

T.C.
İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SİYASET BİLİMİ VE KAMU YÖNETİMİ BÖLÜMÜ
SİYASET BİLİMİ VE KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

ÖZELLEŞTİRME SÜRECİNDE TEKEL
FABRİKASINDAN İZMİR KÂTİP ÇELEBİ
ÜNİVERSİTESİ KAMPÜSÜNE: DÖNÜŞEN
MEKÂN, İŞ VE HAYATLAR

Yüksek Lisans Tezi

Damla KAVRUK

İZMİR-2019

T.C.
İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SİYASET BİLİMİ VE KAMU YÖNETİMİ BÖLÜMÜ
SİYASET BİLİMİ VE KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

ÖZELLEŞTİRME SÜRECİNDE TEKEL
FABRİKASINDAN İZMİR KÂTİP ÇELEBİ
ÜNİVERSİTESİ KAMPÜSÜNE: DÖNÜŞEN
MEKÂN, İŞ VE HAYATLAR

Yüksek Lisans Tezi

Damla KAVRUK

DANIŞMAN: PROF. DR. AKİF TABAK

İZMİR-2019

YEMİN METNİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Özelleştirme Sürecinde Tekel Fabrikası’ndan İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Kampüsü’ne: Dönüşen Mekân, İş ve Hayatlar” adlı çalışmanın, tarafımdan, akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

..../...../2019

Damla KAVRUK

GÖNDEREN : Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı Başkanlığı
GÖNDERİLEN : Sosyal Bilimler Enstitüsü

Anabilim Dalımız Yüksek Lisans Programı öğrencisi Damla KAVRUK ile ilgili Tez Sınav Tutanağı aşağıdadır.

Tarih:
Başkanı
Sayı :

Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı

M. Akif Tabak
İmza
Prof. Dr. Akif Tabak

SINAV TUTANAĞI

Tez Sınav Jürimiz tarafından incelenen "Özelleştirme Sürecinde Tekel Fabrikası'ndan İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Kampüsüne: Dönüşen Mekân, İş ve Hayatlar" başlıklı tezli yüksek lisans tezi ile ilgili olarak jürimiz 29.05.2019 tarihinde toplanmış ve adı geçen öğrenciyi Tez Sınavına tabi tutmuştur. Sınav sonucunda adayın tezi hakkında OYBİRLİĞİ/ÇOKLUĞU ile aşağıdaki karar verilmiştir.

KABUL

Kabul Edilen Tezli Yüksek Lisans tezi:

- i) Bilime yenilik getirmiştir
- ii) Yeni bir bilimsel yöntem geliştirmiştir
- iii) Bilinen bir yöntemi yeni bir alana uygulamıştır
- iv) Uygulama yapmıştır (sadece Yüksek Lisansta geçerlidir)

RED

DÜZELTME *

Tez Sınav Jürisi	Unvanı ve Adı Soyadı	İmza
Tez Danışmanı	Prof. Dr. Akif TABAK	<i>M. Akif Tabak</i>
Üye	Prof. Dr. Aslıhan AYKAÇ YANAR DAĞ	<i>Aslıhan Yanar Dağ</i>
Üye	Dr. Öğr. Üyesi İrem ÖZGÖREN KINLI	<i>İrem Özgören Kinli</i>
Üye		
Üye		

Eki : Tez Değerlendirme Formu (Her bir jüri için).

* Tez sınavında düzeltme kararı verilmesi halinde jüri tarafından öngörülen düzeltmelere ilişkin bir jüri raporu eklenmelidir. Düzeltmeler için Ek süre her defasında en fazla yüksek lisans öğrencileri için 3 ay, doktora öğrencileri için 6 aydır.

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

“ÖZELLEŞTİRME SÜRECİNDE TEKEL FABRİKASI'NDAN İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ KAMPÜSÜNE: DÖNÜŞEN MEKÂN, İŞ VE HAYATLAR”

Damla KAVRUK

İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü

Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı

Derinlemesine görüşme yöntemi kullanılarak yapılan bu nitel araştırmanın iki amacı bulunmaktadır. Birinci amaç, devlet kurumlarında yaşanan özelleştirme süreçlerinin kurumlarda çalışan personele etkilerini TEKEL kurumu özelleşmesi üzerinden ve halihazırda İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi'nde çalışan eski TEKEL işçilerinin tanıklığı ile anlamaktır. Çalışmanın ikinci temel amacı ise mekân olarak TEKEL fabrikasından İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi kampüs alanına dönüşen mekânın yine sözlü tarih ile dönüşen fonksiyonlarını, içinde yaşayanlar için anlamını, birinci amaç ile ilişkili olarak anlamaktır. Bu çalışmada sözlü tarih çalışmalarında tercih edilen derinlemesine görüşme yönteminden istifadeyle keşfedici bir araştırma yapılmaya çalışılmıştır.

TEKEL işçilerinin sözlü tarih anlatıları ışığında yaşadıkları süreç, şu an içinde buldukları ortam, TEKEL'de yaşadıkları ele alınmıştır.

Sonuç olarak üniversite içerisinde çalışmakta olan TEKEL işçileriyle yapılan görüşmelerden elde edilen nitel veriler değerlendirilerek, özelleştirmenin bu insanlar üzerindeki etkisi özelleştirmenin kavramsal çerçevesiyle birlikte yorumlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: sözlü tarih, derinlemesine görüşme, özelleştirme, kurumsal aidiyet, 4/C.

ABSTRACT

Master Thesis

“FROM TEKEL FACTORY TO IZMIR KATIP CELEBI UNIVERSITY IN THE PROCESS OF PRIVATIZATION: TRANSFORMING SPACE, WORK AND LIVES”

Izmir Katip Celebi University

Graduate School of Social Sciences

Department of Political Science and Public Administration Master’s Program

This qualitative research is using in-depth interview method and has two objectives. The first aim is to understand the effects of the privatization processes on the personnel working in the institutions by focusing on the privatization of TEKEL factory and the testimonials of the former TEKEL workers who are currently working in Izmir Katip Celebi University. The second aim of the study is to understand the functions of the space which has been transformed from the TEKEL factory into the campus area of Izmir Katip Celebi University, and its meaning for the people living in it. In this study, the emphasis is on exploratory research with the help of the in-depth interview method more common in oral history studies. In the light of oral history narratives of TEKEL workers, the environment they live in, the environment they live in, their experiences in TEKEL.

Consequently, by evaluating the qualitative data obtained from the interviews with the TEKEL workers working within the university, the effect of privatization on these people has been interpreted together within the conceptual framework of privatization.

Keywords: oral history, in-depth interview, privatization, corporate sense of belonging , 4 / C.

TEŐEKKÜR

Bu çalışmaya baŐladıđım ilk günden son güne kadar hiçbir Şekilde desteğini benden esirgemeyen tez danıŐmanlarım Prof. Dr. Akif Tabak ve Doç. Dr. Neslihan DemirtaŐ Milz'e sonsuz teŐekkürlerimi sunarım.

Akademik süreç içerisinde bana her zaman yol gösteren Doç. Dr. Dilek MemiŐođlu ve Dr. Öğretim Üyesi Haydar Yalçın'a ayrı ayrı teŐekkür ederim.

Tezim için benimle görüşmeyi kabul eden tüm TEKEL işçilerine katkılarından dolayı çok teŐekkür ederim.

Son olarak hayatımın her aşamasında yanımda olan, bana destek veren ve her zaman güvenen biricik aileme, tezimin tüm detayları ile ilgilenip bana her anlamda moral veren yüksek lisans arkadaşlarım Gökhan Alptekin, Hasan Perçin, Hüseyin Emre Coşkun ve Yasemin Samur'a ayrı ayrı çok teŐekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

BİRİNCİ BÖLÜM	1
1. ARAŞTIRMA BÖLÜMÜ	1
1.1. Araştırmanın Sorunsalı	1
1.2. Araştırmanın Amacı	1
1.3. Araştırmanın Kapsamı	2
1.4. Araştırmanın Yöntemi	3
1.5. Araştırmanın Önemi ve Katkısı	6
İKİNCİ BÖLÜM	7
2. SÖZLÜ TARİH YÖNTEMİ VE ÖNEMİ	7
2.1. Sözlü Tarih Nedir?	8
2.2. Sözlü Tarih Yönteminde Aşamalar ile Araştırmada Uygulanışı	17
2.2.1. Tasarım Aşaması	18
2.2.2. Görüşme Aşaması	19
2.2.3. Arşivleme Aşaması	24
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	27
3. NEOLİBERAL POLİTİKALAR, ÖZELLEŞTİRME SÜRECİ VE TEKEL	27
3.1. Neoliberal Politikalar ve Özelleştirme Sürecinin Ortaya Çıkışı	27
3.2. Türkiye ve Dünya'daki Genel Kapsamıyla Özelleştirme	31
3.3. Özelleştirmenin Amaçları ve Gerekçeleri	35
3.3.1. Serbest Piyasa Ekonomisini Güçlendirmek	38
3.3.2. Ekonomide Verimliliği Yükseltmek	38

3.3.3.	Sermaye Piyasasını Geliştirmek	39
3.3.4.	Sermaye Mülkiyetini Tabana Yaymak	40
3.3.5.	Yabancı Sermaye Girişini Sağlamak	41
3.3.6.	KİT'lerdeki Gizli İşsizliği Önlemek ve Devlet İşletmelerinin Zararlarından Kurtulmak	41
3.3.7.	Tasarrufları Verimli Alanlara Kanalize Etmek	42
3.3.8.	Devlete Gelir Sağlamak	42
3.3.9.	Gelir Dağılımını Adil Hale Getirmeye Çalışmak	43
3.3.10.	Yeni İş Sahaları Oluşturmak	43
3.4.	Özelleştirme Yöntemleri	43
3.4.1.	Varlık Satışı Yöntemi	44
3.4.2.	Hisse Satışı Yöntemi	44
3.4.3.	Blok (Direkt) Satış Yöntemi	45
3.4.4.	Mülkiyetin Gayri Ayni Haklar Tesisi (İntifa) Yöntemi	46
3.5.	Özelleştirme Sürecinde Öngörülen Başarı Kriterleri	46
3.6.	Özelleştirme Sürecinde Karşılaşılabilecek Sorunlar	49
3.7.	Türkiye'de Özelleştirmenin Kısa Tarihi	54
3.8.	TEKEL A.Ş.	59
3.9.	Türkiye'de Özelleştirme İle İlgili Yazılan Tezler	67
	DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	69
4.	ESKİ-YENİ İŞ VE ÇALIŞMA KOŞULLARI ÜZERİNDEN KURUM ALGISINI ANLAYABİLMEK	69
4.1.	Özelleştirme Süreci ve Genel Olarak Yaşananlar	69
4.2.	4/C'nin Hikayesi	70
4.3.	Geçiş Sürecinde Yaşananlar	76
4.4.	Eski-Yeni İş Çalışma Koşulları ve Kurum Algısı	84
4.4.1.	Çalışma Koşulları TEKEL	84

4.4.2.	Çalışma Koşulları Mevcut Durum	91
4.4.3.	Sosyal İlişkiler ve İş İlişkileri TEKEL	94
4.4.4.	Sosyal İlişkiler ve İş İlişkileri Mevcut Durum	99
4.4.5.	Hisler Kurum Algısı TEKEL	102
4.4.6.	Hisler Kurum Algısı Mevcut Durum	105
5.	SONUÇ VE TARTIŞMA	114
	KAYNAKÇA	118
	EK 1 GÖRÜŞME SORULARI	126
	EK 2 ÜNİVERSİTE İÇERİSİNDEKİ FOTOĞRAFLAR	129
	EK 3 TEKEL DÖNEMİNDEKİ FOTOĞRAFLAR	136

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: “Geçiş Sürecinde Yaşananlar” Kod Birlikte Oluşma Modeli	76
Şekil 2: “Hisler GeçişDönemi ve Geçiş Sürecinde Yaşananlar” Kodu Kod Birlikte Oluşma Modeli	77
Şekil 3: “Direniş, Özelleştirme Süreci, Ekonomi Politikaları Hükümet” Kodu Kod Birlikte Oluşma Modeli.....	80
Şekil 4: “Çalışma Koşul ve Saatleri TEKEL” Kodu Kod Birlikte Oluşma Modeli.....	85
Şekil 5: “Çalışma Koşul ve Saatleri Mevcut Duru” Kodu Kod Birlikte Oluşma Modeli.....	91
Şekil 6: “Sosyal İlişkiler TEKEL, İş İlişkileri Tekel” Kodu Kod Birlikte Oluşma Modeli	94
Şekil 7: “İş İlişkileri TEKEL ve Kadınların TEKEL’de Yaptığı İş” Kodu Kod Birlikte Oluşma Modeli	95
Şekil 8: “Sosyal İlişkiler Mevcut Durum ve İş İlişkileri Mevcut Durum” Kodu Kod Birlikte Oluşma Modeli.....	99
Şekil 9: “Hisler Mevcut İş ve Hisler Eski İş” Kodu Kod Birlikte Oluşma Modeli.....	104

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Tezde yararlanılan aşamalar.....	3
Tablo 2: Sözlü tarih yönteminde kullanılan aşamalar	17
Tablo 3: Türkiye’de özelleştirme anahtar kelimesi ile yazılan tezler.....	67
Tablo 4: Türkiye’de özelleştirme ve TEKEL anahtar kelimesi ile yazılan tezler	67
Tablo 5: Türkiye’de TEKEL özelleştirmesi üzerine yazılan tezler.....	68

KISALTMALAR

ABD: Amerika Birleşik Devletleri

IMF: International Monetary Fund (Uluslararası Para Fonu)

KHK: Kanun Hükmünde Kararname

KİT: Kamu İktisadi Teşebbüsleri

ÖİB: Özelleştirme İdaresi Başkanlığı

ÖYK: Özelleştirme Yüksek Kurulu

TÜSİAD: Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği

YÖKSİS: Yükseköğretim Bilgi Sistemi

GİRİŞ

Bu tez çalışması özelleştirme kavramını tanımlayarak eski TEKEL fabrikası üzerine kurulmuş olan İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi'nin Çiğli Balatçık yerleşkesinde çalışan eski TEKEL işçilerinin yaşadıkları dönüşümü ve bu dönüşümden nasıl etkilendiklerini çalışma koşulları, sosyal ve iş ilişkileri, kuruma yönelik hisleri bağlamında ele alarak TEKEL özelleştirmesinin işçiler üzerinde yarattığı etkiyi açıklamak amacıyla yapılmıştır.

Ülkemizde kamu iktisadi teşebbüsleri 1930'lu yıllardan itibaren ekonomik gelişmeyi gerçekleştirmenin temel aracı olarak görülmüşlerdir. Cumhuriyetin ilk yıllarında özel teşebbüs gücü yetersiz görülmüş, devlet ülkenin kalkınması için öncülük yapma görevini üstlenmiştir. Bu zaman dilimi içerisinde KİT'ler özel sektörün gelişmesi için katkıda bulunmuştur. Ancak başlangıçta ekonomiyi güçlendirmek amacıyla kurulan KİT'ler bir süre sonra ekonomi için bir yük olarak görülmeye başlanmıştır.

Ülkemizde 1980 yılında 24 Ocak Kararları'yla birlikte iktisadi olarak liberalleşmenin başlatılması gerektiğine karar verilmiş ve bu kararla birlikte Süleyman Demirel tarafından başbakanlık müşteşarı olarak atanan Turgut Özal bu iş için görevlendirilmiştir. Turgut Özal, KİT'lerin özelleştirilmesi gerektiğini savunmuştur. Bu nedenle; devlet tarafından KİT'ler sübvansede edilmemeye başlanmış ve böylelikle KİT'leri kapatmanın hazırlık aşaması başlatılmıştır.

1980'li yılların ortalarından itibaren başlatılan özelleştirme uygulamalarıyla devletin ekonomideki ağırlığı azaltılarak özel sektörün ekonomideki payının artırılması hedeflenmiştir.

Yaşanan tüm bu gelişmelerden yola çıkılarak hazırlanan tez çalışmasının birinci bölümde öncelikli olarak araştırmanın amaç, kapsam ve yöntemine yer verilecektir.

Tezin ikinci bölümünde sözlü tarihin ne olduğu, bu yöntemi uygularken nelere dikkat edilmesi gerektiği aktarılacak ve bu çalışmada neden tercih edildiği ele alınacaktır.

Üçüncü bölümde; özelleştirmenin kavram ve içeriğine, hangi amaçla ve hangi yöntemlerle yapıldığına, başarılı ve başarısız yanlarına değinilecek, genel hatlarıyla da TEKEL fabrikasına yer verilerek TEKEL'in nasıl özelleştirildiğinden bahsedilecektir.

Dördüncü ve son bölümde ise literatüre katkı oluşturabilecek alan sonuçlarına ve 4/C statüsüne yer verilerek işçilerin bu dönüşüm sonrasında yaşadıklarına değinilecek ve bu süreç onların gözünden anlamlandırılmaya çalışılacaktır

BİRİNCİ BÖLÜM

1. ARAŞTIRMA BÖLÜMÜ

1.1. Araştırmanın Sorunsalı

Yapılan araştırma ile eskiden içinde bulunulan mekânda TEKEL işçisi olarak çalışan, şimdi ise 4/C'li memur olarak üniversitede çalışmakta olan işçilerin gözünden üniversiteye dönüşen yerleşkeyi anlamaya çalışmak mümkün müdür sorusuna cevap aranmıştır.

Mekan ve insan arasındaki ilişki bugüne kadar çok farklı disiplinlerin konusu olmuştur. Halen içinde yaşadığımız mekanın dışarıdan bakan ve öncesini hiç bilmeyen bir insan için fabrika görüntüsü algısını yaratıyor olması bizim de kendi kendimize bu mekanların önceden ne olduğu, içinde yaşayanların buralarda ne yaptıkları, neden üniversiteye dönüştürüldüğü gibi konuları merak etmemize neden olmuştur. İşte bu merak bizim sözlü tarih yoluyla hem içinde yaşadığımız mekanın tarihini hem de dönüşüme neden olan özelleştirmeyi bu süreci yaşayanların gözünden anlamanın mümkün olup olmadığı sorusuna cevap aramamıza neden olmuştur.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu tez çalışmasının iki amacı bulunmaktadır. Esas amaç; devlet kurumlarında yaşanan özelleşme süreçlerinin kurumlarda çalışan personele etkilerini TEKEL fabrikası özelleşmesi üzerinden ve halihazırda İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi'nde çalışan eski TEKEL işçilerinin tanıklığı ile anlamaktır. Çalışmanın tali amacı ise; mekan olarak TEKEL fabrikasından İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi kampüs alanına dönüşen mekanın yine sözlü tarih ile dönüşen fonksiyonlarını, içinde yaşayanlar için anlamını, birinci amaç ile ilişkili olarak anlamaktır. Bu çalışma, sözlü tarih yöntemi ile gerçekleştirilerek derinlemesine görüşmeleri, görsel materyallerin toplanmasını ve belgeri, kurumsal tarih okumalarıyla literatür çalışmalarını içermektedir.

Araştırmanın amacına yönelik olarak, neden sonuç ilişkileri yanında, aynı zamanda insanların sosyal ilişkilerinin, günlük yaşamlarının ve deneyimlerinin daha

derin bir şekilde anlamlandırılabilmesini sağlamak için derinlemesine görüşmeye dayanan niteliksel bir yöntem seçilmiştir (Kümbetoğlu, 2017, s. 56).

1.3. Araştırmanın Kapsamı

Bu araştırmanın kapsamına TEKEL özelleştirmesi gerçekleşene kadar TEKEL fabrikasında görev almış ve şu anda da üniversitede 4/C'li memur statüsünde görev yapmakta olan işçiler dahil olmuştur. Onların TEKEL'e ve üniversiteye dair anlatıları, araştırmaya sağladıkları bilgiler araştırma kapsamı içerisinde değerlendirilmektedir. Eskiden Çiğli Balatçık dışındaki bir TEKEL fabrikasında çalışıp şu anda üniversitede 4/C'li memur statüsünde görev alan TEKEL işçileri bu araştırmanın kapsamı dışındadır. Araştırmanın başlangıcında eskiden TEKEL fabrikasında çalışan kadın işçilerle de görüşmek hedeflenmiş ancak üniversite içerisinde 4/C'li memur statüsünde çalışan kadın işçilere rastlanılmadığı için bu hedef gerçekleştirilememiştir.

22 işçi ile yapılan görüşmeler veri olarak kullanılmıştır. Araştırmanın kapsamı görüşülen işçilerin anlatıları ile sınırlıdır. Başlangıçta 25 işçi ile görüşmeye karar verilmiş ancak bir süre sonra görüşmelerin doyum noktasına ulaştığı fark edilince 22 kişiyle görüşmeler sonlandırılmıştır.

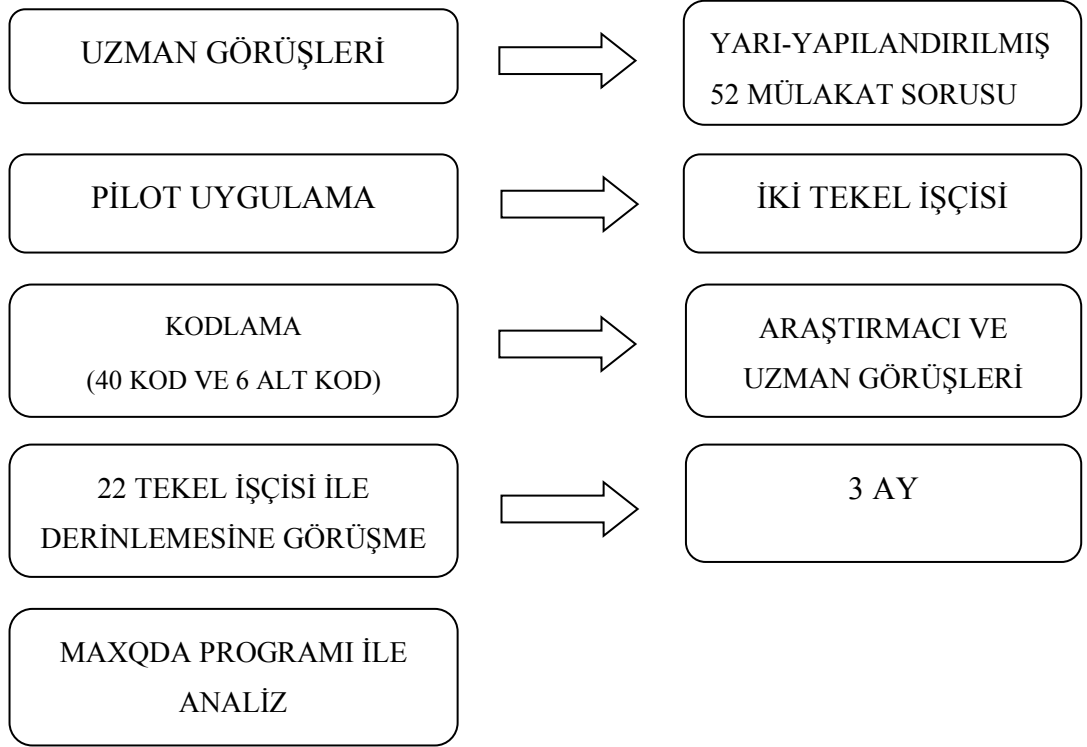
Araştırma kapsamında yer alan işçilere araştırmanın içeriğinin tam olarak ne olduğu anlatılmış, onlardan bu çalışma için gerekli izinler alınarak araştırmacı ve işçiler arasında bir güven ortamı sağlanmış, yapılan görüşmeler oluşan bu güven ortamı eşliğinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmacıyı toplumsal değerlerden bağımsız, sadece bilgi toplayan olarak görmek bu çalışmanın nesnelliği konusunda bir sorgulama yapmaya neden olmaktadır. Fakat araştırmacıyı bu şekilde görmek en doğru bilgiye ulaşmak yönünde önemli bir sorundur (Kümbetoğlu, 2017, s. 29).

Araştırma sonucu yapılan görüşmelerin tümü 2017 yılı Mart ayı içerisinde başlayıp, 2017 yılı Haziran ayı içerisinde sona ermiştir. Bu süreç içerisinde İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi bünyesinde 4/C statüsünde memur olarak çalışan eski TEKEL işçilerinden görüşmeyi kabul eden ve teze katkı sağlamak isteyen toplam 22 işçi ile sözlü tarih bağlamında görüşmeler yapılmıştır. Çalışmada özelleştirmeden

sonra çalışanların bu durumu nasıl algıladıkları incelenmiştir. İşçiler bu çalışma boyunca bilimsel bir araştırmaya katılım sağladıklarının farkında olmuşlardır.

1.4. Araştırmanın Yöntemi

Tezin yöntem kısmında tabloda görülen beş aşamadan yararlanılmıştır.



Tablo 1: Tezde yararlanılan aşamalar

Uzman görüşleri alınarak yarı-yapılandırılmış 52 mülakat sorusu hazırlanmış, bu sorular hazırlandıktan sonra iki TEKEL işçisi ile pilot görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Yarı-yapılandırılmış mülakat sorularının seçilmesinin nedeni görüşme yapılan kişilerin hayatlarında sadece TEKEL'de geçirmiş oldukları özelleştirme sürecine odaklanılmak istenmesidir. Yapılan bu görüşmeler neticesinde araştırmacı ve uzman görüşleri alınarak 40 kod ve altı alt kod oluşturulmuştur. 22 TEKEL işçisi ile gerçekleştirilen görüşmeler toplamda üç ay sürmüştür. TEKEL işçilerinin anlatıları sonucu elde edilen veriler nitel ve karma yöntemler için profesyonel veri yazılımı olan MAXQDA programı ile analiz edilmiştir.

Görüşme yapılacak kişilere İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Personel Daire Başkanlığı'ndan edinilen liste ile ulaşılmıştır. Görüşmeler İzmir Kâtip Çelebi

Üniversitesi yerleşkesi ve yerleşke sınırları dışında yer alan İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Diş Hastanesi'nde gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler önceden hazırlanmış yarı-yapılandırılmış soru taslağı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Bu sorular konudan uzaklaşmamasını ve soruların açık uçlu sorularla görüşmecilerin kendilerini, yaşadıklarını uzun uzun anlatmasını sağlamıştır. Sohbet şeklinde yönlendirilen görüşmeler sırasında sorular soru taslağındaki sırasıyla değil sohbetin yönlendirdiği şekilde sorulmuş fakat bu süreç içinde soru taslağındaki soruların tamamının sorulmasına özen gösterilmiştir. Görüşmeler telefonunun ses kaydı özelliği ile kayda alınmıştır. Genel olarak ortam sesinin çok fazla olmadığı yerlerde teke tek görüşme yapılmasına dikkat edilmiştir. Görüşme yapılan işçilerle görüşme sırasında hatırlatma işlevi görmesi açısından bazı araçlardan yararlanılmıştır. Bu araçların başında İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi'nin krokisi gelmektedir. Bu kroki işçilere gösterilerek önceden bu kroki üzerinde nerede çalıştıkları ve bu mekan içerisinde neler yaşadıkları sorulmuştur. İlk başta çoğu işçi krokiyi anlamlandırmakta zorluk çekmiştir. Burada araştırmacı tarafından kroki üzerinde şu anki üniversite binalarının hangileri olduğu tarif edilerek kroki işçiler için anlamlı hale getirilmiştir. Görüşmeler sırasında işçiler TEKEL zamanına ait fotoğraflarını paylaşarak bu çalışmada kullanılmasına izin vermişlerdir.

Bu çalışmada TEKEL'i ve özelleştirme sürecini anlayabilmek için sözlü tarih yöntemiyle yapılan derinlemesine görüşmelerden yararlanılmıştır. Derinlemesine görüşme açık uçlu sorular aracılığıyla konuyla ilgili detaylı bir bilgi edinmeye imkan vermektedir (Kümbetoğlu, 2017, s. 71). Derinlemesine görüşme yöntemiyle işçilere yarı yapılandırılmış, açık uçlu sorular yöneltilmiş, bu görüşmeler gerçekleştirilmeden önce işçilerden telefonla randevu alınmıştır. Görüşme süreleri 20 dakika ile iki saat arasında değişiklik göstermektedir.

Bu çalışmada olduğu gibi nitel yöntemle yapılan araştırmalarda araştırmacının, okuyuculara bu araştırma kapsamı içerisinde nelerin olacağını ve bunlara hangi çerçeveden bakılacağını açık bir şekilde ifade etmesi gerekir (Holliday, 2007, s. 33). Nitel araştırma edinilen bilgiyi detaylandırma ve onu kişiselleştirebilme özelliği ile araştırmacının daha kapsamlı bakabilmesini sağlamaktadır (Seggie & Bayyurt, 2017, s. 15). Nitel çalışmalar, konuya olayı yaşayan insanın bakış açısını

anlamlandırabilme imkanı tanınması nedeniyle önem taşımaktadır (Seggie & Bayyurt, 2017, s. 20).

Tez kapsamında yapılacak olan araştırmanın soruları belirlenirken, bu soruların biçimlendirilmesi için birtakım ölçütler ele alınmıştır. Bu ölçütler dikkate alınması gerekenler ve kaçınılması gerekenler olarak ikiye ayrılmaktadır (Kümbetoğlu, 2017, ss. 36–37).

“Dikkate alınması gereken ölçütler;

- *Araştırmacının gerçekten ilgi duyduğu bir konu olması,*
- *Bir tek araştırmada üstesinden gelinebilecek boyutta olması,*
- *Zaman, enerji ve para sınırlılıkları açısından uygun olması,*
- *Araştırılabilir olması,*
- *Araştırma sorusunun, araştırma alanındaki diğer araştırmacılar için de bir katkı sunması,*
- *Açık, anlaşılır olması gerekmektedir.*

Kaçınılması gerekenler;

- *Çok genel ve geniş bir kapsam,*
- *Kültürel, politik, tarihsel duyarlılıklara çok fazla maruz kalan konular,*
- *Çok riskli ve tehlikeli olabilecek konular,*
- *Araştırma için elverişli koşullara sahip olmayan konular,*
- *Erişilebilir ve uygun kaynakları olmayan konular,*
- *Çok yeni, çok güncel konular,*
- *Araştırmacının araştırılanların mahremiyetini ve güvenliğini sarsacağı konular sayılabilir.”* (Kümbetoğlu, 2017, ss. 36–37).

Bu araştırmada hem kartopu örneklem hem de amaçsal örneklem kullanılmıştır. Kartopu örnekleme, kaynak bir kişi aracılığıyla görüşülecek diğer kişilere ulaşılarak büyüyen bir örneklemdir (Kümbetoğlu, 2017, s. 99). Amaçsal örnekleme ise aynı özelliğe sahip olan bireylere ulaşma durumu söz konusudur. Yani burada belli bir yanlılık durumu bulunmaktadır (Kümbetoğlu, 2017, s. 99). Ancak bu araştırma açısından belli özelliğe sahip bireylere ulaşma durumu bir sorun teşkil etmemektedir. Araştırmada esas amaç aynı türden insanlara ulaşabilmektir.

Nitel araştırmada araştırmacı hem edinilen bilgileri toplumla paylaşma amacı gúderken hem de görüşülen kişilerin haklarını koruyarak bu durumu dengede tutmaya çalışır (Kümbetoğlu, 2017, s. 179). Bu nedenle çalışma sırasında görüşülen işçilerin isimleri yerine onlara rumuz olarak renkler verilmiştir.

1.5. Araştırmanın Önemi ve Katkısı

Bu araştırmanın ilk önemi özelleştirme sonrasında çalışanların duygu ve düşüncelerini nitel araştırma yöntemiyle ortaya çıkarmasıdır. Araştırmanın ikinci önemi de kamuda yeniden yapılanma, reform ve dönüşüm sonrasında çalışanların iş tatmini, kurumsal aidiyet, performans, kurum kültürü gibi örgütsel değişkenlerdeki değişimini derinlemesine görüşmeler yoluyla ortaya çıkarmasıdır.

Araştırma Türkiye’de özelleştirme çalışmalarının çalışanlar gözünden ortaya çıkarılmasına imkan vererek, özelleştirme kapsamında kurum değiştiren ve sınırlı sayıda kalan TEKEL çalışanlarından içinde bulunduğumuz mekan ile ilgili ayrıntılı bilgiler elde edilmesini sağlayacaktır.

Özelleştirmenin teorik yanından ziyade çalışanların bakış açısıyla ele alınması ve onların duygu ve düşüncelerinin anlamlandırılmaya çalışılması literatüre bu açıdan katkı sağlayacaktır.

Yapılan TEKEL çalışmasının en önemli noktalarından biri okuyarak elde edilemeyecek deneyim, gözlem ve bilgilerin sözlü tanıklardan yararlanılarak elde edilmesidir.

İKİNCİ BÖLÜM

2. SÖZLÜ TARİH YÖNTEMİ VE ÖNEMİ

Giriş bölümünde de kısaca belirtildiği gibi bu araştırma, bir sözlü tarih çalışmasıdır. Türkiye’de özellikle kamu kurumlarının özelleştirilmesi sonucu yaşanan yasal, kurumsal ve genellikle de makro süreçler akademik yazında yoğunlukla çalışılan bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Literatürde kimi zaman bu süreçlere bazen de belirli kurumları ele alarak vaka olarak inceleyen çalışmalara rastlanmaktadır. Fakat bu çalışmaların genellikle özelleştirmenin insani boyutundan ziyade daha çok etkinlik, verimlilik ya da kurumsal dönüşümler üzerine yoğunlaştığı görülmektedir¹. Çeşitli yazarların yapmış oldukları yayınlar (Aksöz, Acar Gürel, & Moğol, 2013; Bayrakçı & Yüncü, 2013; D. Çiçek & Zencir, 2013; Doğantan, Geyik, & Emir, 2013; Evren & Çakır, 2013; Güldemir & Bayrakçı, 2013; Karagöz & Dündar Akçay, 2013; B. Kaya & Turan, 2013; Kozak, 2013b; Öney, Çiçek, & Zencir, 2013; Ç. H. Özel & Türktarhan, 2013; Tören & Metin, y.y.; Yetgin & Yılmaz, 2013a, 2013b, 2015; Yılmaz & Yetgin, 2013) sözlü tarih türüne örnek gösterilebilecek çalışmalardandır (Kozak, 2013a). Bu tez kapsamında ele aldığımız araştırma konusu, işte bu noktada akademik yazındaki eksikliği doldurabilecek ve özelleştirmenin insani boyutunu ele almaya imkan tanıyan bir vaka olarak karşımıza çıkmaktadır. Fiziksel mekan aynı kalmak üzere, özelleştirme süreci sonucu dönüşen ve üniversite kampüsü haline gelen eski TEKEL fabrikası, her iki ayrı kurumda da farklılaşan iş tanımları ve statüleri ile çalışmaya devam eden kamu işçileri örneğiyle, çalışma, özelleştirme süreci deneyimi yaşayan 4/C’li kamu işçilerinin iş algısı, kurum kültürü ve yaşam koşulları noktasındaki değişen duygu ve gündelik pratiklerini incelemektedir. Aynı mekanda ama farklı koşullarda çalışmaya devam etmek, çalışmamızın da gösterdiği gibi, bu dönüşümün getirdiği duygusal yoğunluğu ve algı dönüşümünü daha belirgin hale getirmektedir. Bu noktada özelleştirme tarihini ya da iş tarihini, kişilerin tanıklığı, onların deneyim ve duyguları üzerinden anlamak çok önemli hale gelmektedir. Bu sebeple sözlü tarih yaklaşımı,

¹ Bkz. *Gazanfer Kaya-Adıyaman’daki Eski Tekel İşçilerinin Özelleştirme Öncesi ve Sonrası Çalışma İlişkilerinin Karşılaştırılması*, Nevin Yıldız Tahincioğlu- Yazılı Basında Özelleştirme Haberlerinin Sunuluşu: Tekel Eylemi Örneğinde Bir Karşılaştırma

görüülenlerin duygu durumunu, değişen iş algılarını ve kuruma aidiyet algılarını anlamak üzere bizim çalışmamız için uygun gözükmeğdir. Aynı zamanda böyle bir yaklaşım ile, kişilerin tanıklıkları üzerinden özelleştirme sürecinde ve sonrasında yaşananlar, gündelik ilişkiler perspektifi ile irdelenebilir. Bu sebeple, çalışmanın bu kısmında sözlü tarihin ne olduğu, sözlü tarih görüşmelerinde nasıl bir teknik izlenmesi gerektiği, bu kayıtların nasıl saklanacağı ve çalışmamız ile olan ilgisi ele alınacaktır. Genel hatlarıyla sözlü tarihin ne olduğundan bahsedilerek, genel durumu incelenecek, akademik yazında sağladığı katkılara ya da sınırlılıklarına genel bir bakış sağlanacaktır.

2.1. Sözlü Tarih Nedir?

Sözlü tarih yöntemi tarihte çok uzun yıllardan beri varlık göstermektedir. Sözlü kaynaklar akademik yazında daha önce kullanılsa da, Türkiye’de sözlü tarihin kavramsal varlığı 1990’lı yıllardan itibaren kendine yer bulmaya başlamıştır. Bu araştırma yönteminin önemi bilginin kaynağını insanların aktardıklarından elde etmesidir. Her insanın zihninde ayrı ayrı yer alan bilgiler toplanır ve onların kendi hayatları içinde anımsadıkları anılar tekrardan yorumlanarak veriler birincil kaynaklardan sağlanmış olur (aktaran Bayraktaroğlu & Özdemir, 2010, p. 62). Günümüzün değişen koşulları, tarih bilimi üzerinde de bir değişimi gerektirmiş, farklılaşan bu beklentilerin karşılanabilmesi için de sözlü tarih alanında yapılan çalışmalardan yararlanılmıştır. Sözlü tarih çalışmalarında uzun görüşme tekniğinden yararlanılmış, bu görüşmeler kayıt altına alınarak belgeler elde edilmiştir (Tokmak, 2016, s. 86). Yapılan bu görüşmelerde araştırmacılar büyük ya da küçük etki yaratan olayları birincil ağızdan duymak ve olayların kişilere olan etkisini yorumlamak isterler. Diğer kaynaklar genellikle tarihin kim, ne, ne zaman ve nerede olduğuyla ilgili bilgiler verir. Yapılan görüşmeler ise, neyin nasıl ve neden olduğu konusunda daha iyi bilgi verebilir. İyi bir sözlü tarih çalışması için tüm kaynaklar bir arada değerlendirilmelidir (Ritchie, 2003, s. 45). Sözlü tarih soru sormakla ilgilidir (Ritchie, 2003, s. 46). Sorulara verilen cevaplar sözlü tarihin kaynağını oluşturur. Çalışmada işçilere 52 soru uzun görüşme tekniği kullanılarak ve yarı-yapılandırılmış olarak sorulmuş ve bunlara verilen cevaplarla değerlendirmeler yapılmıştır.

