Kalitesi

**23-** Özelleştirme öncesinde sosyal ve kültürel anlamda kendinize zaman ayırabiliyor muydunuz? Peki, özelleştirmeden sonra bu durum değişti mi?

**24-** Çalışma hayatınız içerisinde oturdunuz ev kira mı yoksa size mi ait? *Size aitse* evinizi ne zaman satın aldınız? Evinizi satın alırken belli bir birikiminiz var mıydı? Bu esnada eş dosttan borç veya bankadan kredi aldınız mı? *Kiradaysanız* bu çalışma koşulları içerisinde ev alabileceğinize inanıyor musunuz?

**25-** Çalışma hayatınız içerisinde araç satın aldınız mı? Aldıysanız ne zaman aldınız? Aracınızı satın alırken belli bir birikiminiz var mıydı? Bu esnada eş dosttan borç veya bankadan kredi aldınız mı? Bu çalışma koşulları içerisinde araç edinebileceğinize inanıyor musunuz?

**26-** Özelleştirme öncesinde yıl içerisinde bireysel ya da ailecek tatile gider miydiniz? Peki, özelleştirmeden sonra tatil için bütçe ayırır mısınız?

#### Sendika Üyeliği ve Müzakere

**27-** Özelleştirme öncesinde herhangi bir sendikaya üye miydiniz? Üyeyseniz, sendikanızın faaliyetleri aracılığıyla çalışma şartlarımız, gelir seviyeniz,

ikramiyeleriniz gibi konularda iyileştirmeler yaşadınız mı? Bu durumu özelleştirme sonrası için değerlendirir misiniz?

- 28- Özelleştirme öncesinde işyerinde sendika üyeliğinizden dolayı ayrımcılık yaşıyor muydunuz? Peki, özelleştirme sonrasında işyerinde sendika üyeliğinizden dolayı ayrımcılık yaşıyor musunuz?
- 29- Özelleştirmeden önceki ve sonraki toplu iş sözleşmelerinizden bahseder misiniz?
- 30- Özelleştirme öncesinde çalışma hayatınızda iş yavaşlatma eylemi yaptınız mı? Ne zaman ve ne sebeple yaptınız? Peki, özelleştirmeden sonra iş yavaşlatma eylemi yaptınız mı? Sizce özelleştirme iş yavaşlatma eylemi yapma durumunuzu etkiledi mi?

#### Ödenek Yardım ve Tazminat

- 31- Özelleştirme öncesinde ikramiye, prim veya performansa dayalı ücretlendirme var mıydı? Peki, özelleştirme sonrasında ikramiye, prim veya performansa bağlı ücretlendirme var mı?
- 32- Özelleştirme öncesinde çalışma hayatınızda teşekkür yazısı, yardım gibi ödüllendirme mekanizmaları var mıydı? Peki, özelleştirme sonrasında bahsi geçen ödüllendirme mekanizmaları var mı?

#### Görüşler

- 33- Çalışma koşullarını ve sizin çalışırkenki mutluluğunuzu göz önünde bulundurarak özelleştirme öncesini ve sonrasını karşılaştırır mısınız?
- 34- Çalışma hayatında çalışanlara devletin bakış açısı ve özelleştirme sonrası bakış açısı arasındaki fark var mıdır, yorumlar mısınız?

#### **4. EK : Görüşme Formu/G3**

##### Demografik Sorular

- 1- Adınız nedir?
- 2- Kaç yaşındasınız?
- 3- Eğitim durumunuz nedir?
- 4- Medeni durumunuz ne? Çocuğunuz var mı? Kaç yaşlarında ve kaç tane?

##### İstihdam Biçimi ve İşin İçeriği

- 5- Hangi yıl çalışmaya başladınız?
- 6- Personel istihdam biçiminiz nedir? (Kadrolu, sözleşmeli, taşeron vs.)

- 7- Sınırları belirlenmiş ve açık yazılı bir görev tanımınız var mı? İşiniz almış olduğunuz eğitimle ilişkili mi? Çalışmaya başladığınızdan beri yaptığınız işte ne gibi değişiklikler meydana geldi? Bu değişiklikleri size göre değerlendir misiniz?
- 8- Çalışmanız esnasında kişisel bilgi ve becerilerinizi kullanıyor musunuz? Sizi diğer çalışma arkadaşlarınızdan ayıran özelliğiniz nedir?
- 9- Çalışma hayatınızda işinize dair yetki ve sorumluluklarınız nelerdir? İş yerinizde görevlendirildiğiniz işi yaparken kendinizi yararlı hissediyor musunuz? Çalışma hayatınızda mutlu musunuz?
- 10- Terfi alma beklentiniz var mı? Çalışma hayatınız boyunca bu beklentiniz karşılık buldu mu, bulacak mı? Kaçınca çalışma yılınızda terfi aldınız? Yeni mevkiiniz ne oldu?

