

T.C.  
MARMARA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ  
ANABİLİM DALI  
ÇALIŞMA EKONOMİSİ BİLİM DALI

**TÜRKİYE'DE ÖZELLEŞTİRMENİN ÇALIŞANLARA ETKİLERİ:  
PETKİM ÖRNEĞİ**

Yüksek Lisans Tezi

DERYA KORKMAZ KARAKAŞ

İstanbul, 2013

T.C.  
MARMARA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ  
ANABİLİM DALI  
ÇALIŞMA EKONOMİSİ BİLİM DALI

**TÜRKİYE'DE ÖZELLEŞTİRMENİN ÇALIŞANLARA  
ETKİLERİ: PETKİM ÖRNEĞİ**

Yüksek Lisans Tezi

DERYA KORKMAZ KARAKAŞ

Danışman: Yrd. Doç. Dr. ÖZGÜR MÜFTÜOĞLU

İstanbul, 2013



T.C.  
MARMARA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

TEZ ONAY BELGESİ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ Anabilim Dalı ÇALIŞMA EKONOMİSİ Bilim Dalı TEZLİ YÜKSEK LİSANS öğrencisi DERYA KORKMAZ KARAKAŞ'ın Türkiye'de Özelleştirmenin Çalışanlara Etkileri: Petkim Örneği adlı tez çalışması, Enstitümüz Yönetim Kurulunun 19.06.2013 tarih ve 2013-21/18 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından oy birliği /oy çokluğu ile Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi 23.06.2013

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

İmzası

1.	Tez Danışmanı	Yrd. Doç. Dr. ÖZGÜR MÜFTÜOĞLU	
2.	Jüri Üyesi	Yrd. Doç. Dr. BERNA GÜLER MÜFTÜOĞLU	
3.	Jüri Üyesi	Yrd. Doç. Dr. M. HAKAN KOÇAK	

## ÖZET

İkinci Dünya Savaşı ile sonuçlanan 1929 Dünya Ekonomik Bunalımından Keynesyen ekonomi politikaları ve refah devleti anlayışı ile çıkan kapitalizm, 1970'li yıllarda girdiği bunalımdan neo-liberal politikalar ve küreselleşme ile çıkmaya çalışmaktadır.

Kapitalizmin bu krizinin aşılmasında araç olarak sunulan özelleştirme olgusu ideolojik bir öge olarak yeni yapılanmanın temeli olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu çalışmada Türkiye'de özelleştirmenin çalışanlara etkileri ortaya konmaya çalışılmıştır. Özelleştirmenin çalışanlara etkileri Petkim örneği ile incelenmiştir. Özelleştirmenin Petkim'de çalışanlara etkilerinin görülebilmesi için Petkim işyerinde çalışan sendikalı işçilere, sendika işyeri temsilcilerine ve sendika yöneticilerine planlanmış açık uçlu sorular sorularak derinlemesine görüşmeler yapılmıştır.

Çalışmada öncelikle genel olarak özelleştirmenin teorik çerçevesi çizilmiş, özelleştirmenin çalışanlara etkileri yapılan ampirik çalışma ile ortaya konmuştur.

Anahtar Sözcükler: Özelleştirme, Petkim, Sendika, Petrol-İş, İşçi.

## **ABSTRACT**

The 1929 great economic depression which resulted in the Second World War was overcome through the Keynesian economic policies and the welfare state concept. Today, capitalism tries to deal with the depression started in 1970s by implementing the neoliberal policies and globalization.

The phenomenon of the privatization presented as a tool to overcome the crisis of capitalism is seen as an ideological element as a base of restructuring.

This work focuses on the effects of the privatization on workers in Turkey. It is analyzed through the Petkim case. The comprehensive meetings with the unionized workers, union representatives, union local branch executives at Petkim workplace to find out the effects of the privatization were arranged. In these meetings, open ended questions were directed to the meeting participants.

First, the theoretical framework of the study is identified and then the effects of privatization on workers are presented with the help of empirical social research.

**Key words:** Privatization, Petkim, trade union, Petrol-Is, worker

## ÖNSÖZ

Yüksek lisans tez çalışmam süresince eleştiri ve destekleri ile katkıda bulunan danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Özgür Müftüoğlu'na, çalışmamın her aşamasında sonsuz desteğini esirgemeyen Petrol-İş Sendikası Araştırma Uzmanı sevgili Aşkın Süzük'e, Kimya Yüksek Mühendisi Ayfer Eğilmez'e, çalışmamı yaparken gösterdikleri anlayış için Yöneticilerime, araştırma konusuyla ilgili bilgi ve belgelerin temin edilmesinde yardımlarından dolayı Petrol-İş Sendikası'nın her düzeydeki yönetici ve çalışanlarına, Jüri sırasındaki değerli eleştirilerinden dolayı Yrd. Doç. Dr. Berna G.Müftüoğlu'na ve Yrd. Doç. Dr. M. Hakan Koçak'a, anlayış ve desteklerinden dolayı sevgili eşime, 4 ay sonra kavuşacağım sevgili kızıma, aileme ve dostlarıma teşekkür ederim.

**Derya Korkmaz Karakaş**

## İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
ABSTRACT.....	ii
ÖNSÖZ.....	iii
TABLO LİSTESİ.....	viii
ŞEKİL LİSTESİ.....	ix
KISALTMALAR.....	x
GİRİŞ.....	1
1. ÖZELLEŞTİRMENİN TEORİK ÇERÇEVESİ.....	5
1.1 Özelleştirme Düşüncesinin Tarihsel Gelişimi.....	5
1.2 Özelleştirmenin Tanımı.....	7
1.3 Özelleştirmenin Gerekçeleri .....	9
1.3.1 Ekonomik Gerekçeler.....	9
1.3.1.1 Serbest Piyasa Ekonomisine İşlerlik Kazandırmak.....	10
1.3.1.2 Sermaye Piyasasının Gelişimini Hızlandırmak.....	11
1.3.1.3 Ekonomide Verimliliği ve Etkinliği Artırmak.....	11
1.3.1.4 Yabancı Sermaye Girişi ve Döviz Girdisi Sağlamak.....	12
1.3.2 Mali Gerekçeler.....	13
1.3.3 Siyasi Gerekçeler.....	13
1.3.3.1 Uluslararası Sermaye ve Örgütlerin Baskısı.....	13
1.3.3.2 Devleti Küçültmek.....	14
1.3.4 Sosyal Gerekçeler.....	14
1.4 Özelleştirme Yöntemleri.....	15
1.4.1 Doğrudan Özelleştirme Yöntemleri.....	15
1.4.1.1 Hisse Senedi Satışı.....	15
1.4.1.2 Blok Satış.....	16
1.4.2 Dolaylı Özelleştirme Yöntemleri.....	16
1.4.2.1 Yasal ve Kurumsal Serbestleşme.....	16

1.4.2.2 Kupon Yöntemi.....	17
1.4.2.3 İhale Yöntemi .....	17
1.4.2.4 İmtiyaz Devri Yöntemi.....	17
1.4.2.5 Yönetim Devri Yöntemi.....	18
1.4.2.6 Kiralama Yöntemi.....	18
1.4.2.7 Yap-İşlet-Devret Yöntemi.....	18
1.4.2.8 Yardım/Katkı Yöntemi.....	19
1.4.2.9 Gönüllü Organizasyonlar.....	19
1.5 Dünyada Özelleştirme Uygulamaları ve Sonuçları.....	19
1.5.1 Gelişmiş Ülkelerde Özelleştirme Uygulamaları.....	19
1.5.2 Gelişmekte Olan Ülkelerde Özelleştirme Uygulamaları.....	22
1.5.3 Dünyada Özelleştirme Uygulamalarının Sonuçları.....	25
1.6 Türkiye'de Özelleştirme Uygulamaları ve Sonuçları.....	27
1.6.1 Türkiye'de Özelleştirmeye Hazırlık Çalışmaları.....	27
1.6.2 Yasal Çerçeve.....	32
1.6.3 Türkiye'de Özelleştirme Uygulamaları.....	35
1.6.4 Türkiye'de Özelleştirme Uygulamalarının Sonuçları.....	38
1.6.4.1 Türkiye'de Özelleştirmenin Ekonomik Sonuçları.....	39
1.6.4.1.1 Ekonomiye Etkisi.....	39
1.6.4.1.2. Gelir Dağılımına Etkisi.....	42
1.6.4.2 Özelleştirmenin Çalışanlar Yönünden Etkileri .....	43
1.6.4.2.1 İstihdama ve İş Güvencesine Etkileri.....	43
1.6.4.2.2 Ücretlere Etkileri.....	46
1.6.4.2.3 İşsizliğe Etkileri.....	47
1.6.4.2.4 Sendikal Örgütlenmeye Etkileri .....	48
1.6.4.2.5 Toplu Pazarlık Sistemine Etkileri.....	50
<b>2. ÖZELLEŞTİRMENİN ÇALIŞANLARA ETKİLERİ ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI:</b>	
<b>PETKİM.....</b>	<b>51</b>
2.1.Araştırmanın Evreninin Belirlenmesi ve Yöntem.....	51
2.1.1 Araştırmanın Amacı ve Kapsamı.....	51
2.1.2 Araştırmanın Yöntemi.....	52
2.2.Araştırma Evreninin Tanıtılması.....	55
2.2.1 Petrokimya Sanayii ve Petkim'in Konumu.....	55

2.2.1.1 Petrokimya Sanayii Tanımı.....	55
2.2.1.2 Türkiye'de Petrokimya Sanayii ve Petkim'in Konumu.....	57
2.2.2 Petkim'in Kuruluşu ve Özelleştirme Süreci.....	59
2.2.2.1 Petkim'in Kuruluşu ve Özelleştirme Kapsamına Alınması.....	59
2.2.2.2 Petkim'in Özelleştirme Süreci.....	60
2.2.2.2.1 Özelleştirmede İlk Dönem.....	61
2.2.2.2.2 Özelleştirmede Son Dönem .....	62
2.2.3 Petkim'de İstihdam.....	65
2.2.4 Petkim'de Sendikal Örgütlülük ve İşçinin Mücadele Geleneği.....	66
2.2.5 Petrol-İş Sendikası .....	70
2.2.5.1 Genel Olarak.....	70
2.2.5.2 Özelleştirme Mücadelesi.....	72
2.2.5.3 Petkim'de Özelleştirme Karşıtı Mücadele .....	78
2.3. Araştırmaya Ait Bulgular .....	81
2.3.1 Özelleştirme Karşıtı Mücadeleye İlişkin Değerlendirmeler.....	81
2.3.2 Özelleştirmenin İstihdama Etkileri.....	93
2.3.2.1. İstihdama Niceliksel Etkileri .....	93
2.3.2.2 İstihdam Biçimlerine Etkileri.....	98
2.3.2.2.1 Taşeronlaşma.....	99
2.3.2.2.2 Kursiyer İstihdamı.....	102
2.3.2.3 Çalışma Koşullarına Etkisi.....	106
2.3.3 Özelleştirmenin İşçi-İşveren İlişkilerine ve Sendikal Örgütlülüğe Etkileri. 112	
2.3.3.1 İşçi İşveren İlişkilerine Etkileri.....	112
2.3.3.2 Sendika- İşveren İlişkilerine Etkileri.....	117
2.3.3.3 İşçi-Sendika İlişkilerine Etkileri.....	124
2.3.4 Özelleştirmenin TİS Süreçlerine ve Toplu İş Sözleşmesindeki Haklara Etkileri....	133
2.3.4.1 TİS Süreçlerine Etkileri.....	133
2.3.4.2 TİS İle Elde Edilen Haklara Etkileri.....	142
2.3.4.2.1 Ücretlere ve Diğer Ekonomik Haklara Etkileri.....	143
2.3.4.2.1.1 Normal Çalışma Ücretlerine Etkileri.....	143
2.3.4.2.1.2 Fazla Çalışma Ücretine Etkileri.....	151
2.3.4.2.1.3 İşçilere Ödenen Primler ve İkramiyeler .....	152
2.3.4.2.1.4 İşçilere Ödenen Sosyal Yardımlar.....	156
2.3.4.2.2 Çalışma Sürelerine Etkileri.....	157

2.3.4.2.2.1 Haftalık Normal Çalışma Süresi.....	157
2.3.4.2.2.2 Yıllık İzin Süreleri.....	157
2.3.4.2.2.3 Mazeret İzni Süreleri .....	158
2.3.4.2.2.4 Deneme Süresi.....	159
2.3.4.2.3 Sendikal Haklara Etkileri.....	159
2.3.4.2.3.1 Sendika Temsilcilerinin Çalışma Usulleri ve Fazla Çalışma Ücretleri .....	159
2.3.4.2.3.2 Sendikal İzinler.....	161
2.3.4.2.3.3 İşyeri Kurullarında Sendika Üyelerinin Temsili .....	161
GENEL DEĞERLENDİRME ve SONUÇ.....	163
EK-1.....	175
KAYNAKÇA.....	177

## TABLO LİSTESİ

Sayfa No.

<b>Tablo 1:</b> Özelleştirme Ana Planında Belirlenen KİT'ler, Özelleştirme Önceliği ve Kategorisi.....	<b>29</b>
<b>Tablo 2:</b> Özelleştirme Ana Planında Belirlenen KİT'ler'in Özelleştirme Yöntemleri.....	<b>31</b>
<b>Tablo 3:</b> 1985-2013 Dönemi Gerçekleştirilen Özelleştirme İşlemleri.....	<b>36</b>
<b>Tablo 4:</b> Özelleştirme ile Elde Edilen Kaynakların Kullanımları 1986-Mart2013.....	<b>37</b>
<b>Tablo 5:</b> Petkim Yıllar İtibariyle Yurtiçi Pazar Payı.....	<b>58</b>
<b>Tablo 6:</b> Petkim'in Özelleştirme Sonrası Sermaye Durumu.....	<b>65</b>
<b>Tablo 7:</b> Petkim Yıllar İtibariyle İstihdam Durumu .....	<b>94</b>
<b>Tablo 8:</b> Petkim'de Yıllar İtibariyle Ücretler.....	<b>146</b>
<b>Tablo 9:</b> Petkim'de Yıllar İtibariyle Reel Ücretlerde Değişim.....	<b>150</b>

## ŞEKİL LİSTESİ

**Sayfa No.**

<b>Grafik 1:</b> Yıllara Göre Özelleştirme İşlemleri ve Toplam Borç Düzeyi.....	<b>40</b>
<b>Grafik 2:</b> Yıllara Göre Özelleştirme İşlemleri ve Cari Açık.....	<b>41</b>

## KISALTMALAR

- BOTAŞ:** Boru Hatları İle Petrol Taşıma A.Ş.
- DESİYAB:** Devlet Sanayi ve İşçi Yatırım Bankası
- DİSK:** Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
- DPT:** Devlet Planlama Teşkilatı
- DYB:** Devlet Yatırım Bankası
- ED:** Editör
- ICEF:** Uluslararası Kimya, Enerji ve Benzeri İşçiler Federasyonu
- IFPCW:** Uluslararası Petrol ve Kimya İşçileri Federasyonu
- IMF:** Uluslararası Para Fonu
- IMKB:** İstanbul Menkul Kıymetler Borsası
- İDT:** İktisadi Devlet Teşekkülleri
- İK:** İnsan Kaynakları
- İŞKUR:** Türkiye İş Kurumu
- KAMU-İŞ:** Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası
- KİGEM:** Kamu İşletmeciliğini Geliştirme Merkezi
- KİT:** Kamu İktisadi Teşebbüsleri
- NO:** Numara
- ÖİB:** Özelleştirme İdaresi Başkanlığı
- ÖYK:** Özelleştirme Yüksek Kurulu
- PETLAS:** Petlas Lastik Sanayi ve Ticaret A.Ş.
- PETKİM:** Petkim Petrokimya Holding A.Ş.
- PETÖS:** Petkim Öneri Sistemi
- PETROL-İŞ:** Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası

**POAŞ:** Petrol Ofisi A.Ş.  
**SASA:** SASA Polyester Sanayi A.Ş.  
**SPK:** Sermaye Piyasası Kurulu  
**TİS:** Toplu İş Sözleşmesi  
**TKİ:** Türkiye Kömür İşletmeleri  
**TKKOİ:** Toplu Konut Fonu ve Kamu Ortaklığı İdaresi  
**TMMOB:** Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği  
**TPAO:** Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı  
**TÜPRAŞ:** Türkiye Petrol Rafinerileri A.Ş.  
**TÜRK-İŞ:** Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu  
**USIAD:** Amerikan Dış Yardım Örgütü  
**YHK:** Yüksek Hakem Kurulu  
**YPK:** Yüksek Planlama Teşkilatı

## GİRİŞ

Kavram olarak ekonomi, işletme, hukuk ve siyaset gibi pek çok bilim dalı tarafından farklı şekillerde tanımlanan özelleştirme, ekonomi bilimi açısından genel bir ifadeyle, devletin tüm hizmet üretimi ve birimlerini de kapsayacak şekilde kamu mülkiyetinin tamamen veya kısmen özel sermayeye devredilmesidir. Sözlük anlamına göre “sınai ve ticari hayattaki mülkiyeti, kamu statüsünden özeline kontrolü veya sahipliğine değiştirmek” şeklinde tanımlanmaktadır.

İkinci Dünya Savaşı ile sonuçlanan 1929 Dünya Ekonomik Bunalımından Keynesyen ekonomi politikaları ve refah devleti anlayışı ile çıkan kapitalizm, 1970’li yıllarda girdiği bunalımdan ise neo-liberal politikalar ve küreselleşme ile çıkmaya çalışmaktadır. Bu politikalar, devletin ekonomideki rolü ve fonksiyonlarının sınırlandırılmasını ve piyasa mekanizmasının güçlendirilmesini öngörmektedir. Bunun için ise, kamu harcamalarının azaltılması ve kamusal nitelikte olan her şeyin özelleştirilmesi önerilmektedir.

Kapitalizmin bu krizinin aşılmasında en önemli araçlardan biri olarak sunulan özelleştirme, devletin her türlü ekonomik müdahalesine karşı çıkılan yeni dönemin ideolojik bir ögesi olarak da karşımıza çıkmaktadır. Bu açıdan özelleştirme ile ilgili akademik çalışmalar ve tartışmalar, 1970’li yıllardan sonra hızlı bir şekilde artmıştır.

Çalışmamızın birinci bölümünde; özelleştirme kavramı anlatılmış, özelleştirme fikrinin tarihsel arka planı ortaya konmuş, özelleştirme için ileri sürülen ekonomik, mali, siyasi ve sosyal gerekçeler sıralanmıştır. Doğrudan ve dolaylı olmak üzere iki ana başlığa ayrılabilen özelleştirme yöntemleri açıklanmıştır.

Özelleştirme politikaları ve uygulamalarının değişik ülkelerde farklılık gösterdiği görülmektedir. Özelleştirmenin dünyadaki uygulamaları, gelişmiş ülkelerde ve

gelişmekte olan ülkelerdeki farklılıkları sonuçları ile birlikte ortaya konmuştur. Dünyada özelleştirmenin ekonomiye, toplumsal yaşama, siyasete etkileri; özelleştirme uygulamalarının gerekçeleri göz önüne alınarak tartışılmıştır.

Türkiye'de özelleştirme uygulamaları, ekonomi politikalarının köklü bir şekilde değiştiği 1980'li yılların hemen başında gündeme gelmiştir. 1983 yılından itibaren özelleştirmeye hazırlık çalışmaları başlatılmış ve öncelikle özelleştirmenin yasal çerçevesi oluşturulmuştur. 1985 yılında hazırlanan Özelleştirme Ana Planı ile bir yol haritası belirlenerek uygulamalara başlanmıştır. Yıllar içerisinde ihtiyaçlar doğrultusunda özelleştirmenin yasal çerçevesinin daha kapsamlı hale getirildiği görülmüştür.

1986 yılından itibaren Türkiye'de 201 kuruluşta hisse senedi veya varlık satış/devir işlemi yapılmış ve bu kuruluşlardan 191'inde hiç kamu payı kalmamıştır.

Bu bölümde son olarak Türkiye'de de özelleştirmenin ekonomik sonuçları, ekonomiye ve gelir dağılımına etkileri açısından değerlendirilmiştir. Çalışanlar yönünden etkiler ise istihdama ve işgüvencesine, ücretlere, işsizliğe, sendikal örgütlenmeye ve toplu pazarlık sistemine etkileri olarak ele alınmıştır.

Çalışmamızın ikinci bölümünde; Türkiye'de özelleştirme uygulamalarının çalışanlara etkisinin ortaya konabilmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla, 1987 yılında özelleştirme kapsamına alınan ancak 2008 yılında özelleştirilen Petkim işyerinde bir alan araştırması yapılmıştır. Alan araştırmasının yapıldığı Petkim'in özelleştirilmesinin çalışanlara etkileri sendikalı işçiler özelinde incelenmiştir. Bu doğrultuda, sendikalı işçiler, sendika işyeri temsilcileri, sendika şube yöneticileri ve sendika merkez yöneticileri ile yüz yüze görüşmeler yapılmıştır.

İkinci bölümde araştırma evreni olarak seçilen Petkim hakkında bilgilendirme yapılmış, Petkim'in faaliyet gösterdiği petrokimya sanayii ve Petkim'in konumu değerlendirilmiştir. Petkim tek başına, Türkiye'nin petrokimya sanayisini temsil

etmektedir. Petkim'in üretim kapasitesi Türkiye'deki petrokimya sanayii üretim kapasitesinin % 85'inin üzerindedir ve bu özelliği ile sektörde tekel konumundadır.

1970 yılından bu yana faaliyet gösteren Petkim'in kuruluş ve özelleştirme sürecinin verilmesinin ardından, halihazırda şirketin istihdam düzeyi ve özellikleri, sendikal örgütlülüğün durumu ve işçilerin üye olduğu sendika olan Petrol-İş özelleştirmeye karşı mücadelesi ekseninde anlatılmıştır. 14 fabrikanın bulunduğu büyük bir kompleks olan Petkim'de çok sayıda işçi çalışmaktadır. Çalışanların eğitim düzeyi ortalaması, diğer sektörlerle oranla daha yüksektir. Petkim işçileri 1970'li yılların başından bu yana çeşitli sendikalara üye olmuşlar, daha sonra üye oldukları sendikaların Petrol-İş ile birleşmesi sonucu Petrol-İş'e geçmişlerdir. Petkim'de Petrol-İş'in taraf olduğu ilk Toplu İş Sözleşmesi (TİS) 1977 yılında imzalanmıştır. Dolayısıyla Petkim'de uzun yıllara yayılan bir sendikal örgütlülük geleneği bulunmaktadır. Petrol-İş Sendikası, Petkim'in özelleştirme kapsamına alındığı tarihten itibaren bu işyerinde özelleştirmeye karşı konum almıştır.

2004 yılından itibaren özelleştirme sürecini hızlandırmak için yeniden yapılandırılan Petkim'in %51'lik hissesi, 2007'de başlayan ve 2008 yılında nihayetlenen süreçte özelleştirilerek Socar-Turcas Ortak Girişim Grubuna devredilmiştir. 2012 yılında, Özelleştirme İdaresi Başkanlığı'na (ÖİB) ait %10,32'lik hissenin yine aynı gruba satılmasıyla, şirkette hiç kamu hissesi kalmamıştır.

Bu bölümde öncelikle sendikanın özelleştirme karşıtı mücadelesi konusunda işçilerin ve yöneticilerin değerlendirmeleri verilmiştir. Araştırmanın temel amacı olan özelleştirmenin çalışanlara etkileri; istihdama, sendikal örgütlülüğe ve TİS ile elde edilen haklara etkileri açısından incelenmiştir.

Petkim'de özelleştirmenin istihdama etkileri, niceliksel etkileri, istihdam biçimine etkileri ve çalışma koşullarına etkileri açısından ele alınmıştır. Özelleştirmenin sendikal örgütlülüğe etkileri, işçi-işveren ilişkilerine, sendika-işveren ilişkilerine ve işçi-sendika ilişkilerine etkileri üzerinden incelenmiştir. Son olarak özelleştirmenin TİS süreçlerine

ve TİS ile elde edilen haklara etkileri anlatılmıştır. TİS ile elde edilen haklara etkiler, ücret ve diğer ekonomik haklar, çalışma süreleri ve sendikal haklar temelinde değerlendirilmiştir.

Çalışmanın genel değerlendirme ve sonuç bölümünde ise, Türkiye'de ve Dünyadaki özelleştirme uygulamaları ve sonuçları özetlenerek, alan araştırmasında ortaya çıkan sonuçlar değerlendirilmiştir.

# 1. ÖZELLEŞTİRMENİN TEORİK ÇERÇEVESİ

## 1.1 Özelleştirme Düşüncesinin Tarihsel Gelişimi

1929 Dünya Ekonomik Bunalımı'na kadar iç ve dış güvenlik ile ülkede adaleti sağlamak devletin görevi olarak görülmüştür. Bu tarihe kadar devletin ekonomideki rolünün sınırlı olması gerektiğine yönelik görüşler hakimdir. 1929 yılı ile uluslararası pazarda talep yetersizliği, sermaye birikimi sürecindeki sıkıntı, durgunluk, hammadde fiyatlarının düşmesi ve kitlesel işsizliğin ortaya çıkması ile dünya ekonomisinde bunalıma doğru bir gidiş başlamıştır.

1929 yılında yaşanan Dünya Ekonomik Bunalımı'na yönelik Keynesyen ekonomi politikalarının yoğunlaştığı devletçi çözüm arayışlarının bir sonucu olarak, devletin ekonomik yaşam içinde doğrudan düzenleyici ve girişimci olarak yer alması, kilit sanayi yatırım ve üretim faaliyetlerinin yürütülmesi, altyapı oluşturulması, sermaye ve bilgi birikimine katkı sağlaması ve genel anlamda ekonomilere yön vermesi amacıyla Kamu İktisadi Teşebbüsleri (KİT) oluşturulmuştur.<sup>1</sup>

Hemen hemen bütün Avrupa ülkelerinde yaygın bir şekilde uygulanan ekonomiyi devlet eliyle canlandırma girişimleri, devlet mekanizmasının toplumsal örgütlenme içindeki yerinin yeni baştan gözden geçirilmesine ve sosyal refah devleti kavramının yerleşmesine yol açmıştır. Böylelikle, bütün yurttaşların refahının devlet tarafından üstlenildiği bir yapı söz konusu olmuş ve devletin ekonomik hayattaki yeri ve önemi artmıştır.<sup>2</sup>

Devletçi yaklaşımlar ve devletin ekonomideki rolü, piyasa ekonomisinin büyük kriz yaşadığı 1970'lerle sorgulanmaya başlanmıştır. Keynesyen iktisat politikaları gereğince devletin artan fonksiyonları ve genişleyen boyutlarının ortaya çok ciddi ekonomik sorunlar çıkardığı iddia edilmiştir. Bunların başlıcaları; bütçe açıkları, işsizlik, yüksek

<sup>1</sup> TMMOB, **20.Yılında Türkiye'de Özelleştirme Gerçeği**, Ankara:TMMOB, Eylül 2005, s.7.

<sup>2</sup> Dr. Muhammed Akdiş, "Dünyada Özelleştirme Uygulamaları ve Türkiye'de 5 Nisan Kararları Sonrası Beklenen Gelişmeler", <http://makdis.pamukkale.edu.tr/mak17.htm>. (17.05.2013).

enflasyon, aşırı dış borçlanmalar, ödemeler dengesi açıkları gibi iç ve dış dengesizlikleri tanımlayan sorunlardır.<sup>3</sup>

1970'lerden sonra ortaya çıkan ekonomik sorunlara ve dengesizliklere ciddi çözümler öneremeyen Keynesyen iktisat politikaları önemini yitirirken, kapitalist ekonomik düşüncede 1970'lerin sonunda ortaya çıkan teoriler gittikçe büyüyen devlet sektörünün politik ve ekonomik özgürlükleri kısıtladığı fikrini temel almıştır. Bu teorilerden parasalcılık, rasyonel beklentiler, kamusal tercihler ve arz yönlü iktisat teorileri, bu soruna çözüm arama amacını taşımaktadır. Bu teoriler; devletin ekonomiye müdahalesine karşı çıkmakta, devletin ekonomideki rolü ve fonksiyonlarının sınırlandırılmasını ve piyasa mekanizmasının güçlendirilmesini savunmaktadır. Bunun için ise kamu harcamalarının azaltılmasını, kamusal nitelikte olan her şeyin özelleştirilmesini önermektedirler.<sup>4</sup>

Bu teorilerle şekillenen neo-liberal düşünce, 1970 krizini serbest piyasa mekanizmasının sağlıklı işlemlerini engelleyen unsurlara bağlamıştır. Bu bakımdan en büyük engeli de iktisadi organizasyon içinde yeri büyük olan ve rolü genişleyen, büyük bir müdahale gücüne sahip olan devlet olarak görmüştür. Krizden çıkışın yolunu ise serbest piyasa mekanizmasına tekrar işlerlik kazandırılması ve bu çerçevede devletin iktisadi yaşamdaki yeri ve rolünün daraltılması, küreselleşmeyle dünya ölçeğinde mal, para, sermaye akımlarına karşı her türlü engelin ortadan kaldırılması, sermayenin vergi yükünün azaltılması, devlet harcamalarının sermayeyi teşvik edici bir yapıya sokulmasında görmüştür.<sup>5</sup>

Özetle, İkinci Dünya Savaşı ile sonuçlanan 1929 Dünya Ekonomik Bunalımı'ndan devletin ekonomide rolünün artırılmasını savunan Keynesyen ekonomi politikaları ve

---

<sup>3</sup> Şennur Sezgin, "Piyasa Ekonomisinin Şartları ve Özelleştirme", [http://www.aid.sakarya.edu.tr/uploads/Pdf\\_2010\\_2\\_101.pdf](http://www.aid.sakarya.edu.tr/uploads/Pdf_2010_2_101.pdf) (11.11.2012).

<sup>4</sup> Nihat Falay, "Özelleştirme'nin Gerekçeleri, Uygulaması ve Etkileri", **İ.Ü İktisat Fakültesi Maliye Araştırma Merkezi Konferansları**, No.35, İstanbul:İ.Ü (1993), s.186-187.

<sup>5</sup> Özgür Müftüoğlu, "Kriz ve Sendikalar", Fikret Sazak (Ed.), **Türkiye'de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar**, Ankara: Epos Yayınları, 2007, s. 128.

refah devleti anlayışı ile çıkan kapitalizm, 1970'li yıllarda girdiği bunalımdan neo-liberal politikalar ve küreselleşmenin hızlanmasıyla çıkmaya çalışmaktadır.

Dolayısıyla kapitalizm, 1970 krizi ile birlikte bir yeniden yapılanma sürecine girmiştir. Bu sürecin üç temel ögesi; toplumsal bölüşüm düzeni ile devletin ekonomiye müdahale etme biçimlerinin köklü şekilde değişmesi ve küreselleşmenin hız kazanmasıdır. Bu kapsamda “özelleştirme” ve “küreselleşme” kavramları birer ideolojik öge olarak yeniden yapılanmanın ana eksenini oluşturmuş ve popülerleştirilerek halklara sunulmuştur.<sup>6</sup>

Bu dönemden itibaren kamu işletmelerinin hızla özelleştirilmesi önerilmiştir. Yani üretim araçları mülkiyetinin piyasa mekanizmasına uygun biçimde el değiştirmesi ve yeni üretim organizasyonlarına uygun ortamın yaratılması hedeflenmiştir.<sup>7</sup>

Bu doğrultuda devlet girişimciliği ve düzenleyiciliğine sanayi, ticaret, bankacılık ve finans sektörlerinde son verilmesi ve mevcut kamu işletmelerinin hızla özelleştirilmesi veya tasfiye edilerek elden çıkarılması, kamusal hizmetlerin özelleştirilmesi, sosyal güvenlik harcamalarının azaltılması hatta sosyal güvenlik sisteminin tasfiye edilerek bireysel çözüme gidilmesi de gündeme gelmiştir.<sup>8</sup>

## 1.2 Özelleştirmenin Tanımı

Özelleştirme, genel olarak devletin iktisadi hayattaki faaliyetlerinin sonlandırılması suretiyle serbest piyasa ekonomisinin kurulmasıdır.<sup>9</sup>

---

<sup>6</sup> Yeşim Edis Şahin, “Küreselleşme Sürecinde Türkiye’de Kooperatifçilik”, **Kamu Girişimciliği**, İstanbul: TMMOB, 1997, s.184-185.

<sup>7</sup> Müftüoğlu, *Kriz ve Sendikalar*, s.139.

<sup>8</sup> Sinan Sönmez, “Küreselleşme Söylemi ve Politikalarında Özelleştirmeye Verilen İşlev: İdeolojik, Ekonomik ve Mali Boyutlar”, **Kamu Girişimciliği**, İstanbul:TMMOB, 1997, s.96-98

<sup>9</sup> Haluk Tandircioğlu, “*Geçiş Ekonomilerinde Özelleştirme*”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 4, No.3, (2002), s. 198.

Özelleştirme dar anlamda kamu iktisadi girişimlerinin mülkiyet ve/veya işletmesinin geniş anlamda tüm alanlardaki kamu mülk ve hizmetlerinin kısmen veya tamamen bir kerede veya tedricen özele devredilmesi anlamına gelmektedir.<sup>10</sup>

Sözlük anlamı olarak özelleştirme Webster's sözlüğünde “sinai ve ticari hayattaki mülkiyeti kamu statüsünden özeline kontrolü veya sahipliğine değiştirmek” olarak ifade edilmektedir.<sup>11</sup>

Ancak özelleştirme kavram olarak ekonomi, işletme, hukuk ve siyaset gibi pek çok bilim dalı tarafından farklı tanımlanmıştır.

Hukuk bilimi açısından özelleştirme, kamu mülkiyetinin özel mülkiyete dönüşmesi olarak tanımlanmaktadır.<sup>12</sup>

Ekonomi bilimi açısından dar anlamda özelleştirme, KİT yönetim ve mülkiyetlerinin özel sektöre devredilmesi olarak ifade edilebilir. Devir işleminin sınırları konusunda farklı görüşler vardır. Bir görüşe göre mülkiyet devrinin mutlaka gerçekleşmesi ve devrin kuruluşun toplam sermayesinin % 51'lik bölümüne eşit olması gerektiğini savunulurken, bir başka görüş ise daha düşük oranlarda yapılan mülkiyet devrinin de özelleştirme olarak kabul edileceğini savunmaktadır. Ekonomi bilimi açısından geniş anlamda özelleştirme ise devletin tüm hizmet üretimi ve birimlerini de kapsayacak şekilde kamu mülkiyetinin tamamen veya kısmen özel sermayeye devredilmesi olarak ifade edilebilir.<sup>13</sup>

En geniş ifadesiyle özelleştirme, özel kesimin kamu kesimi aleyhine alan kazanması, diğer bir ifade ile, kamusal tercihler alanı içine özel tercihlerin nüfuz etmesi anlamını ifade etmektedir.<sup>14</sup>

---

<sup>10</sup>Oğuz Oyan, **Türkiye Ekonomisi: Nerden Nereye**, Türk-İş:Ankara, 1999, s. 127.

<sup>11</sup>Petrol-İş Sendikası, **Özelleştirme Üzerine**, İstanbul:Petrol-İş Yayın 24, 1989, s.15.

<sup>12</sup>Müftüoğlu, “Özelleştirmenin Çalışma Yaşamına Etkileri ve Bir Alan Araştırması: A.E.L.”, **(Yayınlanmamış Doktora Tezi**, Marmara Üniversitesi SBE, 1994), s. 38-39.

<sup>13</sup>Falay, s.187.

<sup>14</sup>İzzettin Önder, “Özelleştirmeye Genel Yaklaşım”, **Dünyada ve Türkiye'de Özelleştirme** (Ed. Ergin Arıoğlu), Türkiye Maden İşçileri Sendikası, Ankara, 1994, s.11.

Tanımlamalardan da anlaşılacağı gibi özelleştirme kavramının kamu sektörü tarafından üretilen mal ve hizmetlerin finansmanının özelleştirilmesi, kamu sektörü tarafından finansmanı sağlanan mal ve hizmetlerin üretiminin özelleştirilmesi, kamu teşebbüslerinin mülkiyetinin ve yönetiminin kısmen veya tamamen özel kesime devredilmesi ve daha önce kamu sektöründe mal ve hizmet üretimindeki kamusal tekellerin kaldırılması gibi dört ayrı amacı ve temel süreci bulunmaktadır.<sup>15</sup>

### 1.3 Özelleştirmenin Gerekçeleri

Dünyada özelleştirmeyi uygulayan ülkelerin farklı öncelik ve gerekçeleri bulunmaktadır. Gelişmiş ülkeler için özelleştirme, kamu finansman açıklarını azaltmanın, ekonomik etkinliği, rekabeti ve verimliliği artırmanın araçlarından birisi; gelişmekte olan ülkeler için ise büyümeyi hızlandırmanın, kamudaki yapısal dengesizlikleri düzeltmenin, kamu finansman açıklarını azaltmanın ve enflasyonu düşürmenin aracı olarak sunulmuştur.<sup>16</sup>

Özelleştirmenin gerekçeleri genel olarak ekonomik, mali, siyasal ve sosyal gerekçeler olarak sıralanabilir.

#### 1.3.1 Ekonomik Gerekçeler

Liberal düşünce, ekonomik sistem olarak piyasa ekonomisini savunmaktadır. Piyasa ekonomisi ya da kapitalizm, rekabete dayalı, karı esas alan, özel mülkiyet, miras, sözleşme yapma, teşebbüs ve tercih özgürlüğünün güvence altına alındığı ve devletin fiyat mekanizmasının işleyişine en az düzeyde müdahale ettiği bir ekonomik sistem modelidir. Dolayısıyla liberal düşüncenin benimsediği sınırlı devlet anlayışı, özelleştirmenin temel mantığını oluşturmaktadır. Seksenli yıllardan sonra da bu devlet anlayışının benimsendiği bir dünya düzeni ortaya çıkmış ve özelleştirme uygulamaları yaygınlaşmıştır.

---

<sup>15</sup> Falay, s.188.

<sup>16</sup> Petrol-İş Sendikası, **Özelleştirme Kimin İçin?**, İstanbul: Petrol-İş Yayınları 97/4, 1997, s.11.

Bu noktadan yola çıkıldığında, özelleştirmenin temel gerekçesini, milli ekonomi içerisinde piyasa ekonomisinin payını kamu ekonomisi aleyhine genişletmek ve piyasa ekonomisinin işleyişini sağlamak oluşturmaktadır. Bu özelleştirmenin ekonomik gerekçesi olarak nitelendirilmektedir.<sup>17</sup>

Özelleştirmenin ekonomik gerekçeleri; serbest piyasa ekonomisine işlerlik kazandırmak, sermaye piyasasının gelişimini sağlamak, ekonomide verimlilik ve etkinliği artırmak, yabancı sermaye girişi ve döviz girdisi sağlamak, olarak sıralanabilir.

### ***1.3.1.1 Serbest Piyasa Ekonomisine İşlerlik Kazandırmak***

Serbest piyasa ekonomisini güçlendirmek ve ona işlerlik kazandırmak özelleştirmenin temel amacıdır.<sup>18</sup> Bu çerçevede KİT'lerin tekel olmaları ve tekel eğilimli yapıları nedeniyle piyasa denetimini ellerinde bulundurarak, rekabeti ortadan kaldırdıkları ifade edilmektedir. KİT'lerin üretim miktarını, kalitesini ve fiyatını siyasal karar alma mekanizmaları tarafından belirlemesinin kaynakların israf edilmesine, ekonomik verimliliğin düşmesine neden olabileceği düşünülmektedir. KİT'lerin zararlarının genel bütçeden karşılanması ile tekelci yapıları devam ettirilmektedir. KİT'ler fiyat, talep ve arz gibi piyasanın temel unsurlarını göz ardı ederek bütçe destekli faaliyetlerinin olumsuz sonuçlarını iflas riski taşımaksızın ekonomiye yükledikleri iddia edilmektedir.<sup>19</sup>

KİT'lerin iflas etmemeleri ve zararlarının genel bütçeden karşılanması, bu kuruluşların tekelci eğilimlerini arttırmaktadır. Bu durumun KİT'lerin hakim olduğu ekonomilerde genel olarak verimsizliği arttırdığı, kaliteyi düşürdüğü, fiyatları ve maliyetleri arttırdığı ve kaynakların rasyonel kullanılmamasına neden olduğu belirtilmektedir.

Bu nedenle özelleştirme ile KİT'lerin ekonomi üzerindeki olumsuz etkileri ortadan kaldırılacak, piyasa ekonomisi içinde üretim miktarını, kalitesini ve fiyatını tüketicinin

---

<sup>17</sup> Tandırcıoğlu, s.199.

<sup>18</sup> Fatih Karcıoğlu, "Özelleştirme ve Örgüt İklimi (Çimento Fabrikalarında Bir Uygulama), (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi SBE, 1997), s.16-17-18

<sup>19</sup> Metin Kilci. **KİT'lerin Özelleştirilmesi ve Türkiye Uygulaması**, Ankara:DPT Yayınları, 1994, s.12.

talebinin belirlediği, kaynakların etkin şekilde kullanıldığı serbest rekabetin oluşmasına yol açılacaktır.<sup>20</sup>

### ***1.3.1.2 Sermaye Piyasasının Gelişimini Hızlandırmak***

Basit ve geniş bir tanımla sermaye piyasası, sermaye arz ve talebinin karşılaştığı bir piyasadır. Sermaye piyasası, orta, uzun ve sonsuz vadeli fonların arz ve talebinin aracı kuruluşlar aracılığıyla ve menkul kıymetlere bağlı olarak karşılaştığı piyasadır.

Sermaye piyasasının amacı, tek başına ekonomiye yararlı olamayan küçük tasarrufların menkul kıymetlere yatırılarak büyük yatırımlara dönüştürülmesidir. Özelleştirme ile özelleşen kuruluşların hisselerinin sermaye piyasasında işlem görmeye başlamalarıyla sermaye piyasasının gelişeceği belirtilmektedir.<sup>21</sup>

### ***1.3.1.3 Ekonomide Verimliliği ve Etkinliği Artırmak***

Özel sektörün amacı maksimum kâr iken, KİT'lerin temel amacı net sosyal faydanın maksimize edilmesidir. KİT'lerin net ekonomik zararlarının net sosyal faydadan yukarıda olması özelleştirmenin bütün dünyada uygulanmak istenmesinin önemli gerekçelerinden birisi olarak gösterilmektedir.<sup>22</sup>

Kamu kuruluşlarının verimsiz olmaları, piyasa koşullarına uymayan amaçlarının yanı sıra, verimliliği artıracak teknolojik gelişmeleri takip etmemeleri ve siyasilerin oy kaygıları sonucu gereğinden fazla kişinin istihdam edilmesine bağlanmaktadır.<sup>23</sup>

Herkesin mülkiyet haklarına sahip olduğu mülkler, neredeyse serbest mallardır. Çünkü kimse, bu tür malların tek başına mülkiyet hakkına sahip olmadığı için mesuliyetine de

---

<sup>20</sup> Sönmez, s.153.

<sup>21</sup>Sermaye Piyasası Kurulu, Aracı Kurumlar, <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:e8enb5XDPOEJ:www.baskent.edu.tr/~gurayk/finpazcum6.doc+&cd=1&hl=tr&ct=clnk&gl=tr&client=ubuntu>, ( 03.04.2013).

<sup>22</sup> Karcıoğlu, s.10.

<sup>23</sup> Arzu İmren, **Türkiye’de Özelleştirme**, İstanbul:Alfa Basım Yayım Dağıtım, 1996, s.51.

sahip olmaz. Bu nedenle, kamu işletmelerinin etkinliği, diğer koşullar sabitken, özel olan emsallerininkilerden daha etkinsizdir veya en iyi ihtimalle eşit etkinliktedir. KİT'lerdeki yönetim kadrolarının mülk sahibi olmamaları, KİT'lerin nitelikli liyakat sahibi kişilerce değil de yine politik sebeplerle seçilmiş kişilerce yönetilmesinin verimliliği düşürdüğü savunulmaktadır.<sup>24</sup>

KİT'ler, kâr amacı gütmeyen ve rasyonel olmayan bu yapıları ile verimsiz ve zararlı çalışmakta, sübvansiyonlar ve borçlanmalarla hazinenin finansman yükünü arttırmaktadırlar. Bu durum enflasyona yol açmaktadır.<sup>25</sup>

Bu kuruluşların özelleştirilmesi ile verimli ve etkin hale getirilecek KİT'lerin ekonominin genel dengesi üzerindeki olumsuz etkilerinin ortadan kalkacağı düşünölmektedir.

#### ***1.3.1.4 Yabancı Sermaye Girişi ve Döviz Girdisi Sağlamak***

Özelleştirmenin, yabancı sermayenin öлкеye girişini sağlayacağı bir diğer ekonomik gerekçedir. Özelleştirmenin yabancı sermaye yatırımlarını ve bu yatırımlar içerisinde yer alan doğrudan yabancı sermaye yatırımlarının yetersiz yerli rekabeti arttıracaağı, önemli konumdaki yabancı firmaların öлкеye girişini sağlayacağı, milli ekonomiye ilave kaynak girişini sağlayacağı, ürün ve süreç yenilikleri ve teknolojik gelişmeleri hızlandıracağı ve bunun KİT'lerin verimliliğini arttıracaağı da düşünölmektedir.<sup>26</sup>

Ayrıca yabancı sermayenin öлкеye çekilmesiyle yatırımların ve döviz gelirlerinin artacağı, öлкеye kaynak sağlanacağı da belirtilmektedir.

---

<sup>24</sup> Tandircioğlu, s.201.

<sup>25</sup> Falay, s.190..

<sup>26</sup> Tandircioğlu, s. 200.

### 1.3.2 Mali Gerekçeler

Özelleştirme gelirlerinin kamu açığını karşılamak için kullanılması bir başka özelleştirme gerekçesi olarak sunulmaktadır. Kamu açıkları nedeniyle ortaya çıkacak vergi yükünün, KİT'lerin özelleştirilmesinden elde edilecek gelirlerle ortadan kaldırılması bir özelleştirme gerekçesi olarak savunulmaktadır.<sup>27</sup>

KİT'lerin zararlarının devlet tarafından karşılanması nedeniyle ulusal ekonominin tahrip olduğu ve özelleştirme ile bu zararı artık devletin karşılamayacak olmasının bütçe açığını azaltmaya etkisi de bir diğer özelleştirme gerekçesi olarak değerlendirilmektedir.<sup>28</sup>

Devletin zarar eden KİT'lerin mali yükünden kurtulması, bu firmaların kâra geçmesi durumunda elde edilecek vergi geliri de özelleştirmenin gerekçeleri arasında sayılmaktadır.<sup>29</sup>

### 1.3.3 Siyasi Gerekçeler

#### 1.3.3.1 Uluslararası Sermaye ve Örgütlerin Baskısı

Özelleştirme, gelişmiş ülkelerde uygulanmış ve gelişmekte olan ülkelerin ekonomik desteğini alabilmeleri için önemli bir araç ve ön şart haline gelmiştir. “Yapısal Uyum” veya “yeniden yapılanma” programlarına ve bunun gerektirdiği kredilere uygunluk taşımanın bir göstergesi olarak özelleştirme bir şart olarak koşulmuştur.

Az gelişmiş ülkelerin IMF (Uluslararası Para Fonu), Dünya Bankası ve Amerikan Dış Yardım Örgütü (USAID) ile ilişkileri ve bağımlılığı, bu kurumlar tarafından önerilen

---

<sup>27</sup> Eşiyok, s. 71.

<sup>28</sup> Cengiz Yavilioğlu, Güven Delice, Onur Özsoy (Ed.) **Dünyada ve Türkiye'de Özelleştirme Uygulamaları Teorik ve Tarihsel Bir Perspektif**, Ankara:T.C. Başbakanlık Özelleştirme İdaresi Başkanlığı Yayını No:1, 2010, s. 48.

<sup>29</sup> Ahmet Tahir Gümüş, “Türkiye’de Özelleştirme ve Çalışma Hayatı”, **(Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi SBE, 2007)**, s.41.

“Yapısal Uyum” politikalarını kabul etmeleri ve bunları uygulamaları sonucunu doğurmuştur. IMF'nin ve özel bankaların az gelişmiş ülkelere kredi açmaları ancak IMF'nin önerilerinin onaylanması ile mümkündür. Az gelişmiş ülkelerin dış borç ödeme güçlüğünden çıkmalarının yolu IMF önerilerinin kabul edilmesinden geçmektedir. Bu durum da özelleştirmeyi bu ülkeler için kaçınılmaz kılmıştır.

Ayrıca Dünya Bankası da az gelişmiş ülkelere öncelikle dış satıma dayalı ekonomi politikasını benimsetmektedir. Bu çerçevede çok uluslu büyük ortaklı tekellerin bu ülkelere yardımcı olmalarını önermektedir. Dünya Bankası'nın açtığı krediler özelleştirmeyi özendirir. Kamu harcamalarının azaltılması, kaynakların etkin kullanımı, dış ticarete korumacı politikalar yerine dışa açık politikalar özelleştirmeyi bir alternatif haline getirmekte ve teşvik etmektedir.<sup>30</sup>

### ***1.3.3.2 Devleti Küçültmek***

Devletin ekonomik nitelikteki mal ve hizmet üretimi sürecine dahil olmasının devletin eğitim, sağlık, savunma ve alt yapı yatırımlarının gerçekleşmesi gibi asıl fonksiyonlarını yeterince ve etkin yerine getirmeyecek duruma gelmesine neden olması bir özelleştirme gerekçesi olarak sunulmaktadır. Özelleştirme, devletin klasik fonksiyonlarına geri dönmesinin ve asıl fonksiyonlarını daha etkin bir şekilde yerine getirmesinin bir yolu olarak görülmektedir.<sup>31</sup>

### **1.3.4 Sosyal Gerekçeler**

Kamu işletmeleri hisselerinin düşük gelir gruplarına satılmasıyla mülkiyetin tabana yayılacağı, gelir ve servet dağılımının düzeleceği düşüncesi de bir diğer özelleştirme gerekçesidir.

Gelir ve servet dağılımının düzeltilmesi ve servetin geniş kitlelere yayılması özelleştirme politikalarından beklenen toplumsal ve sosyal amaçlardandır.<sup>32</sup>

---

<sup>30</sup> Falay, s.193.

<sup>31</sup> Yavilioğlu, Delice, Özsoy, s. 42.

<sup>32</sup>Karcioğlu, s.16-17-18.

Özel mülkiyetin yaygınlaşması ile işletmelerden gelir sağlayan insanların üretim ve yönetimde verimlilik çabalarının artırmaları nedeniyle demokratik uygulamaların yaygınlık kazanacağı da bir diğer özelleştirme gerekçesi olarak gösterilmektedir.<sup>33</sup>

## **1.4 Özelleştirme Yöntemleri**

Özelleştirilecek kuruluşun ve hizmetlerin nitelikleri, yasal zorunluluklar, piyasa koşulları, yatırımcıların beklentileri, devletin gelir hedefleri gibi unsurlar farklı özelleştirme yöntemlerinin uygulanmasına neden olmaktadır.

Kamu işletmelerinin bütünüyle özel sektöre devredilmesinde uygulanan yöntemler doğrudan özelleştirme yöntemleri olarak tanımlanmaktadır. Hisse Satışı ve Blok Satış doğrudan özelleştirme yöntemleridir.

Sadece yönetimin veya işletme hakkının devrini sağlayan yöntemler ise dolaylı özelleştirme yöntemi olarak tanımlanmaktadır. Yasal ve Kurumsal Serbestleşme, Kupon Yöntemi, İhale Yöntemi, İmtiyaz Devri Yöntemi, Yönetim Devri Yönetimi, Kiralama Yöntemi, Yap İşlet Devret Yöntemi, Yardım/Katkı Yöntemi ve Gönüllü Organizasyonlar dolaylı özelleştirme yöntemleridir.<sup>34</sup>

### **1.4.1 Doğrudan Özelleştirme Yöntemleri**

#### ***1.4.1.1 Hisse Senedi Satışı***

Bu yöntemde, öncelikle işletme sermayesi paylara bölünerek şirkete dönüştürülmektedir. Bu işlemden sonra şirketin hisselerinin tamamı ya da bir kısmı belirli bir bedelle hisse senetleri ihracı yoluyla satışa sunulmaktadır.

---

<sup>33</sup> Gümüş, s.46.

<sup>34</sup> Müftüoğlu, “Özelleştirmenin Çalışma Yaşamına Etkileri ve Bir Alan Araştırması:A.E.L.” s.48.

British Telekom, British Gas ve İngiliz su şirketleri bu yöntemle özelleştirilmişlerdir. Bu yöntem ayrıca Nijerya, Sri Lanka, Şili, Jamaika gibi ülkelerde de kullanılmıştır.<sup>35</sup>

#### **1.4.1.2 Blok Satış**

KİT hisselerinin tamamının ya da bir kısmının ihale yoluyla teklif alınarak pazarlık veya açık artırmayla bir alıcı ya da alıcı grubuna satışını ifade etmektedir.

Bu özelleştirme yöntemi, genellikle faaliyetlerini kârlı yürütemeyen ya da faaliyetlerine ara verilmiş istikrarsız şirketler, yarım kalmış tesisler ve rehabilitasyona ihtiyaç duyan, özkaynak yetersizliği nedeniyle büyük sermaye artışına gidemeyen şirketler ile halka açılması mümkün olmayacak kadar küçük şirketlerin özelleştirilmesinde etkin bir yöntemdir.<sup>36</sup>

Blok Satış, zaman ve masraf açısından avantajlı olmasına karşın, değer tespitinin gerçekliği, kamu tekelinin özel tekele dönüşebilmesi endişesi nedeniyle kamuoyunda şüphe ile karşılanan ve tepki duyulan satış yöntemidir.<sup>37</sup>

#### **1.4.2 Dolaylı Özelleştirme Yöntemleri**

##### **1.4.2.1 Yasal ve Kurumsal Serbestleşme**

Devletin ekonomideki düzenleme ve kontrol fonksiyonlarının kaldırılmasıdır. Serbestleşmeyle devletin tekel olduğu sektörlerde, özel sermayenin de faaliyette bulunmasına izin verilmektedir.

Bu sektörlerde devlet kontrolü azaltılarak bu sektörler rekabete açılmaktadır. Kamuoyunda az tepki alması nedeniyle en çok uygulanan özelleştirme yöntemidir.<sup>38</sup>

<sup>35</sup> Yavilioğlu, Delice, Özsoy, s.53.

<sup>36</sup> **Özelleştirme Modelleri ve Petkim Aliğa Kompleksi**, Petkim Petrokimya Holding A.Ş. Sektör Geliştirme ve Projeler Koordinasyon Müdürlüğü, Ocak 1998, s. 52.

<sup>37</sup> Müftüoğlu, “Özelleştirmenin Çalışma Yaşamına Etkileri ve Bir Alan Araştırması:A.E.L.”, s.49.

<sup>38</sup> Önder, s.20.

#### **1.4.2.2 Kupon Yöntemi**

Bu yöntemde devlet, belirli mal ve hizmetleri kendisi sunmayıp hizmetin bedelinin tamamını veya bir kısmının tüketiciye kupon denilen paraya çevrilebilir belgeler şeklinde vermekte, tüketici ise piyasadan hizmet satın almaktadır.

Yiyecek kuponları, okul harçları, çocuk bakımı, konut ve taşımacılık kuponları bunlardan bazılarıdır. Mal ve hizmeti satan ya da sunanlar bu belgelerin karşılığı kadar ödemede bulunması için devlete başvurumaktadırlar.<sup>39</sup>

#### **1.4.2.3 İhale Yöntemi**

Dış kaynak kullanımı olarak da adlandırılan bu yöntemde hizmetin görülmesi, ihale usulü ile özel kesime devredilmektedir. Bu yöntemde mülkiyet devri söz konusu değildir. Hizmetin sorumluluğu kamu kesimindedir.<sup>40</sup>

Kamu kuruluşu hizmeti, kendi örgüt ve personeli aracılığıyla değil, özel firmalara yaptırmaktadır. Yerel yönetim hizmetlerinin özelleştirilmesinde en çok kullanılan yöntemdir. Çöp toplama, su ve elektrik sayaçlarının okunması ve faturalandırılması, ambulans ve diğer acil hizmetler; sağlık, eğitim, taşımacılık, yol yapımı, ekipman tamiri, cadde ve sokakların temizliği vb. gibi aktivitelerin bir kısmını kapsayabilmektedir.<sup>41</sup>

#### **1.4.2.4 İmtiyaz Devri Yöntemi**

Bir ihale yöntemi olmakla birlikte burada söz konusu olan doğal tekellerdir. Bu yöntemde doğal tekelle üretilecek mal ve hizmet en düşük bedeli veren işletmeye devredilmektedir. Elektrik, su, doğalgaz ve telekomünikasyon hizmetleri doğal tekel olarak adlandırılır. Bu hizmetlerin devri imtiyaz devri yöntemi ile gerçekleştirilir.<sup>42</sup>

<sup>39</sup> Yavilioğlu, Delice, Özsoy, s.60.