Sözlü tarih, bir dönem içerisinde o süreci yaşayıp sürece hakim olan insanların yaşantılarından yola çıkar. Kitaplardan okunarak sahip olunan bilgilerin çok daha ötesinde bilgilere ulaşmamızı sağlayarak, süreci yaşayan insanların neler yaşadıklarını ve o insanların olaylar yaşanırken aynı zamanda neler hissettiklerini anlamamıza imkan tanır. Toplumların tarihlerinin inşasına katkıda bulunur. Sözlü tarihin tüm varlığı, insanlar üzerine kurulmuş ve onlar etrafında şekillenmiştir (Thompson, 2000, s. 25). Sözlü tarihte esas olan, insanların ağızlarından çıkan sözleri kaynak olarak benimseyerek tarihe yardımcı bir malzeme yaratabilmektir. Bu kaynaklar gerektiği zaman geleneksel yöntemlerle sürdürülen bir tarih için bütüncü bir malzeme olabilmektedir (Counce, 2016, s. 8). İnsanların geçmiş yaşantılarına dair izler bırakmış olmaları tarihin yazılabilmesini mümkün kılmaktadır. Tarihi olayları yazıya geçirmek için gereken en önemli şey o döneme tanık olan insanların varlığıdır. Bu noktada yararlanılabilecek kaynaklardan biri de sözlü tarihtir. Sözlü tarih, tarihin bir dalı değil onun ayrı bir tekniğidir (Uygun, 2003, s. 21). Sözlü tarih ve geleneksel tarih aynı çizgide hareket eder ve birbirini bütüncü. Sözlü tarih, yaşamakta olduğumuz şeyleri anlamlandırmaya çalışır. Hem sözlü tarihi hem de geleneksel tarihi beraber ele almak, tüm kaynakların sadece okuyucunun hayalinde canlanmasını sağlamakla kalmayarak, olayların bütünüyle kavranabilmesini sağlar (Counce, 2016, s. 116). Sözlü tarih, unutulmaya yüz tutan ve sadece resmi kaynaklarda yer alan bilgilerin sözlü tanıklıklar yardımıyla zenginleşmesini sağlar. Resmi tarihe ek olarak sözlü tarihten yararlanmak yaşananların daha geniş bir çerçeveden görülmesine imkan sağlar (Sazan, 2014, s. 34). Esasen bakıldığında sözlü tarih çalışması yapan kişi bir hikayeyi anlatır (Janesick, 2010, s. 103). Sözlü tarih tartışmalara konu olmuş ya da göz önüne alınmamış olayların incelenmesine katkı sağlayabilir. Sözlü tarih ile belgelere dayanan geleneksel tarih arasındaki en önemli fark sözlü tarihin olayın geçtiği döneme değil yazıldığı döneme ait olmasıdır. Sözlü tarih, insanların tarihi nasıl anladığını anlamamıza yardımcı olur (Neyzi, 2013, s. 10). Sözlü tarih, hem tarihi belgelerden, hem de yapılan görüşmelerin değerlendirmelerinden yararlanır. Görüşmeler, kişilerin geçmişte yaşanan olayları şimdi nasıl yorumladıklarını içerir. Sözlü tarih araştırmacısı bu anlatılanları tekrardan yorumlar. Baktığımızda sözlü tarih sadece geçmişi değil aynı zamanda bugünü de irdeler (Neyzi, 2013, s. 15).

Geçmişin günümüzde nasıl yorumlandığını anlamaya yardımcı olur (aktaran Neyzi, 2013, s. 84). Sözlü tarihin kaynağı insan, özü de insanların belleklerinde yer alan anılardır. En basit söylemle sözlü tarih, kaydedilen görüşmeler yoluyla hatıraları ve kişisel yorumları toplar. Bu kişisel yorum noktası oldukça önem arz etmektedir. Tarih kitaplarından kişisel yorumları elde edebilmemiz mümkün değildir. Araştırmaya konu olan süreci yaşayan insanların kendilerine ait fikirlerini öğrenebilmek, neler hissettiklerini onların kendi ağızlarından dinleyebilmek, sözlü tarihin en değerli kaynağıdır. Bu tez çalışmasında, işçilerle yapılan görüşmeler özelleştirme sürecinin üzerinden altı yıl geçtikten sonra yapılmıştır. Onlar yaşadıkları olayları, hafızalarında yer alan bilgilere ve onlarda yer eden etkisine göre anlatmışlardır. Yapılan sözlü tarih görüşmeleri, Tekel fabrikasını ve özelleştirme konusunu işçiler açısından tekrardan gündeme getirmiştir.

“1960’ların sonlarından itibaren marjinal grupların, azınlıkların, göçmenlerin, zencilerin, kadınların, ‘tarih yazılırken dışarıda bırakılmış olanların’ tarihe dahil edilmesine, yerel tarihin araştırılmasına ve tarihin aşağıdan yazılmasına yönelik talepler sözlü tarihin hem kapsamını genişletmiş hem de onu tarih yazımının gündemine getirmişti” (Danacıoğlu, 2001, s. 132). Buradan hareketle toplumda dezavantajlı olarak görülen kesimler tarihin içerisine dahil edilmiş ve 1960’lardan sonra sözlü tarih dünya çapında büyük bir ilgi görerek klasik tarih perspektifini değiştirmiştir. Tarih, artık elit kesimleri anlatan bir disiplin olmaktan çıkarak, toplumun her kesimini anlamaya çalışan bir disiplin haline dönüşmüştür. Günümüzde sözlü tarih görüşmelerinin en değerli yanlarından biri, her kesimden insanı araştırma sınırları içerisine dahil etmesidir. Tüm gruplar, ırklar, dinler, travmatik olaylar sözlü tarih çalışmaları kapsamı içerisinde kendine önemli bir yer bulur (Janesick, 2010, s. 179).

Sözlü tarih, her insanın hayat hikayesinin tarihin bir parçası olduğu anlayışından yola çıkar (Küpüç, 2014, s. 12) Sözlü tarih gündelik olayları ve sıradan insanların hikayelerini görünür kılar. Sözlü tarih çalışmalarının merkezi deneyimdir (Akbaş, 2009, s. 29). Her türden insani ilişki, sözlü tarih görüşmelerinin kapsamı içerisinde kendisine yer bulabilir. Bu anlamda, sözlü tarih gündelik hayatla ilgili anlatıları derler. Yeri gelir anne-çocuk arasındaki ilişkiler görüşmeye dahil olur, yeri gelir ev içerisindeki hayatlara değinilir (Danacıoğlu, 2001, s. 133). Tez çalışmasında

yer alan görüşmelerde de, işçiler kendi aralarındaki ilişkilerin, buldukları mekanda bir zamanlar yaşadıkları anıların detaylarına girerek yaşanan sürecin aklımızda canlanabilmesine yardımcı olmuşlardır. Yapılan bu görüşmelerde sadece merak edilen konu ile ilgili konuşulduğu düşünülmemelidir. İnsanlar karşıdaki kişiye sanki bir kitabı okuyormuşçasına sıralı, sistematik bilgiler vermezler. Akıllarına gelen olaylar oluş sırasına göre değil önem verdikleri olaylara göre gelir ve yaşananılan olaylara kendi duygularını katarlar. Tüm bunları anlatırken belki de hayatlarındaki çok ufak detayları bile görüşmeciye aktarırlar.

Joseph Gould'a göre de sözlü tarihin içinde sadece önemli kişiler yer almamaktadır (Danacıoğlu, 2001, s. 130). Sıradan bir hikayeye sahip herhangi bir insan bile sözlü tarihin unsuru olabilir. Geleneksel tarih anlayışı içerisinde tarihin seyrini değiştiren önemli kişilere yer verilirken, sözlü tarih içerisinde yer almak için araştırılan dönemi yaşayan herhangi bir insan olmak yeterlidir. Bir insanın tarihi bile araştırmacıya o dönemin koşullarıyla ilgili bilgi verebilir (Danacıoğlu, 2001, s. 131). Kişiler ellerindeki bilginin ne denli önemli olduğunu kendileri farketmeyebilir. Görüşmeci, sorduğu sorularla kişinin hatıralarında yer alan anıları ortaya çıkararak kendi malzemesini yaratır, bu malzemeyi şekillendirir ve kendi ürününü ortaya koyar.

Yaptığımız tez çalışmasında da TEKEL fabrikasında yaşanan özelleştirme süreci, işçilerin anlatıları üzerinden anlamlandırılmaya çalışılmıştır. Süreçte rol oynamayan ama süreci yaşayan insanlar yaşananların nasıl bir etki yarattığını göstermişlerdir. Kitaplardan elde edilen bilgiler sadece büyük dönüşümleri, olayları kapsamaktadır. Bu durum olayın bütünü ile anlaşılmasının önünde bir engel yaratır. Önemli olan özelleştirme sürecini yaşayan insanların durumu nasıl değerlendirdiği, tüm bunlar yaşanırken neler hissettiğidir. Aradan uzun yıllar geçip, süreci yaşayan insanlar hayattan ayrıldığında, bu bilgilere erişmek mümkün olamayacağından sözlü tarih çalışması yapmak da imkansız olacaktır. Bu nedenle o insanlar hayattayken sözlü tarih çalışmasını yapabilmek çok önemlidir.

Sözlü tarih, ileri yıllarda yaşayacak olan insanların, bugün bizlerin yaşamış olduğu olayları daha rahat bir şekilde anlayabilmesine yardımcı olur. Gelecekte yaşayacak olan insanların olan biten her şeyi sadece belgeler üzerinden değerlendirmesi, tarihte yaşanan birçok olgunun net bir şekilde kavranmasına engel

olacaktır. Belgeler bize yaşanan olaylar hakkında bilgi verir. Ancak sözlü tarih, o insanların, tarihte gördüğümüz o olayları yaşarken neler hissettiğini öğrenmeyi sağlar (Caunce, 2016, s. 15). İnsanların günlük yaşamları hakkında bilgi sahibi olabilmek, olayların onlar üzerinde nasıl bir etki yarattığını kendi ağızlarından dinleyebilmek yaşanan tarihi anlamlandırmayı kolaylaştırır. Böylece yaşamın içinde yer alan pek çok an da kaybedilmemiş olur (Caunce, 2016, s. 16). Çalışmamızda yer alan TEKEL fabrikası 2012 yılında kapatılarak bulunduğu mekana üniversite açılmış, işçilerden bir kısmı 4/C'li memur statüsüyle üniversitede istihdam edilmiştir. Çoğu işçinin emekliliğine az bir süre kaldığı için, üniversitede çalışan TEKEL işçilerinin hepsi emekli olmadan bu görüşmeleri gerçekleştirmek amaçlanmıştır. Nitekim işçilerin bir kısmı görüşmeler gerçekleştirildikten kısa bir süre sonra emekli olmuştur. Emekli olmadan işçilerle görüşmek istememizin en önemli nedeni, hem TEKEL fabrikası olarak hem de üniversite mekanı olarak çalıştıkları yer ile ilişkileri devam ederken, bu anlamda da anıları mekan üzerinden var olmaya devam ederken işçilerin tanıklık, duygu ve düşüncelerine ulaşma isteğidir. Sözlü tarih yaklaşımının doğası gereği, yaşanan anların kaybedilmemesi noktasında mekan üzerinden anıları hatırlamak çok büyük önem taşımaktadır. Süreci yaşayan insanlar hayattayken ve hala da aynı mekanda çalışırken onların tanıklık, duygu ve fikirlerini öğrenmek eşsiz bir kaynak sağlamıştır.

Ancak yapılan tüm görüşmeler sözlü tarihin kapsamı içerisine girmez. Sözlü tarih kapsamına, kayıt altına alabildiği görüşmeleri dahil eder. Diyalogta konusu geçen ve kayıt altına alınan görüşmeler araştırmanın içinde kendine yer bulur. Görüşmelerin içeriği aktif olarak insan faktörünü barındırdığı için sözlü tarih dinamik ve yaratıcı bir alan olarak karşımıza çıkar (Ritchie, 2003, s. 19). TEKEL işçileri ile yapılan görüşmelerde bazı işçiler ses kayıt cihazı kapatıldıktan sonra kendilerini daha rahat hissederek görüşme sırasında anlatmadıkları bilgileri kayıt sona erdirildikten sonra paylaşmışlardır. Bu paylaşımlar sözlü tarihin kapsamı ve etik anlayışı gereği işçinin özeline saygı duyularak deşifre edilmemiş ancak araştırma için önemli fikirler vermiştir. Örneğin işçilerin hassas olduğu konular bu sayede daha rahat tespit edilerek çalışmaya anlam kazandırmıştır. Bu hassas konulara tezin analiz bölümünde yer verilecektir.

Sözlü tarih bireylerin geçmişlerinden akıllarında kalan hatıraları, o hatıralara dair duygu ve düşüncelerini, edindikleri deneyimleri öğrenmeye imkan sağlayarak, bu hatıraları görsel ya da işitsel bir şekilde kaydedebilme olanağı yaratır. Burada sadece görüşmecilerin anlattıklarına bakılmaz. Onların önce neleri anımsadıkları, nelerden bahsetmek istemedikleri, anılarından nasıl bahsettikleri gibi konular da değerlidir (aktaran Akbulut, 2014, p. 4). Bu görüşmeler farklı gruplar arasında bağlantı kurarak bu bağlantılar arasında geçiş yapma imkanı tanır (Ciliv, 2002, ss. 27–28). İki farklı grup yaşanan olayları kendi bakış açısından anlatır. Farklı gruplar açısından ilişkilerin dinlenmesi meselenin bütünüyle kavranmasını sağlar. Örneğin, TEKEL işçileriyle TEKEL’de çalışan mühendisler süreci farklı açılardan ele alarak anlatmışlardır. İki meslek grubunun aynı olayı farklı şekillerde yorumlaması da tez için önemli bir veri sağlamıştır.

Sözlü tarih her zaman multidisipliner bir alan olmuştur. Bu alana girmek için hiçbir zaman ön koşula gerek duyulmamıştır. Sözlü tarihin sadece belli bilim dallarının alanı kapsamına girmesi gibi bir durum söz konusu değildir. Sözlü tarih için gerekli olan en önemli şey iyi bir gözlem becerisine sahip olmaktır. Gözlem yapabilmek araştırma kaynağını daha verimli hale getirebilmek için önemlidir. Sözlü tarih yazımının da doğru ve yanlış yolları bulunmaktadır. Kullanılabilir sözlü tarih ile faydasız olanlar arasında büyük bir fark meydana gelmektedir (Ritchie, 2003, s. 25). Her sözlü ya da görüntülü kayıt bir sözlü tarih görüşmesi olarak kabul edilemez. “*Bir görüşmeyi sözlü tarih yapan, daha önceden hazırlanmış bir soru/temalar dizisinin kullanılması ve dizin/arşivleme işlemiyle kaydın araştırmaya hazır hale getirilmesidir*” (Danacıoğlu, 2001, s. 136). Gözlem hususu bu nedenle çok önemlidir. İyi yapılan bir gözlemler dile gelmeyenler anlam bulur, anlatılanlardan hangilerinin araştırmacıyı etkileyebilmek için söylendiği anlaşılır, kişilerin neleri anlatmaya gönüllü oldukları, neleri anlatmaktan çekindikleri tespit edilir. Çalışma boyunca işçilerin hangi soruya nasıl yaklaştığı özellikle gözlemlenmiş, gözlemlerden elde edilen bilgilere analiz kısmında yer verilmiştir. TEKEL işçilerinin de bazı sorularda çekinerek, aslında konu ile ilgili esas düşündüklerini değil onlardan düşünmeleri beklendikleri şeyleri anlattıkları gözlem yoluyla farkedilmiştir.

Sözlü tarih de tıpkı diğer araştırma kaynakları gibi güvenilirlik açısından olumlu ve olumsuz yönler barındırır. Bir araştırmanın sadece sözlü tarihe

dayandırılması, araştırmanın bilimselliğine gölge düşürebilir. Bu nedenle hiçbir zaman sadece tek veri kaynağı üzerinden hareket etmemek gerekir. Diğer kaynaklardan da yararlanılarak elde edilmiş olan bilgiler test edilmelidir (Ritchie, 2003, s. 26). Görüşmeleri kayıt altına almak güvenilirlikle ilgili bazı başka olumsuzlukları azaltmak açısından önemli görünmektedir. Geçmişte yaşamış insanların kendi sesini duymak ya da onların görüntüsünü görebilmek sözlü tarihin en değerli ve en eşsiz yanlarından biridir. Bu anlatılanlardan şüphenin tamamen ortadan kalktığı gibi bir düşünceye varılmamalıdır. Nasıl ki geleneksel tarihte belgelerin sahte olması, yıpranması vb. gibi olasılıklar varsa aynı olasılıklar sözlü tarih argümanları için de geçerlidir (Counce, 2016, s. 20). Sözlü ve yazılı kaynaklar arasındaki farklardan biri yazılı kaynaklar belgelendirilebiliyorken sözlü kaynakların eyleme bağlı olmasıdır (Portelli, 2003, s. 14). İlk başta da değindiğimiz üzere sözlü tarih birincil kaynağa ulaşmak noktasında eşsiz bir yöntemdir. Fakat olayları sadece birincil kaynak üzerinden değerlendirerek yorumlamak hataya düşmemize neden olabilir. Bu nedenle sözlü yolla elde ettiğimiz veriler hedefimizi gerçekleştirebilmek için tek başına yeterli değildir. Bu veriler araştırmacının elinde anlamlı bir şekle bürünür. Anlamlı hale gelen veriler bizim gerek geçmişimizi gerekse bugünümüzü daha iyi kavrayarak geleceğe daha net bir şekilde yön verebilmemizi sağlar (Counce, 2016, s. 12).

Klasik tarih kaynaklarının kullanıldığı Türkiye’de de sözlü tarih yöntemi şüphe ile karşılanabilmektedir. Bu şüphenin nedeni insanların anılarının tarihin malzemesi olamayacağı düşünülmesidir. Düşüncenin temelinde öznellik unsuru yer alır. Özel bakış açısı nedeniyle insanların olayları kendi bakış açısından değerlendirdiği ifade edilir. Bunun da bilimin nesnelliğine gölge düşüreceği düşünülür (Danacıoğlu, 2001, s. 133). Burada göz ardı edilen nokta hiçbir tarihsel belgenin tek başına yeterli derecede gerçeği ifade edemeyeceğidir. Yazılı belgelerin de diğer kaynaklarla karşılaştırılıp bir temele dayandırılması gibi sözlü belgeler de aynı şekilde diğer belgelerle karşılaştırılır. Bu yüzden sözlü belgeler de yazılı belgelerle aynı derecede güvenilirliğe sahiptir. Ancak sözlü tarihe karşı şüphe duyan tarihçiler biyografiye, otobiyografiye, günlüklere ve mektuplara karşı aynı şüpheyi duymamaktadır. Kişinin öznelliğini içerse de yazıya dökülmüş hatıralar tarihin meşru kaynakları arasında kendine yer bulabilmektedir. Sözlü tarihten öznellik noktasında şüphe edilse de

araştırmacı görüşme sırasında görüşülenin mimik, ses tonu, duraksamalarından gerekli ipuçlarını yakalayabilir (Danacıoğlu, 2001, s. 134). Sorulan sorulara verilen tepkiler, mimikler, beden dili anlatılar üzerinde oldukça etkilidir.

Sözlü tarih metni interaktif bir sürecin ürünüdür ve bu ürün olayın yaşandığı zamana değil görüşmenin yapıldığı zamana aittir (Danacıoğlu, 2001, s. 135). Sözlü tarihte gerçekleşen süreç tek yönlü bir süreç değil, iki yönlü bir süreçtir. Araştırmacı, araştırma sürecinde tek başına değildir. Bu süreçte onunla beraber görüşülen kişi de sürecin içine aktif bir Şekilde dahil olmuş olur (Counce, 2016, s. 29). Araştırma, tek bir kişinin ürünü olarak görülebilir. Ancak dikkate alınmalıdır ki bu süreçte araştırmacı kadar görüşülen kişi de elde edilen bu ürününün önemli bir parçasıdır. Tarihe tanıklık eden bu kişilerin katkısı sözlü tarih için esas rol oynar ve çok da değerlidir.

Olayı yaşayan kişilerle olay üzerinden çok geçmeden görüşme yapmak anıların daha taze olması bakımından önemlidir. Ancak her zaman olaydan kısa bir süre geçtikten sonra görüşmeleri yapabilmek mümkün olmayabilir. Bu gibi durumlarda süreci önce yaşayan ve daha sonra yaşayan iki kişi ile görüşülerek bu durumun dengelenebilmesi mümkündür (Ritchie, 2003, s. 30). Sözlü tarih, zihinlerde henüz taze olan anıları toplayarak elde ettiği malzemeyi çok iyi bir Şekilde kullanır. İnsanların zihninden anılarının silinmesi, hafızalarındaki netliğini yitirmesi ya da önemli pozisyondaki kişilerin ölmesi riskini göz önünde bulundurarak olaydan önce, olay sırasında ya da olaydan hemen sonra fazla vakit kaybetmeden anıları kayıt altına alır (Counce, 2016, s. 100). Ancak olaydan çok sonra görüşülen bir kişiyle yapılan sözlü tarih görüşmesinin tarih için bir kayıp olduğu da düşünülmemelidir. Çünkü yapılan bu görüşme o insanın yaşanılan olayı nasıl değerlendirdiği ve geçmişi nasıl anlamlandırdığıyla ilgili fikir sağlar. Fakat gene de burada anlatılanlarla ilgili akıllarda bir Şüphe kalması normaldir (Counce, 2016, s. 102). Süreci önce yaşayan insanın da olayları nasıl hatırladığını dinlemek farklı bir deneyim kazandırır. Aynı olayı bir kişiden olaydan kısa bir süre sonra dinlemekle başka bir kişiden aradan zaman geçtikten sonra dinlemek farklı deneyimler edinmemizi sağlar. İki durum da sözlü tarih için önemli veriler sağlar. TEKEL görüşmeleri sırasında bu durum yaşanmamıştır. Aynı olayı aynı zamanda yaşayan işçilerle aradan aynı zaman dilimi geçtikten sonra görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Şüphesiz ki işçilerle olay yaşandıktan

çok kısa bir süre sonra görüşülebilseydi daha farklı verilerin de sözlü tarihe kazandırılabilmesi söz konusu olabilirdi. Ama güvenilirlik açısından görüşmecilerin aynı olaylar üzerine farklı yorumları her zaman karşılaştırmalı bir bakış açısı ile değerlendirilmiş bu anlamda öznel yorumların tezin bulgularına olumsuz etkisi azaltılmaya çalışılmıştır.

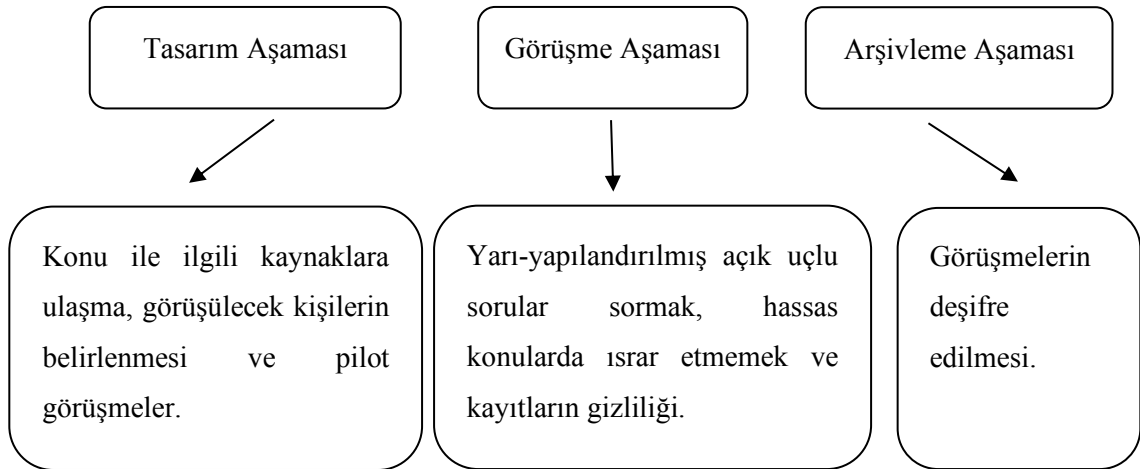
Her ne kadar sözlü tarih günümüzde kabul gören bir araştırma alanı olsa da, bu araştırma alanını başka kaynaklarla desteklemek sözlü tarihin merkeze koyulması durumunda ortaya çıkabilecek problemlerin oluşmasına engel olacaktır (Öztürk, 2010, s. 16). Belgeler, tarih konusunda yeterince bilgi sunarlar. Sözlü tarihte üzerinde durulması gereken, belgeler üzerinden elde edemediğimiz konularla ilgili yanıt aramak konusunda bir çabaya girişmek olmalıdır. Literatürde TEKEL özelleştirmesi ile ilgili gereken kaynak yoğunluğuna ulaşamamıştır. Bu nedenle görüşülen işçilerden ellerinde bulunan kaynakları araştırma için paylaşması rica edilmiştir. Fotoğraflar, notlar, arşivler, kişilerin hatıraları, o zamana ait broşürler resmi belgelerden elde edemediğimiz bilgilere ulaşmamızda yarar sağlayabilirler (Counce, 2016, s. 113). Yapılan sözlü görüşmeler başka türlü elde edilemeyecek kaynaklar sağlasa da bu kaynakların belli sınırlar içinde kalmaması konusunda özen gösterilmesi gerekir (Counce, 2016, s. 114). Ulaştığımız bu kaynaklar, anlatılanlarla topladığımız veriler arasında bir bağlantı kurabilmemizi sağlar. Bu açıdan sözlü tarih görüşmeleri başka yerde bir benzerini bulamayacağımız kaynaklardır. TEKEL işçilerinden o döneme ait ellerinde bulunan fotoğrafları istendiğinde dönemin teknolojik imkanlarının günümüzdeki gibi olmaması nedeniyle çoğu kişinin elinde fazla fotoğraf bulunmadığı tespit edilmiştir. Elinde fotoğraf bulunan kişiler de bu fotoğrafları paylaşmak hususunda gönüllü olmuşlardır.

Sözlü tarihte insanı zorlayan durumlardan biri görüşme yapılacak kişilerin görüşmeyi gerçekleştirmemesi ya da görüşmeyi başka bir tarihe ertelemesidir (Counce, 2016, s. 164). Araştırmacı bu gibi durumları en aza indirgeyebilmek adına görüşme yapılacak olan kişiye konunun içeriği ile ilgili net bir bilgi vermeli, görüşme gününü ve saatini net bir şekilde kararlaştırmalıdır. Bu zorluklar araştırma süreci boyunca deneyimlenmiştir. Örneğin bazı işçiler konu ile ilgili görüşmekten çekinip görüşmeyi kabul etmemiştir. Bu durumda görüşmeyi kabul etmeyen işçiler araştırma konusu ile ilgili detaylı bir şekilde bilgilendirilmiş, akıllarında herhangi bir soru

işareti kalmamasına özen gösterilmiştir. Çünkü işçilerin yapılan araştırmaya inanması ve güvenmesi, onların içten ve gönüllü bir şekilde konuşmak istemeleri nedeniyle çok önemlidir. İşçilerin hepsi konunun içeriğini net bir şekilde öğrendikten sonra görüşme yapmayı kabul etmiştir. Ancak her ne kadar içerik konusunda bilgilendirilip görüşmeyi kabul etseler de, görüşme sırasında işçilerin bir kısmının çok fazla detaya inmekten çekindiği gözlemlenmiştir. Bazı durumlarda da işçilerin uygun olduğu vakti ayarlamak oldukça zor olmuştur. Önceden haberleşilerek görüşmeler gerçekleştirilse de görüşmelerin sadece çalışma saatleri içinde yapılabilmesi nedeniyle görüşmelerden bazılarını tamamlayabilmek için uzun mesailer harcanmıştır, bu da araştırma sürecinin en zorlu yanlarından biri olmuştur.

Araştırmacı görüşmeyi yönetecek olan kişidir ama asla görüşmeyi yönlendirmek, görüştüğü kişiyi sorgulamak ve yargılamak gibi bir hataya düşmemelidir (Caunce, 2016, s. 165). Araştırmacı görüşme süreci boyunca fikir beyan etmemeli ve hiçbir şey bilmiyormuş gibi davranmalıdır. Örneğin; bazı görüşmelerde aynı konu ile ilgili birbirinden farklı bilgiler beyan eden işçiler olmasına rağmen hiçbir şekilde onlara müdahale edilip düzeltme yapılmamıştır. İşçiler görüşme sırasında kimi yerlerde araştırmacıya “Siz zaten bunu biliyorsunuzdur” diyerek konuyu geçmek istemiş, ancak onlara konu ile ilgili herhangi bir bilgiye sahip olunmadığı söylenerek gereken bilgiyi onların vermesi istenmiştir.

2.2. Sözlü Tarih Yönteminde Aşamalar ile Araştırmada Uygulanışı



Tablo 2: Sözlü tarih yönteminde kullanılan aşamalar

Yukarıdaki tabloda genel hatlarıyla sözlü tarih yöntemindeki aşamalara yer verilmiştir. Sırasıyla tek tek bu aşamalar ayrıntılı olarak anlatılacaktır.

2.2.1. Tasarım Aşaması

Tasarım aşamasında konu ile ilgili kaynaklara ulaşarak belli temalar oluşturulur ve kimlerle görüşmek gerektiği ile ilgili genel bir çerçeve belirlenir (Danacıoğlu, 2001: 137). Eskiden bu mekanda TEKEL işçisi olarak çalışan, şimdi ise 4/C'li memur olarak üniversitede çalışmakta olan işçilerin gözünden üniversiteye dönüşen yerleşkeyi anlamak mümkün müdür sorusu üzerinden yapılan bu çalışmada, sadece önceden Çiğli'de yer alan TEKEL fabrikasında çalışıp şu anda da İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi 4/C personeli olarak görev yapan işçiler ile görüşülmüştür. Çalışma sırasında İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi 4/C personeli olarak çalışan ancak önceden Tuzla TEKEL fabrikasında çalıştığı öğrenilen bir işçinin görüşmelere katılma talebi üzülmeye kabul edilmemiştir. Çünkü önemli olan içinde bulunulan mekanın eski ve yeni halini anlamlandırmaya çalışmaktır. Üniversite mekanının eski halini bilmeyen bir işçi ile bunun anlamlandırılması mümkün olmamaktadır.

Araştırma yapılırken ilk önce yapılması gereken araştırmaya konu olan olaylara dair genel bütünüyle bir birikim elde etmektir. Araştırma yapılan olayın ne olduğu, ne zaman ve kimler arasında yaşandığıyla ilgili bir fikir sahibi olmamak, araştırmanın ilerlemesinin önünde bir engeldir. Ulaşılan sonuçların kimsenin yararına sunulmaması da bilgiyi toplamayı gereksiz hale getirir (Caunce, 2016, s. 116). Bu nedenle araştırmaya başlamadan önce TEKEL özelleştirmesi ile ilgili literatürde yer alan kaynaklar okunmuş, sonra pilot görüşme yapılarak görüşmenin yapıldığı TEKEL işçisi ile kampüs alanı gezilmiştir.

Araştırmaya başlarken yapılacaklar başlangıçta net bir şekilde belli olmayabilir. İstenilen konuyla ilgili bilgi edinmeye başlayıp, konunun geçmişine dair merak duydukça araştırmaya konu olacak olan soru da ortaya çıkacaktır (Danacıoğlu, 2001, s. 46). Yapılan ilk görüşmeden sonra temalar içerisine yeni konular eklenebilir ya da bazı sorular çıkartılabilir (Danacıoğlu, 2001, s. 137). Görüşmeler yapılmaya başlandıkça araştırmanın içeriği daha net bir şekilde belli olur. Çünkü görüşmeler yapılmadan kişilerin konu ile ilgili tam olarak ne tepki verip neleri anlatacakları net bir şekilde bilinemez. Bu nedenle konu ile ilgili literatür araştırmasını yapıp,

görüşme soruları hazırlandıktan sonra bir pilot çalışma yapılması çok faydalı olmuştur. Bu pilot çalışma sonrası sorular tekrar gözden geçirilmiş ve gerekli düzeltmeler yapılmıştır.

Tasarım aşamasında çalışmanın ilerleyen kısımlarında zorluk yaşamamak için gerçekçi kararlar almak gerekir. Bu kararlar alınırken araştırmanın süresi, araştırma yapılacak yerin ulaşım şartları ve araştırmanın mekansal sınırları gibi faktörler değerlendirmeye alınmalıdır. Küçük sınırlar içerisinde gerçekleştirilen bir araştırmanın yapılan görüşmelerle birlikte büyütülmesi kolaydır. Ancak başlangıçta gerçekçi sınırlar çerçevesine oturtulmayan bir araştırmanın daha sonra küçük bir çerçeve içerisine sığdırılması kolay olmamaktadır (Caunce, 2016, s. 144). Bu sınırlar çizilirken diğer çalışmalardan yararlanmak ve konuyla ilgili bilgi sahibi olan insanlara danışmak önemlidir (Caunce, 2016, s. 146). Bu çalışma yürütülürken ulaşım şartlarının zorluğu özellikle göz önünde bulundurulmuştur. Bu zorluk sebebiyle TEKEL işçileriyle her gün görüşme yapılamamıştır. Görüşme mekanına gidilen günlerde ise en az bir en fazla üç işçi ile görüşme yapılmasına özellikle dikkat edilmiştir. Çünkü bir görüşme en az yarım saat sürmektedir. Araştırmacının aynı gün içerisinde çok sayıda görüşme yapması görüşmelerde başarılı bir gözlem yapabilmesini engellemektedir. Görüşme kısmında bu konuya detaylı olarak değinilmiştir.

Sözlü malzeme insanlardan elde edilir. Bu nedenle araştırmayı yaparken hangi insanlarla görüşmeler yapacağını belirlemek, araştırmanın kendisi kadar önemlidir (Caunce, 2016, s. 152). TEKEL ile ilgili sözlü tarih çalışması başlatıldığında ilk önce İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi kampüs sınırları içerisinde çalışan bir TEKEL işçisi ile pilot görüşme yapılmıştır. Personel Daire Başkanlığı'ndan TEKEL işçilerinin listesi alınsa da özellikle bu işçinin referans olarak dile getirdiği işçilerle görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

2.2.2. Görüşme Aşaması

Görüşme aşamasında her şeyden önce karşıdaki kişinin insan olarak değerli olduğu unutulmamalı ve soruları sorarken buna göre davranılmalıdır. Görüşme aşaması başlı başına bir keşif sürecidir. Bu aşama kişinin yaşamı hakkında büyük bir keşif yapmamızı sağlar (Janesick, 2010, s. 44).

Görüşme soruları hazırlanırken kişilerin kısa cevaplarla geçiştirebileceği tarzda sorulardan uzak durularak, merak edilen konunun en ince detaylarını anlatmalarını sağlayacak açık uçlu sorular hazırlamak gerekir. Soruyu kısa ve anlaşılır şekilde sormak, soruyu bitirdikten sonra karşıdakinin sözünü kesmeden dinlemek, ortamda oluşan sessizliği bozmamak önemlidir. Bu sessizlik kişilerin daha fazla anıyı anımsamalarını sağlayabilir (Danacıoğlu, 2001, s. 138). Soruları hazırlarken daha ayrıntılı cevaplar alabilecek şekilde hazırlamak gerekmektedir. Görüşme sırasında yaşanan 10 saniyelik sessizlikler uzun bir süre gibi görünse de aslında görüşülen kişinin daha ayrıntılı cevap vermesini sağlayabilir (Ritchie, 2003, s. 94). Görüşme yapılırken kişilerden hızlı yanıtlar almak için ısrarcı davranmak karşıdaki insanı rahatsız edebilir. Kişilerin soruya yanıt verdikten sonra sessizlik ortamında bir süre düşünmesine imkan tanımak daha detaylı bir cevabı da beraberinde getirebilir (Counce, 2016, s. 188). İnsanlar bazen görüşme sırasında sessizliği ve unutmayı ya da hatırlamayı seçebilir (Neyzi, 2013, s. 14). Bazı konular üzerinde çok fazla cevap vermeyi tercih etmezlerken bazı konularda da uzun uzun konuşabilirler. Örneğin; işçiler şu anki maaşlarının sorulduğu soruya cevap vermeyi tercih etmemişler ama TEKEL’de aldıkları maaşları rahat bir şekilde söylemişlerdir. Aynı bunun gibi işçiler hükümet politikaları ile ilgili olan sorularda ya da onlara kötü anılarını hatırlatan sorularda sessiz kalmayı tercih etmişlerdir. İyi bir görüşme gerçekleştirebilmek için görüşme aşamasında kişilerin sadece sorulan sorulara anket gibi kısa cevaplar vermesinden kaçınılmalıdır. İşçilerin konuyu ayrıntılı bir şekilde anlatması sağlanmalı ve onlara rahatça konuşabilecekleri bir ortam sunulmalıdır.

Başarılı bir görüşmeci; bireylere ve onların bakış açılarına saygı duymalı, onlara anlayış ve sempati göstermeli, sessizce oturarak onların anlattıklarını dinlemek için istekli olmalıdır (Thompson, 2000, s. 22). Görüşmeci, görüşme sırasında insanlara kendilerini rahatsız hissettirmemelidir. Ayrıca görüşülen kişilerin anlatmak istemedikleri hassas konular fark edildiğinde bu konuları anlatması için kişilere ısrar edilmemelidir. Her şeyden önce bu onlara gösterilmesi gereken bir saygıdır (Counce, 2016, s. 74). Eğer araştırmacı sormuş olduğu soruya cevap alabilmek için görüşülen kişinin o sorudan rahatsız olduğunu fark etmesine rağmen ısrarcı bir şekilde davranırsa, bu ısrar görüşme yapılan kişinin rahatsız olmasına, sorulara yüzeysel cevaplar vermesine ya da tamamen içine kapanarak görüşmenin

sonlanmasına neden olabilir. Örneğin; tez görüşmeleri sırasında bazı sorular karşısında gözleri dolan TEKEL işçileri olmuştur. Sırf sorulan soruya cevap alabilmek adına işçilere herhangi bir baskı yapılmamış, onların hassas noktalarına saygı duyularak sadece anlatmak istedikleri kısımlar kayıt altına alınmıştır.

Görüşme yaparken genelgeçer bir görüşme tekniği yoktur. Her insan bir diğerinden farklıdır. O nedenle birinde işe yarayan yol bir diğerinde aynı etkiyi yaratmayabilir. Görüşmelerde esas olan karşıdaki kişiye karşı kibar ve saygılı olmaktır (Counce, 2016, s. 164). Her görüşme birbirinden farklı dinamikler içerse de görüşmelerin teke tek gerçekleştirilmesi önemlidir. Çünkü birden fazla kişinin yer aldığı görüşmede kişilerin birbirlerinden etkilenme riski bulunmaktadır (Danacıoğlu, 2001, s. 138). Bazı TEKEL işçileri çekindikleri için görüşme sırasında yanlarında TEKEL'den başka arkadaşlarının da bulunmasını istemişlerdir. Ortam koşullarının teke tek görüşmeye imkan vermediği durumlarda bu istekleri kabul edilmiştir. Ancak diğer işçiden sorulan sorulara cevap vermemesi ve görüşmeye müdahalede bulunmaması önemle rica edilmiştir.