#### Çalışma Koşulları

- 11- Haftalık çalışma saatiniz ne kadar? Haftalık çalışma saatinizi doldurmak için çalışma saatleriniz nasıl ayarlanıyor? Çalışma saatiniz sabit mi, esnek olabiliyor mu? Esnek oluyorsa çalışma saatinizde ne gibi bir değişim oluyor? Bu durum ne sıklıkla yaşanıyor?
- 12- Çalışma günleriniz sabit mi? Hangi günler işe gidiyorsunuz? İşe gittiğiniz günler değişebiliyor mu?
- 13- Aylık geliriniz yaklaşık olarak ne kadar?
- 14- Aylık gelirinizde çalıştığınız yıllar boyunca artış yaşandı mı? Yaşandıysa bu artışın enflasyonla ilişkisi nasıldı, alım gücünüzde ne gibi değişiklikler yaşandı?
- 15- Fazla mesai yapıyor musunuz? Fazla mesai yapmanızın sebebi nedir? Bunun gelirinize olan etkilerini yorumlar mısınız?
- 16- Rapor ve izin kullanma sürecinde problem yaşıyor musunuz? Yaşıyorsanız bu durum hangi şartlarda oluşuyor ve süreç nasıl ilerliyor? Ücretli veya ücretsiz zorunlu izinle karşılaştınız mı? İzin kullandığınızda maddi olarak veya sosyal haklarınızda kayıp yaşadınız mı?
- 17- (Kadın katılımcılar için) Çalıştığınız zamanlarda doğum izni kullandınız mı? Kullandıysanız izniniz ne kadardı? Doğum sonrası çalışma günlerinizi ve sürelerinizi seçebiliyor musunuz?
- 18- İş kazaları ve meslek hastalıkları konusunda güvencenizi sağlayacak düzenlemeler var mı? Varsa bunlar nelerdir?

- 19- İş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitim alıyor musunuz? Bu eğitimin yeterli olduğuna inanıyor musunuz?
- 20- Çalışma hayatınızda iş sebebiyle meslek hastalığı yaşadınız mı? Yaşadıysanız izniniz hastalık sebebi kapsamında nasıl belirlendi? Bu hastalıktan doğan maliyetler tazmin edildi mi?
- 21- Çalışma hayatınızda iş kazası sebebiyle işgücü kaybı yaşadınız mı? İş kazası veya kazaları yaşadıysanız kaza veya kazalar neden ve nasıl gerçekleşti? İş güvenliğiniz tam mıydı?
- 22- İş kazaları sebebiyle mağduriyet yaşanması durumunda mağduriyetten doğan maliyet tarafınıza ödenir mi?

#### Hayat Kalitesi

- 23- Sosyal ve kültürel anlamda kendinize zaman ayırabiliyor musunuz?
- 24- Çalıştığınız dönemde oturdunuz ev kiraydı mı yoksa size mi aitti? Peki şu an kira mı veya size mi ait? *Size aitse* evinizi ne zaman satın aldınız? Evinizi satın alırken belli bir birikiminiz var mıydı? Bu esnada eş dosttan borç veya bankadan kredi aldınız mı? *Kiradaysanız* emeklilik hayatınız içerisinde ev alabileceğinize inanıyor musunuz?
- 25- Çalışma hayatınız içerisinde araç satın aldınız mı? Aldıysanız ne zaman aldınız? Aracınızı satın alırken belli bir birikiminiz var mıydı? Bu esnada eş dosttan borç veya bankadan kredi aldınız mı? Emeklilik hayatınız içerisinde araç edinebileceğinize inanıyor musunuz?
- 26- Yıl içerisinde bireysel ya da ailecek tatile gitmek için bütçe ayırır mıydınız?

#### Sendika Üyeliği ve Müzakere

- 27- Herhangi bir sendikaya üyeliğiniz oldu mu, devam ediyor mu? Üyeyseniz, sendikanızın faaliyetleri aracılığıyla çalışma şartlarınız, gelir seviyeniz, ikramiyeleriniz gibi konularda iyileştirmeler yaşadınız mı?
- 28- İşyerinde sendika üyeliğinizden dolayı ayrımcılık yaşıyor muydunuz?
- 29- Toplu iş sözleşmelerinizden bahseder misiniz?
- 30- Çalışma hayatınız boyunca iş yavaşlatma eylemi yaptınız mı? Ne zaman ve ne sebeple yaptınız? Sizce çalışma hayatınızda hak taleplerinizi bu dille ifade etmeniz mümkün müdür?

#### Ödenek Yardım ve Tazminat



**31-** Çalışma hayatınızda teşekkür yazısı, yardım gibi ödüllendirme mekanizmaları var mı? Performansa dayalı ücretlendirme var mı?

**32-** Prim veya ikramiye alıyor muydunuz? Çalıştığınız yıllar boyunca prim veya ikramiyelerinizde değişiklik yaşadınız mı?

Görüşler

**33-** Çalışma koşullarını ve sizin çalışırkenki mutluluğunuzu göz önünde bulundurarak özelleştirme öncesini ve sonrasını karşılaştırır mısınız?

**34-** Çalışma hayatında çalışanlara devletin bakış açısı ve özelleştirme sonrası bakış açısı arasındaki fark var mıdır, yorumlar mısınız?



## ÖZGEÇMİŞ

HACER USTA, 03.12.1993 tarihinde Rize'de doğdu. Ortaöğretimini Rize Anadolu Öğretmen Lisesi'nde tamamladı. Ondokuz Mayıs Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü'nde yükseköğretime başladı. Mezun olduğu 2015 yılında Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı yüksek lisans eğitim programı ile devam ettiği yükseköğretimini 2019 yılında tamamladı. Orta derecede İngilizce bilmektedir.

### **İletişim Bilgileri :**

**E-mail** : hacerust@hotmail.com