<sup>40</sup> Önder, s.18.

<sup>41</sup> Yavilioğlu, Delice, Özsoy, s.54.

<sup>42</sup> Önder, s.18

#### **1.4.2.5 Yönetim Devri Yöntemi**

Bu yöntem ile devlet, mülkiyeti elinde tutarak mal ve hizmetin yönetimini bu işi yapabilecek güçlü ve deneyimli özel firmalara devretmektedir. Yapısı gereği özelleştirmeye elverişli olmayan kamu iktisadi teşebbüslerin işletilmesi aşaması özel kesime aktarılmaktadır. Bu yöntemde işletmenin kâr/zararından devlet sorumludur.<sup>43</sup>

Yönetim Devri Yöntemi hastanelerde, turizm sektöründe, huzurevlerinde, şehir içi taşımacılık hizmetlerinde ve devlet turistik işletmelerinde uygulanmaktadır.

#### **1.4.2.6 Kiralama Yöntemi**

Yönetim Devri Yöntemi gibi Kiralama yönteminde de mülkiyet devlette kalmaktadır. Bu yöntemde devlet sahip olduğu işletmeyi bir özel sektöre kiralamakta ve özel sektör faaliyetlerini kendi personeli ile sürdürmektedir. Çalışanlar kamu personeli değildir ve yönetimin ve faaliyetlerin yürütülmesinden özel kesim sorumludur.

Genellikle otel, turizm işletmeleri ve belediyelere ait temizlik işlerinde kullanılan bir yöntemdir.<sup>44</sup>

#### **1.4.2.7 Yap-İşlet-Devret Yöntemi**

Devlet tarafından yapılan ve işletilen bedelli alt yapı tesislerinin özel sektör tarafından yapılıp işletilmesini sağlayan yöntemdir. Bu yöntemde mülkiyet devredilmez, projeyi geliştirme, finanse etme ve işletme sorumluluğu bir süre için özel sektöre devredilir. Bu yöntem gelişmekte olan ülkelerde ülkeye sermaye girişini özendirmek için uygulanmaktadır.<sup>45</sup>

---

<sup>43</sup> Yavilioğlu, Delice, Özsoy, s.57.

<sup>44</sup> Özelleştirme Modelleri ve Petkim Aliağa Kompleksi, s. 71-72.

<sup>45</sup> Müftüoğlu, “Özelleştirmenin Çalışma Yaşamına Etkileri ve Bir Alan Araştırması:A.E.L.”, s.51.

#### **1.4.2.8 Yardım/Katkı Yöntemi**

Bu yöntem, Kupon Yönteminde tüketiciye yapılan yardımın üretici açısından uygulanması olarak tanımlanabilir. Devlet, özel veya kamusal teşebbüsleri arttırmak amacıyla katkıda veya teşvikte bulunabilir. Sübvansiyon olarak da adlandırılan bu teşvik vergi, kredi, karşılıksız nakit ve aynı olarak yapılabilmektedir.<sup>46</sup>

#### **1.4.2.9 Gönüllü Organizasyonlar**

Bazı gönüllü kişiler ve kurumların kamusal mal ve hizmet sunumunda katkıda bulunmaları gönüllü organizasyonlar olarak tanımlanır. Okul veya hastane yapımı, ağaçlandırma, kültürel ve sanatsal faaliyetler ile ilkyardım ve yangın önleme gibi konularda aktif olarak yer almaları gönüllü organizasyonlara örnek olarak sunulabilir.

47

### **1.5 Dünyada Özelleştirme Uygulamaları ve Sonuçları**

#### **1.5.1 Gelişmiş Ülkelerde Özelleştirme Uygulamaları**

1970’li yıllarda ortaya çıkan krizin sorumlusu olarak kamu teşebbüsleri görülmüştür. Devletin ana sanayi kollarındaki kontrolünün özel işletmeciliği sınırlandırdığı, piyasa hareketlerinde yapay gelişmelere sebep olduğu, bütçe açığı ve vergi artışlarını gerektirdiği düşüncesi öne çıkmıştır.

1980 sonrası liberalleşme hareketleriyle birlikte hız kazanan küreselleşme, beraberinde özelleştirmenin de neredeyse her ülkede uygulanmasına neden olmuştur. Öncelikle gelişmiş ülkelerde sonrasında az gelişmiş ülkelerde, kamu mülkiyetindeki varlıkların özel sektöre devri hızla gerçekleşmiştir.<sup>48</sup>

---

<sup>46</sup> Yavilioğlu, Delice, Özsoy, s.60.

<sup>47</sup> Müftüoğlu, “Özelleştirmenin Çalışma Yaşamına Etkileri ve Bir Alan Araştırması:A.E.L. ”, s.51.

<sup>48</sup> Tamer Çetin, “Küreselleşme ve Özelleştirme İlişkisine Eleştirel Bir Bakış: Hukuk ve İktisat Yaklaşımı”, *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, Cilt: 46 No. 533, (2009), s.69.

KİT'leri tümüyle tasfiye etmeyi amaçlayan özelleştirme politikaları, ABD'de Ronald Reagan ve İngiltere'de Margaret Thatcher'ın iktisat politikalarına damgasını vurarak, zamanla Kıta Avrupa'sı ve Japonya'da hızla yaygınlaşmıştır.

Özelleştirme uygulamalarının gelişmiş ülkelerde 1980'li yıllar ve 1990'lı yılların ilk yarısında yoğunlaştığı ve bu nedenle KİT'lerin büyük bir bölümünün özelleştirildiği görülmektedir.

Batı Avrupa ülkelerinde özelleştirme çalışmaları, Thatcher hükümetinin 1979 yılında göreve gelmesiyle İngiltere'de başlamıştır. İngiltere de özelleştirme, kamu sektörü borçlanma ihtiyacını azaltarak, para arzını kontrol etmek ve böylece enflasyonu düşürmek, KİT'lerin tekel statülerini kaldırmak ve serbest rekabet ortamında faaliyet göstermelerini sağlayarak ekonomide rekabet ve verimliliği artırmak, sermayeyi tabana yaymak, borçlanma ve vergi gelirlerine alternatif olabilecek yeni bir kalem oluşturmak gerekçelerine dayandırılmıştır. 1991 yılı başı itibariyle kamu kesiminin yarıdan fazlası özelleştirilmiştir.<sup>49</sup>

İngiltere'deki özelleştirmelerde hemen hemen bütün özelleştirme yöntemleri kullanılmıştır ancak halka arz yöntemi daha yaygın olarak kullanılmıştır. Bu yöntemin yaygın olarak kullanılmasının nedenin özelleştirmenin istenmeyen sosyal etkilerinin önlenmesi olduğu söylenebilir. İngiltere'de kamu kuruluşlarından hisse senedi alanların sayısı 10 yılda 3 milyondan 9 milyona çıkmıştır. Kamu hizmeti sunan kuruluşlar çalışanlara ve yöneticilere satış yöntemiyle özelleştirilmiş ya da serbestleştirilmiştir. Genellikle zarar eden küçük çaptaki fabrikaların özelleştirilmesinde ise blok satış yöntemi kullanılmıştır.<sup>50</sup>

British Gaz, British Steel (çelik), British Petroleum (petrol), Britoil (petrol), British Telecom (telekomünikasyon) gibi büyük çaptaki kamu kuruluşları halka arz yoluyla

---

<sup>49</sup>Ayhan Sarısu, "Dünya'da ve Türkiye'de Özelleştirme-Genel Bir Değerlendirme", [idak.gop.edu.tr/.../Dünya'da%20ve%20Türkiye'de%20Özelleştirme.doc](http://idak.gop.edu.tr/.../Dünya'da%20ve%20Türkiye'de%20Özelleştirme.doc) (04.08.2011).

<sup>50</sup>Orhan Şener, "Dünyada Özelleştirme Uygulamaları", **Dünyada ve Türkiye'de Özelleştirme** (Ed. Ergin Arıoğlu), Türkiye Maden İşçileri Sendikası, Ankara, 1994, s.49-51.

özelleştirilmişlerdir. Rollsroyce ve Jaguar (otomotiv), Short Brothers (uçak sanayi), Amersham International (kimya), Warship Yards (savaş gemi inşaatı), Aerospace ve havameydanları, deniz ulaşımı, Inmos (microcips), Rover Car (otomotiv) ve Royal Ordinance (mermi) gibi kuruluşlar ise blok satış ya da doğrudan satış yöntemiyle özelleştirilmişlerdir.<sup>51</sup>

Fransa'da İkinci Dünya Savaşı sonrası dönemde yürütülen yoğun millileştirme girişimlerinden sonra, 1980'li yılların ortalarından itibaren özelleştirme sürecine girilmiştir. 1986 yılında, Jacques Chirac tarafından oluşturulan sağ iktidar, 5 yıl içinde 65 şirketin özelleştirilmesini öngören bir program hazırlamıştır. 1986 yılında 5 yıllık bir plan hazırlanarak, devlet bünyesindeki 65 kuruluşun özelleştirilmesi için harekete geçilmiştir. 1986'dan 1988'e kadar yaklaşık 500.000 işçi istihdam eden 1.100 şirket, kamudan özel sektöre devredilmiştir. 1989'a kadar devam eden ilk dönemde, 81,7 milyar frank gelir elde edilmiştir. 1993 yılında 5 şirketler grubu, yaklaşık 106 milyar franga ulaşan bir fiyatla özelleştirilmiştir.<sup>52</sup>

Batı Almanya'da ilk özelleştirme uygulaması serbest piyasa ekonomisini geliştirmek ve gelir dağılımındaki adaletsizliği bir ölçüde de olsa çözmek amacıyla 1957 yılında başlamıştır. Batı Almanya ile birleşme kararı alan Doğu Almanya'da özelleştirme, kamu kuruluşlarının tekelci yapılarının parçalanması şeklinde yaşanmıştır. 1991 yılı Ekim ayının sonuna kadar, 4337 devlet işletmesi özelleştirilmiş ve 15,1 milyar Alman markı gelir elde edilmiştir.<sup>53</sup>

Amerika'da özelleştirme, genel ve yerel düzeyde kabul görmüştür. Federal düzeyde özelleştirme, Başkan Reagan'ın kurduğu Federal Mülkiyeti İnceleme Teşkilatı ile 1982 yılı Şubat ayında başlamış, kamu hizmetlerinin önemli bir bölümü özelleştirilmiştir. Belediye, cankurtaran, çöp toplama hizmetleri ile itfaiye işleri büyük oranda özel

---

<sup>51</sup>Şener, s251-52.

<sup>52</sup>Abdulkadir Gökteş, "Arjantin ve Fransa'da Özelleştirme" [http://212.174.133.188/calismalar/maliye\\_dergisi/yayinlar/md/md138/INTARJANTIN%20VE%20FRANSA%27DA%20OZELLESTIRME.pdf\(20.05.2013\)](http://212.174.133.188/calismalar/maliye_dergisi/yayinlar/md/md138/INTARJANTIN%20VE%20FRANSA%27DA%20OZELLESTIRME.pdf(20.05.2013)), s.7-9.

<sup>53</sup> Sarısu, [idak.gop.edu.tr/.../Dunya'da%20ve%20Turkiye'de%20Ozellestirme.doc](http://idak.gop.edu.tr/.../Dunya'da%20ve%20Turkiye'de%20Ozellestirme.doc) (erişim tarihi:04.08.2011)

kesim tarafından yürütülmüştür. Amerika’da merkezi yönetimde de özelleştirmeye ağırlık verilmiş, haberleşme ve telekomünikasyon hizmetlerinin özelleştirilmesi amacıyla yerel şebeke işletmelerinin tamamı özelleştirilmiştir.<sup>54</sup>

Japonya’da kamu işletmelerinin kârlı ve etkin çalışmaması, tüketicilerin değişken talep yapısına yeteri kadar duyarlı olamaması ve hazineye getirdikleri mali yükler başlıca özelleştirme gerekçeleridir. Ayrıca kamu işletmelerinin kötü performanslarının yanı sıra kamu maliyesinin sürdürülemez bir aşamaya gelmesi de özelleştirmenin bir başka gerekçesidir. Japonya’daki önemli özelleştirmeler, Ulusal Demiryolları’nın (JNR) özelleştirilmesi, Telekom sektörünün (NTT) özelleştirilmesi, Japon Post Bank’ın özelleştirilmesi olarak sayılabilir. Japonya’da özelleştirme 1987 yılında JNR’nin, altı yolcu demiryolu şirketi ile bir demiryolu şirketi haline getirilmesiyle başlamıştır.<sup>55</sup>

Özelleştirme, gelişmiş ülkelerde ekonomik etkinliğin sağlanması ve mülkiyetin tabana yayılması amacıyla yapılmıştır. Bu amaç doğrultusunda özelleştirme yöntemi olarak genellikle hisse senedi satışı yoluyla özelleştirme yöntemi kullanılırken, küçük ölçekli işletmelerin özelleştirilmesinde blok satış yöntemi kullanılmıştır.<sup>56</sup>

### **1.5.2 Gelişmekte Olan Ülkelerde Özelleştirme Uygulamaları**

1980’li yılların başından itibaren gelişmekte olan ülkelerde de önemli sayıda kamu teşebbüsü özelleştirilmiştir.

Polonya, Macaristan, Çek Cumhuriyeti, Bulgaristan gibi merkezi planlı ekonomilerde özelleştirme, yeniden yapılanma ve liberal piyasa ekonomisine geçiş amacıyla uygulanmıştır. Şili, Arjantin, Brezilya, Meksika gibi ülkelerde ise özelleştirme dış borç-hisse senedi değişimi yoluyla bütçe ve ekonomi üzerindeki borç yükünün hafifletilmesi amacıyla uygulanmıştır.<sup>57</sup>

<sup>54</sup> Sarısu, [idak.gop.edu.tr/.../Dünya'da%20ve%20Türkiye'de%20Özelleştirme.doc](http://idak.gop.edu.tr/.../Dünya'da%20ve%20Türkiye'de%20Özelleştirme.doc) ( erişim tarihi:04.08.2011).

<sup>55</sup> Yavilioğlu, Delice, Özsoy, s164-169.

<sup>56</sup> Müftüoğlu, “Özelleştirmenin Çalışma Yaşamına Etkileri ve Bir Alan Araştırması:A.E.L. ”, .s.62.

<sup>57</sup> Şener, s.71.

Arjantin'de özelleştirme programı, sağlayacağı mali kaynaklar açısından gündeme getirilmişse de esas itibariyle istikrar politikasının bir aracı olarak görülmüştür. Özelleştirme öncelikle mali araç olarak görülmüş, Brady Planı'nın imzalanmasından ve hükümet bütçesinin dengelenmesinden sonra, mali hedefler ikinci plana atılmış, ekonomide etkinlik unsuruna daha fazla önem verilmeye başlanmıştır. 1995'de özelleştirme programı ile yeniden mali hedefler ön plana çıkarılmıştır. Arjantin'de özelleştirme, hızlı gerçekleştirilmiş ve geniş bir alanda uygulanmıştır.<sup>58</sup>

Meksika'da özelleştirme programı 1983 yılında bir IMF programı çerçevesinde başlamıştır. 1988 yılına kadar bütçe açıklarını kapatmak amacıyla ve sadece küçük işletmelere dönük olarak uygulanmıştır. 1989'da Salinas Hükümetleriyle birlikte ivme kazanarak devam etmiş ve ticarete serbestleşme, dış borç ödemelerinin ertelenmesi ve iç pazarın serbestleşmesini de içeren yapısal bir reform paketinin parçası olarak uygulanmıştır. 1991 yılı sonuna kadar 1155 KİT'in 940'ı tasfiye edilmiş, birleştirilmiş veya satılmıştır.<sup>59</sup>

Brezilya'da ise özelleştirme 1983'ten sonra gündeme gelmiştir. Askeri yönetim tarafından kurtarılan ve devletleştirilen şirketlerin 89'u özelleştirme programına alınmıştır. Askeri yönetim iktidardayken bu şirketlerin 20'si özelleştirilmiştir. Brezilya'da özelleştirme uygulamaları 1991 Ekim ayında yeniden başlamış, 1992 sonuna kadar 20 kamu kuruluşu özelleştirilmiştir.<sup>60</sup>

Geniş kapsamlı ilk özelleştirme uygulaması dünyada ilk kez Şili'de gerçekleştirilmiştir. Şili'de özelleştirmenin karakteristiği ve boyutu diğer Latin Amerika ülkelerinden farklıdır. Şili'de özelleştirme girişimi, sosyalist Allende hükümetinin ekonomi politikasına bir tür reaksiyon olarak ortaya çıkmıştır. Allende hükümeti yoğun bir millileştirme uygulaması başlatmış, kamu mülkiyetini % 50 artırmıştır. Pinochet askeri rejimi, millileştirme olgusunu sona erdirerek, kapsamlı bir özelleştirme programı uygulamaya koymuştur. İlk aşamada millileştirilen 240 kadar kamu kuruluşu bedava

---

<sup>58</sup> Gökteş, s. 1-5.

<sup>59</sup> Akdiş, <http://makdis.pamukkale.edu.tr/mak17.htm>.(17.05.2013).

<sup>60</sup> Akdiş, <http://makdis.pamukkale.edu.tr/mak17.htm>.(17.05.2013).

olarak, ilk sahiplerine geri verilmiş, ikinci aşamada Allende hükümeti tarafından kurulan ve ayrıca hisse satınalmı yoluyla millileştirilen kamu kuruluşlarının özelleştirilmesi gerçekleştirilmiştir.<sup>61</sup> Şili'de devlet sosyal güvenlik, sağlık ve eğitim sistemlerinden önemli ölçüde çekilmiştir. Ancak petrol, banka, posta, demiryolları ve limanlar devletin elinde kalmıştır. Şili'de 1970-1973 döneminde KİT'lerin sayısında önemli artışlar olmuş ve 179'a çıkmıştır. 1980'li yılların başından itibaren sayı azalmış ve 2001 yılı sonunda KİT sayısı 38'e düşmüştür.<sup>62</sup>

Güney Kore'de ilk özelleştirme uygulamaları 1968 yılında gerçekleştirilmiştir. Güney Kore'de ilk büyük özelleştirme 1968-1973 arasında gerçekleştirilmiştir. 1983 yılına kadar 18 kamu teşebbüsünün hisseleri özel sektöre devredilmiştir. Bu dönemde yapılan özelleştirmeler herhangi bir plan ve programa bağlanmamıştır. Nisan 1987'de Özelleştirme Konseyi'nin kurulmasıyla gerçek anlamda özelleştirmelere başlanmıştır. 1987 özelleştirme programı kapsamında kamu kuruluşlarından 5'i tam özelleştirme programına, 6'sı da kısmi özelleştirme programına alınmıştır. Bu 11 kamu teşebbüsünden 3 tanesi özelleştirilmiştir. 1993 özelleştirme programında kapsama alınan 22 kamu teşebbüsün hisseleri özel sektöre satılmış, 5 kamu teşebbüsü birleştirilmiştir. 1999 yılında 15 firma özelleştirilmiştir.<sup>63</sup>

Malezya da özelleştirme girişimleri 1981'de başlatılmıştır; ancak fiili olarak 1983'de başlamıştır. 1983-1990 yılları arasında 37 kamu kuruluşu özelleştirilmiştir.<sup>64</sup>

Geçiş ekonomileri olarak tabir edilen önceki sosyalist blok ülkelerinde hükümetler devletin varlıklarını özel birimlere devretmişlerdir. 1980'lerin sonu 1990'ların başında bu ülkeler de özelleştirme uygulamalarına başlamıştır.

---

<sup>61</sup>Şener, 59-60.

<sup>62</sup> Yavilioğlu, Delice, Özsoy, s.205-206.

<sup>63</sup>Yavilioğlu, Delice, Özsoy, s.219-214.

<sup>64</sup> Cevat Karataş, "Güney-Doğu Asya'da Özelleştirme Deneyimleri ve Türkiye İçin Bazı Dersler", <http://scholar.google.com.tr/scholar?hl=tr&q=malezya+da+%C3%B6zelle%C5%9Firme&btnG=&lr> (28.05.2013).

Rusya'da özelleştirmeye dair ilk uygulamalar 1991 yılında başlamıştır. 1993 yılı sonuna kadar 39.000 üzerinde işletme özelleştirilmiştir. Nisan 1994'den itibaren özelleştirme uygulamaları hızlanmış, 12.000'den fazla işletme 2 ay içinde özelleştirilmiştir.<sup>65</sup>

Polonya'da 13.07.1990 tarihinde çıkarılan Özelleştirme Kanunu ile özelleştirme uygulamalarına başlanmıştır. 25.05.1994 günü, toplam 406 kamu şirketi özelleştirme kapsamına alınmıştır. 1991-1994 döneminde devlet işletmelerinin yaklaşık %45'i özelleştirilmiştir. Polonya'da özelleştirme sürecinin başında 8441 olan kamu teşebbüsü sayısı 1994 sonunda 4614 olmuştur.<sup>66</sup>

Gelişmekte olan ülkelerde özelleştirmeler bütçe açıklarının kapatılması ve dış borçların ödenmesi amacıyla ve liberalleştirme politikalarının bir parçası olarak gerçekleştirilmiştir. “Yapısal Uyum” politikaları, IMF ve Dünya Bankası’ndan gelen talepler doğrultusunda özelleştirme uygulamaları görülmüştür.<sup>67</sup>

Özelleştirmenin amacı ile kullanılan özelleştirme yöntemleri arasında bir paralellik bulunmaktadır. Geçiş ekonomilerinde özelleştirme yöntemi olarak Sahibine İade, Doğrudan Satışlar ve Eşit Teklifleri, Yöneticilerin ve İşçilerin Mülkiyet Haklarını Edinimi, Hisse Satışı Yöntemi uygulanmıştır.<sup>68</sup> Doğu Avrupa ve Latin Amerika ülkelerinde yabancılara yapılan blok satışlar özelleştirme yöntemi olarak kullanılmıştır. Ayrıca Doğu Avrupa ülkelerinde halka kupon dağıtım yöntemi kullanılırken, Latin Amerika ülkelerinde kapatma ve tasfiyeler daha fazla görülmüştür.<sup>69</sup>

### 1.5.3 Dünyada Özelleştirme Uygulamalarının Sonuçları

Özelleştirmenin farklı amaç ve biçimleri olsa da bütün dünyada sonuçlarının benzer olduğu söylenebilir. Profesör Yarrow’un araştırmasına göre İngiltere’de özelleştirilen

<sup>65</sup> Müftüoğlu, “Özelleştirmenin Çalışma Yaşamına Etkileri ve Bir Alan Araştırması:A.E.L.” s.58-59.

<sup>66</sup> Selami Sedat Akgöz, Yusuf Kemal Öztürk, “Avrupa Birliği’nin Genişleme ve Küreselleşme Stratejileri: Polonya Özelinde Bir İnceleme”, <http://eecon.info/papers/503.pdf>, (30.05.2013).

<sup>67</sup>Türk-İş, '97 Yılı 96'dan 97'ye Değişimin Dinamikleri, 1.cilt, Ankara, s.123.

<sup>68</sup> Tandırcıoğlu, s.204.

<sup>69</sup> Müftüoğlu, “Özelleştirmenin Çalışma Yaşamına Etkileri ve Bir Alan Araştırması:A.E.L.” , s.62.

tüm kamu kuruluşlarının verimliliğinin ve karlılığının arttığı görülmemektedir. Özelleştirme daha çok, kamu sektörü borçlanma gereksinimini azaltmaya yardımcı olmuştur. Özelleştirmelerle birlikte getirilen piyasa düzenlemeleri yetersiz olmuş ve tekeli yapıların rekabete açılması ve tekeli fiyatların kontrolüne yönelik önlemler alınmamıştır. Halka arz yöntemlerinde yapılan harcamalar, elde edilen gelirlerden daha yüksek olmuştur. Mülkiyetin tabana yayılması konusunda hisse sahipliği kısa sürede yer değiştirerek, tek elde toplanmıştır. Özelleştirilen kuruluşlarda çok düşük değerlendirmeler ile kamu zarara uğratılmıştır. İstihdam da % 50-60 oranında daralma ve sendikasılaştırma uygulamaları görülmüştür.<sup>70</sup>

Gelişmekte olan ülkelerde ise özelleştirme ile özel mülkiyete imkan tanınarak toplumun sınıflara bölünmesine neden olunmuştur. Gelişmiş ülkelerde olduğu gibi sendika üyelerinin sayısı önemli ölçüde düşmüş, sendikaların etkinlikleri azalmıştır. Rusya gibi bazı ülkelerde belli bir süre işçi çıkartılmaması garanti edilmesine rağmen, geçiş ekonomilerinin pek çoğunda çalışanlar iş güvencelerini kaybetmişlerdir. Bu nedenle özelleştirme sonrası işsizlik artmış; coğrafi, etnik ve cinsiyet ayrımı belirgin hale gelmiştir. Ayrıca sosyal devletin gereği olan temel tüketim mallarının sübvansede edilmesi; konut, ulaşım, sağlık gibi alanlarda devlet desteği kalkmıştır.<sup>71</sup>

Özelleştirme, hemen hemen bütün ülkelerde sendikasılaştırmanın aracı olmuştur. Özelleştirme sonrasında işten çıkarmalarla sendikaların üye sayıları azalmıştır. Kamuda büyük bir kesimde örgütlü olan sendikalar özelleştirme ile parçalanan işyerlerinde örgütlü hale gelmişlerdir. Böylece sendikalar az üyeli ve parçalı birlikler haline gelmiştir. Böylece toplu ve merkez pazarlık yerine, parçalı ve yerel pazarlık sağlanmış olacaktır.<sup>72</sup>

Özelleştirme ile sermayenin tabana yayılması amaçlanmıştır. Ancak özelleştirmeden sonraki yıllarda bireysel hisse sahiplerinin sayısı azalmış, bu hisseler büyük yatırımcı

---

<sup>70</sup> Petrol-İş Araştırma Servisi, "Türkiye'de Özelleştirme Uygulamaları: Petrol-İş'in Örgütlü Olduğu Sektörlerde Deneyimler", **Tes-İş Dergisi**, Ocak, 2009, s. 75.

<sup>71</sup> Müftüoğlu, "Özelleştirmenin Çalışma Yaşamına Etkileri ve Bir Alan Araştırması:A.E.L." s.59-60.

<sup>72</sup> Falay, s.196.

kuruluşların elinde toplanmıştır. Özelleştirmenin rekabeti geliştirme amacının her zaman gerçekleşmediği görülmektedir. Özelleştirme sonrasında tekeller varlığını sürdürmüş ve kamu tekelleri, özel tekellere dönüşmüştür.

Özetle, özelleştirmenin tüm dünyada benzer sonuçlar doğurduğu söylenebilir. Buna göre, devlet tekelleri özel tekellere dönüşmüş, işsizlik artmış, sendikaların üye sayıları ve etkinlikleri azalmış ve sosyal devlet anlayışından uzaklaşmıştır. Bunun sonucu olarak geniş toplum kesimlerinin milli gelirden aldığı pay azalmış, gelir dağılımı bozulmuştur.<sup>73</sup>

## **1.6 Türkiye'de Özelleştirme Uygulamaları ve Sonuçları**

### **1.6.1 Türkiye'de Özelleştirmeye Hazırlık Çalışmaları**

Türkiye'de ekonomi politikalarındaki köklü değişiklikler 24 Ocak 1980 ekonomik istikrar kararlarıyla başlamıştır. 24 Ocak kararları ekonomi politikalarının kapitalizmin yeni eğilimleri ile uyumlulaştırılması için atılan ilk adımdır. 24 Ocak kararlarını izleyen 12 Eylül 1980 darbesi, kararların uygulanabilmesi için gereken siyasi ve toplumsal ortamı hazırlamıştır. 1983 yılında iktidara gelen Turgut Özal ise Türkiye'de yeni sağ politikaların simgesi haline gelmiştir. 24 Ocak kararları ile ekonomi politikalarında ithal ikameci kalkınma modelinden ihracata yönelik kalkınma modeline geçilmiştir.<sup>74</sup>

Bu politikalarla devletin ekonomiden çekilmesini benimseyen neo-liberal ekonomik politikalar etkinlik kazanmış ve özelleştirme önemli bir hedef haline gelmiştir.<sup>75</sup>

Aynı politikalar doğrultusunda 1983 yılında özelleştirme ile ilgili çalışmalara başlanmıştır. Özelleştirme uygulamalarının belirli bir plan dahilinde yapılması

<sup>73</sup> Müftüoğlu, “Özelleştirmenin Çalışma Yaşamına Etkileri ve Bir Alan Araştırması:A.E.L.” s.61-62.

<sup>74</sup> Şahin, s.187.

<sup>75</sup> Müftüoğlu, “Özelleştirmenin Çalışma Yaşamına Etkileri ve Bir Alan Araştırması:A.E.L.” s. 88.

amacıyla 1985 yılında Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) görevlendirilmiştir. DPT, Toplu Konut Fonu ve Kamu Ortaklığı İdaresi (TKKOİ), Devlet Yatırım Bankası (DYB), Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) ve Devlet Sanayi ve İşçi Yatırım Bankası (DESIYAB)'ndan KİT'lerin özelleştirilmeleri üzerine ön rapor istemiştir. DYB ve SPK'nın raporlarını sunmasından sonra Şubat 1985 tarihinde bir toplantı yapılmış ve Özelleştirme Ana Planı uluslararası ihaleye çıkarılmıştır. İhale 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/Muhasebe A.Ş. ile birlikte Özelleştirme Ana Planı hazırlanmıştır.<sup>76</sup>

Söz konusu planda 32 KİT, ekonomik yaşayabilirlik ve yatırım gereksinimleri dikkate alınarak özelleştirme önceliklerine göre sınıflandırılmış ve 3 ana kategori ile 8 alt kategori belirlenmiş ve bu kategorilerde yer alan her bir kuruluş için özelleştirme yöntemleri sunulmuştur. Özelleştirme ana planında doğrudan özelleştirme yöntemlerinin ağırlıklı olarak önerildiği görülmektedir.

---

<sup>76</sup> Songül Sallan Gül, Fatih Kahraman, “Çalışma Hakkı Ekseninde 4/C'nin Düşündürdükleri ve Burdur Şeker Fabrikası İşçileri” [http://www.kongrekaraburun.org/eski/tam\\_metinler\\_2010/a\\_7/02\\_Songul\\_Sallan\\_Gul\\_ve\\_Fatih\\_Kahraman.pdf](http://www.kongrekaraburun.org/eski/tam_metinler_2010/a_7/02_Songul_Sallan_Gul_ve_Fatih_Kahraman.pdf) (04.07.2011), s.9.

**Tablo 1**  
**Özelleştirme Ana Planında Belirlenen KİT'ler, Özelleştirme Önceliği ve**  
**Kategorisi**

<b>Sıra No</b>	<b>İsmi</b>	<b>Önceliği</b>	<b>Kategorisi</b>
1	TURBAN	Birinci Öncelik	I. Tamamen Satılabilecek KİT'ler
2	THY	Birinci Öncelik	I. Tamamen Satılabilecek KİT'ler
3	USAŞ	Birinci Öncelik	I. Tamamen Satılabilecek KİT'ler
4	YEMSAN	Birinci Öncelik	II. Çoğunluk Payı Satılabilecek KİT'ler
5	ÇİTOSAN	Birinci Öncelik	II. Çoğunluk Payı Satılabilecek KİT'ler
6	TİGEM	Birinci Öncelik	III. Büyük Kısmı Satılabilecek KİT'ler
7	TPAO	Birinci Öncelik	III. Büyük Kısmı Satılabilecek KİT'ler
8	ETİBANK	Birinci Öncelik	III. Büyük Kısmı Satılabilecek KİT'ler
9	SÜMERBANK	İkinci Öncelik	IV. Bazı Bölümleri Satılabilecek Geri Kalan Kısmı Rehabilitasyona Tabi Tutulacak KİT'ler
10	TSEK	İkinci Öncelik	IV. Bazı Bölümleri Satılabilecek Geri Kalan Kısmı Rehabilitasyona Tabi Tutulacak KİT'ler
11	PTT	İkinci Öncelik	V. Tedricen Özelleştirilecek KİT'ler
12	TEK	İkinci Öncelik	V. Tedricen Özelleştirilecek KİT'ler
13	EBK	İkinci Öncelik	VI. Özelleştirilmesi Muhtemel KİT'ler
14	TKİ	İkinci Öncelik	VI. Özelleştirilmesi Muhtemel KİT'ler
15	MKEK	İkinci Öncelik	VI. Özelleştirilmesi Muhtemel KİT'ler
16	T.GEMİ SAN. A.Ş.	İkinci Öncelik	VI. Özelleştirilmesi Muhtemel KİT'ler
17	ORÜS	İkinci Öncelik	VI. Özelleştirilmesi Muhtemel KİT'ler
18	ÇAYKUR	İkinci Öncelik	VII. Devlet Desteği İle Özelleştirilebilecek KİT'ler
19	T.ŞEKER FAB. A.Ş.	İkinci Öncelik	VII.Devlet Desteği İle Özelleştirilebilecek KİT'ler
20	SEKA	İkinci Öncelik	VII.Devlet Desteği İle Özelleştirilebilecek KİT'ler
21	PETKİM	İkinci Öncelik	VII.Devlet Desteği İle Özelleştirilebilecek KİT'ler
22	TÜGSAŞ	İkinci Öncelik	VII.Devlet Desteği İle Özelleştirilebilecek KİT'ler

23	TDCİ	İkinci Öncelik	VII.Devlet Desteği İle Özelleştirilebilecek KİT'ler
24	ASOK	İkinci Öncelik	VII.Devlet Desteği İle Özelleştirilebilecek KİT'ler
25	TTK	İkinci Öncelik	VII.Devlet Desteği İle Özelleştirilebilecek KİT'ler
26	DMO	Üçüncü Öncelik	VIII. Kamu Hizmeti Yapan KİT'ler
27	T.DENİZCİLİ K İŞLETMELERİ	Üçüncü Öncelik	VIII. Kamu Hizmeti Yapan KİT'ler
28	TCDD	Üçüncü Öncelik	VIII. Kamu Hizmeti Yapan KİT'ler
29	DHMİ	Üçüncü Öncelik	VIII. Kamu Hizmeti Yapan KİT'ler
30	TMO	Üçüncü Öncelik	VIII. Kamu Hizmeti Yapan KİT'ler
31	TZDK	Üçüncü Öncelik	VIII. Kamu Hizmeti Yapan KİT'ler
32	TUSAŞ	Üçüncü Öncelik	VIII. Kamu Hizmeti Yapan KİT'ler

**Kaynak:** <http://ekutup.dpt.gov.tr/kit/kilcim/ozel2.html>

Ana Plan ile belirlenen 32 KİT için ayrı ayrı özelleştirme yöntemleri de belirlenmiştir. 32 KİT'ten 19'unun tesis ve varlıkların satışı yöntemi ile özelleştirilmesi önerilmiştir.

**Tablo 2**  
**Özelleştirme Ana Planında Belirlenen KİT'ler için Özelleştirme Yöntemleri**

Yöntem	Kategori							
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Mülkiyet Devri								
Bütün Şirketin Satışı	x	x						
Varlıkların Büyük Bir Kısmının Satışı		x						
Tesis ve Varlıkların Satışı		x	x	x		x	x	
Bazı Varlıkların Satışı			x		x			
İştirak Hisselerinin Satışı			x					
Diğer Özelleştirme Alternatifleri								
Gelir Ortaklığı Senetleri			x					x
Kiralama			x				x	x
Yönetim Sözleşmeleri						x	x	x
Hizmet Sözleşmeleri								x
Özel Kesimin Teşvik Edilmesi					x	x	x	
Avantajların ve Kısıtlamaların Kal.						x		

**Kaynak:** <http://ekutup.dpt.gov.tr/kit/kilcim/ozel2.html>

Türkiye'de özelleştirme plan ve programına göre devletin ekonomideki sınai ve ticari faaliyetlerinin en aza indirilmesi, rekabete dayalı piyasa ekonomisinin oluşturulması, devletin bütçesi üzerindeki KİT finansman yükünün azaltılması, sermaye piyasalarının geliştirilmesi ve sermaye piyasalarına yönelmeyen yerli ve yabancı atıl tasarrufların ekonomiye kazandırılması yoluyla elde edilecek kaynakların alt yapı yatırımlarına

aktarılması gerekçeleriyle şekillendirilmiş ve özelleştirme uygulamalarına başlanmıştır.<sup>77</sup>

### 1.6.2 Yasal Çerçeve

Ülkemizde, özelleştirmeye ilişkin ilk yasal düzenleme, Turgut Özal'ın Başbakanlığında Anavatan Partisi hükümetinin göreve gelmesinden kısa bir süre sonra 29.02.1984 tarih ve 2983 sayılı Tasarrufların Teşviki ve Kamu Yatırımlarının Hızlandırılması Hakkında Kanun ile yapılmıştır. 2983 sayılı Kanun ile gelir ortaklığı senedi, hisse senedi ve işletme hakkı devrinden oluşan özelleştirme yöntemleri tanımlanarak, Toplu Konut ve Kamu Ortaklığı Kurulu, Toplu Konut ve Kamu Ortaklığı İdaresi ve Kamu Ortaklığı Fonu kurulmuştur.

Daha sonra 2985 sayılı Toplu Konut Kanunu ile Toplu Konut Fonu kurularak; Fonun, Toplu Konut ve Kamu Ortaklığı Kurulu ve Toplu Konut ve Kamu Ortaklığı İdaresi ile ilişkileri tanımlanmıştır. Kanun, özelleştirme uygulamalarına ilişkin geniş bir hareket alanı belirlemiş ve özelleştirmenin kurumsal mekanizmasını oluşturmuştur.

Daha sonra, 28.05.1986 tarih ve 3291 sayılı Kanun ile özelleştirmenin karar alma ve uygulama aşamalarına ilişkin yeni düzenlemeler yapılmıştır. 3291 sayılı Kanun ile getirilen en önemli düzenleme, özelleştirme kapsamının ve kapsama alınma sürecinin tanımlanması ve Ekonomik İşler Yüksek Koordinasyon Kurulu'na verilen görev ve yetkilerin yeniden Toplu Konut ve Kamu Ortaklığı Kuruluna verilmesidir. 3291 sayılı Kanun ile getirilen bir diğer önemli düzenleme ise 1177 sayılı Tütün ve Tütün Tekeli Kanunu'nda yapılan değişikliklerle özel kesimin tütün ve tütün mamulleri üretimi, ithalatı ve satışı yapabilmesine imkan tanınmasıdır.

Özelleştirmeye ilişkin ilk özel ve kapsamlı düzenleme Tansu Çiller Başbakanlığında Doğru Yol Partisi, Sosyal Demokrat Halkçı Parti koalisyon hükümetinin görevde olduğu 24.11.1994 tarihinde 4046 sayılı Özelleştirme Kanunu ile yapılmıştır. 4046

<sup>77</sup> Ramazan Şafak, “Çimento Sektöründe Özelleştirme Çabaları”, *Tes-İş Dergisi*, Ocak, 2009, s.92.

sayılı Kanun ile özelleştirme uygulamalarında tek yetkili karar organı olarak Özelleştirme Yüksek Kurulu, yalnızca özelleştirme uygulamalarını yürütmek ve sonuçlandırmak üzere Özelleştirme İdaresi Başkanlığı kurulmuştur. Özelleştirme gelirlerinin bir hesapta toplanması amacıyla Özelleştirme Fonu oluşturulmuş ve bu fonun kullanım alanları belirlenmiştir.

Özelleştirme kapsamına alınan KİT'lerdeki istihdam fazlasının azaltılması amacıyla erken emekliliği teşvik uygulaması getirilerek, emeklilik hakkını kazananların bu hakkı kazanmalarından itibaren 2 ay içinde emekli olmayı istemeleri halinde, ikramiyelerinin %30'u oranında ek ödeme yapılması hükme bağlanmıştır. Kamu yararının korunması amacıyla, stratejik nitelikteki kuruluşların Özelleştirme Yüksek Kurulu'na belirlenerek, bu kuruluşlarda imtiyazlı hisse bulundurulması öngörülmüştür.\*

Özelleştirme uygulamalarından elde edilecek gelirin, genel bütçe harcama ve yatırımlarında kullanılmaması hükme bağlanmıştır. Özelleştirme programındaki kuruluşların özelleştirilmesi, küçültülmesi, faaliyetlerinin durdurulması, kapatılması veya tasfiyesi durumunda, bu kuruluşlarda çalışan memur ve sözleşmeli personelin diğer kamu kurum ve kuruluşlarındaki boş kadro ve pozisyonlara atanmalarına ilişkin düzenlemeler getirilmiştir.

Özelleştirme uygulamalarıyla işini kaybeden işçilerin mağduriyetlerinin giderilmesi için mevcut haklarına ilaveten, iş kaybı tazminatı ödenmesi ve meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimi imkanları sağlanarak, bu konuda doğabilecek olumsuzlukların giderilmesi öngörülmüştür.

Özelleştirme uygulamalarına ilişkin oldukça ayrıntılı düzenlemeler yapan 4046 sayılı Kanun da ayrıca, uygulanacak özelleştirme yöntemlerinin neler olduğu, değer tespitinin hangi yöntemlerle ve nasıl yapılacağı, özelleştirme ihale yöntemleri ve nasıl uygulanacağı belirtilmiştir.<sup>78</sup>

---

\* Devletin kontrol hakkını düzenleyen ve 5 yıl geçerli olan Altın Hisse, 15.04.2002 ve 25 Sayılı ÖYK kararı ile resen kaldırılmıştır.

Bülent Ecevit Başbakanlığında Demokratik Sol Parti, Milliyetçi Hareket Partisi ve Anavatan Partisi koalisyon hükümetinin görevde olduğu sırada 13.08.1999 tarih ve 4446 sayılı Kanun'un 1. maddesi ile Anayasa'nın 47. maddesinde değişiklik yapılmış ve "Devletin, kamu iktisadi teşebbüslerinin ve diğer kamu tüzel kişilerinin mülkiyetinde bulunan işletme ve varlıklarının özelleştirilmesine ilişkin esas ve usuller Kanunla gösterilir." denilmek suretiyle özelleştirme Anayasa'da düzenlenmiştir.

Recep Tayyip Erdoğan'ın Başbakanlığında Adalet ve Kalkınma Partisi'nin tek başına hükümet olarak görevde olduğu sırada 01.08.2003 tarih ve 4971 sayılı Kanun ile; Özelleştirme Yüksek Kurulu'nun oluşumu ile Başbakan'ın bu Kanun'dan kaynaklanan yetkilerinin devredeceği Bakan'ın belirlenmesine yönelik düzenlemeler yapılmıştır. Bu anlamda, önceden Özelleştirme Yüksek Kurulu (ÖYK) üyelerinin hangi bakanlar olacağı Kanun'da yazılı iken, değişiklikle ÖYK üyelerini belirleme yetkisi Başbakan'a verilmiştir.

Yine aynı hükümet döneminde 03.07.2005 tarih ve 5398 sayılı Kanun ile 4046 sayılı Kanun'un adı "Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun" olarak değiştirilmiştir. İş kaybı tazminatı ile nakle tabi personelin nakline ilişkin hükümler yeniden düzenlenmiştir. Özelleştirme uygulamaları aleyhine açılan davaların Danıştay'da görüşülmesi ve her türlü harçtan muaf olması düzenlenmiştir.<sup>79</sup>

1984'den bu yana iktidara gelen tüm hükümetlerin özelleştirme politikaları düşünüldüğünde özelleştirme politikalarının ortaklaştığı, bu politikalar doğrultusunda gerekli yasal düzenlemelerin bir süreklilik içerisinde gerçekleştirildiği görülmektedir.

---

<sup>78</sup> Nursel Öztürk, "Özelleştirme Ders Notları", [http://www.ydk.gov.tr/egitim\\_notlari/ozellestirme.htm#32](http://www.ydk.gov.tr/egitim_notlari/ozellestirme.htm#32), (08.08.2011).

<sup>79</sup> Türkiye'de Özelleştirme, <http://www.oib.gov.tr/yayinlar/yayinlar.htm>, (04.08.2011), s.3-6.

### 1.6.3 Türkiye'de Özelleştirme Uygulamaları

Türkiye'de özelleştirme işlemleri, kamuya ait yarım kalmış tesislerin tamamlanması veya yerine yeni bir tesis kurulması amacıyla bu tesislerin 1984 yılından itibaren özel sektöre devri ile uygulanmaya başlamıştır.

1985 yılından itibaren 270 kuruluşteki kamu hisseleri, 22 yarım kalmış tesis, 1378 taşınmaz, 8 otoyol, 2 boğaz köprüsü, 120 tesis, 6 liman, şans oyunları lisans hakkı ile araç muayene istasyonları özelleştirme kapsamına alınmıştır. 25 kuruluşteki kamu payı ile 4 taşınmaz, daha sonra özelleştirme işlemine tabi tutulmaksızın kapsamdan çıkarılmak, tasfiye edilmek veya kapsamda olmayan başka bir kuruluşla birleştirilerek tüzel kişiliği sona erdirilmek üzere devredilmiştir. Halen özelleştirme kapsam ve programında 22 kuruluş bulunmaktadır. Bu kuruluşlardan 11 tanesinde %50'nin üzerinde kamu payı bulunmaktadır. Bunun yanı sıra özelleştirme kapsamında 824 taşınmaz, 45 tesis, 2 liman, 8 otoyol, 2 boğaz köprüsü ile şans oyunları hisse hakkı da yer almaktadır.<sup>80</sup>

1986 yılından itibaren bugüne kadar 201 kuruluşta hisse senedi veya varlık satış/devir işlemi yapılmış ve bu kuruluşlardan 191'inde hiç kamu payı kalmamıştır.<sup>81</sup>

1986 yılından bugüne kadar gerçekleştirilen özelleştirme uygulamalarının toplam tutarı 46,3 milyar dolar düzeyindedir. Bir bölümü vadeli ve döviz cinsinden gerçekleştirilen bu hisse senedi ve varlık satış işlemlerinden Mart 2013 itibariyle 44,7 milyar dolar net gelir sağlanmıştır. Özelleştirme kapsamındaki kuruluşlardan elde edilen 4,5 milyar dolar temettü geliri ve 1,4 milyar dolar, diğer kaynaklarla birlikte 1985–Mart 2013 dönemi toplam kaynakları 50,6 milyar dolar düzeyine ulaşmaktadır.<sup>82</sup>

<sup>80</sup> Türkiye'de Özelleştirme, <http://www.oib.gov.tr/yayinlar/yayinlar.htm>, (30.05.2013).

<sup>81</sup> Türkiye'de Özelleştirme 1, <http://www.oib.gov.tr/yayinlar/yayinlar.htm>, (27.05.2013), s.12.

<sup>82</sup> Türkiye'de Özelleştirme, <http://www.oib.gov.tr/yayinlar/yayinlar.htm>, (27.05.2013), s.12.

Bu özelleştirmelerin % 44'ü Blok Satış, % 30'u Tesis ve Varlık Satışı, % 21'i Halka Arz, % 3'ü İstanbul Menkul Kıymetler Borsası (İMKB)'nda Satış, %2'si Bedelli Devir Yöntemi ile gerçekleştirilmiştir.<sup>83</sup>

**Tablo 3**  
**1985-2013 Dönemi Gerçekleştirilen Özelleştirme İşlemleri (Milyon Dolar)**

	<b>1985 - 2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>Toplam</b>	<b>Pay(%)</b>
Blok Satış	20.257,07	186,52	00,00	20.443,59	44,10
Tesis/Varlık Satışı	13.781,68	312,31	258,25	14.352,23	30,96
Halka Arz	7.053,28	2.519,62	00,00	9.572,90	20,65
İMKB'de Satış	1.261,05	00,00	00,00	1.261,05	02,72
Yarım Kalmış Tesis Satışı	04,37	00,00	00,00	04,37	00,01
Bedelli Devirler	720,26	02,25	00,35	722,86	01,56
<b>Toplam</b>	<b>43.077,71</b>	<b>3.020,69</b>	<b>258,60</b>	<b>46.357,00</b>	

Kaynak: OİB [http://www.oib.gov.tr/program/uygulamalar/yillara\\_gore.htm](http://www.oib.gov.tr/program/uygulamalar/yillara_gore.htm) 21.05.2013

<sup>83</sup> Uygulamalar, [http://www.oib.gov.tr/program/uygulamalar/yillara\\_gore.htm](http://www.oib.gov.tr/program/uygulamalar/yillara_gore.htm), (04.08.2011).

Özelleştirmeden elde edilen gelirlerin %73'ü Hazine'ye aktarılmıştır.

**Tablo 4**  
**Özelleştirme ile Elde Edilen Kaynakların Kullanımları**  
**1986-Mart2013 (Milyon Dolar)**

	<b>1986-2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>Mart 2013</b>	<b>Toplam</b>	<b>Pay (%)</b>
Hazineye Aktarımlar	29.715	1.341	825	2.784	34.666	72.5
İlgili Kuruluşlara Aktarımlar	1.595	215	188	103	2.100	04.4
İstihdam Ödemeleri	471	18	11	2	501	01.0
İlan Reklam Danışmanlık Giderleri	183	5	9	2	199	00.4
Diğer Giderler	219	27	3	1	250	00.5
Sermaye Ödemeleri	6.687	73	17	6	6.782	14.2
Borç Ödemeleri	2.624	6.096	-9		3.145	06.6
İdari Bütçeye Aktarımlar	123	11	11	4	147	00.3
Toplam Giderler	41.617	2.298	975	2.900	47.789	

**Kaynak:** OİB, [http://www.oib.gov.tr/program/uygulamalar/yillara\\_gore.htm](http://www.oib.gov.tr/program/uygulamalar/yillara_gore.htm),  
21.05.2013

#### 1.6.4 Türkiye'de Özelleştirme Uygulamalarının Sonuçları

Türkiye'de IMF ve Dünya Bankası'na desteklenen özelleştirme politikaları ile bilinçli ve istikrarlı bir ekonomi yaratılması değil, kamu borçlarının optimum yarar getirecek bir şekilde ödenmesi amaçlanmaktadır. Özelleştirme uygulamaları ile ayrıca yabancı sermayenin, doğrudan sermaye yatırımı yoluyla ülkeye çekilmesi istenmektedir. Böylece yeni yatırımlar ve ekonomiye döviz girişi yoluyla cari açığın azalmasının sağlanacağı düşünülmektedir.<sup>84</sup>

Özelleştirme, Türkiye'de ekonomik çözüm yolu olarak sunulmuştur; ancak bu süreçte yaşanan gelişmeler çözümü sorun haline getirmiştir. Bu süreçte devletin iç ve dış borç yükü azalmak yerine daha da büyümüş, işsizlik artmış, yoksullaşma daha belirgin hale gelmiştir.<sup>85</sup>

Türkiye'de özelleştirme programları toplumsal bir talep ve ihtiyaç sonrası doğmamış, siyasi tercihler sonucu doğmuştur. Bu sebeple özelleştirmenin sadece ekonomik sonuçları değil, toplumsal sonuçları da vardır.<sup>86</sup>

Türkiye'de özelleştirme uygulamalarının sonuçları genel olarak incelendiğinde;

- Özelleştirilen kurumlardan gelen kaynağın, bu kuruluşların arsa bedellerini bile karşılamadığı,
- Birçok kuruluşun özelleştirildikten hemen sonra faaliyetlerinin durdurularak, sadece arazilerinin değerlendirildiği,
- Kârlı kuruluşların zararlı hale getirilmesiyle, devletin vergi kaybına uğratıldığı,
- Borsadaki spekülasyonlar aracılığı ile küçük hisse sahiplerinin hisselerinin toplatıldığı,
- Yoğun işten çıkarmalarla istihdamın düşürülerek işsizliğin yaygınlaştırıldığı,
- Sendikal yapıların çökertilerek yok edildiği söylenebilir.<sup>87</sup>

---

<sup>84</sup> Eşiyok, s. 71.

<sup>85</sup> Yunus Öztürk, "Özelleştirme Girişimleri ve KİT'lerin Çözülme Süreci:Petkim-Tüpraş Örneği", (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi SBE, 2006), s.10.

<sup>86</sup> Öztürk, s.11.

## 1.6.4.1 Türkiye'de Özelleştirmenin Ekonomik Sonuçları

### 1.6.4.1.1 Ekonomiye Etkisi

Kamu giderlerinin azaltılması özelleştirme politikalarının temel gerekçelerinden birisi olarak gösterilmektedir. Ancak ülkemizde özelleştirme uygulamaları ne kamu finansmanında yapısal bir rahatlamaya ne de ekonominin genel finansmanına katkıda bulunmuştur.

ÖİB, 2005 yılında özelleştirmeden elde ettiği satış gelirlerinin %73'ünün Hazine'ye ve Hazine bünyesinde bulunan Kamu Ortaklığı Fonu'na aktarmıştır. Aktarılan bu kaynak ise devletin borç geri ödemelerinde kullanılmıştır.<sup>88</sup> Yani, özelleştirmeden elde edilen gelir, kamu finansmanını yalnızca kısa süreliğine rahatlatmış ve borcu azaltmak için değil, döndürebilmek için kullanılmıştır. Bu nedenle, özelleştirme uygulamalarının hızlandığı dönemler, borçluluğun azaldığı değil arttığı dönemler olmuştur. Ekonominin borçlanma ihtiyacı katlanarak artmıştır.

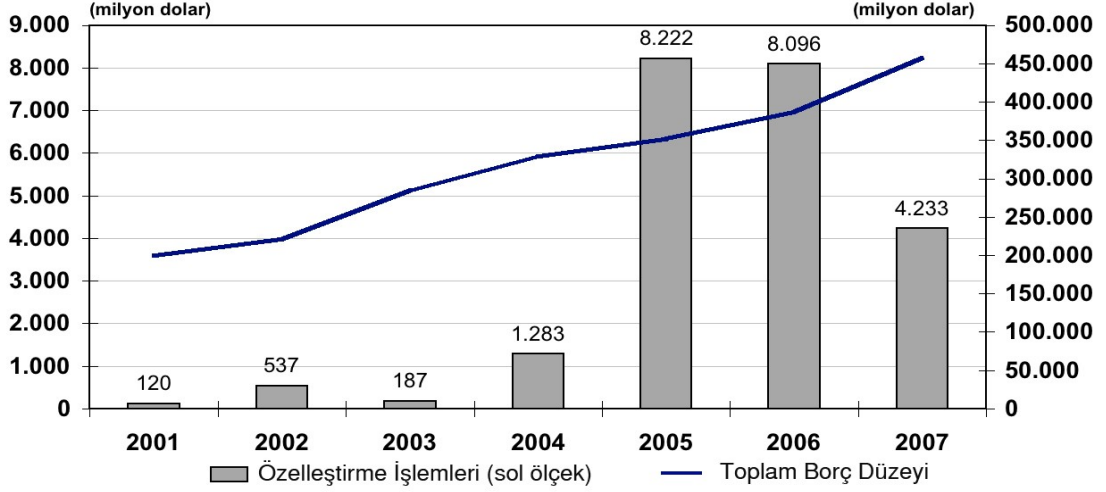
Son dönemde ülkemizin en önemli kuruluşları olan Telekom, Tüpraş, Erdemir ve Tekel satılmış, devlet birçok sektörden çekilmiştir. Rafinaj, gübre, telekomünikasyon, demir-çelik gibi sektörlerde yatırım ve üretim kararları, tamamen yerli ve yabancı özel sermayeye bırakılmıştır. Hükümet, TMSF satışları hariç, 2002-2007 yılları arasında 22,5 milyar dolarlık özelleştirme işlemine imza atmıştır. Söz konusu dönemde, Türkiye'nin (iç ve dış) toplam borcu ise 2001 yılında 198 milyar dolar düzeyinde iken, iki katından fazla artarak 2007'de 456 milyar dolara kadar yükselmiştir.<sup>89</sup>

<sup>87</sup> Petrol-İş Sendikası, "Özelleştirme ve Türkiye", <http://petrol-is.org.tr/%C3%B6zelle%C5%9Firme-ve-t%C3%BCrkiye-100>,(04.08.2011).