Araştırmayı yapan kişi her zaman elinde yer alan, iyi bir şekilde hazırladığı sorular üzerinden hareket edemeyeceğinin farkında olmalıdır. Çünkü görüşmenin seyri araştırmacının beklediği düzen içerisinde gitmeyebilir. Bu gibi durumlarda görüşmeci kişiyi sorgulama, rehberlik etme, tatlı dil kullanma, düşündürme gibi yollarla görüşme akışını sağlayabilir (Ritchie, 2003, s. 29). Konuşan kişiler görüşme sırasında araştırmacının sormaya hazırlandığı sorulara daha önce cevap verebilir. Burada soru sıralamasına bağlı kalmaktansa görüşmecinin rahat bir şekilde konuyu anlatması daha önemlidir. Sorulara verilen cevapların sırası bir önem teşkil etmez. Ayrıca kişiler sorulan soruya çok detaylı bir cevap vermek isteyebilir ve konuyla ilgili bir şeyler anlatırken alakasız gibi görünen ama aslında alakalı olan detaylara değinebilirler (Counce, 2016, s. 170). Bu nedenle görüşmelerde işçilerin sözleri kesilmemiştir. İşçilerin dikkatlerinin çok dağıldığı ve konudan çok uzaklaştıkları fark edildiğinde ise soru benzer şekilde tekrardan sorulmuş ve konuya dönmeleri sağlanmıştır. TEKEL görüşmeleri sırasında bu durum oldukça fazla deneyimlenmiştir. İşçilerin bir soruya yanıt verirken aynı zamanda soru kağıdında daha ileride yer alan başka soruya da yanıt verdikleri olmuştur. Bu gibi durumlarda

hiçbir şekilde sözleri kesilmeyerek cevaplarını bitirmeleri beklenmiş, daha sonra ileride yer alan soruya gelindiğinde ise tekrar aynı soru sorulmamıştır.

Görüşmeler yapılırken dikkat edilen bir diğer nokta da görüşülen kişinin kayıtların gizliliği konusunda kendisini güvende hissetmesidir. Görüşülenlere onların rızası dışında hiçbir bilginin aktarılmayacağına yönelik güvence verilmiştir. Böylece görüşülenler yaratılan güven ortamı içinde kendilerini daha rahat hissederek daha sağlıklı bir görüşme süreci gerçekleştirmiştir (Bayraktaroğlu & Özdemir, 2010, s. 61). Tezin analiz kısmında da görüleceği gibi işçilerin anlatılarına yer verirken isimleri yerine rumuzlar kullanılmıştır. Görüşme başlangıcında hiçbir işçiden soyadlarını söylemeleri talep edilmemiştir. İsimlerinin de sadece onlara hitap edebilmek için sorulduğu belirtilmiştir. İşçilerin kayıt dışında söylediği hiçbir bilgi yazıya geçirilmemiştir. Önemli olan işçinin araştırmacıya ve araştırmaya güvenmesi, görüşmeyi rahat bir şekilde yapabilmesidir.

Bazı işçiler görüşmelerin kayıt altına alınmasını istemeyerek bundan rahatsızlık duymuştur. Ancak görüşmelerin kayıt altına alınmaması görüşmenin belge niteliği taşımasını ve görüşmeden yarar sağlanmasını tehlikeye düşürebilir. Önemli olan nokta araştırmacının, işçilere yapılan çalışmanın amaç ve gerekçelerini uygun bir şekilde anlatarak, işçilerin görüşmenin kayda alınması ile ilgili olumsuz düşüncelere sahip olmamasını sağlamaktır. Görüşülen kişi tüm bunlara rağmen kayıt alınmasını istemez ise araştırmanın belge niteliğinin tehlikeye düşmemesi adına araştırmacının isteğine göre görüşme sonlandırılabilir. Bu çalışmada başlangıçta görüşmek istemeyen işçiler araştırma onlara detaylı bir şekilde anlatıldığında görüşmeyi kabul etmişlerdir. Bu nedenle hiçbir görüşmenin sonlandırılmasına gerek kalmamıştır.

Araştırılan konu ile ilgili önemli bilgilere sahip olmak görüşmeler sırasında anlatılanları daha geniş bir çerçevede görebilmeyi sağlar (Danacıoğlu, 2001, s. 137). Görüşülen kişi karşısında ise görüşme sırasında araştırma yapılan konu ile ilgili bilgi sahibi olmamak duruma göre fayda bile sağlayabilir. Görüşülen kişi, araştırma yapan kişinin konu ile ilgili detaylı bir bilgiye sahip olduğunu düşünürse sorulan sorulara daha ana hatlarıyla cevap vermeyi tercih edebilir. Ancak karşısındaki kişinin konu ile ilgili çok fazla bir bilgiye sahip olmadığını düşünen kişiler sorulara yanıt verirken daha detaylı bir anlatım yapma yolunu seçebilir (Counce, 2016, s. 151).

Bir görüşmeyi olması gerektiği gibi sürdürebilmek araştırmacı için oldukça zor bir durumdur. Bu nedenle bir gün içerisinde çok fazla görüşme yapmaktan kaçınmak gerekir. Araştırmacı görüşme sırasında sürekli olarak konsantre olmak durumunda olduğu için, yapılan fazla görüşme odaklanmasının önünde bir engel yaratacaktır. Aynı şekilde görüşülen kişinin de görüşme yapılan gün hasta, halsiz ya da canının başka bir şeye sikkın olması gibi kişinin konsantrasyonunu sağlamasının mümkün olmayacağı durumlar da görüşmenin verimliliğini etkileyebilir (Caunce, 2016, s. 162). Daha önce de belirtildiği üzere araştırmacının dikkati görüşme sırasında oldukça önem taşır. Araştırmacı aynı gün içerisinde çok fazla görüşme yaptığı zaman yorulduğundan anlatılanlara, kişinin mimik ve hareketlerine yeterli bir şekilde dikkatini veremeyebilir. Gözlemin iyi bir şekilde yapılamaması bütünü gözden kaçırılmasına neden olabilir. Bu nedenle bu çalışmada bir araştırmacı, bir gün içerisinde en fazla üç kişiyle görüşmüştür. Görüşmeler yapılırken konuyu öğrenip görüşmek için gelen başka TEKEL işçileri olmuş ancak onlarla o gün içerisinde görüşme yapılmamıştır. Bu işçilerden onların uygun oldukları başka bir gün görüşebilmek için randevu alınmıştır. Görüşmelerin çalışan insanlarla, mesai saatleri içerisinde yapıldığı dikkate alındığında bu insanlarla görüşme ayarlayabilmek çalışmanın en hassas noktasını oluşturmuştur.

Görüşme yapılan kişiler için hayatlarının TEKEL’de geçen kısmı oldukça büyük bir anlam taşımaktadır. Bu nedenle TEKEL’le ilgili sorular sorulduğunda dikkatleri çok fazla dağılmamış ve konuya odaklanmışlardır. Çekindikleri ve duygulandıkları yerler olmakla birlikte görüşme yapılan kişilerin geneli bu konuyla ilgili konuşmak hususunda fazlasıyla isteklidir. Görüşmeler sırasında görüşülen kişilerin duygulanması üstesinden gelmesi gereken güç durumlardan olmuştur. Tezin analiz bölümünde bu konuya ayrıntılı olarak yer verilecektir.

Tüm bunlara ek olarak görüşme sırasında teknik detaylara da dikkat edilmesi büyük önem taşımaktadır. Örneğin, dijital olarak kayıt aldığımız cihazı görüşme sırasında test etmek görüşmenin kayıt kalitesi açısından önem arz etmektedir (Janesick, 2010, s. 45). TEKEL görüşmeleri sırasında bir işçi ile görüşme yapılırken kaydın durduğu farkedilmiş ve kaydın durduğu andan itibaren olan sorular işçiye tekrar yöneltilmiştir. Kaydı sürekli olarak test etmek daha uzun bir görüşme kaydı kaybının yaşanmasına engel olmuştur.

2.2.3. Arşivleme Aşaması

Sözlü tarih görüşmelerini iyi bir şekilde saklayabilmek için görüşmeleri kayıt altına alarak yazıya geçirmekte fayda vardır. Kayıtlar geçirilirken görüşülenlerin kısık sesle konuşması, aksana sahip olmaları, çevredeki seslerin çok olması gibi unsurlar kaydı yazıya geçirmede zorluk yaratmaktadır. Bu durum ise; alınan ses kaydının deşifre edilmesini zorlaştırır. Konuşmaları olduğu gibi geçirmek bütünü kavrayabilmek adına önem taşımaktadır. Konuşmaları olduğu gibi geçirebilmek için de kaydın kalitesi önemlidir (Ritchie, 2003, s. 64). Deşifre, bir sözlü tarih çalışmasının en çok zaman alan aşamalarından biridir. Kimi zaman kayıtlar ve deşifreler tekrar gözden geçirilmek zorunda kalınabilir. Bu aşama zaman açısından maliyeti oldukça fazla olan bir aşamadır (Ritchie, 2003, s. 65). Tez çalışması sırasında araştırmanın en yoğun emek isteyen kısmı sözlü kaynakların toplanması ve bunları yazıya geçirilmesi aşaması olmuştur. Kimi zaman aynı kayıt defalarca dinlenmiş, 10 dakikalık bir kısmın deşifre edilmesi bir saate yakın süre almıştır. Deşifre kısmının başlı başına zorlu bir süreç olması nedeniyle olumsuz etkiler mümkün olabildiğince yok edilmeye çalışılmıştır. Örneğin; görüşülen TEKEL işçileri kimi zaman görüşmeyi kalabalık bir ortam içerisinde yapmak istemişlerdir. Bu gibi durumlarda işçilere kaydın kalitesi ve doğru bir şekilde analiz edilebilmesi için daha sessiz bir ortamda görüşmenin daha verimli olacağı anlatılmış, görüşmeler uygun şartlar dahilinde gerçekleştirilmiştir. İşçilerin fazla vakitlerinin olmadığı ve sessiz ortam bulunamadığında ise işçilerden kısık sesle konuşmalarını rica edilmiştir. Tüm bunlar kaydı geçirirken çok büyük kolaylıklar sağlamıştır. Arşivleme işleminde son dönemlerde önemli yazılımlardan biri olan MAXQDA programı ile analiz yapılmıştır.

Arşivleme aşamasında yapılması gereken en önemli şeylerin başında görüşme sırasında alınan kayıtların doğru bir şekilde muhafaza edilmesi gelir. Bu adım en az görüşmenin kendisi kadar önem taşır. Görüşmenin hangi tarihte yapıldığı, kimle yapıldığı, nerede yapıldığı gibi bilgiler görüşme öncesinde veya görüşmenin kısa bir süre sonrasında kayıt altına alınmalıdır. Bu adımın sonraya bırakılması kayıtların birikmesi sonucunu doğurarak işin içinden çıkılmasını zorlaştırabilir. Görüşmelerin kayıt altına alınmadan yapılması belgeleme imkanını ortadan kaldırır (Counce, 2016, ss. 143–144). TEKEL işçileri ile yapılan her görüşme aynı gün içerisinde deşifre

edilemese de hangi işçi ile hangi gün, kaç dakika görüşüldüğü ve görüşme sırasında göze çarpan detaylar aradan çok fazla zaman geçmeden unutulma riskine karşın kayıt altına alınmıştır.

Geçmişte sözlü tarih görüşmeleri sadece yazı ile saklanabilirken, günümüzde ses ve video kayıtlarıyla saklanabilmektedir. Kayıtların bu şekilde saklanabilmesi, görüşülen kişilerin sözleri ve yüz mimikleri arasında tutarlılık olup olmadığını da daha detaylı bir şekilde fark edilebilir kılarak, kayıtların ayrıntılı bir şekilde saklanmasına olanak sağlamıştır (Öztürk, 2010, ss. 18–19).

Sözlü tarih elimizde birtakım kaynakların toplanmasına imkan verir. Ancak bu kaynaklar insan hayatının bütününe kapsamak zorunda değildir. Sadece tek bir andan oluşan kaynaklar bile yararlanmamız açısından bir kaynak oluşturur (Counce, 2016, s. 31). Bu çalışmada işçilerin sadece çalışma hayatları ve TEKEL’de çalıştıkları sürece yer verilmiş, hayatlarının diğer kısımları ele alınmamıştır. Çünkü çalışma için anlam ifade eden kısım işçilerin TEKEL içerisinde çalıştıkları zamanlar, TEKEL’de çalışmaya başlamadan önce yaptıkları işler ve TEKEL özelleştirildikten sonra yaşadıkları tecrübelerdir.

Sözlü tarih aracılığıyla insanların içinde buldukları, yaşadıkları çevre hakkındaki fikirlerine ulaşmak mümkün olur. Dışarıdan görünen tüm olumsuz yanlara rağmen yaşadıkları çevrenin onlar için yaşanılabilir kılınan yanlarını öğrenme imkanına erişilir (Counce, 2016, s. 46). Olayın dışından bakan insanlar için görünen görüntü hoş olmasa da o insanlar için o ortamın ne ifade ettiğini anlamak, orada yaşananlarla ilgili bilgi sahibi olmak sözlü tarih yolu ile mümkün olur. Örneğin; TEKEL fabrikasının bulunduğu alan şehir merkezine uzakta olmasına ve fabrikanın çevresinde sosyal aktiviteye imkan veren bir şey bulunmamasına rağmen işçilerin TEKEL’i ne kadar sevdiği, oraya gelmekten ne kadar mutluluk duydukları gözlemlenmiştir. Dışarıdan bakan insanlar için 2-3 bina olarak görünen yer orada çalışan işçiler için derin anlamlar ifade etmektedir.

Mekansal analiz yaparken insanların yaşam öyküleri tüm kesitiyle ele alınabileceği gibi sadece belli başlı anılardan yola çıkarak da araştırma yürütülebilir. İkisinden biri de seçilebilir. Bu araştırmacının kendi tercihinine bağlıdır. Şüphesiz ki yaşam öyküsünden yola çıkmak araştırmacıya daha fazla bilgi toplama imkanı sunar. Fakat yaşam öyküsünü içine alan görüşmeler yapmak araştırmacının daha fazla bir

zaman harcamasına neden olur. Bu nedenle kolay bir yöntem değildir. Ancak sözlü tarihçiler bu yöntemle yapılan görüşmeleri daha sahici bulurlar. Bunun nedeni yaşam öyküsünü anlatan insana yapılan müdahalenin diğer görüşmelerden daha olmasıdır (Counce, 2016, s. 48). Yaşam öyküsünü içine alan görüşmelerde harcanması gereken emek normal bir görüşmede harcanacak olan emekten çok daha fazladır. Görüşülen kişi kendisini daha uzun anlatabilme imkanına sahip olur. Kişilerin kendilerini uzun ve rahat bir şekilde anlatabilmeleri araştırmacının da daha fazla bilgiye ulaşabilmesini sağlar. Kaynak toplama açısından daha çok veriyi elde edebilme imkanı sunan bu görüşmeler için daha fazla bir zamana sahip olmak gerekir. Eğer ki zaman kısıtı söz konusu ise görüşmeleri bu kadar uzun tutabilmek mümkün değildir.

Sözlü tarih sadece kişinin anlattıklarını dinlemek ve not almaktan ibaret değildir. Anlatılanlar üzerinde gereken özeni göstererek detaylı bir analiz yapmak gerekir. Üzerinde durulmadan söylenmiş önemsiz gibi görünen en ufak bir söz, kullanılan bir şive ya da kıyıda köşede kalmış unutulmuş bir fotoğraf parçası çok farklı ufuklar açılmasına neden olabilir. Araştırmacının işi sadece sözlü kayıt olarak onları yazıya dökmek değildir. Elde edilen verilerin böyle kullanılması araştırmadan istenilen başarının sağlanamamasına neden olabilir. Esas olarak verileri kullanmak insanların anlatılarında önem verdikleri, hassasiyet gösterdikleri şeylerin neler olduğunu ve onlara neden değer verdiklerini anlamlandırmakla mümkün olur (Counce, 2016, s. 53). Aksan ve şiveler sözlü tarih görüşmelerinde oldukça öneme sahip olan detaylardır (Counce, 2016, s. 63). Görüşme yapılan insanın nereden geldiği, nerede yetiştiği, içinde bulunduğu ya da geçmişte içinde bulunmuş olduğu ortam hakkında araştırmacıya fikir verir.

Çevremizde olan biten her şey sadece yaşadığımız ana ait bir durum olmayabilir. Olan şeyler aynı zamanda geçmişten beri süregelen bir durumun da parçası olabilir. Tarih sanılanın aksine bizim bulunduğumuz ortamın dışında şekillenmez, aksine bizim yanımızda şekillenir. İnsanların, geçmiş olarak adlandırdıkları şeylerden hareket ederek fikirler yürütmesi, geleceği daha iyi bir kalıba sokmasını ve şimdiki zamanımızla ilgili kaynaklar elde edebilmesini mümkün kılar (Counce, 2016, s. 98).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. NEOLİBERAL POLİTİKALAR, ÖZELLEŞTİRME SÜRECİ VE TEKEL

3.1. Neoliberal Politikalar ve Özelleştirme Sürecinin Ortaya Çıkışı

Özelleştirme süreci, neoliberal düşüncenin bir ürünü olarak karşımıza çıkar (Etiler, 2011, s. 17). Bu sebeple, özelleştirmeyi kavrayabilmek için neoliberalizmin ne olduğunu ve neoliberallerin nasıl düşündüğünü anlamamız faydalı olacağı düşünülmektedir.

Neoliberalizmi, birtakım politik ve ekonomik pratikler bütünü olarak tanımlamak mümkündür. Bu teori, insanların refahını artırmanın en iyi yolu olarak güçlü bir özel mülkiyet hakkı anlayışı ortaya koyar. Neoliberal düşüncenin en temel özelliği, serbest piyasanın bireylerin hürriyet haklarını garanti altına almasıdır (Harvey, 2015, s. 15). Bu garanti neticesinde neoliberal devlet teoride güçlü bireysel özel mülkiyet haklarını, hukukun üstünlüğünü, özgür bir piyasayı ve serbest ticaret kurumlarını ifade eder (Harvey, 2015, s. 72). Serbest piyasa ve serbest ticareti savunarak bireysel girişimin de serbest bırakılması gerektiğini öne sürer. Neoliberalizme göre devletin piyasalara olan müdahalesi en az düzeyde olmalıdır. Onların düşüncesine göre devlet, piyasa sinyallerini tahmin edebilecek yeterlilikte değildir. Ayrıca güçlü çıkar gruplarının, devletin piyasaya olan müdahalesini kendi yararları doğrultusunda kullanma tehlikesi de bulunmaktadır (Harvey, 2015, s. 10). Neoliberalizm, devletin müdahalesini savunan teorilere karşı çıkar (Harvey, 2015, s. 28). Çünkü onlara göre, devlet yatırım ve sermaye birikimi gibi konularda piyasaya dair gereken şekilde bir yeterliliğe sahip değildir. Fazla bir yeterliliğe sahip olmadığı için de bu konuda yanlış kararlar verebilmesi mümkündür (Harvey, 2015, s. 29).

Neoliberal politikaların en ayırt edici özelliği, kamuya ait varlıkların özelleştirilmesi ve şirketleştirilmesi olarak karşımıza çıkar. İlk olarak elde edilmek istenen amaç kârlılık amacı güdülmeyen alanları sermayeye açmaktır. Su, telekomünikasyon, ulaşım gibi kamu hizmetleri, toplu konut, eğitim, sağlık, emekli aylıkları gibi sosyal güvenlik hizmetleri, üniversiteler, araştırma laboratuvarları, hapisaneler gibi kamu kurumları ve hatta savaşlar bile (bakınız Irak'ta silahlı

kuvvetlerin yanında faaliyet gösteren özel paralı askerler ordusu), gerek kapitalist dünyada, gerek ötesinde (örneğin Çin’de) bir dereceye kadar özelleştirilir (Harvey, 2015, s. 169).

Bu sistem içinde, devlet “*toprak, su, eğitim, sağlık, sosyal güvenlik, çevre kirliliği*” gibi alanlarda mevcut olmayan faaliyetleri yaratsa da bir kere yarattıktan sonra bir daha bunlara müdahale etmemelidir. Yani devlet gereken hizmetleri yaratıp sonrasında bunları özel sektöre devretmelidir. Yukarıda da değinildiği üzere devletin piyasa fiyatlarını tahmin edemeyeceği düşünülmüş ve bu tarz faaliyetlerin devletin elinde kalması durumunda çıkar gruplarının kendi yararları için kullanabileceklerine işaret edilmiştir (Harvey, 2015, s. 10). Bu nedenle; devletin kontrolünde yer alan sektörler özel alanlara devredilmelidir (Harvey, 2015, s. 73). Özelleştirmenin ortaya çıkışında, devletlerin ekonomideki etkinliklerinin zaman içinde büyük sorunlar yaşanmasına neden olması da etkili olmuştur. Kaynakların tahsis edilmesi, düzenlenmesi gibi konularda serbest piyasa daha güvenilir olarak görülmeye başlanmıştır (Hanke, 1992b, s. 279).

Kamuya ait işletmeler iş gücü potansiyelleri bakımından önemli birer istihdam alanı yaratmıştır. Bu durum daha çok sosyal devlet politikalarının uygulandığı dönemler için geçerli olmuştur. Sosyal devlet politikalarının uygulandığı dönemlerde kamu işletmeleri aracılığıyla ekonomiyi canlandırma amacı güdülmüştür. Sosyal devlet anlayışı, 1970’lerin ortasına kadar sürmüş, sonra ise bu anlayışın zayıflatılmasını esas alan neoliberalizm yapılanması ortaya çıkmıştır. Bu yapılanma sosyal devlet anlayışına tam tersi bir yaklaşım benimseyerek özelleştirmeleri gündeme getirmiştir.

Sosyal devlet anlayışına zıt bir şekilde karşımıza çıkan ve devletin varlık ya da hizmetlerinin özel sektöre devri olarak tanımlanan özelleştirme kavramı dünyada hızla gelişmektedir (Butler, 1992, s. 340). Özelleştirme fikri daha önce de değinildiği gibi, neoliberal ekonomi politikalarıyla beraber ortaya çıkmıştır. Dünyada ilk kez Thatcher döneminde İngiltere’de varlık göstermiş, daha sonrasında da ABD’de uygulanmaya başlanmıştır. Özelleştirmenin tek bir amacı olmamakla birlikte öncelikli amacı devletin ekonomideki etkinliğini azaltarak, ekonomideki etkinlik ve verimliliğin artırılması olmuştur. Bu yöntem kamudaki açıkları finanse etmek, KİT’lerin etkisiz çalışmasına engel olmak gibi amaçları da içinde barındırır.

Özelleştirme kavramı birçok tartışmayı da beraberinde getirir. Destekleyeni olduğu kadar desteklemeyeni de vardır. Örneğin; sosyalistler özelleştirme fikrine karşı çıkarken, liberaller devletin sınırlandırılması gerektiğine değinip bu fikre önem verirler (Güngör Göksu, 2012, s. 128). Özelleştirmeyi savunanlar özelleştirme uygulamalarının etkinliğin artmasını sağlayacağı yönünde fikir birliği içerisindeyler. Kamu yöneticiliği ve özel kesim yöneticiliği birbirinden çok farklı olan iki alandır. Kamu kesimi yöneticileri üzerindeki baskı ve sınırlama özel kesime oranla çok daha fazladır. Bu nedenle özelleştirmeyi savunanlara göre özel kesim yöneticilerinin hizmet sunumunda başarıyı sağlama imkânı daha fazla olmaktadır (Bailey, 1992, s. 245). Özelleştirmeyi savunan görüş; KİT'lerin ekonomiye yük olduğunu, enflasyonda artışa neden olduğunu, kamu iktisadi kuruluşlarının içerisinde gereğinden fazla personel çalıştığı için verimli bir çalışmanın sağlanamadığını, ödenen vergilerle KİT'lerde meydana gelen açıkların kapatılmaya çalışıldığını savunur. Karşı çıkan görüş ise; KİT'lerin çıkar gruplarına değerinin altında satıldığını, bazı varlıkların yabancı sermayeye satılmasının ülke açısından yarar getirmeyeceğini savunurlar (Ö. Çiçek, 2016, ss. 143–144). Bu görüşe istinaden TEKEL'in özelleştirilmesinin ve bütün sektörünün yabancı sermayenin eline geçmesinin ülke için olumsuz bir adım olduğundan bahseden görüşe TEKEL A.Ş başlığı altında değinilmiştir. TEKEL işçileri de yaşamış oldukları mağduriyetler nedeniyle özelleştirmeye olumsuz bakmışlar ve kâr eden bir kurumun özelleştirildiğini dile getirmişlerdir.

1970'lerden sonra ortaya çıkan Yeni Sağ akımının pratikteki temsilcileri olan İngiltere Başbakanı Margaret Thatcher (1979) ve ABD Başkanı Ronald Reagan (1980), dünyada sosyal devlet politikalarından neoliberal uygulamalara geçilmesi sürecinin siyasi öncüleri olmuşlardır (G. Kaya, 2015, s. 1030). 1979 yılı Mayıs ayında Margaret Thatcher ekonomiyi yeniden düzenlemesi için seçilmiştir. Seçildikten sonra sendikal gücün karşısına çıkarak rekabet esnekliğine engel olan tüm sosyal dayanışma biçimlerine saldırmayı, refah devletinin yerine getirmek istediği şeyleri kısmen ya da tamamen geri almayı, kamu teşebbüslerini özelleştirmeyi, vergileri düşürmeyi, girişimcileri desteklemeyi, güçlü bir yatırımcı akışı sağlayarak uygun bir iş alanı yaratmayı planlamıştır (Harvey, 2015, ss. 30–31). Thatcher başa geldikten sonra ekonominin kamu mülkiyetinde olan bütün

kurumlarını özelleştirme girişimlerine başlamıştır. Bu satışlarla hem kamu hazinesinin dolması hem de hükümetin başarısız işletmelerin yükünden kurtulması amaçlanmıştır. Bu nedenle özelleştirmesi yapılacak olan işletmelerin özelleştirmeye uygun bir şekilde hazırlanması gerekmektedir. İşletmelerin özelleştirmeye uygun bir şekilde hazırlanabilmesi için borçların azaltılması, işçilerin çıkartılarak verimlilik ve maliyetlerin artırılması amaçlanmıştır (Harvey, 2015, s. 68).

Britanya'daki özelleştirmelerde genel olarak; bireyin ve kurumun sorumluluk sahasını genişleterek, üretkenliği, girişimciliği ve verimliliği teşvik etmek, böylece siyaset kültürünü değiştirmek amacı taşındığı görülmektedir. Başta British Aerospace, British Telecom, British Airways olmak üzere çelik, elektrik ve gaz, petrol, kömür, su, otobüs hizmetleri, demiryolları gibi sektörlerde faaliyet gösteren birçok küçük kamu işletmesini oldukça sistemli ve kârlı bir şekilde satmayı başaran Britanya, bu alanda da öncü olmuştur (Harvey, 2015, s. 69). Ancak Thatcher sağlık alanında ve bazı diğer alanlarda yaptığı özelleştirmelerde pek fazla bir ilerleme kaydedememiştir. Çünkü Britanya halkına göre neoliberalleşmenin de bir sınırı vardır (Harvey, 2015, s. 69).

Özelleştirme konusundaki teorik argümana bakıldığında 1979-1990 yılları arasında ekonomi politikalarındaki radikal değişikliklerle desteklendiği görülmektedir. Bu nedenle özelleştirmenin, hem siyasi hem sosyo ekonomik boyutlarıyla bir değişim süreci olduğu ifade edilebilir. Özelleştirmenin gelişmekte olan ülke ekonomilerinin felaketleri için her derde deva bir ilaç gibi olduğu düşünülmemelidir (Shaker, 1995, s. 2). Özelleştirmelerin dikkatli bir şekilde yapılmazsa ne tür başarısızlıklarla sonuçlanabileceğine tezin özelleştirmelerde karşılaşılabilecek sorunlar kısmında değinilmiştir.

Özelleştirme kavramından özellikle 1970'lerden itibaren bahsedilmesine rağmen kendisi yeni bir kavram değildir. Özelleştirme uygulamaları New York'ta en az dört defa denenmiş ancak yapılan denemelerde her zaman başarı sağlamak mümkün olmamıştır (Bailey, 1992, ss. 240-241).

Neoliberal politikaların sosyal devlet politikalarının yerini almasıyla dünyada kamu kurumlarının özelleştirilmesi faaliyetleri de başlamıştır (G. Kaya, 2015, s. 1030). 1980'li yıllarda kamu işletmeleri, işletme iktisadı kurallarına uygun görülmemiştir. 1980'lerden itibaren ise yeni kamu yönetimi anlayışı ortaya çıkmıştır.

Bu anlayışla birlikte ülkeler küresel ekonomik süreçlere daha hızlı ve etkin dâhil olarak, yeni fikir ve uygulamaları benimser hale gelmeye başlamıştır. Özelleştirmeler de, bu sürecin bir sonucu olarak baş göstermiştir. Özelleştirmenin verimlilik ve etkinliği sağlayacağı düşüncesi genel egemen düşünce olsa da bunun her zaman gerçekleştirilemeyeceği de görülmüştür (M. Özel, 2007, s. 78).

Türkiye’de 24 Ocak Kararları olarak adlandırılan yeni ekonomi politikasıyla birlikte piyasa fiyatlarının piyasanın kendi işleyişine göre belirlenmesine karar verilmiş ve özel sektör ön plana çıkarılmıştır (aktaran Kaya, 2015, s. 1031). Özelleştirme faaliyetleri, etkin bir şekilde çalışmayan ve kaynak israfına neden olan KİT’ler üzerinde yapılmıştır. Ancak KİT’lerde çalışan işçiler ile hak ve refah kayıpları konuyu kamusal tartışmaya açmıştır (Eminer & Güven Lisaniler, 2013, s. 16). Tezin analiz kısmında özellikle bu konu üzerine yoğunlaşmıştır.

3.2. Türkiye ve Dünya’daki Genel Kapsamıyla Özelleştirme

Yukarıdaki bölümde de belirtildiği gibi, 1980 sonrasında özelleştirme küreselleşmenin bir zorlaması olarak karşımıza çıkmış ve küreselleşmeyle iç içe geçmiştir (Tahincioğlu, 2011, s. 77).

Cumhuriyetin ilk yıllarında ekonomide kalkınmayı sağlayabilmek için gereken özel teşebbüs gücü yetersiz görülmüştür. Bu nedenle devlet kalkınmayı sağlayabilmek için öncülük yapmış ve sanayi için gerekli olan mal ve hizmetler kamu iktisadi teşebbüsleri tarafından sağlanmıştır. 1930’lardan itibaren KİT’lerin iyileştirilmesi ve düzenlenmesiyle ilgili çalışmalar her zaman gündemde olmuştur (Türk Sanayici ve İş Adamları Derneği (TÜSİAD), 1986, ss. I–III). KİT’lerle sağlanmak istenen başarı ise tam olarak elde edilememiştir. Bu başarısızlığın en büyük nedeni olarak fiyat, üretim, yatırım, istihdam gibi politikaları hükümetlerin belirlemesi ileri sürülmüştür. Hükümet müdahalesinin olması başarıya engel olarak görülmüş, bu nedenle KİT’lerin özerk olması gerektiğine inanılmıştır. KİT’lerin mülkiyet ve yönetiminin halk ya da özel sektöre devredilmesinin başarıyı sağlayacağı düşünülmektedir (Türk Sanayici ve İş Adamları Derneği (TÜSİAD), 1986, ss. I–III).

KİT'lerin esas sorunu devlete bağılı olması ve serbest piyasa koşullarına tabi olmamasıdır. Devlete bağılı olması yatırım, istihdam, finansman, fiyatlandırma gibi kararlarda kendisinin değıl hükümetin yer almasına neden olmaktadır. Devlete olan bağılılıkları, piyasa koşullarına tabi olmayışları ve zararlarının hazine gelirinden karşılanmaları nedeniyle KİT'ler verimsiz olarak değıerlendirilmektedir (Türk Sanayici ve İş Adamları Derneğı (TÜSİAD), 1986, s. 10). Ülkemizde bu konu ilk kez Merkez Bankası ve Sümerbank'ın halka açık veya hisseleri halka devredilecek anonim şirketler şeklinde kurulmaları, daha sonra değışerek günümüze kadar ulaşan geleneksel KİT modelinden ziyade halkın da hissedar olduğı daha dinamik bir modelin öngörüldüğünü göstermektedir (Türk Sanayici ve İş Adamları Derneğı (TÜSİAD), 1986, ss. II-III)

Günümüzde ise; devletin özel sektöre öncülük etmesine gerek kalmadığı ve verimsiz olan kamu kuruluşlarının kaynak israfına yol açtığı ortaya çıkmıştır. Özelleştirme konusu piyasa ekonomisine geçebilmek için ekonomik bir reform olarak görülmektedir. Özelleştirmelerde başarılı olmak ekonomide üretilen kaynakların daha verimli kullanılmasını ve serbest rekabet ortamının sağlıklı bir şekilde oluşmasını sağlayacağı düşünölmüştür (Türk Sanayici ve İş Adamları Derneğı (TÜSİAD), 1986, s. III).

1930'lardaki dünya ekonomik bunalımı nedeniyle İkinci Dünya Savaşı sonrasında özellikle Avrupa ölkelerinde devletleştirme ve devletin ticari teşebbüsler kurması yönünde çalışmalar yapılmış ve buna bağılı olarak da kamunun ekonomi içerisindeki payında artışlar yaşanmıştır. KİT'ler çeşitli sektörlerde faaliyet göstermeye başlamışlardır. Fakat zamanla bu durum ekonomik yapıda meydana gelen değışiklikler ve kamu sektörünün ekonomide olumsuz yaklaşımlar sergilemesiyle değışmeye başlamış, piyasa ekonomisi modeli ağırlık kazanmıştır. Bunun sonucunda birçok ölkede KİT'lerin ekonomideki yeri daraltılmaya başlanmıştır. Özelleştirme, başta İngiltere ve Japonya gibi ölkeler olmak üzere birçok ölkede etkin bir yöntem olarak kullanılmıştır. Özelleştirmenin etkili bir yöntem olarak kullanılmasıyla amaçlanan kamu mülkiyetindeki iktisadi teşebbüslerin özel kişi ya da kuruluşlara devredilmesidir. KİT'lerin mülkiyetinin devrinin birbiriyle bağılantılı iki amacı bulunmaktadır: Öncelik; KİT'leri devletin direkt müdahale ve etki sahasının dışına çekmek, sonrasında ise bu teşekküllerin bütçe üzerindeki masraf

ve yükünü asgari seviyeye indirmektir. İlk hedefin gerçekleşmesi, idarenin de özelleşmesini sağlayacak bir mülkiyet transferini de ortaya çıkaracaktır. İkinci hedef ise, özellikle etkinliği düşük, sürekli zarar eden işletmelerde veya büyük kaynak ihtiyacı duyan kuruluşlarda, imkânlar el verdikçe işletmenin toptan satılmasını mecbur kılar (Türk Sanayici ve İş Adamları Derneği (TÜSİAD), 1986, s. 13).

Özelleştirme bir yandan devletin ekonomideki faaliyetlerini azaltma amacı güderken bir yandan da siyasi bir tercih olarak karşımıza çıkar (Tahincioğlu, 2011, s. 71). Geçmişten günümüze kadar olan sürece baktığımızda bilinen tüm ekonomik uygulamaların amacı toplumsal refahı artırmaktır. Serbest piyasa ekonomisinin de kıt kaynakların etkin kullanımını sağlayarak ekonomide etkinliği sağladığı yaygın kabul edilen bir görüştür. Serbest piyasa ekonomisinde, devletin piyasa üzerindeki etkinliğine son vermesi gerektiği düşüncesi hakimdir. Bu nedenle özelleştirme kavramı serbest piyasa ekonomisi için vazgeçilmezdir (Demirbaş & Türkoğlu, 2002, ss. 241–242). Özelleştirme kavramı ilk kez Adam Smith'in öğretisini temel alan Peter F. Drucker tarafından ortaya atılmış ve devletin ekonomideki ağırlığının azaltılmasına gerekçe olarak İkinci Dünya Savaşı sonrasında devlet uygulamalarının başarısız olmasını göstermiştir (Barışık & Barlas, 2003, ss. 107–108).

Özelleştirme uygulamaları sadece devlet işletmelerinin özele devredilmesi olarak anlaşılmalıdır. Özelleştirme programı devletin, ekonomik nitelik taşıyan ve özel sektörün sağlayabileceği tüm faaliyetlerinden çekilmesidir (Çetinkaya, 2001, s. 167). Özelleştirmeleri sadece kamu iktisadi teşebbüslerinin satışı olarak değerlendirmek doğru bir yaklaşım olmaz. Özelleştirmeler gerçekleştirilirken bir yandan özel yatırımlar desteklenir, diğer yandan da ekonomideki faaliyetleri artırılmaya çalışılır (Güzelsarı, 2007, s. 66).

Özelleştirme aynı zamanda birçok önemli sonuca da neden olur. En önemli sonuçlardan birisi, çalışanların sosyal kazanımlarının yavaşça ortadan kaldırılmasıdır. Ücretlerdeki düşüşler, işsizlik oranında meydana gelen artışlar, işçilerin sağlık ve güvenlik önlemlerinden vazgeçilmesi, taşeronlaşma özelleştirme faaliyetleri sonucu ortaya çıkan çok önemli meselelerdir (Bilgin, 2015, s. 6). Analiz kısmında istisnasız işçilerin hepsinin dile getirdiği ücretlerdeki düşüş meselesine özellikle yer verilecektir. Bu sonuçlardan bir diğeri de özelleştirme sonrası sendikalı olarak çalışan işçi sayısında meydana gelen düşüş ve özel sektörde çalışan işçilerin

sendikalı olma ihtimalinin azlığıdır. Sendikaların özelleştirmeye karşı oluşu bu noktadan bakıldığında gayet anlaşılır olmaktadır (Ö. Çiçek, 2016, s. 144).

Dünyadaki özelleştirme uygulamalarına baktığımızda dünya liderliğini İngiltere üstlenmiştir (Butler, 1992, s. 341). Özelleştirme ABD ve İngiltere’de popüler olmuştur. Özellikle ABD’de merkezi ve mahalli idarelerde özelleştirmelerle çok fazla karşılaşmaya başlanmıştır. Aynı şekilde İngiltere’de Margaret Thatcher geniş çaplı bir özelleştirme programını yürürlüğe koymuştur (Hanke, 1992a, ss. 280–281). Thatcher 22 değişik yöntem kullanarak kamuya ait yüzlerce kurumu özelleştirmiştir (Hanke, 1992b, s. 357).

İngiltere’deki özelleştirme uygulamaları 2. Dünya Savaşı sonrası ülkede uygulanan millileştirme uygulamasından geri adım atılmasıyla gerçekleştirilmiştir (Butler, 1992, s. 343). Ancak bu uygulamalar İngiltere’de kolay bir şekilde benimsenmemiştir. İnsanlar tükettikleri ürünlerin fiyatlarının artacağını düşünerek tedirgin olmuş, fakat bu durum Thatcher tarafından uygulanan stratejilerle aşılmıştır (Butler, 1992, s. 344). Bu stratejiler şunlardır:

- Kamu hizmetleri özel sektöre sözleşmeyle verilerek hizmetler hükümet tarafından finanse edilmesine devam edilmiştir.
- Yasal-kurumsal serbestleşmenin sağlanmasıyla özel sektörün devlet Tekelleriyle rekabet edebilirliği sağlanmıştır.
- Millileştirilmiş endüstrilerin aktiflerinin satışıyla kuruluşların yeniden millileştirilmesini olanaksız hale getirmeye çalışmış, muhalefetin etkinliği azaltılmaya çalışılmıştır (Butler, 1992, s. 345).

Özelleştirme kavramı Amerika için de yeni bir kavram değildir. Amerika’da da devlet hizmet maliyetlerini düşürebilmek için özelleştirmeye yönelmiştir (Butler, 1992: 346). Amerikan hükümeti hizmetleri azaltmak yerine özelleştirerek hizmetlerin sürdürülebilirliğini sağlamıştır (Butler, 1992, s. 348).

Özelleştirme Amerika’da en genel şekliyle yerel ve devlet düzeyinde yapılmıştır. Merkezi ve yerel ölçekte devleti yöneten siyasetçiler, hükümet fonlarının azalması, yeni bono çıkarılmasının reddedilmesi ve artan vergilerin halkta yarattığı tepkiler karşısında sıkıntı yaşamış ve altyapı yatırımları ile kamu

hizmetlerinin özel sektör tarafından gerçekleştirilemesi yönünde baskıya maruz kalmışlardır (Hanke, 1992b, s. 356).

Almanya'daki özelleştirme uygulamaları da 1980 yılından önce başlamış, 1980 sonrasında da yeni hükümetle birlikte devam etmiştir. Yapılan özelleştirmeler devletin enerji, havayolu taşımacılığı, madencilik, bankacılık gibi sektörlerdeki payının azaltılması ile hayata geçirilmiştir (Çetinkaya, 2001, s. 192).

Üçüncü Dünya ülkelerinde gelişmiş bir sermaye piyasası bulunmamaktadır. Gelişmiş bir sermayenin bulunmayışı da varlıkların satışında yabancı sermayeye yönelme konusunda isteksizliğe yol açmaktadır. Ayrıca bu gibi ülkelerde özel işletmelere duyulan güven de daha azdır. Ancak yine de bu durum özelleştirmenin uygulanmasına engel değildir. Finansal alt yapılar yerel koşullara göre ayarlanarak bu ülkelerde de özelleştirme uygulamaları hayata geçirilebilmesi mümkündür (Butler, 1992, s. 349).

Özelleştirmelerin neden yapıldığını daha iyi kavrayabilmek adına özelleştirmenin amaç ve gerekçelerini detaylı bir şekilde ele almakta fayda vardır.

3.3. Özelleştirmenin Amaçları ve Gerekçeleri

Özelleştirme; toplumsal ihtiyaçların sağlanmasında devletin rolünün azaltılarak, özel sektörün rolünün artırılmasıdır. Kamu tarafından karşılanan toplumsal ihtiyaçların özel sektör tarafından karşılanması için özel firmalarla anlaşılması bir özelleştirme faaliyetidir (Savas, 1992, ss. 265–266). Özelleştirmenin ekonomik gerekçelerine bakıldığında serbest piyasa mekanizması içinde özel işletmelerin, devlet işletmelerinden daha etkin çalıştığı varsayımının olduğu görülür. Serbest piyasa ekonomisi kuralları benimsenir ve ekonomi rekabet piyasası kurallarına göre idare edilirse hem işletmeler üzerinde hem de ekonomide etkinlik sağlanır. Bu durum Pareto Optimumu olarak adlandırılır. Bu durumu sağlayabilmek için devletin ekonomiye olan müdahalesi en az düzeye indirilerek, piyasadaki mal ve hizmetler özel sektör tarafından üretilmelidir (Demirbaş & Türkoğlu, 2002, s. 243).

Özelleştirme ekonomik yapı içerisinde devletlerin toplumsal refahı maksimize etmek için yararlandığı uygulamalardan biridir. Devlet yönetimindeki varlıkların özel kişi ya da kuruluşlara devredilmek istenmesindeki ana amaç toplumsal refahın ve

kaynak kullanımının artırılmasıdır (Çetinkaya, 2001, s. 169). Özelleştirme uygulamalarının yapılmaya başlanmasının nedenleri; devletin ekonomide birçok kaynağı elinde bulundurmasına rağmen “başarısız” olduğu fikrinin ortaya çıkmasına neden olan faktörlerdir. Bunlar artan siyasi baskılar, asli vazifelere yetişememe, iktisadi üretkenlik ve etkinliğin azalması, iktisadi tıkanmalar, kaynak dağıtımındaki adaletsizlik gibi problemlerdir. Özelleştirmeler ise, devletin ekonomik kapasitesi ve üretim kaynaklarının özel sektörün eline geçmesini ve böylece kârlılığın artırılarak hedeflere varılmasını sağlamıştır (Çetinkaya, 2001, s. 171).

Kamu kesimleri kâr amacı taşımayan kesimlerdir. Özelleştirme ile kamunun piyasada büyük alanda kapladığı yerin serbestleşmesi sağlanarak bu alan sermaye piyasasına bırakılmaya çalışılır (Etiler, 2011, s. 17). Hanke bu konuda Adam Smith’in görüşlerini şu şekilde ifade eder: “Kamu yönetimi ve kamu çalışanları, gerçekleştirilen ekonomik faaliyetten maddi bir menfaat elde edemezler. Bu yüzden çalışma tarzları, -kişinin kendi etik ve vicdani anlayışına da bağlı olacak şekilde- ihmale ve israfa müsaittir” (Hanke, 1992b, s. 364). Kamu sektöründeki verimliliğin özel sektördeki verimliliğe göre daha az olduğu görüşü hâkimdir. Kamu teşebbüslerinin yeterli kâr sağlayamadığı iddia edilir. Çünkü kamuda hissedarlara hesap verme zorunluluğu yoktur. Sektör içerisinde aşırı istihdam söz konusudur ve özel sektördekinin aksine teknolojik gelişmeler takip edilmez (İnan, 1989, s. 135).

Bu doğrultuda özelleştirmenin piyasaya işlerlik kazandırması beklenir. Piyasada özel sektör ve kamu sektörü birbirinden farklı hareket eder. Özel sektörde karar alınırken piyasa şartlarına göre hareket edilir. Kamu kesiminde ise siyasi tercihler ön plana alınabilir. Sanayideki firmalar için eşit rekabet şartlarının sağlanması bu amaca paralellik gösterir. Rekabet devlet tarafından düzenlenmeli ve denetlenmelidir (Disselkampo’dan aktaran İnan, 1989, ss. 134–135). Özelleştirmenin en temel amacı serbest piyasanın gücünü artırarak sanayide verimliliği elde etmektir. En genel anlamıyla da şirket hisselerinin %50’sinin özel hissedarlara satılmasıdır (Beesley ve Littlechild, 1992:296). Özelleştirme politikalarından liberal düzenden meydana gelen sorunları çözebilmek adına yararlanıldığı görülmüştür (M. Özel, 2007, s. 60).

Verimsiz olarak değerlendirilen kamu sektörüne karşı özel sektörün verimli olduğu gerekçesi savunularak, özelleştirilen kamu iktisadi teşebbüsünde de

verimliliğin artırılması amaçlanmıştır. Ancak bu ayrımı yapmak yerine, gerekli koşullar sağlandığında yani tüm kurumlara aynı özerklik ve rekabet imkânı sağlandığı sürece kamu ya da özel sektör oluşuna bakılmaksızın tüm kurumlarda verimlilik sağlanabileceği fikri de ileri sürülmüştür (Tandırcıoğlu, 2002, ss. 200–201). Aslında bu şu noktaya işaret eder. Özel sektörü verimli kamu sektörünü ise verimsiz olarak nitelendirmek çok doğru bir yaklaşım olmamaktadır.

1960 ve 1970’lerde Türkiye, Mısır, Tunus ve Tanzanya gibi gelişmekte olan ülkelerde öncelikle pragmatik olan nedenlerle işletmeler devlete ait işletmeler haline gelmiştir. Amaç, özel sektörün üretemediği mal ve hizmetleri sağlamaktır. Ancak, devlete ait işletmelerin verimsizliği ve maliyeti nedeniyle çok fazla memnuniyetsizlik yaşanmıştır. Gelişmekte olan ülkelerin mücadele eden ekonomilerine katkıda bulunmak yerine işletmelerin içini boşaltmıştır. Böylece 1980’lerde ikili ve çoklu donör topluluğu devlete ait işletmelerin eksikliklerini düzeltmek için özelleştirmeyi talep etmiştir (Shaker, 1995, s. 4).

Özelleştirme denildiği zaman KİT’lerin mülkiyet ve yönetimlerinin özel kesime devredilmesi anlaşılmaktadır (Demirbaş & Türkoğlu, 2002, s. 242). Bir diğer geniş tanımıyla özelleştirme kamu sektörü faaliyetlerinin özel sektöre devredilmesidir (Soyak, 2010, s. 188). Bu anlamda, kamu hizmetlerini fiyatlandırmaktan, kurumsal serbestleşmeye kadar birçok anlamı da içinde barındırır (Demirbaş & Türkoğlu, 2002, ss. 241–242). Özelleştirme sadece KİT’lerin değil, *“kamunun sahip olup da ya da sunup da özelin sahip olabileceği ya da sunabileceği mal ve hizmetlerin de özelleştirilmesidir”* (Çetinkaya, 2001, s. 168). Dar anlamda ise *“KİT’lerin mülkiyetinin ve idaresinin özel kişi ya da kurumlara devredilmesidir”* (Çetinkaya, 2001, s. 169). En geniş tabirle özelleştirme ise devlet tarafından gerçekleştirilen hizmetlerin özel kişiler eliyle yapılmasıdır (Çetinkaya, 2001, s. 168). Ayrıca devletin ekonomi içerisindeki varlığını azaltabilmek adına sadece KİT’lerin değil kamuya ait diğer kuruluşların da ürettikleri mal ve hizmetlerin de özel kesime devredilmesidir. Bu anlayışa sahip özelleştirmelerde KİT’lerle beraber diğer mal ve hizmetlerin de özel sektöre devri söz konusudur (Çetinkaya, 2001, s. 169).

Özelleştirmenin; ekonomik, finansal, politik ve toplumsal gibi başlıklarda birtakım hedefleri mevcuttur. Özelleştirmenin bu hedeflerden en azından bir kısmını gerçekleştirmesi beklenir. Özelleştirme, sermaye mülkiyetini tabana yaymaya çalışır

ve aynı zamanda piyasayı hareketlendirme amacı güder. Sermaye mülkiyetini tabana yaymaktaki amaç kitleler arasındaki gelir dağılımını adaletsizliğini gidermektir (İnan, 1989, ss. 134–135). Özelleştirme sadece tüm faaliyet ve hizmetlerin özel sektöre devri olarak anlaşılmalıdır. Devlet, bahsi geçen kamu kurumu üzerinde kendi sorumluluğunu devam ettirirken, idareyi özel kesime devredebilir. Finansal başarıdan özel sektör sorumluyken, şirketin politikasından da devlet sorumlu olur (Bailey, 1992, s. 244).

Özelleştirmenin amaç ve gerekçeleri aşağıda daha detaylı olarak incelendiğinde karşımıza şu amaçlar çıkmaktadır:

3.3.1. Serbest Piyasa Ekonomisini Güçlendirmek

Burada en önemli nokta rekabet kurumunun işlerlik kazanarak, kaynak kullanımını ile kaynak dağılımında etkinliğin sağlanması ve ekonomide verimliliğin artmasıdır (Aktan, 2010). KİT'ler "Tekel" konumlarından dolayı piyasanın kontrolünü ellerinde bulundurlar ve sahip oldukları devlet destekleri sayesinde iflas etme tehlikeleri yoktur. Bu nedenle kalite ve fiyat konularında piyasa taleplerine karşı bir hassasiyet göstermezler. Değişen taleplere göre kendilerini yenileme ihtiyacı hissetmezler. Bunun da ekonomide verimsizliğe neden olduğu düşünülür (Kılıçbay, 1985, s. 285).

Devletler, özellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde piyasaya menkul kıymet çıkararak, yeterli seviyede olmayan menkul kıymet arzını dengelemeye ve bu yolla piyasaları canlandırmaya çalışmaktadır. İşte özelleştirme; devletin elindeki iktisadi işletmelerin hisse senetlerinin satılması ile mülkiyetin ve idarenin özel sektöre devrederek sermaye piyasasını güçlendirmeyi amaçlamaktadır. Sermaye piyasasının güçlenmesi ise, saklı tutulan tasarrufların kıymetlenmesini ve borç verilebilir fonlar durumunu almasını sağlayacaktır (Çetinkaya, 2001, s. 174).

3.3.2. Ekonomide Verimliliği Yükseltmek

KİT'lerin düşük verimle çalışması ekonomiyi olumsuz yönden etkilemektedir. Bu açıdan bakıldığında özelleştirme uygulamaları ekonomideki verimliliği artırma amacı güder. Bu noktada tüm kamu sektörü verimsiz, özel sektör ise verimlidir gibi

bir yanılığa düşmemek gerekir. Burada önemli olan nokta ortada bir rekabetin sağlanmasıyla verimliliğin artırılmasıdır (Eroğlu, 2001, s. 28).

Bürokrasinin yavaş ilerlemesi hızlı ve rasyonel kararların alınmasını zorlaştırır. Bu nedenle özel kesime öncelik verilmiştir. Özel sektör kuruluşları riskli ve kâr getirmeyen işlere girmek istemezler ya da bu işlere girebilmeleri için yeterli finansmana sahip olmayabilirler. KİT'ler devletin iktisadi faaliyete girmesi için kurulmuşlardır. Ancak zaman içinde kuruluş amaçlarından uzaklaşarak ekonomiyeye zarar verdikleri de görülmüştür. Bu nedenle KİT'lerin özelleştirilmesine sadece ideolojik olarak bakmak yerine iktisadi açıdan da bakarak bu teşebbüslerin karlılık, verimlilik ve rasyonelliklerine de bakmak gerekir (İnan, 1989, ss. 133–134). Özelleştirme yapılmasındaki en büyük amaç maliyetlerin düşmesidir. Çünkü yapılan araştırmalar hizmetlerin özel sektöre ait firmalar tarafından yerine getirildiğinde daha ucuza gerçekleştirildiğini ve tasarruf sağlandığını göstermiştir (Butler, 1992, s. 347).

Özel sektörün kamuya göre daha verimli oluşu nedeniyle devletin bazı hizmetlerden çekilmesi gerektiği düşüncesi mevcuttur. Devlette yaşanan siyasi tercihe dayalı politikalar, plan ve programlama konusundaki yetersizlikler, yatırımların gerektiği şekilde yapılamaması, kaynakları kullanırken savurganlık yaşanması gibi durumlar kaynakların daha etkin bir şekilde kullanılmasını gerekli kılmıştır. Bu gereklilik neticesinde özel sektör kurumlarının kaynakları daha verimli kullanacağını düşünmüşlerdir. *“Özellikle ABD, İngiltere, Fransa gibi ülkelerde bu konuda toplama, kara yolu yapımı, inşaat işleri, yardımcı büro işlerinin özele devredilmesi ile tasarruflar sağlanmış, KİT'lerin özelleştirilmesi ile de özel kesimin bu işletmeleri daha verimli çalıştırdığı görülmüştür”* (Çetinkaya, 2001, s. 173).

3.3.3. Sermaye Piyasasını Geliştirmek

Sermaye piyasası, en kısa şekliyle hisse senetlerinin ve tahvillerin alınıp satıldığı piyasalar olarak tanımlanabilir. KİT'lerin hisse senetleriyle satılarak özelleştirmelerin yapılması yeni ve çok sayıda yatırımcının ortaya çıkarak sermaye piyasasının gelişmesini sağlayacaktır (Sarıaslan & Erol, 1993, s. 7). Türkiye gibi gelişmekte olan ekonomilerde sermaye piyasasının ihtiyaç duyduğu menkul kıymetlerin yetersiz olması sorunu, özelleştirme uygulamasıyla KİT hisse

senetlerinin ihracı ile giderilebilecek ya da azaltılabilecektir (Demirbaş & Türkoğlu, 2002, s. 244).

Kamu sektörünün hakim olduğu ve tam rekabet şartlarının yer almadığı durumlarda fiyatların arz ve talebe göre belirlendiği bir ekonomi modeli uygulanmıştır. Bu ekonomi modelinin uygulanması israf, kayıt dışı ekonomi, rant sağlama, etkinsizlik ve verimsizlik, yoksulluk, bürokratik gruplaşma gibi sonuçların doğmasına sebep olmuştur. Bu negatif durumların tekrarlanmasını önlemek ve sosyal gelişmişliği yükseltmek amacıyla “devletin ekonomideki payını kısıtlama” eğilimindeki iktisadi fikirler destek bulmaya başlamış, devletler yavaş yavaş yeni politikaları hayata geçirmeye başlamışlardır. Bu yöndeki ekonomik görüşler, 1980’lerin sonrasında ‘refahı arttırmak için serbest piyasa şartlarını tesis etmek ve bunun için devletin rolünü sınırlamak temelinde yaygın bir ortak görüş haline gelmiştir (Çetinkaya, 2001, s. 173). Kamunun ekonomideki ağırlığının azaltılması sonucunda tam rekabet şartlarının gerçekleşmesi ve bunun da toplumsal refahı artırması beklenmektedir (Çetinkaya, 2001, s. 174).

3.3.4. Sermaye Mülkiyetini Tabana Yaymak

Gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelere bakıldığında gelir ve servet dağılımında adaletsizlikler olduğu görülür. Bu adaletsizlikler gelişmekte olan ülkelerde gelişmiş olan ülkelere kıyasla daha fazladır (DPT,1997, s. 174). Özelleştirme bu konuda doğrudan bir sonuç vermez. Ancak özelleştirme ile toplumun diğer kesimlerine gelir transferi yapılmış olur. Bu transfer sonucunda da sermayenin tabana yayılması ve gelir dağılımının iyileştirilmesi amaçlanır (Özmen, 1987, s. 22).

Kamu işletmelerinin sermayelerinin hisselerine ayrılarak halka satılması, sermayeyi tabana yaymanın başlıca koşuludur. Ancak, bu hisse alımları ile tekelleşmelerin oluşmasını önleyici tedbirleri almak da yine devletin görevidir. Tekelleşmelerin ve belirli ellerde toplanmaların önüne geçilememesi durumunda bütün sürecin başarısızlığa uğrama ihtimali güçlüdür (Çetinkaya, 2001, s. 177).

3.3.5. Yabancı Sermaye Girişini Sağlamak

Özelleştirmeye ülke yabancı sermayenin girmesi de amaçlanır. Yabancı sermaye girişi ülkeye hisse senedi olarak yani dolaylı ya da blok satın alarak yani dolaysız olarak girer. Özelleştirmeye sermaye piyasasında etkinlik sağlanarak yabancı sermayenin ülkeye girişinin uygun şartlarda gerçekleştirilmesi sağlanır. Piyasanın etkinleştirilmesiyle yabancı sermaye yeni ve dolaysız yatırımlar gerçekleştirecek, bu şekilde yeni ve modern teknolojilerin ülkeye girişi de hızlanacaktır (Demirbaş & Türkoğlu, 2002, ss. 245–246).

Gelişmekte olan ya da az gelişmiş ülkelerin ürettiklerinden fazla tüketmeleri, ihracattan çok ithalat yapmaları, tasarruflardaki yatırım azlığı gibi durumlar ülkede ödemeler dengesinde açıklık meydana gelmesine neden olur. Bu nedenle yatırımların artırılıp ülkeye yabancı sermaye girişinin gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Özelleştirmeler ile yabancı sermayenin ülkeye girişi sağlanır. Bu giriş iki şekilde gerçekleştirilebilir. Bunlardan ilki yabancı işletmenin devlet işletmesini satın alması ya da iştirak etmesi olan dolaysız yatırımdır. İkinci yatırım şekli ise yabancı yatırımcının faiz ya da temettü geliri sağlayabilmesi için sermaye piyasasından menkul değerler alması demek olan portföy yatırımdır (Çetinkaya, 2001, ss. 174–175).

3.3.6. KİT'lerdeki Gizli İşsizliği Önlemek ve Devlet İşletmelerinin Zararlarından Kurtulmak

Verimlilikle ilgili sorunlar arasında da belirtildiği gibi genel olarak KİT'lerde işsizliğin olduğu kabul gören bir görüştür. Bu işsizliğin en önemli nedenleri politik yandaşlık ve popülist istihdam politikalarıdır. KİT yöneticileri ve siyasilerin kendi tanıdıklarını KİT'lerde istihdam ettiği görülür (Ceylan ve Vergiliel, 1989:53).

Devlet işletmelerinde zarar meydana gelmesi bütçedeki kaynakların artırılmasına neden olur. Devletin KİT'lerdeki zararı gidermesinin zor olduğu durumlarda onu özelleştirmesi kolay bir çözüm olarak görülür. KİT'leri satarak bütçeye getirdiği masraftan kurtulmak, yalnızca zarar eden KİT'ler özelindeki bir uygulamadır. Kâr eden KİT'lerin özelleştirilmesinde ise; kamu gelirini artırmak değil

özelleştirmenin iktisadi hedeflerinin gerçekleştirilmesi amaçlanmaktadır (Çetinkaya, 2001, s. 176).

3.3.7. Tasarrufları Verimli Alanlara Kanalize Etmek

Ülkedeki tasarrufların gayrimenkul, altın gibi alanlara yapılması kaynak sıkıntısı yaratmaktadır. Özelleştirmelerin yapılmasıyla “*KİT hisse senetleri satılarak ekonomide fon fazlası olan kesimlerin tasarrufları fon eksiği olan kesimlere aktarılacak ve ekonomide fonların etkisiz kalmasının ya da verimsiz alanlara aktarılmasının önüne geçilecektir*”(Demirbaş & Türkoğlu, 2002, s. 246).

3.3.8. Devlete Gelir Sağlamak

Özelleştirmeler finansman geliri sağlama amacı taşıyabilirler. Mülkiyetlerin satışıyla finansman geliri sağlanmış olur. Bu tarz bir durumla Reagan yönetiminin yönetim gelirlerini arttırmak ve kamu yatırımlarını sona erdirmek amacıyla federal devlet holdinglerinin bazılarını paraya çevirdiğinde karşılaşılmıştır (Bailey, 1992, s. 243). Ancak bu durum o an için iyi bir çözüm gibi gözükse de uzun dönemde daha büyük sorunlara yol açabilir. Özelleştirmenin finansman sağlama amacıyla uygulanışı yerel halkın kamu yararı üzerinde ciddi olumsuz etkilerin yaşanmasına neden olabilir (Bailey, 1992, s. 244). Devletin etkinliğinin ticari alandan çekilip, devlet mülkiyetindeki varlıkların özel sektöre satışıyla gerçekleşen özelleşme ile varlık satışları devlete kısa zamanda önemli bir gelir sağlar. Bu nedenle de özelleştirme ilgi çekici olmaktadır (Butler, 1992, s. 341).

Devletlerin büyük mali krizler yaşadıkları dönemlerde de gelir elde etmek için özelleştirme yöntemini kullanması mümkündür. Fakat bu bir finansman aracı olarak görülmemelidir. Çünkü özelleştirmenin böyle bir amaç taşınması uzun dönemde daha büyük sorunların ortaya çıkmasına neden olabilir (Demirbaş & Türkoğlu, 2002, s. 246). Özelleştirmeler devlete iki şekilde gelir getirirler. Bunlardan ilki iktisadi nitelikteki işletmenin ve varlıkların doğrudan satılmasıyla elde edilen gelirdir. İkincisi de sunulan bazı işletmelerin özel kesime aktarılması yoluyla elde edilen dolaylı gelirlerdir (Meggison'dan aktaran Çetinkaya, 2001, s. 175). Bir işletme gelir sağlama amacı ile satılıyorsa önemli olan nokta işletmenin yüksek gelir getirecek bir

değerde olmasıdır. Eğer özelleştirme gelirine acil bir şekilde ihtiyaç duyulursa bu durumda işletmenin satışı değerinden az bir fiyata yapılabilir (Çetinkaya, 2001, s. 175). Devlete ait hizmetlerin sunumunun özele devredilerek gelir sağlanmaya çalışılmasının nedeni devletin asli görevi olmayan hizmetlerde yeterli bir başarıyı sağlayamamış olmasıdır. Bu nedenle söz konusu olan hizmetler özele devredilerek devlet için fazla maliyet yaratan hizmetler özel sektör aracılığıyla daha ucuz bir şekilde yerine getirilmiş olur (Çetinkaya, 2001, ss. 175–176).

3.3.9. Gelir Dağılımını Adil Hale Getirmeye Çalışmak

“Gelir dağılımı, bir ülkede bir dönem içinde üretime katılan üretim faktörlerinden (sermaye, emek, doğal kaynak, girişim) elde edilen gelirin (faiz, ücret, rant) dağıtılmasıdır”. Gelir dağılımının eşit bir şekilde dağıtılmaması adil bir dağılımın gerçekleştirilemediği anlamına gelir. Son zamanlarda gelirin adil bir şekilde dağıtılması için özelleştirmelerden yararlanıldığı görülmektedir (Çetinkaya, 2001, s. 177).

3.3.10. Yeni İş Sahaları Oluşturmak

Özelleştirmeler geniş bir kapsamla ele alındıklarında yeni iş sahalarının oluşmasına katkı sağlayabilirler. *“Daha önce devletin yapmış olduğu bazı işlerin (temizlik, bakım-onarım, çöp toplama, kanalizasyon inşaatı, servis taşımacılığı, otel işletmeciliği vs.) özele devredilmesi ile özel sektörün faaliyette bulunmadığı ya da çok az bulunduğu bu alanlara yeni yatırımların yapılarak iş imkanlarının artması sağlanabilmektedir”* (Çetinkaya, 2001, s. 178).

3.4. Özelleştirme Yöntemleri

Özelleştirmenin nasıl yapılacağı özelleştirilen kuruluşunun yapısına, ilgili yasal hükümlere ve özelleştirmenin hangi amaca yönelik yapıldığına göre değişmektedir (Demirbaş & Türkoğlu, 2002, s. 247). Özelleştirme uygulamaları hayata geçirilirken farklı yöntemlerden yararlanmak mümkündür. Yöntemi belirlerken amaç, özelleştirilecek işletme biriminin veya varlığının özel sektöre nasıl devredileceğini tespit etmektir. Nasıl devir yapılacağına tespit kamusal teşebbüsünün mevcut

durumuna, niteliğine ve mali şartlarına göre belirlenmektedir (Güngör Göksu, 2012, s. 132).

TEKEL'in özelleştirilmesinde bazı kaynaklar blok satış, bazı kaynaklar varlık satışından yararlandığını ifade etmişlerdir². 22.04.2008 tarihli 2008/23 karar no'lu Resmi Gazete ilanında TEKEL'in özelleştirilmesinde satış ve mülkiyetin gayri ayni hak (intifa) tesisi yönteminin kullanıldığı belirtilmiştir. Bu başlık altında TEKEL fabrikasının özelleştirilmesinde adı geçen özelleştirme yöntemleri incelenecektir. Bir kurumun özelleştirilmesinde sadece tek bir yöntemden yararlanılmayıp yöntemlerin birbirleriyle kombine edilerek uygulanabileceğini de unutmamakta fayda vardır. TEKEL özelleştirilmesinde adı geçen özelleştirme yöntemleri şunlardır:

3.4.1. Varlık Satışı Yöntemi

Kuruluşların aktifindeki mal ve hizmet üretim birimleri ile varlıklarının mülkiyetinin bedel karşılığında devredilmesidir.³ Bu yöntem satış yöntemleri içerisinde yer alan blok yani direkt satış yöntemiyle de benzerlik göstermektedir. Özelleştirme yapılacak olan kuruluşun aktifinde yer alan mal ve hizmet üretim birimleri ile varlıklarının mülkiyetinin bir kısmı ya da tamamı bedel karşılığında devredilir. Satışın konusuna dahil olan unsur kuruluşun hisse senetleri değil aktiflerindeki değerlerdir. Bu değerler; tesisler, fabrikalar, mağaza adları, makineler vb. gibi unsurlar olabilir (Çetinkaya, 2001).

3.4.2. Hisse Satışı Yöntemi

Kuruluş hisselerinin yurtiçi ve yurtdışında blok satış, halka arz, halka arzı içeren blok satış, çalışanlara satış, borsada normal veya özel emirle satış, menkul kıymetler yatırım ortaklıkları veya fonlarına satış yoluyla bedel karşılığı devridir.⁴ Bu yöntemle özelleştirilmesi gerçekleştirilecek olan KİT'ler sermayesi hisse

² CHP-Tekel ve Tütün Araştırma Komisyonu Raporu, Tülay Özerman- Tekel Özelleştirmesinin Sonuçları, Rana Atabay- Türkiye'de Özelleştirme ve Tekel A.Ş.'nin Özelleştirilmesi.

³

http://www.oib.gov.tr/T%C3%BCrk%C3%A7e/Kurumsal/Detay/%C3%96zelle%C5%9Firme_Y%C3%B6ntemleri/1488959781.html?

⁴

http://www.oib.gov.tr/T%C3%BCrk%C3%A7e/Kurumsal/Detay/%C3%96zelle%C5%9Firme_Y%C3%B6ntemleri/1488959781.html?

senetlerine bölünmüş ve ticaret hukukuna tabi sermaye şirketleri şekline dönüştürülmektedir. KİT'lerin aktiflerinin değerlendirilmesi, öz kaynakların hesaplanması ve hisse senetlerinin fiyat ve miktarlarının belirlenmiş olması gerekir. Tüm bunlardan sonra satış ilanı verilerek özelleştirme faaliyetine başlanmış olur. Bu yöntem birkaç şekilde yapılabilir. İlki, birinci el piyasasında hisse senetlerini satmaktır. Burada özelleştirilecek olan KİT'in hisse senetleri doğrudan alıcılara arz edilir (Demirbaş & Türkoğlu, 2002, s. 247). Diğeri, ikinci el piyasasında hisse senetlerini satmaktır. Buradaki satış menkul kıymetler borsasında gerçekleştirilir. Bu metotta özelleştirme sürecini fiilen yürüten yönetim, hisse paylarının satışını bir aracı kuruluş aracılığıyla sağlayacaktır.

Hisse senedi satışı sabit fiyat ya da taban fiyatlı artırma yöntemi ile yapılır. Sabit fiyat üzerinden satış yapılırken hisse senetlerinin üzerinde yazan yazılı değere bakılır. Taban fiyatlı artırma üzerinden satış yapılırken de önce hisse senetleri için taban fiyat belirlenir. Daha sonra belirlenen bu taban fiyat üzerinden artırma yapılarak satış gerçekleştirilir. Çok sık olmasa da hisse senetleri için kademeli olarak fiyat belirlenebilir. Kademeli fiyat belirlenirken önce gene hisse senetleri için taban fiyatı belirlenir. Bu belirlenen fiyatın üzerinde bir fiyat önerisi istenir. Eğer ki en yüksek fiyatı veren alıcı tüm hisse senetlerini almak istemezse kişiye istediği miktar kadar senet verilir. Sonrasında da en yüksek fiyatı veren ikinci kişinin talepleri gerçekleştirilir. Bunun dışında hisse senetlerinin teklif alma yoluyla da satışı mümkündür. Bu yöntemin uygulandığı süreçlerde, hisse senetleri sadece menkul kıymetler borsasında satılmaz. Hisselerin tümü ya da belli bir bölümü, teklif alma yolu ile de satışa çıkarılır (Türk Sanayici ve İş Adamları Derneği (TÜSİAD), 1986, s. 19).

3.4.3. Blok (Direkt) Satış Yöntemi

Blok (direkt) satış yönteminde kamu paylarının bir kısmı ya da tamamının satışı gerçekleştirilir. Satış bir ya da daha fazla şirkete yapılabilir. Kurum belirlenen değer sonucu direkt olarak satıldığı için bu yöntem diğer yöntemlere göre daha kolay bir şekilde gerçekleştirilebilmektedir. Burada dikkat edilmesi gereken önemli bir nokta bulunmaktadır. Bu satış yönteminin başarılı bir şekilde gerçekleştirilebilmesi için satışı yapılacak olan işletmenin mali durumunun iyi olması ya da özelleştirilecek

olan kısmının alınamayacak kadar büyük olmaması, satış karlılığının yüksek olması önemlidir (Çetinkaya, 2001, s. 182). Dikkatli bir şekilde uygulanmayışı birtakım dezavantajları da beraberinde getirebilir. Subjektif bir değerlendirme yapılması objektiflik ilkesini tehlikeye sokabilir. Bu dezavantajlardan biri satışta subjektif bir değerlendirme durumunun söz konusu olmasıdır. Diğer bir dezavantajı da hisse senetleri satışı söz konusu olmadığı için devlet malvarlığının satışı şeklinde sınırlı bir çerçevede içerisinde kalarak sermaye piyasasının gelişmesi, yaygın mülkiyet ortaklığı, küçük tasarrufların hisse senetlerine yöneltilmesi gibi faydaları sağlamaktan uzak kalmasıdır (Türk Sanayici ve İş Adamları Derneği (TÜSİAD), 1986, s. 20).

3.4.4. Mülkiyetin Gayri Ayni Haklar Tesisi (İntifa) Yöntemi

“Kuruluşların aktiflerindeki mal ve hizmet üretim birimleri ile varlıklarının, mülkiyeti ilgili kuruluşa ait olmak kaydıyla Türk Medeni Kanunu’nda öngörülen şekil ve şartlar dahilinde, malike ait kullanma hakkına ilişkin bazı tasarruflara rıza gösterilmesine veya malikin mülkiyete bağlı haklarını kullanması sonucundan vazgeçmesi sonucunu doğurmasına ilişkin hakların tesisidir”⁵ (Atabay, 2003, s. 79). Kıyı Kanunu ve Orman Kanunu gibi kanunların getirdiği sınırlamalar çerçevesinde gerçekleştirilmektedir.

3.5. Özelleştirme Sürecinde Öngörülen Başarı Kriterleri

Özelleştirilecek işletmenin niteliği, hangi hedeflerin gözetildiği gibi şartlar ile ülkenin genel iktisadi durumu, özelleştirme yöntemlerinden hangisinin tercih edileceğinin belirlenmesi noktasında dikkate alınması gereken kriterlerdir. “Hisse satışı” yolu ile özelleştirme, KİT problemini çözüme kavuşturmanın yanı sıra sermaye piyasasını geliştirmek, işçi ve idarecileri mülkiyete ortak etmek, tasarrufların hisse paylarına yönelmesini teşvik etmek gibi amaçlar da mevcut ise uygulanabilecek en doğru yöntemdir. Bu yöntemin; kâr edemeyen, verimliliği düşük, zarardaki işletmelerin özelleştirilmesinde ise başarı ihtimali düşüktür (Türk Sanayici ve İş Adamları Derneği (TÜSİAD), 1986, s. 14).

⁵http://www.oib.gov.tr/T%C3%BCrk%C3%A7e/Kurumsal/Detay/%C3%96zelle%C5%9Firme_Y%C3%B6ntemleri/1488959781.html?

Özelleştirmenin bir zamanlama meselesi olduğu söylenebilir. Eğer bir özelleştirme yapılırken başarı sağlanması isteniyorsa özelleştirme bir süreç içerisinde ele alınmalı ve bu süreçte de yapılacak işlemler tespit edilmelidir. Özelleştirme işlemi gerçekleştirilmeden yapılması gereken işlemler belli bir sıraya konulabilir (Aktan, 2010, s. 125).

Öncelikle özelleştirmede ne yapılacağı ve bu yapılacak işlemler doğrultusunda amacın ne olduğu halka net bir biçimde anlatılmalıdır. Yapılacak özelleştirme ile ilgili halka bilgi verilmelidir. Çünkü halkın desteğini alarak kamuoyunun tepkisini çekmemek önemlidir. Bu bilgilendirmeyi sağlamak adına kitle iletişim araçlarından yararlanmak mümkündür. Bu tarz bir tanıtım programına, özellikle vatandaşların “özelleştirmeyi kamu mallarının özel kişilere satılması” gibi gören düşüncesini değiştirebilmek için ihtiyaç duyulmaktadır. Bu tanıtımın belirlenen süreç içinde yapılması daha iyi olur (Aktan, 2010, s. 125).

Yapılması istenen özelleştirmede başarıyı sağlamak için hazırlıkları özenle yapmak gerekir. Merkez Bankası, sermaye piyasası, üniversiteler, işçi ve işveren sendikaları gibi farklı kesimlerden temsilcilerin yer aldığı bir kurul tarafından hazırlık çalışmalarının yapılması ve çalışma bitiminde ortaya çıkan sonuçların kamuoyu ile paylaşılması gereklidir. Böyle bir sunumun yapılması kamuoyunun yapılacak olan özelleştirme ile ilgili fikirlerinin ölçülebilmesi açısından faydalı sonuçlar doğurur. Kamuoyundan gelen geri bildirimler baz alınarak buna göre yeni yollar belirlenebilir. Hazırlık aşaması aynı zamanda kamu iktisadi teşebbüslerini özelleştirmeye uygun hale getirmek için düzenlemeler yapılma sürecini de içinde barındırır. Örneğin; tekel statüsünde olan kamu iktisadi teşebbüslerinin bu statülerinin kaldırılması, sözleşmeli personel istihdamı, verimsiz çalışan kamu iktisadi teşebbüslerini rehabilitasyona tabi tutma, aktiflerin yeniden değerlendirilmesi vb. bu çeşit düzenlemeler arasında sayılabilir (Aktan, 2010, s. 126)

Başarılı bir özelleştirme için hukuksal düzenlemelerin de uygun bir şekilde yapılması gerekir. Karar alındıktan sonra üzerinde düzenleme yapıp kamuoyu üzerinde olumsuz bir algı yaratmak yerine en başından kararların hukuksal açıdan uygun bir şekilde düzenlenerek sürecin ilerlemesi olumsuz algı yaratılmasına engel olur (Aktan, 2010, s. 126). Yasal düzenlemelerin özenli bir şekilde yapılması uygulanacak özelleştirmenin başarı şansını da artırır.

Özelleştirme programları uygulanırken çeşitli yöntemler kullanılabilir. Buradaki esas mesele özelleştirmeden beklenen amaçla uygulama sonrasında gerçekleşen amaç arasından sıkı bir ilişki olmasıdır (Soyak, 2010, s. 190).

Özelleştirmeler yapılırken önemli olan bir diğer nokta da özelleştirmenin yavaş yavaş uygulanmasıdır. Önceki süreçler göz önüne alındığından özelleştirmenin esas olarak bu noktada başladığı görülür. Uygulamalar yavaş bir şekilde gerçekleştirilmelidir (Aktan, 2010, ss. 126–127). Özelleştirmeler yapılırken her türlü detaya önem vermek gerekir. Aksi halde etkinlik ve verimliliği artırma amacı taşıyan özelleştirme uygulamaları istenilmeyen sonuçları da beraberinde getirebilir.