<sup>88</sup> O.İ.B., [http://www.oib.gov.tr/program/uygulamalar/yillara\\_gore.htm](http://www.oib.gov.tr/program/uygulamalar/yillara_gore.htm),( 21.05.2013).

<sup>89</sup> Petrol-İş Sendikası Araştırma Servisi, "Türkiye'de Özelleştirme", **Basılı olmayan Bilgi Notu**, Nisan 2008.

**Grafik 1**  
**Yıllara Göre Özelleştirme İşlemleri ve Toplam Borç Düzeyi**

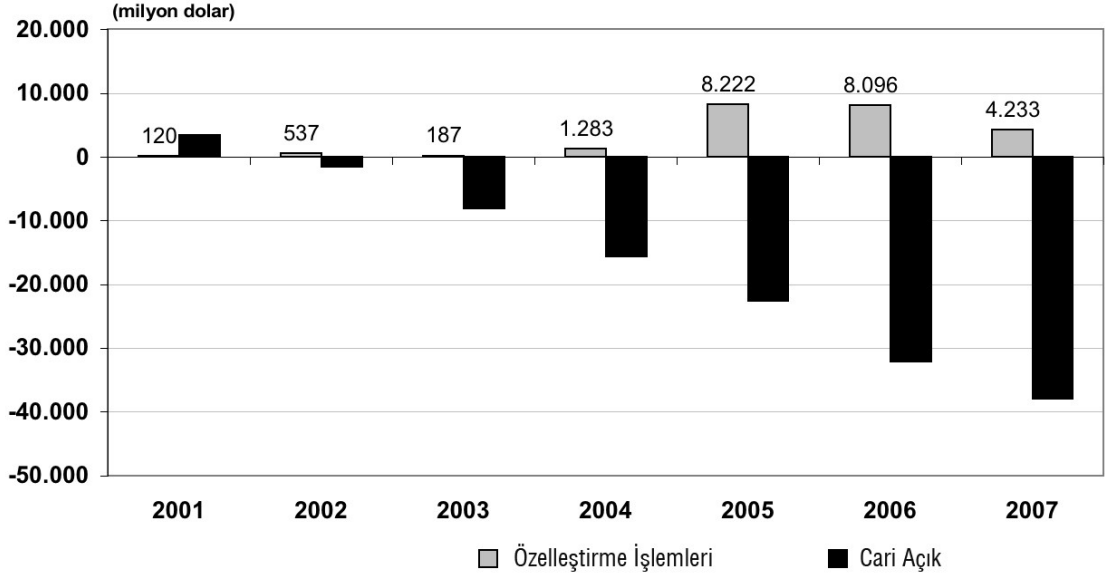


**Kaynak:** Hazine Müsteşarlığı, ÖİB

Diğer yandan ekonominin bir diğer finansman göstergesi olan ödemeler dengesi verileri de özelleştirme gelirlerinin ve özelleştirme uygulamalarının iddia edildiği gibi ithalata dayalı ekonomik yapıyı yurtiçi yatırımların önünü açarak ve ihracatı artırarak dengeleyemediğini göstermektedir. Özelleştirme politikaları ile yerli ve yabancı özel sermayenin yurtiçi yatırımlarının önü açılmamıştır. Türkiye ekonomisi ve sanayisi giderek daha fazla ithalat yapar hale gelirken, ekonomide bağımlılık da artmıştır. Bu durum, dış ticaret açığını büyütmekte ve cari açığı yükseltmektedir, Türkiye'nin döviz ihtiyacını artırmaktadır.

Cari açık 2007 yılında, 38 milyar dolar düzeyine ulaşmıştır. Cari açığın en önemli bileşeni olan dış ticaret açığı ise 2007 yılında bir önceki yıla göre %16,3 oranında artarak 62,8 milyar dolara yükselmiştir. Aşağıdaki grafik, ülkemizde özelleştirmelerin en hızlı yaşandığı yılların aynı zamanda cari açığın da en hızlı yükseldiği yıllar olduğuna işaret etmektedir.

**Grafik 2**  
**Yıllara Göre Özelleştirme İşlemleri ve Cari Açık**



**Kaynak:** TCMB, ÖİB

Pek çok özelleşen kuruluşta sürekli zarar gösterilerek vergi ödenmemekte, devlet vergi gelirlerinden de mahrum kalmaktadır. Örneğin 31.07.2002 tarihinde Petrol Ofisi A.Ş. (POAŞ) 1,2 milyar dolar zararda olan İş-Doğan A.Ş. ile birleştirilmiş ve birleşme sonucunda POAŞ zararda görüldüğünden devlet, esasında kârlı olan bu şirketten alacağı vergiden mahrum kalmış ve küçük yatırımcılar mağdur olmuştur.<sup>90</sup>

Özelleştirmeler ile devletin örneğin, kriz dönemlerinde üretimi arttırmak yoluyla fiyatları düşürerek alım gücünü yükseltmesi, dolayısıyla reel ekonomiye müdahale etmesi fonksiyonu ortadan kalkmaktadır.

Özelleştirmelerden elde edilen gelirlerle kamu finansman açıklarının azaltılamadığı, ödemeler dengesine olumlu katkı sağlanamadığı gibi, özelleştirmeler sonrası devletin

<sup>90</sup> Söz konusu işlem, Doğan Holding'e verilen rekor vergi cezalarından birinin nedeni olan usulsüz işlemdir. Bknz. Tuncay Mollaveisoğlu, "POAŞ Gerçeği-2", <http://petrol-is.org.tr/poa%C5%9F-ger%C3%A7e%C4%9Fi-2-tuncay-mollaveiso%C4%9Flu-ak%C5%9Fam-937>(11.08.2011).

kriz dönemlerinde üretim yoluyla reel ekonomiye müdahale edemediği ve devletin vergi gelirlerinden mahrum kaldığı söylenebilir.

#### **1.6.4.1.2. Gelir Dağılımına Etkisi**

Özelleştirilen kuruluşlarda hem özelleştirme hem de özelleştirme sonrasında işten çıkarmalar; özellikle işsizliğin büyük boyutlara ulaştığı, iş bulma olanaklarının çok sınırlı olduğu ülkemizde işsizliği artırarak gelir dağılımı adaletsizliğini artırmaktadır.<sup>91</sup>

Özelleştirilen bazı kuruluşlarda üretimin azaltılması ya da bazı işletmelerin kapatılması nedeniyle bu kuruluşun girdi verdiği işletmeler ve yan sanayilerde çalışan işçiler açısından da benzer bir durum söz konusudur. Bu kuruluşların bulunduğu yerlerde tüketici boyutuyla esnaf ve yöre ekonomisi özelleştirmelerden olumsuz etkilenmektedir.<sup>92</sup>

KİT'ler özel sektörün karlı bulmadığı için üretmediği mal ve hizmetleri ucuz fiyatlarla üretmiş ve gelir dağılımına olumlu etki yapmışlardır. KİT'lerin bu fonksiyonu özelleştirme ile ortadan kalkmıştır. Örneğin POAŞ, kamu sektöründeyken kârlılığı düşük olan ve kırsal kesimin akaryakıt gereksinimini sağlamak ve istihdam yaratmak amacıyla kurulan 5259 bayisinden bazılarını tasfiye etmiş ve bayi sayısını 4700'e düşürmüştür.<sup>93</sup>

Özel sektörün kârını artırmak amacıyla fiyatlarını yükseltmesi ve ürünlerini yüksek fiyatla satmasının zincirleme bir pahalılığa neden olduğu, fiyatların yükselmesinin ise ülkede yaşayanların alım güçlerini genel anlamda olumsuz etkilediği söylenebilir.

<sup>91</sup>Mahmut Duran, "Özelleştirmenin Toplumsal ve Ekonomik Boyutları", **Dünyada ve Türkiye'de Özelleştirme** (Ed. Ergin Arıoğlu), Türkiye Maden İşçileri Sendikası, Ankara, 1994, s.110.

<sup>92</sup> Petrol-İş Sendikası Araştırma Servisi, "Türkiye'de Özelleştirme", **Basılı olmayan Bilgi Notu**, Nisan 2008.

<sup>93</sup> Petrol-İş Sendikası, **Özelleştirmenin 2.Yılında POAŞ**, İstanbul: Petrol-İş Yayın-77, 2002, s.21.

Özelleştirmelerin KİT'leri devletin sırtında kambur olmaktan kurtararak, verimli hale getireceği ve ekonomide etkinliği artırarak gelir dağılımına olumlu etki yapacağı görüşünü savunanlar da vardır; ancak bu amaçla özelleştirilen pek çok kuruluş kapatılmış ya da pek çoğu yeniden devletleştirilmiştir.

Halka arz yoluyla özelleştirmelerde, halka satılan hisseler çok küçüktür. Dolayısıyla özelleştirmenin gelir dağılımı iyileştirme etkisi çok önemsiz düzeyde kalmaktadır. Halka arz edilen hisselerin küçük olmasına ek olarak halka arzdan sonra bu hisselerin belirli ellerde toplandığı görülmektedir.<sup>94</sup> Böylece mülkiyet tabana yayılmadığı gibi, tekel durumundaki kuruluşlar, özel tekeller haline dönüşmüşler ve gelir dağılımı daha da bozulmuştur.<sup>95</sup>

#### ***1.6.4.2 Özelleştirmenin Çalışanlar Yönünden Etkileri***

Türkiye'de özelleştirmenin çalışanlar yönünden etkileri incelendiğinde, istihdamın yapısının değiştiği, iş güvencesinin olumsuz etkilendiği, sendikal örgütlenme oranlarının düştüğü, sendikaların temsil yeteneklerinin ve pazarlık güçlerinin azaldığı, ücretlerin genel olarak düştüğü, düşük ücretler nedeniyle devletin aldığı vergi ve prim miktarlarının düştüğü, işsizliğin arttığı, işsiz kalanların sosyal güvenlik uygulamalarından faydalanamadıkları söylenebilir.

##### ***1.6.4.2.1 İstihdama ve İş Güvencesine Etkileri***

Özelleştirmeyi savunanlara göre KİT'lerdeki aşırı istihdam KİT'lerin başarısızlık nedeni olarak görülmektedir. Bu görüşe göre, KİT'lerde yıllarca politik baskılar sonucu verimlilik dikkate alınmadan sadece istihdam amacıyla kadrolar genişletilmiş ve ihtiyaç fazlası istihdam ortaya çıkmıştır. Bu durumun yıllar içerisinde KİT'lerin giderlerini arttırdığı ve giderek artan bir kamu kesimi açığına neden olduğu düşünülmektedir. Bu

---

<sup>94</sup>Duran, s.110.

<sup>95</sup> Müftüoğlu, "Özelleştirmenin Çalışma Yaşamına Etkileri ve Bir Alan Araştırması:A.E.L." s.126-127.

anlamda özelleştirme uygulamalarında yapılacak ilk şey özelleştirme kapsamına alınan işletmelerde istihdamı azaltarak satışın cazip hale getirilmesidir.<sup>96</sup>

Bu çerçevede istihdam; zorunlu emeklilik ve çıkanların yerine işçi almamak ve az da olsa işten atmalar ile geçici-mevsimlik işçi istihdamı ve taşeron-müteahhit işçilerin arttırılması ve sözleşmeli personel istihdamı ile sürekli düşürülmüştür. Sözleşmeli personel sayısı 1985'te 3.624 iken 1993'te 190.738'e yükselmiştir.<sup>97</sup>

Özelleştirmelerin gündeme alındığı 1989 yılından 1999 yılına kadar istihdam % 30.1 oranında daralarak 634.058'den 449.414'e düşerek 193.644 olmuştur. Bu azalma özelleştirilen KİT'ler nedeniyle olsa da kalan büyük bölümü emekli olan işçilerin yerine kadrolu işçi alınmamasından kaynaklanmıştır.<sup>98</sup>

Özelleştirme uygulamalarında önce istihdam azaltılmasına gidilmiş, taşeronlaştırma uygulamaları yaygınlaşmış, esnek istihdam biçimlerine daha fazla başvurulmaya başlanmıştır.<sup>99</sup>

Özelleştirilen şirketlerin yeni sahiplerinin süreklilik gösteren üretim ve hizmet çalışmalarını alt birimlere bölerek taşerona devrettikleri görülmektedir.<sup>100</sup> Taşeronluk sistemi, üretim maliyetlerini dışsallaştırma ve serbest piyasa ekonomisinde rekabet edebilmeyi sağlamak amacıyla geliştirilmiş güvencesiz bir çalışma modelidir. Taşeronlaşmanın asıl amacı, sermayenin rekabet edebilme ve emek piyasasında işgücü maliyetlerini düşürerek daha fazla kâr edebilmesini sağlamak, üretim sürecini parçalayarak işçilerin örgütlü olarak mücadele etmesinin önünü kapatmak ve bu yolla sendikaların emek piyasası aktörlerinden biri olma vasıflarını ekarte etmektir.<sup>101</sup>

<sup>96</sup>Kuvvet Lordoğlu, Özgür Müftüoğlu, “Çalışma İlişkilerinde Yeni Bir Boyut:Özelleştirme ve Etkileri”, **Dünyada ve Türkiye'de Özelleştirme** (Ed. Ergin Arıoğlu), Türkiye Maden İşçileri Sendikası, Ankara, 1994, s.129.

<sup>97</sup>Petrol-İş Sendikası, **'93-'94 Yılı**, Petrol-İş Yayın no-36, İstanbul, 1995, s.190.

<sup>98</sup>Petrol-İş Sendikası, **'97-'99 Yılı**, Petrol-İş Yayın no-58, İstanbul, 2000, s.300.

<sup>99</sup> Müftüoğlu, “*Kriz ve Sendikalar*”, s.139

<sup>100</sup> Surhan Çam, “Özelleştirme ve İstihdam Stratejileri”, [http://www.mulkiyederji.org/index.php?option=com\\_rokdownloads&view=file&Itemid=63&id=525:ozelleştirme-ve-istihdam-stratejileri-suerhan-cam](http://www.mulkiyederji.org/index.php?option=com_rokdownloads&view=file&Itemid=63&id=525:ozelleştirme-ve-istihdam-stratejileri-suerhan-cam) (11.08.2011).

<sup>101</sup> Petrol-İş Sendikası, **26.Olağan Genel Kurulu Çalışma Raporu 2007-2011**, İstanbul: Petrol-İş Yayın-115, 2011, s. 105.

Taşeron işçiler sigortasız çalıştırılmakta, sosyal güvenlik kurumu zayıflatılarak sosyal güvenlik zedelenmekte, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile çevre düzenlemeleri hiçe sayılmaktadır.<sup>102</sup>

Özelleştirmeler sonrası işçiler genel olarak, işten çıkarmaya maruz kalmış, daha düşük ücret ve güvencesiz çalışmaya mecbur bırakılmışlardır .<sup>103</sup>

1989-2006 yılları arasında özelleştirilen şirketlerde çalışan sayısı 50.802'den 38.971'e düşmüştür. Yine aynı tarihler arasında özelleştirilen kurumlarda çalışan sayısı ise 15.093'den 5.248'e düşmüştür. Toplam 21.676 işçi işten çıkarılmış ve 4/C adı altında sendikasız, tazminatsız ve yılın 10 ayı ile sınırlı bir şekilde düşük ücretle güvencesiz bir şekilde çalıştırılmaktadır.<sup>104</sup>

Türkiye Maden-İş Sendikası'nın örgütlü olduğu TKİ işletmelerinde özelleştirme sonrası 2007 itibariyle %75 oranında taşeron işçisi çalıştırılmaktadır.<sup>105</sup> Türkiye Çimse-İş Sendikası'nın örgütlü olduğu çimento fabrikalarında da taşeronlaşma yaygınlaşmış, 17.000 olan üye sayısı 3.500'lere kadar gerilemiştir.<sup>106</sup> Hava-İş'in örgütlü olduğu Türk Hava Yolları (THY)'nda yer hizmetleri Havaş'a devredilerek taşeronlaştırıldı. Havaş'ta özelleştirme sonrası geçici işi, part-time, 11 ay çalıştırıp girdi-çıkı yapma uygulamaları sürmektedir.<sup>107</sup>

---

<sup>102</sup> Kemal Bulut, "Özelleştirme Politikalarının İstihdam Boyutu ve Enerji Sektörü", <http://ozellestirme.net/ozellestirme-politikalarinin-istihdam-boyutu-ve-enerji-sektoru> (15.08.2011).

<sup>103</sup> Mustafa Özbek, "İşçi Hareketinin Kırmızı Çizgileri ve Özelleştirmeler", **Tes-İş Dergisi**, Ocak, 2009, s.95.

<sup>104</sup> Türk-İş, "Özelleştirme ve Sonuçları", [http://www.turkis.org.tr/source.cms.docs/turkis.org.tr.ce/docs/file/MicrosoftWord\\_%C3%B6zellestirmeler.pdf\(08.08.2011\)](http://www.turkis.org.tr/source.cms.docs/turkis.org.tr.ce/docs/file/MicrosoftWord_%C3%B6zellestirmeler.pdf(08.08.2011))

<sup>105</sup> Eşiyok, s. 74.

<sup>106</sup> Şafak, s. 93.

<sup>107</sup> Hava-İş, "Özelleştirmenin Kısacasında 20 Uzun Yıl", **Tes-İş Dergisi**, Ocak, 2009, s. 115.

Surhan Çam tarafından yapılan bir araştırmaya göre çalışanların %65'i, yöneticilerin ise %40'ı özelleştirme öncesi iş güvencelerinin daha yüksek olduğunu, iş güvencesi olması duygusundan yoksun olmalarının ise ruhsal durumlarına kadar pek çok olumsuz durum yarattıklarını söylemişlerdir.

Özelleştirmelerin istihdamın yapısını değiştirdiği ve iş güvencesini olumsuz etkilediği söylenebilir.

#### **1.6.4.2.2 Ücretlere Etkileri**

Kârını maksimize etmeye çalışan özel sektör işvereni, ücretleri düşürerek maliyetlerini düşürmeyi hedeflemiştir. Bunu yapabilmenin en yaygın yolu taşeron uygulamasıdır. İşgücü maliyetini azaltmak için yapılan taşeronlaşma ile ücretler daha da düşebilecektir.

Özelleştirmenin ücretler konusunda gündeme getirdiği bir diğer konu, performansa dayalı ücret sistemleridir. Bu sistemle ücretler bireyselleştirilmekte ve işçi sendikaları, işveren ve işveren sendikalarının birlikte belirlediği ücret standartlarından uzaklaşmaktadır. Bu sistemler işçileri doğal olmayan bir hızla çalışmaya ve işçiler arası rekabeti arttırarak işçilerin güvenliğini ve sağlığını tehdit edebilmektedir.<sup>108</sup>

Tes-İş Sendikası'nın örgütlü olduğu Aktaş Elektrik firması özelleştirmeden sonra ilk olarak yüksek ücretli 650 kadar işçiyi işten çıkarmış, yerine asgari ücretle çalışan vasıfsız işçiler almıştır. Taşeron firmalar vasıtasıyla alınan bu işçilere sendikaya üye olma yasağı da getirilmiştir.<sup>109</sup>

Özelleştirmeler sonrasında ücretlerin maliyetleri düşürme politikaları doğrultusunda düşürüldüğü, bunun mevcut işçileri işten çıkararak yerlerine taşeron işçi olarak ve performansa dayalı ücret sistemiyle yapılmaya çalışıldığı söylenebilir.

<sup>108</sup> İlyas Karabıyık, "Türkiye'de Özelleştirmenin Çalışma Hayatı Üzerine Etkileri", <http://www.e-akademi.org/makaleler/ikarabiyik-1.htm> (06.08.2011).

<sup>109</sup> Tes-İş Enerji Araştırmaları Birimi, "Elektrikte Özelleştirme: Ne söylendi, Ne Yapılıyor?", **Tes-İş Dergisi**, Ocak 2009, s. 71.

#### 1.6.4.2.3 İşsizliğe Etkileri

Özelleştirilen kurumlarda hem aşırı istihdamın azaltılması hem de özel kesim tarafından yeni teknolojiler kullanılması nedeniyle işten çıkarmalar yaşanmıştır.

Özelleştirme nedeniyle istihdam da daralmaya bazı örnekler verecek olursak:<sup>110</sup>

- Özelleştirmenin yoğun olarak uygulandığı çimento sektöründe aralarında Afyon, Ankara, Aşkale, Çorum, Ladik, Balıkesir, Trabzon çimento fabrikalarının da bulunduğu 20 çimento fabrikasında 1990 yılında 5144 işçi çalışmaktayken, özelleştirme sonucu 1992'de bu sayı 3788'e, 1994'te 2603'e, 1996 yılında ise 2372'ye düşmüştür.
- Sümer Holding Hereke Yünlü Fabrikasında özelleştirme öncesi 323 olan çalışan sayısı 130'a düşmüştür. Adana pamuklu fabrikasında işçi sayısı 812'den 750'ye düşmüştür. Eskişehir Sümer Basma Fabrikasında çalışan sayısı 529'dan 360'a düşmüştür.
- Çukurova(ÇEAŞ)'ta özelleştirmeden önce 1990 yılında 1460 kişi çalışırken 1996 sonunda toplam 937 personel çalışmaktadır ve bunun 600'ü sendikalıdır.
- AKTAŞ'ta 1992 yılında 789 işçi örgütlü çalışmaktayken, 1990 sonunda 500 işçi çalışmakta, ancak 225'i sendikalıdır.

Türk-İş'in yaptığı araştırmaya göre, 1989-2006 yılları arasında özelleştirilen şirketlerde çalışan işçi sayısı 50.802'den 38.971'e düşmüş, aynı yıllarda özel sektöre devredilen hizmet sektöründeki kamu kuruluşlarındaki işçi sayısı ise 15.093'ten 5.248'e gerilemiştir. 21.676 kişi işten çıkartılmış, çıkarılan bazı işçiler 4-C uygulaması ile sendikasız, tazminatsız ve yılın 10 ayı ile sınırlı bir şekilde ve düşük ücretle,

---

<sup>110</sup>Türk-iş, '97 Yıllığı, s.159.

güvencesiz olarak çalıştırılmaktadır. Bu durum Türkiye'nin yetişmiş işgücü gibi önemli bir kaynağını heba ettiğini göstermektedir.<sup>111</sup>

Özelleştirme nedeniyle işsiz kalan binlerce işçinin yanı sıra, özelleştirme nedeniyle yaşanan üretim kaybı ve fabrika kapanmaları nedeniyle, kamu işletmelerinin kurulu bulunduğu bölgelerde, başta ticaret sektörü olmak üzere tüm ekonomik faaliyetlerde dolaylı zararlar oluşmuştur. Bu durum, yerel işsizlik oranlarının artışına yol açmıştır.

#### ***1.6.4.2.4 Sendikal Örgütlenmeye Etkileri***

Türkiye sendikacılığın kamu sendikacılığına dayalı olduğu görülmektedir. Bunu etkileyen iki etken olduğu söylenebilir. Bunlardan birincisi özel kesim işverenlerinin sendikaların kendi işyerlerinde örgütlenmesine olumlu bakmamaları ve sendikalaşmayı engellemek için çeşitli yollara başvurmalarıdır. İkincisi ise kamu kesiminin örgütlenemez az sayıda büyük işyerlerine sahip olmasına karşılık, özel kesimin çok sayıda küçük işyerlerine dağılışıdır. Özelleştirme ile birlikte, sendikalaşmanın yoğun olduğu kamu işyerleri özel şirketlere devredilecektir. Böylece sendikal örgütlenmeye daha uygun işletmelerin önemli bir bölümü küçük ve orta ölçekli işletmeler haline dönüşeceği, sendikaların zayıflayacağı, işyerlerinde sendikaların toplu pazarlık güçlerinin azalacağı düşünülmektedir.<sup>112</sup>

Türkiye'de sendikalar özelleştirmeye genel olarak karşı çıksalar da sendikacıların özelleştirmeleri kendilerini doğrudan ilgilendirdiği sürece önemsedikleri söylenebilir. Buna karşılık bazı sendikalar özelleştirmeye karşı olduklarını özelleştirme gündeme alındığı ilk yıllardan itibaren ifade etmişlerdir. Bu doğrultuda Kamu İşletmeciliğini Geliştirme Vakfı (KİGEM) Mümtaz Soysal ve Korkut Boratav'ın yönlendiriciliğinde ve Türk Harb-İş ile Petrol-İş sendikalarının katkılarıyla 15.01.1996'da kurulmuştur. KİGEM pek çok özelleştirme ile ilgili olarak yürütmeyi durdurma ve iptal kararları

<sup>111</sup> Türk-İş, “Özelleştirme ve Sonuçları”, <http://www.turkis.org.tr/index.snet?wapp=3E533D2D-5B20-407C-8958-2EE2D34BF631> (08.08.2011).

<sup>112</sup>Lordoğlu, Müftüoğlu, s.135-137.

aldırılmıştır. Ancak sendikacılar özelleştirmeleri kendilerini doğrudan ilgilendirdiği sürece önemsemişlerdir.

Sendikaların özelleştirmeye karşı çıkmalarını önlemek amacıyla THY özelleştirmesi üzerine çalışan Lazard Freres firması işçilere, şirkete %10 oranında ortaklık önermiştir. Sendikaların büyük bölümü özelleştirme uygulamalarına duyarsız kalmış ve bazı sendikalar özelleştirmeleri desteklemiş ve özelleştirmeden pay alarak gelir elde etmeye çalışmışlardır. Bazı işyerlerinin işçileri ve örgütlü oldukları sendikalar işlerini koruyabilmek amacıyla özelleştirmelere katılarak işletmeyi satın alma girişimlerinde buldukları görülmektedir.<sup>113</sup>

Örgütlenmesi kamu sendikacılığına dayalı Türkiye sendikal hareketinin karşı tavrı belirleyemediği ve durduramadığı özelleştirmelerden son derece olumsuz etkilendiği, sendikacılığın büyük bir tahribata uğradığı, örgütlülük oranlarının düştüğü, sendikaların temsil yeteneklerinin azaldığı ve sendikaların güven erozyonuna uğradığı söylenebilir.<sup>114</sup>

Sendikaların, işten çıkarmalar ve istihdamın yapısındaki değişiklikler nedeniyle yeni işçileri örgütleyemeyerek üye kaybettikleri<sup>115</sup> ve temsil yeteneklerinin azaldığı, sendikacıların ise özelleştirmeleri doğru algılayamadıkları ve buna karşı doğru stratejiler ve politikalar belirleyemedikleri söylenebilir.

Özelleştirme sonrası sendikal örgütlülüğün sona ermesine bazı örnekler; Petrol-İş Sendikası'nın örgütlü olduğu POAŞ'ta özelleştirme sonrası yoğun işten çıkarmalarla sendika yetkisini kaybetmiş ve sendikal örgütlülük son bulmuştur. TÜGSAŞ'a bağlı Samsun Gübre fabrikasında çalışanların iş akitleri feshedilmiştir. Bursa Gaz ve Esgaz şirketleri 2004 tarihinde özelleştirilmiş, sendikalı işçiler işten atılarak taşeronlaştırma

---

<sup>113</sup> Bağımsız Sosyal Bilimciler, **Ücretli Emek ve Sermaye Derinleşen Küresel Kriz ve Türkiye'ye Yansımaları**, İstanbul:Yordam Kitap, 2011, s. 133-135.

<sup>114</sup> Eşiyok, s. 70.

<sup>115</sup> Müftüoğlu, "Özelleştirmenin Çalışma Yaşamına Etkileri ve Bir Alan Araştırması:A.E.L.", s114-115.

yapılmıştır.<sup>116</sup> Türkiye Maden İşçileri Sendikası'nın örgütlü olduğu Eti Bakır işletmesinde özelleştirme sonrası üyelerin emekliye ayrılması veya işten çıkarılmaları nedeniyle örgütlülük sona ermiştir.<sup>117</sup>

#### **1.6.4.2.5 Toplu Pazarlık Sistemine Etkileri**

Genel olarak özelleştirme sonrası işçi çıkarmaları artmakta, sendikalar üye kaybetmekte, sendika işyerindeki yetkisini kaybedebilmekte, yetki devam etse bile taşeron işçi, sözleşmeli personel, kapsam dışı personel, çırak, stajyer ve part-time istihdam çalıştırma gibi esnek istihdam biçimleri nedeniyle toplu iş sözleşmesinin kapsamı, niteliği ve içeriği değişebilmektedir. İşletmeyi devralan işverenler ise toplu iş sözleşmelerine değil bireysel sözleşmelere yönelmektedirler.<sup>118</sup>

Taşeron uygulamalarının yaygınlaşması emek piyasasının parçalanmasına, sendika hakkının, toplu pazarlık hakkının kullanılamaz duruma gelmesine neden olmuştur. Kapsam dışı personel uygulamasının giderek yaygınlaşması da toplu pazarlık gücünü kıran en önemli faktörlerdendir. Esnek emek piyasasına uygun olarak yaratılan yeni istihdam türleri emeğin pazarlık gücünü azaltmıştır.<sup>119</sup>

Özelleştirme sonrası toplu iş sözleşmelerinin kapsamı, kamu kesiminde çok sayıda işçiyi kapsayan işletme, toplu iş sözleşmelerinden iş yeri toplu sözleşmelerine doğru kaymaktadır. 1983 sonrası sendikalı işçi sayısı sınırlı kalmış sendikalar az sayıda işçinin haklarını toplu pazarlık yoluyla koruyabilmişlerdir. Sendikaların gücünü kaybetmelerine bağlı olarak toplu pazarlık olumsuz yönde etkilenmiştir.

---

<sup>116</sup> *Petrol-İş Sendikası*, "17 Yıllık Sonuç Ortada", **Basılmamış Servis Notu**, 2005.

<sup>117</sup> Eşiyok, s. 74.

<sup>118</sup> Halis Y. Ersöz, Süleyman Özdemir, Tekin Akgeyik, Hasan Şenocak, "Mülkiyet Sahipliği Konsepti Çerçevesinde Özelleştirmenin Endüstri İlişkilerine Etkileri:Kardemir Örneği", [www.kamu-is.org.tr/pdf/744.pdf](http://www.kamu-is.org.tr/pdf/744.pdf) (09.08.2011).

<sup>119</sup> Can Şafak, "Türkiye'de Toplu Pazarlığın Değişen Yapısı", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2006/3, İstanbul, s. 48.

## **2. ÖZELLEŞTİRMENİN ÇALIŞANLARA ETKİLERİ ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI: PETKİM**

### **2.1.Araştırmanın Evreninin Belirlenmesi ve Yöntem**

#### **2.1.1 Araştırmanın Amacı ve Kapsamı**

Araştırmanın amacı, özelleştirmenin çalışanlara etkilerinin ortaya konulabilmesidir. Bu doğrultuda özelleştirmenin Petkim'de çalışan kapsamiçi sendikalı işçilere etkileri; istihdama, işçi-işveren ilişkilerine ve sendikal örgütlülüğe etkileri ile Toplu İş Sözleşmesi süreçlerine ve TİS'le elde edilen haklara etkileri ekseninde ortaya konmaya çalışılmaktadır.

Araştırmanın kapsamı belirlenirken dikkate alınan başlıca faktörler şunlardır:

- Özelleştirme kapsamına alınan ilk işyerlerinden olması ve özelleştirme sürecinin uzun süre devam etmiş bir işyeri olması.
- KİT'lerin özelleştirilmesi amacıyla yeniden yapılandırılması sürecinin en açık şekilde gözlenebildiği işyerlerinden biri olması.
- Özelleştirme uygulamalarının tipik bir örneği olması.
- Petrokimya sektöründe tek işyeri olması.
- Tek ve büyük (sürekli akım teknolojilerinin kullanıldığı entegre) bir işyeri olmasının işçilerin aynı kompleks içinde çalışmasını sağlaması nedeniyle deneklere kolay ulaşılması.
- Özelleştirme kapsamına ilk alındığı tarihten bu yana hâlâ aynı kişilerin işçi olarak çalışıyor olması. Bu, sürecin bütününe hakim olunması ve TİS'lerin bütününe hakim olunması bakımından önemliydi. Bu kişilerin sendikada yönetici olarak görevde olmaları bundan sonraki öngörülerini öğrenebilmek ve kişilere ulaşabilmek açısından önemliydi.
- Sendikal mücadele açısından, sürecin uzunluğu nedeniyle geçirdiği aşamalar bakımından, neredeyse bütün özelleştirme yöntemlerinin görülmüş olduğu bir

işyeri olması (işyeri kapanması, halka arz, blok satış).

- Petkim işçisinin mücadele geleneğinin var olması. İşyerinin kuruluşundan bu yana var olan mücadele geleneği vardır.

Tüm bu faktörler nedeniyle Petkim A.Ş. araştırmanın evreni olarak belirlenmiştir.

### 2.1.2 Araştırmanın Yöntemi

Çalışmamızda yöntem olarak derinlemesine görüşme tekniği kullanılmıştır. Petkim'de özelleştirme süreci ve özelleştirme sonrasında ilgili bilgi verebilecek çeşitli statülerde çalışan farklı sendikalı işçiler, sendika işyeri temsilcileri, sendika şube yöneticileri ve sendika merkez yöneticileri ile planlanmış açık uçlu sorular sorularak derinlemesine görüşmeler yapılmıştır.<sup>120</sup>

7 işyeri temsilcisinden 4'ü, 3 Şube Yöneticinden 1'i, 5 Merkez Yönetim Kurulu üyesinden 2'si ve 6 sendikalı işçi olmak üzere toplam 13 kişi ile görüşme yapılmıştır. Görüşme yapılan kişiler niteliklerine göre temsilciler T, işçiler İ, Yöneticiler Y olmak üzere 3 ayrı grupta kodlanmışlardır. Görüşme yapılan kişilerin özellikleri şöyledir:

Temsilciler (T):

T1: 1989 yılında işe başlamış, 2006 yılında temsilci, 2010 yılında baştemsilci seçilmiştir.

T2: 1992 yılında işe başlamış, özelleştirme öncesi işçi, Mart 2010 tarihinde temsilci seçilmiştir.

---

<sup>120</sup>Araştırmanın yöntemi oluşturulurken Belkıs Kümbetoğlu, **Sosyolojide ve Antropolojide Niteliksel Yöntem ve Araştırma**, 3.Basım, İstanbul:Bağlam Yayıncılık, 2012. kaynağından yararlanılmıştır.

T3: 2007 yılında işe başlamış, özelleştirme öncesi işçi, Mart 2010 tarihinde temsilci seçilmiştir.

T4: 2006 yılında işe başlamış, Mart 2010 tarihinde temsilci seçilmiştir.

İşçiler (İ):

İ1: 1992 yılında işe başlamış, 2006-2010 yılları arasında Aliğa Şubesinde Yönetim Kurulu Üyeliği Yapmış, halen işçi olarak çalışmaktadır.

İ2: 1992 yılında işe başlamış, halen işçi olarak çalışmaktadır.

İ3: 1985 yılında işe başlamış, halen işçi olarak çalışmaktadır.

İ4: 2006 yılında işe başlamış, halen işçi olarak çalışmaktadır.

İ5: 1990 yılında işe başlamış, halen işçi olarak çalışmakta, özelleştirme sonrası 4/c ye uygulamasına geçmeyerek Petkim'de çalışmaya devam etmektedir.

İ6: 1992 yılında işe başlamış, 2006-2007 yılları arasında şube disiplin kurulu üyesi olarak görev yapmış, halen işçi olarak çalışmaktadır.

Yöneticiler (Y):

Y1: 1982 yılında işe başlamış, 1989 yılında işyeri temsilcisi seçilmiş, 1994 yılında baştemsilci seçilmiş, Ocak 2002'de Aliğa Şube Başkanı seçilmiş ve Eylül 2007 tarihinden beri Merkez Yönetim Kurulu üyesi olarak görev yapmaktadır.

Y2: 1984 yılında işe başlamış, 2008 de gerçekleşen özelleştirme döneminde baştemsilcilik görevini yerine getirmiş, Aralık 2009 tarihinden beri Şube Başkanlığı görevini yapmaktadır.

Y3: 1985 yılında işe başlamış, 1985-1988 yılları arasında baştemsilcilik, 1988-1997 yılları arasında Aliğa Şube Başkanlığı yapmıştır. 1999 yılından bu yana Merkez Yönetim Kurulu üyeliği yapmaktadır.

Görüşmeler kişilere daha rahat ulaşılabilmesi açısından kişilerin çalıştıkları yerlerde yapılmıştır. İşçilerle, sendika temsilcileriyle ve sendikanın şube başkanıyla yapılan görüşmeler işyerindeki sendika temsilcilik odasında, sendikanın merkez yöneticileri ile yapılan görüşmeler ise sendika genel merkezinde gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler yüz yüze ve bire bir olarak yapılmış, kişi başına ortalama 50 ile 60 dakika arasında sürmüştür.

## 2.2.Araştırma Evreninin Tanıtılması

### 2.2.1 Petrokimya Sanayii ve Petkim'in Konumu

#### 2.2.1.1 Petrokimya Sanayii Tanımı

Petrol sektörünün yapısı, ölçek ekonomilerinin maliyet azaltıcı etkisi ve zincirdeki sektörlerin kârlılıklarının dengelenmesi amacıyla arama-üretim, rafinaj, petrokimya ve dağıtım zinciri biçiminde dikey entegre bir yapıda oluşmaktadır.

Kullandığı girdiler itibariyle petrol sektörü üretim zincirinin bir parçası olan petrokimya sanayii, ürettiği ürünler açısından kimya sanayinin en önemli kollarından birisidir. Petrokimya sanayii; nafta, LPG, Gas Oil gibi petrol ürünleri veya petrol ve doğalgaza dayalı temel girdileri kullanarak plastik, lastik, elyaf hammaddeleri ve diğer organik ara malları üreten, geniş bir üretim yelpazesine sahip, büyük ölçekli, sermaye ve teknoloji yoğun bir sanayidir.<sup>121</sup>

Petrokimya sanayinde bir üretim prosesinde üretilen ürünler, diğer üretim proseslerinin girdisi olarak kullanılmaktadır. Bu nedenle tesisler birbirine bağlı fabrikalar topluluğu olarak kompleksler biçiminde kurulmaktadır. Ürünlerin elde edilmesinde sürekli akım teknolojileri kullanılmaktadır.

Petrokimya sanayinde temel hammaddeler (nafta veya doğalgaz) bir sistem içinde değişik kimyasal reaksiyonlardan geçirilerek önce etilen, propilen, ksilen gibi ara mallara dönüştürülmekte, bu ara mallar da polietilen, polipropilen, sentetik kauçuk, dodesil, benzen, karbon siyahı, ftalik anhidrit gibi son “nihai” ürünlere dönüştürülmektedir.

---

<sup>121</sup> DPT, “Dokuzuncu Kalkınma Planı Kimya Sanayii Özel İhtisas Komisyonu Raporu”, [http://plan9.dpt.gov.tr/oik44\\_kimya/44KimyaSanayii\\_anarapor.pdf](http://plan9.dpt.gov.tr/oik44_kimya/44KimyaSanayii_anarapor.pdf) (10.05.2013), s.13.

Petrokimya sanayii, plastikler, lastik ve elyaf hammaddeleri ve diğerk organik ara malları üreten ambalaj, elektronik, otomotiv, inşaat, tekstil ve tarım gibi pek çok sektöre girdi sağlamaktadır.<sup>122</sup>

Petrokimya ürünleri ve kullanım alanları<sup>123</sup> oldukça geniştir.<sup>124</sup>

Üretim ölçeği artırılarak birim yatırım maliyetleri düşürülebildiğinden, tesisler büyük ölçekli kurulmaktadır. Sürekli akım teknolojisi aracılığıyla kesintisiz üretim süreçlerinin uygulandığı tesislerde bu nedenle üretim esnekliği bulunmamaktadır. Sektör sermaye

---

<sup>122</sup> Nilüfer Yalçın, “Petrokimya Sanayi”, [http://www.ufukotesi.com/yazigoster.asp?yazi\\_no=20080682](http://www.ufukotesi.com/yazigoster.asp?yazi_no=20080682) (16.08.2011).

<sup>123</sup> *PP*: Örgü-çuval, halı ipliği, ip/halat, masa örtüleri, peçete, paspas, keçe, hortum, kalorifer borusu, balık ağı, fırça, battaniye.(Polipropilen)

ACN : Kumaş yapımında kullanılan elyaf, suni yün, ABS (akrilonitril reçineleri). (Akrilonitril)

C4 : Kauçuk ve otomobil lastiği.(Karbon Siyahı)

AYPE : Torba, sera örtüsü, film, kablo, oyuncak, boru, şişe, hortum, ambalaj.(Alçak Yoğunluklu Polietilen)

YYPE : Ambalaj film, altyapı ve su boruları, şişe, meşrubat kasası, oyuncak, benzin deposu, bidon.(Yüksek Yoğunluklu Polietilen)

MEG : Polyester, iplik, polyester film, antifriz.(Mono Etilen Glikol)

PVC : Boru, pencere, kapı doğrama, panjur, kablo, şişe, yapı malzemesi, ambalaj film, yer karosu, serum torbaları.(Polivinil Klorür)

MASTERBATCH: Plastik torba.

BENZEN: Beyaz eşya parçaları, deterjan.

TOLUEN: Çözücü, patlayıcı madde, ilaç sanayi, kozmetik.

PA : Boya hammaddesi, plastikleştirici maddeler, sentetik kimyasal madde, polyester. (Poliamid)

PTA : Polyester Elyafı, polyester reçine, polyester film.(Saf Tereftalik Asit)

<sup>124</sup> PETKİM, “Petrokimya Holding A.Ş., 2010 Faaliyet Raporu”, [http://www.petkim.com.tr/UserFiles/file/Yatirimci\\_Iliskileri/Faaliyet\\_Raporlari/petkim\\_faaliyet\\_raporu\\_2010.pdf](http://www.petkim.com.tr/UserFiles/file/Yatirimci_Iliskileri/Faaliyet_Raporlari/petkim_faaliyet_raporu_2010.pdf), (09.06.2013) s.5

yoğun niteliktedir ve ulaşım harcamaları, tesisin arıza ve bakım nedenlerinden durması ve hammadde fiyatları en önemli maliyet unsurlarını oluşturmaktadır.<sup>125</sup>

### **2.2.1.2 Türkiye'de Petrokimya Sanayii ve Petkim'in Konumu**

Sanayileşme ve kalkınmanın lokomotif sektörlerinden birisi olmasından hareketle ülkemizde petrokimya sanayine ilk yatırımlar devlet eliyle gerçekleştirilmiştir.

Türkiye'de petrokimya sanayine yatırım yapılması fikri, 1960'lı yıllarda I. Beş Yıllık Planı döneminde benimsenmiştir. Petrokimya sanayinde petrol rafineri ürünlerinin değerlendirilmesi amacıyla 03.04.1965 tarihinde kamu petrol kuruluşu Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı (TPAO) öncülüğünde Petkim Petrokimya Sanayi A.Ş. (Petkim) kurulmuştur.<sup>126</sup>

Petkim'in ilk kompleksi Yarımca'da kurulmuş ve 1970 yılında devreye alınmıştır. Artan yurtiçi talep nedeniyle III. Beş Yıllık Kalkınma Planı döneminde Petkim'in ikinci kompleksinin İzmir Aliağa'da kurulmasına karar verilmiş ve 1985 yılında devreye alınmıştır.<sup>127</sup>

Petkim dışında polistren üreten BASIC Petrokimya ile Di Metil Tereftalat üreten Sasa Polyester Sanayi A.Ş. (SASA), ülkemizin petrokimyasal hammadde üreten diğer şirketleridir.<sup>128</sup> Ancak bu şirketlerin üretim kapasiteleri oldukça sınırlıdır. Petkim'in üretim kapasitesi Türkiye'deki petrokimya sanayii üretim kapasitesinin %85'inin üzerindedir. Petkim'in tek başına Türkiye petrokimya sanayiini oluşturduğu söylenebilir. Petkim bu özelliği ile sektörde tek el konumundadır.

Petkim'in ürettiği petrokimya ürünleri dört grupta toplanabilir:

---

<sup>125</sup> TMMOB, **Petrokimya Sanayi ve Gelişimi Sektörel Rapor Dizisi:2**, Ankara, 1994, [http://www.google.com.tr/url?q=http://www.tmmob.org.tr/resimler/ekler/1b921ef080f7736\\_ek.pdf&sa=U&ei=DcZLTuniF6ng4QSHtuyZCg&ved=0CB0QFjAF&usg=AFQjCNFiXi6H\\_Hy4UKGJq40A9hzpxmfgcg](http://www.google.com.tr/url?q=http://www.tmmob.org.tr/resimler/ekler/1b921ef080f7736_ek.pdf&sa=U&ei=DcZLTuniF6ng4QSHtuyZCg&ved=0CB0QFjAF&usg=AFQjCNFiXi6H_Hy4UKGJq40A9hzpxmfgcg) (16.08.2011).

<sup>126</sup> Petrol-İş Sendikası, **26.Olağan Genel Kurulu Çalışma Raporu 2007-2011**, İstanbul: Petrol-İş Yayın-15, 2011, s. 226-227.

<sup>127</sup> DPT, s.9

<sup>128</sup> DPT, s.13

- Ticari Plastikler (PVC, AYPE, YYPE, PP ve PS)
- Elyaf Hammaddeleri (ACN, PTA, MEG ve Kaprolaktam)
- Lastik Hammaddeleri (SBR, CIS, CBR ve C4)
- Diğer Ürünler (Amonyum Sülfat, sudkostik, hidrojen benzin, benzen, paraksilen gibi genellikle yan ürün olarak elde edilen ürünler.)<sup>129</sup>

Petkim’de üretilen bu ürünlerin temel girdisini oluşturduğu plastiklerin tüketimi ile kişi başına düşen gelir arasında doğrudan bir ilişki bulunmaktadır. Bugün gelişmiş ülkelerde kişi başına plastik tüketimi 75-100 kilogram iken, Türkiye’de sadece 25 kilogramdır. Türkiye'nin ekonomik büyümesine paralel olarak plastik tüketimi de artacaktır. Bu durum Türkiye’de petrokimya sanayinin ve Petkim’in büyüme potansiyeline işaret etmektedir.

Türkiye'deki tüketilen plastik hammadde pazarında Petkim'in pazar payı % 25-30 dolayındadır. Petrokimya sanayinde pazarın kalan kısmı ithalatla karşılanmaktadır.

**Tablo 5**  
**Petkim Yıllar İtibariyle Yurtiçi Pazar Payı**

Yıllar	Toplam Yurtiçi Pazar Payı(%)
2004	27
2005	22
2006	27
2007	25
2008	25
2009	26

**Kaynak:** Petkim Faaliyet Raporları incelenerek oluşturulmuştur.

<sup>129</sup> Petrol-İş Sendikası, **Petrokimya Sanayii ve Petkim**, İstanbul: Petrol-iş Yayın No-82, 2003, s.24.

## **2.2.2 Petkim'in Kuruluşu ve Özelleştirme Süreci**

### ***2.2.2.1 Petkim'in Kuruluşu ve Özelleştirme Kapsamına Alınması***

Dünya devletlerinin tümü, petrol sektörlerini güçlendirmek amacıyla, çoğunlukla kamu eliyle kurdukları petrol şirketlerini arama, sondaj, ham petrol üretimi, boru hatları ile taşıma, rafinaj, petrokimya, kimya, dağıtım, pazarlama, faaliyetlerini de içerecek biçimde dikey entegre bir yapıda oluşturmuşlardır. Ülkemizde ise bu zincir, kamu girişimciliği yoluyla kurulan Türkiye Petrolleri A.O. (TPAO), Boru Hatları İle Petrol Taşıma Anonim Şirketi (BOTAŞ), Türkiye Petrol Rafinerileri A.Ş. (TÜPRAŞ), Petkim Petrokimya Holding A.Ş. (Petkim) ve Petrol Ofisi A.Ş.'den (POAŞ) oluşan bir entegre yapıyla sağlanmıştır.

Petkim, 03.04.1965 tarihinde TPAO öncülüğünde ve T.C. Emekli Sandığı İştiraki ile Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre İzmit Yarımca'da ilk petrokimya kompleksi olarak kurulmuştur. 1969 yılında ise 2. kompleks için İzmir Aliğa'da arazi alınmıştır.

Petkim'in ürettiği kauçuk hammaddesini kullanarak plastik üretmesi planlanan Petlas Lastik A.Ş. (Petlas) 19.08.1976 tarihinde Petkim tarafından kurulmuştur.

1980'li yıllarla birlikte ülkemizde benimsenen ekonomik model ve uygulanmaya başlanan neo-liberal politikalar ile birlikte petrol endüstrisinde kamuda TPAO bünyesinde sağlanan dikey entegrasyon dağıtmaya başlanmıştır. Bu doğrultuda Petkim'in de yasal statüsünde değişikliğe gidilmiştir.

Petkim, 1980 yılında 2929 Sayılı İktisadi Devlet Teşekkülleri (İDT) Hakkında Kanun ile TPAO'dan ayrılmış ve 102 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile kurulmuş olan Türkiye Kimya Sanayi Kurumu'na devredilmiştir. 1984 yılında İDT statüsü verilmiştir.

1985 yılında Petkim'in Aliğa kompleksi devreye alınmıştır. 1986 yılında ise Ekonomik İşler Yüksek Komisyonu Koordinasyon Kurulu'nun kararlarıyla Petkim Yarımca

tesisleri Yarpet A.Ş., Aliğa tesisleri Alpet A.Ş. olarak iki bağı ortaklık haline getirilmiştir.

1986 yılında çıkarılan 3291 sayılı Kanun'da, kamu kuruluşlarının özelleştirme kapsamına alınması ve uygulamaların yürütülmesine ilişkin esaslar belirlenmiştir. Çıkarılan kanuna istinaden 11.09.1987 gün ve 87/12284 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile Petkim özelleştirme kapsamına alınmıştır.<sup>130</sup>

Özelleştirme kapsamına alındıktan sonra 25.04.1988 tarihli Yüksek Planlama Kurulu (YPK) Kararıyla şirketin adı “Petkim Petrokimya Holding A.Ş.” (Petkim) olarak değiştirilmiş ve ana sözleşmesi yeniden düzenlenmiştir.

Aynı süreçte Petkim 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 29. maddesindeki değişiklikle 02.06.1986 tarihinde grev yasağı kapsamına alınmıştır.<sup>131</sup>

Petkim bünyesinde yer alan Petlas 04.04.1990 tarihli YPK Kararıyla Kamu Ortaklığı İdaresi'ne devredilerek şirket bünyesinden ayrılmıştır.

### ***2.2.2.2 Petkim'in Özelleştirme Süreci***

1987 yılında özelleştirme kapsamına alınmış olan ve 1994 yılında özelleştirme programına dahil edilen Petkim'in özelleştirme süreci uzun bir zamana yayılmıştır. Şirketin özelleştirme kapsamına alınmasından 2003 yılında başarısız olan ilk blok satış uygulamasına kadar geçen dönem özelleştirme sürecinde ilk dönem, 2004 yılında şirketin yeniden yapılandırılması ile başlayan ve şirketin tamamen özelleşmesi ile sona eren süreç ise özelleştirme sürecinde son dönem olarak adlandırılabilir.

---

<sup>130</sup> Petrol-İş Sendikası, *Özelleştirme Üzerine*, s.41.

<sup>131</sup> Petrol-İş Sendikası, *Özelleştirme Üzerine*, s.51.

### 2.2.2.2.1 Özelleştirmede İlk Dönem

Petkim, 11.09.1987 tarihinde 87/12284 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı'yla özelleştirme kapsamına alınmıştır.

YPK'nın 04.04.1990 tarih ve 90/9 sayılı Kararı'yla Petkim'in % 4,14'lük hissesi 19.06.1990 tarihinde halka arz edilmiştir. YPK'nın 15.05.1990 tarihli 90/13 no'lu Kararı ile Alpet A.Ş. ve Yarpet A.Ş. 31.08.1990 tarihli bilançoları esas alınarak tüzel kişilikleri sonra erdirilerek Petkim'e devredilmiştir.<sup>132</sup>

27.11.1994 tarihinde ise 4046 Sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun gereğince özelleştirme programına alınmıştır. 12.01.1995 tarih ve 9514 sayılı ÖYK Kararı ile Petkim'in özelleştirme stratejisi belirlenmiştir. Buna göre, Petkim'in aktifindeki mal ve hizmet üretim birimlerinin ve varlıklarının kısmen veya tamamen satışı ile hisselerinin tamamı veya Özelleştirme İdaresi Başkanlığı'nca belirlenecek kısmının blok satışı (yurtiçinde ve yurtdışında halka arz, gerçek ve tüzel kişilere, gecikmeli halka arz), çalışanlara satış, borsada normal ve/veya özel emirle satış, menkul kıymetler yatırım fonları ve/veya menkul kıymetler yatırım fonları ve/veya menkul kıymetler yatırım ortaklıklarına satış yöntemleri biçiminde özelleştirilmesi benimsenmiştir.

Bu stratejiye dayanarak ilerleyen yıllarda Petkim'in bazı tesisleri ve arazileri satılmıştır. Petkim Yarımca Kompleksi 05.01.2001 tarihinde 8 adet fabrikası, tüm arazi ve yapıları (sosyal tesisler hariç) 60 milyon ABD doları bedelle Türkiye Petrol Rafinerileri A.Ş.' (TÜPRAŞ) a satılmıştır.<sup>133</sup>

09.09.2002 tarihinde Aliağa Organize Sanayi Bölgesi'nde bulunan şirket arsası 17,9 bin dolar bedelle ilgili sanayi bölgesi yönetimine satılmıştır.<sup>134</sup>

<sup>132</sup> Petkim, *Faaliyet Raporu 2010*, s.16-17.

<sup>133</sup> OİB, **2001 Dönemi Özelleştirme Uygulamaları**, [http://www.oib.gov.tr/program/uygulamalar/2001\\_uygulamalar.htm](http://www.oib.gov.tr/program/uygulamalar/2001_uygulamalar.htm) (22.08.2011).

<sup>134</sup> OİB, **2002 Dönemi Özelleştirme Uygulamaları**, [http://www.oib.gov.tr/program/uygulamalar/2002\\_uygulamalar.htm](http://www.oib.gov.tr/program/uygulamalar/2002_uygulamalar.htm) (22.08.2011).

Çanakkale Plastik İşleme Fabrikası, Yönetim Kurulu'nun 01.09.2003 tarih ve 1085/11 sayılı Kararı ile kapatılmış, arazisi 14.10.2004 tarihinde 1,6 milyon dolar bedel ile satılmıştır.<sup>135</sup>

2004 Mali Yılı Bütçe Kanunu'nun 45.maddesine göre Petkim'in İzmir Basmane'deki binası 6183 sayılı Yasa kapsamındaki borçlarına karşılık 26.10.2004 tarihinde 2,5 milyon dolar bedelle Hazine'ye devredilmiştir.<sup>136</sup>

13.01.2003 tarihinde Petkim'in % 88,9 oranındaki kamu payı için yapılan ihaleyi 605 milyon dolar ile en yüksek teklifi veren Standart Kimya A.Ş. (Uzan Grubu) kazanmıştır. İhale yükümlülüklerini verilen 1 aylık sürede yerine getiremeyen bu sermaye grubuna hisselerin devri işlemi iptal edilmiştir. 26.08.2003 tarihinde yeniden ihaleye çıkılmış 30.01.2004 tarihinde yapılan ihalede yeterli teklif verilmemesi nedeniyle ihale iptal edilmiştir.<sup>137</sup>

#### **2.2.2.2.2 Özelleştirmede Son Dönem**

2003 yılındaki başarısız blok satış girişiminden sonra Petkim'de yeniden yapılandırma sürecinin 2004 yılında başlatıldığı, bu süreçte şirketin bir özel şirket mantığıyla yönetilmeye başlandığı görülmektedir. Bu süreç Petkim'in yeniden özelleştirilmesine hazırlık olarak nitelendirilebilir.