Bu kavram kamu kesiminden özel kesime bir hizmet ya da faaliyetin aktarılması anlamını taşır. Özelleştirmenin yararı olarak görülen noktalardan biri şirketlerin rekabet içerisinde olmalarıyla maliyetlerin kontrol altına alınması ya da maliyetlerde düşüşün sağlanmasıdır. Örneğin; eğitim alanını ele aldığımızda özelleştirmenin daha etkin bir sistem oluşturabilme olanağı vardır. Çünkü burada ebeveynler tek bir kuruma mecbur olmaksızın birden fazla seçenek arasında tercih yapma imkanına sahip olurlar. Bu şekilde bir rekabetin oluşu da alandaki etkinlik ve verimliliğin artmasını sağlar (Bailey, 1992, ss. 241–242).

Özelleştirme ekonomide bir verimlilik sağlayarak aynı zamanda kamu giderlerinin azaltılması amacını güder. Bu da anayasanın 4046 sayılı yasasında belirtilmiştir (Yayman, 2000, s. 142). Eğer özelleştirme ile hedeflenen amaçlar ve bu amacı sağlamaya yönelik altyapılar hazır değilse, özelleştirmede başarıya ulaşmak yerine sıkıntılarla karşılaşılabilir.

Butler'a göre başarılı bir özelleştirme için uygun ortamın yaratılması gerekmektedir. Bu uygun ortamın sağlanması için de:

- Öncelikle devlet, hizmetleri sağlayacak tek kurum olarak görülmemelidir. Topluma aynı hizmeti özel sektör kuruluşlarının da verebileceği kanaatinin yaygınlaştırılması gerekir. Devlet hizmet sunucusu olmamalıdır.
- Halkı, talep ettiği hizmeti sadece devletten değil özel sektörden de alabileceği konusunda teşvik etmek gerekmektedir.
- Özelleştirmeyle sağlanan hizmetten doğrudan faydalanan seçmenle iletişime geçerek koalisyonlar oluşturulmalıdır.

- Özelleştirmeye karşı kurulan koalisyonları dağıtmak gerekir. İşinden olacağını düşünen çalışan özelleştirmeye karşı muhalefette bulunur. Bunu ortadan kaldırmak için bazı yöntemlere başvurabilir.
- Özel mülkiyeti yaygınlaştırarak, ona karşı olan gruplar arasında satışa çıkarılmalı, KİT'lerin halka hisseler teklif ederek satılması gibi yöntemler izlenmelidir.
- Vergi teşvikleri konusunda gereken önemin kavranılması sağlanmalıdır (Butler, 1992, ss. 351–353).

3.6. Özelleştirme Sürecinde Karşılaşılabilecek Sorunlar

Özelleştirme konusunda karşımıza çıkan ilk sorun hangi mal ve hizmetlerin özel sektöre devredileceği ile ilgilidir. Bu alanda yapılan çalışmalara bakıldığında özelleştirmelerin genel olarak devletin sahipliğinde özel mal üreten kamu iktisadi teşekkülleri üzerine yoğunlaştığı görülür. Özelleştirme konusu içinde KİT'lerin özellikle yer alması, bu kuruluşların özel işletmelerle benzer yapıya sahip olmaları, bütçeye yük olmaları ve devletin artık bu işletmeler vasıtasıyla ürettiği malları üretmemesi gerektiği gibi çeşitli sebeplerden kaynaklanmaktadır (Çetinkaya, 2001, s. 168).

Özelleştirme faaliyetleri oldukça kapsamlı çalışmaların yapılmasını gerekli kılar. Çünkü özelleştirme yaparken hangi faaliyetlerin özel sektörde görüleceğini ve görülemeyeceğini iyi bir şekilde belirlemek gerekir. Bu ayrımın iyi bir şekilde yapılamaması daha sonra özelleştirme faaliyetinin başarısız bir şekilde sonuçlanmasına neden olabilir (Yayman, 2000, s. 148).

Özelleştirme yapılırken karşımıza çıkan sorunlardan biri öncelik sorunudur. Buradaki sorun hangi kamu iktisadi teşebbüsünün ilk olarak özel sektöre devredileceği ile ilgilidir. Bu soruna çözüm bulabilmek için rasyonel kriterler ortaya koymak gerekir. Genel olarak baktığımızda her kamu iktisadi teşebbüsünün aynı amacı taşımadığı görülmektedir. Kimisi ticari faaliyetlerde daha baskınken kimisinin kamu niteliği daha baskındır kimisinin de sınai nitelikleri daha fazladır. Bu nedenle hangi kamu iktisadi teşebbüsünün önce özelleştirileceği ile ilgili sorunu çözmeye

çalışırken kamu iktisadi teşebbüsünün hangi niteliğinin daha ağır bastığı göz önüne alarak yapılacak olan özelleştirme ile ne kadar uyum sağladığı gözden geçirilmeli ve buna göre karar verilmelidir (Aktan, 2010, s. 127).

Öncelik sorunu kamu iktisadi teşebbüsünün niteliğine bakılarak incelenebileceği gibi kamusal mal türleri açısından da incelenebilir. Bazı mallar piyasa ekonomisinde üretilebilirken bazı mallar üretilemez. Kamusal mallar; tam kamusal, yarı kamusal ve merit/demerit mallar olarak ayrılırlar. Örneğin; tam kamusal mallar piyasa ekonomileri tarafından üretilemez. Bunlara en iyi örnek savunma ve diploması mallarıdır. Bunlar bölünemez ve parçalanamazlar. Yarı kamusal mallar ise bölünebilir, parçalanabilir ve önemli ölçüde dışşallık yayarlar. Eğitim, sağlık gibi hizmetler bu kategori içerisinde yer alır. Bu kategori içinde yer alan hizmetler piyasa tarafından üretilebilirler. Merit mallar da yarı kamusal mallara benzer. Dolayısıyla onlar da piyasa tarafından üretilebilirler (Aktan, 2010, s. 129).

Özelleştirme uygulanırken bir zamanlama sorunu bulunmaktadır. Özelleştirmenin zamanının belirlenmesinde sermaye piyasasının gelişmişliği, alıcıların istekliliği ve finansal durumu, enflasyon ve faiz oranları gibi genel iktisadi koşulların önem taşıdığı düşünülmektedir. Bu iktisadi kriterler dikkate alınmadan özelleştirilmenin gerçekleştirilmeye çalışılması durumunda başarısızlık riski mevcuttur (İnan, 1989, ss. 137–138).

Hangi kamu işletmesinin daha önce özel sektöre devrolacağı da karşılaşılan sorunlardan biridir. Başarılı olup daha fazla kârı olan, çok alanda hizmet vermek yerine daha az alanda hizmet veren ve halk tarafından tanınan kamu işletmelerinin özelleştirilmesinde başarıyı yakalama fırsatı daha fazladır. Hisselerin değerlendirilip, satış fiyatlarının tespit edilmesi de bir diğer sorundur. Satış fiyatının tespiti özelleştirme uygulamasının en hassas aşamalarından biridir. Fiyat yüksek belirlenirse hisse senetleri satılamayabilir. Fiyat değerinden daha düşük tespit edilirse bu sefer de devlet zarar edebilir. Özelleştirme öncesinde karşımıza çıkan bu sorunların yanı sıra özelleştirme sonrasında da birtakım sorunlarla karşılaşılabilir. Bu sorunların en başında finansman ve personel sorunu yer alır. Özelleştirilen KİT'ler finansman ihtiyaçlarını eskisi gibi devletten karşılamak yerine özel sektörden karşılamak zorunda kalırlar. Devlet de özelleştirilen KİT'leri artık bir istihdam aracı olarak göremez (İnan, 1989, s. 138).

Özelleştirme yapılırken sürekli enflasyon sorunu yaşayan ülkelerde kamu iktisadi teşebbüslerinin aktifleri kesinlikle değerlendirmeye tabi tutulmalıdır. Bu adım atlanırsa devletin yapılacak olan özelleştirmeden zarar görmesi söz konusu olabilir (Aktan, 2010, s. 132). Kamu kurumu mallarının özelleştirilmesinde fiyatın neye göre belirleneceği de büyük bir sorun olarak karşımıza çıkar. Kamusal hizmetlerin değerlerini fiyat üzerinden belirlemek her zaman büyük bir sorundur (Bailey, 1992, s. 260). Eğer ki satışın başarılı olması isteniyorsa satış fiyatını doğru bir şekilde belirlemek gerekmektedir (Beesley & Littlechild, 1992, s. 299).

Özelleştirme yapılırken genellikle hisse senedi satış yönteminin kullanıldığı görülmektedir. Bu yöntem de birtakım sorunlar doğurmaktadır. Çünkü hisse senetlerinin ihraç değerini tespit etmek zordur. Eğer ki özelleştirilecek olan kamu iktisadi teşebbüsü sayıca çok ya da çok büyük bir işletmeysen sermaye piyasasında hisse senetlerinin hepsini satmak zor olabilir. Sermaye piyasasının yeterince gelişmediği ülkelerde yapılan özelleştirmeden olumsuz olarak etkilenme durumunun yaşanması muhtemeldir (Türk Sanayici ve İş Adamları Derneği (TÜSİAD), 1986, s. 48). Hisse senetlerinin az sayıda kişi ve kuruluşun elinde toplanması da sorun yaratır. Sermaye piyasasının gelişmediği yerlerde hisse senetlerinin satışı bir sorundur (Aktan, 2010, s. 134). Özelleştirmede karşımıza çıkacak olan sorunları azaltmak adına işlemin gerçekleştirileceği piyasanın gelişmişliği hakkında yeterli bilgi edinmek özelleştirmede sıkıntılar yaşanmaması adına faydalı olacaktır.

Genellikle bütün özelleştirmelerde mülkiyetle beraber yönetim de özelleştirilir. Bu durumda bir sorun yaşanmaz. Ancak kısmi olarak gerçekleştirilen özelleştirmelerde yönetim konusunda önemli sorunlarla karşılaşılabilir (Aktan, 2010, ss. 135–136). Bir şirketin özelleştirilmesi devlet üzerindeki sorumlulukları ortadan kaldırmaz. Devletin her şekilde bu hizmeti düzenlemesi gerekir. Özel kesimin kamu ihtiyacını karşılaması büyük düzenlemeleri beraberinde getirir ve masrafların artmasına neden olur. Ayrıca özel sektör kuruluşları onlara fazla bir gelir getirmeyecek olan hizmetlerin arzı konusunda istekli olmazlar. Buradaki isteksizlik sadece fazla ya da az gelir getirme hususunda da olmayabilir. Hizmet vermesi beklenen özel sektör kuruluşunun istenilen hizmeti gerçekleştirebilmek için yeterli sermayesi olmayabilir ya da özel sektör kuruluşu bu hizmeti sağlayabilmek açısından gerekli büyüklüğe sahip olamayabilir (Bailey, 1992, ss. 257–259).

Özel şirketler ticari olarak tekel güçlerini kullanmak isteyebilirler. Eğer bu istek sınırlandırılmazsa özelleştirmeden beklenen yarar sağlanamayacaktır. Ayrıca özelleştirilen özel şirketler ekonomik olmayan hizmetleri üretme konusunda isteksiz davranırlar. Bu da bazı kaynakların verimli bir şekilde kullanılırken, ekonomik faydası çok fazla olmayan hizmetleri talep eden tüketicilerin mağdur olmasına neden olacaktır (Beesley & Littlechild, 1992, s. 300).

Özelleştirmenin sakıncalarına geldiğimizde ise; kâr amacı güden özel sektör şirketlerinin kârlı görmediği alanlara yatırım yapmaya gönüllü olmaması meselesiyle karşılaşmak mümkündür. Bu da telefon, ulaşım vb. önemli hizmetlerin nüfusun yoğun olmadığı bölgelere ulaştırılamaması gibi sorunlara neden olabilir (Çetinkaya, 2001, ss. 179–180).

Özelleştirme programı uygulanırken gizli tekellere dikkat edilmesi gerekir. Kamu kesimindeki tekellerin özelleştirilmesiyle verimliliğin artması beklenir. Fakat piyasada bulunan mevcut tekeller beklenen verimliliğin sağlanamamasına neden olurlar. Bu noktada özel kesimin amacıyla birbirlerine ters düşerler. Önemli olan buradaki gerçeği kabul etmek ve tekeli bozmak için gereken maliyeti göze alarak hareket etmektir (Bailey, 1992, s. 257). Özelleştirme ile devletin piyasayı kendi tekelinde tutmasına son verilmesi istenir. Ancak özel bir işletme maksimum kârı hedeflediği için tekel olma avantajını kötüye kullanma olasılığı daha fazladır. Böyle bir durumda tüketicilerin refah ve yaşam standartlarında bir düşüş söz konusu olur. Özelleştirmenin sakıncalarından birisi de kısa zamanda yoğun bir işsizliğe neden olmasıdır. KİT'ler çok büyük bir istihdam alanıdır. Bu nedenle; onların özelleştirilmesi istihdam açısından önemli bir düşüşe sebebiyet verir. Özel sektör ise bu mali yükü omuzlarında taşımak istememektedir. Özelleştirme ile yabancı kaynaklar ülkeye girerek ekonomide etkinlik sağlanması amaçlanır. Ancak bu durum dolaylı ya da dolaysız olarak siyasi iktidara etki edebilir. Bunun sakıncası da siyasi bağımsızlık yönünden bir sorun teşkil edebilmesidir (Güngör Göksu, 2012, s. 132). İstihdam meselesi TEKEL işçilerinin özelleştirme konusunda yaşamış oldukları en büyük sorunlardan biri olmuştur. İşçiler özelleştirme sonrasında işsiz kalmaları da atandıkları işlerde bir iş tatmini sağlayamamışlardır.

İstihdam meselesi özelleştirmeler yapılırken akla gelen en önemli sorunlardan biridir. Birçok kamu iktisadi teşebbüsü içerisinde gizli işsiz olduğu düşünülür.

İnsanlar bu yönde özelleştirmeye tepkiyle yaklaşır. Özelleştirme gerçekleştiği takdirde devletin işsiz kalan kamu iktisadi teşebbüsü çalışanlarına bir sosyal yardım yapması gerekecektir (Aktan, 2010, s. 135). KİT'ler içerisinde gereğinden fazla sayıda işçi çalıştırıldığı ve bu kişilerin işe fayda sağlamak yerine gereksiz yere maaş aldıkları düşüncesi hâkimdir. TEKEL işçileri de kendileriyle ilgili bu şekilde bir yargının hakim olduğunu, ancak kendilerinin haklarıyla çalıştıklarını dile getirmişlerdir. Kamu iktisadi teşebbüslerinin içerisinde gizli işsizlerin yer aldığı düşünülmesi olumsuz sonuçlar doğurur. Devlet KİT'leri özelleştirirken burada çalışan insanlarla ilgili bu durumu gözetenek fazla sayıda kişinin işsiz kalması durumunda onlara gerekli yardımı sağlayıp sağlayamayacağı konusunda önlemlerini almalıdır.

Özelleştirme sürecinde, geçiş maliyetlerinin açık bir şekilde hesaplanmaması ya da hesaba katılmayarak gözden kaçırılması masrafları kontrol etmek veya düşürmek amacıyla gerçekleştirilen uygulamalarda bu amaçları sağlamaktan öte daha fazla bir harcama yapılmasına dahi neden olabilir (Bailey, 1992, s. 259). Bu nedenle programı uygulayacak olanların bu detayı göz önünde bulundurarak karşılaşılabilecek mevcut durumlara karşı hazırlıklı olmaları ve ona göre bir faaliyet göstermeleri gerekmektedir.

Tüm bu süreç yaşanırken devletin işlerin planlandığı gibi gitmeyip özel kesim kuruluşlarının sağlayacakları hizmette başarısız olabileceklerini göz önünde bulundurması gerekir. Böyle bir başarısızlık durumunda kamu sektörü o hizmeti tekrardan kendisi sağlamak durumunda kalabilir ya da yeni bir firmayla anlaşana kadar bu hizmeti tekrardan geçici olarak verebilir. Bu durumlar maliyetlerin artmasına sebebiyet verir (Bailey, 1992, s. 262). Bu nedenle her türlü olumsuz sonuç göz önüne alınmalı, tüm süreç bu sonuçlar dahilinde planlanmalıdır.

Yukarıda da genel hatlarıyla bahsedildiği üzere özelleştirmelerde bazı nedenlerle birtakım başarısızlıklar yaşanmaktadır. 1984'le başlayan ve 1994'teki 4046 sayılı özelleştirme yasasıyla devam eden süreç içerisinde gerekli hukuksal altyapılar oluşturulamamış, özelleştirme faaliyetleri sırasında beklenen şeffaflık gerçekleştirilememiş, yetki sorunu giderilememiş, hizmetlerin içerisinde hangilerinin özelleşip özelleşmeyeceği konusu belirsiz kalmış, satış yöntemi, özelleştirme

faaliyetinden elde edilen gelirin nerede değerlendirileceği ve hangi faaliyetlerin öncelikli olarak özelleştirileceği belirlenememiştir (Yayman, 2000, s. 154).

Karşıt bir görüşe göre de özelleştirmeler “*sermayenin emeğe karşı bir saldırısı*” olarak yorumlanmıştır. Özelleştirmeler yapılırken kamuoyunu ikna etmeye çalışırken gösterilen çabanın toplumu ikna etmeye çalışırken gösterilmeyişi eleştirilen noktalardan biri olarak karşımıza çıkmıştır. Bu nedenle özelleştirmesi yapılacak kamu iktisadi teşebbüsü ile ilgili halkın gereken şekilde bilgilendirilmesi büyük önem arz etmektedir (Bilgin, 2015, s. 5).

3.7. Türkiye’de Özelleştirmenin Kısa Tarihi

1980’li yıllar Türkiye’de siyasi dönüşümün gerçekleşmesi açısından oldukça önem taşıyan yıllardır. Özelleştirme de Türkiye’de yaşanan bu dönüşümün bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Genel hatlarıyla bakıldığında en çok özelleştirmenin bu yıllarda yapıldığı görülmektedir (Tahincioğlu, 2011, s. 72).

1980’li yıllardan itibaren neoliberal düşüncenin ortaya çıkışıyla devlet ekonomideki rolünü azaltmış, onun yerine piyasa ekonomisi mevcut ekonomiye hâkim olmaya başlamıştır. Türkiye’de 1923 yılından itibaren sanayi kesiminin geliştirilmesi fikri mevcuttur. Bu fikir 24 Ocak 1980 Kararları’ndan sonra iyice benimsenerek, gerçekleştirilmesi hız kazanmıştır (Güngör Göksu, 2012, s. 127). IMF kaynaklı 24 Ocak 1980 Ekonomik İstikrar Programı’nın kabul edilmesinden itibaren ülkemizde özelleştirme programları ilân edilmiş, içinde bulunduğumuz döneme kadar çeşitli özelleştirme uygulamaları hayata geçirilmiştir. İlk olarak dünyada İngiltere ve Fransa’da ortaya çıkan neoliberal görüşlerin yaygınlık kazanmasıyla ekonomide kamu sektörünün rolünü ve devlet müdahalelerini sorgulamaya başlayan tartışmalar hız kazanmıştır (Soyak, 2010, s. 187).

KİT politikaları, iktisat tarihimize 24 Ocak Kararları diye geçen 24 Ocak 1980 tarihinde kabul edilen ekonomik istikrar tedbirleri ile radikal değişimlere uğramıştır. Genel iktisadi problemlerin çözüme kavuşturulmasının yanında, dışa yönelik sanayileşme stratejisinin hayata geçirilmesi ve serbest piyasa ilkelerinin tesis edilmesi, bu kararlarla hedeflenen politikalarlardır. Devletin ekonomideki rolünün sınırlanması, sermayenin tabana yayılması, KİT’lerin serbest piyasa şartlarında

çalışmasının sağlanması, Türk Lirasının konvertibl duruma gelmesi amacıyla yapılan birtakım yönetsel ve kanuni düzenlemeler, bu hedeflere varabilmek adına yapılan girişimlerdir (Küçükkoçaoğlu'ndan aktaran TKİB, 2015: 7).

Türkiye'de özelleştirme uygulamaları 1980'lerin ortasında başlamasına rağmen uygulamalar büyük ölçüde 2002 yılından sonra görev alan hükümetler tarafından gerçekleştirilmiştir. 2002 sonrası görevde olan hükümetlerin, Dünya Bankası ve IMF politikalarını duraksamasız ve istisnasız bir şekilde uygulamasının ve devam ettirmesinin, söz konusu tablonun oluşmasında önemli etkisi olduğu söylenebilir. Özelleştirme, özellikle gelişmiş ülkelerde endüstri işletmelerinin satışından çok, kamu işletmelerinin daha etkili ve rasyonel çalışabilmesi, kaliteli mal ve hizmet üretebilmesi, idare problemlerinin çözüme kavuşturulması ve KİT'lerin devlet bütçesine getirdiği yükü azaltmak yönünde uygulanan bir olgu olarak karşımıza çıkmıştır. İngiltere, Fransa, Japonya gibi ülkelerde de özelleştirmeler bu amaçla yapılmıştır (Soyak, 2010, s. 188).

Türkiye'de yapılan özelleştirmelerde bütçe açıklarını kapamak için IMF ve Dünya Bankası gibi kuruluşların zorlamasının olduğu, kamu kuruluşlarının verimsiz çalıştıkları düşüncesiyle özelleştirme programlarının da hızlı bir şekilde uygulandığı görülmüştür (Soyak, 2010, ss. 188–189).

Türkiye'ye baktığımızda özelleştirmenin en büyük etkilerini çalıştığı kamu iktisadi teşebbüsü özelleştirilen çalışanlar ve onların aileleri yaşamışlardır. Ayrıca Türkiye'de özelleştirme olgusu genel olarak ele alındığında özelleştirmelerin, kadınların ücretli istihdamının azalmasına neden olduğu görülmüştür (Etiler, 2011, ss. 18–20). TEKEL özelleştirmesi de sadece orada çalışan işçileri değil aynı zamanda onların ailelerini de etkilemiştir. Bu dönemde maddi sıkıntılar nedeniyle eşleriyle boşanan işçiler olduğu görülmüştür. Analiz kısmında bu konuya daha ayrıntılı olarak yer verilecektir.

Özelleştirme, 1980'li yıllarda dünya ekonomisine başarılı bir entegrasyon sağlayabilmek için Türkiye'deki neoliberal deneyimin kilit unsuru olarak karşımıza çıkmıştır. Buradaki strateji verimliliği artırmak ve devletin yükünü azaltmak üzerine odaklanmıştır (Ercan & Öniş, 2001, s. 109). 2000 yılında büyük kapsamlı özelleştirmelerden önce ticarete açık olan sektörlerdeki küçük ve orta ölçekli kamu işletmeleri satılarak işe başlanmıştır (Ercan & Öniş, 2001, s. 110). Türkiye'de

özelleştirme programı başlamasına rağmen düzenleme mevzuatı Ekim 1994'te kurulmuş ve aslında Türkiye'nin Avrupa Birliği ile Gümrük Birliği'ne giriş yükümlülüklerini yerine getirmektedir (Ercan & Öniş, 2001, s. 116). 1990'lı yıllarda içerden bilgi alarak yapılan ticaret, yanlış bilgi, şeffaflığın sağlanamaması, gayrimeşru iş ahlakı gibi durumlara şahit olunmuş, tüm bunlar da özelleştirme faaliyetleri üzerinde olumsuz etkilere neden olmuştur (Ercan & Öniş, 2001, s. 120). Özelleştirme konusuna siyasetçiler açısından baktığımızda karşımıza ikilik yaratan, kafa karıştırıcı bir durum ortaya çıkar. 1980 sonu 1990 yılı başlarında muhalefette olan politikacılar muhalefette olduğu zaman özelleştirmeye karşı çıkarlarken, kendileri iktidara geldiklerinde özelleştirme uygulamalarını desteklemiştir (Ercan & Öniş, 2001, s. 121). Türkiye'de özelleştirme programının, siyasi istikrar eksikliği ve bürokratik çatışmalardan olumsuz olarak etkilendiği söylenebilir (Ercan & Öniş, 2001, s. 129).

Türkiye'de gerçekleştirilen özelleştirme deneyimi üç vakayı ortaya çıkarır. Bunlar; devlet arasındaki ilişki, toplum arasındaki ilişki ve uluslararası sistemlerdir. 1970'lerin petrol şoklarıyla birlikte olumsuz bir uluslararası çevrede Türk ekonomi politikasında değişiklikler yapılması gerekmiştir (Shaker, 1995, s. 1).

Atatürk'ün amacı da; ülkemizi muassır medeniyetler seviyesine çıkaracak siyasi ve iktisadi alanda dönüşümleri yapmak olduğu görülmüştür. Doğal olarak Atatürk'ün Cumhuriyet'in ilk yıllarında ekonomik alanda yapmak istediklerinin dünya ekonomi politiğinden bağımsız olmadığını da söylemek gerekir (Shaker, 1995, s. 22). Türkiye'de özel sektör 1970'lerde güçlü dernekler haline geldiğinde daha büyük politik süreçlere müdahale etme kabiliyeti artmıştır. 1971'de Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği'nin ortaya çıkışı ve 1970'lerin sonunda etkili olan rolü, çeşitli özel çıkar grupları arasında siyasi rekabette belirleyici bir rol oynamaktadır. TÜSİAD, sendikaları destekleyen CHP ekonomi politikalarını özellikle eleştirmiştir. 1979'da TÜSİAD, işçilerin acı darbeleri ve Ecevit hükümetinin sendikal militanlığı kontrol etmede yetersiz kalması ya da Türkiye'nin dış borcunu ödeyememesi konusundaki endişelerini dile getirmiştir. Bu tartışmalar, Eylül 1980 askeri darbesinin ardından siyasi partilere uygulanan kısıtlamalarla durdurulmuştur (Shaker, 1995, s. 29). Türk toplumunun yapısal çoğulculuğu ve bürokratların gücündeki azalma, sivil liderlerin tarihsel rollerini yerine getiremedikleri bir kriz yaratmıştır.

Sonuç değişim ihtiyacını tetikleyen bir durumdur. 1980’de ie dönük ithal ikameci politikadan ayrılma anlamına gelirse de kamu menfaatini koruma imajı korunmuştur (Shaker, 1995, s. 30).

1980’li yıllarda Türkiye ekonomisi büyük oranda dönüşmüştür. En temel değişim ekonominin açılması ve IMF ve Dünya Bankası tarafından geliştiren çeşitli programlarının uygulanmasıdır. 1980’den 1983’e kadar iktidarda kalan askeri rejim; ekonomik başarısızlıkları sona erdirmek, enflasyonla mücadele etmek, siyasi anarşi ve kaosun üstesinden gelmek ve Türk finansal güvenilirliğini yeniden kazandırmakla uğraşmıştır. Ekonomik istikrar yeniden sağlanınca parlamento demokrasiye geri dönüş talebini güçlendirmiştir. 1983 Kasım ayında genel seçimler gerçekleşmiş ve Turgut zal başbakan olmuştur. zal, kendi başına tüm ekonomik kararları vermiştir. Bu kararlar derhal yürürlüğe konarken, kapalı ekonomiden açık ekonomiye geçiş için ekonomi politikaları sürekli olarak revize edilmiştir (Shaker, 1995, s. 31).

zal, 1989 yılında Türkiye Cumhuriyeti cumhurbaşkanı olmuş ve hükümetin yardımcılarını aracılığıyla ülkemizdeki ekonomik kararları izleme çalışmalarına devam etmiştir (Shaker, 1995, s. 79). 1980’li yıllar hükümet programlarında belirgin bir yer tutan yeni bir konsept ortaya çıkarmıştır: Özelleştirme. Zaman içerisinde özelleştirmenin kapıları aan bir sihir veya dünyayı tersine eviren bir kavram olmadığı, ekonomik bir gereklilik olduğu ortaya çıkmıştır. Ülkemizdeki zelleştirme programını da benzer bir şekilde ortaya çıkmıştır. Özelleştirmeyi kendi başına bir amaç olarak değil, hedeflenen ekonomik değişikliklere ulaşmak için bir araç olarak görmek gerekir. Özelleştirme basit bir ekonomik süreç değil, demokratik ve yasal sınırlar içinde gerçekleşebilen, toplumsal sonuçları olan ekonomik, finansal ve idari reformlardır. 1985’ten beri uygulanan zelleştirme operasyonlarının toplam değeri 2,3 milyar dolara ulaşmıştır. Özelleştirme İdaresi, 1985 yılından bu yana 99 örgütte zelleştirme uygulamaları gerçekleştirmiştir. Bu örgütlerin 86’sında da devlet hissesi kalmamıştır (Shaker, 1995, s. 7).

Hükümet Türkiye ekonomisini korumak için, özelleştirmelerin ve işletmelerin hızlandırılmasını sağlamaktadır (Shaker, 1995, s. 9).

Türkiye’de hem özelleştirmeyi sürdürme gerekçesi hem de ifade edilen hedefler diğer ülkelerdeki hedeflerle benzer nitelikler taşımaktadır. Hükümet yetkilileri, bu hedeflerin özel sektör katılımını artırmak ve hükümetin mali ve idari

yükünü azaltmak olduğunu ileri sürmüşlerdir. Bu hedeflerle ekonomideki kamu hizmetlerinin verimliliğinin ve kalitesinin artması amaç edinilmiştir. Türkiye’de 1988-1991 döneminde özellikle de ilk aşamalarda, çeşitli faaliyetler ve devlete ait şirketler ile kamu yatırımları, kısmen veya tamamen özel sektöre devredilmiştir. Ülkemizdeki ilk özelleştirme Teletaş’ın özelleştirilmesi ile başlamıştır (Karataş, 2001, s. 95).

KİT’lerin Türkiye ekonomisindeki önemi, toplam sermaye oluşumunun yanı sıra toplam sanayi üretimine katkısından da anlaşılmaktadır. KİT’lerin temel sorunları 1970’lerde yoğun bir şekilde belirmeye başlamıştır. Faaliyet kayıplarında artışlar meydana gelmiş ve bu kayıpları finanse edebilmek için merkezi hükümetin bütçesinden destek alınmak durumunda kalınmıştır. Bu durum zaten hızlanmakta olan enflasyonu ve krizi tetiklemiştir (Öniş, 1991, s. 164).

Özelleştirmeyi anlayabilmek için toplumun içinde bulunduğu siyasi bağlamı anlamak da önem taşımaktadır. Özelleştirme 1980’lerin ortalarından itibaren politika reformunun gündeminde olmasına rağmen, 1983-1987 yılları arasında Özal hükümetinin ilk dönemlerinde büyük bir endişe kaynağı haline gelmiştir. Hükümet, ekonomik stratejiler için yeni bir görev belirlemeye çalışmış, 1987 yılının Kasım ayında yapılan genel seçimler de tam da bu ekonomik stratejilere yönelik bir noktada yer almıştır. Ancak hükümetin başlangıçta uygulamış olduğu politikalar başarılı bir özelleştirme gerçekleştirebilmek için sahip olunması gereken şartları baltalamıştır (Öniş, 1991, ss. 168–169).

Gelişmekte olan ülkelerdeki ikilem, kamu kurumlarının sosyal amaçlara ulaşmak için araç olarak kullanılmasından kaynaklanmaktadır. Örneğin; bu durum Türkiye’de belirli tüketici gruplarını sübvansede edip istihdam yaratmaya ve sürdürmeye kadar gitmektedir. Böylece karar vericiler statükoyu korumak ile devletin rolünü azaltarak ekonomiyi dönüştürmek arasındaki tercihle karşı karşıya kalmışlardır. Özelleştirme kararının kendisi topluma ve ekonomiye yönelik çok yönlü etkisi nedeniyle siyasi bir konudur. Özelleştirmenin siyasi etkisi, devletin ideolojik yönelimine ve halkla olan ilişkisine bağlıdır (Shaker, 1995, s. 5).

Özelleştirme faaliyetlerinin amacının zaman ilerledikçe değişime uğradığı görülmektedir. Başlangıçta verimliliği artırma, sermaye kazanımlarıyla mülk sahipliğinin küçük yatırımcılara da yayılmasını amaçlayan özelleştirme faaliyeti,

Teletaş deneyiminden olumsuz sonuçlar alınmasıyla şekil değiştirmiş, odak yabancı yatırımları ülkeye çekmek yönünde olmuştur (Öniş, 1991, s. 173).

3.8. TEKEL A.Ş.

Türkiye’de 9 Haziran 1930 tarihinde kabul edilen 1701 sayılı Tütün İhisarı Kanunu’yla birlikte tütün tekelinin kuruluşu gerçekleşmiştir. Tütün tarımını, ticaretini, üretici-tüccar, tüccar-devlet ve devlet-üretici arasındaki ilişkileri , kanunun getirdiği kural ve yasaklanan eylemlerle bağdaşmayan davranışların cezalandırılma şekillerini detaylı olarak düzenleyen 1701 sayılı kanun ve bu kanunun uygulanmasına yönelik çıkarılan nizamnameler, takip eden senelerde de bazı maddelere açıklama ve ek getiren kanunlar ile tütün üzerindeki devlet tekeli uygulamalarına netlik kazandırılmıştır (Doğruel & Doğruel, 2000, s. 140). Cumhuriyet Dönemi olarak adlandırılan 1923-1932 yıllarında ülkenin her alanında olduğu gibi TEKEL’in kuruluşunda da yeniden bir yapılanma aşamasının yaşandığı görülmektedir. Tütün, tuz ve alkollü içkiler tekelleri 1932 yılına kadar ayrı ayrı idare edilmiştir (Doğruel & Doğruel, 2000, s. 130). Gümrük ve Tekel Bakanlığı’nın kuruluşuyla 1932 yılında Tekel idareleri genel bir müdürlük altında toplanarak bu bakanlığa bağlanmıştır. Tekel idarelerinin Gümrük ve Tekel Bakanlığı’na bağlanmasıyla bugünkü Tekel Müdürlüğü’nün ilk adımı atılmıştır (Doğruel & Doğruel, 2000, s. 156). Tekel’in Cumhuriyetten sonraki temeli bu şekilde atılmıştır.

2 Mart 1925 tarihinde Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren 558 sayılı “Tütün İdarei Muvakkatesi ve Sigara Kağıdı İhisarı Hakkında Kanun” adlı yasa ile tütün ve tütün ile ilgili faaliyetler devlet tekeli altına alınmış ve bu kanun TEKEL için önemli bir dönüm noktası olmuştur (Doğruel & Doğruel, 2000, s. 133). TEKEL’in idari yapısındaki en büyük adımlardan biri de 1984 yılında 233 sayılı KHK ile Kamu İktisadi Teşebbüsü haline getirilmesiyle olmuştur (Atabay, 2003, s. 144).

TEKEL fabrikası tütün, alkollü içkiler, tuz ile ilgili faaliyetlerin neredeyse çoğunu bünyesinde barındırmaktadır. Bu kurum; sigara, tuz, barut, oyun kâğıtları gibi geniş ölçekteki temel üretim sahalarının yanı sıra yan faaliyet olarak gazoz, meyve suyu, buz, malt hülasesi gibi birçok ürünü de üretmiş ve gelişmiş dağıtım ağı

sayesinde dağıtımını da yapmıştır. Spor kulübü, resim yarışması gibi faaliyetlerle de gençlere ve sanatçılara temas etmeyi başarmıştır (Doğruel & Doğruel, 2000, s. 16).

TEKEL’i tanımlayan en önemli faaliyetleri tütün ve alkollü içki üretimidir. TEKEL temel olarak tütün ve alkollü içkiler ile ilgilenen devlet tekeli olarak tanımlanmaktadır (Doğruel & Doğruel, 2000, s. 17). TEKEL’in genel kapsamdaki faaliyetlerine baktığımızda tarım, istihdam, tütün ticareti, toplumsal sağlık gibi toplumsal çikara katkı sağlayan birçok alanda varlık gösterdiği görülmektedir (Özerman, 2009, s. 298). TEKEL denildiği zaman akla ilk olarak tütünün üretilmesi, işlenmesi ve satılması gibi süreçler gelmektedir (G. Kaya, 2015, s. 1033).

Ülke çapında yayılmış olan örgütlenmesi ile TEKEL Türkiye’de paranın dolaşımına dayalı piyasa ekonomisinin yaygınlaşp bu faaliyetlerin kayıt altına alınmasına katkı sağlamıştır. O dönemde tütünü üreten insanlar bile içtikleri tütünü para vererek satın almışlardır (Doğruel & Doğruel, 2000, s. 142).

TEKEL’in görevi kapsamına giren faaliyetler zaman içerisinde değişikliğe uğramıştır. Yeni faaliyetlerin eklenmesi ile TEKEL’in ülke ekonomisi ve sosyal hayat üzerindeki önemi de artmıştır (Doğruel & Doğruel, 2000, s. 160). TEKEL üzerine en yoğun tartışmalar 1950’lerin başlarında yaşanmış, devletin sigara ve alkollü içecekler üzerindeki faaliyetlerinde tekeli konumundan vazgeçerek özel sektöre devretmeleri gerektiği konusu tartışılmıştır. 1952’de dönemin Gümrük ve Tekel Bakanı Sıtkı Yırcalı, TEKEL’in bir iktisadi devlet teşekkülü haline getirilmesi için çalışmaların başlatıldığına yönelik bir açıklama yapmıştır. Bu dönemdeki eğilim, TEKEL’in bir devlet tekeli olması yönünde görülmemiştir. TEKEL’in yapısına yönelik dönüşüm, Türkiye ekonomisinin dışa açılma sürecinin başladığı ve uluslararası rekabetin arttığı 1980’li yıllarda benimsenen ekonomik düzen kapsamında ele alınmıştır. Karma bütçeli kurumlar, önceki dönemlerde dahi eleştirilirken, yeni düzende yetersiz kalacağı keskin olduğu düşünülmüştür. TEKEL, 8 Haziran 1984 tarihinde çıkarılan 233 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile bir Kamu İktisadi Kuruluşu statüsünü kazanmıştır (Doğruel & Doğruel, 2000, s. 175).

1970’lerde meydana gelen ekonomik krizler az gelişmiş ülkeleri büyük bir borcun içine doğru sürüklemiştir. Bu borcun altından kalkmak isteyen ülkeler IMF ve Dünya Bankası’nın yapısal uyum programları kapsamında yer alan

özelleştirmeleri yapmak zorunda kalmış ve bu doğrultuda da KİT'lerin büyük ölçüde tasfiyesi gerçekleştirilmiştir (Özerman, 2009, s. 309). Türkiye'deki ekonomik düzen yaşanan askeri darbelerle birlikte şekillenmiştir. Yüksek kâr getiren TEKEL fabrikası 1970'lerin sonundan itibaren uluslararası çapta yaşanan özelleştirme furçasının hedefi içerisinde yer almıştır (Özerman, 2009, s. 309).