Bu yeniden yapılandırma sürecinde öncelikle şirketin yöneticileri değişmiştir. Kenan Yavuz, 12.05.2004 tarihinde Genel Müdürlük görevine atanmıştır. Kenan Yavuz, bu süreçte Petkim'de hedeflenen değişimi şu şekilde ifade etmektedir:

*“2004 yılını değişime hazırlık yılı olarak ilan etmiştik. 2005 yılı ise değişim yılı olacak. Değişimden kastettiğimiz şey, kurumun evrensel*

<sup>135</sup> OİB, **2003 Dönemi Özelleştirme Uygulamaları**, [http://www.oib.gov.tr/program/uygulamalar/2003\\_uygulamalar.htm](http://www.oib.gov.tr/program/uygulamalar/2003_uygulamalar.htm) (22.08.2011).

<sup>136</sup> OİB, **2004 Dönemi Özelleştirme Uygulamaları**, [http://www.oib.gov.tr/program/uygulamalar/2004\\_uygulamalar.htm](http://www.oib.gov.tr/program/uygulamalar/2004_uygulamalar.htm) (22.08.2011).

<sup>137</sup> Petrol-İş Sendikası, **Sanayinin İtici Gücü Petkim**, İstanbul: Petrol-İş Yayın-104, 2007, s. 24.

*değerlerle bütünleşmiş, sonsuza dek koruması gerektiği kimliğinin üzerine oturan, sürekli iyileşme, verimliliği artırma, rekabeti izleme ve kendisini sorgulayarak eksikliklerini tespit etme ve dış dinamiklerin zorlamasıyla değil, kendi iç dinamiklerini harekete geçirecek sürekli kendisini yenileyen bir organizasyon haline gelmesi.”<sup>138</sup>*

Petkim'de bu değişim sürecinde toplam kalite yönetimi uygulamalarını geliştirmek ve yaygınlaştırmak hedeflenmiştir. Bu çerçevede stratejik yönetim ve kurumsal performans yönetimi çalışmalarına hız verilmiştir. Toplam kalite yönetimi çerçevesinde yöneticilerce toplantılar yapılmış ve aşağıdaki faaliyetlerin geliştirilmesini sağlayan tedbirler ve öneriler alınmıştır: <sup>139</sup>

- Kalite Yönetimi Sistemi
- Performans Yönetim Sistemi
- Öneri Sistemi
- İşgücü Planlaması
- İyileştirme Çalışmaları
- Kurumsal Kültür Oluşturma

Ayrıca Petkim'de 2005 yılından itibaren tüm fabrikalarda maliyet düşürme ekipleri kurulmuştur. 2006 yılında karar sürecindeki yöneticinin bütçenin hedefinden sorumlu olduğu yeni bir bütçe kültürünün alt yapısı oluşturulmuştur. <sup>140</sup>

---

<sup>138</sup>Petkim, *Petkim Faaliyet Raporu 2004*,  
[http://www.petkim.com.tr/Userfiles/File/Yatirimci\\_Iliskileri/Faaliyet\\_Raporlari/petkim\\_faaliyet\\_raporu\\_2004.pdf](http://www.petkim.com.tr/Userfiles/File/Yatirimci_Iliskileri/Faaliyet_Raporlari/petkim_faaliyet_raporu_2004.pdf) s. 8.

<sup>139</sup> Petkim, *Petkim Faaliyet Raporu 2004*, s.8.

<sup>140</sup> Petkim, *Petkim Faaliyet Raporu 2004*.s.8.

Şirketin "Sürekli gelişme, sürekli iyileşme" felsefesine paralel insan kaynakları politikalarıyla işgücü verimliliğini artırmayı hedeflediği görülmektedir. Şirketin yeniden yapılandırılması sürecinde yalın organizasyona geçiş, gençleştirme ve nitelikli eleman almak suretiyle yedekleme yapma politikası ile işgücü verimliliğinde önemli derecede artışlar sağlandığı şirket faaliyet raporlarında şöyle ifade edilmektedir: *"Kapasite artışına rağmen personel sayısı 2004 yılında %14 azaldı, daha az masraf ile daha fazla ürettik".*<sup>141</sup> Yine 2007 yılı faaliyet raporunda, *"2003 yılından bu yana azalan işçi sayısı ve artan verimlilikle işgücü verimliliği artmıştır."*<sup>142</sup> Şirketin 2008 faaliyet raporunda ise *"sürekli gelişme, sürekli iyileşme felsefesine paralel insan kaynakları politikasıyla işgücü verimliliği artmıştır. Bu yıl kişi başına 457 ton/yıl üretim gerçekleşti"*

Yeni insan kaynakları politikalarının gereği olarak 2004 yılında Petkim Öneri Sistemi (PETÖS) oluşturulmuş ve uygulanmaya başlamıştır. Şirkette performans ve ödüllendirme kriterleri belirlenmiştir.

Bu yeniden yapılandırma süreci devam ederken 15.04.2005 tarihinde halka arz yöntemiyle yapılan ihale ile Petkim'in %34,5'lik kamu payı özelleştirilerek 269 milyon dolar karşılığında satılmıştır.<sup>143</sup>

15.07.2007 tarihinde Petkim'in %51 oranındaki kamu payının blok satış yoluyla özelleştirilmesine ilişkin ihale yapılmış ve en yüksek teklifi 2 milyar 50 milyon dolar ile Trans CentralAsia Petrochemical Holding Ortak Girişim Grubu vermiştir. Ancak ÖİB'nin 22.11.2007 tarih ve 2007/63 sayılı Kararı ile hisselerin 2 milyar 40 milyon dolar ile ikinci yüksek teklifi veren Socar-Turcas Ortak Girişim Grubu'na devredilmesi

---

<sup>141</sup> Petkim, "Petkim Faaliyet Raporu 2005", [http://www.petkim.com.tr/Userfiles/File/Yatirimci\\_Iliskileri/Faaliyet\\_Raporlari/petkim\\_faaliyet\\_raporu\\_2005.pdf](http://www.petkim.com.tr/Userfiles/File/Yatirimci_Iliskileri/Faaliyet_Raporlari/petkim_faaliyet_raporu_2005.pdf)(22.08.2011).

<sup>142</sup> Petkim, "Petkim Faaliyet Raporu 2007", [http://www.petkim.com.tr/Userfiles/File/Yatirimci\\_Iliskileri/Faaliyet\\_Raporlari/petkim\\_faaliyet\\_raporu\\_2007.pdf](http://www.petkim.com.tr/Userfiles/File/Yatirimci_Iliskileri/Faaliyet_Raporlari/petkim_faaliyet_raporu_2007.pdf)(22.08.2011).

<sup>143</sup> ÖİB, "2005 Dönemi Özelleştirme Uygulamaları", [http://www.oib.gov.tr/program/uygulamalar/2005\\_uygulamalar.htm](http://www.oib.gov.tr/program/uygulamalar/2005_uygulamalar.htm), (22.08.2011).

uygun bulunmuştur.<sup>144</sup> 29.05.2008 tarihinde şirketin devri gerçekleşmiştir. Böylece şirket yönetimi özel sektöre geçmiştir.

**Tablo 6**  
**Petkim'in Özelleştirme Sonrası Sermaye Durumu**

<b>Hisse Sahibi</b>	<b>Hisse Payı (%)</b>
ÖİB	10,32
Halka Açık	38,68
Socar&Turcas A.Ş.	51

**Kaynak:** Petkim Faaliyet Raporu, 2008

% 10,32 oranındaki ÖİB hissesinin 09.05.2012 tarihinde 168,5 milyon dolar bedelle Socar Turkey Enerji AŞ ve Socar International DMCC OGG'ye blok satış yoluyla satılmasıyla Petkim'in kamu hissesi kalmamıştır.

Petkim'in yeniden yapılandırıldığı 2004-2007 döneminde, özel sektör anlayışıyla yönetilmeye başlandığı görülmektedir. Petkim'de özelleştirmenin çalışanlara etkileri değerlendirilirken Petkim'in 2004 yılından itibaren özel sektör mantığıyla yönetilmeye başlanması göz ardı edilmemelidir. Bu nedenle son özelleştirme sürecinin sonuçları üzerinde durulurken yeniden yapılandırmanın başladığı 2004'ü izleyen dönemin incelenmesi gerektiğini düşünmekteyiz.

### **2.2.3 Petkim'de İstihdam**

Petkim'de 2011 yılı sonu itibariyle 541'i kapsamdışı, 2045'i kapsamiçi olmak üzere toplam 2586 kişi çalışmaktadır. Petkim'de personelin eğitim seviyesi yüksektir. Nitekim, 2006 yılından itibaren işe alımların büyük bölümünü oluşturan “PETKİM

<sup>144</sup> ÖİB, “2008 Dönemi Özelleştirme Uygulamaları”,  
[http://www.oib.gov.tr/program/uygulamalar/2007\\_uygulamalar/2008\\_uygulamalar\\_11.htm](http://www.oib.gov.tr/program/uygulamalar/2007_uygulamalar/2008_uygulamalar_11.htm).(22.08.2011).

İstihdam Garantili İşgücü Yetiştirme” programı kapsamındaki işe alınan personelin tamamı üniversite, meslek yüksek okulu veya meslek lisesi mezunudur.<sup>145</sup>

Petkim'de çalışan işçilerin işletmenin gerekliliklerinden dolayı kalifikasyonları yüksektir. Ayrıca, Petkim'de çalışanların ortalama kıdemlerinin de yüksek olduğu görülmektedir.

#### **2.2.4 Petkim'de Sendikal Örgütlülük ve İşçinin Mücadele Geleneği**

Petkim'in ilk tesisleri olan Yarımca'da fabrikanın kuruluşuyla işverence Petrokimya-İş sendikası oluşturulmuş ve işçiler üye yapılmıştır. 1975'lerde işyerinde kendiliğinden bir değişim olmuş ve Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası (Petrol-İş)'nin sarı sendika olarak nitelendirdiği Petrokimya-İş'te muhalif bir grup güçlenmiş ve yönetimi ele geçirmiş ve sendikayı Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK)'na katmıştır. Petrokimya-İş'in DİSK'e üye olması nedeniyle Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş) içinde kalmak isteyen bir grup Petkimya-İş isimli bir yerel sendika kurmuştur. Petkimya-İş Sendikası o dönem sosyal demokrat özelliği öne çıkan Petrol-İş ile birleşmek istemediğinden Türk-İş'e doğrudan bağlanmayı denemiştir. Her işkolundan yalnızca bir sendikanın konfederasyona üye olabileceği yönündeki tüzük kararı nedeniyle Petkimya-İş, zorunlu olarak Petrol-İş ile birleşmeye yönelmiştir. 01.03.1976 günü bir protokol hazırlanmıştır. 28.03.1976 günü yerel sendika genel kurulunu toplamış ve Petrol-İş'e katılma kararını almıştır.

DİSK'e katılan Petrokimya-İş Sendikası da genel kurulunda aldığı bir kararla DİSK içindeki Petrol-Kimya-İş sendikasına katılmıştır. Bu noktada Petkim'deki yetki mücadelesinin Petrol-İş ve Petrol-Kimya-İş arasında geçmesi beklenmektedir. Ancak Petrol-Kimya-İş Sendikası DİSK yönetiminin kararı ile geri çekilmiş, yerini yine aynı konfederasyona bağlı Petkim-İş'e bırakmıştır. Petkim-İş ve Petrol-İş arasında yetki mücadelesi verilmiş, iş mahkemesinin kararıyla işyerinde yapılan referandum

<sup>145</sup> Petkim, “Petkim 2011 Faaliyet Raporu”, [http://www.petkim.com.tr/UserFiles/file/Yatirimci\\_Iliskileri/Faaliyet\\_Raporlari/petkim\\_faaliyet\\_raporu\\_2011.pdf](http://www.petkim.com.tr/UserFiles/file/Yatirimci_Iliskileri/Faaliyet_Raporlari/petkim_faaliyet_raporu_2011.pdf) (09.06.2013).

sonucunda yetkiyi Petrol-İş kazanmıştır. Petrol-İş Sendikası 05.04.1977 tarihinde Petkim'de 01.09.1976-31.08.1978 dönemini kapsayan ilk TİS'ini imzalamıştır. Sözleşmenin imzalanmasının ardından Petkim-İş üyesi işçilerde Petrol-İş'e geçmiş ve bu tarihten itibaren Petkim'de sadece Petrol-İş örgütlü olmuştur.<sup>146</sup>

Petkim Aliağa fabrikasında ilk üyelikler Petrol-İş Sendikası'nın 07.01.1985 tarih ve 141 sayılı Yönetim Kurulu Kararı'yla yapılmıştır. Petrol-İş Sendikası'nın Aliağa şubesi 19.09.1985 tarihinde açılmıştır.

Petkim özelleştirme kapsamına alındıktan sonra 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 29. maddesindeki değişikliklerle 02.06.1986 tarihinde grev yasağı kapsamına alınmıştır.<sup>147</sup> Petkim'in grev yasağı kapsamına alınmasının Petkim'deki örgütlülüğü etkileyen en önemli faktör olduğu söylenebilir. Nitekim bu durum Petrol-İş kaynaklarında da “Grev hakkından yoksun olduğunda sendikacılık yapmanın pek kolay olmayacağı açıktır.” şeklinde yer almıştır. Bunun bilincinde olan Petrol-İş Sendikası işyerinin grev yasağı kapsamına alınmasına karşı direnişler örgütlemiştir. Direnişler Petrol-İş kaynaklarında şöyle yer almıştır:

*“Petkim'de grev hakkının olmayışı, işçilere bir tek kapı bırakıyor. O da direniş. Petkim'de çalışan üyelerimiz bu kapıyı oldukça sık kullandılar. Her sözleşme dönemi uyuşmazlıkla sonuçlanan Petkim'de çalışan üyelerimiz Yüksek Hakem Kurulu (YHK)'na daha doğrusu iktidara direniş ve açlık grevleri ile seslerini duyurmaya çalıştılar.”<sup>148</sup>*

Petkim'de bu dönemde grev yasağına rağmen oluşan mücadele kültürü günümüzde hâlâ devam etmektedir. Bu geleneğin oluşmasında fabrikaların aynı kompleks içinde kurulu olması nedeniyle işçilerin fiziki olarak bir arada olmalarının etkisinin olduğu

<sup>146</sup> Petrol-İş Sendikası, **Merkez Genel Kurulu Çalışma Raporu 1975-1978**, 1978, s.178-179.

<sup>147</sup> Petrol-İş Sendikası, *Özelleştirme Üzerine*, s.51

<sup>148</sup> Petrol-İş Sendikası, *Özelleştirme Üzerine*, s.52..

söylenbilir. 2000 kişinin aynı kapıdan giriyor olması, haberleşmeyi ve koordinasyonu kolaylaştırmaktadır. Fiziki olarak bir arada olan işçilerin ortak hareket edebilmeleri, sendikal örgütün birlikte hareket edebilmesini de sağlamaktadır. Üretimde sürekli akım teknolojilerinin kullanılması nedeniyle A fabrikasının ürünü, B fabrikası için hammaddedir. Bu nedenle A fabrikasında iş durduğunda B fabrikası da otomatik olarak durmaktadır. Bu birimlerin yeniden devreye alınması uzun süre almaktadır ve maliyetlidir. (Bu maliyetler işyerinin grev yasağına alınmasının sebeplerindendir) Bu da işverenin işi durdurmayı göze alabilmesini zora sokmaktadır.

Petkim işçisi yıllar içerisinde mücadele geleneğinin oluşmasını sağlayan ve Türkiye'de işçi mücadelesi adına ses getiren eylemler gerçekleştirmişlerdir.

- Petkim'in 02.06.1986 tarihinde grev yasağına alınması nedeniyle direnişler ve açlık grevleri yapılmıştır. 6 bin Petkim üyesi dört kez direnişte bulunmuşlardır. 1988 başında bu durumu protesto etmek ve ILO'nun bu konuyu gündemine alması için binlerce mektup ve fax ILO'ya gönderilmiştir.<sup>149</sup>
- Petkim'de 11.12.1990'da başlayan TİS sürecinde sözleşmenin YHK'ya gitmesini protesto etmek için Şubat 1990'de Alpet ve Yarpet'te eylem, direniş ve gösteriler yapmışlardır. İşçiler servislere binmemiş, yemek boykotları yapmışlardır. Bu eylemlere 13-14.03.1990 tarihinde işçilerin eş ve çocukları da katılmışlardır. Yarımca Petkim'de işçiler yemekhane de gecelemede, vardiyası gelenler işe gitmiş, diğerleri sürekli yürüyüşler yapmışlardır. Aliğa Petkim'de açlık grevleri başlatılmıştır. Aynı zamanda sürekli toplu viziteye çıkılmıştır. 103 gün aralıksız süren bir eylemlilik süreci yaşanmıştır.<sup>150</sup>
- 5 Nisan kararları paketinden Yarımca Petkim'in kapatılacağına çıkması büyük tepkiye neden olmuştur. Ertesi gün yaklaşık 500 Yarımca Petkim işçisi, Gölcük'te 5000 Harb-İş üyesi tersane işçisi ile ortak gösteri yapmıştır.. Kocaeli'de bildiriler dağıtmıştır. Seka işçileri, belediye, eğitim ve maliye

<sup>149</sup>Petrol-İş Sendikası, *Özelleştirme Üzerine*, s.51-52.

<sup>150</sup>Petrol-İş Sendikası, *50.Yılında Petrol-İş 1950-2000*, s. 159-160.

memurları ile de birleşerek E-5 Karayolu yarım saat trafiğe kapatılmıştır. Aynı gün Aliğa Petkim işçileri de İzmir-Çanakkale yolunu trafiğe kapatmışlardır.

- 1994 yılında ücret zamlarının eksik uygulanması üzerine 5334 Petkim işçisi 28.09.1994 tarihinde sabah 08.00-10.00 arası satış kapısında beklemişlerdir. 01-03.10.1996 da sabahtan öğleye kadar dolum yapmamışlar 17-19.09.1996'da satışı durdurmuşlardır.<sup>151</sup>
- Petkim'in özelleştirilmesi için 2003'de açılan ihale nedeniyle özelleştirme karşıtı eylemler yapılmıştır. 01.04.2003 tarihinde saat 16:00'da fabrikalara kapanmışlardır. 03.04.2003'de satışı durdurmuşlar, Petkim'in kuruluş yıldönümünü pasta keserek kutlamışlardır.<sup>152</sup>
- Petkim ihalesine teklif veren Vakıfbank temsilcilerinin fabrikaya gelmesi üzerine işçilere işyerlerini terk etmiş, sendika önünde toplanmışlardır. Heyet ayrılınca işlerine dönmüşlerdir.<sup>153</sup>
- İşçiler 2003 yılında yapılan ihaleyi kazanan grubun sahibi Cem Uzan'ın Lüleburgaz'da düzenlediği seçim mitingine gitmiş, protestoları ile Cem Uzan'ın konuşmasının bir saat geç başlamasına neden olmuşlardır.<sup>154</sup>
- Yine taliplerden Hema grup ile İran Milli Petrokimya Şirketi ortak girişimi adına İran Petrol Bakan Yardımcısını Petkim' e geldiğini duyan işçiler, Petkim' in bütün giriş çıkışların tutarak, fabrikayı terk etmelerini istemişlerdir.
- 2007'de açılan ihaleyi protesto etmek amacıyla 04.07.2007, saat 08.00'de Petkim girişinde servislerden inerek yol boyu kortej oluşturan Petkim işçileri (B) Giriş Kapısına kadar AKP iktidarını protesto eden sloganlar atarak gelmişler ve gün boyu mal satış ve sevkiyatı yapılmasına izin vermemişlerdir.<sup>155</sup>

<sup>151</sup>Petrol-İş Sendikası, *50. Yılında Petrol-İş 1950-2000*, s.211-212-221-240.

<sup>152</sup>Petrol-İş Sendikası, "Petkim de İşçiler İşyerlerini Terketmiyor" Basın Açıklaması, 02.04.2003 .

<sup>153</sup>Petrol-İş Sendikası, "Alıcı Kuşlar Petkim!de!" Basın Açıklaması, 07.04.2003.

<sup>154</sup>Petrol-İş Sendikası, "*Petkim İşçilerinden Uzan'a: Hodri meydan Petkim İşçileri: Petkim'i Ucuza Kapatmayın, iki Petkim Daha Kurun*", Basın Açıklaması, 08.07.2003.

<sup>155</sup>Petrol-İş Sendikası, "CHP Milletvekilleri Petkim Eylemindeki İşçilerle" Basın Açıklaması, 04.07.2007.

## 2.2.5 Petrol-İş Sendikası

### 2.2.5.1 Genel Olarak

Petrol-İş Sendikası, 1947 yılında çıkarılan Sendikalar Yasası'nın hemen ardından, 06.09.1950 tarihinde İstanbul Valiliği'ne, İstanbul Beykoz ilçesinden 25 petrol işçisinin kurucu üyeliğe başvurusuyla İstanbul Akaryakıt İşçileri Sendikası adı ile kurulmuştur.

156

07.03.1954 tarihinde yapılan beşinci genel kurulunda sendikanın adı kısa adıyla Petrol-İş, uzun adıyla Türkiye Petrol İşçileri Sendikası olarak değiştirilmiştir.<sup>157</sup> 01.04.1962'de gerçekleşen dokuzuncu genel kurulda ise sendikanın uzun adı Türkiye Petrol, Kimya ve Atom İşçileri Sendikası olarak değiştirilmiştir.<sup>158</sup>

Ulusal düzeyde kurulan Petrol-İş'e yerel sendikalar katılmaya başlamışlardır. İskenderun Akaryakıt İşçileri Sendikası kendisini feshederek Petrol-İş'e katılmıştır. Kocaeli Akaryakıt İşçileri Sendikası da 20.10.1956 tarihinde kongre kararıyla kendisini feshetmiş ve Petrol-İş'in şubesi olmuştur. Raman Akaryakıt İşçileri Sendikası ise 1969 yılında Petrol-İş'in Batman'da açılan şubesi ile birleşmiştir.<sup>159</sup>

Sendika 14.01.1951 tarihinde Milli İşçi Sendikaları Birliği'ne\* 28.12.1952 tarihinde Taşıt İşçileri Federasyonu'na (TİF), 31.07.1952 tarihinde Türk-İş'i kuran 10 sendikadan biri olan, İstanbul İşçi Sendikaları Birliği'ne üye olmuştur.<sup>160</sup> Petrol-İş, 06-07.09.1958 tarihinde yapılan genel kurulunda Uluslararası Petrol ve Kimya İşçileri Federasyonu'na (IFPCW) ve Türk-İş' üye olma kararı almıştır. Çalışma Bakanlığı'nın onayıyla Şubat 1960'da ilk kez bir Uluslar arası bir örgüte üye olmuştur.<sup>161</sup> IFPCW 1975'de dağılmıştır. 1986 yılında yapılan on dokuzuncu genel kurulunda Uluslararası Kimya, Enerji ve

<sup>156</sup> Petrol-İş Sendikası, **50.Yılında Petrol-İş 1950-2000**, İstanbul:Petrol-İş Sendikası, Yayın No -64, 2000, s.17.

<sup>157</sup> Petrol-İş Sendikası, *50.Yılında Petrol-İş 1950-2000*, s.22.

<sup>158</sup> Petrol-İş Sendikası , *50.Yılında Petrol-İş 1950-2000*, s.32.

<sup>159</sup> Petrol-İş Sendikası , *50.Yılında Petrol-İş 1950-2000*, s.25.

\* Sonradan adı İstanbul İşçi Sendikaları Birliği olarak değişmiştir.

<sup>160</sup> Petrol-İş Sendikası , *50.Yılında Petrol-İş 1950-2000*, s.18-19.

Benzeri İşçiler Federasyonu'na (ICEF) üye olmuştur. 1995 yılında ICEF ile Maden İşçileri Federasyonu (MIF) birleşerek Uluslararası Kimya, Enerji, Maden ve Genel İşçi Sendikaları Federasyonu (ICEM)'i kurmuşlardır. 1999 yılında yapılan 23.Genel Kurulun'da Petrol-İş Avrupa Maden Kimya ve Enerji Sendikaları Federasyonu (EMCEF)'e üyelik kararı almıştır.<sup>162</sup> 15/06.05.2012 tarihinde Avrupa Maden, Kimya ve Enerji İşçileri Federasyonu (EMCEF), Avrupa Metal İşçileri Federasyonu (EMF) ve Avrupa Tekstil, Giyim, Deri ve Ayakkabı İşçileri Federasyonu (ETUF-TCL) birleşerek yedi milyon işçiyi temsil eden IndustriAll Avrupa Sendikası'nı adı altında yeni bir sanayi işçileri federasyonu kurmuşlardır.<sup>163</sup>

Sendika'nın ilk şubesi 1952 yılında Ortaköy'de açılmıştır. Yıllar içerisinde artan örgütlülükle 20'nin üzerine çıkan şube sayısı şu anda 15'tir. Sendikanın genel merkez binası 1954 yılında İstanbul Beykoz'dan Ortaköy'e oradan da Beşiktaş'a taşınmıştır.<sup>164</sup> Sendika genel merkezi şu anda Üsküdar'da faaliyet göstermektedir. Sendika, yaklaşık 80 işyeri/işletmede örgütlüdür. Çalışma Bakanlığı tarafından yayınlanan 2013 Ocak istatistiklere göre 27.392 üyesi bulunmaktadır.

12.09.1980 tarihinde gerçekleştirilen darbenin ardından, Milli Güvenlik Konseyi'nin 3 numaralı bildirisini kapsamında Petrol-İş'in sendikal faaliyetleri yasaklanmış ve genel merkez 12.01.1981 tarihine kadar 3 ay süreyle kapalı kalmıştır. Bu tarihten itibaren Petrol-İş, faaliyetlerini kesintisiz bir şekilde sürdürmüştür.<sup>165</sup>

---

<sup>161</sup>Petrol-İş Sendikası, **Geçmişten Geleceğe 60 Yıl**, İstanbul: 2010, Petrol-İş Sendikası, Yayın No -114, 2010, s.46.

<sup>162</sup>Petrol-İş Sendikası, *Geçmişten Geleceğe 60 Yıl*, s.47.

<sup>163</sup>Petrol-İş Sendikası, “Avrupa Sanayi İşçileri Sendikası IndustriAll Üç Federasyonun Birleşmesiyle Kuruldu”, [http://petrol-is.org.tr/sites/default/files/dosya\\_disiliskiler.pdf](http://petrol-is.org.tr/sites/default/files/dosya_disiliskiler.pdf)( 30.04.2013).

<sup>164</sup> Petrol-İş Sendikası , *50.Yılında Petrol-İş 1950-2000*, s.21.

<sup>165</sup>Petrol-İş Sendikası , *50.Yılında Petrol-İş 1950-2000*, s.119.

### 2.2.5.2 Özelleştirme Mücadelesi

Türkiye'de bazı sendikaların net bir tavır ortaya koymamalarına ve hatta bir kaçının özelleştirmeyi kabul etmesine rağmen genel bir yaklaşımla özelleştirmeye karşı oldukları söylenebilir.<sup>166</sup>

Petrol-İş Sendikası, Türkiye'de özelleştirmeye ilk karşı çıkan ve bu doğrultuda mücadele veren sendikaların başında gelmektedir. Sendika özelleştirmeye ilk gündeme geldiği tarihten itibaren karşı çıkmıştır. Petrol-İş Sendikası özelleştirmelere karşı ilk tepkisini 24 Ocak Kararları'nın ilan edildiği dönemde Mart-Nisan 1980 tarihinde gerçekleşen Bölgesel Temsilciler Kurulları'nda dile getirmişlerdir.<sup>167</sup> 11.11.1987 tarihinde bir basın açıklaması yapmış ve özelleştirmenin bir demokrasi sorunu olduğunu söyleyerek özelleştirmeye karşı çıkmıştır. 13-15.10.1989 tarihlerinde gerçekleşen 20. Olağan Merkez Genel Kurulu Kararlarında özelleştirme konusunu gündemine almış ve özelleştirmelere karşı mücadele etme kararı almıştır.<sup>168</sup>

Sendika, özelleştirmeye karşı çıkarken özelleştirilen işyerlerinde çalışanların ve üyelerinin çıkarlarını savunmanın ötesine geçerek özelleştirme politikalarının kamu yararına aykırılık oluşturduğuna da vurgu yapmıştır. Bu bakış açısı, Petrol-İş'in özelleştirmeye karşı mücadele stratejisini de belirlemiştir. Sendikanın özelleştirmeye bakışı özelleştirmenin ilk gündeme geldiği dönemlerde yayınlanan belgelerinde şu şekilde ifade edilmektedir:

*“Petrol-İş olarak özelleştirmeye karşıyız. Bu tavrımız hem üyelerimiz ve hem işçi sınıfı ve emekçi halkımız açısından ve hem de  
<sup>169</sup>Özelleştirmenin işçi sınıfımıza, emekçi halkımıza ve ülkemize getireceği hiçbir olumluluk bulunmamaktadır.*

<sup>166</sup>Petrol-İş Sendikası, '92 Yılı, s.529.

<sup>167</sup>Petrol-İş Sendikası, *Özelleştirme Üzerine*, s.159.

<sup>168</sup>Petrol-İş Sendikası, '89 Yılı, Petrol-İş Yayın no – 25, İstanbul, s.439.

<sup>169</sup> Petrol-İş Sendikası, 11.11.1987 tarihli “Özelleştirme Bir Demokrasi Sorunudur” başlıklı basın bildirisidir.

*Özelleştirmeye devam edilmesi, sosyal devlet anlayışının terk edilmesi, sanayileşme adı altında sermaye kesiminin payının bir kat daha arttırılmasıdır. Mevcut iktidarın sürekli yinelediği gibi özelleştirme ekonomik büyümeyi değil, tekelci ekonomik yapılanmayı getirecek ve mevcut sorunlarımız daha da ağırlaşacaktır*

*Sosyal devlet ilkesinin gerçekleşmesinde büyük payı olan KİT'lerin özelleştirilmesi ile istihdam sorunu ağırlaşacak, kitleler halinde işçi çıkarmaya gidilecektir. Bu işten çıkarmalar özelleştirme tam gerçekleştirilmeden de yapılmakta olup, devredilecek holdinge işçinin tazminat yükü de getirilmeyecektir. Holdingler özellikle işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından da çalışma koşullarını kötüleştirmeye, ücretleri düşük tutmaya, yoğun işten çıkarmaya yöneleceklerdir. Ayrıca sendikal hak ve özgürlükler baskı altına alınarak sömürü oranı arttırılacaktır. Dünyanın tüm diğer özelleştirmelerinde bu sorun yaygın olarak yaşanmıştır.<sup>170</sup>*

*Kısacası özelleştirme işçilerin, emekçilerin, ülkemizin çıkarlarına olmayıp, hele özellikle sermayenin tabana yayılması hiç olmayıp aksine bir avuç yerli-yabancı holding yararınadır. Sorun sadece sendikamızın, sendikaların olmayıp, tüm halkımızdır. Özelleştirme işçi sınıfımıza emekçi halkımıza ve ülkemize hiçbir yarar sağlamayacaktır. Aksine özelleştirme işsizliği ve enflasyonu arttıracak, halkımızı daha da yoksullaştıracaktır, yatırımları azaltacak, sanayimizin tasfiyesine, dışa bağımlılığımızın daha da artmasına yol açacaktır. Özelleştirme ile sosyal devlet anlayışı terk edilecek,*

---

<sup>170</sup> Petrol-İş Sendikası, “Olağanüstü Başkanlar Kurulu Sonuç Bildirgesi”, 08.07.1993.

*ülkemiz kayıtsız şartsız yerli ve yabancı tekellerin sultasına sokulacaktır.”<sup>171</sup>*

Özelleştirmenin gündeme alındığı tarihten bu yana karşı olan Petrol-İş Sendikası özelleştirmelere karşı Türk-İş'in tavır almasını önemsemiş, Başkanlar Kurulu'nda bununla ilgili karar almıştır.<sup>172</sup>

Türk-İş'in özelleştirmelere karşı olduğu şöyle ifade edilmiştir: “Özelleştirmenin ülke gündemine girdiği tarihten bu yana bu politikaların sosyal devletin terki, bunun halka ve çalışanlara yansımalarının mal ve hizmet fiyatlarının artması, eğitim ve sağlık hizmetlerinin gerilmesi, işsizlik, taşeronlaştırma ve sendikasılaştırma anlamına geldiğini ifade etmiş, geniş halk kesimlerinin yeni tekellerin insafına bırakılma politikalarına karşı çıkmıştır.”<sup>173</sup>

Türk-İş Yönetim Kurulu çağrısıyla 16.05.1998 tarihinde “İşsizliğe Hayır! Özelleştirme Talanına Son” adlı bir miting düzenlenmiştir. Buna karşın bazı sendikaların özelleştirmelere karşı olmadığı, özelleşen kuruluşları satın aldıkları görülmektedir.<sup>174</sup>

- Karabük Demir ve Çelik Fabrikaları 31.05.1995 tarihinde Özçelik-İş Sendikası önderliğinde bir girişime sembolik bir fiyatla 1 TL'ye satılmıştır.
- Et ve Balık Kurumu Ocak 1995'te 1.5 trilyon TL bedelle Hak-İş'e devredildi. Türkiye Gemi Sanayi A.Ş.'ye ait İstanbul Pendik, Haliç, Camialtı ve İzmir Alaybey tersaneleri ile Pendik Motor Fabrikası 49 yıllığına Dok-Gemi İş yöneticilerinin sahip olduğu Gestaş adlı firmaya 23.10.1995'te devredilmiştir.
- Devlet Su İşleri'nin Didim tesisleri Tes-İş'e 1 trilyon 42 milyar TL'ye satılmıştır.
- Bir diğer özelleştirme örneği de Genel-İş'in Beltaş ortaklığıdır.

<sup>171</sup> Petrol-İş Sendikası, “Özelleştirme Bir Demokrasi Sorunudur” başlıklı 11.11.1987 tarihli basın bildirisidir.

<sup>172</sup> Petrol-İş Sendikası, “22.Dönem 3.Olağan Başkanlar Kurulu Sonuç Bildirgesi”, 05.10.1993.

<sup>173</sup> Türk-İş, '97 Yıllığı, s.125.

<sup>174</sup> Petrol-İş Sendikası, '95-'96 Yıllığı, s.260-263,

Petrol-İş Sendikası bazı sendikaların özelleştirilecek kuruluşları alıyor olmalarını eleştirmiştir.<sup>175</sup>

*“Bazı sendikaların özelleştirilecek kuruluşları alıyor olmaları, sendika üyeleri, sendikasız işçiler ve kamuoyu önünde sendikaların yeri ve imajını yıprattığından bu açıklamayı gerekli görüyoruz. Bir sendikanın özelleştirilecek kuruluşu satın almalarını 2 açıdan yanlış buluyoruz. Birincisi bir sendikanın örgüt olarak varlığı üyelerinin hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek olup işletmecilik yapmak değildir. Sendikacı seçilip işletmecilik yapmak sendika görevi ile bağdaşmaz. Hem sermayedar hem de sermayeye karşı işçilerin hak ve çıkarlarını koruma birlikte olamaz. Sendikanın özelleşecek kuruluşu alması ile hem sendikanın işçi sınıfının örgütü olma niteliği zedelenmekte hem de işçilere boş hayal aşılacaktır. Kaldı ki bu kuruluşları işçiler değil sendikalar almaktadır. Bu arada işçi alacaklarının işletme sermayesi olarak kullanılması ve böylece işçilerin alacaklarından olma riski de söz konusudur. Dahası özelleştirmenin ilk aşamasında işçi çıkarılacağı açıkça ifade ediliyor ve bir sendika için kendi üyesini işten atmak ise ancak ihanet olarak açıklanabilir. İkincisi sendikaların özelleştirmeyi kabullenmeleri yönündeki propagandalara alet olunmaktadır. Bazı çevre ve kişilerin çıkarına işçileri ve kamuoyu oyuna getirilmektedir. Bir sendikanın özelleştirilecek bir kuruluşu alıyor olması özelleştirmeye karşı oluşturulan birliği bozucu bir tavidir.*

*Mevcut KİT düzeni; özelleştirme amaçlı, daha ucuza satılmaları veya kapatılmaları yönünde işletildiğinden aynı zaman da KİT'lerden sermayeye kaynak aktarımı sürdürüldüğünden*

<sup>175</sup>Petrol-İş Sendikası, “Sendikaların Görevi Özelleştirmeye Yardımcı Olmak Değildir” başlıklı basın açıklaması, 07.02.1995 .

*savunulamaz ancak alternatif özelleştirme de olmamalıdır. Özelleştirmeye alet olunmasını, üyelerin çıkarına yönelik değil, aksine sendika kimliğinin yitirilmesi sürecine yol açma olarak görüyor ve bu sorumlu sendika yönetimlerini kamuoyu önünden uyarıyoruz.”*

Petrol-İş Sendikası özelleştirmelere; özelleştirme uygulamalarıyla birlikte sendikalaşmanın düşeceği ve baskıların artacağı, yatırımların olumsuz etkileneceği ve işten çıkarmaların artacağı, işçi sağlığı iş güvenliği ve çevre sorunlarının artacağı, sosyal devlet ilkesinin yok edileceği, IMF ve Dünya Bankası'nın ülkemiz üzerindeki hakimiyetinin daha da artacağı, tekelci yapılanmanın artacağı, ulusal sanayinin zayıflayacağı ve ekonominin olumsuz etkileneceği ve topluma yönelik hizmetlerden parası olanların yararlanacağı gibi argümanlarla karşı çıkmıştır.<sup>176</sup>

Petrol-İş Sendikası özelleştirmeye karşı verdiği mücadelede üyelerinin ve kamuoyunun bilgilendirilmesini ve mücadelenin tabana yayılmasını özellikle önemsemiş bu yönde çalışmalar yapmıştır. Bu çalışmalarda akademisyenlerle işbirliğini önemsemiştir.

Bu doğrultuda Petrol-İş, KİGEM'in kurulmasına öncülük eden sendikaların arasında yer almıştır ve KİGEM'in kurucu üyesi olmuştur. KİGEM, 1994 yılı Şubat ayında özelleştirmelere karşı daha etkili mücadele verilebilmesi için kurulmuştur. Kamu işletmelerinin sorunlarını inceleme, bunlara bilimsel çözüm önerileri geliştirme, kamu yararına faaliyetlerini geliştirme ve sürdürme amacı doğrultusunda bilim adamları, sendikalar ve meslek odalarının işbirliği ile çalışmalar yapmıştır. 15.01.1996 tarihinde vakfa dönüşmüştür.<sup>177</sup>

Sendika, KİT'lerin sendikalara satılması girişimlerini ve KİT'lere talip olan sendikaları özelleştirme uygulamalarının her açısından kolaylaştırma girişimi olarak değerlendirmiş ve eleştirmiştir. Üyelerinin hak ve çıkarlarını korumak temelinde göreve gelen

<sup>176</sup> Petrol-İş Sendikası, '92 Yıllığı, Petrol-İş Yayın no-33, İstanbul, 1993, s.531-532.

<sup>177</sup> Petrol-İş Sendikası, 50. Yılında Petrol-İş 1950-2000, s.282.

sendikacıların KİT'leri satın almalarının tüzüklerine ve genel kurullarına uygun düşmediğini vurgulamıştır. KİT'leri satın almaya çalışmanın sendikaların sahip oldukları işçi sınıfının örgütü olma kimliğini tehdit ettiğini vurgulamış ve bu durumun zaten var olan üyelerin sendikalarına güven sorunlarını daha da derinleştireceğini belirtmişlerdir.<sup>178</sup>

Özelleştirmelere karşı çıkan Petrol-İş Sendikası, özelleştirmeye karşı görüşlerini kamuoyu ile paylaşmak için 1989 yılında “Özelleştirme Üzerine” adlı bir kitap yayınlamıştır.<sup>179</sup> Bu kitap, Petrol-İş'in özelleştirme ile ilgili çıkardığı ve kamuoyunu bilgilendirmeye yönelik ilk basılı kaynaktır.

Petrol-İş'in özelleştirmeye karşı faaliyetleri sırasında çeşitli afiş ve broşürler hazırlanmış, genel merkez ve şube binalarına afişler asılmış, broşürler dağıtılmıştır. Muhtar ve milletvekillerine mektuplar hazırlanmış ve gönderilmiştir.

Petrol-İş, pek çok şubesinde özelleştirmeye karşı panel ve söyleşi şeklinde etkinlikler düzenlemiş, raporlar hazırlamıştır.

Sendika, yerel ve ulusal düzeyde özelleştirme karşıtı imza kampanyaları, yürüyüş ve mitingler düzenlenmiştir. İşyerlerinde iş bırakma, işyerini terk etmeme, eylemleri yapmıştır.<sup>180</sup>

Petrol-İş Sendikası Tüpraş'ın 2003'deki blok satış sürecinde özelleştirme karşıtı mücadelesini bir adım öteye götürerek bir kampanya şeklinde örgütlemiştir. Kampanyanın stratejisini “geniş halk kesimlerine normal ve gerekli bir uygulama olarak kabul ettirilmiş olan özelleştirmenin tüm boyutlarıyla yeniden tartışmaya açılması ve kamu malı kimin malı sorusunun sorulması” olarak belirlemiştir.<sup>181</sup>

<sup>178</sup>Petrol-İş Sendikası, **'93-'94 Yıllığı**, Petrol-İş Yayın no-36, İstanbul, 1995, s.186-187.

<sup>179</sup> Petrol-İş Sendikası, 11.11.1987 tarihli “Özelleştirme Bir Demokrasi Sorunudur” başlıklı basın bildirisidir.

<sup>180</sup> Petrol-İş Sendikası, **POAŞ Özelleştirilemez!**, İstanbul:Petrol-İş, Yayın-57, 1999, s.23-25.

<sup>181</sup> Petrol-İş Sendikası, **Tüpraş Gerçeği**, İstanbul:Petrol-İş Yayın, 2004, s .7-8.

Bu kampanya ile bir sendika olarak Türkiye’de ilk defa modern propaganda ve iletişim araçlarından yararlanmışlardır. Bu kampanya kapsamında bugüne kadar yapılmış olan özelleştirmelerin sonuçlarını içeren suç dosyaları yayını hazırlanmış, özelleştirmeleri protesto etmek için mitingler düzenlenmiş, özelleştirilecek olan Petkim, Tüpraş ve Tügsaş işyerlerinde iş bırakma eylemleri yapılmış, Petkim’de satışları durdurma, alıcı firma yetkililerini işyerlerine almama eylemleri yapılmıştır.

Tüpraş rafinerilerinin olduğu yerlerde “memleket çadırları” kurulmuş, stantlar açılmıştır. TV, Radyo ve sinemalarda gösterilmek üzere spotlar hazırlanmış ve yayınlanmıştır. Basın bültenleri yayınlanmış, paneller ve seminerler yapılmıştır. Milletvekillerine, muhalefetteki siyasi partilere, sendikalara, demokratik kitle örgütlerine ve derneklere, akademisyen ve basın mensuplarına destek çağrılarında buldukları mektuplar gönderilmiştir. Gazetelerin köşe yazarlarıyla toplantılar düzenlenmiş, tartışmalar yapılmıştır. Ayrıca Tüpraş’ın satışı ile ilgili bir anket çalışması yaptırılmıştır.<sup>182</sup>

Petrol-İş Sendikası'nın özelleştirme karşıtı verdiği mücadelenin bir diğer boyutunu hukuk mücadelesi oluşturmaktadır. Petrol-İş özelleştirme işlemleri ile ilgili davalar açmıştır. Özelleştirmeleri gerçekleştiren bürokratlar hakkında davalar açmış, suç duyurularında bulunmuştur. Bazı özelleştirme uygulamalarında yargı özelleştirmelerin iptali yönünde karar vermiş; ancak bu kararlar uygulanmamıştır.

### ***2.2.5.3 Petkim’de Özelleştirme Karşıtı Mücadele***

Petrol-İş Sendikası, Petkim’in özelleştirilmesine karşı Petkim’in özelleştirme kapsamına ilk alındığı 1987’den itibaren bir mücadele örgütlemiştir.

Petkim özelleştirme kapsamına alınan ilk işyeri olduğundan Petkim işçisi Petrol-İş Sendikası’nca özelleştirme mücadelesinin temsilcisi olarak görülmektedir.

---

<sup>182</sup>Petrol-İş Sendikası, **25.Olağan Genel Kurulu Çalışma Raporu 2003-2007**, İstanbul:Yayın no-107, , 2007, s. 259.

İlk olarak, Petkim'in grev yasağına alınması Petrol-İş Sendikası'nca Petkim'in özelleştirmeye hazırlanması girişimi olarak algılanmış ve sendika bu karara karşı direnişler örgütlemiştir.

Petkim'in özelleştirme kapsamına alınması ve ardından grev yasağı kapsamına alınması sürecinden başlamak üzere Petrol-İş yoğun bir mücadele örgütlemiştir. Bu kapsamda, o dönemde sendikal dayanışmayı, akademisyenlerle işbirliğini, partilerin özelleştirme mücadelesine dahil edilmesini, meslek örgütleri ile dayanışmayı ve Türk-İş'in özelleştirmelere karşı harekete geçirilmesini sağlamaya çalıştığı görülmektedir.

Petkim'in 2002'de blok olarak satılması kararının alınmasıyla birlikte ise yeni bir mücadele dönemi başlamıştır. Bu dönemde Petrol-İş, Petkim'in özelleştirilmesine şu argümanlarla karşı çıkmıştır:

-Petkim yüksek katma değer ve istihdam yaratan sanayilerin gelişmesinde lokomotif olması nedeniyle stratejik niteliktedir.

-Doğal tekel konumunda olan Petkim özelleştirildiğinde özel tekel oluşacaktır. Doğal tekel konumunda olan Petkim bu özelliğini kamu yararına kullanmakta, küçük firmaların hammaddeye ucuz ve kolay ulaşabilmelerini sağlamaktadır. Özel tekel oluşması durumunda üretim arzının, bileşiminin ve fiyatların özel sektörün kâr hırsına ve oluşacak özel tekel gücüne terk edilmesine yol açacaktır. Petrokimyasal ürünlerin kullanıcıları KOBİ'ler ve diğer tüketiciler ise bundan zarar göreceklerdir.

-Türkiye'de petrokimya sanayi, tamamen dışa bağımlı hale gelecek ve ülkemiz petrokimyasal madde üreticileri olan ülkelerin önemli bir pazarı olacaktır.<sup>183</sup>

---

<sup>183</sup> Petrol-İş Sendikası, "Petkim Özelleştirme Kapsamından Çıkarılsın", 09.10.2002 tarihli basın açıklaması.

-Bireysel kârın yarattığı tekelci kâr artışı, istihdamın daralmasına ve fiyatların yükselmesine neden olacaktır. Böylece gelir dağılımı toplumun aleyhine bozulacaktır.

184

-Tüm özelleştirme uygulamalarında yaşandığı gibi işten atılmalarla işsizlik, sendikasılaştırma, kayıt dışı istihdam yaygınlaşacak ve sosyal dengeler tahrip edilecektir.

Bu argümanlarla 2002'deki özelleştirme girişimine karşı çıkan Petkim işçileri, işyerlerini terk etmeme, alıcı firma yetkililerini işyerine almama eylemleri yapmışlardır.<sup>185</sup>

Petkim işçileri, zaman zaman işbaşı yapmama eylemleri gerçekleştirmişlerdir. Bu eylem süresi içinde üretim yapılmamış, akaryakıt doluları gerçekleştirilmemiş ve günlük bakım işleri, hizmet ve onarım işleri aksatılmış, dışarıya ürün çıkartılmayarak satış yapılmamıştır.<sup>186</sup> Ayrıca bu eylemlerden bazılarında Tüpraş işçilerinin de kendi işyerlerinde işbaşı yapmamaları eylemlerin etkisini artırmıştır.

Petkim işçileri 2003 yılında ihaleyi kazanan firmanın sahibi, aynı zamanda Genç Parti Genel Başkanı olan Cem Uzan'ın seçim mitingi sırasında bir eylem yapmışlardır ve Cem Uzan konuşmasına 1 saat geç başlamak zorunda kalmıştır.<sup>187</sup>

Aynı süreçte, kamuoyunu bilgilendirmek adına basın toplantıları yapılmış, broşürler, afişler, kitaplar hazırlanmış, basın bültenleri yayınlanmıştır.

---

<sup>184</sup> Petrol-İş Sendikası, “Özelleştirmede En Keskin Viraj: Petkim”, 17 Haziran 2003 tarihli basın açıklaması.

<sup>185</sup>Petrol-İş Sendikası, “Alıcı Kuşlar Petkim’de!”, 07.04.2003 tarihli basın açıklaması.

<sup>186</sup> Petrol-İş Sendikası, “7 Bin İşçi Yıkım Harekatına Karşı Ayakta”, 16.09.2003 tarihli basın açıklaması.

<sup>187</sup>Petrol-İş Sendikası, “Petkim İşçilerinden Uzan’a: Hodri meydan Petkim İşçileri: Petkim’i ucuza kapatmayın, iki Petkim Daha Kurun”, <http://petrol-is.org.tr/haber/petkim-iscilerinden-uzana-hodri-meydan-707> (20.04.2012).

Petkim'in 2007 yılında yeniden özelleştirilmesi girişimine karşı ise 2003 yılındakine benzer bir süreç yaşanmıştır. Sendika tarafından kamuoyunu bilgilendirmek için basın toplantıları düzenlenmiş, basın bildirimleri yayımlanmıştır. 2007 yılında da 2003 yılında olduğu gibi özelleştirmenin her aşamasında davalar açılmıştır. Petkim işçileri işyerlerinde işbaşı yapmama eylemleri gerçekleştirmişlerdir.

## 2.3 Araştırmaya Ait Bulgular

### 2.3.1 Özelleştirme Karşıtı Mücadeleye İlişkin Değerlendirmeler

Derinlemesine görüşmelerde görüşme yapılan kişilere araştırmamızın ana konusu olan özelleştirmenin çalışanlara etkilerini ortaya çıkarmak için sorulan soruların yanı sıra özelleştirme sürecinde sendikanın verdiği mücadeleye ilişkin değerlendirmeleri de sorulmuştur.

Petrol-İş Sendikası'nın özelleştirme karşıtı mücadelesini Petkim'in özelleştirme kapsamına alındığı 1987 yılından itibaren verdiği belirtilmektedir. Petrol-İş'in özelleştirme karşıtılığını üyelerinin çıkarlarını göz önünde bulundurmanın yanı sıra kamu yararı kavramı üzerinden oluşturduğu ve kamuoyu oluşturmaya çalıştığı görülmektedir. Sendikanın özelleştirme politikalarını Y1 şöyle anlatmaktadırlar.<sup>188</sup>

*“Özelleştirme girişiminin başlatılması da aslında Petkim'ledir. Biz özelleştirme sürecine hem Petkim olarak hem de daha genel olarak Petrol-İş olarak böyle başladık. Aslında Türkiye işçi sınıfı ve sendikalar da aslında biraz böyle başladı. Bizim o konuda Petkim işyeri temsilciliği ve şube olarak çok önemli bir çabamız oldu. Bu konuda biz bir kampanya başlattık kendi içimizde önce bir kamuoyu oluşturmaya çalıştık Petkim'de. Özelleştirmenin söylendiği gibi iyi bir şey olmadığını anlattık.*

<sup>188</sup> 15.08.2012 tarihinde yapılan görüşme.

*Biz sendika olarak özelleştirmelerin kamu yararını ve tüm halkı ilgilendirdiğini vurguluyorduk. Bizim işçilerimizin haklarını kaybetmeye dair bir kaygımız yoktu. Ayrıca bunun bir yararı olacağını da düşünmüyorduk. Milyonlarca insanın işsiz olduğu bir ülkede, kamu işçilerine karşı duyulan yaratılmış bir öfke ortadayken durduk yerde insanların sizin başınıza gelecek şeye yardım etmelerini beklemek ve onları imdada çağırmak çok işe yarar bir yaklaşım olmazdı. Bu yüzden biz hiç onu öne çıkarmadık. Tam tersine bize bir şey olmaz, satılanların sizin mallarınız her ne kadar tam anlamıyla sizin mallarınız olmasa da bir yabancılaşma olsa da bu mallar kamu malı ve sizin dedik.*

*Özelleştirmenin bütün ülkeyi ve emekçi halkı doğrudan ilgilendiren ve ideolojik bir olgu olduğunu, bu nedenle de sadece bir işyerinde çalışan işçiler ve onların sendikalarıyla yapılabilecek bir mücadele olmadığını, buna karşı topyekün ideolojik ve siyasal bir duruş sergilemek gerektiğini söyledik.”*

Bir diğer yönetici Y2 sendikasının özelleştirme politikalarını şöyle anlatmaktadır.<sup>189</sup>

*“Biz Petkim olarak özelleştirme ile ilgili belki de Türkiye’de ilk defa özelleştirmenin hayırlı bir iş olmadığını söyleyen ilk işyeriz. Petrol-İş ilk kitapçığını da basılmasına vesile olduk biz. Özelleştirmenin kötülüklerinden bahsederken hem üyelerimize hem sendikalara hem işçilere anlatmaya çalıştık.”*

---

<sup>189</sup>24.07.2012 tarihinde yapılan görüşme.