1980'li yıllara gelinmesiyle sosyal refah devleti anlayışından da uzaklaşmaya başlanmıştır. Bunun ilk adımını da 24 Ocak Kararları olarak bilinen kararlar oluşturmaktadır. 1980 öncesi Türkiye'de bir hayli devletçi bir toplum yapısının olduğu görülmektedir. 24 Ocak Kararları Turgut Özal tarafından alınmış ve çoğu alanda sübvanseler kaldırılmıştır. Bu kararlar ile IMF ve Dünya Bankası gibi uluslararası finans kuruluşlarının önerdiği en önemli konulardan biri olan devletin piyasadan çekilmesi konusuyla birlikte hizmet sektöründe yaşanan özelleştirmeler de hız kazanmaya başlamıştır (Çoban & Çoban, 2016, s. 274). İlk olarak 24 Ocak Kararları ile benimsenerek başlanan özelleştirme politikaları, 1980'lerde ANAP iktidarları güçlü bir şekilde uygulanmış, daha sonrasında da işbaşına gelen tüm iktidarlar tarafından devam ettirilmiştir (Özveri, 2010, ss. 12–13).

Dünya Bankası öncülüğünde gerçekleşen devleti yeniden yapılandırma kapsamında KİT'lerin tasfiye süreci başlamıştır. KİT'lerin tasfiye edilmesine gerekçe olarak devletin et ve süt gibi şeylerle uğraşmayıp asli görevine dönmesi gerektiği sunulmuştur (Özveri, 2010, s. 13).

1996'da çıkarılan 8939 sayılı karar ile Türk tütününe kota getirilmiş ve yabancı tütününe teşvik sağlanmasının yolu açılmıştır. Bu karar TEKEL'in özelleştirilmesindeki ilk adımlardan biridir. TEKEL'in özelleştirilmesi kararı ise 2 Şubat 2001 tarihinde imzalanarak hayata geçirilmiştir (G. Kaya, 2015).

Ekonomik ömrünü tamamlayan ya da açık tutulmasında bir yarar olmayan işletmelerin kapatılması doğal bir girişim olarak görülür. Ancak TEKEL'e baktığımızda özelleştirme sürecine girmesinden sonra tütün ve sigara piyasasından hızlı bir şekilde dışlandığı ve bu dışlanış nedeniyle işletmelerinin tek tek kapatıldığı görülür (Özerman, 2009, s. 300). Özelleştirme sürecinden önce böyle bir durum yaşandığına dair bir veriye rastlanılmamıştır.

“08.06.1984 tarihli ve 233 sayılı Kamu İktisadi Teşekkülleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ve değişiklikleri çerçevesinde faaliyette bulunmak üzere

Tütün, Tütün Mamulleri, Tuz ve Alkol İşletmeleri Genel Müdürlüğü adı altında teşkil olunan Tekel, bilahare Özelleştirme Yüksek Kurulu'nun 05.02.2001 tarihli ve 2001/6 sayılı kararı ile özelleştirme kapsam ve programına alınmış ve 03.01.2002 tarihli ve 4733 sayılı Kanun ile İktisadi Devlet Teşekkülü olarak yeniden yapılandırılarak, Özelleştirme İdaresi Başkanlığı'na (ÖİB) devredilmiş ve 4046 sayılı kanununun 20inci maddesine göre, ÖİB tarafından 01.01.2003 tarihi itibariyle statüsü Anonim Şirkete dönüştürülmüştür” (Özerman, 2009: 293-294). “Tütün, Tütün Mamulleri, Tuz ve Alkol İşletmeleri Genel Müdürlüğü'nden Tütün, Tütün Mamulleri, Tuz ve Alkol İşletmeleri Anonim Şirketi'ne dönüşen TEKEL Tekel Alkollü İçkiler Sanayii Müessesesi ve Tekel Sigara İşletmeleri Müessesesi olmak üzere ayrı ayrı anonim şirketlere dönüştürülmüştür ve TEKEL Dağıtım ve Pazarlama Müessesesi de ikiye ayrılarak Alkollü İçkiler Sanayii Pazarlama ve Dağıtım Anonim Şirketi ile Sigara Pazarlama ve Dağıtım Anonim Şirketi olarak iki yeni şirket kurulmuştur” (Özerman, 2009, s. 294).

07.06.2003 tarihinden itibaren ulusal düzeyde yayın yapan muhalif gazetelere ilânlar veren Özelleştirme İdaresi Başkanlığı, Alkollü İçkiler Sanayii ve Ticareti Anonim Şirketi ile Sigara İşletmeleri Anonim Şirketi'nin blok satış yöntemiyle özelleştirileceğini duyurmaya başlamıştır (Özerman, 2009, s. 294). Alkollü içkiler ve sigara üretimi faaliyetlerinin özelleştirilmesi aynı zamanda başlasa da farklı zamanlarda sonuçlanmıştır (Özerman, 2009, s. 294).

“Alkollü içkiler biriminin sigarayla birlikte başlayan özelleştirme macerası, Kasım 2003'te yapılan ihalenin 23.12.2003 tarihli ve 25325 numaralı Resmi Gazete'de yayımlanan 2003/85 sayılı Özelleştirme Yüksek Kurulu Kararı ile onaylanması sonucu NUROL-LİMAK-ÖZALTIN-TÜTSAB Ortak Girişim Grubu'na 292 milyon dolar bedelle satılması ve hisse devir işlemlerinin de 24 Şubat 2008 tarihinde gerçekleşmesi ile tamamlanmıştır. Alıcı Konsorsiyum kurmuş olduğu MEY A.Ş. tarafından şirketi devralmış, ancak devir işleminin üzerinden iki yıl gibi bir süre sonra, şirket bu kez bir Amerikan yatırım şirketi olan Texas Pacific firmasına yüzde doksan hissesi 810 milyon dolar bedelle satılmıştır” (Özerman, 2009, s. 294).

22.04.2008 tarihli 2008/23 karar no'lu resmi gazete ilanında TEKEL'in British American Tobacco Tütün Mamulleri Sanayi ve Ticaret A.Ş.'ne

1.720.000.000 (Birmilyaryediyüzyirmimilyon) ABD Doları peşin bedelle satıldığına yer verilmiştir⁶

CHP Komisyon Raporu'nda TEKEL'e bağlı alkollü içki üreten 13 fabrikanın 22.12.2003 tarihinde işçilerin kıdem, ihbar tazminatları ve fabrikaların stoklarıyla birlikte 292 milyon ABD dolarına satıldığı, toplamda 700 milyon değere sahip fabrikaların net değer üzerinden bakıldığında 130 milyon dolara satıldığı ifade edilmiştir. Yatırımcıların ilgisini artırmak ve riskleri bertaraf etmek için de şirket hisselerinin blok satışı yerine varlık satışı tercih edilmiştir (Tütün Araştırma Raporu, 2005: 22).

TEKEL fabrikasının özelleştirilmesi Türkiye'de özelleştirmeler başladığından beri gündemde yer almış ancak özelleştirilmesi oldukça zaman almıştır (Özerman, 2009: 293). Özelleştirme İdaresi Başkanlığı'nın (ÖİB) 2011 Performans Programı'na göre 17 yıldır özelleştirilmesi tamamlanamayan Türk Telekom, Tüpraş, Erdemir, Petkim, Tekel Sigara, TEDAŞ'a bağlı elektrik dağıtım şirketleri gibi kuruluşların özelleştirilmesi 2011 yılında başarıyla gerçekleştirilmiştir.⁷ Tekel'in özelleştirmeyle kapatılan en önemli iki üretim alanı alkollü içki ve tütün mamulü üretimi birimleri olmuştur (Özerman, 2009, s. 293).

Özelleştirme sonucu sadece tütün üreticilerini değil aynı zamanda TEKEL'in istihdam yapısını da olumsuz yönde etkilemiştir (Özerman, 2009, s. 299). İstihdam üzerindeki olumsuz etkiler tezin analiz kısmında en çok dile getirilen konulardan biri olmuştur.

"TEKEL'in Cumhuriyet yıllarında kurulan ilk tütün imalat tesisleri, Reji döneminde İstanbul'da kurulan Cibali Fabrikası ile Anadolu'da kalan İzmir, Samsun ve Adana fabrikalarıdır"(G. Kaya, 2015). Bu fabrikalarda birçok insana istihdam sağlanmıştır. TEKEL'in özelleştirildiği döneme kadar bu kuruluşlar yüz binlerce çiftçi ailesi için temel geçim kaynağı, çalışanları için ise kadrolu ve güvenceli bir istihdam sahası olmuştur (G. Kaya, 2015, s. 1035). TEKEL'in varlığı bulunduğu ildeki ticari faaliyetler için büyük bir önem teşkil etmiştir (G. Kaya, 2015, s. 1039).

⁶ <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/04/20080424-11.htm>

⁷ <http://www.oib.gov.tr/dokuman/performans-programlari/2011-yili-performans-programi.pdf>

TEKEL'in özelleştirilmesi en ağır sonucunu tütün tarımında göstermiştir. 1984 yılında sigara ithalatının serbest bırakılması, 1986'da tütündeki devlet tekelinin kaldırılması ve 1992 yılında da yabancı sigara üreticilerinin üretim faaliyetlerine başlamasıyla TEKEL kendisini bir rekabetin ortasında bulmuş, ancak buna rağmen 2001 yılına kadar piyasadaki hakim aktör konumunu korumuştur. 2001 yılında, son beş yıllık periyotta yüzde 70'e yakın bir pazar payı bulunan TEKEL, bu yıldan itibaren sigara piyasasındaki payını hızlı bir şekilde kaybetmeye başlamıştır (Özerman, 2009, s. 300).

Özelleştirme İdaresi'nin ortaya koyduğu stratejiler kapsamında 2002 yılından itibaren TEKEL'in hukuki yapısında hatırı sayılır değişiklikler olmuştur. Tütün, Tütün Mamulleri ve Alkollü İçecekler Piyasası Düzenleme Kurumu'nu hayata geçiren 4733 sayılı kanunla tütün ve tütün mamullerinin Türkiye'de üretimi, alım-satımına yönelik usul ve esaslar tekrar belirlenmiştir. Bu düzenleme ile 1991'de başlayan TEKEL'in ayrıcalıklı hak ve yetkilerini sınırlandırma süreci devam ettirilmiştir (Tütün Araştırma Raporu, 2005: 23).

TEKEL, 2004 Şubat'ında alkollü içkiler kısmını 2008 Haziran'ında da sigara kısmını devretmiştir. 1984 yılında yabancı sigara ithalatına izin verildiğinde buna karşı çıkan insanların korktuğu şey gerçekleşmiş ve Türk tütünü yaşam savaşı verir hale gelmiştir (Özerman, 2009, s. 310).

TEKEL'in özelleştirilmesinden sonra ele alınması gereken en önemli meselelerden biri de özelleştirme sonucu mevcut işini kaybeden işçiler ve onların gerçekleştirdiği direniştir. Bu tez TEKEL işçileriyle yapılan görüşmeler sonucunda ortaya çıkmış ve işçilerin bu süreci nasıl değerlendirdiğine analiz kısmında detaylı olarak yer verilmiştir. TEKEL işçileri 1999 yılından itibaren başlayarak dile gelen özelleştirme söylentileri ile kendilerini yapmış oldukları işte güvende hissetmemeye başlamışlardır. TEKEL'in özelleştirilmesi sonucu işten çıkarılan işçiler Ankara'da eylem yapmışlardır.

İşçiler TEKEL içerisinde memnun oldukları koşullarda güvenceli, sendikalı ve sigortalı bir şekilde çalışırken güvencesiz ve daha düşük ücretlerle çalışmayı kabul etmek istemedikleri için eylem gerçekleştirmişlerdir (Coşkun & Şentürk, 2012, s. 72). TEKEL eylemlerinde gerçekleştirilen özelleştirmenin işçilerin işten çıkmasına neden olduğu görülmüştür (Tahincioğlu, 2011, s. 72).

“Özelleştirme Yüksek Kurulu (ÖYK) ile Kasım 2009’da gerçekleştirdikleri görüşmelerde, Yaprak Tütün İşletmeleri Müdürlüğü’ne bağlı işyerlerinin kapatılarak işçilerin kamu kuruluşlarında 4/C statüsünde çalıştırılacaklarının açıklanmasından sonra TEKEL işçi eyleminin Ankara’ya taşındığını belirtmiştir” (G. Kaya, 2015).

TEKEL işçileri 15 Aralık 2009 tarihinde Türkiye’nin 21 ilinden otobüslerle Ankara’ya gelmiştir (Koç, 2012, s. 191). Çalışmakta oldukları kurumun 15 Aralık 2009 tarihinde özelleştirilmesiyle işlerini kaybetme tehlikesiyle karşı karşıya kalan ve istemedikleri bir statü olan 4/C statüsüne geçirilmek istenen TEKEL işçileri Ankara’ya gitmek üzere yola çıkmışlardır. Sekiz ay boyunca toplanmayı başaramayan Türk-İş Başkanlar Kurulu 23 Aralık 2009 tarihinde TEKEL işçilerinin genel grev çağrısı üzerine toplanmıştır (Çoban & Çoban, 2016, s. 278). Tek Gıda-İş Başkanlar Kurulu 7 Ocak 2010 tarihinde 12 bin işçinin eşleriyle beraber Ankara’da olacağını, ilk üç gün oturma eylemi yapacaklarını, ikinci üç gün açlık grevine başlayacaklarını, ardından sorunun çözüm bulmaması halinde de 12 bin işçinin ölüm orucuna gireceğini duyurmuştur. Bu süreç içerisinde TEKEL işçileri 4/C statüsüne geçmeleri için tanınan bir aylık sürenin iptali için danıştaya başvurmuş ve sonrasında danıştaydan beklenen karar gelmiştir. Kararın gelmesiyle TEKEL işçileri kurmuş oldukları çadırları kaldırma kararını almışlardır (Çoban & Çoban, 2016, s. 279). TEKEL işçileri Ankara’da toplamda 78 gün süren bir eylem gerçekleştirmişlerdir (Coşkun & Şentürk, 2012, s. 57).

İşçilerin bu eylemleri gerçekleştirmesinin en büyük nedeni 4/C⁸⁸ olarak adlandırılan statüye geçmek istememeleridir. 4/C statüsü ücretlerin ortalama bin TL düşürülmesini ve ilk başta 10 aylık bir çalışma süresini kapsarken, yapılan eylemler sonucunda birtakım iyileştirmeler yapılmış, 11 ay 22 günlük bir süreci kapsamaya başlamıştır. Fakat işçilerin her yılın bitiminde kadrosuz kalma ihtimalleri ortadan

⁸⁸. “4/C statüsü 657 sayılı devlet memurları kanununda şu şekilde açıklanır: Bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmetolduğuna Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığı’nın görüşlerine dayanılarak Bakanlar Kurulu’nca karar verilen görevlerde ve belirtilen ücret ve adet sınırları içinde sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kimselerdir” (G. Kaya, 2015).

kalkmamıştır. TEKEL'e yıllarını vermiş olan TEKEL işçileri geçiçi personel statüsüyle başka kamu kurumlarına aktarılmak istenmiştir. İşçiler bu duruma tepki gösterse de haklarında birtakım düzenlemelerin yapılmasına bağlı olarak yeni kurumlarında çalışmak durumunda kalmışlardır (G. Kaya, 2015, s. 1037). 4/C'ye geçtikleri zaman işçilerin ücretlerinde bir düşüş gerçekleşecek ve istihdama yönelik rakamlarda düşüşler gözlenecektir (Ö. Çiçek, 2016, s. 143). İşçiler yaptıkları eylemlerde 4/C'ye yani güvencesiz çalışmaya, belirsizliğe hayır demişlerdir (Özveri, 2010, s. 12). Tezin analiz kısmında 4/C statüsünün ne olduğu ile ilgili daha ayrıntılı bilgi verilecektir.

TEKEL deneyimi, hükümetin egemen dinamiklerine karşı çıkması bakımından önemli bir sosyal hak mücadelesi olmuştur (Hacısalihoglu, Ugurlu, & Yücesan Özdemir, 2010, s. 171). TEKEL eylemleri sırasında sendikayı zorlayan da TEKEL işçileri olmuştur. Onları mücadele etmek konusunda ayağa kaldırmışlardır. Sendikanın bu mücadele sırasında ikili ve ne söyleyip ne yapacağı belli olmayan tutumlar sergilemesi işçiler ve sendika arasındaki ilişkilerin gerilmesine neden olmuştur (Hacısalihoglu vd., 2010, s. 173).

Hükümet temsilcileri söylemlerinde TEKEL işçisinin çeşitli gruplarca istismar edildiğini dile getirmiştir. Bu gruplardan biri olarak da sendikaları göstermişlerdir (Man, 2011, s. 70). Olaylar sırasında sendikaların işçi aidatlarını alabilmek uğruna işçileri eyleme teşvik ettikleri öne sürülmüştür (Man, 2011, s. 71). Eylemler sonucunda 10 ay olan çalışma süresi 11 aya, 10 günlük izin süreleri 22 güne çıkarılmış, maaşlarına da ortalama 100 TL zam yapılmıştır (Man, 2011, s. 72).

Özelleştirmeden en çok işçilerin etkilenişi bu durumun yaşandığı tüm ülkelerde de en güçlü muhalefetin işçiler ve onların örgütlerinden gelmesine neden olmaktadır. Kimi ülkelerde sendikalar hiçbir alternatif üretmeden özelleştirme uygulamalarına karşı çıkarken, kimi sendikalar ise özelleştirmeyi bir gereklilik olarak görüp, işçiler ve kendileri için en uygun özelleştirme yöntemini uygulayabilmek adına sürecin karşısında olmak yerine sürecin içinde yer almaktadırlar (Ersöz, Özdemir, Yavuz, Akgeyik, & Şenocak, 2003, ss. 2–3).

TEKEL işçileri eylem yapmadan önce eleştirilen nokta özelleştirmenin yönetsel boyutu olmuştur. Ancak eylemler özelleştirmenin insani boyutunu ortaya çıkararak özelleştirmenin toplumsal ve sosyal sonuçları eleştirilmeye başlanmıştır

(Tahincioğlu, 2011, s. 96). TEKEL eylemleri insanlara özelleştirmenin ekonomik bir kavram oluşunun yanısıra aynı zamanda sosyal etkileri olan ideolojik bir tercih olduğunu gözler önüne sermiştir (Tahincioğlu, 2011, s. 97).

TEKEL direnişi işçilerin yaşamış oldukları güvencesizliği gözler önüne sermiştir (Özveri, 2010, s. 15).

3.9. Türkiye’de Özelleştirme İle İlgili Yazılan Tezler

Türkiye’de Özelleştirme Anahtar Kelimesi ile Yazılan Tezler	
Yüksek Lisans	453
Doktora	81
Toplam	534

Tablo 3: Türkiye’de özelleştirme anahtar kelimesi ile yazılan tezler

YÖK Tez Merkezi’nde özelleştirme anahtar kelimesi aratıldığında toplamda 534 tane tezin yer aldığı görölmektedir. Yazılan bu tezlerden 453 tanesi yüksek lisans, 81 tanesi de doktora tezidir.

Türkiye’de Özelleştirme ve TEKEL Anahtar Kelimesi ile Yazılan Tezler	
Yüksek Lisans	9
Doktora	1
Toplam	10

Tablo 4: Türkiye’de özelleştirme ve TEKEL anahtar kelimesi ile yazılan tezler

YÖK Tez Merkezi’nde özelleştirme ve TEKEL anahtar kelimeleri birlikte aratıldığında toplamda 10 adet tez yer almaktadır. Bunlardan dokuz tanesi yüksek lisans tezi, bir tanesi ise doktora tezidir. Ancak bu tezlerin içerikleri incelendiğinde bazı tezlerdeki TEKEL kelimesinin iktisatta tekelleşme anlamına gelen monopolleşme kelimesiyle ilgili olduğu görölmüştür. Bu anlama gelen tezler

ıkarıldığında zelleştirme ve TEKEL'i ele alan beş tane tez bulunmaktadır. Bu tezlerin hepsi yüksek lisans tezidir. Aşağıdaki tabloda bu konuyla ilgili yazılan tezlere yer verilmiştir. Bu çalışmada da nitel analiz ile TEKEL özelleştirmesi işçiler gözünden anlamlandırılmaya çalışılmış, literatürde bu konuda katkı sağlanmıştır.

Türkiye'de TEKEL özelleştirmesi zerine Yazılan Tezler	
MİNE DİLAN KIRAN	Grev ve direnişlerde kadın deneyimleri- Tekel direnişi rneği
ORKUN DOĞAN	Neoliberal dönüşüm sürecinde Türkiye tütün sektöründe mülksüzleşme yoluyla birikim süreçlerinin izini sürme
BAHAR İSLAMOĞLU	Türkiye tarım sektöründe yapısal dönüşümün sosyo-ekonomik ve mekansal etkileri: Muğla Merkez tütün rneği
TUĞCEN KARADAĞ	Türk kamu yönetiminde zelleştirme: TEKEL rneği
RANA ATABAY	Türkiye'de zelleştirme ve TEKEL A.ř.'nin zelleştirilmesi

Tablo 5: Türkiye'de TEKEL özelleştirmesi üzerine yazılan tezler

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. ESKİ-YENİ İŞ VE ÇALIŞMA KOŞULLARI ÜZERİNDEN KURUM ALGISINI ANLAYABİLMEK

4.1. Özelleştirme Süreci ve Genel Olarak Yaşananlar

Tezin bu bölümünde işçilerle yapılan görüşmelerin analiz bulgularına yer verilecektir. TEKEL işçilerinin özelleştirme süreci ve özelleştirme sonrasında yaşadıklarına odaklanılan bu çalışmada sahadan elde edilen veriler MAXQDA programı ile analiz edilmiştir. Analiz kısmında işçilerin anlatılarına yer verilirken onların ağızlarından çıkan kelimeler şive özellikleri korunarak yazıya aktarılmıştır.

Tezin üçüncü bölümünde anlatılan özelleştirme süreci sonrasında TEKEL fabrikasının bulunduğu mekana İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi kurulmuştur. İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi 2011-2012 yılında eğitim faaliyetlerine başlamıştır. Üniversitede şu an toplam 12 fakülte, 3 enstitü, 1 yüksekokul, 2 meslek yüksekokulu, 8 merkezimiz bulunmaktadır.⁹

Yaşanan bu dönüşüm neticesine ışık tutmak için yapılan bu tez çalışmasında üniversite içerisinde yapılmış bulunan araştırmalar sonucunda üniversitenin kampüs alanında halen fabrika görüntüsünün mevcut olduğuna yönelik gözlemler elde edilmiştir. Tezin ikinci bölümünde bu konuya değinildiği için bu bölümde çok fazla ayrıntıya girilmeyecektir.

Analiz sonrası genel kod ve kategoriler oluşturulup incelendiğinde en çok yer kaplayan kodların; 89 kere “Geçiş Sürecinde Yaşananlar” kodu, 88 kere “Hisler Mevcut İş” kodu, 75 kere “Yeni İşe Alınma Kriterleri” alt kodu, 72 kere “İş İlişkileri Mevcut Durum” kodu, 70 kere “Sosyal İlişkiler TEKEL” kodu olduğu tespit edilmiştir. Kodların sahip olduğu sayılar işçilerin görüşmelerde o durumla ilgili ne kadar çok şey anlattığı ile ilgilidir. Yani bu duruma göre 22 işçi ile gerçekleştirilen derinlemesine görüşmeler sonucunda işçiler en sık geçiş sürecinde yaşadıkları ile ilgili anlatılara yer vermişlerdir. Bu da işçilerin özelleştirme sonrası geçiş sürecinde yaşadıklarından ne kadar etkilendiklerine dair bir referanstır.

⁹ <http://www.ikc.edu.tr/S/15432/ikcu-tarihi> Erişim Tarihi 03.02.2019

TEKEL çalışmaları sırasında 22 işçi ile görüşülmüştür. Görüşülen işçilerin yaş ortalaması 45'in üzerindedir ve çoğu işçinin de emekliliği yakındır.

4.2. 4/C'nin Hikayesi

İşçilerin 4/C hikayesine değinmeden önce 4/C'nin ne olduğundan daha detaylı bir şekilde bahsetmekte fayda vardır. *“Bugünkü 4/C’li statüde çalışma, işçilerin gözünde adeta modern kölelik olarak nitelendirilmektedir. Zira pek çok hakları ellerinde alınmış, kadrolu işçi statüsünden işçi sayılmayan sözleşmeli-geçici personel olmuşlardır. Kadrosuzluğun yanında başlangıçta verilen son derece düşük ücretler, aile içi geçimsizliği, huzursuzlukları ve borçlanmayı arttırmıştır. Söz konusu süreç, işçilerin psikolojik durumlarını olumsuz etkilemiştir”* (Kaya, 2015: 1049). Gülmez’e göre *“Olağan 4/C modeli 1970’lerden 2000’lere değin uygulanan biçimiyle yasal adı geçici personel olsa da uygulamada sürekli geçici personele dönüştürülmüştür. Yıllık çalışma süresi biçimsel kurullarla 4/C fıkrasının gereği olarak bir yıldan az süreli tutulsa da, geçici işlerde geçici olmayan personel çalıştırmanın sonucu, 4/C’lilerin çok önemli işçilik haklarından bırakılmasına olanak veren bir istihdam biçimine bağlı tutulması, 4/C’nin bunun aracı olarak kullanılması olmuştur. Hak kayıplarının başında ihbar ve kıdem tazminatı, emeklilik ikramiyesi vardır. Yargı kararlarına konu olan uyuşmazlıklardan da anlaşıldığı gibi gerek olağan gerekse sapma olarak nitelendirilen biçimleriyle geçici personel, 657 sayılı yasanın amaç ve özüne aykırı olarak kişiler yönünden uygulama alanı kamu işverenlerince genişletilen bir istihdam biçimidir”* (Gülmez, 2012:29).

- İşçiler 4/C statüsünü bir aşağılanma/hakaret olarak görmektedirler. Üniversite içerisinde diğer çalışanların yapmak istemediği her işin 4/C’li oldukları için kendilerine yaptırılmasından duydukları rahatsızlığı neredeyse görüşme yapılan bütün TEKEL işçileri özellikle vurgulamıştır.
- Fabrikanın kapatılması sürecinde emekliliği yakın olan TEKEL işçilerinin 4/C statüsüne geçmemek için emekliliklerini beklediklerini dile getirmişlerdir.
- Üniversiteye geçişten sonra işçilere verilen 4/C statüsüyle birlikte kadrolarının geçici hale gelmesi durumu söz konusu olmuştur. İşçiler bu durumdan ve yaşanan olaylardan duydukları genel rahatsızlık nedeniyle 2009

yılında Ankara’da eylem yapmış, bu eylem sonrasında tam olarak beklentilerini karşılayamasalar da çalışma koşullarında birtakım iyileştirmeleri elde etmişlerdir.

“Orada 72 gün bağırmadık tamam gelmeyen arkadaşlarımızda var ben üç sefer Ankara’ya gittim eylemde yeğenim bile 4/C’li olarak çalışıyordu aradım sizin hepinizin burada olması gerekiyordu çünkü biz işimize sahip çıkmazsak kim çıkacak böyle oldu bir orada 72 gün bağırمام çağırمام 8 ay çalışma vardı bu 4/C’de 10 ay çalışma vardı 11 ay 22 güne çıkardı orada bağırمام yani bu 4/C olarak çalışmamıza yansıdı buna yaradı orada bağırمامız 2013 Haziran’ın dört ay işsizlik aldım haziranın üçünden bu yana 4/C’li olarak yine burada çalışıyorum Tekel’de de bu depodaydım buraya dilekçe vermiştim. Bu şekil yani sürdürüyoruz hayatımızı.”¹⁰

- İşçilerin 4/C statüsüne karşı duydukları büyük tepkinin en önemli nedenlerinden biri almış oldukları maaşlarda yaşadıkları ciddi kayıplardır. Bu durumun işçiler üzerinde psikolojik etkileri olmuştur. TEKEL’de almış oldukları maaşın neredeyse yarısından bile az bir maaşla işe başlamaları geçim sıkıntısı yaşamalarına, kimi ailelerde meydana gelen tartışma ve boşanmaya, intihara kadar varan sonuçların ortaya çıkmasına neden olmuştur.

“Olmamış olsaydı insanlar yani herkes sen ben gibi değil ki arkadaşlarımız çok mağdur oldu perişan oldu intihar eden oldu eşini boşayan oldu çoluk çocuğu ortada kalan oldu adam buradaki işini yapamayıp memleketine giden oldu ben bu düzenin olmamasını bu sürecin olmamasını insanlar nereye giriyorsa Tekel ise Tekel, Devlet Su İşleri’ne Belediyesi’ne vesaire orada emekli olmasını tercih ederdim yani.”¹¹

- Yapılan görüşmelerde işçiler 4/C statüsünden duydukları memnuniyetsizliği sıkça belirtmiş ve belli bir iş tanımı olmadan çalışmalarının onların moralini bozduğunu ifade etmişlerdir.

¹⁰ 09.05.2017 tarihli Lacivert Bey görüşmesinden alınmıştır.

¹¹ 31.05.2017 tarihli Mor Bey görüşmesinden alınmıştır.

“Bize dediler ki siz 4/C’li memursunuz ama hiçbir memurun hakkından faydalanmıyoruz. Ne olduğumuzu hala da bilmiyoruz yani beş sene geçti ne olduğumu ben şu anda bilmiyorum.”¹²

- İşçiler kesinlikle 4/C statüsünü bir memurluk statüsü olarak görmemektedirler. Kendilerini TEKEL’de hamal olarak değerlendirmelerine rağmen orada daha değerli, daha işe yarar hissettiklerini belirtmişlerdir. Hamal olarak çalışırken kendilerine daha çok güvendikleri, bunu kendilerinden emin bir şekilde dile getirdikleri gözlemlenmiştir. İşçiler şu an yapmakta oldukları işin içerik olarak tanımını tam kavrayamadıkları için bu konuda sıkıntı yaşamaktadırlar. Yapılan işi tanımlayabilmek, iş kimliklerinin belirlenmesini ve işçilerin o işe aidiyet hissi duymasını sağlamaktadır. Bu analizden elde edilen önemli bir veridir. Yapılan işin tanımının belli olup olmamasıyla kendini gerçekleştirme arasındaki ilişki doğru orantılıdır. İşçiler yaptıkları işin tanımı net olduğunda kendilerini daha iyi, daha güvenli, daha işe yarar hissetmektedir.
- Fabrikadan üniversiteye geçiş sürecinde 4/C statüsüne geçmeyi kabul eden hiçbir işçi işsiz bırakılmamış, sadece bu statüde çalışmak istemeyen işçiler devletin sunduğu işlere girmemişlerdir.
- İşçiler memurluğu normal memurlar ve 4/C’li memurlar olmak üzere ikiye ayırmışlardır. Kendilerini diğer memurlarla bir tutamamaları, onlarla eşit imkânlarla sahip olamamaları hem üniversite içerisindeki çalışanlarla olan sosyal ilişkilerine hem de kuruma bir aidiyet hissedemeyip benimsememelerine yol açmıştır. İşçilerin “Şu an burada ne olarak çalışıyorsunuz?” sorusuna “4/C’li memur olarak çalışıyorum.” cevabını vermeleri kendilerini diğer memurlardan ayırdıklarına önemli bir örnek oluşturmaktadır.
- İşsiz kalma, ailelerini geçindirememek korkusu işçilerin istememelerine rağmen bu statüyü kabul etmek zorunda kalmalarına neden olmuştur. Kendi istekleri dışında mecbur kalarak böyle bir şeyi kabul etmeleri onların şu an çalıştıkları kurumda mutlu olamamalarına, günlerini doldurarak bir an önce

¹² 31.05.2017 tarihli Yeşil Bey görüşmesinden alınmıştır.

emekliliklerini beklemlerine yol açmıştır. Bu korkuyu yaşamayan işçiler ise 4/C statüsünü kabul etmemiştir. İşçilerin hem maddi hem manevi açıdan rahatlayacaklarını düşündükleri zamanda sıkıntı yaşamaya başladıkları görülmüştür.

“Tabi bu şimdi biz 4/C şey yaptığımız için geçiş yaptığımız için 4/C’ye geçmek istemeyen arkadaşlar vardı bunlar dışarıda çeşitli işler bulup da dışarıda çalışan, 4/C’yi kabul etmeyen arkadaşlar da oldu tabi herkes şart değil illa bu 4/C maddesinden yararlanma diye şey de yoktu dayatma da yok dışarıda iş bulan dışarıda çalıştı. Tabi bu emeklilik süreci geriye kalan süreyi tamamlayabilmek için böyle yani 4/C’ye geçmek şart değildi yani dışarıda herhangi bi işin olduğu zaman dışarda da işini yapabiliyordun.”¹³

- İşçilerin 4/C’yi bir damga olarak görmeleri yapılan tüm görüşmelerden elde edilen analizler açısından oldukça önemli bir veridir. Bu damga olarak görme durumu ise daha üniversitede göreve başlamadan önce olan bir durumdur. Buradan işçilerin 4/C statüsüne olumsuz anlamlar yükledikleri görülmektedir. Bu anlamın hem işçilerin kendisi hem de şu an çalışmakta oldukları iş yerindeki çalışma arkadaşları tarafından çıkarıldığı gözükmektedir.

“Yani üvey evlat muamelesini gördüler Türkiye’nin genelinde 4/C olarak bir damga olarak hissettiler ki ülkenin genelinde Tekel’de çalışan bütün kesim sonuçta Türkiye vatandaşıdır ne olursa olsun bunu 4/C olarak ayırıyorsan o 4/C olarak da buna bir çözüm bulmaları lazım. Zam geliyor ona yansımıyor, hak tanıyor ona tanımıyor yani bir ayrımcılık yapıyor nereye gidiyorsan 4/C’lisin yani damgalı gibi, suçlu gibi.”¹⁴

- Sosyal ilişkilerin temelinde de 4/C unsuru yer almaktadır. İşçiler diğer işçilerin 4/C’li oldukları için kendilerini küçümsediklerini düşünmektedir. Hem diğer çalışanlardan hissettikleri bu yöndeki tavırlar hem maddi anlamda yaşadıkları eziklik onları bu anlamda çok zorlamaktadır. Üniversite personeli ile sosyal bir ilişki kurmak isteseler de aynı maddi güce sahip olmamaları, kendilerini onlardan aşağıda hissetmeleri personelin birlikte yapmış oldukları

¹³ 26.05.2017 tarihli Hardal Bey görüşmesinden alınmıştır.

¹⁴ 31.05.2017 tarihli Sarı Bey görüşmesinden alınmıştır.

etkinliklere katılmayıp sosyal etkinliklerden de geri durmalarına neden olmuştur.

- İşçiler 4/C'ye geçmektense aynı şartta başka kurumlarda görev almayı istemişlerdir. Yapılan görüşmeler 4/C statüsünün küçük düşürücü bir statü olarak görüldüğünü göstermiştir. Eflatun Bey görüşmesinden alınan “4/C'ye düştüğümüzde 810 liraya düştü maaş”¹⁵ alıntısı işçilerin 4/C'yi nasıl gördüklerine dair çok önemli bir örnektir. 4/C statüsü onlar için bir kayıp, aşağılanma, düşüş olarak algılanmaktadır. Burada işçinin durumu anlatırken düştüğümüzde kelimesini kullanması önemli bir detaydır. Bu kelime işçilerin 4/C statüsüne karşı olan genel algılarını yansıtan bir kelimedir. Onlar için 4/C statüsü bir nimet değil, kara leke olarak görülmektedir. Sahip oldukları tüm haklar ellerinden alınmış, istemedikleri bir statüye getirilmişlerdir.
- Aşağıda yer verilen alıntıda bazı üniversite personelinin 4/C statüsündeki TEKEL işçilerinden bahsederken, kişinin adını söylemeyerek onları aşağılarcasına “4/C'li, hani yok mu 4/C” gibi tabirlerle bahsetmelerinin işçiler için onur kırıcı olduğu gözlemlenmiştir.

“Mecburen genelde biraz şey oluyorlar, yeni gelen memurlar mesela kendilerini böyle bir şey yaparlar sonra takıldığı için bazı şeylerde abi diyorlar. Bir sıkıntımız yok. Burada tek sıkıntı ne biliyor musunuz? Şimdi soruyorlar memurunuz kimdi? Ya yok mu 4/C. Bizim zorumuza gidiyor. Niye zorumuza gidiyor, hepsinin mesela diyelim yeni gelen memurların çoğu kızımız oğlumuz kadar hepsi. (anlaşılamayan) Klimada Altın abi demek farklı. 4/C'li var ya zorumuza gidiyor. Niye zorumuza gidiyor, 27 sene bir (anlaşılamayan) bu dile kolay yani, bak hâlâ daha büyük özveriyle çalışıyoruz.”¹⁶

- Bahsedilen bu durumlar işçilerin psikolojilerini oldukça kötü yönde etkilemiştir. Çoğu işçinin bunlardan bahsederken mutsuz ve isteksiz olduğu, iş anlamında artık pek fazla heveslerinin kalmadığı gözlemlenmiştir. İşçiler buldukları ortamda durgunlaşıp, sessizleşerek içlerine kapanmışlardır.

“Psikolojim çok bozuldu psikiyatriye gittim. İş aradım o işim bu 4/C'ye girmeden önce güzel bir iş imkanı yakalaysaydım 4/C'ye gelmeyecektim. Şu anda

¹⁵ 24.05.2017 tarihli Eflatun Bey görüşmesinden alınmıştır.

¹⁶ 12.04.2017 tarihli Altın Bey görüşmesinden alınmıştır.

4/C'de çalışmam benim TEKEL'deyken sigortam yüksek tavandan ödeniyordu şu anda 4/C'de çalıştığım için benim şu anda emekli maaşımdan da alıyor. Yani benim her ay altı lira zararım var. Bizim işimiz elimizden alındığı gibi kalmadı ölesiye kadar emekli maaşımızdan alacağımız maaşı da çaldı bu hükümet. Sen o zaman gel psikolojimi gör normal değilim yani.”¹⁷

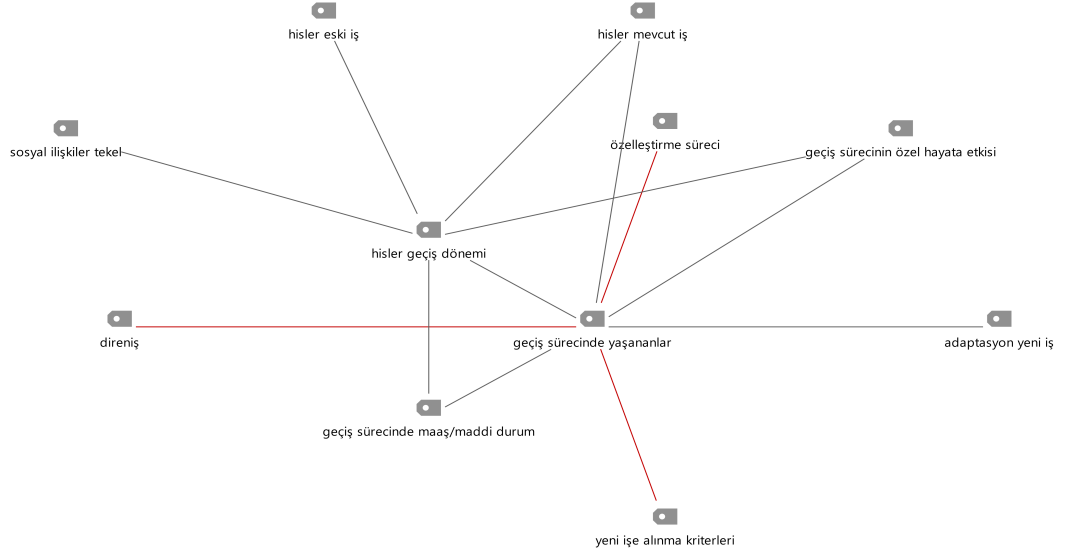
- Yaşadıkları bu olayların Ankara'da eylem yaptıkları için başlarına geldiklerini düşünen işçilerin de olduğu görülmüştür. Kimi işçiler Ankara eylemleri sayesinde statülerinde iyileştirmeler yapıldığını düşünürken, kimi işçiler de o eylemlerin cezası olarak şu an bu sisteme tabi olduklarını düşünmektedir.