Petrol-İş'in özelleştirmeye karşı çıkarken diğer sendikaları ve siyasileri ikna etmek ve mücadeleye dahil etmek konusunda sıkıntılar yaşadığı ve özelleştirme mücadelesinde tek başına kaldığı ifade edilmektedir. Bu durum Y1 tarafından şöyle anlatılmaktadır:

*“Sendikal hareket özelleştirmelerle ya hiç ilgilenmiyordu ya da bize dokunmazsa problem yok şeklinde algılıyorlardı ve başka yerlerde yapılan özelleştirmelerle de hiç ilgilenmiyorlardı ve bu tutum bir kaç istisna dışında hep böyle devam etti. Özelleştirme siyasal ve ideolojik bir olgudur. Türkiye’de kendini solda gören partiler ya da en azından halkımızın onları solda yerde gördüğü sol yelpazede yer alan sosyal demokrat partilerde özelleştirme rüzgarının etkisiyle biz de özelleştirmeye karşı değiliz, biz daha iyisini yaparız dediler. Bu nedenlerle özelleştirmeye karşı oluşturmaya çalıştığımız cephe başarılı olamadı”*

Yerel düzeyde ise bazı sendikaların ve siyasi partilerin genel merkezlerinin özelleştirmeye bakışlarının aksine bir tavırla Petrol-İş'e destek verdiği ancak bu desteğin yeterli olmadığı ifade edilmektedir. Asıl desteğin demokratik kitle örgütlerinden geldiği söylenmektedir. Sendikaya yerel düzeyde diğer sendikalar ve siyasi partilerce verilen destek Y2 tarafından şöyle anlatılmaktadır:

*“Diğer sendikaların, yerel düzeydeki Türk-İş'in, uluslararası örgütlerin bu konuda destekleri beklediğimiz gibi olmadı. Bizim yerelde bir demokrasi platformumuz var. İçinde bir sendika var Genel-İş. Siyasi partiler var, dernekler var, Pir Sultan Alevi Derneği gibi. Bu arkadaşlarımız bize ellerinden gelen katkıyı sundular. Sendikanın genel politikası böyle olmamasına rağmen bize destek olanlar oldu.”*

Aynı konu benzer şekilde Y1 tarafından şöyle ifade edilmektedir:

*“Kendi parti programlarında açıkça özelleştirme iyidir ve biz hükümete gelirse yapacağız diyen partiler yereldeki ilişkileri ve çıkarları nedeniyle merkezi iktidarlardan ya da parti merkezlerinden hep ayrı durdular bunların önemli bir kısmının samimi olduğuna inanıyorum ben.”*

Yerel kamuoyu oluşturmak konusunda Y1 sendikanın gösterdiği çabanın karşılık yarattığını belirtirken;

*“Özelleştirmelerin sonuçlarından bir tanesi de işsizlik. Bu işsizlik hem kentin ekonomisini daraltacak hem de kent nüfusunun bölgeden ayrılmasına, kendi memleketlerine dönmeye zorlayacak o nedenle o bölgedeki diğer işçiler ve özellikle esnaf özelleştirmelerin kendi çıkarlarına uygun olmadığını görüyorlardı. Mutlaka bizim aydınlatmaya çalışmamızın da etkisi vardır . Özelleştirmeye karşı bizim oluşturduğumuz dil, söylem, o bölgedeki herkesi bu mücadelenin içine katma çabası bence göz ardı edilemez.”*

Y2 Aliğa halkını bir bütün olarak yanlarına alamadıklarını düşünmektedir:

*“Biz Aliğa'daki halka anlatamadık. Benim babam Nazilli Sümerbank'taydı. % 40'ı halkın oradan ekmek yer. Orada da halka anlatılamadı, anlatmadılar. Zaten Teksif Sendikası'nın böyle bir politikası yoktu ancak böyle bir politikası olanlarda özelleştirmenin kötülüğünü anlatmalarına rağmen yerel halkın desteğini alamadılar. Biz anlatmamıza rağmen Aliğa'daki insanlar özelleştirme karşıtı mücadeleyi istemiyorlardı. Birbirinizden habersiz yatarak para kazanıyorsunuz yatma devri*

*bitti dediler. Bu anlayış sendikaların özelleştirmelere karşı politikası ne olursa olsun yıkılmadı ve özelleştirmelerin kötülükleri halka anlatılmadı.”*

Özelleştirmeye karşı ve mücadele sürecinde sendika genel merkezince alınan kararların doğru bulunduğu, işçiler tarafından desteklendiği, alınan eylem, v.b. kararların uygulandığı ancak özelleştirme girişimlerine karşı mücadelenin Petkim işçileri ile sınırlı kaldığı belirtilmektedir. Bu süreç İ3 tarafından şöyle anlatılmaktadır:<sup>190</sup>

*“Petrol-İş'in ilk baştan beri burada bir dik duruşu oldu. Bunu cidden söylemek lazım elinden geldiği kadar medya organları kullanarak diğer görsel propaganda araçlarını kullanarak billboardlar, afişler yoluyla cepheden bir karşı çıkma olayı oldu ama tabii bu bir Petrol-İş veya bir kaç sendika ile durdurulacak bir olay değil bu küresel çapta bir saldırıydı bu buna topyekün bir karşı duruş olması gerekirdi. Direnç yeteri kadar Türkiye çapında olmadı. Biz Petkim işçileri üzerimize düşeni fazlasıyla yaptığımız kanaatindeyiz. Biz şurada eylem varsa gittik, şurada 1 Mayıs var, gittik.”*

Aynı süreç benzer şekilde T1 tarafından şöyle anlatılmaktadır:<sup>191</sup>

*“Özelleştirme kapsamına alındığı 1987 yılından bu yana özelleştirme sürecini değerlendirirsek Petkim yıllarca genel merkezinden, şubesine, temsilcisinden üyesine varana kadar yıllarca özelleştirmeye karşı bu ülkede en çok mücadele eden işyerlerinden birisidir. Özelleştirmeye karşı bir mücadele verildiyse Petrol-İş, Türkiye sendikal hayatında en fazla mücadele veren sendikadır biz böyle gözledik. Petkim işçisinin*

<sup>190</sup>23.07.2012 tarihinde yapılan görüşme.

<sup>191</sup>24.07.2012 tarihinde yapılan görüşme.

*diğer işyerlerine göre bu konuda daha bilgili ve mücadeleci bir yapıya sahip olmasının da etkisi olabilir.*

*2003 yılındaki özelleştirmelerde hiç unutmuyorum Sanko holding talip olmuştu. Patronun Gazetede vermiş olduğu bir demeç vardır hala aklımızdadır. “Aman Allahım öyle bir işçi kitlesi var ki, bir düdükte genel müdürlük binasının önüne toplandılar, canımızı zor kurtardık” Bu Petkim işçisinin özelleştirmeye nasıl baktığını zaten ortaya koyuyordu.”*

Petkim'de özelleştirmeye karşı başından beri bir mücadele verilmesine rağmen son özelleştirme girişiminde yeterince mücadele edilmediği T1 tarafından şöyle anlatılmaktadır:

*“2008 yılında yapılan özelleştirmede Öncelikle biz Petkim işçisi ve Aliğa şubesi olarak gereken tavrı sergileyemedik Bunda genel merkezin payı var mıydı bence asla? Burada genel merkeze kızanlarda oldu ama biz olaya şöyle baktık: biz şube olarak ki o dönem ben de görevdeydim, temsilciydim. öncelikle temsilcilik ve şube olarak kararı alırsın genel merkez senin almış olduğun karara katkı koyar, bu kararın içerisinde olur. Ha mücadele etseydik özelleşmez miydi ? özelleşirdi ama biz geriye baktığımızda şunu da yapsaydık demezdik ama maalesef şu anda diyoruz.*

*Mesela geçmişte yapılan özelleştirme hamlelerinde çok şey yaptık, Türkiye'de yapılmayan çok şey yaptık. Birakın kararları denizlerde bile eylem yaptık. Bunlar ses getirdi, örneğin ihaleye talip olan Uzan Grubu sahibi Cem Uzan'ı Kırıkkale'de seçim konuşmasında protesto ettik ve bu ses getirdi. Petkim'e talip*

*olan pek çok işverenler oldu ve onlar orada bir sendika var, orada bir içi kitlesi var demeye başladılar ve belki de bu yüzden talip olmaktan vazgeçtiler diye düşünüyorum. Ama 2008 özelleştirme girişiminde maalesef bunları yapamadık.”*

Aynı süreç İİ tarafından şöyle anlatılmaktadır:<sup>192</sup>

*“Petkim in özelleştirilmesi sırasında çok da aktif politikalar belirlenemedi ve eylemler yapılamadı. Son özelleştirme girişiminde çok kolay teslim olduk yöneticiyken de kendi özelleştirmeyi yapıyordum. Hiçbir eylem yapmadan özelleştirmeyi kabullendik. Bunca sene mücadele ettik, Cem Uzan'a verildi, biz eylemlere gittik daha sonra iptal oldu, Bizim yaptığımız çok güzel eylemler sonucunda mı hayır hükümet politikalarıydı ama biz mücadele etmiştik.”*

Petkim'de özelleştirmeden sonra devir sürecinde özellikle istihdama ilişkin konularda Petrol-İş'in genel merkez düzeyindeki politikaları eleştirilmiştir. Bu politikalar T3 tarafından şöyle eleştirilmektedir:<sup>193</sup>

*“Özelleştirme sürecinden sonra biz burada en az hasarla nasıl atlatabiliriz bu çok önemliydi herkesin düşüncesi oydu. Kişiler paniğe kapılarak kamuda kalmak adına 4/C'de daha ucuz iş gücü olmayı tercih etti, emekliye ayrılanlar ve çıkarılanlar oldu, çalışan sayısı 3500'lerden 2300'lere düştü.”*

T2 tarafından şöyle eleştirilmektedir:<sup>194</sup>

---

<sup>192</sup>24.07.2012 tarihinde yapılan görüşme.

<sup>193</sup>24.07.2012 tarihinde yapılan görüşme.

<sup>194</sup>24.07.2012 tarihinde yapılan görüşme.

*“Genel merkezin burada özellikle 4/C'ye giden arkadaşlarla ilgili yeterli karar almadığını düşünüyorum. İkili görüşmelerle bu sorunu çözmeye çalıştı.”*

İ3 tarafından şöyle eleştirilmektedir:

*“Özelleştirme gelip Petkim'e dayandığında bu süreç iyi idare edilemedi. Şube topu genel merkeze attı. Merkezdekilerde gelip gidene bir şey demeyiz, kendi kararları olacak dediler. Sendika siz işyerinizde kalın size hiç kimse bir şey yapamaz hukuksal mücadeleyse hukuksal mücadele, eylemse eylem diyemediler. Gidene bir şey demeyiz giden kalır anlayışını benimsediler.”*

Bu eleştirilere dair Y1'in cevapları şöyledir:

*“Bir özleştirme yapmak adına şunu söyleyebilirim. Petkim satıldıktan sonra 4/C'ye gönderilen arkadaşlarımız oldu orada. 4/C'ye gitmek isteyenlerin doğru bilgilendirmek kaydıyla gidebileceklerini söyledik. Yani sendika olarak politikamız buydu. Bizim Tüpraş'ta 4/C ile ilgili eksikliğimiz oldu. Arkadaşlarımız gitmesinler diye ikna etmekle çaba harcadık sonra işte bazıları dedi ki bizim 4/C'ye gitme hakkımız varmış siz bunu söylemediniz biz bu haktan mahrum kaldık, niye söylemediniz dediler. Bir grup insan şubeye gelip teki gösterdi. Biz de onlara anlattık. 4/C'nin marifet olmadığını, hak olmadığını sadece işten çıkarılmak istenen insanlar için bir kamuoyu göz boyaması olduğunu anlattık. Ama anlatamadık insanlara. Bazı arkadaşlar emekliliğini hak etmeden işten çıkarıldı benzer şeyi Petkim'de yaşamayalım diye 2 kez Genel Başkan ve ben, hem Petkim yemekhane'de toplantı yaptık bütün*

*üyelere, hem şube salonunda 300-350 kişiye toplantı yaptık. Orada net olarak Tüpraş'tan da aldığımız dersleri aktardık ve şunu söyledi. 'İşveren hiç kimseyi kendi isteği dışında seninle çalışmak istemiyorum' demeyecektir çünkü biz bunu işverenle oturduk konuştuk ve bir mutabakata vardık. Fakat işveren bu mutabakatı bozmak için yoğun çabaladı. Bize söylediklerini aşağıda kendi alt orta düzeyde yöneticileri aracılığıyla çarpıttı. İnsanlara baskı yapmaya başladı. Emekliliğine çok uzun süre kalan ve vasıfsız diyebileceğimiz işçiler bir telaşa korkuya kapıldılar bir parça da haklıydılar. Bana gidelim mi diye şahsen soranlar da oldu . 'Ben olsam gitmem ama 18 yıl kimse kimseye bir garanti veremez mesela 3-5 seneye öngörüle bulunabilirim' dedim. Biz emekliliğine 5 yıl kalanlarla ilgili sınır koyduk ama maalesef o dönem iyi yönetilemedi aşağıda. O dönem şubede seçim vardı. Şube yöneticisi ve temsilci arkadaşlar arasında bir koordinasyon eksikliği oldu. Ortak dil kullanılmadı ve hiç haketmediği halde bu sendika 4/C'ye işçiler gönderdi hiç bir şey yapmadı gibi bir algıyla bir süre meşgul oldu biz bunu hiç hak etmedik.”*

Petkim işçilerinin özelleştirmeye ve Petkim'in özelleştirilmesine bakışlarında özelleştirme öncesi ve sonrasında bir fark olmadığı ve işçilerin özelleştirmelere olumsuz baktıkları söylenebilir. İşçilerin özelleştirmeye bakışları İ4 tarafından şöyle ifade edilmektedir:<sup>195</sup>

*“Özelleştirme deyince işçilerin ezildiğini emekçilerin haklarını arayan insanların kapitalist sistemde yok olduğunu bilen ve böyle yetişmiş bir insanım. Özelleştirmeler siyasi düşüncenin dayatmasıdır. Bana göre birilerine peşkeş çekmektir özelleştirme. Özelleştirmenin hiçbir faydası olduğunu*

<sup>195</sup>23.07.2012 tarihinde yapılan görüşme.

*düşünmüyorum. Bir KİT eğer zarar ediyorsa yanlış yönetiliyordur. O zaman yöneticiler değişsin. İşçiye iş yap dedin yapmadı mı? Üret dedin de üretmedi mi, dediğinizi yapmadı mı? İşçi her zaman işini en iyi şekilde yaptı ve yapmaya devam ediyor. İşçi değişmiyor, değişen işveren ve bu kapitalist sistemin çok kötü olduğunu düşünüyorum ben. Şirketim özelleşmeden de özelleştirmeye karşıydım bugün de karşıyım. O günde olumsuz sonuçlar yaratacak diyordum bugün de öyle diyorum.”*

Benzer şekilde işçilerin özelleştirmeye bakışını İ2 ise şöyle anlatmaktadır:<sup>196</sup>

*“Ben başından özelleştirmeye karşıydım bu karşı duruşumuzu da yaklaşık 16-17 yıl gibi bir süre devam ettirdik ama yaptığımız bütün çalışmalara rağmen istediğimiz sonuca ulaşamadık. Özelleştirmeden sonra da görüşüm değişmedi, başından beri özelleştirmelere karşıyım.”*

Petkim'de özelleştirmeye karşı verilen mücadelenin özelleştirmeyi engelleyemediği ancak sendikal örgütlülüğün sürmesine olumlu etkileri olduğu düşünülmektedir. Özelleştirme süreç ve uygulamaları göz önünde bulundurarak Petkim'in özelleştirmesi sürecine ilişkin İ2'nin değerlendirmeleri şöyledir:

*“Petrol iş Petkim'de özelleştirmeyi durduramadı ama süreci uzattı. Yaklaşık 27 yıllık bir süreç sonunda özelleşme gerçekleşti.*

*Biz yapmamız gerekeni yaptık, gevşek davranmış olsaydık, yapılması gerekenleri yapmasak atılması gereken adımları doğru yerde ve zaman da atamamış olsaydık ki kendim adına değil, sendikam adına söylüyorum bu işi bu kadar*

---

<sup>196</sup>23.07.2012 tarihinde yapılan görüşme.

*erteleyebilme şansımız olmazdı. Çünkü burada 3000-500 kişi kadar işçisiniz arkanızda petrol iş var karşınızda da koskoca bir devlet var. ne dereceye kadar onlara karşı dik durupta karşı gelebilecek pozisyondasınız ama biz bu kadar kişiye bu süreci bu kadar uzatabildiğimize göre inanıyorum ki uygulanan politikalar doğrudur. ”*

Aynı konu Y1 tarafından şöyle değerlendirilmektedir:

*“Petkim ile ilgili olarak şu söylenebilir elimizden gelen her şeyi yaptık. Bugün geriye baktığımda yenildik evet özelleştirmenin doğru yararlı bir şey olmadığını söyledik ve biz haklı çıktık söylediklerimizde. Sadece Petrol-İş Sendikası olarak özelleştirmeyi durduramayabiliriz. Böyle bir ihtimal vardı doğrusu bunun önemli bir ihtimal olduğunu biliyorduk ama mücadele etmekle de çok doğru şeyler yaptığımızı inanıyoruz. Bugün; ya boşuna uğraştık, başka şeyler yapsaydık hiç olmazsa gibi bir yaklaşım yanlıştır.*

*Eğer bugün Petkim'de hala sendikal örgütlülük varsa, örgütlülük diyorum bakın TİS ya da sendika değil. Bugün Petkim'de işveren çok istediği halde asla istediği gibi bir hayat sürdüremiyor. Biz özelleştikten sonra da örgütlülüğümüzü muhafaza ediyoruz, 'bu maaş bize yetmiyor' diyoruz mücadelemizi ediyoruz. Sen bir işçiye böyle davranamazsın diyoruz direniyoruz. Orada özellikle işçiler ile ilgili bir karar alacaksa mutlaka sendika ne der demek zorunda hissediyor kendini. Bu özelleştirme öncesinde de böyleydi hala da böyle. Eğer bu böyle ise özelleştirmeye karşı verdiğimiz 20 yıllık mücadele sayesinde. Biz daha 1987-88 de özelleştirme*

*kapsamına alınmış bir Petkim'de kendimizi koruyup kollayacak anlaşmalar sağlayıp, sonrasında sesimizi çıkarmayalım deseydik kimse yüzümüze bakmazdı. Bugün geriye dönüp baktığımızda biz şunu söylüyoruz. Özelleştirme ideolojik, siyasal bir olaydır. Yarın bu halk özelleştirmelere karşı bir hükümeti göreve getirirse bir gecede sattığımız KİT'leri geri alabiliriz. Bu mümkün. Hiçbir şey bitmiş değil, halkımıza bunu anlatmaya çalıştık ama yenildik bu gerçek. Ha bunun nedeni nedir diye sorduğunuzda, çok uzun bir şey söylenebilir ancak Petrol-İş Sendikası olarak 'ya şunu da yapsaydık Petkim satılmazdı' diyebileceğim bir şey yok. Bu kadar netim.”*

Petrol-İş'in özelleştirme karşıtı mücadelesini kamu yararını vurgulayarak örgütledikleri görülmektedir. Bu mücadele sırasında diğer sendikaların ve siyasi partilerin yeterince desteklerini alamadıkları ancak yerel düzeyde yeterli düzeyde olmasa da destek aldıkları belirtilmektedir.

Petkim işçilerinin özelleştirmelere ve işyerlerinin özelleştirilmesine Petkim'in özelleştirme kapsamına alındığı tarihten itibaren karşı oldukları ve sendika tarafından belirlenen politikaları benimseyerek uyguladıkları görülmektedir. Ancak son özelleştirme girişiminde sendikanın tavrını yetersiz buldukları ve eleştirdikleri belirtilmektedir.

Petkim özelleştirmesine karşı verilen mücadelenin özelleştirmeyi engelleyememiş olmasına karşın sendikal örgütlülüğün sürmesine olumlu etkileri olduğu düşünülmektedir.

## **2.3.2 Özelleştirmenin İstihdama Etkiler**

### **2.3.2.1. İstihdama Niceliksel Etkileri**

Özelleştirme kapsamına alınan kuruluşların özel sektöre istihdam sayısı ve ücretler bakımından daha düşük maliyetli olarak teslim edilebilmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla KİT'ler özelleştirmeye hazırlanırken en kolay oynanabilen maliyet kalemi olan işgücü maliyetlerinin düşürülmesi hedeflenmiştir. Emekliliğini hak edenlerin işten çıkarılması, istihdam açığının taşeron, geçici, mevsimlik işçilerle karşılanması ve birçok işin hizmet alımı yoluyla yaptırılması sonucu KİT'lerde kadrolu işçi sayısı minimum seviyesine inmiştir.

Petkim'in Yarımca tesisleri özelleştirmeden önce Tüpraş'a devredilmiştir. Petkim'in özelleştirmeye hazırlanması amacıyla yeni bir genel müdür 2004 yılında göreve getirilmiştir. Yeni yönetim, sürekli olarak istihdamı daraltma politikası izlemiştir. Yarımca Petkim'in satışı ve yeni yönetimin politikası nedeniyle Petkim'de istihdam 2000 yılından beri sürekli olarak gerilemiştir.

2000 yılında 6592 olan toplam çalışan sayısı izleyen yıllarda sürekli düşerek 2011 yılında 2.586'ya gerilemiştir. Özelleştirmenin gerçekleştiği yıl olan 2008 yılında ise hem kapsamiçi hem kapsam dışı personel sayısında önceki yıllara oranla daha büyük bir gerileme olmuştur. 2008 yılında toplam istihdam bir yıl içinde % 26 oranında düşmüştür. 2011 yılındaki toplam istihdam seviyesi 2000 yılına göre ise %61, özelleştirme amacıyla yeniden yapılandırmanın başladığı 2004 yılına göre %35 oranında daha düşüktür. Bu yıllar içerisinde toplam istihdamdaki daralmanın 2010 yılından itibaren yeni işe alımlar nedeniyle durduğu görülmektedir.

Kapsamiçi personel sayısı 2000 yılında 4593 iken, 2011 yılında 2.045'e düşmüştür. 2011 yılındaki kapsamiçi işçi sayısı 2000 yılına göre %55, yeniden yapılandırmanın başladığı 2004 yılına göre ise %25 daha düşük bir seviyededir. 2001, 2004 ve 2008 yıllarında büyük düşüşler gerçekleşmiştir. 2001 yılındaki düşüşün nedeni, Yarımca

Petkim'in Tüpraş'a işçileriyle beraber devridir. 2004-2008 yıllarında da düşüşler görülmektedir. Bu düşüşlerin özelleştirmeye hazırlık ve özelleştirmenin gerçekleşmesi nedeniyle olduğu söylenmektedir. 2007 yılındaki kapsamiçi işçi sayısındaki artışın nedeni KİT'lerde geçici işçi statüsünün kaldırılması ve bu işçilerin kapsamiçi personel statüsüne geçirilmesidir. Bu nedenle 2007 yılından itibaren Petkim'de de geçici işçi statüsü ortadan kalkmıştır.

**Tablo 7**  
**Petkim Yıllar İtibariyle İstihdam Durumu**

<b>Yıllar</b>	<b>Kapsamdışı</b>	<b>Kapsamiçi</b>	<b>Geçici İşçi*</b>	<b>Toplam</b>
2000	762	4.593	1.237	6.592
2001	638	3.332	961	4.931
2002	658	3.218	983	4.859
2003	571	2.894	816	4.281
2004	469	2.718	780	3.967
2005	492	2.549	717	3.758
2006	543	2.497	660	3.700
2007	612	2.922		3.534
2008	471	2.141		2.612
2009	491	1.930		2.421
2010	518	1.939		2.457
2010	541	2.045		2.586

**Kaynak:** Petkim Faaliyet Raporları incelenerek oluşturulmuştur.

\*2001 yılındaki geçici işçi rakamı müteahhit işçi rakamını ifade etmektedir.

Petkim'de işçiler ve temsilciler personel fazlası olmadığını, özelleştirme sonrasında kalanların iş yüklerinin arttığını, özelleştirmeden sonra taşeron işçi çalıştırma, emeklilik ve 4/C'ye gönderme yöntemleriyle istihdamın daraltıldığını ve şu anda eksik personelle

ifade edilmektedir. Özelleştirmeden sonra yaşanan istihdam daralması T1 tarafından şöyle anlatılmaktadır:

*“Özelleştirme sırasında 370 çalışmamız 4/C'ye geçiş yaptı, meslek lisesi mezunu olmayan 140 arkadaşımız emekliliği hak etmeden 30.01.2009'da Petkim'den koparıldı. Yaklaşık 200 arkadaşımız emekli edildi. Toplam 700 arkadaşımız özelleştirmeden hemen sonra işten ayrıldı. Özelleştirmeden önce 3000 civarında olan kapsamıçi personel sayısı şimdi 1900 civarında. Fazlalık mı vardı dersek? Yoktu. Eleman aldılar diyoruz ama alınması gereken elemanlar alınmadı. Bana göre Petkim'de şu anda 2600-2700 işçinin mecbur olması lazım. Biz gerekli sayının altındayız. Gidenlerin yarısı kadar eleman alındı. Şu anda 1980 kişi ile çalışıyoruz, az işçiyle çok iş yapma yoluna gider özel sektör, bizde de böyle oldu. İş yükümüz arttı. Bizim sayımız belli sayının altında. Önceden panelde 5 kişi çalışması gerekirken 3 kişi ile çalışıyoruz. Formen yardımcısına 'Sen panelde dur.' dedi. Sayıyı azalttı ama iş yükünü arttırdı ”*

T3 ise şöyle anlatmaktadır:<sup>197</sup>

*“Çaycı, temizlikçi, sekreterler yok artık, gönderildiler. Gidenlerin tamamının işleri lağvedildi. Mühendis kendi çayını kendi demliyor. Haftada 2 gün gelen temizlikçiler temizliyor burayı. Bu işler haftalık rutin hale getirildi. Temizlik işi taşeronla devredildi. Sekreterler yok. Genel Müdür yardımcısının sekreteri yok mesela, odasına herkes girebiliyor. Eskiden sistematığı vardı her şeyin. Şimdi yok. Şu sıralar oturdu ama.”*

---

<sup>197</sup>23.07.2012 tarihinde yapılan görüşme.

Özelleştirmeden 4/C'ye geçmeyerek işyerinde kalanların durumunu ve Petkim'de emeklilik nedeniyle işçi çıkarılması uygulamasını ve bu konuda aldıkları önlemleri eski yönetici olan İ1 tarafından şöyle anlatılmaktadır:

*“Özelleştirmenin sıkıntıları 4/C'ye gidenlerle yaşandı. Bu arkadaşların çoğu ilkokul, ortaokul mezunuydu. İşveren bunları çalıştırmayacağım, dedi. Bizim yaptığımız mücadeleler sonucunda 150 kişi kadar kaldı Petkim'de, 4/C'ye gitmediler. İşveren ben ilkokul, ortaokul mezunlarını çalıştırmak istemiyorum demesine rağmen biz 4/C'ye gitmeyip kalanların emekli oluncaya kadar çalıştırılmalarını sağlayan bir protokol imzaladık.*

*Özelleştirmeden önce emekliye ayırma yaşı 52 idi Petkim'de. Özelleştirme sonrasında bir protokol imzaladık. Emekliliği gelen teknisyen 54 yaşına kadar çıkarılamayacak. Bundan evvel çıkarılırsa örneğin 50 yaşında da çıkarabilir o zaman mahkemeye verebilir işçi. Yani Petkim'de emeklilik nedeniyle işten çıkarılma yaşını imzaladığımız protokolle 54'e çıkardık.”*

Petkim'de özelleştirmeden sonra yaşanan istihdam daralması nedeniyle işyerinde iş sağlığı iş güvenliğini tehdit edecek seviyede işçi sayısı ile çalıştıkları ifade edilmektedir. Bu durum İ2 tarafından şöyle anlatılmaktadır:

*“Eleman sayımız bayağı bir şekilde azaldı. İşe başladığımda 6000 kişiydik. Bu, zaman içinde eridi. 6000 iken belki fazla olabilir. Özelleştirme dönemine geldiğimizde 4000 kişiydik. Bizim fabrikamızı düşündüğümüzde istihdam fazlasının çok fazla olduğuna inanmıyorum ben. Bizim fabrikamız bir tekstil, bir bisküvi fabrikası değil sonuçta. Mesela bir patlama olması yanlış yapılan bir hareket sonrasında ortaya çıkan bir iş*

*kazasında birçok yeri etkileyebilir. Küçük bir hatadan sadece Petkim değil, Aliğa, İzmir, Menemen'e kadar her yer etkilenebilir. Dolayısıyla bizim fabrikalarımızın belli sayılarda insanlarla işletilmesi gerekiyor. Özelleştirmeden sonra bu sayılar risk kapsamının altına indiği gibi yeni alınan arkadaşları da yetiştirip o noktaya getirebilmek çok zordu. Çünkü daha önceki arkadaşlarda yılların tecrübesi var. Tecrübeli arkadaşların çoğu gitmiş. Tecrübeleri aktarabilecek çok az insan kalmış. Yeni gelenler hiçbir şeyden anlamıyorlar. Burası bir bisküvi, bir sabun fabrikası değil ki, şu tuşa bas sunu çalıştır diyessin. Dolayısıyla şu anda bulunduğumuz noktada eleman sayımız yeterli değil. Hem iş yükümüz hem iş güvenliğimiz açısından risk altında çalışıyoruz diyebilirim”*

Özelleştirme sonrası Petkim'i devralan yeni işveren, istihdamı daraltmayı amaçlamıştır. Bu daralma emeklilik, 4/C'ye gönderme ve işten çıkarmayla gerçekleştirilmiştir.

İşverence devirden sonraki 6 ay içinde yaklaşık 600-650 kişinin 4/C'ye gönderilmesi istenmiştir. 370 kişi 4/C'ye gitmiş, 125 kişi gitmeyerek Petkim'de kalmıştır. Petkim'de kalanların emekli olana kadar çalışmaya devam etmeleri kararlaştırılmıştır. 4/C'ye gitmeyi kabul etmeyen 140 kişinin iş akdi feshedilmiştir.

Yaklaşık 100 kişi gönüllü olarak emekli olmuştur. Bundan bir yıl sonra 179 kişi daha emekliye ayrılmıştır. Petkim'de özelleştirme sonrasındaki 1,5 yıllık süre içerisinde toplamda yaklaşık 800 kişinin iş akdi feshedilmiştir.

Petkim işyerinde özelleştirmeden sonra emeklilik, işten çıkarma, 4/C'ye gönderme ve gönüllü ayrılmalarla istihdamın niceliksel olarak azaldığı söylenebilir.

### ***2.3.2.2 İstihdam Biçimlerine Etkileri***

KİT'lerde işçiler; sürekli işçiler,<sup>198</sup> geçici işçiler,<sup>199</sup> süreksiz işlerde işçi istihdamı<sup>200</sup>, kısmi zamanlı hizmet alımı yoluyla işçi istihdamı<sup>201</sup> biçimlerinde istihdam edilmektedirler.

Petkim'de ise özelleştirme öncesinde işçiler, belirsiz süreli (kadrolu kapsamiçi personel/sendikalı işçiler ve kadrolu kapsam dışı personel) ile belirli süreli (kısmi zamanlı stajyer, müteahhit/taşeron işçi, geçici işçi<sup>202</sup>) iş sözleşmelerine göre istihdam edilmişlerdir. Özelleştirme sonrasında işveren esnek istihdam biçimlerine daha yoğun bir şekilde yönelmiştir.

---

<sup>198</sup> Belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile istihdam edilen işçilerdir.

<sup>199</sup> 2004 Mali Yılı Bütçe Kanunu'nun 34'üncü maddesinden hareketle 30 iş gününden az olmayan 12 ayı geçmeyen sürelerle çalıştırılan işçiler olarak tanımlanabilir. Geçici işçi istihdamı, süresi 30 iş gününden fazla süren işlerde söz konusu olduğundan ve yapılan iş süreksiz iş kapsamına girmediğinden, bu kişiler hakkında Borçlar Kanunu hükümleri değil, İş Kanunu hükümleri geçerli olmaktadır. Ayrıca bu kişilerle yapılan sözleşmeler İş Kanunu kapsamında iş sözleşmesi sayılmaktadır. Kamuda, sürekli işçilerin yanında geçici işçilerin de sendikaya üye olma, üyelikten çıkma ve sendikal faaliyette bulunma hakkı vardır. Dolayısıyla, kamu kurum ve kuruluşlarında yürürlükte olan toplu iş sözleşmelerinin kapsamına, sürekli işçilerle birlikte geçici işçiler de girebilmekte ve toplu sözleşme hükümler geçici işçiler içinde uygulanabilmektedir.

<sup>200</sup> En çok 30 gün süren işlerde çalışan işçiler.

<sup>201</sup> 4857 sayılı İş Kanunu'nun 13'üncü maddesinde kısmi süreli iş sözleşmesi tanımlanmıştır. Bu tanıma göre, işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir. Emsal işçi ise işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o iş kolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzeri işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçidir.

<sup>202</sup> KİT'lerde müteahhit elemanı olarak çalıştırılan işçilerin dava açmadan TİS'den yararlanmalarını sağlayan düzenlemeler hükümetçe yapılmıştır. Ardından bu işçiler geçici işçi olarak kadroya alınmışlardır. Geçici işçi olarak kadroya alınan bu işçilerin daimi kadroya alınmaları ile ilgili olarak Türk-İş ve Hükümet arasında 03.05.2002 tarihinde bir protokol imzalanmıştır. Bu protokol kapsamında Ağustos 2007'de Petkim'de de çalışan geçici işçilerin tümü şirketin daimi kadrosuna geçirilmişlerdir.

Petkim'de halen kadrolu işçiler (kapsamıçi/sendikalı, kapsamdışı), taşeron işçiler ve İş ve İşçi Bulma Kurumu (İş-Kur) ile ortak yürütölen program kapsamında istihdam edilen kursiyer işçiler çalışmaktadır.

#### **2.3.2.2.1 Taşeronlaşma**

Petkim'de, taşeronlaşma, özelleştirme öncesinde başlamıştır ve özelleştirme sonrasında da artarak devam etmektedir. Özelleştirme öncesinde daha çok genel hizmetler, ambarlar, paketleme gibi “tali işler” taşerona devredilmiştir. Özelleştirme sonrasında mekanik bakımın taşerona devredilmesi girişimleriyle “tel örgünün içi” denilen üretimin bazı bölümlerinin de taşerona devredilmesi çabaları görölmektedir.

Petkim'de taşeronlaşma neredeyse özelleştirme kapsamına alındığı yıllarda başlamıştır. Özelleştirme öncesinde sendika dava açarak tali işlerde çalışan taşeron işçileri sendika üyesi yapmış ve TİS'den yararlanmalarını sağlamıştır. Özelleştirmeden sonra ise yeniden eskiye döndüğünü ve tali işlerin yeniden taşerona devredildiğini ifade edilmektedir.

Bu konu T1 tarafından şöyle anlatılmaktadır:

*“Petkim'de yıllardır taşeron sistemi vardı ve halen de devam ediyor.1989'da müteahhit olarak çalışanların sayısı 1600 kişi idi. Yaklaşık 1000'e yakın da saha taşeronu vardı. Yani sendikasız çalışan işçi sayısı 2500'e yakındı. O dönem kadrolu personel sayısı da yüksekti ve 3500 civarındaydı. Geçmişle bugün kıyaslanırsa kadrolu personel 1950, taşeron sayısı da 1000 civarında. Oranlar aynı.*

*Özelleştirmeden sonra taşerona verilen birimler oldu. Örneğin idari işler diyoruz biz; genel hizmetler, paketleme ve ambarlar. Burada çalışan işçiler daha önceleri sendikasızdı; davalar*

*açtık, kazandık. Bu işçiler sendika üyesi olarak kadroya girdiler. Özelleştirmeden sonra buralar yeniden taşeronla verildi. Eskiye döndü.”*

Taşeronlaşmanın amacının işçilik maliyetini düşürmek ve sendikal örgütlülüğü zayıflatmak olduğunu ifade eden işçiler, taşeron işçilerin çalışma koşullarını ve bu çalışma koşulları nedeniyle işçilik maliyetlerinin ucuzlatılabildiğini T1 şöyle anlatmaktadır:

*“Taşeronlaşmayı ucuz işçilik olduğu için istiyor. Taşeron işçi işe göre işbaşı yapıyor, işi bitiriyor. İş yoksa, satış yoksa, herhangi bir program varsa bugün işe gelme, şu kadar gün sonra gel diyebiliyor işveren. Bu arkadaşları istediği gibi kullanabiliyor. Taşeron işçiler çok ilkel koşullarda çalışıyorlar. İşyeri koruyucu malzemelerinden, yemeklerine kadar bu arkadaşlara üçüncü, dördüncü sınıf insan muamelesi yapılıyor. Bu açıkça belli. İş güvenceleri bağlı buldukları taşeronun 2 dudağı arasında. 'Yarın gelme' dediğinde söz hakları yok. Çalışma ortamlarından tutun da çalışma saatlerine, yemeklerine kadar her şey çok kötü.*

*Paketleme kısmı taşeronda mesela. Bizim eleman yapsaydı o işi grubuna göre yaklaşık 1800-2000 Tl"ye yakın maaş alması gerekirken taşeron işçi 800 Tl alıyor. Tabi taşeron işçi çalıştırmaktaki amaç en başta işgücü maliyetini düşürmek. Bizce gerçekten ucuzlattığı söylenemez.. Çünkü taşeronun yaptığı işi bizim arkadaşlar yeniden kontrol ediyorlar. Bunu pek çok yerde de belgeledik ancak işveren bizim gibi kısa vadeli bakmıyor ve uzun vadeli bakıyor, karlı görüyor kendisini. Mesela bizim arkadaşlar yaparken işler daha tertipli, daha düzenli yapılıyordu ama taşeronla verildikten sonra birçok iş*

*kazaları, paketlemede birçok arızalar oldu ve bu durum Petkim'in pek çok üretim ve satış zararına sebep oldu.*

*Bize göre taşeron çalışmasının bir sebebi ve en önemlisi buradaki örgütlü gücü kırmaktır. İşveren hiçbir zaman buradaki örgütlü gücü kırmak, ortadan kaldırmak için taşerona veriyorum demez. Taşeron sendikalı olamıyor, sendikaya girmeye çalışırsa işveren işten çıkarıyor. Biz taşeron işçileri sendikalı yaptık, işveren onları işten çıkardı, mahkemeye verdik. İşveren taşeronda çalışıp kendisini mahkemeye vereni, gerekirse çocuğunu Petkim'de işe almıyor. Böyle cezalandırıyorlar. Bu nedenle de taşeron işçisi sendikalı olmak istemiyor.”*

Özelleştirmeden sonra işverenin temel politikasının, kadrolu çalışan sayısını azaltmak ve işleri mümkün olduğunca taşeron şirketlere devrederek taşeron işçi istihdam etmek olduğunu söyleyen T4 bu durumu şöyle anlatmaktadırlar:

*“Genel Müdür 1000 kişi asıldır o da işletmedir yani 'tel örgünün içi'. 1300-1400 kişiyle düşünüyor burayı. İşletme dışındaki yerlerde mümkün olduğunca taşerondan hizmet almak istiyor. İşveren ben teknisyen haricinde işçi kadrolu çalıştırmayacağım diyor. Kanunun da izin verdiği oranda alt işveren ilişkisi kurmaya yönelik çabası var.”*

Özelleştirme sonrasında bazı birimler tamamen bazı birimler ise kısmen taşeron şirketlere devredilmiştir. Özelleştirme sonrasında koruma güvenlik biriminin bir kısmı, paketleme ve yükleme ünitelerinin tamamı, basınçlı su biriminin tamamı, iskele biriminin tamamı, izolasyon biriminin tamamı, site bakım onarımın tamamı, ulaştırma

biriminin tamamı, sosyal hizmetler ve genel hizmetlerin tamamının taşeron şirketlere devredildiğini ve taşeronlaşmanın geldiği boyutlar Y2 tarafından şöyle anlatılmaktadır:

*“İşverenin özelleştirme sonrası taşeronu artırma gibi bir çabası var. Biz hangi işlerin taşerona yaptırılabilmesine, hangilerinin yaptırılmayacağına dair bir protokol yaptık. İşveren bu protokolü sırtımızı döndüğümüzde delmeye çalışıyor. Taşeron dünyanın başına bela ülkemizin de. Sendikaların bununla ilgili politikası olması lazım politikamız yok. Türk-İş'in zaten yok. Kanun izin veriyormuş, Kanunun canı cehenneme. Benim örgütlenmeme engel oluyor. Adam hile yapıyor, temizlik firması adı altında bakım yaptırıyor.*

*Bu uygulama üyemize kadar dayandı. İşveren 600 bakımcı mı olur? diyor. Bakımı komple taşerona vermeye çalışıyor. Bakımcılarda gece vardiyalarında iş az olur. Fabrika durmadan gündüze bakımı yapılacak şekilde müdahale edilir. İşveren gece vardiyası olmasın dedi. Biz bakımın geleceğinden kaygılıyız. Biz müdahale etmezsek buraya taşeron girecek, durdurmak için bir şey yapmalıyız dedik. Bizim valizimiz hazır ama genç arkadaşların geleceğini düşünmek zorundaydık. Bakım işine taşeron girmesin diye gece vardiyasını kaldırdık ve bakımın merkezileşerek, arkadaşların 8 fabrikaya birden bakacakları sistemi kabul ettik. Bakımcıların aldıkları primler vardı. Primlerini yükselttik. İş yükleri arttı ama işlerini koruduk.”*

Petkim'de işverenin özelleştirme öncesinde başlayan ve sonrasında da artarak devam eden esnek istihdam biçimlerine yöneldiği söylenebilir. Özelleştirme sonrasında istihdamın esnekleştirilmesi için taşeronlaşma uygulamalarının arttığı görülmektedir. Sendika ise buna karşı bir tavır geliştirmeye çalışarak, taşerona devredilebilecek birimler, çalıştırılacak işçi sayısı gibi konularda işverene sınırlamalar getiren protokoller

imzalamıştır. Petkim'de şu anda üretim ile doğrudan ilişkili bölümlerde taşeronlaşmanın gerçekleşmediği görülmektedir.

#### **2.3.2.2.2 Kursiyer İstihdamı**

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından istihdamın artırılması, işgücü piyasasının nitelikli işgücü ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla, Aktif İşgücü Programları çerçevesinde işgücü yetiştirme faaliyetleri yürütülmektedir. Bu faaliyetlerden biri “İstihdam Garantili İşgücü Yetiştirme Kursları”dır.

Bu kurslar İŞKUR’a kayıtlı, herhangi bir mesleği ya da iş piyasasında geçerli bir mesleği olmayan işsizler ile işsizlik sigortası ödeneği alan işsizlerin, işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu mesleklerde yetiştirilerek iş sahibi olmalarını sağlamak amacıyla düzenlenen kurslardır.

Kursun süresi değişken olmakla birlikte en fazla 6 aydır. Kursiyerlere kurs süresince, İŞKUR tarafından günlük kursiyer ödemesi yapılmaktadır ve kursiyerler “İş Kazası ve Meslek Hastalığı”na karşı sigortalanmaktadır. Kursiyerlerin kurs süresinin % 10'undan daha uzun süre devamsızlık yapmaları ve 5 günden fazla mazeret izni almaları yasaktır. Kurs sonunda yapılan sınavda başarılı olan kursiyerlerin en az %50'si sınavı takip eden tarihten itibaren en fazla 90 gün içinde işbirliği yapılan kuruluş tarafından istihdam edilmektedir. Her kursiyerin en az 30 gün istihdamda kalmaları esastır. <sup>203</sup>

Petkim'de Türkiye İş Kurumu ve Ege Üniversitesi işbirliği ile başlatılan “Petkim İstihdam Garantili İşgücü Yetiştirme” programı kapsamında kursiyer çalıştırma uygulaması başlamıştır. Bu kursların ilki 2008 yılında tamamlanmıştır. Bu program kapsamında 2008 yılından 2011 yılı sonuna kadar toplam 650 teknisyen Petkim'de işe

---

<sup>203</sup> İşkur, <http://www.iskur.gov.tr/default/SSS.aspx#isgucuyetistirme1>,(23.11.2012)

başlamıştır.<sup>204</sup> Petkim işverenin 2008 yılından sonra işe aldığı çalışanların büyük bir bölümü, bu programı bitiren kursiyerlerden oluşmuştur.

Bu program kapsamında kursiyerler Petkim'in ihtiyacına göre 45 gün ile 6 ay arasında işbaşında eğitim almaktadırlar. 15-20 günlük teorik eğitimin ardından çalışacakları üniteler belirlenen kursiyerler pratik eğitim almakta ve fiilen çalışmaktadırlar. Petkim'de kurs sonunda sınav yapılmamakta, kursu tamamlayan kursiyerlerin tümüne (çok özel bir sorun olmazsa) işbaşı yaptırılmaktadır. Kursiyerler 2012 yılı için günlük 25 TL ücret (işgünü olarak) almaktadırlar.

Bu kurslar işbaşında eğitimi esas aldığından kursiyerler Petkim'de kurs süresi boyunca, mesai saatleri belli olarak (haftada 40 saat) fiilen çalışmaktadırlar. Petkim işvereni kursiyerleri bu süre boyunca ücretsiz çalıştırmaktadır. Sigorta primlerini de ödememektedir. Başka bir deyişle Petkim işvereni 3 yılda toplam 650 kişiyi belli süreyle ücretsiz çalıştırmıştır.

Kursiyerlerin işe alınması süreci normal işe alım süreci gibi değerlendirilemez. Kurs tamamlandığında Petkim, 6 aydır fiilen çalışan ve işi öğrenmiş olan kişileri işe almıştır. Böylece Petkim işvereni yeni işe aldığı kişiye harcaması gereken eğitim, zaman ve ücret maliyetlerinden kurtulmaktadır.

Petrol-İş Sendikası Denetim Kurulu'nun kursiyerlerin ucuz işgücü olarak çalıştırılmasına yönelik düşünceleri ve kursiyerlerin çalışma koşulları Petrol-İş Başkanlar Kurulu Raporu'na şu şekilde yansımıştır:

*“Hükümet tarafından istihdamı artırmak ve işverenler açısından istihdamı teşvik etmek iddiasıyla yürürlüğe konan istihdam*

---

<sup>204</sup>Petkim, *Petkim 2011 Faaliyet Raporu*.

*paketinin olumsuz sonuçlarını yaşamaya başladık. En büyük işyerlerimizden Petkim'de günlük 12 Ytl bir ücretle gencecik insanlar sözde 'istihdam' edilmeye başlandı. Yetişkin bir insanın bırakın yoksulluk, açlık sınırını, en basit ihtiyaçlarını bile gidermesine yetmeyecek bir parayla çalıştırılan insanların bulunduğu ortamda, iş barışının mümkün olmadığını anlamak için uzun süre gerekmeyecektir. Petkim'de işe bu koşullarla alınanlar 90 gün boyunca sigortalı yapılmıyorlar. Sadece 90 günlük kaza sigortası ile çalıştırılıyorlar. Çalışma saatleri 08:00-18:00 arasında. İşkur aracılığıyla bulunan işlerde çalışanların koşulları tam bir tehdit içeriyor. 90 gün içinde % 10'a tekabül eden 9 günden fazla mazeret izni almak yasak, 5 günden fazla rapor almak yasak. Eğer herhangi bir şekilde 90 gün içinde iş akdini feshedilirse 2 yıl boyunca İşkur aracılığıyla iş bulman yasak.”<sup>205</sup>*

Görüldüğü gibi Petkim'de kursiyer çalıştırma uygulamasıyla işveren kurs süresi boyunca kişileri ücretsiz çalıştırmakta ve işe alma maliyetlerinden kurtulmaktadır. 2006 yılından bu yana yeni işe alınan işçi sayısı yaklaşık 1000 kişi civarındadır. Bu rakamın yaklaşık % 60'ı kursiyerler arasından işe alınmışlardır.

Bu durum özelleştirme sonrasında Petkim'de istihdam politikalarının, işe alma aşamasından itibaren maliyetleri düşürecek şekilde değiştirilmeye çalışıldığının bir göstergesi olarak değerlendirilebilir.

---

<sup>205</sup> Petrol-İş Sendikası “Genişletilmiş Başkanlar Kurulu Raporu”, Çanakkale, 23-24 Ekim 2008.

### 2.3.2.3 Çalışma Koşullarına Etkisi

Petkim'de özelleştirme sonrasında çalışanların iş ve görev tanımlarının silikleştirilmesi yoluyla esnekleşmenin uygulandığı, istihdamdaki niceliksel daralma nedeniyle işçilerin iş yüklerinin arttığı, bu durumun işçi sağlığı ve iş güvenliğini tehdit ettiği belirtilmektedir.

İstihdamdaki niceliksel daralmanın çalışanların iş yükünü arttırmasına ilişkin bir gösterge kişi başına üretim miktarındaki değişimdir. Petkim'de kişi başına üretim miktarı; çalışan sayısı olarak kapsamiçi personel sayısı dikkate alındığında 2004 yılında 380 ton/yıl, 2010 yılında 807 ton/yıl olmuştur. Çalışan sayısı olarak toplam personel sayısı dikkate alındığında ise 2004 yılında 335 ton/yıl 2010 yılında 637 ton/yıl olmuştur.

2004-2010 yılları arasında Petkim'de satılabilir üretim % 18 artarken, çalışan başına üretim miktarındaki artış % 90 olmuştur. Bu durum kişi başına üretim miktarı artışında (verimlilik) istihdamdaki niceliksel daralmanın teknolojik yenilenme ve kapasite artışından daha etkili olduğunu göstermektedir.

Petkim'de teknolojinin yenilenmesiyle işçilerin fiziksel emek isteyen görevlerinin azaldığı, buna karşılık daha çok gözleme ve kontrole dayanan görevlerinin arttığı ifade edilmektedir. İşçilerin görevlerindeki bu nitel değişim nedeniyle bazı işçilere yeni görev ve sorumluluklar verilmektedir. Bu durumun toplamda çalışanların iş yükünü arttırdığı belirtilmektedir. Bu durum T1 tarafından şöyle anlatılmaktadır:

*“Geçmişte bir işçi vanayı 4 dakikada açar ya da kapatırken şimdi havayla vana kendiliğinden açılmaktadır Vanayı açıp kapatan arkadaş bedensel olarak daha az iş yapmaktadır ama kontrol masasındaki arkadaş hem vanayı tuşla açmakta, hem de kontrol etmektedir. Kontrol eden arkadaşın iş yükü artmıştır”.*

Petkim işverenin özelleştirme sonrasında işçilerin çalışma biçimlerini esnekleştirmeye çalıştığı, işyerinde herkesin her işi yapabilmesi anlayışını yerleştirmeye çalıştığı görülmektedir. Bu durumun da çalışanların iş yükünü artırdığı ifade edilmektedir. Bu durum i2 tarafından şöyle anlatılmaktadır:

*“Özelleştirmeden sonra esnek çalışma yönünde değişiklikler oldu. Mesela ben tek bir işle uğraşırken ve odiyolog olarak işitme testi yaparken, bir anda emekli olup giden arkadaşların işleri bizim üzerimize yüklendi. Tabi bunlar çok yumuşak geçişlerle oluyor gibi oldu. 'Şununla da ilgilensen olabilir' vs gibi rica ile başlayıp, sonra görev haline gelen bir takım işler meydana geldi.”*

Bu konuda T1 ise şunları söylemektedir:

*“İşveren Formen yardımcısına sen panelde dur dedi. Formenler sadece kontrolcü olmaları gerekirken sahada teknisyen gibi çalışmaya başladılar.”*

T4 ise esnek çalıştırma uygulamalarını şöyle anlatmaktadır:

*“Dolayısıyla şu anda şirkette bir kişi tek bir işle uğraşmıyor. Benim işim şu, örneğin işletme teknisyeniyim sadece işimi yaparım diyemiyoruz. Herkes en az meslek lisesi mezunu nasılsa teknisyenler fabrikada herhangi bir arıza çıktığında onunla da ilgilensin deniliyor.”*

Petkim'de özelleştirme sonrasında çalışma koşullarında en büyük değişikliğin, toplam çalışan sayısının yaklaşık % 20'sini oluşturan bakım işlerinde çalışan işçilerin (bakımcıların) çalışma biçimlerinde olduğu ifade edilmektedir. Özelleştirme öncesinde her fabrikanın ayrı bakım grubu bulunmakta ve işçiler sadece kendi fabrikalarının

bakım işlerini yapmaktadırlar. Özelleştirmeden sonra 2011 yılında bakım işleri merkezileştirilmiştir. Bakım işlerinde çalışan işçiler her fabrikaya bakmak zorunda kalmışlardır.

Petkim'de farklı teknolojilere sahip fabrikalar bulunmaktadır. Her fabrika başka bir ülke teknolojisi kullanılarak kurulmuştur. Bu nedenle fabrikaların teknolojileri birbirinden farklıdır. Bu nedenle bakımcıların her fabrikaya hakim olmasının söz konusu olamayacağı ifade edilmektedir. Bakım işleri düzgün yapılmadığında Petrokimya sektörünün parlayıcı, patlayıcı, tehlikeli ve zararlı kimyasallarla çalışılan bir sektör olması nedeniyle ciddi sorunlara yol açabileceği ifade edilmektedir.

Çalışma biçimlerinde üretimde vardiyalı çalışan işçiler açısından bir farklılık oluşmadığını ancak bakımcıların çalışma biçimlerinin değiştiğini ifade eden İ3 bakım işlerinin merkezileşmesiyle bakım işçilerinin işlerini yaparken sıkıntı çektiklerini ve sorunlara doğru zamanda ve doğru şekilde müdahale edilemediğini ifade etmekte ve durumu şöyle anlatmaktadır:

*“Bakım gruplarında sıkıntılar var. İşveren bakım grubunu küçültmek istedi. Üçlü vardiyaya gerek yok, bir yerde toplayalım oradan gitsinler dedi ve buna uygun bir çalışma biçimi oturtmaya çalışıyor. İşveren bu anlamda bakım gruplarını birleştirdi.*

*24 fabrika var(fabrikalar ve yardımcı işletmeler dahil), her birinin bakımcısı farklıydı. Şimdi 3 gruba bölündü bakımcılar. 5-6 fabrikaya 1 bakım grubu var. Bakımcılar bütün fabrikaları öğrenmek zorunda kaldılar. 20 yıl aynı fabrikada çalışan kişi başka bir fabrikaya gittiğinde o gün işe girmiş gibi oluyor, 20*

*yıllık tecrübelerini kullanamıyor. Bilmediği fabrikaya gidince de zorluk çekiyor.*

*Petkim de hangi vardiyada, ne zaman arıza çıkacağı belli olmaz. Örneğin gece bir arıza çıkarsa, hemen müdahale edilmeli ki fabrika devreden çıkmadan sorun giderilsin. Mesela bakımcı arkadaşım o anda başka fabrikadaysa ve gelen bakımcı o fabrikayı bilmiyorsa sorunu çözemiyor. Örneğin gece arıza oluyor, gelen bu arızayı nasıl tespit edecek diye daha tecrübeli olan bizleri arıyorlar.”*

Ayrıca bakım işlerinde çalışan işçilerin esnek çalıştırılmaları yönünde işverenin çabaları olduğu İ4 tarafından şöyle anlatılmaktadır.

*“Bakım gruplarında çoğu arkadaşımız ayarın hafta tatilin işe gel biz sana mesai vermeyeceğiz dediler. Arkadaşımızda örgütten uzak siyasi iradeye yakın davranan işverenin istediği başka bir günde hafta tatili yapan arkadaşlarımız oldu. Kabul edenler kabul etti, kabul etmeyen örgütüne güvenen hafta tatilinde getirirsen mesaimi vereceksin, kanuni hakkım diyenler de oldu.”*

Bakım işlerinin merkezileştirilmesini, bu durumun yaratabileceği sorunları ve riskleri T1 şöyle anlatmaktadırlar:

*“Petkim de bir çalışma sistemi vardır. Bakımcılar kendi fabrikalarında uzmanlardı. Petkim teknolojik olarak çok değişik teknolojilere sahiptir. Bir fabrika Japon, biri Fransız, biri İtalyanlarca kurulmuş. Dolayısıyla görüntü aynı olsa da teknolojileri birbirinden farklıdır. A fabrikasındaki bir arkadaşımı B fabrikasına gönderdiğinde donup kalıyor, sistem*

*farklı, cihazın konumu farklı. Bu tür sıkıntılar var. İşi yapmamız zorlaştı, elemanlarda azaldı zaten iş yüklerimizde arttı.”*

Özelleştirme sonrasında yaşanan iş kazalarının sayılarının ve boyutlarının değiştiği ifade edilmektedir. Yaşanan iş kazalarının sayısı azalsa da özellikle tecrübesiz işçilerin geçirdikleri kazaların boyutlarının değiştiği İ2 tarafından şöyle ifade etmektedir.

*“Özelleştirmeden sonra iş kazaları daha çok olmaya başladı. Yaşanan iş kazalarında sakatlanmalar ya da iş kaybı süreleri daha arttı. Çünkü daha büyük boyutta iş kazaları oluşmaya başladı. Daha öncesinde bir işçi anahtar sıkarken parmağını sıkıştırırken şimdi asit yanığı gibi daha büyük çapta iş kazaları meydana gelmeye başladı.”*

İşçilerin bahsettiği iş kazalarının boyutlarına ve ciddiyetlerine dair fikir veren Kaza Ağırlık Oranı rakamları Petkim faaliyet raporlarında yayınlanmamaktadır.

Ayrıca özelleştirmeden önce uygulanmaya başlanan PETÖS özelleştirmeden sonra yaygınlaştırılmaya çalışılmaktadır. Bu sistem işçilerin 24 saat işlerini ve işlerini yapmaları üzerine düşünmelerini sağlayacak sistemdir. Bu durumu ve sendikanın tavrını T4 şöyle ifade etmektedirler:

*“Öneri sistemi diye bir sistem geliştirdi işveren. Özelleştirme öncesinde de vardı; ama özel sonra bariz hale geldi. Ödüllendirme sistemi. arkadaşların 24 saatini işe vermelerini sağlamak istiyorlar. Sendika ise bu sisteme karşı olduğunu duyurularla, sözlü ifadelerle beyan etti. Buna uymayan arkadaşlarımız yok mu? Var, ama 10 taneyi geçmeyen, sendikayla alakası olmayan ama sendika üyesi arkadaşlarımız tarafından öneriler yapılıyor.”*

Bilindiği gibi kapsam dışı personel sendikalı değildir ve TİS'den yararlanamamaktadırlar. Çalışmamamızın evreni dışında olmasına rağmen derinlemesine görüşmelerde anlatıldığına göre kapsam dışı personelin özelleştirmeden sonra çalışma saatlerinin ortadan kalktığı, izin kullanmalarında sıkıntı yaşadıkları yeni teknolojiler nedeniyle (cep telefonu, laptop, mail, vs) de işten kopmalarına izin verilmediği ifade edilmektedir. Bu durumu T4 şöyle anlatılmaktadır:

*“Özelleştirmeden önce kapsam dışı personel sayısı yaklaşık 500-600 civarındaydı. 2004'de Kenan Yavuz genel müdür oldu. 'Bu kadar kapsam dışı buraya çok' dedi. Kapsam dışı personel sayısını hedefledikleri rakama düşürmeyi istediklerini söyledi. Kafalarındaki rakam 300'e çekmekti. 4 çalışana 1 kapsam dışı çok diyorlardı. Ama şimdi gene 500'ün üzerinde kapsam dışı var.*

*Çalışma koşulları değişti kapsam dışı personel eskiden 08.00-17.00 çalışırdı. Bu yok artık, sabah 08.00'da geliyorlar ama kaçta gidecekleri işin durumuna bağlı. Kurumsal cep telefonları, mail sistemleri nedeniyle kapsam dışı personel fiziken işten çıkmış olsa da işin içinden çıkarılmıyor. Bir aksilik olsa işyerinden aranarak çağrılıyorlar. İzin kullanamıyorlar. Çalışma zamanları ve koşulları ağırlaştı.”*

Petkim'de özelleştirmenin işçilerin çalışma biçimlerinde; iş ve görev tanımlarını silikleştirmek ve istihdamda niceliksel daralma nedeniyle iş yüklerini artırmak gibi sonuçları olduğu söylenebilir.

Petkim'de özelleştirmeden sonra işverence çalışanlara telafi ve denkleştirme çalışması yaptırılması, mazeret izinlerinin kullanıldırılmakta zorluk çıkarma, çay ve yemek molalarının kısıtlanması gibi esnek çalışma uygulamaları gerçekleştirilmek istenmiş ancak işçilerin ve sendikanın tavrı nedeniyle uygulanamamıştır.

Kapsamdışı personelin çalışma biçimlerinin ise sendikalı olmadıkları için özelleştirmeden daha olumsuz etkilendikleri söylenebilir.

### **2.3.3 Özelleştirmenin İşçi-İşveren İlişkilerine ve Sendikal Örgütlülüğe Etkileri**

#### **2.3.3.1 İşçi İşveren İlişkilerine Etkileri**

Petkim'deki işçi profilinin değiştirilmesi sürecinin 2006 yılından itibaren başladığı görülmektedir. Şirketin üst düzey yöneticilerinin akrabalarının hemşehricilik yoluyla işe alınmalarının tercih edilmesi bu yönde atılmış bir adım olarak değerlendirilmektedir.

Bu yolla işe alınan işçilerde herhangi bir mesleki bilgi ve tecrübenin aranmadığı sadece kendilerini işe alan kişilere minnet duymaları ve itaat etmeleri istendiği yani işverenin yönetebileceği kişileri işe aldığı ifade edilmektedir. Bu işe alma yöntemi ile işverenin işçi üzerinde baskı kurması açısından elinin kuvvetlendiği söylenebilir. Yeni işe alınan işçilerin özellikleri T4 tarafından şöyle anlatılmaktadır:

*“Son 2 yılda hemşehri çalışan getirme var. Şirketin üst düzey yöneticilerinin akraba ve hemşehrileri. Özellikle sendikaya üye yapılıyorlar. Emeği ve sömürü bilmeyen bilinçsiz insanlar bu insanlar. Şükür iş sahibi olduk diye düşünen insanlar. 1980 sonrası doğmuş, işçiliğin ne olduğunu bilmeyen, 'asgari ücret 700 Tl ben 2000 Tl alıyorum Allah başımızdan eksik etmesin' söylemleri kullanan işçi”*

İ4 tarafından ise şöyle anlatılmaktadır:

*“Biz sınavla girmiştik. Belli başarı ve bilgi gerekiyordu. Son dönemlerdeki işçi alımlarında hemşehricilik, yandaşlıkla işçi*

*alındığı da ortadadır. İş tecrübeleri aranmamıştır. Yeter ki buraya girsin nasılsa buradayız biz. Birileri işleri yapıyor nasılsa bunlarda zamanla öğrenirler düşüncesiyle işi ehline vermektense, yönetebilecekleri kişilere vermek istediler. Yarın örgütü bölmek için. Bu insanlar da anlarlar. Yarın ücretlerine biri dokununca anlarlar.”*

İşverenin yeni işe aldığı işçilerin ücretlerini, çalışma koşullarını ve hatta oturacakları yerleri bile belirlediği İ2 tarafından şöyle anlatılmaktadır:

*“Yeni işe alınan arkadaşların ücretleri, oturacakları yerlere kadar karışır duruma geldiler. Daha önce arkadaşlarımız İzmir'den Manisa'ya kadar yakın bölgelerde ikamet ediyorlardı. Yeni işe alınanların sözleşmelerine servisleri de kaldırabilmek adına belki de bunu yaptılar bilmiyorum ama Menemen ya da Aliğa'da oturacaksınız şeklinde maddeler eklediler. Bir çoğuna lojman verdiler başka yere gitmesinler diye. Lojmanlarda yetmediğinden başka yerlerde ev tutmak zorunda kaldılar. Bu sıkıntıları yaşıyor yeni işçiler.”*

Özelleştirmeden sonra işverenin yönetici ve işçi ilişkilerini daha katı ve mesafeli hale getirmeyi tercih ettiği gözlenmektedir. Böylelikle işçilerin disipline edilmesi ve verimliliğin artırılması hedeflenmiştir.

Bu süreç İ2 tarafından şöyle anlatılmaktadır:

*“Daha önce yöneticilerle bizler arasında kademe farkı yoktu. Arkadaşça, dostça sohbet edebiliyorduk. Özelleştirme sonrasında bir anda sanki bir şey oldu bir mesafe kondu . Ben üstüm, sen altsın. Benim dediğimi yapmak zorundasın gibi*

*şeylerle karşılaştık. Amir memur ilişkileri oluştu. Özelleştirmeden önce abi, abla dediğimiz, ailecek görüştüğümüz insanlar bir anda alt üst ilişkileri kurmaya başladılar. Kraldan çok kralcı oldular. Bu insanlar daha önce işyerlerine gelip çalıştıklarında yine yöneticiydiler, belirli saat çalışıp sosyal hayatlarına bakıyorlardı. Özelleştirmeden sonra patronun değiştiğinden midir nedir artık devletten çıkmanın nedeniyle belki de onlar da işlerini kaybetmekten korktuklarından mıdır nedir daha çok patrona yaranmak istediler. Çünkü onlar genç değiller belki emekliliklerini hak ettiklerinden işveren git demesin diye yerlerini sağlamlaştırmaya çalıştılar. Çünkü onların ücretleri de arttı şu anda buldukları konumu maddi manevi korumak niyetindedir bu nedenle de abi abla olduğumuz kişiler, mesafe koydular ve bizi ezmeye çalıştılar.*

Yaşları ilerlemiş ve emekliliğini hak etmiş olan yöneticilerin işlerini kaybetmemek adına işverenin isteklerini yerine getirerek, işçilerle aralarına mesafe koyduğu düşünülmektedir. Ayrıca işverenin işçilerden daha değerli olduklarını göstermek için yöneticiler lehine bir takım uygulamalar yaptığı ifade edilmektedir. Bu çerçevede emekliliğini hak etmiş yöneticilerin emeklilik işlemleri yapılarak çalışmaya devam etmeleri sağlanmıştır. Böylece yöneticiler hem emeklilik tazminatlarını almışlar hem de emekli maaşlarını almaya başlamışlardır. Bu uygulamayla yöneticilere çift maaş alma imkanı sunulmuştur. Bunun yanı sıra yöneticilerin Petkim'de aldıkları ücretlerinin de artırıldığı ifade edilmektedir. Bu durum T3 tarafından şöyle anlatılmaktadır:

*"İşverenin onlara çok önem verdiklerini gösteren atakları oldu. Bu tavır hala devam ediyor. İşçilere ben her zaman işçi bulurum duygusu hissettirildi. Bu işveren vekillerinin işçilere tavrını değiştirdi. 'Artık özel şirketiz, kamuda çatlak su*

*götürürdü, şimdi götürmez, daha çok daha verimli çalışmalıyız' söylemleri yayıldı. Ayrıca 'artık sendikaya da çok fazla güvenmeyin devlet bir işverendir seçimle gelen yapıdır. Her Hükümetin seçmen oyuna da ihtiyaç vardır,. Artık devlete de sendikaya da güvenmeyin' gibi söylemler vardı.”*

Yöneticilerden işçileri daha esnek koşullarda çalıştırmaları böylece verimliliği artırmaları istenmiştir. Yöneticilere bu uygulamalarının puanla değerlendirileceği performans sistemleri getirilmiştir. Performansını yükseltmek isteyen yöneticilerce; haftalık, yıllık ve mazeret izinlerini kullandırmama, çay ve yemek molalarında kısıntıya gitme, mesai uygulamalarında değişiklik yapma, işçilere görevleri olmayan işleri yaptırmaya yönelik uygulamalar yapılmaya çalışılmıştır. Bu baskıcı tutumlar karşısında işçinin işini yapamadığı ve verimliliğinin düştüğü ancak emekliliğine az süre kalmış personelin işini korumak adına işverenin talimatlarına uymayı tercih ettiği ifade edilmektedir. Bu süreç T3 tarafından şöyle anlatılmaktadır:

*“Mesela esnek çalışma modeli uygulamaya çalışan işveren vekilleri oldu, izinlerini vermemezlik, mazeret izinlerini vermemezlik, sosyal haklarda kısıtlamaya gitmek gibi, çay vakti, yemek molası gibi şeylerde. Bütün bunları kısıtlamaya çalıştı işverene güzel görünmek için. İşveren vekilleri birebir tehditkar tavırlar takınmaya başladılar. 'Yapmazsan kötü olur, bunu böyle yapmazsan başına şunlar gelebilir' gibi. Neler? Dersen, işten çıkarılırsın, başka bir fabrikaya gidersen, vardiyadan alırım, gündüze çekerim gibi. Yetki verilmişti onlara artık. Yani yetkiyi alınca onlara da ne getirildi, onlardan da bazı şeyler istendi. Verimlik getirildi. Mazeret izni vermezse onlara puan verilmeye başlandı. İşçinin yapmaması gereken görev tanımına uymayan işleri yaptırmaya çalıştılar. Bunların karşılığında onlara puan yazıldı. İşçiye bu kadar baskı yaptılar, işçi düşünceden dolayı işini yapamadı. Verimlilik düştü.*

*Emekliliğine az süre kalan işçiler korkusundan işveren vekillerin talimatlarına uyma yolunu seçtiler. ”*

Özelleştirmeden sonra işverenin insan kaynakları politikalarını daha aktif olarak hayata geçirmeye çalıştığı gözlenmektedir. Bu doğrultuda işverenin kendisiyle sendika üzerinden ilişki kuran eski işçilere karşı daha katı bir tavır takındığı, yeni işçilerle ise direkt ilişkiler kurmayı tercih ettiği görülmektedir. Ayrıca işverence yeni işçilere sendikayla mesafeli olmaları konusunda telkinlerde bulunulduğunu belirten temsilciler, işverenin bu uygulamalarını sendikayı devre dışı bırakmak ve sendikal örgütlülüğü zayıflatmak adına yaptığını ifade etmektedirler. İşverenin bu politikaları nedeniyle yeni işçilerin sendikaya karşı daha mesafeli olduklarını belirten T1 bu mesafenin son dönemde aşılmağa başladığını şöyle ifade etmişlerdir:

*“İşveren eski işçilere daha katı bir tavır takındı. Yeni işçilerle sendikayla aralarına mesafe koymak için daha bire bir ilişkileri kurdu. Eski işçiler işverenin odasını, genel müdürün odasını bilmezler. Geçenlerde 29 yıldır burada çalışan arkadaşımız emeklilik dilekçesini sendika temsilciliğine yani bize verdi. Şimdiki işçiler de ise işverenlerin cep telefonları bile var. İşveren yeni işçileri kendi himayesinde tutmaya ve sendika ile aralarına mesafe koymaya çalıştı. Kursiyerlere sendikadan uzak durun söylemlerinde bulundu. Bu işverenin özelleştirme sonrası sendikasızlaştırmayı sağlamak ve örgütlülüğü kırmak adına yaptığı bir hamleydi. Ancak biz bu mesafeyi son dönem TİS sırasında yaptığımız eylemlerle aşmaya başladık. Daha yolumuz var ama epeyce yol aldık”*

Petkim işvereni özelleştirmeden sonra kendisine bağlı, örgütsüz, kontrol edilebilen ve verimli bir işçi profili yaratmak istemiştir. Bu doğrultuda bir takım politikalar benimsemiştir. Bu politikaların gereği olarak, kendisine yakın ve kontrol edebileceği

kişileri işe almış, yeni işe aldığı kişilerin sendikaya daha mesafeli olmaları konusunda direktiflerde bulunmuş, işçileri eski/ yeni işçi, yönetici/işçi olarak bölmüş, verimliliği artırmak için işçilerin esnek çalıştırılmasını sağlayacak yöneticilere performans sistemini getirmiş, insan kaynakları politikalarını daha aktif hale getirerek işçilerle ilişkilerinde sendikayı devre dışında bırakarak sendikal örgütlülüğü zayıflatmak istemiştir.

### **2.3.3.2 Sendika- İşveren İlişkilerine Etkileri**

Özelleştirmeden sonra Petkim işverenince işçi profiline değiştirilmeye çalışıldığı ve yeni işçilerle doğrudan ilişkiler kurulduğu, işe alınmadan önce verilen kurs sırasında işçilere sendikayla mesafeli olmaları yönünde uyarı ve telkinlerde bulunulduğu görülmektedir. Bu tür uygulamaların sendikal örgütlülüğün zayıflatılması ve sendikanın işlevsizleştirilmesi gibi bir amacının da olduğu söylenebilir.

Özelleştirmeden sonra işverenin alt düzey yöneticilerine, sendika işyeri temsilcilerinin sorunlarını onlarla değil, İnsan Kaynakları ile görüşmeleri yönünde direktifler verdiği görülmektedir. Bunun sendikaya mesafe koymak adına yapıldığı ifade edilmektedir. Bu durum ve sendikanın buna karşı aldığı tavır T1 tarafından şöyle anlatılmaktadır:

*“Özelleştirme sonrasında bunlar biraz kendi güçlerini gösterme çabasına girdiler, biz bunun karşısında da ne yapmamız gerekiyorsa onu yaptık buna inanıyoruz. Hatta şöyle bir olay oldu. Kenan Bey (Şirketin CEO'su) alttaki yöneticilere hiçbiriniz hiçbir sendikacı ile görüşmeyeceksiniz, bir dertleri varsa insan kaynakları ile görüşünler onların onayıyla görüşebilirsiniz talimatı vermiş. TİS sürecindeki gerilimler bahane gösterilerek genel süreçte de böyle davranın demiş. Biz eskiden yöneticisi mühendisi ile görüşür sorunumuzu çözerdik. Özelleştirme sonrası hiçbir yönetici, hiçbir mühendis hatta işletmelerden sorumlu genel müdür muavini bile bizimle görüşmedi, İnsan kaynaklarından izin alın ondan sonra dediler.*

*Özelleştirme sonrası sendikaya karşı alınan karar buydu biz örgütlü gücümüzle bunu da kırdık. Siz bizimle görüşmezseniz biz vardiyayı indirir, vardiyayla gelir sizinle görüşürüz, dedik. Daha sonra geri adım attılar. Şu anda herhangi bir sorun olduğunda istediğimiz yönetici ile görüşebiliyoruz.”*

İşyerinde yaşanan sorunların yönetim hiyerarşisinin alt kademesinde yer alan ve üretim sürecinin doğrudan içinde bulunan yöneticilerle konuşulması sorunların karşılıklı olarak anlaşılması ve çözüme kavuşturulması açısından önemlidir. Bu nedenle sorunların görüşülmesi için işyeri sendika temsilcilerinin İK ve üst düzey yöneticilere yönlendirilmesi, sorunların çözüme kavuşturulmasını geciktirmektedir. İşverenin bu direktiflerinin işyeri sendika temsilcisinin sorunları çözmekteki etkinliğini olumsuz etkileyebileceği söylenebilir. Bir sendikanın işyerindeki gücünün temel göstergesi sendika işyeri temsilciliğinin varlığı ve etkinliğidir. Bu açıdan işyeri sendika temsilciliğinin devre dışında bırakılmaya çalışılması sendika açısından kritiktir.

Özelleştirmeden sonra işverenin sendikaya karşı değişen tavrını ve sendikanın bu olumsuz tavrı etkisiz hale getirdiğini ve sendikal örgütlülüğün devam ettiğini Y1 şöyle anlatmaktadır:

*“Üst yönetimde yer alan yöneticiler özelleştirmeden sonra değişmedi, aynı kişiler görevde ama tavırlarını değiştirmek istediler. Özelleştirme sonrasında biz bunu birçok başka yerde de gördük orta ve alt düzeydeki yöneticilerce artık herkes ayağını denk alsın, artık kamu değiliz ha, özel şirket burası gibi şeyler söylenmeye kalkışıldı ama bu çok tutmadı. Doğrusu bizim bir iki istisna dışında onlarla bir kişisel bir problemimiz hiç olmadı. Onların da bir emekçi ücretli işçi olduğu düşüncesiyle yaklaştık onlara.*

*Bugün Petkim de işveren çok istediği halde asla istediği gibi bir hayat sürdüremiyor. Petkim de özellikle işçiler ile ilgili bir karar alacaksa mutlaka sendika ne der demek zorunda hissediyor kendini, bu özelleştirmeden önce de öyleydi, bugün de hala böyle. Bugün Petkim de hala sendikal örgütlülük var, örgütlülük diyorum bakın TİS ya da sendika değil.”*

Bu konuda Y2 şunları anlatmaktadır:

*“İşverenin sendikaya tavrı hep değişti. Tek bir niyeti var. Edebilirse tasfiye edecek edemezse kendisinin kontrol edebileceği bir sendika istiyor. Kamudayken de böyleydi ama özel sektörde elini daha güçlü görür gibi oldu ama olmadığını gördü.*

*Biz sendika olarak sorunlarımızı işverenle defalarca görüşerek çözmeye çalışıyoruz. Buna rağmen konuşarak çözdüklerimiz az, biz de eylemle çözüyoruz.”*

İşverenin yeni işçilerle doğrudan ilişkiler kurmayı tercih ettiği görülmektedir. İşverenin işyerinde esnek çalışma uygulamalarını bu işçilerle yaptığı, bu uygulamaların işverene daha yakın olmak adına bazı işçilerce de kabul gördüğü İ4 tarafından şöyle ifade edilmektedir.

*“bazı arkadaşlarımız işverenin isteklerini yapmaya meraklı davrandı, örgütten uzak siyasi iradeye yakın davrandı. Mesela işverenin istediği şekilde tatil gününde gelip çalışıp başka bir günde hafta tatili yapan arkadaşlarımız oldu mesela. Kabul edenler kabul etti, kabul etmeyen örgütüne güvenen hafta tatilinde getirirsen mesaimi vereceksin bu benim kanuni hakkım diyenler de oldu. Bunu diyen arkadaşlar yerine kendilerine*

*yakın arkadaşları işe getirdiler. Bu sisteme Bonus Sistem dediler. İşveren bugün işe getirdim, başka gün izin vereceğim dedi. Arkadaşlar da sanki kendini garanti altına almış gibi ben uzun yıllar burada çalışacağım, öbür arkadaş gelmedi ben ondan daha iyiyim, ben olmazsa Petkim çalışmaz gibi düşünüp, buranın örgütlü olduğunu unutup rekabetle, sadece kendini düşünerek bireysel hareket eden insanlar oldu. İşverenin amacı da örgütlü yapıyı kırmaktı zaten.”*

Ayrıca işverenin sendikal faaliyet içerisinde bulunan işçilerin kademelerini yükseltmeyerek bu kişileri cezalandırdığı görülmektedir. Bu tür uygulamaların sendikal örgütlülüğü zayıflatmak adına yapıldığını düşünen Y2 işverenin uygulamalarını ve sendikanın yaptığı eylemlerle bu tavrın nasıl değiştiğini şöyle anlatmaktadırlar:

*“İşveren sendikal örgütlülüğü zayıflatmaya çalışıyordu. Daha kontrol edilebilir bir sendika yaratmaya çalışıyordu. Ayrıca işverence sendikayla ilgilenen arkadaşlarımızı cezalandırma politikaları da izlendi. Mesela Formen olamadılar, kademe ilerletmediler. İşverenin tavrı son TİS'den sonra değişti, biz bu TİS de eylem yaptık, direnç gösterdik. İşveren bu eylemleri hiç hesaplamıyordu.”*

İşverenin işçiler tarafından kurulmuş olan tüketim kooperatifinin yönetim ve faaliyetlerini belirlemeye ve sendikanın şube genel kurullarına müdahale etmeye çalışması da sendikal örgütlülüğü zayıflatmak adına yapılmış hareketler olarak algılanabilir. Kooperatife kendisine yakın kişileri seçtirmeyi başaran işverenin sendika genel kuruluna müdahale edemediği ifade edilmektedir. Bu durum İ4 tarafından şöyle ifade edilmektedir:

*“Bizim burada Petkoop tüketici kooperatifi var. İki yıl da bir seçimler oluyor. Yönetim Kuruluna alttan yedek üyelikten başlayanlar sadece bir dönem başkanlık yapıyor, ikinci dönem yapamıyor. Böyle bir geleneği var. Bu derneğe bile işveren kendine yakın adamları seçti. Şu malzemeyi getir, onun ürünü satma gibi insanları yanlış yönlendirdi. İşverenin amacı bu seçimi kazanmak değil, burada örgütü bölmektir. İşçinin bunu görmesi gerektiğini düşünüyorum ben. Sendikanızın yönetimini sevmeyebilirsiniz, temsilcileri sevmeyebilirsiniz yaşıntınıza görüşünüze uygun olmayabilir ama sendikaya sahip çıkmak zorundasınız. Sadece kendiniz için değil geleceğin için de gerek bu. Bugün burada, yarın başka yerde örgütlülük kırılırsa insanların 3 liraya aldıkları yarın 2 liraya düşecek.”*

İşverenin bu konudaki müdahale çabaları T1 tarafından şöyle anlatılmaktadır:

*“Buradaki örgütlü gücü de kendi himayesi altına almak için yapılan genel kurullarda işveren açık taraf oldu. Kendisine yakın olan kişilerin sendikayı ele geçirmesini çok arzu etti, bunla ilgili emek harcadı, açık açık tarafını belli etti. Buna rağmen Petkim işçisi bizim gibi temsilci ve deneyimli işçilerin katkılarıyla bunun önüne geçebildi.”*

İşverenin işçilere ve sendikaya yönelik tavrının değişmesinin Petkim'de uzun yıllar sonra bir TİS sürecinin eylemle sonuçlandırılabilmesinin nedeni olduğu söylenebilir. Bu nedenle oldukça sancılı geçtiği belirtilen 2011-2012 TİS süreci Y2 tarafından şöyle anlatılmaktadır:

*“Biz gece fabrikada yürüdüük. Benim çalışma saatim yoktur. Her vakit gelirim fabrikaya. Zaman zaman bana senin hafta tatilin yok mu diye sordular. Ben yıllardır izin kullanmıyorum. Ne kadar becerebilirim burada olacağım. Ben uzun süredir temsilci yöneticiyim. Bir işyeri eylemdeyken Cumartesi-Pazar TİS görüşmesi yapıldığını bu dönem gördüm ben. Yüksek Hakem Kurulu'na gidiyordu sözleşmemiz. Hafta sonu görüşmesek kötü olurdu. Cumartesi apar topar çağırıldılar bizi Genel Başkan'ın çocuğunun nişanı vardı o gün. Oğlu defalarca aradı. Nişan var misafirler geldi diye. Başka sendikalarda böyle şey olmuş mudur bilmiyorum. Nişana gitmeyen bir Genel Başkan var mıdır bilmiyorum. Başkan sen git yarın görüşürüz ısrarımızla oğlunun nişanına giden bir Genel Başkan'dır bu sendikada ki. Bu işin ciddiyetini gören karşıımızdaki insanlarda tangır tungur geldiler. Bunlar özelleştirme sonrasında yapılan bu TİS'in ne kadar bıçak sırtı gittiğini de gösterdi. Tavrılarının değiştiğini de gösterdi. Onları tavır değişikliğine iten buradaki kararlı duruştur.”*

TİS sürecinde yapılan eylemlerin, işveren ve sendika ilişkilerine ve işverenin sendikaya olan tavrına etkisi T3 tarafından şöyle anlatılmaktadır:

*“Bu eylemler sırasında işveren sendikadan biraz daha korkmaya başladı aslında. İlk zamanlarda biraz daha cüretkar atakları vardı tamam belki erkenden toparlanamadık ama sonra baktı işçi toparlandı. Toparlanmaya başlayınca bu sefer işveren de tedirgin oldu. İşçi birleşince İşveren işletmeyi düşündüğü için huzursuzluk istemedi. Bu TİS'e doğrudan yansıdı.”*

İşveren özelleştirmeden sonra bir rafineri yatırımı yapmış ve bu doğrultuda rafinerinin kurulması için inşaat çalışmalarına başlamıştır. Petkim ile entegre çalışacak bu

rafineride istihdam edilecek işçiler, ayrı bir ünvana sahip rafineri şirketinin kadrosuna alınmaya ve bu işçilerin eğitimi ise Petkim'de verilmeye başlanmıştır. Ancak işveren rafineri işçilerinin üye olmaları için başka bir sendikayı işyerine davet etmiştir. Bu durum işçiler tarafından daha işlevsiz bir sendika yaratmak için Petrol-İş'in bölünmeye çalışılması olarak değerlendirilmektedir. Bu süreç İİ tarafından şöyle anlatılmaktadır:

*“Star rafineri kuruluyor, 120 kişi kadar eleman aldı işveren. Bu kişiler Petkim'de çalışıyor. 2006'dan beri işe alınanlar ertesi gün sendikaya gelir üye olurlardı. Ancak işveren Star rafineri de çalışanların üye olmaları için ayrı bir sendika getirdi. Ona üye olunacak, dedi. Bizim sendikamız buraya başka sendika giremez, bize üye olacaklar dedi. Yapılan mücadele sonucunda bu arkadaşlar son dakikada bize üye olmuşlardır. İşveren Petrol-İş'ten başka bir sendikayı işyerine sokarak işçiyi bölmeye çalışmaktadır.”*

Özelleştirmeden sonra Petkim işverenin işyerini örgütsüzleştirmeyi hedeflediği, bu amaçla sendikayı tasfiye etmeye çalıştığı, tasfiye edemediği durumda kontrol edebileceği başka bir sendikayı işyerine sokmayı amaçladığı söylenebilir.

İşverenin bu amaçla sendikaya karşı mesafeli ve katı bir tavır takındığı görülmektedir. Sorunların üst düzey yöneticilerle görüşülmesini isteyerek işyeri sendika temsilciliğini devre dışı bırakmaya çalışması ve sendikaya yakın kişilerin görevlerinde yükselmelerini engellemesi bu tavrın diğer göstergeleri olarak algılanabilir.

İşverenin işçilerce kurulan tüketim kooperatifinin yöneticilerini ve çalışma biçimini belirlemeye çalışarak işçileri bölmeyi amaçladığı görülmektedir. İşverenin kontrol edilebilir bir sendika yaratmak için sendikanın şube genel kurul seçimlerine müdahale etmeye çalıştığı ve işyerindeki örgütlülüğü kırmak adına başka bir sendikayı işyerine sokmaya çalıştığı da görülmektedir.

Bu durumun işverenin TİS sürecindeki tutumuna da yansdığı, bu nedenle 2011-2012 TİS'in uzun yıllar sonra ancak bir eylemlilik süreci sonunda imzalanabildiği görülmektedir. Bu eylemlilikler sırasında sendika ve işçilerin ilişkileri kuvvetlenmiştir. İşçi ve sendika arasındaki bağların kuvvetlenmesinin, işverenin sendikaya karşı olumsuz tavrının zorunlu olarak değişmesine yol açtığı söylenebilir.

Petkim işyerinde işverenin özelleştirme sonrasında sendikayı tasfiye etme ya da işyerinde kontrol edilebilir bir sendika yaratma girişimlerinin işveren lehine sonuç vermediği ve Petkim'de mevcut sendikal örgütlülüğün devam ettiği görülmektedir.

### ***2.3.3.3 İşçi-Sendika İlişkilerine Etkileri***

Sendikanın eski işçilerle arasındaki ilişkinin özelleştirmeden sonra olumsuz etkilenmediği ancak işverenin kendisine yakın kişileri işe alması, işçilerle İnsan Kaynakları (İK) üzerinden ilişki kurmayı tercih etmesi, işçilere sendikayla daha mesafeli olmaları yönündeki söylemleri ve yeni işçilerin genç ve apolitik kişiler olması nedeniyle sendikanın yeni işçiler ile bağ kurmakta zorlandığı görülmektedir.

İşverenin özelleştirme öncesinde işçi profili ile ilgilenmiyorken, özelleştirmeden sonraki süreçte işçi profilini değiştirmeye gayret ettiği görülmektedir. Özelleştirmeden önce işçiler Kamu Personeli Seçme Sınavı ile işe alınıyorlarken özelleştirmeden sonra işverenin istediği kişileri işe alabilir hale gelmesi bu durumu kolaylaştırmıştır.

İşverenin işe aldığı yeni çalışanlarla işçi profilini değiştirmeye yönelik çabaları ve yeni işçilere yaptığı telkinlerinin işçilerin işverene daha bağlı oluşlarına ve işçi aleyhine uygulamalara tepkisiz kalmalarına neden olduğu görülmektedir. Yeni işçilerin sendikaya, örgütlü davranışa ve eylemlere uzak oldukları ve sendikanın bu işçileri sendikal faaliyetlere katmakta zorlandığı görülmektedir. Bu durum T1 tarafından şöyle anlatılmaktadır:

*“İşveren yeni işçileri kendi himayesinde tutmak için, sendikayı kötüledi ve sendikadan uzak durmaları yönünde baskılar yaptı. Çocuklar kursiyerlik dönemi bitip kadrolu olduklarında sendikaya üye olmaya götürülürken çekingen durdular. İşe alınırken verilen gözdağı nedeniyle mi bilmiyorum ama işçilerin işverene karşı dik durma oranı düşüyor. Hepsi için söyleyemem belki % 1-2 si dik durabilir. Yöneticilerce bu çocuklarda seni işe ben aldım. sen benim adamımsın psikolojisi yaratılıyor. Bunlarda bizim aramızda bölünmelere, kopmalara ya da sindirilen korkutulan yeni personelin bize ve sendikaya uzak durmalarına sebep oluyor.”*

Oluşturulan bu yeni işçi profilinin genç, donanımsız ve sınıf bilincinden yoksul olduğu ifade edilmektedir. Bu işçilerin sınıf bilincinden yoksun olmalarının örgütlülüğe ve sendikaya bakışlarını da olumsuz etkilediği söylenebilir. Yeni işçilerin aynı nedenle sendikaya karşı bir güven sorunu yaşadığı ve sendikal faaliyetlere katılmadıkları belirtilmektedir. Bu durum Y1 tarafından şöyle anlatılmaktadır:

*“1980 sonrası yaratılan tablo ortada o toplum mühendisliğinin başarısıdır bu gelen işçiler, iş bulduğuna ve onu işe alana dua ve minnet etmesi istenen, ailelerince öne çıkmaması, her şeye karışmaması, hele o sendika örgüt mörgüt o işlere hiç bulaşmaması gerektiği öğretilen kişiler. Yeni gelenler siyasi olarak da belli yapıda geliyorlar. Sağ kesim mi muhafazakar kesim mi diyelim kırsaldan gelenler mi diyelim bilemiyorum. İşçi olduklarının bilincinde değiller. Sınıf bilinci yok. Emeği ve sömürü bilmeyen bilinçsiz insanlar bu insanlar. Gelen arkadaşlar ahbap çavuş ilişkileri ile geldiklerinden donanımları da yok.”*

Yeni işçilerin sendikaya ve sendikal örgütlülüğe bakışları İ3 tarafından şöyle anlatılmaktadır:

*“Adam geleli 2 sene olmuş sendika bana ne verdi diyor. ya pes demek lazım. Sendika senin botundan baretine, baretinden çalışma saatine kadar düzenliyor. Bunlar için biz yıllarca mücadele verdik. Eskiden bizim botlarımız kötüydü 6 ayda bir değiştiriyorlardı. Şimdi yazlık kışlık ayrı botumuz var sendika sayesinde. Şimdi burada var olan kazanım bir mücadeleden sonra elde edilmiştir.*

*Sendikanın siyasi görüşü olmaz ama Petrol-İş'te sol bir görüş hakimdir ama gelen kişilere baktığınız da hepsi sağ görüşlü kişiler. Bu arkadaşlar eylem yapılırken 'ya beni işe alan adama karşı eylem mi yapacağım' dediler ama yapıldı. Toplu eylemlerde fabrikaya girilecekse girilmez mesela. A vardiya çalışırken B vardiya gidip çalışamaz. A vardiya ben hala işteyim, çalışıyorum der ve başka vardiya girip eylem kırıclığı yapamaz ama yeni işçiler hiçbir eyleme destek vermeden kenarda kıyıda bekleyerek, eylem kırıclığı yapmışlardır.”*

Sendikanın yeni işçilerle ilişki kurabilmek ve bu işçilerin sendikaya olan güven sorunlarını aşabilmek için yönetici ve temsilcileri aracılığıyla yoğun bir çaba harcadığı görülmektedir. Yöneticilerin sendika temsilciliğine gelmekten çekinen yeni işçilerin çalıştıkları fabrikalara giderek sendikanın geleneğini, TİS'den ve Kanunlardan doğan haklarını anlattıkları görülmektedir. Ayrıca işçilerin sorunlarını sendikaya rahatlıkla ve doğrudan iletebileceklerini ve bu yolla sorunlarının çözülebileceğini göstermişlerdir.

Ayrıca sendikanın yeni işçiler ve sendika arasında bağın kurulabilmesi için eğitim faaliyetlerinde bulunduğu görülmektedir. Sendikanın eğitimler ile üyelerinin sendikal konulardaki bakış açısını sendikanın amaçları doğrultusunda değiştirmek, işçilere

olaylara işçi sınıfının mücadelecî bakış açısını kazandırmak, örgütlülük kültürünü artırmak gibi hedefleri olduğu görülmektedir.<sup>206</sup> Bu doğrultuda Petkim'de yeni işçilerin sendika ile aralarında kurulacak bağa katkı koymasının bir parçası olarak değerlendirilebilecek olan 2008 yılından 2011 yılı sonuna kadar her yıl yaklaşık 250 işçiye temel üye ve yeni üye eğitimleri verilmiştir.<sup>207</sup>

Sendikanın işçilere ulaşmak konusundaki çabaları T4 tarafından şöyle anlatılmaktadır:

*“Yeni işçilerin çoğu sendika temsilciliğine uğramadığından sendika yöneticilerimiz fabrikaları dolaşıp onlara sendikanın geleneğini anlatıyorlar, onları ikna edecek, sendikaya ve mücadeleye dahil edecek konuşmalar yapmaya çalışıyorlar. Bizim düşündüğümüzün tersine işçiler güçlü olan taraf işveren diye düşünüyor. Belki de bu korkularında haklılar çünkü çok yeniler iş hayatında. Biz onları da suçlamıyoruz. Konuşarak ikna ederek anlatmaya çalışıyoruz. Sözleşme maddelerimizi ve Kanunları anlatmaya çalışıyoruz.”*

Çabaların işçilerce algılanışı T3 tarafından şöyle anlatılmaktadır:

*“Petkim'in geçmişten getirilen birçok pratiği var. Petkim'de farklı bir kültür, mücadeleyi bilen bir taban vardır. Petkim'e gelen herkese bir virüs bulaşır, sendikayı hayatlarında hiç görmemiş, sendika deyince anarşist gören insanlar buraya geldiklerinde sendikanın ne demek olduğunu öğrenerek, sendika olmadan işçiliğin hiçbir şey olmadığını öğrenirler.*

*Burada bazı hadiselerde sendikanın takındığı tutum işçinin sendikaya bakışını etkilemiştir. İşte sorunlarıyla birebir*

<sup>206</sup> Petrol-İş Sendikası, *Geçmişten Geleceğe 60 yıl*, s.73.

<sup>207</sup>Petrol-İş Sendikası, 2008-2011 yılları arasındaki başkanlar kurulu raporlarından derlenmiştir.

*ilgilenmeler etkilemiştir. Bunlar olunca işçi 'ha sendika buymuş' demeye başladı. Başka sendikalarla sendikamızı kıyasladıkları zaman aradaki farkı gördüler. Mücadele ruhunu işçisinden esirgemeyen, onlarla paylaşımcı olarak hareket eden, işçisinin yanında bir sendika var Petkim'de. Bizim şube başkanımız gece 3'te aranır ve o neden demez. Çorbanın tuzundan dolayı temsilci aranır. Böyle hakkı vardır bizim işçimizin. Sendikacı demokrasi Petrol-İş'te işler. Başka sendikada bırak işçinin sormasını, temsilci bile Başkana bir şey söyleyemez.*

*Bunları görünce insanlar sendikaya sahip çıktı, biz bütün temsilci arkadaşlar inandırmak için büyük mücadele verdik. Bunun sonunda öyle bir kuvvet çıktı ki işveren bunun karşısında duramadı.”*

Özelleştirmeden sonra işe alınan ve 2012 yılı Mart ayı itibariyle kapsamiçi çalışan sayısının % 41'ini oluşturan yeni işçilerin örgütlülüğün önemini görmeleri ve sendikaya benimsemelerinin ancak 2011 yılında mümkün olabildiği görülmektedir. 2011-2012 yıllarını kapsayan TİS'in imzalanması öncesinde Petkim'de bir eylemlilik süreci yaşanmıştır. Bu eylemlilik sürecine yeni işçiler de katılmışlar ve ilk eylemlilik deneyimlerini yaşamışlardır. Yeni işçilere sendikal bilinç kazandırılmasında sendikannın çabalarına eski işçilerin önemli katkılar sunduğu görülmektedir. Bu eylemlerin işçi-sendika ilişkilerine olumlu etkileri Y2 şöyle anlatılmaktadır:

*“Biz yeni işçiyle ilişki kurarken sıkıntılar yaşayacağımızı biliyorduk ama sonra gördük ki, asıl okul hayatın kendisidir. İşveren istediği kadar sendikaya uzak durun desin, kendine bağlamaya çalışsın bu gençleri. Yaşadıkları 2 TİS dönemi onların sınıf bilinci denilen şeyi fark etmelerini sağladı. Örgüt*

*denilen şeyin bizzat onların hayatı için çok önemli olduğunu anlamalarına yetti.*

*Bu eylemlerde bir tarafta ekmeğini büyütmeye çalışan gençler, bir tarafta deneyimli işçilerimiz vardı. Sendikal terbiyeyi almış, sendikanın hak ve mücadelesini bilen bizim kuşak ile evladım dediği yeni teknisyeni harmanlayarak mücadele ettik. 4-5 gün burada eylem yaptık, hiçbirimiz eve gitmedik. Burada kaldık. 2006' da girenlerden 2010-2011'de giren arkadaşlara kadar herkes bizimle birlikte kaldılar, sonuna kadar direndiler. Korkularını aştılar. CEO 'tek tek evlerinden topladığım işe aldığım çocukların yumruklarını gözüme soktunuz' diyerek serzenişte bulundu. Yeniler olmasaydı bizim mücadelemizde başarıya ulaşamazdı.*

*Eylemler bizi birbirimize daha çok yaklaştırdı. Sendikaya güven sorununu aşmaya yardımcı oldu. O eylemler sonunda biz kazandık. Biz 2006 dan sonra giren işçilerimizi, işçilerimiz de sendikasını kazandı. İşten çıkarma olmadı, ücretlerde ciddi yükselme oldu. Bu arkadaşların daha çok eylem görmeleri lazım. Yaşadıkça öğrenecek, inanacak ve güvenecekler.”*

Özelleştirmeden sonra eski işçilerin sendikaya bağlılıklarında bir değişim yaşanmadığı görülmektedir. Bu durumda eski işçilerin uzun yıllardır sendika üyesi olmaları, sendikal örgütlülüğün önemini kavramış ve mücadele deneyimine sahip olmalarının etkisinin olduğu söylenebilir. Eski işçilerin sendikanın son özelleştirme girişimi sırasında daha etkili bir politika izlememesini eleştirmelerine rağmen bu durumu sendika ile olan ilişkilerini olumsuz etkilememiştir.

Eski ve yeni işçilerin Petkim'de işçi-sendika ilişkilerine ve sendikal faaliyetlere yönelik bir dizi eleştiri ve önerileri olmuştur.

Sendikanın Petkim'de örgütlülüğünü devam ettirebilmesi için, özelleştirmeden sonra değişen işçi profilini göz önünde bulunduran yeni örgütlenme politikaları belirlemesi gerektiği ifade edilmektedir. Bu politikaların belirlenmesinde eğitim ve araştırmanın önemi İS tarafından şöyle vurgulanmaktadır<sup>208</sup>:

*“Yeni işçilere sınıf, işçi kavramlarının öğretilmesi lazım. Bu nasıl yapılır dersiniz bu bilimsel bir şeydir, psikolojik bir şeydir. İstediğim bu konular uzman ekipler tarafından araştırılıp, problemin kaynağına inilsin, sistemli bir bilgilendirme politikası izlensin.*

*Petrol-İş'in iyi bir eğitim programı ile bu arkadaşların işçi olduklarını fark ettirmesi lazım. Yeni işçi arkadaşların mutlaka iyi bir eğitimden geçmeleri gerekmektedir. Bugün yapmamız gereken çok şey var. Bir kere demin tarif ettiğimiz bir jenerasyonla karşı karşıya olduğumuzu hiç unutmamalıyız. Eğitimlerle gençleri planlı bir şekilde bu görevlere hazırlamalıyız.*

*Petkim Araştırma ve Geliştirmeye ciddi pay ayırıyor sendikanın da araştırmaya pay ayırması gerekir diye düşünüyorum. Olaylar olduktan sonra tavır almak yerine, önceden çalışmalar yapmalılar.”*

İşçiler, Türkiye'de sendikal sistem ve pratiklere ilişkin çeşitli görüşler de dile getirmişlerdir.

---

<sup>208</sup>23.07.2012 tarihinde yapılan görüşme.

Sendikacıların seçim odaklı politikaları, görev sürelerinin uzunluğu ile maddi ve manevi imkanlarının işçi ve sendika arasındaki bağları genel anlamda olumsuz etkilediği ifade edilmektedir. Bu durum Y2 tarafından şöyle anlatılmaktadır:

*“Sendikal mücadele geçim kaynağı değildir, sendikacılık para kazanma yeri değildir. Sendikacı amatör ruhlu olmalı, işçi sınıfına önem veren insanlar sendikacı olmalı. Yöneticilerin yüksek maaşları var. Makamlar var, sekreterler var, protokolde yerleri hazır. Sınıfa yabancılaşıyorlar. Bu yüzden de insanların bütün derdi koltuklarını korumak. Bunun için işçi aleyhine uygulamalara ses çıkarmıyorlar, göstermelik eylemler yapıyorlar.*

*İşçiler sendikacılara güvenmiyor, bunun sorumlusu işçiler değil sendikacının ta kendisidir. Ahlaken yozlaşmış sendikacılığı geçim kapısı diye düşünen, birahanelerden medet umar hale gelmiş bu gürühtür. Sendikacı işçisiyle ilişkisini seçim kazanmak için değil, işçinin ekmeğini nasıl büyütürüm diye kafayı yorarak kursun o zaman işçiler toparlanıp düzelebilir diye düşünüyorum. Bunu yapma eğilimi var mı dersenez ben sendikamız dışında bunu görmüyorum. Sendikamız en derli toplu duran gibi görünüyor. Petrol-İş Sendikasını diğer sendikaları görenler daha iyi görüyor”*

Bu konuda Y1 ise görüşlerini şöyle belirtmektedir:

*“Ben bir sendika görevlisi olarak bana sorduklarında da söylemeye gayret ederim bir sendikacının iyisi kimdir dediğinizde görev süresi içerisinde iyi sözleşme yapan, işçilerin hak ve çıkarlarını korumak için mücadele eden insan değildir, bunlar da gereklidir ama sendikacının iyisi görevi devretmesi*

*gerektiğini bilen ve her an o devri de sağlıklı bir şekilde kendisinden sonraki kuşaklara da aktarmak için zemin hazırlayan, bunun çabasını gösteren, mekanizmasını oluşturan kişidir bence iyi sendikacı. Onlara bildiklerimizi öğretmek, Bu işi artık biz gençlere bırakacağız, bırakmamız lazım düşüncesini unutmamak bence bu işte önemli bir argüman.”*

Özetle, İşverenin özelleştirmeden sonra işçi profilini sistematik olarak değiştirmesinin işçi-sendika ilişkilerine olumsuz yansıdığı söylenebilir. Özelleştirme öncesinde işveren, işçi profilini değiştirerek işçi-sendika ilişkilerine müdahale etmezken, özelleştirmeden sonra bu yola başvurduğu gözlenmektedir.

İşverenin işçilere sendikaya uzak olmaları yönündeki telkinlerinin yeni işçilerin sendikal faaliyetlere katılmalarını, sendikaya güven duymalarını engellediği ve böylece örgüte ve örgütlülüğe uzak durmalarına neden olduğu görülmektedir. Bu durumun işçi-sendika ilişkilerini ise olumsuz yönde etkilediği söylenebilir.

Bu sorunun aşılabilmesinde sendikanın temsilci ve yöneticilerinin bu işçilere ulaşabilmek konusundaki gayretlerinin etkisinin olduğu görülmektedir. İşçilerin sorunlarını sendikaya rahatlıkla iletebilecekleri koşulların yaratılmasının önemli olduğu görülmektedir. Ayrıca 2011-2012 TİS dönemindeki eylemlilik sürecinin başarıyla sonuçlanmasının da bu işçilerin örgüt bilinciyle tanışmalarına, sendikayla olan güven sorunlarının aşılmasına ve sendikal faaliyetlere katılmalarına katkı koyduğu görülmektedir.

Buna karşılık, eski işçilerin sendikayla ilişkilerinin değişmediği görülmektedir. Eski işçinin profili ve Petkim'deki sendikal geleneğin ilişkinin aynen devam etmesinde etkisi olduğu görülmektedir.

Petkim'de özelleştirme sonrasında sendikal örgütlülüğün devam ettiği, yeni işçilerin sendika ile ilişkilerin olumlu yönde değişmeye başladığı ve bu durumun örgütlülüğün gücüne ve devamlılığına olumlu katkılar koyacağı söylenebilir.

### **2.3.4 Özelleştirmenin TİS Süreçlerine ve Toplu İş Sözleşmesindeki Haklara Etkileri**

#### ***2.3.4.1 TİS Süreçlerine Etkileri***

Literatürde istihdamda niceliksel daralmaya ve istihdam biçimlerinde değişime yol açması nedeniyle özelleştirmenin TİS kapsamındaki çalışan sayısını ve sendikanın toplu pazarlık gücünü azaltmasına neden olması beklenilmektedir. Bu durumun TİS sürecinde sendika ve işçiler açısından olumsuz sonuçlar yaratabileceği, kimi işyerlerinde ise sendikanın toplu sözleşme yetkisini yitirerek toplu iş ilişkisini ortadan kaldırdığı düşünülmektedir. Özelleştirme sonrasında Petkim işyerinde ise TİS süreçleri işlemiş ve 2 dönem Toplu İş Sözleşmesi imzalanabilmiştir.

Özelleştirmenin Petkim'de TİS süreçlerine etkisi ancak Petrol-İş Sendikası'nın benimsediği genel TİS politikaları ve stratejileri ile birlikte anlaşılacaktır. Bu bağlamda sendikanın örgütlü olduğu işyerlerinde ücretler konusunda adil ve sürdürülebilir bir ücret sistemini önemsendiği ve esnek çalışma uygulamalarına karşı olduğu ifade edilmektedir. TİS süreçlerinde ekonomik ve sosyal gerçekler ile sektörün ve işyerinin durumunun dikkate alındığı ve gerçekleştirilebilir/karşılanabilir taleplerle toplu pazarlığa başlandığı ifade edilmektedir. Ayrıca sendika, TİS sürecinin tıkanması durumunda eylemlerle desteklenecek bir mücadele sürecini örgütleyebildiklerinin de altını çizmektedir. Sendikanın TİS politika ve stratejileri Y3 tarafından şöyle anlatılmaktadır:

*“Biz TİS masasına otururken üyelerimizin çalışma koşullarının iyileşmesi, kazanılmış haklarının korunması, yeni hakların elde edilmesi, yaşam koşullarının iyileştirilmesi için ücret ve sosyal haklarının artırılmasını hedefliyoruz. Ücret konusunda iş değerlendirilmesi ve görev tanımlarının yapılarak adil ve sürdürülebilir bir ücret sisteminin oluşmasını istiyoruz. Kurallı bir çalışma düzeni istiyoruz. Bu anlamda esneklik uygulamalarına karşı çıkıyoruz.*

*Taleplerin gerçekleşebilir olmasını önemsiyoruz. Talepleri belirlerken ekonomik, sosyal, siyasal faktörler ile sektörün ve işyerinin durumunun da göz önünde bulundurulması gerektiğinin farkındayız.*

*Bizim açımızdan taleplerimizin gerçekleşmesi için TİS masasında uzlaşmak öncelikli olsa da, gerçekleşmemesi halinde önce eylemler yapmak, daha sonra grev hakkı varsa grev yapmak uyguladığımız stratejimizdir.”*

İşyerinin kamu sektöründe ya da özel sektörde olmasının politikaları değil, taleplerin ne zaman ve nasıl hayata geçeceğini belirleyebileceği ifade edilmektedir. Sendikanın TİS politikalarının kamu/özel sektör ayrımı yapılmadan belirlendiği, bu nedenle Petkim'de TİS politikalarının özelleştirmeden sonra değişmediği belirtilmektedir. Petkim'in özelleştirilen diğer KİT'lerden farklı özelliklerinin ve sendikanın örgütlü gücünün TİS politikalarının aynı kalmasında ve sonuç alıcı olmasında katkısı olduğu düşünülmektedir. Bu durum Y3 tarafından şöyle ifade edilmektedir:

*“Bir sendikanın politikası kamu özel ayrımı yapılmadan belirlenir. İşyerinin özel ya da kamu olması taleplerin ne zaman ve ne şekilde hayata geçirileceğini belirler, politikaları*

*belirlemez. Kamudayken 300-500 bin kişi adına yapılan toplu pazarlığın gücü daha fazla olurdu tabi ki ancak doğru politika ve stratejiler belirlenerek yönetilirse. Kamudayken çok güçlü sözleşmeler imzaladığımız zamanlar da oldu.*

*Petkim'de özelleştirmeden sonra da aynı TİS politikalarımız uygulandı ve başarılı da olduk. Hatta kamudayken revize edilemeyen iş değerlendirmesi sistemiyle, ilk giriş ücretinin iş değerlendirmesine bağlı olarak belirlenmesi ve düşük ücretlerin iyileştirilmesi özelleştirme sonrasındaki TİS'de gerçekleştirildi.”*

Bu konuda Y1'in görüşleri şöyledir:

*“Petkim diğer özelleştirme süreçlerinde yaşananlarla çok benzerlik taşımaz. Bizden yani sendikanın örgütlü gücünden kaynaklı nedenler ve sektörel nedenleri olabilir. Petkim ve Tüpraş bir Sümerbank gibi arsası için ya da ne bileyim içindeki bir takım değerleri için birine peşkeş çekilmek maksadıyla yapılmış bir özelleştirme değildir. Dolayısıyla özelleştirmeden sonra işveren tavrına TİS yaklaşımlarında elbette farklılıklar olmuştur. Petkim'de söylediğim nedenlerle örneğin bir Seydişehir Alüminyum Fabrikasında özelleştirme sonrası yaşanan hayat söz konusu olamadı, olamayacaktır.*

*Biz özelleştirme sonrasında ilk TİS'i yaptık. Biz devletteymişiz gibi aynı inançla ama özel sektörde olduğumuzun da bilinciyle doğru sendikacılık yapmaya çalıştık.”*

Bu konuda Y2'nin görüşleri şöyledir:

*“Masaya gerçeğe uygun taleplerle oturduk. Talebin gerçeğe yakın olursa pazarlık yapabilirsin aksi taktirde masada sizi*

*ciddiye almazlar. Pazarlık payı küçük olsun ki ciddiye alınalım dedik.”*

Özelleştirmeden sonra Petkim işyerinde Petrol-İş'in yukarıdaki politikalarıyla şekillenen TİS süreçlerinin yasal sürelerin sonuna kadar uzadığı görülmektedir. Petkim'in özelleştirmeden sonraki dönemini içeren 2 Toplu İş Sözleşmesinin de işyerinin grev yasağı kapsamında olması nedeniyle Yüksek Hakem Kurulu'na gönderildiği ve sözleşmelerin bu aşamada taraflarca imzalanabildiği görülmektedir.

Petkim'in 2009-2010 yıllarını kapsayan TİS'i için görüşmeler 23.12.2008 tarihinde başlamış, 60 günlük yasal süre içinde toplam 4 toplantı yapılmıştır. Yasal sürede anlaşma sağlanamadığından arabulucu atanmış ve arabulucu aşamasında da anlaşma sağlanamadığından TİS, YHK'ye gönderilmiştir. Görüşmelerin başlamasından yaklaşık 5 ay sonra ve taraflarca 6 Mayıs 2009 tarihinde imzalanmıştır.

2011-2012 yıllarını kapsayan TİS görüşmeleri ise 08.02.2011 tarihinde başlamış, 60 günlük yasal süre içerisinde toplam 6 toplantı yapılmıştır. Bu sürede anlaşma sağlanamadığından arabulucu atanmış bu sürede de anlaşılamadığından TİS YHK'ye gönderilmiştir. Sözleşme tarafların anlaşmasıyla görüşmelerin başlamasından yaklaşık 5 buçuk ay sonra 25.07.2011 tarihinde imzalanmıştır.