“Sadece biz 2010 yılında Ankara'da eylem yaptık diye biz şu anda 4/C'de sürünüyoruz. 4/C'nin bir şeyi yok uyduruk bir statü kanunda da yeri yok. Sadece 74 yılında 4/C'nin üniversite öğrencilerine anket aşamalı önlerine sunulmuş bir yaptırılmış bir ankettir bu. Şimdi ben ne işçiyim de memurum ben neyim hadi ben memurum şu anda ben memur statüsünde çalıştırıyorsun o zaman benim maaşıma memur ek ödemesini ekle vermiyor. Ayda iki gün senelik iznim var o da doktor yapmasam öyle iki gün kazancam maaşım yarı yarıya düştü”¹⁸

¹⁷ 02.06.2017 tarihli Bordo görüşmesinden alınmıştır.

¹⁸ 02.06.2017 tarihli Bordo Bey görüşmesinden alınmıştır.

4.3. Geçiş Sürecinde Yaşananlar



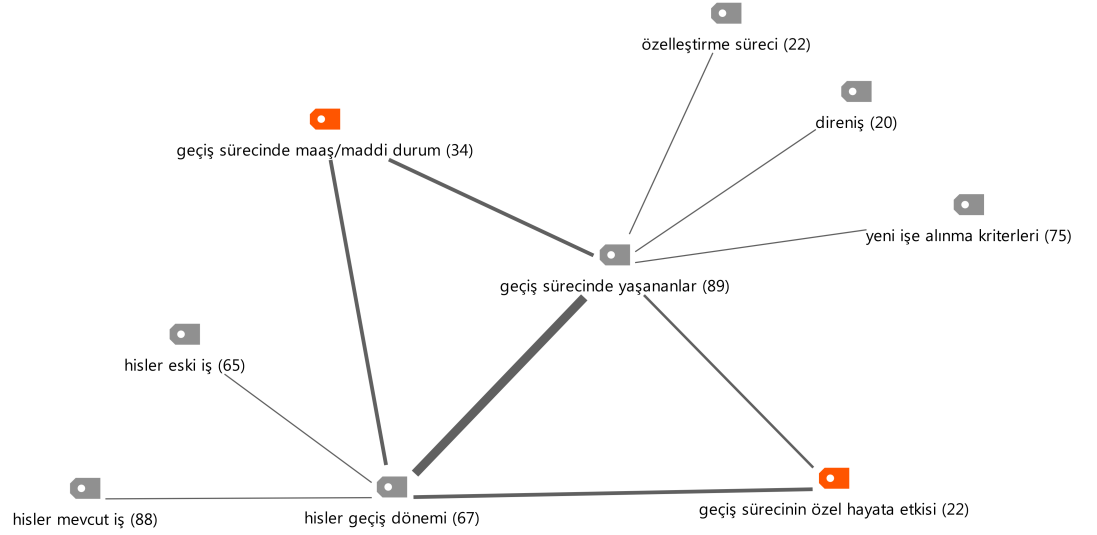
Şekil 1: “Geçiş Sürecinde Yaşananlar” Kod Birlikte Oluşma Modeli

- Geçiş sürecinde yaşananlardan bahsederken en çok “özelleştirme süreci”, “direniş” ve “yeni işe alınma kriterleri” kodu birlikte kullanılmıştır. Aynı zamanda geçiş sürecinde yaşananlarla “geçiş sürecinde maaş/maddi durum” kodu birbiriyle yakından ilişkililir.
- TEKEL’in kapanması ve üniversitenin faaliyete geçmesiyle birlikte işçiler uzun bir süre kendilerine gelememişlerdir. Yaşanan durum işçiler için şok edici bir süreç olarak değerlendirilmiş, uzun bir süre durumu kabullenmekte zorluk çekmişlerdir. Pembe Bey görüşmesinden alınan bu kısım duruma örnek olmaktadır.¹⁹

“Ya TEKEL’de zaten çıkardıkları zaman işte işimize son verdikleri zaman nasıl böyle biz ben iki-iki buçuk ay kendime geledim. Zaten bir 500-600 tane arkadaşımız vardı arkadaş çoğunluğumuz vardı herkes birbirini tanırdı. O arkadaşlık çevresini hiçbir yerde hiçbir zaman bulamadım. Zaten şok olduk. Zaten nasıl ayrıldık çıktık ondan sonra bir daha görüşemedik anca gelip gidemiyoruz zaten anca ya telefonda ya Face’lerden internetten öyle görüşüyoruz ama bir cenaze olduğu zaman herkes bilir tamam mı eşler de arkadaşımızın defnedilecek oraya defnedilecek gideriz oraya tamam mı gene görüşürüz. Ya bir eylemlerde olur nasıl

¹⁹ 31.05.2017 tarihli Pembe Bey görüşmesinden alınmıştır.

eylem diyim bir gösteri olur bilmem ne olur tamam mı gideriz orda bir arkadaş çevresi görüşürüz başka türlü zaten görüşemiyoruz.”



Şekil 2: “Hisler Geçiş Dönemi ve Geçiş Sürecinde Yaşananlar” Kodu Kod Birlikte Oluşma Modeli

- Şekil 3’e baktığımız zaman işçilerin geçiş sürecinde yaşadıklarını anlatırken en fazla “hisler geçiş dönemi”, “geçiş sürecinin özel hayata etkisi” ve “geçiş sürecinde maaş/maddi durum” temalarını anlattıkları görülmektedir.
- İşçilerin geçiş sürecinde yaşamış oldukları belirsizlikler işçiler için çok yorucu olmuştur. Kendi tabirleriyle tam çocuklarının büyüüp masraflarının arttığı süreçte bu olayla karşı karşıya kalmaları kendilerine ve ailelerine karşı yetersizlik hissini yaşamalarına neden olmuştur. Bu da işçilerin psikolojisi açısından olumsuz sonuçlar doğurmuştur. Geçiş sürecinde işçilere 4/C statüsüne geçirilecekleri söylenmiş, ancak durumun gidişatıyla ilgili bilgilendirilme yapılmamıştır. Bu durum işçileri belirsizlik içine sokmuştur.

“İyi karşılamıyorduk, çok kötüydük hiç iyi karşılamıyorduk yani Allah sonumuzu hayır etsin diyorduk yani hiç iyi değil diyorduk. Maddi açıdan sıkıntı yaşadık. Manevi açıdan ister istemez eve de yansıyor. Birçok arkadaş böyle kendisi perişan olanlar oldu kimisi borç harç yapmış yani baya bir psikolojikman çökenler oldu. Hep haberler aldık sıkıntılar, onları hep yaşadık yani. Duyuyorduk, üzülüyoruz bu sefer kendi kendimize teselli veriyorduk belki iyi

olur mu işte bize kadro verirler mi tekrardan onun şeyini yaşar mıyız umut ediyorduk şu ana kadar bir şey yapmadılar bize. ²⁰

- *Gri Bey'den alınan "Oradan buraya düşünce biz birden düştük yani. Evde huzurumuz bile kalmadı yani. Evde çoluk çocuk bir şey istiyor mesela okula gidecek harçlık istiyor veremiyorsun."*²¹ alıntısı işçilerin TEKEL fabrikasından sonra başka bir kuruma geçişlerini nasıl değerlendiklerini anlamak açısından oldukça önemli bir alıntıdır. Çünkü işçiler başka bir kuruma geçişi düşüş olarak nitelendirmişlerdir. Bu da TEKEL fabrikasında çalışmanın onlar için ne kadar önemli olduğunu göstermektedir.
- Onların deyişiyle bu süreçte en zor olan bir diğer şey de süreç içerisinde yaşadıkları hak kayıplarıdır. Yapılan tüm görüşmelerde hak kaybını dile getirmeyen bir işçiye rastlanmamıştır. Tüm işçiler bu konuda hemfikirdir. Aşağıda Eflatun Bey görüşmesine yer verilmiştir. Eflatun Bey alıntısı özelleştirmeye değil özelleştirme sürecinde işçilerin mağdur bırakılmasına karşı çıkması açısından durumu oldukça iyi betimleyen bir alıntıdır.

"Ya şimdi insana dokunuyor şimdi sen 26 yaşından 18 seneni vereceksin kamuda aynı yerde çalışacaksın devlete hizmet edeceksin, bir de en ağır işte hamallık yapacaksın, 40'la 130 kilo arasında yük taşıyacaksın, bir de makine falan yoktu ben 60 metre, 100 metre omzumda balyayla kamyona balya taşıdığımı bilirim. Bu köşeden kapılar yoktu sadece bu cephede kapı vardı buradan oraya omzumda balya taşıdım bende bilirim bu kadar hizmet yapıcaksın ama seni işçiyle memuru (anlaşılamayan) devlet bu adaletli olmadı yani yatay geçiş olmadı memura yatay geçiş verildi bize yatay geçiş verilmedi. Şimdi bu insanın bizde 18 sene hizmet ettik yani sen hiç hizmet etmeden yeni gelmiş bir işçi alıyorsun 3-4 milyar maaş vericeksin ben 20 sene görevde hizmet edicem (anlaşılamayan) tam masraf kapılarım açıldığı zaman beni 2000 liraya mahkum ediceksin bu adaletli olmadı. Yani bu konuda adalet hiç olmadı. Bak özelleşmiş olabilir yani ama en azından özelleşirken işçiyi mağdur etmeden belli bir periyot dilim dahilinde yapmış olsalardı çünkü devlette hantal yapıyı kıramazsın başka hantal yapının kırılması için özelleşmek şart. Devlet tüccarlık yapmaz devlet

²⁰ 06.03.2017 tarihli Gümüş Bey görüşmesinden alınmıştır.

²¹ 31.05.2017 tarihli Gri Bey görüşmesinden alınmıştır.

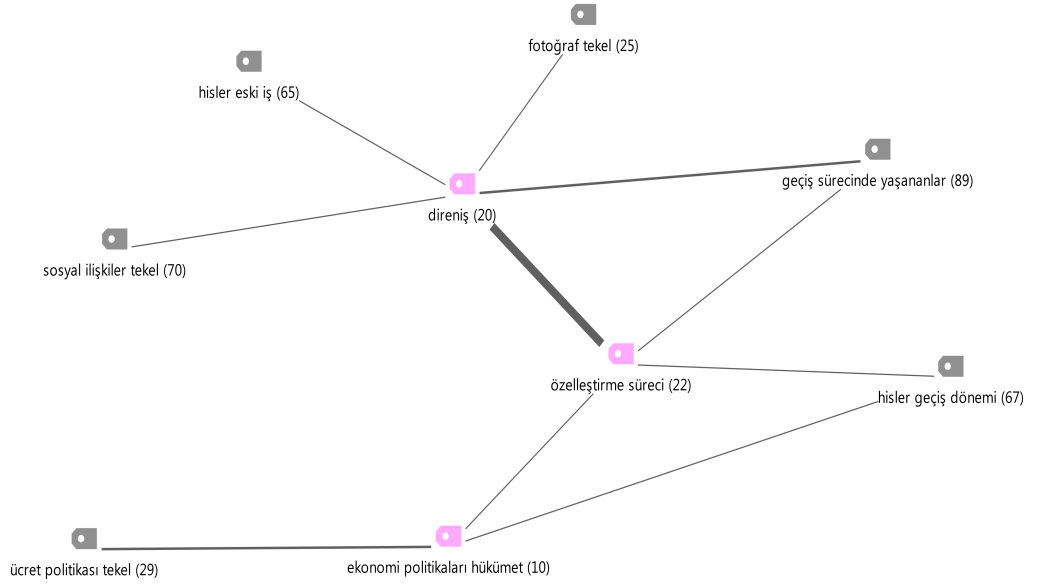
ben (anlaşılamayan) aldım şimdi gelen giden arkadaşlar oturup kalkan olur da dedim çünkü burda devletin işi asli vazifesi vardır bellidir güvenlik, sağlık, eğitim devletin asli vazifesi bir de işte güvenlik, sağlık, eğitimidir hani devletin asli vazifesi budur devlet tutup da sigara tüccarlığı yapmaz yani bunlar olmaması gereken şeylerdir (anlaşılamayan) ama kurulmuş düzen de insanların psikolojisi orda vesaire şey açısından da onlar mağdur edilmeden yatay geçişle nasıl memurlara yapılan yatay geçiş varsa bunlar dahilinde bu yapılabilirdi yani.”²²

- Geçiş süreci işçilerde adaletsizlik algısının oluşmasına, haksızlığa uğradıklarını düşünmelerine neden olmuştur. Onca zaman emek verdikleri kurumun kapanarak bu olayların yaşanması işçileri olumsuz bir şekilde etkilemiştir.
- Yukarıda da bahsedildiği gibi geçiş sürecinde yaşanan belirsizlikler işçileri çok zorlamıştır. Geçiş süreci boyunca işsizlik maaşı alan işçilerin yeni işlerine başladıktan sonra işsizlik maaşından da düşük maaş almaları onlar adına bir hayal kırıklığı olmuş, zaten yapmaya hevesli olmadıkları işi hiçbir şekilde benimseyememelerine neden olmuştur.

“1300 küsur lira alıyorduk çalışmazken buraya geldik iş başı yaptık, emek vermeye başladık Damla Hanım düştü geldi 800 liraya. Sen yani nasıl böyle şeye gönüllü bakarsın. Şimdi burda hakkını verirlerse gönüllü şey edersin hakkını vermezlerse hiçbir şeye gönüllü kalkmazsın. Ee bizde zaman zaman gönülsüz burda çok iş yaptık çünkü hakkımı alamıyorum 800 lira para veriyorlar bana. Ee çoluğum çocuğum hepsi okula gidiyor asker de var ee evde tencere kaynaması lazım zaman zaman da hazırdan da yediğimiz çok oluyor ki var da o dönemde çok böyle yuvası bozulan efendim eşiyile, ailesiyile arası bozulup yuvası dağılan insanlar da oldu.”²³

²² 24.05.2017 tarihli Eflatun Bey görüşmesinden alınmıştır.

²³ 16.05.2017 tarihli Kahve Bey görüşmesinden alınmıştır.



Şekil 3: ‘‘Direniş, Özelleştirme Süreci, Ekonomi Politikaları Hükümet’’ Kodu Kod Birlikte Oluşma Modeli

- Geçiş sürecinde işçiler hem fabrikalarının kapanmaması hem de hak kaybı yaşamamak adına Ankara’da eylemler yapmışlardır. Bu eylemler bazı iyileştirmelerin yapılmasını sağlasa da çoğu işçi tarafından başarısız bir şekilde sonuçlanmıştır. İşçilerin kendi aralarında eylemlere bakış açıları dikkat çekicidir. Bazı işçiler başlarına bir şey gelecekleri düşüncesiyle Ankara eylemlerine gitmeyi tercih etmemişlerdir. Burada çekindikleri şey tamamen işsiz kalma durumudur. Şekil 4’e bakıldığında ‘‘özelleştirme süreci’’ kodu ile ‘‘direniş’’ kodu arasında güçlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu kodlardan sonra ‘‘ücret politikası TEKEL’’ ile ‘‘ekonomi politikaları hükümet’’ ve ‘‘direniş’’ ile ‘‘geçiş sürecinde yaşananlar’’ kodları arasında da bir ilişki olduğu gözlenmektedir. İşçiler anlatılarında yoğun olarak bu kodları birlikte kullanmışlardır.
- Süreç içerisinde yaşadıkları maddi güçlük onları hayatlarının en ufak alanlarında bile etkilemiş, eşine, ailesine karşı kendisini yetersiz hissederek depresyona giren işçiler olmuştur.

‘‘TEKEL’deyken bir paketi zor içiyordum. Ama üniversiteye başladığımda iki paket iki buçuk paket sigaraya çıktı. Ee o maaşı vurmaya kalktı bir o zaman şimdi ne

düşünüyorum çocukların interneti diyorum, yol parası diyorum, şey parası diyorum."²⁴

- Çalışıp para kazandıkları, emek verdikleri mekanın kapandıktan sonraki hali işçiler için oldukça üzücüdür. TEKEL onlar için çok büyük anlamlar içeren, hayatlarının en güzel dönemleri olarak adlandırdıkları bir kurumdur. Tüm işçilerin o yılları anlatırken tekrar aynı yıllara dönmek istediği görülmüştür. Eski TEKEL fabrikasına ait alan içerisinde üniversitede görevli 4/C personeli olarak çalışmak onları üzmemekte, mekanın fabrika görüntüsünden tam olarak sıyrılmamış olan mevcut hali onlara geçmişi sıkça hatırlatmaktadır.

*"Ben bir geldim buraya şaraphane kapanıp şey olduktan sonra buraya geldiğimde o makinaları dağıtmışlar. O imalata bir girdim ister istemez içerde dolanırken yutkunarak dolaşıyorsun yani büyük emekler verilmiş büyük anıları hatıraları olan bir ortam da makinaları kırmışlar, parçalamışlar, dağıtmışlar falan öyle bir ortam ister istemez bir burukluk yaşıyorsun tabi ki."*²⁵

- TEKEL'in kapanıp üniversite olacağını bilen işçiler olduğu gibi son ana kadar süreçle ilgili bilgilendirilmediklerini söyleyen işçilerin de olduğu gözlemlenmiştir. Burada verilen cevaplar çeşitlilik göstermiştir. İşçiler süreç ile ilgili bilgilendirmeden farklı anlamlar çıkarmıştır. Süreçle ilgili bilgilendirmeden kastedilen TEKEL'in özelleşmesi ve işçilerin durumu ile ilgili bilgilendirme iken, işçiler TEKEL'in kapatılıp yerine üniversitenin açılması ve onların durumunun ne olacağı ile ilgili bir bilgilendirmeyi anlamışlardır.
- TEKEL kapandıktan sonra üniversite içinde çalışmak isteyen işçiler dilekçe vererek çalışma isteklerini beyan etmişlerdir.

"Valla ben buraya dilekçe verdim yani normalde biz Personel Daire Başkanlığı'na özelleştikten sonra Personel Daire Başkanlığı'na tabi olduğumuz için o atamaları onlar yapıyordu hangi kuruma geçeceğin ordan bildiriliyordu o sıralar ben üniversiteye geldim. Üniversiteye dilekçe verdim"

²⁴ 13.04.2017 tarihli Krem Bey görüşmesinden alınmıştır.

²⁵ 07.04.2017 tarihli Bej Bey görüşmesinden alınmıştır.

burda çalışmak istediğime dair dilekçeyi doldurdum üniversitenin etkisiyle ben burda iş başı yaptım yani dilekçemi oraya gönderdiler.”²⁶

- İşçileri yeni işe alırken TEKEL’de hangi pozisyonda çalıştıkları sorulmuş, TEKEL içerisinde yaptıkları işe uygun üniversitede bir pozisyon varsa oraya atanmışlardır. Ama genel olarak çoğu işçi temizlik işleri, bahçe işleri gibi pozisyonlara yerleştirilmiştir. TEKEL’de bir zanaati olan işçiler üniversitede de zanaatine uygun bir işte görev almıştır. Bir zanaati olmayan işçiler ise nerede boşluk varsa oraya gönderilmiştir.
- Yapılan görüşmelerdeki gözlemlere göre borcu olmayan TEKEL işçileri süreci daha rahat geçirirken, TEKEL’deki işlerini garanti görerek kredi çeken, borç altına giren işçiler süreci daha zor atlatmışlardır.
- Görüşmeler sonunda aslında devlet politikalarının değil sendikaların mağduru olduğunu söyleyen işçilere rastlanmıştır. Onlara göre sendika yapması gereken işi yapmamış hatta kendi çıkarları için işçilerin lehine olan durumlarda bile kendi lehine tavır sergilemişlerdir. Diğer görüşmelerde bu tarz bir söyleme pek rastlanılmamakla birlikte bu durumun analizde dikkat çekici bir veri olarak karşımıza çıktığı görülmektedir.

“Şöyle bir şey özelleştirme zaten benim girdiğim 93’ten beri özelleşecek özelleşecek hep vardı zaten bu son yıllarda işte yani baktık ki iş ciddi sendikacılar falan tabi haber veriyorlar geliyorlar haftadan haftaya bilgi veriyorlar ondan sonra ilk dediler işte özelleşecek arkadaşlar yani ilk çıkanların bir altı ay bir sene maaşları da ödenecek ikramiyeleri de yatacak isteyenler kendi gönülleriyle çıkabilir denildi. İş hakikaten ondan sonra anladım bu işin ciddiye gittiğini anladım öyle hem maaşını almak isteyen hem de işte dışarıda başka işle uğraşmak isteyen arkadaşlar ilk defasında ayrıldılar. Ondan sonra tabi bir liste yapılmaya başlandı. Bu listelerde artık peyderpey çıkışlar verilmeye başlandı. Bu esnada biz Ankara eylemleri yaptık sene kaçtı 2009, 2010 yılında Ankara’da büyük bir eylem yaptık. Orda bir ay

²⁶ 26.05.2017 tarihli Hardal Bey görüşmesinden alınmıştır.

iki ayımızı geçirdik. O eylemlerden biz sonuç alamadık tabi ya sendikaların daha doğrusu bizi aldattılar, bizi oyuna getirdiler. Biz tabi bunu daha sonra öğrendik yani hükümetle görüşmelerin arasında en sonunda hükümet yetkilisi çıktı dedi biz çalışan özelleşeceğiz ama çalışan arkadaşları diğer kamu kurumlarına yatay geçiş yapalım denilmiş konuşulmuş. Bu hükümetle sendikalar arasında oturarak konuşulan toplantılarda tabi bu sendikalara biz baya yüklü bir aidat veriyorduk her ay yani şu anın parasıyla 100-150 liraya yakın aidat veriyorduk bu sendikalara baya bir gelir. Gelir kaybı olmaması için tabi hükümeti oyalıyorlar işte bize zaman tanıyın bize zaman tanıyın derken iki sene geçiyor. Hükümetin söylediği zamandan iki sene geçiyor. İki sene aidat topluyorlar onların amacı aidat almak işçinin üzerinden. İşçinin tabi sonra ne olacağı kimsenin umrunda değil.”²⁷

- İşçiler TEKEL’den çıktıkları sene aldıkları maaşı henüz üniversite alamamışlardır. Görüşmelerde en çok söylenenlerden biri de “Ben beş yıl önce aldığım maaşı daha üniversitede alamadım, normalde zaman geçtikçe maaş artar bizde azaldı” tarzı söylemlere rastlanılmıştır. İşçilerin yaşadıkları bu süreç ile birlikte yoksullaştıkları görülmektedir. Bu durum hayatlarının her alanına yansiyarak hayat kalitelerini değiştirmiştir. Geçmişte aldıkları maaş ile birikim yapabilen TEKEL işçileri, şu anda ay sonunu getirirken zorlanır hale gelmiştir.

“Arkadaşlarla buluşuyorduk morallerimiz sıfırdı yani bize yapılanlar büyük haksızlık diye konuşuyorduk. Ondan sonra yani iyi olacağını düşünmüyorduk açıkçası. Hemen hemen üçte ikisine yakınına maaşın kaybedersen iyi olabilir mi aynı şeyi sende yaşayabilirsin mesela. Aynı şey senin de başına gelebilir ileriki yıllarda nasıl yaşarsın, psikoloji nasıl olur TEKEL işçisinin psikolojisi iyi değildi. Psikolojik açıdan çökmüş vaziyetteydik yani buraya geliyorduk tamam hani diyorlardı işte geldiler meldiler ama biz moralman sıfırdık. Biz buraya başladık baktık az para alıyoruz aldığımız para bir işe yaramıyor, borcun oluyor, harcın oluyor hani

²⁷ 26.05.2017 tarihli Hardal Bey görüşmesinden alınmıştır.

bayağı bir bocalama yaşadık baya bir sıkıntılı geçiş dönemi yaşadık hala da yaşıyoruz. Çünkü ben beş yıl önce alıyordum şimdi aldığım maaşı. Benim şu an TEKEL’de kalmış olsaydım nerden baksan 120 bin lira kaybım var. Kim verecek o kaybı bana. Söylüyorlar iş verdiler ya bana iş verdiler ama beni benden aldılar. O yönden sıkıntılıyız.”²⁸

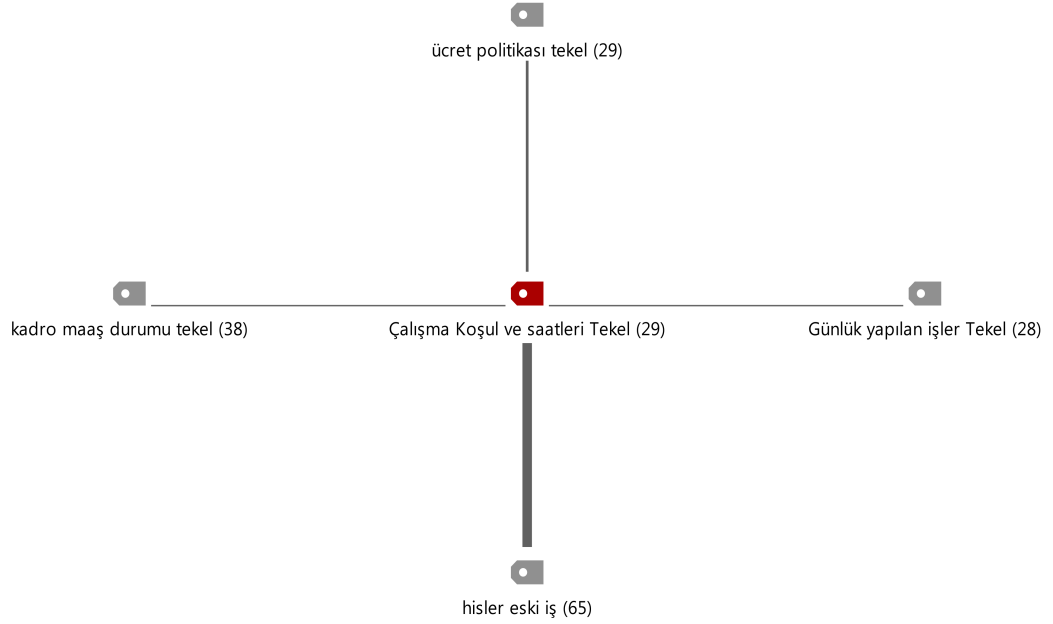
- İşçiler geçiş sürecinde mağdur olduklarını düşünmektedir. Onlar, bu süreçte kendi haklarıyla, maaş kaybı yaşamadan başka bir kamu kurumuna geçirilselerdi bu kadar mağduriyetin de yaşanmayacağını ifade etmişlerdir. Yapılan görüşmelerde işçilerin tümünün bu konuyla ilgili aynı düşündüğü görülmektedir. Analiz sonucu, işçilerin farklı kurumlara aynı hak ve maaşlarla geçirilmeleri durumunda şu anki memnuniyetsizliklerini yaşamayacaklarını göstermiştir.

4.4. Eski-Yeni İş Çalışma Koşulları ve Kurum Algısı

4.4.1. Çalışma Koşulları TEKEL

- Analizden elde edilen bulgular incelendiğinde işçiler, TEKEL’deki çalışma koşullarının zor olduğunu ifade etmişlerdir. İşçiler çalışma koşullarının zor olduğunu dile getirmelerine rağmen orada çalışmayı şu anki çalışma koşullarına tercih etmektedirler. Bunun en önemli nedeni olarak “sosyal ilişkiler TEKEL” kodu öne çıkmaktadır. “sosyal ilişkiler TEKEL” kodu ile “iş ilişkileri” kodunun iç içe geçerek çarpışması da önemli bir veridir. Çalışma koşulları sosyal ilişkilerle ilişkilendirilmektedir. İşçilere çalışma koşulları sorulduğunda bu sorudan genel olarak arkadaşlarıyla olan ilişkilerini anladıkları görülmüştür.
- İşçilerin TEKEL fabrikası içerisinde çalışırken yaptıkları iş ve pozisyondan daha memnun oldukları, kendilerini bir iş tanımı altında adlandırabildikleri için kendilerine daha çok güven duydukları gözlemlenmiştir. Yaptığı işin ne olduğunu kavrayıp, anlamlandırabilmek hem iş tatminini hem de kendini gerçekleştirebilme hissini sağlamaktadır.

²⁸ 06.03.2017 tarihli Gümüş Bey görüşmesinden alınmıştır.



Şekil 4: “Çalışma Koşul ve Saatleri TEKEL” Kodu Kod Birlikte Oluşma Modeli

- Şekil 5’e bakıldığında işçilerin “Çalışma Koşul ve Saatleri TEKEL” kodunu en çok “Hisler Eski İş” koduyla birlikte kullandıkları görülmüştür.
- Yapılan görüşmelerde bazı görüşmeciler TEKEL’de almış oldukları maaşı yeterli bulurken Kahve Bey gibi bazı görüşmeciler ise “*Ama insanlar mutluydu, mutluyduk yani*”²⁹ ifadesinde olduğu gibi aldıkları paranın çok olmasa da onlar için yeterli olduğunu ve mutlu olduklarını ifade etmişlerdir.
- İşçiler Eflatun Bey’in de “*TEKEL’de de öyle günler oldu ki ben biliyorum tek başıma günlük sırtımdan 60-80 tonun geçtiğini bilirim günlük tek bir kişi. 80 ton yük sırtımdan geçtiğini bilirim.*”³⁰ alıntısında ifade etmeye çalıştığı gibi TEKEL’de çalışırken bedensel açıdan daha çok yorulduklarını ifade etmişlerdir. Fakat yapmış oldukları işin bedensel zorluğu olması işçilerin TEKEL’e duydukları özlem ya da halen orda çalışma arzularında herhangi bir değişiklik yaratmamıştır. Yapılan işin bedensel yorgunluğu olsa da işçilerin TEKEL’deki iş tatmini ve kurumsal aidiyet duyguları yüksektir.

²⁹ 16.05.2017 tarihli Kahve Bey görüşmesinden alınmıştır.

³⁰ 24.05.2017 tarihli Eflatun Bey görüşmesinden alınmıştır.

- TEKEL’de işçilerin mesai yaptığı, bundan herhangi bir şikayetleri olmadığı, yapmış oldukları mesainin ücretlerini aldıkları yapılan görüşmelerde belirtilmiştir. İşçilerin gösterdikleri emeğin karşılığını alması ve çalışmaktan şikayet etmemesi, iş tatminlerinin ne kadar fazla olduğunu göstermektedir.
- TEKEL’de çalışma koşullarının ağır olduğunu ve bedensel açıdan yorulduklarını ifade eden görüşler de mevcuttur. Fakat maaşlarından duydukları memnuniyet ve sosyal ilişkilerinin iyi olması bu koşulları geride bırakmıştır.

“Valla TEKEL’de insanı hayvan yerine koymazlardı inek sürüsü desen işçiye inek sürüsü kıymetli işçiden çünkü 1000-1500 tane işçinin başına 1-2 tane amir koyuyorlardı adalet diye bir şey arama gidip ne derdini anlatabilirsin ne amirin yüzünü görebilirsin. Ben birçok amir değişmiştir altı ay bir sene görev yapmıştır ben amirin ne yüzünü görmüşümdür ne de adını öğrenmişimdir.”³¹

“Molamız bir saatti öğlen bir saatti 12-1 arası tempo baya hızlıydı tütün işi baya zordu ağır bir işti kokusu, tozu, zehri o tütün zehirliydi normalde böcekleri zehirlemek yerine orda insanlar da o kokuyu çekiyordu çoğu zaman ciğere çekmişiz o tütün zehri balyanın ağırlığı 80 kilo 70 kilo 65 kilo 50 kilo ağırlığı var en düşük balya 55 kilo 60 kiloydu o balyaları akşama kadar kamyonlara yüklüyorduk yani TEKEL’de çalışıp da bel fitiği olmayan insan yok şu anda hepimiz belimizden şikayetçiyiz bel ağrısı var bel fitiği var.”³²

“Parasal yönden sıkıntıya düşmediğimiz için çok çok iyiydi. Ağırlık açısından işimiz ağırdı gerçekten bedenlen çalıştığımız için işimiz çok ağırdı bedenlen yıpranıyorduk iş ağır kategorisindeydi sürekli 60 kg, 70 kg standart olmayan köylüden gelen tütünlerden dolayı yani sana nasıl bir tütün gelirse onu omzuna alıp götürmek zorundasın. Yani yukardan ne verirlerse sana kamyon üstünden arkadaşlar yani yük olarak bedensel olarak çok yoruluyorduk. Ama parasal yönden mutlu olduğumuz için yorgunluğumuz

³¹ 24.05.2017 tarihli Eflatun Bey görüşmesinden alınmıştır.

³² 31.05.2017 tarihli Sarı Bey görüşmesinden alınmıştır.

gidiyordu, arkadaşlık ilişkilerimiz de çok iyi olduğu için motivasyonumuz da iyiydi.”³³

- TEKEL’deki çalışma koşulları işçiler tarafından birçok açıdan zor olarak dile getirilmiştir. TEKEL’i ne kadar çok sevseler de çalışmış oldukları kurumun zor yanlarını da dile getirmişlerdir. Fakat bu zorluklar bile onların işe seyerek, zevkle gitmesine engel olmamıştır. Aşağıda bu konuyla ilgili görüşmelerden alınan metinlere yer verilmiştir.

“Şöyle bir şey ilk bakışta zormuş gibi gözüküyor tabi yoğun bir koku olduğu için tütünden çıkan kokunun insanların üzerine sinmesi de oluyor yani onu sen hissetmiyorsun ama dışarıdaki insan çabucak hissedebiliyor. O tütünün vermiş olduğu koku insan üzerine siniyor artı çalıştığımız ortamlar tozlu bir ortam yoğun toz ortamı var oluyordu. Tabi toz ortamından kurtulabilmek için de maskeyle çalışıyorduk. İş makinesini kullanmak için yükü aldığımız zaman geri geri gidiyorsunuz yani yük ön tarafta kalıyor geri geri gittiğiniz için makinayla makinanın kaldığı toz o şeyde o havayla sirkülasyonla direkt yani toz toprak içindeydik yani”³⁴

“TEKEL’de bir samimiyet vardı yani senin işin benim işim diye ayrım görmedim ben TEKEL’de. Bir birliktelik, bir samimiyet verilen işi yapma hiçbir zaman engellemedi işler. Çalışırdık. Yeri geldi mesela burada bayan arkadaşlarımız çalışıyordu mesela çok zor şartlarda mesela yazın 40-41° sıcaklıkta mesela 40° nemin altında çalışıyordu. Ama demiyorlardı biz bu şartlarda çalışamayız diye gönülden çalışıyordu herkes”³⁵

“Yani aldığımız bir ücret değil halbuki burada TEKEL’in fabrikanın içerisinde girseniz bir gün görseydiniz o toz halini bayanlar sabahleyin giriyordu akşam kapıdan çıkarken bayanları tanıyamazsınız tütünün tozundan. Kimse kimseyi tanıyamıyordu. Öyle bir şartlar altında çalışılıyordu burada. Bunun erken emekliliği vardı mesela madenciler de yerin altında çalıştığında erken emeklilik var. Sağlıkçılarda erken emeklilik var. Tekelcilerde öyle bir şey yok. Aslında TEKEL’in tütün tozu sigara içme senin dahil şu anda emekli TEKEL işçilerinin ömrü 63 yaş 65 yaş demiyorum 63 yaş ve insanlar ona biz hamal deriz. Onu ben yapmadım ama

³³ 06.03.2017 tarihli Gümüş Bey görüşmesinden alınmıştır.

³⁴ 26.05.2017 tarihli Hardal Bey görüşmesinden alınmıştır.

³⁵ 12.04.2017 tarihli Altın Bey görüşmesinden alınmıştır.

kendi arkadaşlarım günde 12 tane arabayı indiriyorlardı. Kaç kişi bunlar biliyor musun sekiz kişi. Sekiz kişi 12 tane araba indiriyorlardı bir arabada 500 tane balya vardı. 6000 balya yapar bu. Omzuyla burayla yani sanki gelişmemiş ülkelerde çalışma gibi bir şey. Bu adamların çoğu bel fitiği kimisi de erken ölüm kimisi de sakat.”³⁶

- TEKEL’de açık ve geniş bir arazi üzerinde çalışmak işçileri memnun etmektedir. İşçiler üniversite içerisinde bir odada çalışırken zorluk çekmişler, kendilerini rahat hissedememişlerdir. Kapalı alanda çalışılan kişi sayısının daha az olması ve bunun işçilerin diyalog kurabileceği insan sayısına yansımaları sosyal ilişkilerde zorluk yaşamalarına neden olmuştur.

“Ya memurluk ortamı ya kapalı ortamlar bana her zaman sıkıcı gelmiştir. Yani ben her zaman açık havada çalışmayı tercih etmişimdir. Alışamadım zorluk çektim yani tabii ikili ilişkiler bu sefer farklılaştı yani bu sefer resmiyet girdi memuriyette olduğun için.”³⁷

“Kapalı alanda çalışmaya alışık değilim biz arazide kamyonları indirdiğimiz için burası tabii zaman zarfında zor geldi. Biz şimdi 15 kişilik gruplar halinde çalışıyorduk 500 kişilik çay ocaklarında çay içerek zaman değerlendiriyorduk burdaki çalışma sahamızda da şu anda iki kişi çalışıyoruz. Kalabalık bir gruptan iki kişilik bir gruba düşmek üç kişilik bir gruba düşmek zor oldu. Çünkü yeri geldi sohbet olmuyor, yeri geldi konuşacak kimseyi bulamıyorsun, yeri geldi bir şey paylaşacaksın paylaşamıyorsun. İlk zamanlar zor oldu tabii psikolojik yönden ama daha sonra alıştık. İş yönünden kolay geldi ama yalnız çalışmanın zorluğunu yaşadım.”³⁸

- TEKEL’deki çalışma saatlerinin vardiyalı oluşu işçilere bu anlamda zorluk yaşatmıştır. Tüm bu zorluklara rağmen yapılan görüşmeler TEKEL’e yoğun bir özlem duygusu olduğunu göstermiştir. Buradan işçilerin çalışma koşul ve saatleri her ne kadar yoğun olursa olsun iş ortamında diğer işçilerle kurmuş oldukları diyalogun bu zorluklardan üstün olduğu sonucuna varılmıştır. İşçiler bu konudan bahsederken şikayet olarak dile getirmemişlerdir.