Petkim işyerinin 2009-2010 yıllarını kapsayan toplu iş sözleşmesinin imzalanması sürecinde sendikanın kazanılmış hakları koruyan bir strateji izlediği görülmektedir. 2011-2012 yıllarını kapsayan toplu iş sözleşmesinin imzalanması sürecinde ise, kazanılmış hakların korunmasının yanı sıra yeni kazanımlar elde etmeyi hedefleyen bir strateji izlendiği belirtilmektedir. 2011-2012 TİS sürecinde sendikanın talep edilen haklar açısından aynı sektörde yer alan işyerlerini emsal kabul eden bir yaklaşım izlediği görülmektedir. Ayrıca sendikanın şeffaf bir sözleşme süreci örgütlediği ve süreci tüm ayrıntılarıyla üyeleriyle paylaştığı belirtilmektedir. Bu süreç T4 tarafından şöyle anlatılmaktadır:

*“2009 sözleşmesinde kazanılmış haklarımızı korumak istedik ama 2011 sözleşmesine başlarken bazı şeyler masada belli oldu. Kazanımlarımızı ileri götürmek istedik.*

*Petkim petrokimya sektöründe. Bu sektörde zaten yüksek karlılık yok ama bu bilinerek alındı burası. Kar marjı düşük. Personel sayısı fazla. Ekipmanı fazla bir komplekstir Petkim. Bunu alan şirket bunları bilerek aldı. Bizim işçilik giderlerimiz onların kar yada zararlarını etkilemez % 3-4 işçilik giderimiz var zaten bunun da fazla olmadığını düşünüyoruz ama işveren % 2,5'a düşürmek istiyor. Kendi finansal bütçelerini anlattılar, ama işçinin de bir bütçesi var. onlar kendilerini biz de kendimizi anlattık. İkna etmeye yönelik bir tavır takındılar. Tüpraşla bizi kıyaslamayın dediler. Biz Tüpraşla aynı sektörde iş yapıyoruz, birinin kar marjı yüksek olabilir ama diğeri de sanayinin gelişmesi açısından gerekli bir sektör dedik. Aynı sektörün işçilerinin ücretlerinin aynı olması gerektiğini düşündük. Fizik olarak benzeriz Tüpraş'la. O benzerliği ücret ve sosyal imkanlarda da aynı oranla götürmeye çalıştık. Pazarlık masasında çok çatışmacı bir süreç yaşanmadı. İki tarafında birbirine kendilerini anlatmaya çalıştığı bir masa oldu. İkna etme üzerine dayalı bir TİS masasıydı.*

*İşverenin ücretle ilgili bir zam teklifi vardı. Bizim ise skalayı uygulamak gibi bir amacımız vardı. Biz 2006 sonrasında girenlerin ücretlerinin kademeli olarak iyileşmesini içeren bir uygulama istedik. İşveren buna karşılık ise 5 yılda % 40 zam verelim demişlerdi.*

*Biz işverenin masada teklif ettiği ama imzalamadığımız hiçbir şeyi arkadaşlarımıza açıklamadık ama neyi imzaladıysa da*

*anlattık. Ancak işveren ücretle ilgili olarak üyelerimize 5 yılda değil de bu sözleşme döneminde verelim demiş gibi yansıttı arkadaşlara. '% 40 zam verdik de kabul etmediler' gibi laflar yaydı. İşçileri ikna etmek için şirketin durumu iyi değil, sürdürülebilir bir ücret için sendikanın makul davranması gerekir diyen mektuplar yazdı ve evlere gönderdi. Arkadaşlarımıza bir mail biz, bir mail işveren atıyordu. Bu durum arkadaşlar arasında sendikayla savaşmalarına yol açtı. Ancak arkadaşlarımız sağduyulu davrandılar ve sendika makulse kabul eder dediler. Çünkü bir taraf ben sana ücret artışı alacağım diyor, bir taraf sen benden ücret alma tezi kurmaya çalışıyordu. İşveren bunu göremedi ve yanıldı, duvara tosladı.”*

Sendikanın TİS stratejisini yeni kazanımlar elde etmek üzerine kurması, 2011-2012 TİS sürecinin tıkanmasına ve eylemliliklerle sonuçlanmasına yol açmıştır. TİS sürecinde anlaşmazlık konusunun ücret zammının yetersizliği ve 2007 yılından itibaren ücret skalasının uygulanmaması nedeniyle Petkim'de ücret sisteminin bozulması olduğu belirtilmektedir. Sendikanın ücretler ve ücret sistemine ilişkin talepleri şöyle anlatılmaktadır:

*“Ne oldu da bu sözleşme imzalanmadı? Bu sendikanın talebi nettir, ne ilk 6 ay ne ikinci 6 ay ücret zammı meselesi değildir. Ama işveren mesele buymuş gibi davranıyor. Bizim asıl meselemiz ücret sisteminin kendisidir. Biz ücret sisteminin düzenlenmesini istiyoruz. Masada da kendilerine söyledik; burada bir ücret sistemi vardı, bunun altına dinamit koyup patlattınız. O günden bu yana biz eski ücret sistemimize uygun bir ücret sistemi istiyoruz. Bugünkü tıkanıklığın ve bu mücadelenin sebebi de budur. Bir işçi işe girdiğinde kaç para*

*alacağını ve işinin tanımını ve niteliğini belirleme işine bakıyoruz biz. %7 değil, 17, 27 de verseniz burada mutabakat sağlamazsak bu anlaşma olmaz, biz bu kadar netiz. İşçi arkadaşımızla birer birer iyi çalıştı, şu kadar kötü çalıştı bu kadar ücret zammı diye bir politikayı kabul etmiyoruz, edemeyiz”<sup>209</sup>*

Petrol-İş Sendikası Petkim işyerinde Petkim işçisinin mücadelecı geleneğinin yardımıyla örgütlediği çeşitli eylemlerle grev hakkının olmamasından kaynaklanan dezavantajı ortadan kaldırmaya çalışmıştır. 2011-2012 TİS'i 1990'lı yıllardan sonra eylemlilik sürecinin yaşandığı ilk TİS'dir. Petkim'de eylemlilik süreci 1 haftaya yayılmıştır. İş yavaşlatılmış, satışlar durdurulmuştur. 5 gün fabrikayı terk etmeme eylemi yapılmış, vardiyalar işyerinde değiştirilmiştir. Bu eylemler sırasında Petkim işçileri yerel düzeyde destek görmüş, siyasi partiler, Tüpraş işçileri ve sendikalar tarafından ziyaret edilmişlerdir. Eylemlerin sonunda işçilerin taleplerinin büyük ölçüde karşılandığı bir TİS imzalanmıştır. Bu süreç T4 tarafından şöyle anlatılmaktadır.

*“Biz genel olarak işverenin ücretini kabul etmeyeceğiz, bizim istediğimiz gibi olacak olmazsa bedelini ödeyeceksiniz, bildiğimiz şeyi yapacağız dedik.. Bildiğimiz neydi eylemdi. Merkez bize 'top sizde' dedi. Genel Başkan ve İbrahim başkanla birlikte Petkim'de 1990'lı yıllardan sonra büyük ve yoğun bir eylem süreci yaşandı. 7 gün sürdü. 5 gününde işyerini terketmeme eylemi yaptık. Bütün vardiyaların işyeri içinde değiştirildiği bir eylemlilik süreci yaşandı. Eğitim hocamız Erhan hoca'da 1 hafta boyunca bizimleydi. Kıyasıyla bir mücadele ve yoğun bir pazarlık ve 1 hafta süren eylemler sonucunda büyük ölçüde tamamen eski noktada olmasa da*

<sup>209</sup>Petrol-İş Sendikası, “Petkim'de Eylem Başladı”, <http://www.gazetevatanemek.com/index.php/is-emek/item/266-petkim%E2%80%99de-eylem-ba%C5%9Fad%C4%B1.html>(14.01.2013).

*sorunlarımızı çözdük. Günün şartlarında iyi bir sözleşme imzaladığımızı düşünüyoruz.*

*İster özel, ister kamuda olsun mücadele ettiğinizde karşılığını alıyorsunuz. Mücadelesiz kazanım olmaz. İsteddiğiniz sendikaya üye olun, sendikanın büyüklüğü işçisinin gücüyle orantılıdır. İşçi Makine başında ne kadar güçlüyse sendika o kadar güçlüdür. Aşağıda alınan karar yukarı çıkmıyorsa, yukarının aldığı karar aşağıya inmiyorsa sendikanın yapı olarak büyüklüğünün hiçbir önemi yoktur. Özelleştirme sonrası yaşanan problemleri örgütlü gücümüzle aşmaya çalıştık ve pek çoğunu da aştık diye düşünüyoruz.”*

Öte yandan özelleştirmenin TİS prosedüründe teknik bazı kolaylıklar sağladığı belirtilmektedir. Özelleştirme öncesinde Petkim'de işveren, şirket yönetimindeki bürokratlar, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası (KAMU-İŞ), ilgili bakanlık bürokratları ve hükümet yetkililerinden oluşmaktayken, özelleştirmeden sonra işveren sadece şirket yöneticilerince temsil edilmektedir. Böylece bürokrasinin ve bürokratik engellerin ortadan kalkmasının TİS sürecinde sadece işveren vekili olan yöneticilerle muhatap olunmasını sağladığı ifade edilmektedir. Bu durum Y1 tarafından şöyle anlatılmaktadır:

*“Petkim'in özelleşmesiyle Kamu-iş ile Hükümet arasında 300-500 bin kişi için yapılan toplu iş ilişkisi ortadan kalktı, ortada daha net bir patron tarifi olmasından dolayı TİS masasında patron ve biz vardık. Karşımızda artık bir Socar Turcas şirketi vardı. Karşınızda muhatabın belli olması önemlidir mesela.*

*Kamu-iş ve Türk-İş'den geçme prosedürleri bitmişti. İşveren kamudayken 'biz vermek istiyoruz ama yukarısı izin vermiyor' diye topu yukarı atıyorlardı artık bu şansları yok, Daha önce*

*Kamu-İş 'valla size vereceğiz ama diğer işyerleri de ister' veya 'protokol buna engel' gibi ipe un serme gerekçeleri ortadan kalkmıştı*

*Eskiden bu işler çok prosedürlüydü. Şimdi patron tek. Aslında biraz daha rahat oldu bizim açımızdan. zamanı uzundu, Türk-İş'e bağlıydınız, onlar yaptıktan sonra siz yapacaktınız sözleşmenizi. Bu zamanı da uzatıyordu.”*

Temsilci ve yöneticilerce ifade edilen kamudayken uygulanan prosedürlerin TİS imzalanma süresini uzattığı şeklindeki değerlendirmelerin pratikte karşılığının olmadığı görülmektedir. Petkim sözleşmelerinin kamudayken de ortalama 5 ay içinde imzalandığı görülmektedir. Ancak özelleştirmeden sonra bürokratların devreden çıkmasının işçilerin gündelik sorunlarını işverene doğrudan ve hızlı şekilde iletmelerine olanak sağladığı anlaşılmaktadır.

Özetle, Petrol-İş Sendikasının TİS süreçlerinde taleplerini işyerinin ve sektörün koşullarını göz önünde bulundurarak belirlediği ve taleplerin elde edilmesi için mücadeleyi de örgütleyebildiği görülmektedir.

Petkim'de izlenen politikaların özelleştirme sonrasında değişmediği ifade edilmektedir. Bu durumda sendikal örgütlülüğün sürmesinin ve Petkim'in diğer özelleştirilen KİT'lerden farklı özelliklerinin etkisinin olduğu belirtilmektedir.

Özelleştirme sonrasında imzalanan 2009-2010 sözleşmesinde kazanılmış hakları koruyan, 2011-2012 sözleşmesinde ise yeni haklar elde etmeyi hedefleyen stratejiler izlendiği görülmektedir. Son TİS döneminde izlenen bu strateji, 2011-2012 TİS'nin ancak gerçekleştirilen eylemlerle imzalanmasına yol açmıştır. Özelleştirmeden sonra imzalanan her iki TİS'in de yasal sürenin sonunda imzalanabildiği görülmektedir.

Özelleştirme sonrasında bürokratik engellerin ortadan kalktığı ve TİS sürecinin teknik olarak kolaylaştığı da ifade edilmektedir. Bürokratların devreden çıkması nedeniyle işçilerin gündelik sorunlarının doğrudan ve hızlı şekilde işverene iletebildikleri ifade edilmektedir.

Özelleştirmenin Petkim'deki TİS süreçlerini olumsuz etkilemediği ve sözleşmelerin işçiler lehine imzalanabildiği görülmektedir. Bu durumda sendikanın uyguladığı TİS politikalarının ve sendikal örgütlülüğün gücünün etkisi olduğu söylenebilir.

#### ***2.3.4.2 TİS İle Elde Edilen Haklara Etkileri***

Petkim işyerinin ilk TİS'i 05.04.1977 tarihinde imzalanmıştır. Bu tarihten bugüne kadar imzalanan toplam 18 Toplu İş Sözleşmesi ile işçilerin hizmet akitlerinin yapılması muhtevası ve sona ermesi, çalışma şartları, ücretler ve diğer ödemeler, sosyal yardımlar ve izinler konusunda 4857 sayılı İş Kanununun ilerisinde haklar elde ettikleri görülmektedir. Sözleşmelerde yer alan sendikal haklar bakımından ise 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun ilerisinde oldukları görülmektedir.

Bu bölümde özelleştirmenin sözleşmelere etkilerinin görülebilmesi amacıyla özelleştirmeden önce imzalanan son 3 döneme ait sözleşme ile özelleştirme sonrasında imzalanan 2 döneme ait TİS'leri incelenmiştir. Bu kapsamda 2003-2004<sup>210</sup>,

---

<sup>210</sup>Petkim Petrokimya Holding A.Ş.Genel Müdürlüğü İşyerleri İçin Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Kamu-İş ile Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası Petrol-İş arasında İmzalanan Toplu İş Sözleşmesi 01.01.2003-31.12.2004.(sendika arşivinden temin edilmiştir.)

2005-2006<sup>211</sup>, 2007-2008<sup>212</sup>, 2009-2010<sup>213</sup>, 2011-2012<sup>214</sup> yıllarını kapsayan toplam 5 döneme ait Toplu İş Sözleşmeleri incelenmiştir.

Sözleşmeler incelenirken öncelikle Kanun'ların ilerisinde elde edilmiş olan haklar tespit edilmiş, yıllar itibariyle değişiklikler ortaya konmuştur. Özelleştirme ile birlikte Toplu İş Sözleşmelerinin bazı maddelerinin değiştiği, görülmektedir. Bazı sözleşme maddelerinin ise aynı kalmasına rağmen bu maddelerin uygulanmasında sıkıntılar yaşanmaya başlandığı ifade edilmektedir. Sözleşme maddelerinin uygulanması ile ilgili yaşanan sorunlar hakkında T1 ile görüşülmüştür.

#### ***2.3.4.2.1 Ücretlere ve Diğer Ekonomik Haklara Etkileri***

Petkim işyerinde çalışan işçiler bir aylık çalışma sürelerine karşılık vasıf ve kıdemlerine göre belirlenmiş ücretlerini aylık ödeme esasına göre almaktadırlar. Normal çalışma süresinin üzerinde çalışmaları ücrete tabidir. İşçilere normal ücretlerinin yanı sıra ikramiye, prim ve sosyal yardım gibi ek ödemeler yapılmaktadır.

##### ***2.3.4.2.1.1 Normal Çalışma Ücretine Etkileri***

KİT'lerde işçilerin işe giriş ücretlerini ve yıllar itibariyle alacakları ücretlerini belirleyen ücret skalaları uygulanmaktadır. İşçiler skalaya göre belirlenen ücretlerini

---

<sup>211</sup>Petkim Petrokimya Holding A.Ş.Genel Müdürlüğü İşyerleri İçin Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Kamu-İş ile Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası Petrol-İş arasında İmzalanan Toplu İş Sözleşmesi 01.01.2005-31.12.2006.(sendika arşivinden temin edilmiştir.)

<sup>212</sup>Petkim Petrokimya Holding A.Ş.Genel Müdürlüğü İşyerleri İçin Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Kamu-İş ile Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası Petrol-İş arasında İmzalanan Toplu İş Sözleşmesi 01.01.2007-31.12.2008.(sendika arşivinden temin edilmiştir.)

<sup>213</sup>Petkim Petrokimya Holding A.Ş.Genel Müdürlüğü ve Bağlı İşyerleri İçin Türkiye Kimya Petrol Lastik ve Plastik Sanayi İşverenleri Sendikası Kiplas ile Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası Petrol-İş arasında İmzalanan Toplu İş Sözleşmesi 01.01.2009-31.12.2010.(sendika arşivinden temin edilmiştir.)

<sup>214</sup>Petkim Petrokimya Holding A.Ş.Genel Müdürlüğü ve Bağlı İşyerleri İçin Türkiye Kimya Petrol Lastik ve Plastik Sanayi İşverenleri Sendikası Kiplas ile Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası Petrol-İş arasında İmzalanan Toplu İş Sözleşmesi 01.01.2011-31.12.2012.(sendika arşivinden temin edilmiştir.)

almaktadırlar. KİT'lerin özelleştirmeye hazırlanması amacıyla yeniden yapılandırılmaları sürecinde işgücü maliyetlerini düşürecek politikalar belirlenmiştir. Bu politikaların gereği olarak işe giriş ücretleri düşürülmüş ve uygulanmakta olan ücret skalası uygulanmasından vazgeçilmiştir.

Benzer bir sürecin Petkim'de de yaşandığı görülmektedir. Diğer kamu işyerlerinde olduğu gibi Petkim'de de sendikalı personele uygulanan bir ücret skalası bulunmaktadır. Petkim'de 1997 yılında bir iş değerlendirmesi yapılmış ve mevcut skala buna göre güncellenmiştir.

Petkim'in 2004 yılında göreve gelen yeni yönetimi ücret maliyetlerini azaltmayı amaçlamıştır. Bu amaçla işe ilk giriş ücretlerini neredeyse asgari ücret seviyesine düşürmüş, o döneme kadar uygulanmakta olan ücret skalasını 2006 yılında işe girenlere uygulamamıştır. Skala uygulamasından vazgeçilmesi ve işe giriş ücretinin neredeyse asgari ücret düzeyine çekilmesiyle işe yeni giren işçilerin ücretleri ciddi oranda düşmüş, aynı işi yapan yeni ve eski işçilerin ücretleri arasında ciddi ücret farklılıkları oluşmuştur.

Özelleştirme sonrasında eski işçilerin ücretlerinin etkilenmediği, yeni işe alınanların ise ücretlerinin düştüğünü İ2 şöyle anlatmaktadır:

*“ücretlerimizde bugün özelleştik yarın maaşınızı şuraya çekiyoruz gibi bir düşüş söz konusu olmadı. Tabi bizim sözleşmelerimizden kaynaklanan nedenlerle böyle bir şey yapılamadı ama bizden sonraki işe başlayan arkadaşlarda bu sıkıntıları yaşadık. Bizim maaşlarımızı düşüremediler ama bizden sonra işe alınanları düşük ücretlerle işe başlattılar.”*

Yeni işe alınan işçilerin ücretler konusunda İ4 şunları ifade etmektedir:

*“İşveren özelleştirme sonrasında ücretlerimize belli bir oranda sanki bir parmak bal sürer gibi zamlar yaptı. Ancak eşit işe eşit ücret uygulanmıyor bize verilen küçük zam artışı da buna yetmiyordu.”*

2006 yılından itibaren skala uygulamasından vazgeçilmesi süreci T1 tarafından şöyle anlatılmaktadır:

*“Petkim'de 1997'de bir iş değerlendirmesi yapıldı. Hazırladığımız iş değerlendirmesi ile kademe ve kadem farkları hariç, işe girecek bir işçi hangi işi yapacaksa ücreti belli idi. 2006 yılına kadar da hiçbir sıkıntı yaşanmadan uygulandı. 2006 yılında işveren bu uygulamayı yeni işe girenlere uygulamayarak düşük ücretten işbaşı yaptırdı. Tepki gösterdik, bunun sözleşmeyi ihlal anlamına geldiğini söyledik ve dava açtık. Dava aleyhimize sonuçlandı.”*

Tablodan görülebileceği gibi 2006 yılında yeni işe girenlere skala uygulamasından vazgeçilmesiyle aynı işi yapan eski ve yeni çalışanlar arasında ücret dengesizliği oluşmuştur. İşe giriş ücretleri için bir gösterge sayılabilecek Petkim'de uygulanan en düşük ücret, 2005 yılında 1.352,71 TL iken 2006 yılında 562,42 TL'dir. 2006 yılındaki en düşük ücretin neredeyse asgari ücret düzeyinde olduğu görülmektedir. 2006 yılında uygulanan en düşük ücret ile en yüksek ücret arasındaki fark 4 kata kadar çıkmıştır. İzleyen yıllarda ise en düşük ücretlerde yüksek oranda artışlar görülmektedir.

**Tablo 8**  
**Petkim'de Yıllar İtibariyle Ücretler**

Yıllar	2006 ve Sonrasında İşe Girenlerin En Düşük Ücreti	2006 Öncesi İşe Girenlerin En Düşük Ücreti	2006 Öncesi İşe Girenlerin En Yüksek Ücret	Sendikalı İşçilerin Ortalama Ücreti	Asgari Ücret
2005	1.352,71		2.075,12	1.750,00	488,70
2006	562,42	1.504,39	2.233,55	1.814,96	531,00
2007	915,07	1.650,80	2.495,23	1.866,67	585,00
2008	1.003,44	1.802,35	2.724,30	2.148,22	638,70
2009	1.063,51	1.952,78	2.937,33	2.255,48	693,00
2010	1.147,62	2.121,49	3.183,35	2.338,00	760,50
2011	1.183,71	2.361,27	3.543,16	2.525,00	837,00
2012	1.420,80	2.570,77	3.857,31	2.753,00	940,50

**Kaynak:** Petrol-İş Sendikası'na gelen Petkim işyeri aidat listeleri incelenerek oluşturulmuştur.

\*Rakamların benzer olabilmesi için her yılın aynı ayının aidat listeleri seçilmiştir.

\*2005 yılı ücretleri skalanın uygulandığı durumun görülebilmesi için konulmuştur. 2005 yılında Petkim'de uygulanan en düşük, en yüksek ve ortalama ücretler verilmiştir.

Sendikanın son üç dönemdeki TİS stratejisi düşük ücretlerin yükseltilmesini ve ücret dengesizliklerinin giderilmesini merkeze almıştır. 2007 ile 2010 yılları arasında imzalanan TİS'lerde düşük ücretler iyileştirmelerle yükseltilmeye çalışılmıştır. Nitekim 2007 yılında en düşük ücrette ciddi bir artış görülmektedir. Özelleştirmeden sonra yapılan ilk sözleşme olan ve 2009-2010 yıllarını kapsayan sözleşmede ücretlerde önceki yılların aksine düşük artışlar sağlanabilmiştir. Bu durumda, küresel krizin etkileri ve sendikanın mevcut hakları korumaya yönelik stratejisinin etkisi olduğu anlaşılmaktadır.

2011-2012 toplu iş sözleşmesinde sendika ücret skalasının yeniden uygulanmasını talep etmiştir. Uygulanması talep edilen skala ile yeni işe girenler ile çalışmaya devam edenler arasındaki ücret dengesizliğinin giderilmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla öncelikle işe giriş ücreti belirlenmiştir. Bundan sonra işe alınacak kişi bu ücretten işe

başlatılacaktır. Belirlenen bu ücrete ilk 5 yıl için kıdem farkları 180 TL, sonraki yıllardaki kıdem farkları 5 TL olarak eklenmiştir. Böylece 2006 ve sonrasında işe giren işçilerin ücretlerine 600-900 TL arasında zamlar alınmıştır. Skalanın uygulanmasıyla işe yeni giren bir işçi 5 yıl sonra kendisinden önce işe giren işçilerin ücretlerine yaklaşmış olacaktır.

2011-2012 sözleşmesi sürecinde sendikanın ve işçilerin eylemleriyle 2006 ve sonrasında işe giren işçilere skala uygulanmaya başlamıştır. Skalanın yeniden uygulanmasıyla Petkim'de 2012 yılında en düşük ücret 1.420,80 TL'ye yükselmiştir.

2006 ve sonrasındaki TİS süreçlerini T4 şu şekilde anlatmaktadır:

*“Özelleştirme gerçekleştikten hemen sonra imzalanan 2009-2010 yılı sözleşmesinde kazanılmış haklarımızı korumak istedik ama 2011 sözleşmesinde başlarken bazı şeyler masada belli oldu. İşveren eski haliyle gelsin dediğimiz her maddeyi kabul etti. Çünkü tavrımızı taslaktan sezdi. Bu defa işveren savunmaya geçti, bu defa o kazandıklarını kaybetmemeye çalıştı. Biz ise ücret skalasını neye mal olursa olsun uygulayacağız ve ücret bir periyoda binecek, ücret dengesizliği giderilecek diyorduk. Biz genel olarak işverenin ücretini kabul etmeyeceğiz bildiğimiz şeyi yapacağız. Bildiğimiz neydi eylemdi. Merkez bize top sizde dedi. İbrahim başkanla birlikte yoğun bir eylem süreci yaşadık. Petkimde 90 lı yıllardan sonra büyük ve yoğun bir eylem süreciydi bu. Toplam da 7 gün süren, 5 gün işyerini terk etmeme eylemi. Bütün vardiyaların işyeri içinde değiştirildiği bir eylemlilik süreci yaşandı. Sonucunda da skala uygulaması ücret dengesizliklerini bir nebze de olsa giderdi ve biz skalayı uygulamakta başarılı olduk.”*

Aynı süreç Y2 tarafından şöyle anlatılmaktadır:

*“2010 sözleşmesine kadar ücretler arasındaki dengesizliğin giderilmesi için mücadele ettik ama arayış tam olarak kapatamamıştık. 2010 sözleşmesine ise gençlerimizin talebi ile ücretlerinin eski ücretlere çekilmesi yoksa sözleşmenin bitmeyeceğini söyleyerek girdik. Baz olarak 2006 girişli arkadaşlarımızın ücretlerini aldık. 2006-2010 arası işe başlayan yaklaşık 1000 arkadaşımız vardı. Bunlar ortalama 1600 lira ücret alıyor biz ise 2500 liraya çekilmesini talep ediyorduk. Biz bunun elimizden alınan hakkımız olduğunu savunduk. Eğer ücretler düşürülmeseydi zaten alacağımız ücret buna yakın bir şeydi<sup>215</sup>”*

Aynı süreç İ1 tarafından şöyle anlatılmaktadır:

*“2008-2009-2010 girenlerin ücretleri de düşüktü. Arttı. Belli bir süre sonra 5 yıl içinde 2006 da işe girenle aynı yere gelecek ve ücret dengesizliği ortadan kaldırılacak. Bunları gören yeni işçiler sendikanın yaptıklarını inkar edemiyor, bu sendika benim için çaba sarfetti diyor. Bunu sendikanın başarısı olarak görüyorum. Özelleşen her yerde bu şekilde midir? bence değildir. Mutlaka özelleştirmenin kötü yanlarını yaşayan yerler vardır ama Petkim'de bu sendikanın gösterdiği başarıdır. Özelleştirmeyi durduramadık ama sonrasında yapılan mücadelelerde ücret ve TİS'lerde haklarımızda hiçbir kayıp yaşamadık. Özelleştirme sonrasında 2 dönem TİS yaptık sözleşmelerimizin önceki sözleşmelere göre artışı vardır ama eksisi yoktur. Bizim sözleşmemizin YHK'ca imzalanmasına 2 gün varken, genel başkanımızın tutum ve mücadelesi ve*

---

<sup>215</sup>“Talepler Böyle Kazanılır”, Evrensel gazetesi, 19 Kasım 2012, Turan Kara Raporajı

*şubenin de çabalarıyla işçilerin de memnun olduğu bir sözleşme imzalandı. Kamuda olsa ücret zammımız 4+4 le geçiştirilirdi.”*

Skalanın yeniden uygulamaya konmasıyla düşük ücretlerin yükseltildiği ancak eski ve yeni çalışanlar açısından ücret dengesizliklerinin tam anlamıyla giderilemediği görülmektedir. Bu durumu T1 şöyle ifade etmektedirler:

*“1997’de yapılan iş değerlendirmesi sonucunda oluşan skalanın 2006’dan sonra işe giren arkadaşlara uygulanmasında % 80 oranında mutabakata vardık. Ücret skalasındaki problemi aştık. Daha % 20 alacağımız var. Ücretle ilgili küçük bir şey yaptık bizden çalınan parayı istedik. Tamamen düzeltemesek de kısmen düzelttik. Önümüzdeki dönemde tekrar gündeme getireceğiz.”*

Skalanın yeniden uygulanmaya konmasıyla Petkim’de düşük ücretler belirli bir seviyeye kadar yükseltilebilmiştir. Ancak bu yükselme, ortalama ücret seviyesinin artmasına yetmemiştir. Petkim’de ortalama ücretlerin 2005 yılından bugüne reel olarak gerilediği görülmektedir.

**Tablo 9**  
**Petkim'de Yıllar İtibariyle Reel Ücretlerde Değişim**

Yıllar	Ortalama Ücret	Tüfe	Reel Ücret Endeksi(2005=100)	Reel Ücret Değişimi (%)
2005	1.750,00	117,5	100,0	
2006	1.814,96	128,8	94,6	-5,4
2007	1.866,67	140,0	89,5	-5,4
2008	2.148,22	154,7	93,2	4,2
2009	2.255,48	164,3	92,1	-1,2
2010	2.338,00	178,4	88,0	-4,5
2011	2.525,00	189,9	89,2	1,4
2012	2.753,00	205,0	90,2	1,0

**Kaynak:** Petkim Faaliyet Raporları incelenerek oluşturulmuştur.

Petkim'de ortalama ücretlerin reel değişimini görebilmek için ücretler, TÜFE endeksiyle 2005 yılı 100 kabul edilerek reelleştirilmiştir.

2005 yılında 1.750 TL olan ortalama ücret 2012 yılında 2.753 TL olmuştur. Ortalama ücretin 2006 yılında reel olarak % 5,4 gerilediği görülmektedir. 2006 yılından sonra da reel anlamda dalgalı bir seyir izleyen ortalama ücretler ülkemizdeki genel ücret dinamiklerine paralel olarak Petkim'de de düşmüştür.

Özetle, Özelleştirme nedeniyle eski işçilerin ücretlerinde değişiklik olmamıştır. Petkim'de özelleştirme öncesi başlayan ücretleri baskılama politikası nedeniyle 2006 ve sonrasında giren işçilerin ücretleri işe giriş ücretleri düşük tutularak düşürülmüş, bu eski ve yeni çalışanlar arasında ücret dengesizliğine neden olmuştur. Bu durum imzalanan TİS'lerle engellenmeye çalışılmıştır. TİS'lerle düşük ücretler yükseltilirken, ücret dengesizliklerinin giderilmesine yönelik çalışmalar da yapılmıştır.

Sendikanın ve işçinin verdiği mücadelenin, ücretlerin yükseltilmesine katkı koyduğu görülmektedir. Ancak ülkemizdeki genel ücret dinamiklerine paralel olarak Petkim'de de ortalama ücret seviyesindeki gerileme durdurulamamıştır.

Sonuç olarak, özelleştirmenin ücretlere olumsuz etkilerinin Petkim örneğinde sendikal örgütlülüğün gücü ve düzeyi ile sendikanın benimsediği TİS stratejileri sayesinde kısmen önlenebildiği söylenebilir.

#### ***2.3.4.2.1.2 Fazla Çalışma Ücretine Etkileri***

Günlük normal çalışma süresinin dışında yapılan fazla çalışmalar ücrete tabidir. 4857 Sayılı İş Kanun'unun 41.maddesinde fazla çalışma ücreti "*Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir.*" biçiminde düzenlenmiştir. Petkim işyerinde ise iş günlerinde yapılan fazla çalışmalar için işçiye normal ücretinin fazla çalışma süresine isabet eden kısmı % 100 zamlı olarak ödenmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nda hafta tatilinde işçinin dinlendirilmesi esas alınmakta ve çalıştırılması durumunda alacağı ücretine dair bir düzenleme yapılmamaktadır. Petkim'de ise hafta tatilinde dinlendirilmeyerek çalıştırılan işçiye 4 normal gündelik ücreti ödenmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nda Resmi tatil günlerinde çalışmanın ücreti 47.maddede "*tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir.*" şeklinde düzenlenmektedir. Petkim'de ise ulusal bayram ve tatil günlerinde çalıştırılan işçiye ödenecek ücret 4 normal gündelik ücretidir. Ulusal bayram ve genel tatil günleri işçinin hafta tatiline denk gelmişse ve işçi çalıştırılmışsa 5 gündelik ödenir.

Petkim vardiya üsüle göre çalışmaktadır. Üçlü vardiyada çalışan işçiler haftada 42 saat çalışmaktadırlar. Haftalık 40 saatlik fazla çalışma süresinin üzerindeki 2 saatlik fazla

çalışmalarına karşılık işçilere ek 5 yevmiye ödenmektedir. Bu durum sözleşmede sözleşmede şöyle düzenlenmektedir:

2009-2010 Sözleşmesi, Bölüm 5, Çalışma Şartları, Normal Çalışma, Madde 33-Normal Çalışma Süreleri Maddesi, *“Normal çalışma süreleri günde 8, haftada 40 saattir. Ancak, üçlü vardiya ile çalışan personel halen uygulanan ortalama 42 saatlik vardiya sistemine göre çalışmalarına devam edeceklerdir. Gündüz çalışan personelin günde 8, haftada 40 saat üzerinde yaptığı çalışmalar için ayrıca fazla mesai ücreti ödenir. Üçlü vardiya ile çalışan personel vardiya sistemi gereğince normal çalışan personele göre, haftada ortalama 2 saat fazla çalışacağından bu çalışmalarına karşılık kendilerine ücretlerine ilaveten ayda 5 yevmiye ödenecektir.”* şeklinde düzenlenmektedir.

Aynı madde 2011-2012 Sözleşmesinde *“Normal çalışma süreleri günde 8, haftada 40 saattir. Ancak, üçlü vardiya ile çalışan personel halen uygulanan ortalama 42 saatlik vardiya sistemine göre çalışmalarına devam edeceklerdir. Gündüz çalışan personelin günde 8, haftada 40 saat üzerinde yaptığı çalışmalar için ayrıca fazla mesai ücreti ödenir. Üçlü vardiya ile çalışan personel vardiya sistemi gereğince normal çalışan personele göre, haftada ortalama 2 saat fazla çalışacağından bu çalışmalarına karşılık kendilerine ücretlerine ilaveten ayda 3 yevmiye ödenecektir.”* şeklinde düzenlenmiştir.

Maddedeki bu değişiklik ile üçlü vardiyada çalışan işçilerin ek olarak aldıkları 5 yevmiye 2011-2012 TİS'inde 3 yevmiyeye düşürülmüştür.

Üçlü vardiya dışında çalışan işçilerin fazla çalışma ücretlerinde özelleştirmeden sonra bir değişiklik olmamıştır. Ancak işçilerle yapılan görüşmelerde toplu sözleşme metinleriyle düzenlenen fazla mesai ücretlerinin işveren tarafından yüksek bulunduğu ifade edilmektedir. İşverenin esnek çalışma uygulamalarıyla fazla mesai ücreti ödemekten kaçınmaya çalıştığı görülmektedir. Ancak sendikanın bu duruma müdahale ettiği belirtilmiştir. T1 bu durumu şöyle anlatmaktadırlar:

*“Fazla mesai ücretini özellikle değiştirmek istiyor işveren. Örneğin 8 saat mesaiye geldiniz arkasından 8 saat daha çalıştığınızda ya da 16 saat çalıştığınızda ertesi gün de çalışmaya gelirsiniz o 5 yevmiye bizde, işveren buna karşı çıkıyor 5 yevmiye mi olur diyor. Bir adam 8 saat fazla çalışıp 5 yevmiye alıyor mı? doğru değil diyor. Zaman zaman bu 5 yevmiyeyi düşürelim de herkes faydalansın diyor. Şimdi işini iyi bilenler faydalaniyor ya. Böyle olmazsa diyor 2-3 yevmiyeye düşerse bunan herkes faydalanır diyor ama bu doğru değil biz bunu kabul etmiyoruz.*

*Fazla mesai vermek yerine telafi ve denkleştirme çalışmasını yapabilseler yaparlar. Mesela bugün fazla mesaiye kal, yarın gelme. Bizim orada bir kaybımız olmasa da 5 yevmiyemiz işverene kalır. Zaman zaman bunu yapmak istediler ama biz karşı çıktık. Anında müdahale ettik.”*

#### **2.3.4.2.1.3 İşçilere Ödenen Primler ve İkramiyeler**

Petkim işyerinde çalışan işçilere TİS ile düzenlenmiş olan çeşitli primler ve ikramiyeler verilmektedir. Primler her ay ücretlerine ek olarak ödenmektedir. Bir işçi birden fazla primi hak ediyorsa oranı yüksek olan primi almaktadır.

Vardiyalı çalışan işçilerden üçlü vardiyada çalışanlara normal ücretinin %27,5 i oranında, ikili vardiya usulü çalışan bakım işçilerine normal ücretlerinin % 24'ü, ikili vardiyada çalışan diğer işçilere normal ücretinin %13'ü oranında Vardiya Primi ödenmektedir.

Bakım işlerinde çalışan işçilere işlerinin zorluk derecesine göre % 2 ile % 20 arasında değişen oranda Üretim Bakım Primi ödenmektedir. Tüm işçilere eğitim durumlarına göre değişen oranlarda Verimlilik Değerlendirme Primi ödenmektedir.

İlkokul mezunu işçilerin aylık çıplak ücretlerinin 4'ü, ortaokul veya dengi okul mezunu işçilerin aylık çıplak ücretlerinin % 6'sı, lise veya dengi okul mezunu işçilerin aylık çıplak ücretlerinin % 8'i, 2-3 Yıllık Yüksek Okul mezunu işçilerin aylık çıplak ücretlerinin % 9'u, 4 yıllık Yüksek Okul Mezunu işçilerin aylık çıplak ücretlerinin % 10'u oranında Verimlilik Değerlendirme Primi ödenmektedir.

İşçilere her sözleşme yılında toplam 120 günlük çıplak ücretleri tutarında ikramiye verilmektedir. Bu ikramiyeler eşit taksitler halinde her yılın Ocak, Nisan, Temmuz, Ekim tarihlerinde ödenmektedir.

10 gün olan mazeret izninin 2008-2009 yıllarını kapsayan TİS'inde 8 güne düşürülmesine karşılık olarak özelleştirmeden önce 118 gün olan ikramiye gün sayısı 120 güne çıkarılmıştır.

Petkim iş yerinde çalışan işçilere Kıdeme Teşvik Primi ödenmektedir. Buna göre, 5 yıllık kıdemini dolduranlara 40 günlük, 10 yıllık kıdemini dolduranlara 50 günlük, 15 yıllık kıdemini dolduranlara 65 günlük, 20 yıllık kıdemini dolduranlara 80 günlük, 25 yıllık kıdemini dolduranlara 90 günlük, 30 yıllık kıdemini dolduranlara 100 günlük çıplak ücretleri tutarında kıdeme teşvik primi ödenmekte ve birer hatıra armağanı verilmektedir.

İşçilerin aldıkları Vardiya Primi Oranları değişmiştir. Üçlü vardiyada çalışanlara ödenen normal ücretlerinin % 20'si olan vardiya primi oranı % 27,5 olarak değişmiş, ikili vardiyada çalışan bakım personeline normal ücretlerinin % 24'ü oranında vardiya primi verilmiştir. İkili vardiyada çalışan bakım personeli hariç personel ve diğer birimlerde çalışan personele ise normal ücretlerinin % 13'ü oranında vardiya primi ödenmesi uygulaması aynen devam etmiştir.

2009-2010 sözleşmesi, Bölüm 6, Ücretler ve Diğer Ödemeler, A maddesi, “*Vardiyada çalışan işçilere yıllık ücretli ve ücretsiz izin günleri, işyeri hekimi veya Sosyal Sigortalar Kurumu hekimlerince verilen sıhhi izin (Rapor) günleri ile devamsızlık günlerinde ödenmemek üzere aylık vardiya periyoduna göre bir aylık süre içerisinde fiilen çalışması gereken günlerde tam çalıştıkları takdirde ve her ay 30 gün üzerinden olmak kaydıyla üçlü vardiyada çalışanlara normal ücretinin % 20’si oranında, ikili vardiyada çalışanlara ise normal ücretinin % 13’ ü oranında vardiya primi ödenir. İşveren iş akışını dikkate alarak 3’lü vardiyada çalışanları 2’li vardiyaya alabilir.*” şeklinde düzenlenmektedir.

Aynı madde 2011-2012 sözleşmesi, Bölüm 6, Ücretler ve Diğer Ödemeler, MADde 44-Variya Primi, Üretim Bakım Primi, Üretim Bakım Primi, Verimlilik Değerlendirme Primi, A maddesinde, “*Vardiyada çalışan işçilere yıllık ücretli ve ücretsiz izin günleri, işyeri hekimi veya Sosyal Güvenlik Kurumu hekimlerince verilen sıhhi izin (Rapor) günleri ile devamsızlık günlerinde ödenmemek üzere aylık vardiya periyoduna göre bir aylık süre içerisinde fiilen çalışması gereken günlerde tam çalıştıkları takdirde ve her ay 30 gün üzerinden olmak kaydıyla; Üçlü vardiyada çalışanlara normal ücretinin %27,5 i oranında, Mekanik İnşaat Destek Md., Elektrik Elektronik Destek Md., Etilen&Aromatik Md., Polietilen Md., Poliolefin Md., Klor Akrilik Md., Su, Arıtım ve Transfer Md., Enerji Md.nde İkili vardiyada çalışan bakım personeline normal ücretinin % 24’ü, bu ünitelerdeki bakım personeli hariç diğer personeller ile, bu üniteler dışındaki ünitelerde ikili vardiyada çalışanlara %13 oranında vardiya primi ödenir. İşveren iş akışını dikkate alarak 3’lü vardiyada çalışanları 2’li vardiyaya ya da gündüze alabilir. İkili vardiya sisteminde 24.00-08.00 vardiyasında çalışanlara vardiya primi ödeme şartları dahilinde olmak üzere üçlü vardiya primi ödenir.*” şeklinde düzenlenmiştir.

Petkim işvereni vardiya çalışma düzenini değiştirmiş, bazı bölümlerde üçlü vardiyayı kaldırmıştır. Bu durum başta bakım işçileri olmak üzere üçlü vardiyada çalışan işçilerin

kazandığı vardiya primlerinde bir azalma yaratacağından işçilerin bu kaybının önlenmesi için imzalanan TİS ile vardiya prim oranları yükseltilmiştir.

Özelleştirmeden sonra vardiya primi oranlarındaki değişiklik ve ikramiye gün sayısının 120 güne çıkması dışında diğer primlerde bir değişiklik olmamıştır. Ancak sözleşmede değişmeden yer almasına rağmen işverenin işçilere eğitim durumlarına göre değişen oranlarda ödediği Verimlilik Değerlendirme Primini vermek istemediği ifade edilmektedir. Sendikanın primin TİS'de yer almasında ısrarcı olduğu T1 tarafından şöyle anlatılmaktadır:

*“Mesela tahsil primini gündeme getirdiler. Bu olmaz. İlkokul mezununa biz niye prim verelim gibi yaklaşımlar var. Biz TİS' de kalması ve uygulanmasında ısrarcıyız.”*

#### **2.3.4.2.1.4 İşçilere Ödenen Sosyal Yardımlar**

Gıda ve giyim yardımı, yemek, aile ve çocuk yardımı, evlenme yardımı, doğum yardımı, ölüm yardımı, sosyal yardım, servis (ulaşım), konut giderlerine katkı, doğal afet, hastalık gibi durumlarda borçlanma, muayene yardımı, maluliyet yardımı ve özel sigortadan oluşan sosyal yardım kalemleri bulunmaktadır. Sosyal yardım kapsamında yer alan muayene yardımı içeriğinde işçinin eş, çocuk ve bakmakla yükümlü olduğu anne ve babasının işyeri revirinde ücretsiz bakılması ve işverence hastaneye götürülmesi şeklinde düzenlenmiştir.

Özelleştirmeden sonra imzalanan TİS'lerde sosyal yardımlarda bir değişiklik olmadığı görülmektedir. Muayene yardımı kapsamında yer alan işçilerin ailelerine işyeri revirinde bakılması düzenlemesinin sadece acil durumlarda uygulandığı T1 tarafından şöyle anlatılmaktadır:

*“İşyeri revirinde çalışanların çocuklarına ve eşlerine bakılması 6-7 yıldır kalktı sadece çalışanlara bakılıyor ama acil bir şey olursa eş ve çocuklarda tedavi ettirilebiliyor, çok ekstra bir durum da yapılıyor tabi de”*

#### **2.3.4.2.2 Çalışma Sürelerine Etkileri**

##### **2.3.4.2.2.1 Haftalık Normal Çalışma Süresi**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 63.maddesine göre haftalık çalışma süresi en çok 45 saattir. Petkim işyerinde ise haftalık normal çalışma süresi kanundaki sürenin altında 40 saat olarak belirlenmiştir. Üçlü vardiya usulü çalışan işçiler haftada 42 saat çalışmakta, çalıştıkları bu fazla 2 saat için ek ücret almaktadırlar.

Haftalık normal çalışma süresinin özelleştirmeden sonra değişmediği görülmektedir.

##### **2.3.4.2.2.2 Yıllık İzin Süreleri**

4857 sayılı İş Kanunu'nda 1-5 yıl arasında çalışan işçiler için 14 günle başlayan yıllık izin süresi Petkim'de 1-3 yıl arasında çalışan işçiler için 22 gün ile başlamaktadır. İş Kanunu'nda 15 yıl ve daha fazla süre çalışanlar için 26 gün olan yıllık izin süresi Petkim'de 5 yıldan sonra 30 gün olarak uygulanmaktadır.

Ayrıca bir işçi çıktığı yıllık izinden ilk 12 gün içerisinde çalışmak için çağrıldıysa çalıştığı günlerin iki katı kadar gün iznine eklenmektedir.

Yıllık izin süreleri ile ilgili olarak TİS'lerde bir değişiklik olmamıştır. Ancak T1 işverenin toplu sözleşme ile belirlenen izin sürelerini uzun bulduğunu belirtmekte ve önümüzdeki dönemde izin sürelerinin tartışma konusu olabileceğini düşünmektedirler.

*“İzinler konusunda 30 gün izin mi olur? 8 günde mazeret 38 gün. Bu kadar izin mi olur deniyor bu konuda da rahatsızlıkları var biz bu konularda kesin kararlıyız.”*

#### **2.3.4.2.2.3 Mazeret İzni Süreleri**

4857 sayılı İş Kanunu'nda 3 gün olan ölüm izni Petkim'de kayınvalide ve kayınpeder ölümlerinde 3 gün, anne baba ölümlerinde 5 gün olarak belirlenmiştir. Evlenme izni İş Kanunu'nda 3 gün, Petkim'de 5 işgünüdür. Petkim işyerinde işçilere 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenmemiş olan; eşi doğum yapan kocaya 4 gün, doğal afetlerde 5-10 gündür. Bunların dışında işverene 3 gün önceden bildirilmek şartıyla ve yazılı izinle 1 yılda en fazla 8 gün mazeret izni verilmektedir.

2007-2008 TİS'nin Bölüm 8 İzinler, Madde 69-Özel Mazeret İzinleri 6.maddesi *“İşçilerin amirlerine 3 gün önceden yazılı müracaatları üzerine fabrikanın emniyetini ve üretimini tehlikeye sokacak kritik durumlar haricinde alınmak kaydıyla ayda bir günü geçmemek üzere 1 yılda en fazla 10 işgünü ücretli mazeret izni verilir.”* şeklinde düzenlenmiştir.

Aynı madde 2009-2010 Sözleşmesinde *“İşçilerin amirlerine 3 gün önceden yazılı müracaatları üzerine fabrikanın emniyetini ve üretimini tehlikeye sokacak kritik durumlar haricinde alınmak kaydıyla ayda bir günü geçmemek üzere 1 yılda en fazla 8 işgünü ücretli mazeret izni verilir.”* biçiminde düzenlenmiştir.

Özelleştirmeden sonra 10 gün olan mazeret izninin 8 güne düşürüldüğü görülmektedir.

#### **2.3.4.2.2.4 Deneme Süresi**

4857 sayılı İş Kanununun 15.maddesinde “*Taraflarca iş sözleşmesine bir deneme kaydı konulduğunda, bunun süresi en çok iki ay olabilir. Ancak deneme süresi toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabilir.*” şeklinde düzenlenmektedir.

Petkim işyerinde deneme süresi 2007-2008 yıllarını kapsayan TİS ile 2 aya çıkarılmıştır.

2005-2006 yılları kapsayan Toplu İş Sözleşmesinin Bölüm 4, Hizmet Akitlerinin Yapılması Muhtevası ve Sona Ermesi, Madde16- Deneme Süresi “*İşe yeni alınan işçiler 30 günlük deneme süresine tabidirler.*” biçiminde düzenlenen maddesi 2007-2008 TİS'inde “*İşe yeni alınan işçiler 2 aylık deneme süresine tabidirler*” şeklinde düzenlenmiştir.

Petkim'de 1 ay olarak uygulanan deneme süresi özelleştirmeden sonra 2 aya çıkarılmıştır.

#### **2.3.4.2.3 Sendikal Haklara Etkileri**

##### **2.3.4.2.3.1 Sendika Temsilcilerinin Çalışma Usulleri ve Fazla Çalışma Ücretleri**

İşyeri sendika temsilcilerinin sayıları ve görevlerini yerlerini getirme biçimleri 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nda düzenlenmiştir. 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 34. maddesinde sendika temsilcilerinin sayıları, 35. maddesinde ise görevlerini yerine getirme biçimleri “*İşyeri sendika temsilcileri bu görevlerini, işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartı ile yerine getirirler.*” şeklinde düzenlenmiştir.

Bu doğrultuda Türkiye'de temsilcinin seçildikten sonra işyerinde çalışmaya devam etmesinin esas olduğu görülmektedir. Pek çok işyerinde temsilciler görev ve

faaliyetlerini çalışmaya devam ederken yerine getirmektedirler. Petkim'de ise temsilcilerin çalışma usulleri TİS ile belirlenmiştir. Buna göre baştemsilci her gün, diğer temsilciler dönüşümlü olarak ve tüm temsilciler haftada bir gün toplu nöbet tutarak temsilcilik odasında bulunmakta ve temsilcilik görevlerini yerine getirmektedirler. Bu sırada işyerinde çalışmamakta, işlerini yapmamaktadırlar.

Petkim'de işveren sendika temsilcileriyle görüşmelerini mesai saatleri içinde yapmaya başlamıştır. Buna paralel olarak işveren ve sendika temsilcilerinin mesai saatleri dışında yaptığı fazla çalışmalarda fazla çalışma ücreti ödenmesi düzenlemesi 2005-2006 sözleşmesinde kaldırılmıştır.

2003-2004 yıllarını kapsayan Toplu İş Sözleşmesinin Bölüm 1, Genel Hükümler, Madde 8-İşyeri Sendika Temsilcileri, B-Çalışma Usulü, 4.maddesi, *“İşveren yada vekilinin sendika temsilcileri ile yapacağı görüşmeler iş saatleri içinde yapılır. İşveren yada vekilinin isteği ile iş saatlerinin dışında yapılan görüşmelerde ilgili temsilcilere fazla çalışma ücreti ödenir”* biçiminde düzenlenmişken, 2005-2006 yıllarını kapsayan TİS'inde *“İşveren yada vekilinin sendika temsilcileri ile yapacağı görüşmeler iş saatleri içinde yapılır”* şeklinde düzenlenerek *“İş saatleri dışında yapılan görüşmeler için fazla çalışma ücreti ödenir”* düzenlemesi kaldırılmıştır.

Benzer şekilde Bölüm 2, Sendika Üyelerinin Teminatı, Madde-13 İşyeri Disiplin Kurulu, E-Fazla Çalışma maddesi, *“Kuruldaki sendika temsilcilerinin işbu kurul toplantılarında geçirdikleri süreler normal çalışma saatlerini aşarsa kendilerine fazla çalışma ücreti ödenir”* biçiminde düzenlenmiştir. Ancak ilgili madde 2005-2006 yıllarını kapsayan Toplu İş Sözleşmesinde kaldırılarak görüşmeler için fazla çalışma ücreti ödenmesi düzenlemesinden vazgeçilmiştir.

Temsilcilerin çalışma usullerinde bir değişiklik olmamasına rağmen, iş saatleri dışında yaptıkları görevleri için aldıkları fazla çalışma ücretleri kaldırılmıştır.

#### **2.3.4.2.3.2 Sendikal İzinler**

Toplu İş Sözleşmesinin 10. maddesinde sendikal izinler; “sendikanın işyeri temsilci ve üyelerine Kongre, Konferans, Seminer, Yönetim, Denetim, Onur Kurulu, Genel Kurul ve Temsilciler Meclisi gibi toplantılara katılmaları ve ayrıca delege seçimleri için sendikanın yazılı talebi üzerine sendikal izinler verileceği düzenlenmiştir. 50’ ye kadar işçi çalıştıran işyerinde 20 gün, 51-100 işçi çalıştıran işyerinde 30 gün, 101-200 işçi çalıştıran işyerinde 40 gün, 201-500 işçi çalıştıran işyerinde 60 gün, 501-1000 işçi çalıştıran işyerinde 80 gün, 1000’ den fazla işçi çalıştıran işyerinde işçi sayısının % 10’u kadar günlük yıllık toplam ücretli izin kullanılacağı.

*Bu izinler her üye için ayrı ayrı olmayıp tüm üyeler içindir. Bir seferde işyeri işçi sayısının % 5’inden fazla sayıda üyenin birden eğitim izni kullanması işyeri en üst düzey yetkilisinin onayına tabidir. Ancak Genel Kurullar için bu % 5 oranı aranmaz.”* şeklinde düzenlenmiştir.

Sözleşmelerde sendikal izin konularıyla ilgili herhangi bir değişiklik olmamıştır.

#### **2.3.4.2.3.3 İşyeri Kurullarında Sendika Üyelerinin Temsili**

TİS’lerde yer alan Kademe İlerleme ve Disiplin Kurullarında sendika temsilcilerinin yer alması ve alınan kararlarda oy hakkına sahip olmaları düzenlemesi ile sendika üyelerinin işyeri kurullarında temsili sağlanmıştır. Sendika temsilcilerinin bu kurullarda görev almaları yönetime katılım olarak algılanabilir.

T1 disiplin kurullarında etkinliklerinin özelleştirmeden sonra da eskisi gibi devam ettiğini ancak kademe ilerleme kurullarındaki etkinliklerinin azaldığını şöyle anlatmaktadırlar:

*“Disiplin kurulu ve kademe ilerleme kurullarında sendika temsilcileri var oyların eşitliği durumunda başkanın oyu (işveren vekili) 2 oy sayılıyor ama disiplin kurulunda sendikadan 3 üyemiz var. Bizim burada yaptığımız şudur: bir arkadaşımız işlediği bir suçtan dolayı disipline verildiğinde Petkim'in geleneğinde var, insan kaynakları en ağır cezayı vermek istiyor. Protesto ediyoruz, oy birliği ile kararı alalım diyorlar, hayır diyoruz. Zaman zaman üyelerimize açıklama yapar, eylem süreci başlatırız. Etkili olduğumuz bir kuruldur. Benim görev yaptığım zamanda disiplin kuruluna gelip işten atılan sadece bir arkadaşımız olmuştur. Bunun altına da muhalefet şerhi koyduk. Birçok disiplin kurulu olayı olmuş. İşverenin istediği değil, genelde bizim istediğim yere çektik işvereni. Bir arkadaşımızı işten atacaklardı genel başkanımız devreye girdi, daha sonra burada açıklamalar yaptık, 1 ay işten uzaklaştırma aldı ve şu anda işine devam ediyor. Herhangi bir olumsuzluk olduğunda biz bunu arkadaşlarla paylaşıyoruz, İşveren istediği gibi çalıp oynayamıyor en azından bunu sağlıyoruz*

*Kademe ilerleme sınav kurulunda bugüne kadar genelde işverenin istediği kişiler Formen /formen yardımcısı olmuştur. Zaman zaman biz orada da ağırlığımızı göstermeye çalışıyoruz. Biz sendika olarak şuna bakıyoruz o arkadaşımız gerçekten o işi yapabilir mi? O beceriye sahip midir, ünitesi tarafından sevilen biri midir? Orada da zaman zaman şunu yaptık bir işveren örneğin o kişinin olmasını istediye ama ünitadaki arkadaşlar ilk günden onun olmasını istemiyorsa o kişilerin formen olduğunu önleyebildiğimiz zamanlar olmuştur, bu kurulda da zaman zaman etkinliğimiz olmuştur. ”*

## GENEL DEĞERLENDİRME ve SONUÇ

Özelleştirme genel olarak, Kamu İktisadi Teşebbüslerinin (KİT), yönetim ve mülkiyetlerinin özel sektöre devredilmesi olarak ifade edilebilir. Kapitalizmin 1970 krizinin aşılmasının en önemli araçlardan biri olarak sunulan özelleştirme, devletin her türlü ekonomik müdahalesine karşı çıkılan yeni dönemin ideolojik bir ögesi olarak da karşımıza çıkmaktadır. Bu açıdan özelleştirme ile ilgili akademik çalışmalar ve tartışmalar, 1970'li yıllardan sonra hızlı bir şekilde artmıştır.

Dünyada özelleştirmeyi uygulayan ülkelerin farklı öncelik ve gerekçeleri bulunmaktadır. Özelleştirmenin gerekçeleri genel olarak ekonomik, mali, siyasal ve sosyal gerekçeler olarak sıralanabilir. Ancak, gelişmiş ülkeler için özelleştirme, kamu finansman açıklarını azaltmanın, ekonomik etkinliği, rekabeti ve verimliliği artırmanın araçlarından birisi; gelişmekte olan ülkeler için ise büyümeyi hızlandırmanın, kamudaki yapısal dengesizlikleri düzeltmenin, kamu finansman açıklarını azaltmanın ve enflasyonu düşürmenin aracı olarak sunulmuştur.

Özelleştirilecek kuruluşun ve hizmetlerin nitelikleri, yasal zorunluluklar, piyasa koşulları, yatırımcıların beklentileri, devletin gelir hedefleri gibi unsurlar farklı özelleştirme yöntemlerinin uygulanmasına neden olmaktadır.

Kamu işletmelerinin bütünüyle özel sektöre devredilmesinde uygulanan yöntemler doğrudan özelleştirme yöntemleri olarak tanımlanmaktadır. Hisse Satışı ve Blok Satış doğrudan özelleştirme yöntemleridir.

Sadece yönetimin veya işletme hakkının devrini sağlayan yöntemler ise dolaylı özelleştirme yöntemi olarak tanımlanmaktadır. Yasal ve Kurumsal Serbestleşme, Kupon Yöntemi, İhale Yöntemi, İmtiyaz Devri Yöntemi, Yönetim Devri Yönetimi, Kiralama

Yöntemi, Yap İşlet Devret Yöntemi, Yardım/Katkı Yöntemi ve Gönüllü Organizasyonlar dolaylı özelleştirme yöntemleridir.

1980 sonrası liberalleşme hareketleriyle birlikte hız kazanan küreselleşme, beraberinde özelleştirmenin de neredeyse her ülkede uygulanmasına neden olmuştur. Öncelikle gelişmiş ülkelerde sonrasında az gelişmiş ülkelerde, kamu mülkiyetindeki varlıkların özel sektöre devri hızla gerçekleşmiştir. Özelleştirme uygulamalarının gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde 1980'li yıllar ve 1990'lı yılların ilk yarısında yoğunlaştığı ve bu nedenle KİT'lerin büyük bir bölümünün özelleştirildiği görülmektedir. Gelişmekte olan ülkelerin bir bölümünde özelleştirmeler 2000'li yıllarda da sürmüştür.

Özelleştirme gelişmiş ülkelerde ekonomik etkinliğin sağlanması ve mülkiyetin taban yayılması amacıyla yapılmıştır. Gelişmekte olan ülkelerde ise özelleştirmeler bütçe açıklarının kapatılması ve dış borçların ödenmesi amacıyla ve liberalleştirme politikalarının bir parçası olarak gerçekleştirilmiştir. “Yapısal Uyum” politikaları, IMF ve Dünya Bankası'ndan gelen talepler doğrultusunda özelleştirme uygulamaları görülmüştür.

Özelleştirmenin amacı ile kullanılan özelleştirme yöntemleri arasında bir paralellik bulunmaktadır. Gelişmiş ülkelerde özelleştirme yöntemi olarak genellikle hisse senedi satışı yoluyla özelleştirme yöntemi kullanılırken, küçük ölçekli işletmelerin özelleştirilmesinde blok satış yöntemi kullanılmıştır. Geçiş ekonomilerinde özelleştirme yöntemi olarak Sahibine İade, Doğrudan Satışlar ve Eşit Teklifleri, Yöneticilerin ve İşçilerin Mülkiyet Haklarını Edinimi, Hisse Satışı Yöntemi uygulanmıştır. Doğu Avrupa ve Latin Amerika ülkelerinde yabancılara yapılan blok satışlar özelleştirme yöntemi olarak kullanılmıştır. Ayrıca Doğu Avrupa ülkelerinde halka kupon dağıtım yöntemi kullanılırken, Latin Amerika ülkelerinde kapatma ve tasfiyeler daha fazla görülmüştür

Farklı ülkelerde uygulanan özelleştirmeler incelense de özelleştirme uygulamalarının tüm dünyada benzer sonuçları olduğu görülmektedir. Buna göre, devlet tekelleri özel

tekellere dönüşmüş, işsizlik artmış, sendikaların üye sayıları ve etkinlikleri azalmış ve sosyal devlet anlayışından uzaklaşmıştır. Bunun sonucu olarak geniş toplum kesimlerinin milli gelirden aldığı pay azalmış, gelir dağılımı bozulmuştur.

Türkiye'de özelleştirme uygulamaları, ekonomi politikalarının köklü bir şekilde değiştiği 1980'li yılların hemen başında gündeme gelmiştir. 1983 yılından itibaren özelleştirmeye hazırlık çalışmaları başlatılmış ve öncelikle özelleştirmenin yasal çerçevesi oluşturulmuştur. 1985 yılında hazırlanan Özelleştirme Ana Planı ile bir yol haritası belirlenerek uygulamalara başlanmıştır. Yıllar içerisinde ihtiyaçlar doğrultusunda özelleştirmenin yasal çerçevesinin daha kapsamlı hale getirildiği görülmüştür.

Türkiye'de özelleştirme plan ve programına göre devletin ekonomideki sinai ve ticari faaliyetlerinin en aza indirilmesi, rekabete dayalı piyasa ekonomisinin oluşturulması, devletin bütçesi üzerindeki KİT finansman yükünün azaltılması, sermaye piyasalarının geliştirilmesi ve sermaye piyasalarına yönelmeyen yerli ve yabancı atıl tasarrufların ekonomiye kazandırılması yoluyla elde edilecek kaynakların alt yapı yatırımlarına aktarılması gerekçeleriyle şekillendirilmiş ve özelleştirme uygulamalarına başlanmıştır.

Türkiye'de özelleştirme işlemleri, kamuya ait yarım kalmış tesislerin tamamlanması veya yerine yeni bir tesis kurulması amacıyla bu tesislerin 1984 yılından itibaren özel sektöre devri ile uygulanmaya başlamıştır. 1986 yılından itibaren Türkiye'de 201 kuruluşta hisse senedi veya varlık satış/devir işlemi yapılmış ve bu kuruluşlardan 191'inde hiç kamu payı kalmamıştır. Bu özelleştirmelerin % 44'ü blok satış, % 30'u tesis ve varlık satışı, % 21'i halka arz, % 3'ü İMKB'de satış, % 2'si bedelli devir yöntemi ile gerçekleştirilmiştir.

1986 yılından bugüne kadar gerçekleştirilen özelleştirme uygulamalarının toplam tutarı 46,3 milyar dolar düzeyindedir. Bir bölümü vadeli ve döviz cinsinden gerçekleştirilen bu hisse senedi ve varlık satış işlemlerinden Mart 2013 itibariyle 44,7 milyar dolar net gelir sağlanmıştır. Özelleştirme kapsamındaki kuruluşlardan elde edilen 4,5 milyar

dolar temettü geliri ve 1,4 milyar dolar diğer kaynaklarla birlikte 1985 – Mart 2013 dönemi toplam kaynakları 50,6 milyar dolar düzeyine ulaşmaktadır. Özelleştirmelerden elde edilen gelirlerin % 73'ü Hazineye aktarılmıştır.

Özelleştirme Türkiye’de ekonomik çözüm yolu olarak sunulmuştur ancak bu süreçte yaşanan gelişmeler çözümü sorun haline getirmiştir. Kamu giderlerinin azaltılması özelleştirme politikalarının temel gerekçelerinden birisi olarak gösterilmektedir. Ancak ülkemizde özelleştirme uygulamaları ne kamu finansmanında yapısal bir rahatlama ne de ekonominin genel finansmanına katkıda bulunmamıştır. Özelleştirmelerden elde edilen gelirlerle kamu finansman açıklarının azaltılmadığı, ödemeler dengesine olumlu katkı sağlanmadığı gibi, özelleştirmeler sonrası devletin kriz dönemlerinde üretim yoluyla reel ekonomiye müdahale edemediği ve devletin vergi gelirlerinden mahrum kaldığı söylenebilir.

Özelleştirilen kuruluşlardaki işten çıkarmalar nedeniyle işten çıkarılan işçinin ve ailesinin geliri doğrudan düşmektedir. Özelleştirilen bazı kuruluşlarda üretimin azaltılması ya da bazı işletmelerin kapatılması nedeniyle bu kuruluşun girdi verdiği işletmeler ve yan sanayilerde çalışan işçiler açısından da benzer bir durum söz konusudur. Bu kuruluşların bulunduğu yerlerde tüketici boyutuyla esnaf ve yöre ekonomisi özelleştirmelerden olumsuz etkilenmektedir.

Özelleştirmelerin KİT’leri devletin sırtında kambur olmaktan kurtararak, verimli hale getireceği ve ekonomide etkinliği artırarak gelir dağılımına olumlu etkileyeceği düşünülmektedir ancak bu amaçla özelleştirilen pek çok kuruluş kapatılmış ya da pek çoğu yeniden devletleştirilmiştir. Halka arz yoluyla özelleştirme uygulamalarında hisseler kısa sürede büyük sermaye sahiplerinin eline geçmiştir. Böylece mülkiyet tabana yayılmadığı gibi, tekel durumundaki kuruluşlar, özel tekeller haline dönüşmüşler ve gelir dağılımı daha da bozulmuştur.

Türkiye’de özelleştirmenin çalışanlar yönünden etkileri incelendiğinde çalışanların özelleştirmeden olumsuz etkilendiği görülmektedir. Türkiye’de özelleştirme dönemine

girilmesiyle birlikte istihdam biçimlerinin değiştiği, geçici istihdam modellerinin hızla yayılmaya başladığı görülmektedir.

Özelleştirme uygulamalarında öncelikle istihdam azaltılmasına gidilmiş, taşeronlaşma uygulamaları yaygınlaşmış, esnek istihdam biçimlerine daha fazla başvurulmaya başlanmıştır. Özelleştirilen şirketlerin yeni sahiplerinin süreklilik gösteren üretim ve hizmet çalışmalarını alt birimlere bölerek taşerona devrettikleri görülmektedir.

Özelleştirilen kurumlarda hem aşırı istihdamın azaltılması hem de özel kesim tarafından yeni teknolojiler kullanılması nedeniyle işten çıkarmalar yaşanmıştır. Özelleştirmeler sonrası işçiler genel olarak, işten çıkarmaya maruz kalmış, daha düşük ücret ve güvencesiz çalışmaya mecbur bırakılmışlardır.

rgtlenmesi kamu sendikacılığına dayalı Türkiye sendikal hareketinin karşı tavır belirleyemediği ve durduramadığı özelleştirmelerden son derece olumsuz etkilendiği, sendikacılığın büyük bir tahribata uğradığı, örgütlülük oranlarının düştüğü, sendikaların temsil yeteneklerinin azaldığı ve sendikaların güven erozyonuna uğradığı söylenebilir.

Özelleştirme sonrası toplu iş sözleşmelerinin kapsamı, kamu kesiminde çok sayıda işçiyi kapsayan işletme toplu iş sözleşmelerinden, iş yeri toplu sözleşmelerine doğru kaymaktadır. 1983 sonrası sendikalı işçi sayısı sınırlı kalmış sendikalar az sayıda işçinin haklarını toplu pazarlık yoluyla koruyabilmişlerdir. Sendikaların gücünü kaybetmelerine bağlı olarak toplu pazarlık olumsuz yönde etkilenmiştir.

Türkiye'de genel olarak özelleştirmenin sonuçları incelendiğinde; özelleştirilen kurumlardan gelen kaynağın bu kuruluşların arsa bedellerini bile karşılamadığı, birçok kuruluşun zelleştirildikten hemen sonra faaliyetlerinin durdurularak, sadece arazilerinin değerlendirildiği, kârlı kuruluşların zararlı hale getirilmesiyle, devletin vergi kaybına uğratıldığı, borsadaki spekülasyonlar aracılığı ile kk hisse

sahiplerinin hisselerinin toplatıldığı, yoğun işten çıkarmalarla istihdamın düşürülerek işsizliğin yaygınlaştırıldığı, sendikal yapıların çökertilerek yok edildiği söylenebilir.

Özelleştirmenin çalışanlar yönünden etkilerinin bir alan araştırmasıyla ortaya konması amaçlanmıştır. Bu amaçla Petkim işyerinde bir alan araştırması yapılmıştır.

Araştırmanın evreni olarak belirlenen Petkim'in ilk fabrikası 1970 yılında Yarımca'da, ikinci fabrikası 1985 yılında Aliğa'da kurulmuştur. Petkim'de 2011 yılı sonu itibariyle 2.586 kişi çalışmaktadır işçilerin eğitim seviyeleri ve kıdemleri yüksektir. Petkim 1987 yılında özelleştirme kapsamına alınmış, 1994 yılında özelleştirme programına dahil edilmiş ve 2008 yılında devri gerçekleştirilerek özelleştirilmiştir.

Petkim'de kurulduğu yıllardan beri Petrol-İş Sendikası örgütlüdür. Petrol-İş Sendikası 1950 yılında İstanbul'da kurulmuştur. Şu anda mevcut şube sayısı 15'tir. Çalışma Bakanlığınca yayınlanan Ocak/2013 istatistiklerine göre sendikanın üye sayısı 27.392'dir.

Petrol-İş Sendikası özelleştirmelere kendi üyelerinin çıkarlarının yanı sıra kamu yararı kavramı çerçevesinde karşı çıkmış, Türk-İş'in özelleştirmelere karşı tavır almasını önemsemiştir. Bazı sendikalar özelleştirmelere karşı çıkmamış, özelleştirilen kuruluşları satın almışlardır. Petrol-İş özelleştirilen kuruluşları satın alan sendikaları eleştirilmiştir.

Çalışmamızda Petkim'in özelleştirilmesinin çalışanlara etkileri sendikalı işçiler özelinde incelenmiştir. Bu doğrultuda, sendikalı işçiler, sendika işyeri temsilcileri, sendika şube yöneticileri ve sendika merkez yöneticileri ile derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Özelleştirmenin Petkim'de çalışan sendikalı işçilere etkilerine ilişkin bulgular; istihdam, sendikal örgütlülük ve TİS süreçlerine etkileri ekseninde ortaya konmaya çalışılmıştır.

Ayrıca derinlemesine görüşmelerde işçiler ve yöneticilerin sendikanın özelleştirme karşıtı mücadelesine ilişkin değerlendirmeleri de alınmıştır. Petrol-İş'in özelleştirme

karşıtı mücadelesini kamu yararını vurgulayarak örgütledikleri görölmektedir. Bu mücadele sırasında diğer sendikaların ve siyasi partilerin yeterince desteklerini alamadıkları ancak yerel düzeyde yeterli düzeyde olmasa da destek aldıkları belirtilmektedir. Petkim işçilerinin özelleştirmelere ve işyerlerinin özelleştirilmesine Petkim'in özelleştirme kapsamına alındığı tarihten itibaren karşı oldukları ve sendika tarafından belirlenen politikaları benimseyerek uyguladıkları görölmektedir. Ancak son özelleştirme girişiminde sendikanın tavrını yetersiz buldukları ve eleştirdikleri görölmektedir. Petkim özelleştirmesine karşı verilen mücadelenin özelleştirmeyi engelleyememiş olmasına karşın sendikal örgütlülüğün sürmesine olumlu etkileri olduğu düşünölmektedir.

Petkim'de özelleştirmenin istihdama etkileri, niceliksel etkileri, istihdam biçimine etkileri ve çalışma biçimleri etkileri açısından ele alınmıştır. Petkim'de özelleştirme sonrasındaki 1,5 yıllık süre içerisinde toplamda yaklaşık 800 kişinin iş akdi feshedilerek özelleştirmenin gerçekleştiği 2008 yılında istihdam % 26 oranında daralmıştır. Petkim işyerinde özelleştirmeden sonra emeklilik, 4/C'ye gönderme, işten çıkarma ve gönüllü ayrılmalarla istihdamın niceliksel olarak azaldığı görölmektedir.

Özelleştirme sonrasında Petkim'de esnek istihdam biçimleri uygulanmaya başlanmıştır. İstihdam biçimlerinin taşeronlaşma ve kursiyer istihdamı ile esnekleştirildiği görölmektedir. Özelleştirme öncesinde daha çok genel hizmetler, ambarlar, paketleme gibi “tali işler” taşeronla devredilmişken, özelleştirme sonrasında mekanik bakımın taşeronla devredilmesi girişimleriyle “tel örgünün içi” denilen üretimin bazı bölümlerinin de taşeronla devredilmesi çabaları görölmektedir. Sendikanın taşeron işçi çalıştırılacak alanları belirlemeye ve sınırlamaya yönelik çabalarının olduğu, şu anda üretimi ilgilendiren bölümlerde taşeron işçi çalıştırılmadığı görölmektedir.

Petkim'de kursiyer çalıştırma uygulamasıyla işveren kurs süresi boyunca kişileri ücretsiz çalıştırmakta ve işe alma maliyetlerinden kurtulmaktadır. 2006 yılından bu yana yeni işe alınan işçi sayısı yaklaşık 1000 kişi civarındadır. Bu rakamın yaklaşık % 60'ı kursiyerler arasından işe alınmışlardır. Bu durum özelleştirme sonrasında

Petkim'de istihdam politikalarının, işe alma aşamasından itibaren maliyetleri düşürecek şekilde değiştirilmeye çalışıldığının bir göstergesi olarak değerlendirilebilir.

Petkim'de özelleştirmenin işçilerin çalışma biçimlerinde iş ve görev tanımlarını silikleştirmek ve istihdamda niceliksel daralma nedeniyle iş yüklerini artırmak gibi sonuçları olduğu söylenebilir. İşçilerin iş yüklerinin artması ve yeni işçilerin tecrübesiz de olmaları nedeniyle iş kazalarının boyutlarının arttığı belirtilmektedir.

Çalışma biçimlerinde en büyük değişikliğin bakım işlerinin merkezileştirilmesi nedeniyle bakım işçilerinde çalışan işçilerde yaşandığı belirtilmektedir. Bakım işçileri eskiden sadece kendi fabrikalarında çalışırken bu uygulama nedeniyle bütün fabrikalara bakar duruma gelmişlerdir. Bu durumun bakımcıların işlerini yaparken zorlanmalarına ve iş yüklerinin artmasına sebep olduğu görülmektedir.

Petkim'de özelleştirmeden sonra işverence çalışanlara telafi ve denkleştirme çalışması yaptırılması, mazeret izinlerinin kullanılmakta zorluk çıkarma, çay ve yemek molalarının kısıtlanması gibi esnek çalışma uygulamaları gerçekleştirilmek istenmiş ancak işçilerin ve sendikanın tavrı nedeniyle uygulanamamıştır.

Özelleştirmenin sendikal örgütlülüğe etkileri, işçi-işveren ilişkilerine, sendika-işveren ilişkilerine ve işçi-sendika ilişkilerine etkileri üzerinden incelenmiştir. Petkim işvereni özelleştirmeden sonra kendisine bağlı, örgütsüz, kontrol edilebilen ve verimli bir işçi profili yaratmak istemiştir. Bu doğrultuda bir takım politikalar benimsemiştir. Bu politikaların gereği olarak, kendisine yakın ve kontrol edebileceği kişileri hemşehricilik yoluyla işe almış, yeni işe aldığı kişilerin sendikaya daha mesafeli olmaları konusunda direktiflerde bulunmuş, işçileri eski/ yeni işçi, yönetici/işçi olarak bölmüş, verimliliği artırmak için işçilerin esnek çalıştırılmasını sağlayacak yöneticilere performans sistemini getirmiş, insan kaynakları politikalarını daha aktif hale getirerek işçilerle ilişkilerinde sendikayı devre dışında bırakarak sendikal örgütlülüğü zayıflatmak istemiştir.

Özelleştirmeden sonra Petkim işverenin işyerini örgütsüzleştirmeyi hedeflediği, bu amaçla sendikayı tasfiye etmeye çalıştığı, tasfiye edemediği durumda kontrol edebileceği başka bir sendikayı işyerine sokmayı amaçladığı söylenebilir. İşverenin bu amaçla sendikaya karşı mesafeli ve katı bir tavır takındığı görülmektedir. Sorunların üst düzey yöneticilerle görüşülmesini isteyerek işyeri sendika temsilciliğini devre dışı bırakmaya çalışması ve sendikaya yakın kişilerin görevlerinde yükselmelerini engellemesi bu tavrın diğer göstergeleri olarak algılanabilir. İşverenin işyerindeki örgütlülüğü kırmak adına başka bir sendikayı işyerine sokmaya çalıştığı ancak başarılı olamadığı görülmektedir. İşverenin sendikaya olan bu tavrı 2011-2012 TİS sürecine de yansımıştır ve Petkim'de uzun yıllar sonra ilk defa bir TİS süreci eylemlilikler sonucunda imzalanmıştır. İşverenin sendikaya olan bu olumsuz tavrının yaşanan bu eylemlerle değiştiği, İşveren vekillerinin temsilciler ile görüşmemesinin önüne geçildiği ve temsilcilerin eskisi gibi sorunlarını görüşebildikleri görülmektedir.

İşverenin özelleştirmeden sonra işçi profilini sistematik olarak değiştirmesinin işçi-sendika ilişkilerine olumsuz yansıdığı söylenebilir. Özelleştirme öncesinde işveren, işçi profilini değiştirerek işçi-sendika ilişkilerine müdahale etmezken, özelleştirmeden sonra bu yola başvurduğu gözlenmektedir. İşverenin işçilere sendikadan uzak durmaları yönündeki telkinlerinin yeni işçilerin sendikal faaliyetlere katılmalarını, sendikaya güven duymalarını engellediği ve böylece örgüte ve örgütlülüğe uzak durmalarına neden olduğu görülmektedir. Bu durumun işçi-sendika ilişkilerini ise olumsuz yönde etkilediği söylenebilir.

Ancak sendikanın temsilci ve yöneticilerinin yeni işçilere ulaşabilmek konusundaki gayretlerinin ve 2011-2012 TİS dönemindeki eylemlilik sürecinin başarıyla sonuçlanmasının bu işçilerin örgüt bilinciyle tanışmalarına, sendikayla olan güven sorunlarının aşılmasına ve sendikal faaliyetlere katılmalarına katkı koyduğu görülmektedir.

Ayrıca sendika yeni işçiler ve sendika arasında bağın kurulabilmesi için eğitim faaliyetlerinde bulunmuştur. Sendikanın eğitimler ile üyelerinin sendikal konulardaki bakış açısını sendikanın amaçları doğrultusunda değiştirmek, işçilere olaylara işçi

sınıfının mücadelecî bakış açısını kazandırmak, örgütlülük kültürünü artırmak gibi hedefleri olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda Sendika 2008 yılından 2011 yılı sonuna kadar her yıl yaklaşık 250 yeni işçiye eğitim vermiştir. Bu eğitimlerin Petkim'de yeni işçilerin sendika ile aralarında kurulacak bağa katkı koymasının bir parçası olduğu söylenebilir.

Sendika ve eski işçiler arasındaki bağın değişmediği, eski işçilerin yeni işçiler ve sendika arasında bağın kurulmasına katkı koyduğu görülmektedir. İşçiler ve sendika arasındaki mesafenin kapatılmaya başlanmasının sendikal örgütlülüğün devamına ve gücüne olumlu katkı koyacağı söylenebilir.

Çalışmamızda son olarak özelleştirmenin TİS süreçlerine ve TİS ile elde edilen haklara etkileri anlatılmıştır. TİS ile elde edilen haklara etkiler, ücret ve diğer ekonomik haklar, çalışma süreleri ve sendikal haklar temelinde değerlendirilmiştir.

Özelleştirme sonrasında Petkim işyerinde TİS süreçleri devam etmiş ve 2 dönem Toplu İş Sözleşmesi imzalanabilmiştir. Özelleştirme sonrasında bürokratik engellerin ortadan kalktığı, TİS sürecinin teknik olarak kolaylaştığı, bürokratların devreden çıkması nedeniyle işçilerin gündelik sorunlarının doğrudan ve hızlı şekilde işverene iletebildikleri ifade edilmektedir.

Sendikanın sektörün ve işyerinin koşullarını dikkate alarak ve gerçekleştirilebilir taleplerle pazarlığa başladığı, kazanılmış hakları koruyan ve yeni haklar elde etmeyi hedefleyen TİS politikalar izlediği söylenebilir. Özelleştirmenin Petkim'deki TİS süreçlerini olumsuz etkilemediği ve sözleşmelerin işçiler lehine imzalanabildiği görülmektedir. Bu durumda sendikanın uyguladığı TİS politikalarının ve sendikal örgütlülüğün gücünün etkisi olduğu söylenebilir.

Özelleştirme nedeniyle eski işçilerin ücretlerinde değişiklik olmamıştır. Petkim'de özelleştirme öncesi başlayan ücretleri baskılama politikası nedeniyle 2006 ve sonrasında giren işçilerin ücretleri işe giriş ücretleri düşük tutularak düşürülmüş, bu eski ve yeni

çalışanlar arasında ücret dengesizliğine neden olmuştur. Bu durum imzalanan TİS'lerle ortadan kaldırılmaya çalışılmıştır. TİS'lerle düşük ücretler yükseltirken, ücret dengesizliklerinin giderilmesine yönelik çalışmalar da yapılmıştır. Sendikanın ve işçinin verdiği mücadelenin, ücretlerin yükseltilmesine katkı koyduğu görülmektedir. Ancak ülkemizdeki genel ücret dinamiklerine paralel olarak Petkim'de de ortalama ücret seviyesindeki gerileme durdurulamamıştır.

Petkim işyerinde fazla çalışmalar ücrete tabidir ve özelleştirme sonrasında fazla mesai ücretleriyle ilgili işçiler aleyhine bir düzenleme gerçekleştirilmemiştir. Ayrıca işçilere ödenen prim ve ikramiyelerde de bir gerileme görülmemektedir. Özelleştirmeden sonra imzalanan TİS'lerde sosyal yardımlarda da olumsuz bir değişiklik olmadığı görülmektedir.

Petkim'de özelleştirmeden önce Kanun'un altında olan 40 saatlik çalışma süresinin, yıllık izin sürelerinin özelleştirmeden sonra da aynı kaldığı ancak mazeret izinlerinin 10 günden 8 güne düştüğü görülmektedir. Mazeret izinlerindeki bu düşüşün özelleştirmeden önce 118 olan ikramiye gün sayılarının özelleştirmeden sonra 120 güne çıkarılmasıyla telafi edildiği belirtilmektedir. Kanunda 4 aya kadar uzatılmasına imkan tanınan deneme süresi özelleştirmeden önce 1 ay olarak uygulanmaktayken özelleştirmeden sonra 2 ay olarak uygulanmıştır.

Petkim işyerinde özelleştirmeden sonra temsilcilerin çalışma usullerinde bir değişiklik olmamasına rağmen, iş saatleri dışında yaptıkları görevleri için aldıkları fazla çalışma ücretlerinin kaldırıldığı görülmektedir. İşyerinde uygulanan sendikal izinler aynı şekilde uygulanmaya devam etmektedir. Sendika üyelerinin işyeri kurullarında temsilcilerinin özelleştirmeden sonra da devam ettiği ancak kurullardaki etkinliklerinin özelleştirmeden sonra değiştiği görülmektedir. Buna göre kademe ilerleme kurullarında etkinlikleri azalmasına karşın disiplin kurullarında etkinliklerinin aynı şekilde devam ettiği belirtilmektedir.

Petkim'de özelleştirmenin sendikalı çalışanlara etkilerine dair bulgular genel olarak; istihdamda daralma, iş yükünde artma, istihdam biçimlerinde değişiklik, çalışma biçimlerinin değiştirilmesiyle iş ve görev tanımlarının silikleşmesi, ücretleri baskılama, bireysel iş ilişkilerinin ağırlığının artması, sendikanın işlevsizleştirilmesi girişimleri, sendikal örgütlülüğü kırma ve sendikayı zayıflatma girişimleri olarak görülmektedir.

Diğer taraftan Petkim'de güçlü bir sendikal örgütlülüğün olması, işyerinin tek işyeri olmasından dolayı işçilerin fiziki olarak bir arada olmasının mücadelede sağladığı kolaylık, büyük hissedar olan yeni işveren Socar'ın devlet şirketi olması ve Türkiye'deki çalışma ilişkilerine vakıf olmaması ve adaptasyon süreci yaşaması gibi nedenlerle özelleştirmenin çalışanlar açısından Petkim'de diğer özelleşen işyerlerindeki ölçüde olumsuz etkilerinin olmadığı söylenebilir.

Sonuç olarak; sendikal örgütlülüğün devam ediyor olması, TİS imzalanması ve imzalanan TİS'lerde işçilerin ekonomik ve sosyal haklarında kazanılmış hakların korunması ve yeni kazanımların sağlanmış olması Petkim'de özelleştirmenin sendikalı çalışanlar açısından özelleşen diğer işyerlerindeki kadar olumsuz sonuçlar doğurmadığının göstergesi olarak algılanabilir.

Ancak Petkim özelleştirmesinin üzerinden 5 yıl geçmiştir. Bu nedenle özelleştirmenin Petkim'de literatürde çalışanlar açısından iddia edilen tüm sonuçlarının gerçekleşip gerçekleşmediğinin, ne oranda gerçekleştiğinin ya da ne oranda gerçekleşeceğinin söylenebilmesi için zamana ihtiyaç vardır.

## **EK-1**

### **Görüşmelerde Sorulan Sorular**

#### **İşçilere Sorulan Sorular:**

1. Özelleştirmeyi nasıl değerlendiriyorsunuz? İşyeriniz Petkim'in özelleştirilmesi öncesinde özelleştirmeye nasıl bakıyordunuz? Bugün nasıl bakıyorsunuz?
2. Sendikanın özelleştirme sürecindeki politikalarını nasıl değerlendiriyorsunuz?
3. Özelleştirme sonrası ücretlerinizde ve çalışma koşullarınızda herhangi bir farklılık oldu mu? Esnek çalışma uygulamaları arttı mı? Çalışma saatlerinde bir değişiklik oldu mu? Çalışma biçiminiz ve/veya iş tanımlarınız değişti mi?
4. Petkim'de mevcut durumu değerlendirir misiniz?

#### **Temsilcilere Sorulan Sorular:**

1. Özelleştirmeye karşı ve mücadele sürecinde, sendika genel merkezinden alınan kararlar işçiler tarafından nasıl değerlendirildi?
2. İşçilerin işverene karşı tavırları nasıl, değişme var mı? İşverenin işçilere karşı tavrında özelleştirme sonrasında bir değişiklik var mı?
3. İşyerinizde esnek istihdam biçimleri uygulanıyor mu?
4. Özelleştirme sonrası çalışma biçimlerinizde değişiklikler oldu mu?
5. Özelleştirme sonrasında sizin ve işverenin TİS politikalarında değişiklikler oldu mu? İşverenin sendikaya tavrı değişti mi? Bu pazarlık masasında nasıl hissedildi?

#### **Yöneticilere Sorulan Sorular:**

1. Sendikanın genel olarak özelleştirme politikalarını belirlerken temel kriterleri nelerdi?
2. Petrol-İş'in özelleştirme ile ilgili karar alma ve mücadele sürecini nasıl değerlendiriyorsunuz?

3. Diğer sendikaların, Türk-İş'in, üyesi olduğunuz uluslararası örgütlerin bu konudaki tavrı nasıldı? Beklediğiniz kadar katkı sağlandı mı?
4. Özelleştirme sonrasında sizin ve işverenin TİS politikalarında değişiklikler oldu mu? İşverenin sendikaya tavrı değişti mi? Bu pazarlık masasında nasıl hissedildi?
5. Kapsam dışı personel ve taşeron işçi uygulaması bugün ne durumda, işveren bunları genişletmeye dair uygulamalar yapıyor mu? Buna karşı sizin tavrınız ne oluyor?
6. İşverenle ilişkiler bakımından bir farklılık gözlüyor musunuz? Sorunlarınızı işverenle rahatça konuşup, çözebiliyor musunuz?
7. Bugünden bakınca özelleştirme sürecini nasıl değerlendiriyorsunuz?

## KAYNAKÇA

Akdiş, Muhammed. “Dünyada Özelleştirme Uygulamaları ve Türkiye'de 5 Nisan Kararları Sonrası Beklenen Gelişmeler”, <http://makdis.pamukkale.edu.tr/mak17.htm>, (17.05.2013).

Akgöz, Selami Sedat. Öztürk, Yusuf Kemal. “Avrupa Birliği'nin Genişleme Ve Küreselleşme Stratejileri: Polonya Özelinde Bir İnceleme”, <http://eecon.info/papers/503.pdf>, (30.05.2013).

Bağımsız Sosyal Bilimciler. **Ücretli Emek ve Sermaye Derinleşen Küresel Kriz ve Türkiye'ye Yansımaları**, İstanbul:Yordam Kitap, 2011.

Bulut, Kemal. “Özelleştirme Politikalarının İstihdam Boyutu ve Enerji Sektörü”, <http://ozellestirme.net/ozellestirme-politikalarinin-istihdam-boyutu-ve-enerji-sektoru> (15.08.2011).

Çam, Surhan. “Özelleştirme ve İstihdam Stratejileri”, [http://www.mulkiyederigi.org/index.php?option=com\\_rokdownloads&view=file&Itemid=63&id=525:ozellestirme-ve-istihdam-stratejileri-suerhan-cam](http://www.mulkiyederigi.org/index.php?option=com_rokdownloads&view=file&Itemid=63&id=525:ozellestirme-ve-istihdam-stratejileri-suerhan-cam) (11.08.2011).

Çetin, Tamer. “Küreselleşme ve Özelleştirme İlişkisine Eleştirel Bir Bakış: Hukuk ve İktisat Yaklaşımı”, **Finans Politik & Ekonomik Yorumlar**, Cilt: 46 No. 533, (2009).

DPT. “Dokuzuncu Kalkınma Planı Kimya Sanayii Özel İhtisas Komisyonu Raporu”, [http://plan9.dpt.gov.tr/oik44\\_kimya/44KimyaSanayii\\_anarapor.pdf](http://plan9.dpt.gov.tr/oik44_kimya/44KimyaSanayii_anarapor.pdf) (10.05.2013).

Duran, Mahmut “Özelleştirmenin Toplumsal ve Ekonomik Boyutları”, **Dünyada ve Türkiye'de Özelleştirme (Ed. Ergin Arioğlu)**, Türkiye Maden İşçileri Sendikası, Ankara, 1994.

Ersöz, Süleyman Y. Akgeyik, Özdemir Tekin. Şenocak, Hasan. “Mülkiyet Sahipliği Konsepti Çerçevesinde Özelleştirmenin Endüstri İlişkilerine Etkileri:Kardemir Örneği”, [www.kamu-is.org.tr/pdf/744.pdf](http://www.kamu-is.org.tr/pdf/744.pdf) (09.08.2011).

Falay, Nihat. “Özelleştirme'nin Gerekçeleri, Uygulaması ve Etkileri”, **İ.Ü İktisat Fakültesi Maliye Araştırma Merkezi Konferansları**, No.35, İstanbul:İ.Ü 1993.

Göktaş, Abdükadir. “Arjantin ve Fransa’da Özelleştirme” [http://212.174.133.188/calismalar/maliye\\_dergisi/yayinlar/md/md138/INTARJANTIN%20VE%20FRANSA%27DA%20OZELLESTIRME.pdf](http://212.174.133.188/calismalar/maliye_dergisi/yayinlar/md/md138/INTARJANTIN%20VE%20FRANSA%27DA%20OZELLESTIRME.pdf)(20.05.2013).

Gül, Songül Sallan. Kahraman, Fatih. “Çalışma Hakkı Ekseninde 4/C’nin Düşündürdükleri ve Burdur Şeker Fabrikası İşçileri” [http://www.kongrekaraburun.org/eski/tam\\_metinler\\_2010/a\\_7/02\\_Songul\\_Sallan\\_Gul\\_ve\\_Fatih\\_Kahraman.pdf](http://www.kongrekaraburun.org/eski/tam_metinler_2010/a_7/02_Songul_Sallan_Gul_ve_Fatih_Kahraman.pdf) (04.07.2011).

Gümüş, Ahmet Tahir. “Türkiye’de Özelleştirme ve Çalışma Hayatı”, **Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi**, Marmara Üniversitesi SBE, 2007.

Hava-İş. “Özelleştirmenin Kıskacında 20 Uzun Yıl”, **Tes-İş Dergisi**, Ocak, 2009.

İmren, Arzu. **Türkiye’de Özelleştirme**, İstanbul:Alfa Basım Yayım Dağıtım, 1996.

İşkur. <http://www.iskur.gov.tr/default/SSS.aspx#isgucuyetistirme1>,(23.11.2012)

Karabıyık, İlyas. “Türkiye’de Özelleştirmenin Çalışma Hayatı Üzerine Etkileri”, <http://www.e-akademi.org/makaleler/ikarabiyik-1.htm> (06.08.2011).

Karataş, Cevat. “Güney-Doğu Asya'da Özelleştirme Deneyimleri ve Türkiye İçin Bazı Dersler”, <http://scholar.google.com.tr/scholar?hl=tr&q=malezya+da+%C3%B6zelle%C5%9Firme&btnG=&lr> (28.05.2013).

Karcioğlu, Fatih. “Özelleştirme ve Örgüt İklimi (Çimento Fabrikalarında Bir Uygulama), **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Atatürk Üniversitesi SBE, 1997.

Kilci, Metin. **KİT'lerin Özelleştirilmesi ve Türkiye Uygulaması**, Ankara:DPT Yayınları, 1994.

Kümbetoğlu, Belkıs. **Sosyolojide ve Antropolojide Niteliksel Yöntem ve Araştırma**, 3.Basım, İstanbul:Bağlam Yayıncılık, 2012.

Lordoğlu, Kuvvet. Müftüoğlu, Özgür. “Çalışma İlişkilerinde Yeni Bir Boyut:Özelleştirme ve Etkileri”, **Dünyada ve Türkiye'de Özelleştirme (Ed. Ergin Arıoğlu)**, Türkiye Maden İşçileri Sendikası, Ankara, 1994.

Mollaveisoğlu, Tuncay. “POAŞ Gerçeği-2”, [http://petrol-is.org.tr/poa%C5%9F-ger%C3%A7e%C4%9Fi-2-tuncay-mollaveiso%C4%9Flu-ak%C5%9Fam-937\(11.08.2011\)](http://petrol-is.org.tr/poa%C5%9F-ger%C3%A7e%C4%9Fi-2-tuncay-mollaveiso%C4%9Flu-ak%C5%9Fam-937(11.08.2011)).

Müftüoğlu, Özgür. “Özelleştirmenin Çalışma Yaşamına Etkileri ve Bir Alan Araştırması: A.E.L.”, **Yayınlanmamış Doktora Tezi**, Marmara Üniversitesi SBE, 1994.

Müftüoğlu, Özgür. “Kriz ve Sendikalar”, Fikret Sazak (Ed.), **Türkiye'de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar**, Ankara: Epos Yayınları, 2007.

OİB, Türkiye'de Özelleştirme 1, <http://www.oib.gov.tr/yayinlar/yayinlar.htm>, (27.05.2013).

OİB. 2001 Dönemi Özelleştirme Uygulamaları,  
[http://www.oib.gov.tr/program/uygulamalar/2001\\_uygulamalar.htm](http://www.oib.gov.tr/program/uygulamalar/2001_uygulamalar.htm) (22.08.2011).

OİB. 2002 Dönemi Özelleştirme Uygulamaları,  
[http://www.oib.gov.tr/program/uygulamalar/2002\\_uygulamalar.htm](http://www.oib.gov.tr/program/uygulamalar/2002_uygulamalar.htm) (22.08.2011).

OİB. 2003 Dönemi Özelleştirme Uygulamaları,  
[http://www.oib.gov.tr/program/uygulamalar/2003\\_uygulamalar.htm](http://www.oib.gov.tr/program/uygulamalar/2003_uygulamalar.htm) (22.08.2011).

OİB. 2004 Dönemi Özelleştirme Uygulamaları,  
[http://www.oib.gov.tr/program/uygulamalar/2004\\_uygulamalar.htm](http://www.oib.gov.tr/program/uygulamalar/2004_uygulamalar.htm) (22.08.2011).

OİB. “2005 Dönemi Özelleştirme Uygulamaları”,  
[http://www.oib.gov.tr/program/uygulamalar/2005\\_uygulamalar.htm](http://www.oib.gov.tr/program/uygulamalar/2005_uygulamalar.htm), (22.08.2011).

OİB. “2008 Dönemi Özelleştirme Uygulamaları”,  
[http://www.oib.gov.tr/program/uygulamalar/2007\\_uygulamalar/2008\\_uygulamalar\\_11.htm](http://www.oib.gov.tr/program/uygulamalar/2007_uygulamalar/2008_uygulamalar_11.htm), (22.08.2011)

Oyan, Oğuz. **Türkiye Ekonomisi: Nerden Nereye**, Türk-İş:Ankara, 1999.

Önder, İzzettin. “Özelleştirmeye Genel Yaklaşım”, **Dünyada ve Türkiye’de Özelleştirme (Ed. Ergin Arıoğlu)**, Türkiye Maden İşçileri Sendikası, Ankara, 1994.

Özbek, Mustafa. “İşçi Hareketinin Kırmızı Çizgileri ve Özelleştirmeler”, **Tes-İş Dergisi**, Ocak, 2009.

Öztürk, Nursel. “Özelleştirme Ders Notları”,  
[http://www.ydk.gov.tr/egitim\\_notlari/ozellestirme.htm#32](http://www.ydk.gov.tr/egitim_notlari/ozellestirme.htm#32), (08.08.2011)

Öztürk, Yunus. “Özelleştirme Girişimleri ve KİT’lerin Çözülme Süreci:Petkim-Tüpraş Örneği”, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, İstanbul Üniversitesi SBE, 2006.

Petkim Petrokimya Holding A.Ş. Sektör Geliştirme ve Projeler Koordinasyon Müdürlüğü. **Özelleştirme Modelleri ve Petkim Aliğa Kompleksi**, Ocak 1998.

Petkim. ”Petkim Faaliyet Raporu 2004”,  
[http://www.petkim.com.tr/Userfiles/File/Yatirimci\\_Iliskileri/Faaliyet\\_Raporlari/petkim\\_faaliyet\\_raporu\\_2004.pdf](http://www.petkim.com.tr/Userfiles/File/Yatirimci_Iliskileri/Faaliyet_Raporlari/petkim_faaliyet_raporu_2004.pdf)(22.08.2011)

Petkim. “Petkim Faaliyet Raporu 2005”,  
[http://www.petkim.com.tr/Userfiles/File/Yatirimci\\_Iliskileri/Faaliyet\\_Raporlari/petkim\\_faaliyet\\_raporu\\_2005.pdf](http://www.petkim.com.tr/Userfiles/File/Yatirimci_Iliskileri/Faaliyet_Raporlari/petkim_faaliyet_raporu_2005.pdf)(22.08.2011).

Petkim. “Petkim Faaliyet Raporu 2007”,  
[http://www.petkim.com.tr/Userfiles/File/Yatirimci\\_Iliskileri/Faaliyet\\_Raporlari/petkim\\_faaliyet\\_raporu\\_2007.pdf](http://www.petkim.com.tr/Userfiles/File/Yatirimci_Iliskileri/Faaliyet_Raporlari/petkim_faaliyet_raporu_2007.pdf)(22.08.2011).

Petkim. “Petrokimya Holding A.Ş., 2010 Faaliyet Raporu”,  
[http://www.petkim.com.tr/UserFiles/file/Yatirimci\\_Iliskileri/Faaliyet\\_Raporlari/petkim\\_faaliyet\\_raporu\\_2010.pdf](http://www.petkim.com.tr/UserFiles/file/Yatirimci_Iliskileri/Faaliyet_Raporlari/petkim_faaliyet_raporu_2010.pdf), (09.06.2013).

Petkim. “Petkim 2011 Faaliyet Raporu”,  
[http://www.petkim.com.tr/UserFiles/file/Yatirimci\\_Iliskileri/Faaliyet\\_Raporlari/petkim\\_faaliyet\\_raporu\\_2011.pdf](http://www.petkim.com.tr/UserFiles/file/Yatirimci_Iliskileri/Faaliyet_Raporlari/petkim_faaliyet_raporu_2011.pdf) (09.06.2013).

Petrol-İş Sendikası Araştırma Servisi. **Türkiye'de Özelleştirme**, Basılı olmayan Bilgi Notu, Nisan 2008.

Petrol-İş Araştırma Servisi. “Türkiye’de Özelleştirme Uygulamaları: Petrol-İş’in Örgütlü Olduğu Sektörlerde Deneyimler”, **Tes-İş Dergisi**, Ocak, 2009.

Petrol-İş Sendikası, **Geçmişten Geleceğe 60 Yıl**, İstanbul:2010, Petrol-İş Sendikası, Yayın No -114, 2010.

Petrol-İş Sendikası, **Özelleştirme Üzerine**, İstanbul:Petrol-İş Yayın 24, 1989.

Petrol-İş Sendikası, **Özelleştirme Kimin İçin?**, İstanbul: Petrol-İş Yayınları 97/4, 1997, s.11

Petrol-İş Sendikası. **Özelleştirmenin 2.Yılında POAŞ**, İstanbul: Petrol-İş Yayın-77, 2002, s.21.

Petrol-İş Sendikası. **26.Olağan Genel Kurulu Çalışma Raporu 2007-2011**, İstanbul: Petrol-İş Yayın-115, 2011.

Petrol-İş Sendikası. “17 Yıllık Sonuç Ortada” Basılmamış Araştırma Servisi Notu, 2005.

Petrol-İş Sendikası. **26.Olağan Genel Kurulu Çalışma Raporu 2007-2011**, İstanbul: Petrol-İş Yayın-15, 2011.

Petrol-İş Sendikası. **Petrokimya Sanayii ve Petkim**, İstanbul: Petrol-iş Yayın No-82, 2003.

Petrol-İş Sendikası. **Sanayinin İtici Gücü Petkim**, İstanbul: Petrol-İş Yayın-104, 2007.

Petrol-İş Sendikası. **Merkez Genel Kurulu Çalışma Raporu 1975-1978**, İstanbul:Divan Matbaacılık, 1978.

Petrol-İş Sendikası. **50.Yılında Petrol-İş 1950-2000**, İstanbul:Petrol-İş Sendikası, Yayın No -64, 2000.

Petrol-İş Sendikası, **'89 Yıllığı**, Petrol-İş Yayın no – 25, İstanbul.

Petrol-İş Sendikası, **'92 Yıllığı**, Petrol-İş Yayın no-33, İstanbul, 1993.

Petrol-İş Sendikası, **'93-'94 Yıllığı**, Petrol-İş Yayın no-36, İstanbul, 1995.

Petrol-İş Sendikası, **'95-'96 Yıllığı**, Petrol-İş Yayın no-44, İstanbul, 1995.

Petrol-İş Sendikası, **'97-'99 Yıllığı**, Petrol-İş Yayın no-58, İstanbul, 2000, s.300.

Petrol-İş Sendikası. **POAŞ Özelleştirilemez!**, İstanbul:Petrol-İş, Yayın-57, 1999.

Petrol-İş Sendikası. **Tüpraş Gerçeği**, İstanbul:Petrol-İş Yayın, 2004.

Petrol-İş Sendikası. **25.Olağan Genel Kurulu Çalışma Raporu 2003-2007**, İstanbul:Yayın no-107, , 2007.

Petrol-İş Sendikası. *“Petkim Özelleştirme Kapsamından Çıkarılsın”*, 09.10.2002 tarihli basın açıklaması.

Petrol-İş Sendikası. *“Özelleştirmede En Keskin Viraj: Petkim”*, 17 Haziran 2003 tarihli basın açıklaması.

Petrol-İş Sendikası. *“Alıcı Kuşlar Petkim’de!”*, 07.04.2003 tarihli basın açıklaması.

Petrol-İş Sendikası. *“7 Bin İşçi Yıkım Harekatına Karşı Ayakta”*, 16.09.2003 tarihli basın açıklaması.

Petrol-İş Sendikası. 11.11.1987 tarihli “Özelleştirme Bir Demokrasi Sorunudur” başlıklı basın bildirisidir.

Petrol-İş Sendikası. “Olağanüstü Başkanlar Kurulu Sonuç Bildirgesi”, 08.07.1993 tarihli basın açıklamasıdır.

Petrol-İş Sendikası. “Özelleştirme Bir Demokrasi Sorunudur” başlıklı 11.11.1987 tarihli basın bildirisidir.

Petrol-İş Sendikası. Özelleştirme ve Türkiye, [http://petrol-is.org.tr/%C3%B6zelle%C5%9Firme-ve-t%C3%BCrkiye-100,\(04.08.2011\).](http://petrol-is.org.tr/%C3%B6zelle%C5%9Firme-ve-t%C3%BCrkiye-100,(04.08.2011).)

Petrol-İş Sendikası, “Petkim'de İşçiler İşyerlerini Terk Etmiyor”, 02.04.2003 Tarihli Basın Açıklaması.

Petrol-İş Sendikası, “Alıcı Kuşlar Petkim'de”, 07.04.2003 Tarihli Basın Açıklaması.

Petrol-İş, “Petkim İşçilerinden Uzan’a: Hodri meydan Petkim İşçileri: Petkim’i ucuza kapatmayın, iki Petkim daha kurun”, <http://petrol-is.org.tr/haber/petkim-iscilerinden-uzana-hodri-meydan-707> (20.04.2012).

Petrol-İş Sendikası, “CHP Milletvekilleri Petkim Eylemindeki İşçilerle”, 04.07.2007 Tarihli Basın Açıklaması.

Petrol-İş Sendikası, “Sendikaların Görevi Özelleştirmeye Yardımcı olmak Değildir” başlıklı 07.02.1995 Tarihli Basın Açıklaması.

Petrol-İş Sendikası, “Avrupa Sanayi İşçileri Sendikası IndustriAll Üç Federasyonun Birleşmesiyle Kuruldu”, [http://petrol-is.org.tr/sites/default/files/dosya\\_disiliskiler.pdf](http://petrol-is.org.tr/sites/default/files/dosya_disiliskiler.pdf)( 30.04.2013).

Petrol-İş Sendikası. “*Genişletilmiş Başkanlar Kurulu Raporu*”, Çanakkale, 23-24 Ekim 2008.

Petrol-İş Sendikası, “22.Dönem 3.Olağan Başkanlar Kurulu Sonuç Bildirgesi”, 05.10.1993.

Petkim Petrokimya Holding A.Ş.Genel Müdürlüğü İşyerleri İçin Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Kamu-İş ile Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası Petrol-İş arasında İmzalanan Toplu İş Sözleşmesi 01.01.2003-31.12.2004.

Petkim Petrokimya Holding A.Ş.Genel Müdürlüğü İşyerleri İçin Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Kamu-İş ile Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası Petrol-İş arasında İmzalanan Toplu İş Sözleşmesi 01.01.2005-31.12.2006.

Petkim Petrokimya Holding A.Ş.Genel Müdürlüğü İşyerleri İçin Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Kamu-İş ile Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası Petrol-İş arasında İmzalanan Toplu İş Sözleşmesi 01.01.2007-31.12.2008.

Petkim Petrokimya Holding A.Ş.Genel Müdürlüğü ve Bağlı İşyerleri İçin Türkiye Kimya Petrol Lastik ve Plastik Sanayi İşverenleri Sendikası Kiplas ile Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası Petrol-İş arasında İmzalanan Toplu İş Sözleşmesi 01.01.2009-31.12.2010.

Petkim Petrokimya Holding A.Ş.Genel Müdürlüğü ve Bağlı İşyerleri İçin Türkiye Kimya Petrol Lastik ve Plastik Sanayi İşverenleri Sendikası Kiplas ile Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası Petrol-İş arasında İmzalanan Toplu İş Sözleşmesi 01.01.2011-31.12.2012.

*Sermaye Piyasası Kurulu, Aracı Kurumlar.*  
<http://webcache.googleusercontent.com/search?>

q=cache:e8enb5XDPQEJ:www.baskent.edu.tr/~gurayk/finpazcuma6.doc+&cd=1&hl=tr  
&ct=clnk&gl=tr&client=ubuntu, ( 03.04.2013)

Sezgin, Şennur. “Piyasa Ekonomisinin Şartları ve Özelleştirme”,  
[http://www.aid.sakarya.edu.tr/uploads/Pdf\\_2010\\_2\\_101.pdf](http://www.aid.sakarya.edu.tr/uploads/Pdf_2010_2_101.pdf) (11.11.2012).

Sönmez, Sinan. “Küreselleşme Söylemi ve Politikalarında Özelleştirmeye Verilen İşlev:  
İdeolojik, Ekonomik ve Mali Boyutlar”, **Kamu Girişimciliği**, İstanbul:TMMOB, 1997.

Şahin, Yeşim Edis. “Küreselleşme Sürecinde Türkiye'de Kooperatifçilik”, **Kamu  
Girişimciliği**, İstanbul: TMMOB, 1997.

Şafak, Can. “Türkiye’de Toplu Pazarlığın Değişen Yapısı”, **Çalışma ve Toplum  
Dergisi**, 2006/3, İstanbul.

Şafak, Ramazan. “Çimento Sektöründe Özelleştirme Çabaları”, **Tes-İş Dergisi**, Ocak,  
2009, s.92.

Şener, Orhan “Dünyada Özelleştirme Uygulamaları”, **Dünyada ve Türkiye’de  
Özelleştirme (Ed. Ergin Arıoğlu)**, Türkiye Maden İşçileri Sendikası, Ankara, 1994.

Tandırcıoğlu, Haluk. “Geçiş Ekonomilerinde Özelleştirme”, **Dokuz Eylül Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 4, No.3, (2002).

Tes-İş Enerji Araştırmaları Birimi. “Elektrikte Özelleştirme: Ne söylendi, Ne  
Yapılıyor?”, **Tes-İş Dergisi**, Ocak 2009, s. 71.

TMMOB, **20.Yılında Türkiye’de Özelleştirme Gerçeği**, Ankara:TMMOB, Eylül  
2005.

TMMOB. Petrokimya Sanayi ve Gelişimi, Sektörel Rapor Dizisi:2, Ekim 1994, Ankara, [http://www.google.com.tr/url?q=http://www.tmmob.org.tr/resimler/ekler/1b921ef080f7736\\_ek.pdf&sa=U&ei=DcZLTuniF6ng4QSHtuyZCg&ved=0CB0QFjAF&usg=AFQjCNFiXi6H\\_Hy4UKGJq40A9hzipxmfgcg](http://www.google.com.tr/url?q=http://www.tmmob.org.tr/resimler/ekler/1b921ef080f7736_ek.pdf&sa=U&ei=DcZLTuniF6ng4QSHtuyZCg&ved=0CB0QFjAF&usg=AFQjCNFiXi6H_Hy4UKGJq40A9hzipxmfgcg) (16.08.2011).

Türk-İş, '97 Yılığ 96'dan 97'ye Değişimin Dinamikleri, 1.cilt, Ankara.

Türk-İş. “Özelleştirme ve Sonuçları”, <http://www.turkis.org.tr/index.snet?wapp=3E533D2D-5B20-407C-8958-2EE2D34BF631> (08.08.2011).

Türk-İş, “Özelleştirme ve Sonuçları”, [http://www.turkis.org.tr/source.cms.docs/turkis.org.tr.ce/docs/file/MicrosoftWord\\_%C3%B6zellestirmeler.pdf](http://www.turkis.org.tr/source.cms.docs/turkis.org.tr.ce/docs/file/MicrosoftWord_%C3%B6zellestirmeler.pdf)(20.05.2013)

Yalçın, Nilüfer. “Petrokimya Sanayi”, [http://www.ufukotesi.com/yazigoster.asp?yazi\\_no=20080682](http://www.ufukotesi.com/yazigoster.asp?yazi_no=20080682) (16.08.2011).

Yavilioğlu, Cengiz. Delice, Güven. Özsoy, Onur. (Ed.) **Dünyada ve Türkiye'de Özelleştirme Uygulamaları Teorik ve Tarihsel Bir Perspektif**, Ankara:T.C. Başbakanlık Özelleştirme İdaresi Başkanlığı Yayını No:1, 2010, s. 48.

### **Görüşmeler:**

T1 ile 24.07.2012 tarihinde yapılan görüşme.

T2 ile 24.07.2012 tarihinde yapılan görüşme.

T3 ile 24.07.2012 tarihinde yapılan görüşme.

T4 ile 23.07.2012 tarihinde yapılan görüşme.

İ1 ile 24.07.2012 tarihinde yapılan görüşme.

İ2 ile 23.07.2012 tarihinde yapılan görüşme.

İ3 ile 23.07.2012 tarihinde yapılan görüşme.

İ4 ile 23.07.2012 tarihinde yapılan görüşme.

İ5 ile 23.07.2012 tarihinde yapılan görüşme.

İ6 ile 24.07.2012 tarihinde yapılan görüşme.

Y1 ile 15.08.2012 tarihinde yapılan görüşme.

Y2 ile 24.07.2012 tarihinde yapılan görüşme.

Y3 ile 11.10.2012 tarihinde yapılan görüşme.