³⁶ 02.06.2017 tarihli Bordo Bey görüşmesinden alınmıştır.

³⁷ 26.05.2017 tarihli Hardal Bey görüşmesinden alınmıştır.

³⁸ 28.03.2017 tarihli Mavi Bey görüşmesinden alınmıştır.

“Ee tabi vardiyalı çalışma insanların normal çalışma şeyinden ziyade daha ağırdır yani şöyle ki; düzeniniz olmuyor, ne uyku düzeniniz oluyordu, ne yemek düzeniniz oluyordu bu aynı zamanda sadece çalışma yorgunluğun dışında bizlerin psikolojisini de etkiliyordu. Takdir edersiniz ki şöyle; bir insanın gece uyur sabah kalkar dinlenmiş vaziyette, dinamik vaziyette işe giderdi ama bizde daha bir farklılık vardı biz her hafta bu her 10 günde bir değiştiği için tam bir vardiyaya alıştığımız zaman diğer vardiyada çalışmak için yine bir bocalama bu da insanın ailesine yansiyordu, psikolojik sorunlara yansiyordu tabi sağ olsun ailemiz bizlere bu konuda yardımcı oluyorlardı. Yani sekiz saat çalışıyorduk ama o sekiz saat çalışma süreci sürekli değişken halde olduğu için bizler biraz daha vardiya dediğimiz olayda anlattığım şeyde daha biraz farklıydı. Normal şartlardan daha zordu.”³⁹

- İşçiler TEKEL’de yoğun bir tempo içerisinde çalışmışlar, molalar dışında pek fazla dinlenme imkanı bulamamışlardır. Fakat bu durum işçilerin büyük bir kısmı tarafından şikayet olarak dile getirilen bir durum olmamış, aksine özlemlerle bahsetmişlerdir. Yoğun ama ne yaptığını bilerek çalışmak buradan çıkarılan önemli bir veridir.
- İşçiler TEKEL işçilerinin çok para aldıklarını yönündeki duyumlardan rahatsızlık duyduklarını yapılan görüşmelerde ifade etmişler, o dönemde TEKEL’in, kamu kurumları arasında az maaş veren kurumlar arasında olduğunu söylemişlerdir. Bu duyuların sadece çok kısa bir zaman içerisinde haklı gerekçesi olduğunu kabul edip, o zamanlar haricinde sanılan kadar yüksek maaş almadıklarını ifade etmişlerdir.

“Siyah Bey: İlk başlarda asgari ücretten girmiştik aşağı yukarı dört yıl civarı asgari ücretle çalıştık 93 97’ye kadar. Ondan sonra yükseldi biraz maaşlarımız yükseldi sözleşme olduğu için yükseltiler. Daha önce biz girdik sözleşme olmuştu ondan sonra almışlardı bizi dört yıl bekledik. Sonra maaşımız yükseldi ama özelleştirme kapsamına girdiği için yine maaşlarımız düşmeye başladı.

Damla: Ne zamandan sonra düşmeye başladı?

³⁹ 12.04.2017 tarihli Lila Bey görüşmesinden alınmıştır.

Siyah Bey: 98-99'da başladı. Maaşlarımız düşmeye başladı. 1-2 sene iyi para aldık yalan değil aldık ama o da mesai vardı. Mesaiyi de kaldırdılar kaldırdılar ama yine mesai oluyordu. Bu sefer alacak olarak atıyorum bugün pazartesi şeyi Pazar günü geldim gün için hafta içinde iki gün alacak yapabiliyorduk cumartesiye bir buçuk gün Pazar günü iki gün o şekil izin kullanabiliyorduk.”⁴⁰

- TEKEL işçilerinden Eflatun Bey TEKEL gibi sağlık için uygun olmayan koşullar barındıran fabrikalarda risk parası olduğundan bahsetmiş, işçilere uygun olmayan koşul içerisinde barındıkları için ekstra bir ödeme yapıldığını ancak TEKEL’de kendilerine böyle bir para verilmediğini ifade etmiştir. Diğer işçiler tarafından da tam olarak risk parası olarak adlandırılmasa da buna benzer ifadeler dile getirilmiş, sağlıklarından feragat edercesine TEKEL bünyesinde çalıştıklarını söylemişlerdir.

“Sonra mesela risk parası gelişmiş ülkelerde TEKEL’de zehrinden dolayı, tozundan dolayı risk parası veriliyormuş maaşa ilaveten bizde öyle bir şey yoktu. Bizim TEKEL’i sendikaya gıdanın işine koymuşlar o zehiri, tütününü gıda şeyin içindeydi yani tütün gıdanın içinde geçiyor yani biz hiç böyle bir artı geliri vermediler. Biz hiçbir şey görmedik bu konuda.”⁴¹

- Molalar işçiler için önemli zaman dilimleri olarak görülmüş, 15 dakikalık molalarda dahi birlikte aktiviteler gerçekleştirmiş, yoğun ve yorucu bir tempoda çalışmalarına rağmen iş arkadaşlarıyla birlikte keyifli vakit geçirmeyi tercih etmişlerdir.

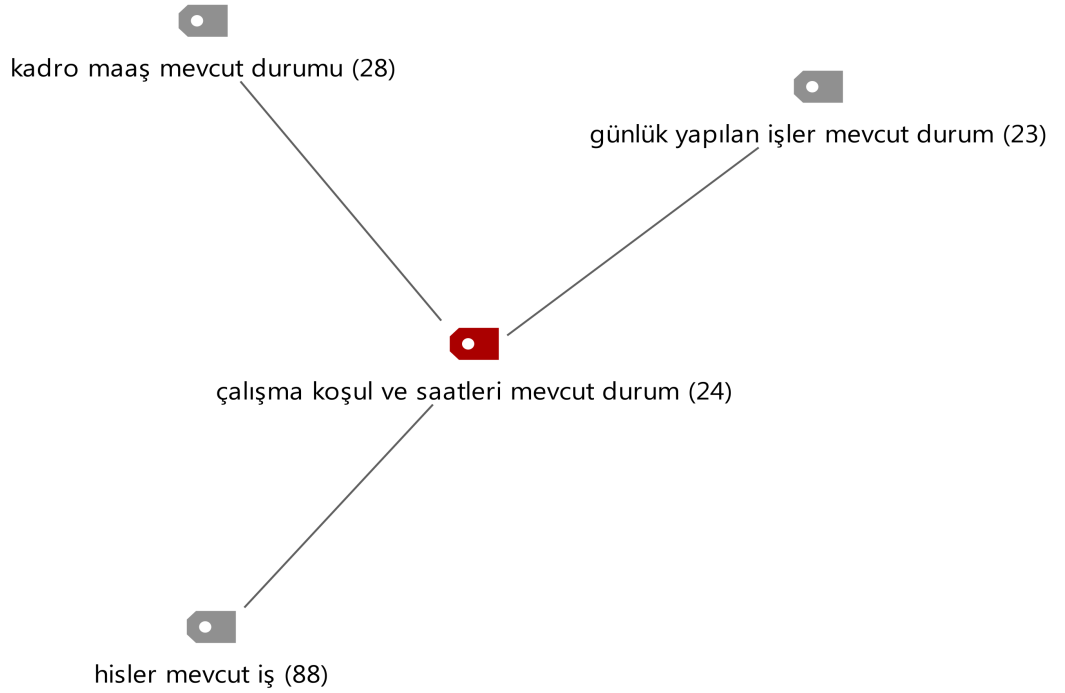
“Sabah geldin önce yoklamayı yazdırırsın sonra posta dedin grup 15 işçiye bir usta bakıyor. 5-10 tane usta vekili var. Bunlar kendi aralarında konuşurlar senin posta ne iş yapacak kapı postası kamyon gelirse indirecek giderse saracak üç posta kapıda çalışacak, iki posta karşılamada çalışacak. Sabah 7.30 gelip yoklamamızı veriyorduk. Kamyon geldiğinde başlarım sarmaya sonra 10’a çeyrek kalaya kadar çalışırız ne iş yaparsak yapalım çay saati geldi mi işi bırakır gideriz. O esnada 15 dakika paydosumuzu yaparız. 10’a çeyrek kala bırakırız.

⁴⁰ 09.05.2017 tarihli Siyah Bey görüşmesinden alınmıştır.

⁴¹ 24.05.2017 tarihli Eflatun Bey görüşmesinden alınmıştır.

Çay ocağı uzaktı. 10'u çeyrek geçe gelirdik. 12'ye çeyrek kalasıya kadar çalışırdık. 12'de yemek yerdik 1'e kadar. Kimi top oynar, kimi dinlenir, yemek bile yemeden top oynardık. 1'de işbaşı yaparım tekrar 3'e çeyrek kala kadar çalışırdık 3ü çeyrek geçe başlardık günümüzü böyle tamamlıyorduk.”⁴²

4.4.2. Çalışma Koşulları Mevcut Durum



Şekil 5: "Çalışma Koşul ve Saatleri Mevcut Duru" Kodu Kod Birlikte Oluşma Modeli

- Analizden elde edilen bulgular incelendiğinde işçilerin şimdiki işlerindeki memnuniyet durumlarının "hisler mevcut iş", "kadro maaş mevcut durumu" ve "günlük yapılan işler mevcut durum" kodlarıyla ilgisi olduğu gözükmemektedir. Yapılan görüşmelerde işçiler TEKEL'deki eski arkadaşlıklarından özlemle bahsetmektedirler.

⁴² 09.05.2017 tarihli Lacivert Bey görüşmesinden alınmıştır.

- İşçiler şu an üniversitede almış oldukları maaştan ve 4/C'ye geçerken yaşadıklarını ifade ettikleri hak kayıplarından ötürü memnuniyetsizliklerini dile getirmişlerdir.
- Görüşmeler sonucunda işçiler 4/C statüsünde yer aldıkları için üniversitede her işi kendilerinin yapmasının beklenmesinden rahatsızlık duymaktadırlar. Örnek bir olay olması açısından aşağıda Mavi Bey görüşmesi verilmiştir:⁴³ 4/C'li her işi yapar algısı onları en çok rahatsız eden ve üzen şeylerden biridir.

“Sınıf farkı olduğu için kişi ben memurum o işi yapmam diyor. Öbür kişi diyor ki ben sözleşmeli personelim o işi yapmam diyor. Biz de en alt kesim 4/C'li memur olduğumuz için 4A memur düz memur, 4B memur sözleşmeli memur, 4/C memur geçici statüde memur. Biz konum itibariyle en sonda olduğumuz için burdaki bütün iş potansiyeli bizim üstümüzde odaklanıyor. Bizim üstümüzde odaklanıyor. Ben araştırma görevlisiyim o işi yapmam diyor kişi ben yrd. doçum diyor o işi yapmam diyor ee kim yapcak Mavi Bey yapcak niye siz 4/C'lisiniz o işi yapmakla mükellefsiniz deyip bütün işler en son 4/C'lilerde toplanıyor.”

- İşçiler şu an yapmış oldukları işte mesaiye kalmadıklarını, işin uzadığı ve daha fazla saat çalışmaları gereken durumlarda da ekstra bir ücret almadıklarını dile getirmişlerdir.
- İşçiler arasında şu an yapmakta oldukları işte zorlanan sayısı çok azdır. Genele bakıldığında çoğu işçi TEKEL'deki çalışma koşullarından sonra şu an yapmakta oldukları işi çok basit bulmaktadır. TEKEL'in tüm zorluğuna rağmen işçiler gene de TEKEL'deki çalışma koşullarını tercih etmektedir. Yeşil Bey ve Hardal Bey görüşmesi bu duruma örnektir.

“Yaptığım işin herhangi bi zorluğu yok yani kapasiteni zorlayacak bir iş değil. Benim için çok basit bir iş yani o zorluklardan geldikten sonra ben bunu da iş olarak görmüyorum.”⁴⁴

“Valla bilmiyorum ağır bir işti TEKEL'in işi ağır işti tütün, zehir aynı zamanda toz ama sağlık açısından pek iyi değildi aslında yeterince önlemler

⁴³ 28.03.2017 tarihli Mavi Bey görüşmesinden alınmıştır.

⁴⁴ 26.05.2017 tarihli Hardal Bey görüşmesinden alınmıştır.

alınmıyordu doğruyu konuşalım. Maskeler şimdi şurdaki taktığımız kullandığımız ince şey maskeler mesela şu maskeler toz mu tutar? Onların özel maskeleri olması lazım şey olması lazım ama yok nedense işimizi seviyorduk en azından işimizin karşılığını alıyorduk. Belki o yüzden çok seviyoruzdur yani yaptığımız işin ücret olarak karşılığını alıyorduk burda almıyoruz hiç memnun değiliz.”⁴⁵

- İşçileri üniversite içerisinde zorlayan şey çok çalışmaktan kaynaklı beden yorgunluğu değil içindeki buldukları durumdan kaynaklı beyin yorgunluğudur. Yeni yapılan iş eski işe göre daha kolay bir iştir. Ancak burada yaşanan zorluk iş tanımının belirsizliğidir.

“TEKEL’deyken mesela biz evine vardığın zaman iki saat yatsan vücudun dinlenirdi ama burda dinlenemedi geri geliyorsun buranın yorgunluğu o yani.”⁴⁶

- İşçilerden şu anki çalışma durumlarıyla ilgili en sık duyulan cümlelerden biri de üniversitenin halen fabrika görüntüsünü atamamış olduğudur. Bu durum yapılan görüşmelerde çoğu işçi tarafından dile getirilen bir olgudur. Fabrika görüntüsünün atılamaması işçiler tarafından üniversitenin bir eksiği olarak görülmektedir.

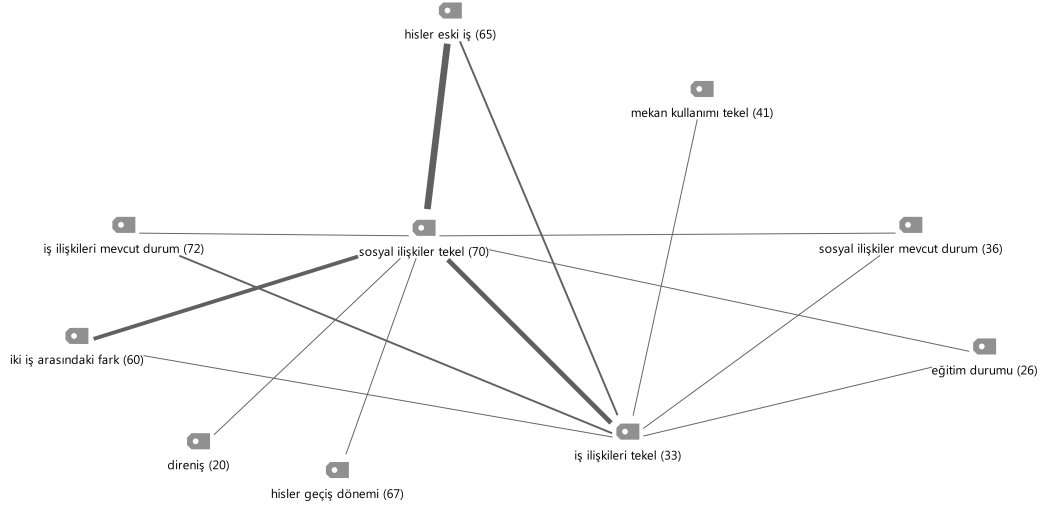
“Yeni kurulan bir üniversite. TEKEL’in görüntüsünü daha üstümüzden atamadık. İnsanlar buraya geliyor burası fabrika mı üniversite mi deyip bize soruyorlar. İlk önce TEKEL’in görüntüsünden kurtarmamız lazım üniversiteyi.”⁴⁷

⁴⁵ 31.05.2017 tarihli Yeşil Bey görüşmesinden alınmıştır.

⁴⁶ 31.05.2017 tarihli Turkuaz Bey görüşmesinden alınmıştır.

⁴⁷ 28.03.2017 tarihli Mavi Bey görüşmesinden alınmıştır.

4.4.3. Sosyal İlişkiler ve İş İlişkileri TEKEL



Şekil 6: “Sosyal İlişkiler TEKEL, İş İlişkileri Tekel” Kodu Kod Birlikte Oluşma Modeli

- “Sosyal İlişkiler TEKEL” ve “İş İlişkileri TEKEL” kodları birlikte incelendiğinde en çok “Hisler Eski İş”, “Hisler Geçiş Dönemi”, “İş İlişkileri Mevcut Durum” ve “İki İş Arasındaki Fark” kodlarından bahsedildiği görülmektedir. İşçiler TEKEL’deki sosyal ilişkilerini ve iş ilişkilerini anlatırken en çok hislerini aktarmaktadır.
- TEKEL’deki sosyal ilişkiler ve iş ilişkilerinin konusu açıldığında işçiler geçmiş iş yerindeki arkadaşlık ortamlarından derin bir özlemle bahsetmektedirler. Gümüş Bey’den alınan aşağıdaki alıntı bu özleme örnek bir ifade niteliğindedir:

“TEKEL ortamı, şunu bir şey söyleyeyim TEKEL ortamı gibi olması mümkün değil. Çok farklı bir arkadaşlıklar dostluklar vardı orda”⁴⁸

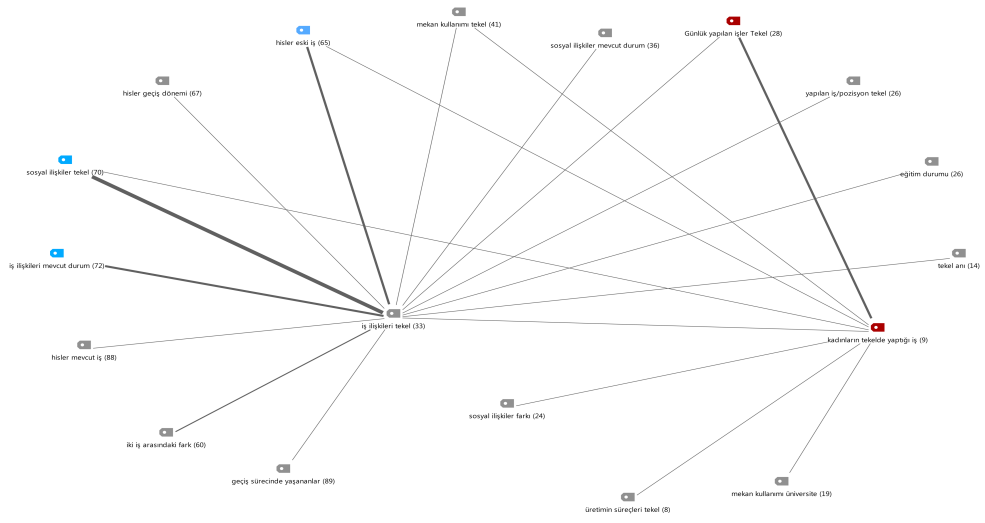
- Şu an kurmuş oldukları ilişkiler eskiye göre oldukça mesafelidir. Görev yaptıkları kurumun kendi kurum kültürü de ilişkilerin mesafeli olmasına neden olmuştur. TEKEL’de işçilerin üstleriyle aralarındaki ilişkide bir hiyerarşi olsa da bu ilişkinin enformel bir ilişki içinde olduğu, şu an üniversitede ise tamamen hiyerarşik bir ilişkinin söz konusu olduğu gözlemlenmektedir.

⁴⁸ 06.03.2017 Gümüş Bey görüşmesinden alınmıştır.

- İşçiler TEKEL’de çalışırken birbirlerine her sıkıntılarında yardım ettiklerini dile getirmişlerdir. İşçiler arasındaki kuvvetli bağların da buna dayandığı düşünülmektedir. Aşağıdaki örnek de bunu gösterir niteliktedir:

“Ben düğün yaptım ailem kalabalıktır benim düğünümü arkadaşlarım yaptı. Ailem hiç karışmadı. İki tane çocuğumun sünnet düğününü arkadaşlarım yaptı.”⁴⁹

- Çok genç yaşlardan itibaren TEKEL’de çalışmaları ve birbirlerini uzun yıllardır tanımaları bir nevi iş yerinde bir aile ortamının kurulmasını sağlamıştır.



Şekil 7: “İş İlişkileri TEKEL ve Kadınların TEKEL’de Yaptığı İş” Kodu Kod Birlikte Oluşma Modeli

- Şekil 8’e bakıldığında iş ilişkileri içerisinde kadınların özellikle günlük işlerde yoğun bir şekilde yer aldığı görülmektedir. Yapılan görüşmelerde işçiler kadınların TEKEL’de aktif bir şekilde çalıştıklarını dile getirmişlerdir.
- İşçiler maddi açıdan birbirlerini denk hissetmekte, aralarında bir statü farkının olmayışı kendilerini daha rahat hissetmelerini sağlamaktadır. Görüşmeden alınan aşağıdaki kısım buna örnek oluşturur niteliktedir.

“Eski işimi tercih ederim neden dersiniz burda iki kişiyle çalışıyorum üç kişiyle çalışıyorum toplama bakarsanız 60 kişiyle çalışıyorum. TEKEL’e bakarsanız bir makineye 200-300 kişi bakıyorduk bir makine durduğunda yaşadığımız sıkıntılar aynıydı, makine çalıştığındaki duyduğumuz mutluluk aynıydı herkes aynı diplomadan, aynı mezuniyetten olduğu için kimse kendine

⁴⁹ 02.06.2017 tarihli Bordo görüşmesinden alınmıştır.

farklı gözle bakmıyordu. Orda iş paylaşımı vardı bayanların yükü fazlaydı. Onlar bizden yardım istiyordu biz onlara yardım ediyorduk. Bizim elemana ihtiyacımız olduğunda bayanlar bize yardıma geliyordu iş paylaşımı vardı. Burda o yok.”⁵⁰

“Şimdi gene söyleyim her şey diploma dahilinde oluyor. Orda dediğim gibi gene herkes ilkokul, ortaokul mezunuydu. Orda 20 yıllık bir çalışmışlığımız vardı. Daha bir sıkı birbirimize bağlıydık. Artı bir de orda herkes aynı sınıftandı işçi sınıfıydı. Sınıf farkı yoktu ilkokul, ortaokul, lise, üniversite mezunu herkes tek statüde çalışıyordu. Üniversitede bu yok. Üniversitede akademik personel var, idari personel var, düz memur var, sözleşmeli memur var, geçici statüde memur var. Üniversitede sınıf farkı çok. Herkes kendi sınıfındaki insanlarla takılma yönünde gidiyor. Bu beni derinden etkiliyor burda akademik personel akademik personelle, alt memur grubu alt memur grubuyla efendime söyleyeyim orta tabaka ortadakiyle burda sınıf farkı daha çok yani anlatabiliyor muyum.”⁵¹

- İşçiler TEKEL’de çalışanlar arasında herhangi bir sorun yaşamadıklarını sadece bedensel açıdan işi yaparken zorluk çektiklerini dile getirmişlerdir. Örnek bir olay olması açısından aşağıda Mavi Bey ve Gümüş Bey görüşmelerinden bir kısma yer verilmiştir. İşçiler bedensel yorgunluğu bir zorluk olarak görmemektedir. Analiz sonucu da eski işlerini şimdi yapmakta oldukları işlerine tercih ettiklerini göstermektedir. Bu durum iş tanımının belli olmasının ne kadar önemli olduğunu ortaya koymuştur.

“Ama TEKEL bizi çok yıprattı. Çünkü işleme yönünden, ilaçlama yönünden TEKEL’in en pis birimleriydi bu birimler; toz birimi, ilaçlama birimi ama amirle memurla yaklaşık 19 yıllık zarf içerisinde bakımda olayım, işletmede olayım, ilaç postasında olayım hiç kavgasız gürültüsüz onlar bana problem çıkarmadan, ben onlara problem çıkarmadan devleti düşünerekten çalışma şekliyle hiç bi sorun olmadan amirlerimle, memurlarımla çalıştım.”⁵²

⁵⁰ 28.03.2017 tarihli Mavi Bey görüşmesinden alınmıştır.

⁵¹ 28.03.2017 tarihli Mavi Bey görüşmesinden alınmıştır.

⁵² 28.03.2017 tarihli Mavi Bey görüşmesinden alınmıştır.

“Parasal yönden sıkıntıya düşmediğimiz için çok çok iyiydi. Ağırılık açısından işimiz ağırdı gerçekten bedenen çalıştığımız için işimiz çok ağırdı bedenen yıpranıyorduk iş ağır kategorisindeydi sürekli 60 kg 70 kg standart olmayan köylüden gelen tütünlerden dolayı yani sana nasıl bir tütün gelirse onu omuzuna alıp götürmek zorundasın. Yani yukarıdan ne verirlerse sana kamyon üstünden arkadaşlar yani yük olarak bedensel olarak çok yoruluyorduk. Ama parasal yönden mutlu olduğumuz için yorgunluğumuz gidiyordu, arkadaşlık ilişkilerimiz de çok iyi olduğu için motivasyonumuz da iyiydi. Gırgır, şamata konuştuğumuz için birbirimizle yani gırgır şamata... işi bitiriyorduk yani bir bakmışsın bir kamyon bitmiş. Yani arkadaşlık yönünden mesela rahatsızlığını koşturursun mesela benim 2005 yılında Broadway araba aldım ben TEKEL’de iken hastalanan olurdu, bir şey olurdu hepsine koşardım. Eksiksiz koşardım, yardımcı olurdum, ne olursa olsun. Sendikalarda şuralarda şu arkadaşın götürülmesi lazım, ben götürürdüm. Yani arkadaşlık ilişkilerimiz çok iyiydi. O yüzden psikolojik açıdan da iyiydik biz ki yani TEKEL bitene kadar bittikten sonra psikolojimiz bozuldu. Açıkçası istenilen psikolojiyi yakalayamadık. O zaman istenilen psikolojiyi yakalayamadık, düşünebiliyor musun işini kaybediyorsun o ara sıfıra iniyor, o aldığı paranın nerden baksan üçte ikisine yakını kaybediyorsun, üçte birini alıyorsun o yüzden, geri kalanı yönünden gayet iyiydik huzurluyduk TEKEL’de.”⁵³

- İşçiler 4/C statüsünde oldukları için çalıştıkları iş yerinde her işi kendilerinin yapmasının beklenmesinden rahatsızlık duymaktadırlar. Hemen hemen şikayetlerin büyük bir çoğunluğu iş tanımının belli olmayışında toplanmaktadır.
- İşçiler sosyal ilişkilerin bu şekilde iyi olmasını bir yandan da aralarında herhangi bir menfaat unsurunun bulunmamasına bağlamaktadırlar. Örnek olması açısından aşağıda Hardal Bey görüşmesine yer verilmiştir.

“İş ilişkileri çok güzeldi yani arkadaşlık ortamları falan mesela düğünlerimiz olur, cenazelerimiz olurdu veya farklı aktiviteler olurdu bunlara

⁵³ 06.03.2017 tarihli Gümüş Bey görüşmesinden alınmıştır.

katılırdık devamlı sürekliliğimiz vardı yani bir samimiyet vardı yani bir menfaati gözetmeden tabi”⁵⁴

- TEKEL’in kapanması hem sosyal hem iş ilişkilerinin iyi olması nedeniyle işçileri bu yönden de derin etkilemiştir. İşçiler TEKEL kapanınca ailelerini kaybetmiş gibi hissetmişlerdir. Aşağıdaki alıntılar bunu destekler niteliktedir.

“Ya TEKEL’de zaten çıkardıkları zaman işte işimize son verdikleri zaman nasıl böyle biz ben iki iki buçuk ay kendime gelemedim. Zaten bir 500-600 tane arkadaşımız vardı arkadaş çoğunluğumuz vardı herkes birbirini tanırdı. O arkadaşlık çevresini hiçbir yerde hiçbir zaman bulamadım. Zaten şok olduk.”⁵⁵

“Nasıl geçiniyorduk arkadaşlarımızla birbirimize dayanışma vardı aile gibiydik. Ailemiz bir anda kayboldu öyle diyeyim.”⁵⁶

- Yapılan görüşmelerde aradan yıllar geçmiş olmasına rağmen işçilerin halen TEKEL’e aidiyet duygusu olduğunu göstermektedir. TEKEL’den bahsederken bütün işçilerin TEKEL’i sahiplenerek anlattığı görülmüştür.
- Sayıca az olsa da TEKEL’de ilişkilerin her zaman iyi olmadığını düşünen işçiler de mevcuttur. Aşağıda yer alan alıntının sahibi olan işçinin şu an üniversitedeki çalışma arkadaşları ona gayet sıcak ve iyi davranmaktadır. Ancak buna rağmen kendisi gene de eski ilişkilerini tercih etmektedir. Bu da onun TEKEL’e ne kadar bağlı olduğunu göstermektedir. Üniversitedeki ilişkileri daha iyi bulan bir diğer işçi de üniversite içerisinde insanların birbirine daha kibar hitap etmesini güzel bularak, TEKEL’de bunun böyle olmadığını dile getirmiştir.

“Valla TEKEL’de insanı hayvan yerine koymazlardı inek sürüsü desen işçiye inek sürüsü kıymetli işçiden çünkü 1000-1500 tane işçinin başına 1-2 tane amir koyuyorlardı adalet diye bir şey arama gidip ne derdini anlatabilirsin ne amirin yüzünü görebilirsin. Ben birçok amir değişmiştir altı

⁵⁴ 26.05.2017 tarihli Hardal Bey görüşmesinden alınmıştır.

⁵⁵ 31.05.2017 tarihli Pembe Bey görüşmesinden alınmıştır.

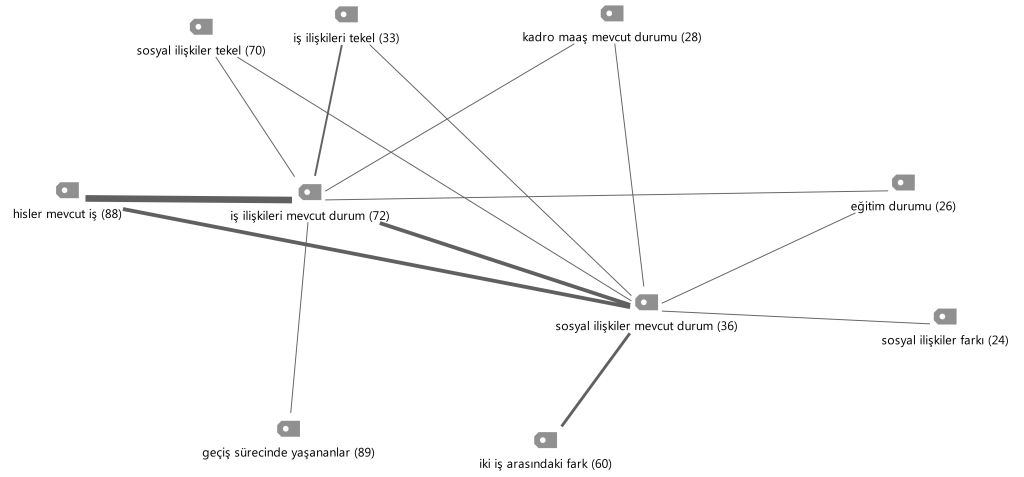
⁵⁶ 13.04.2017 tarihli Krem Bey görüşmesinden alınmıştır.

ay bir sene görev yapmıştır ben amirin ne yüzünü görmüşümdür ne de adını öğrenmişimdir.”⁵⁷

- İşçilerin TEKEL’de çalışırken bir iş tanımlarının oluşu onların kuruma olan bağlılıklarını desteklemiştir.

“Valla çok güzeldi bak orda biz TEKEL mesela her yerden insan çalışıyordu ama çok uyum içinde çalışıyorduk. Herkes işini biliyordu takip ediyordu. Herkesin ekibi ayırdı iş karmaşalığı yoktu. Şimdi 10 kişi mesela bir ekip 10 kişi bir ekip herkesin işi belli gidiyordu işini yapıyordu geliyordu. İstirahatini yapıyordu gidiyordu bir daha geliyordu o şekilde.”⁵⁸

4.4.4. Sosyal İlişkiler ve İş İlişkileri Mevcut Durum



Şekil 8: “Sosyal İlişkiler Mevcut Durum ve İş İlişkileri Mevcut Durum” Kodu Kod Birlikte Oluşma Modeli

- Şekil 9’daki analizde de “Sosyal İlişkiler Mevcut Durum” kodu ve “İş İlişkileri Mevcut Durum” kodu yoğun bir şekilde “Hisler Mevcut İş” kodu ile birlikte geçmiştir. İşçiler sosyal ilişkilerini ve iş ilişkilerini anlatırlarken genel olarak hissettiklerine değinmişlerdir.
- Görüşmelerden elde edilen bulgular analiz edildiğinde işçiler TEKEL’deki işlerini şimdiki işlerine tercih etmektedirler.

⁵⁷ 24.05.2017 tarihli Eflatun Bey görüşmesinden alınmıştır.

⁵⁸ 31.05.2017 tarihli Yeşil Bey görüşmesinden alınmıştır.

- İşçilere göre üniversite daha ciddi ve resmi ilişkilerin yaşandığı, dışarıda herhangi bir dostluk bağının kurulmadığı bir kurumdur. Üniversite içerisinde hiyerarşik ilişkiler olduğundan bahsedilmektedir.
- Buldukları üniversitede çalışanlar arasındaki ilişkiler çoğu işçi tarafından samimi bulunmamakta, bir çıkar ilişkisine dayalı ilişkilerin olduğu görüşüne dayanmaktadır.
- İşçiler buldukları üniversitede iş tanımlarının belli olmayışı ve herkesin onları hor gördüğü duygusunu hissetmektedirler. Aşağıda verilen Lila Bey görüşmesinden alınan alıntı buna örnek gösterir niteliktedir.

“Çünkü nasıl diyeyim şöyle; sanki tepe dediğimiz olay altını herhalde bu memuriyette var. Biz işçi takımından gelme olduğumuz için biz işte bunu yaşayamadığımız için bize acayip geliyor. Burada alt üst dediğimiz yani kimseler sizi böyle sen işini yapacaksın der gibi veya o imayı verir gibi sizi küçük görür gibi zaten üniversitede adımız o olguyu yıkmak istiyoruz biz 4/C dediğimiz olayda 4/C'liler yapar, 4/C'lileri çağırın onlar halleder, 4/C'lileri çağırın bahçeyi çapalar ne iş verilirse yapar çünkü yasada kanunda 4/C'li dendiği zaman verilen her işi yapmakla mükellefsiniz kanunda yasada. Bu böyle olduğu için sanki buradaki hizmet alımı taşeron işçisi 4/C'li kişiler üst taraftan sanki böyle bir küçük görüyorlar sizi. Hakir görüyorlar ama bizler biz kendimizi üniversiteye verimli olmak için hep çaba gösteriyoruz. O yüzden pek o konuda pek memnun değiliz en azından saygı görmek istiyoruz saygı gösterilmek istiyoruz kendimize.”⁵⁹

- Yapılan görüşmelere göre işçiler şu an buldukları kurumda emekliliğinin gelmesini beklemekte, onların tabiriyle “gün doldurmaktadırlar”.
- Şu an çalışmış buldukları kurum çoğu işçi açısından iş tatmini yaratmamaktadır. İşçiler yapmış oldukları işten memnun değildir.
- İşçiler üniversite içerisinde kendini gerçekleştirememekte ve bu bağlamda kurumsal aidiyet duygusunu da hissetmemektedirler.
- İşçiler geçmişteki iş ilişkilerini sosyal ilişkilerle özdeşleştirirken mevcut durumdaki işlerinde bu duruma rastlanmamıştır.

⁵⁹ 12.04.2017 tarihli Lila Bey görüşmesinden alınmıştır.

- Üniversite 4/C’li memur statüsünde çalışan eski TEKEL işçilerinin üniversite içerisindeki diğer çalışanlarla kendilerini aynı statüde göremeyişi ilişki kurmayı zorlaştırmaktadır. Kurum içerisinde çalışanların aldıkları maaşlar arasındaki farklılıklar işçilerin diğer çalışanlarla bir diyalog kurmak isteseler dahi kurmalarına bir engel teşkil etmektedir. İşçilerin maddi açıdan yaşadıkları sıkıntı sosyal ilişkilerini de etkilemiş, bu durum onları derinden etkilemiştir.

“Vallahi ben işte burda altı sene oldu altı senedir ben kendi şahsi adım olarak şahsen kendi şahsımla alakalı olarak problem yaşamadım kimseyle ama bizim burda problemimiz yetişememek hepsi ekonomik. Şimdi mesela diyelim burda bir arkadaşın bir şeyin bir şeyi oldu örneğin geçen birinin düğünü oldu toplumla beraber hareket edip ona bir katkıda bulunamıyorsun bu bir eksikliktir bu eziklik veriyor yani şimdi senle diyelim ki burda 3-5 senedir beraber en azından bir şeyler paylaşmışız diyelim yani ama şimdi senin düğün her zaman olmaz insan ömründe bir kere olur ya da olmaz. Ee şimdi senin düğünün olacak ben o mutluluğu seninle paylaşma ile beraber eşit şartlarda paylaşma yaşamıyorsam senin beklentin olmayabilir ama ben sana fazlasıyla en azından çok olmasa az şey yapamıyorsam bu benim için toplum içinde ezikliktir yani en azından belki de ben böyle görüyorum yanlış olabilir ama en azından ben bunu böyle görüyorum.”⁶⁰

“Sosyal yaşantı derken buradaki hiçbir şeyine katılamıyorsunuz yani yukarısı sizi hep belli bir şeyle gördüğü için sizi hakir görüyor. Bazı şeylerden bunu hissediyoruz biz gerçekten hissediyoruz. Yani üst yönetim bize bunu hissettiriyor mu diyim yani istemeyerek mi hissettiriyor bunu görüyoruz bu şekilde.”⁶¹

⁶⁰ 24.05.2017 tarihli Eflatun Bey görüşmesinden alınmıştır.

⁶¹ 12.04.2017 tarihli Lila Bey görüşmesinden alınmıştır.

4.4.5. Hisler Kurum Algısı TEKEL

- Yapılan görüşmelerde işçilerin TEKEL'e olan hisleri incelendiğinde en çok öne çıkan olgu işçilerin eski işlerinden özlemle bahsetmeleri ve o günleri özlemeleridir.

“Şimdi ben işimi seviyordum efendime söyleyeyim yorucuydu, güzeldi, arkadaşlık ilişkileri iyiydi o yönden belki 19 yılın nasıl geçtiğini anlamadık. Ezildiğimiz zamanlar da oldu, yorulduğumuz zamanlar da oldu, kaytardığımız zamanlar da oldu, hastalandığımız zamanlar da oldu ama yani güzel bir 19 yıl geçirdik iyi ki TEKEL'e girmişiz. Çoluğumuzu, çocuğumuzu burdan okuttuk, burdan evlendik, burdan çoluk çocuğa karıştık, burdan ev aldık, burdan evlendik. Hani aldığımızın karşılığını bereket olarak da gördük o kadar diyebilirim.”⁶²

- Analizler incelendiğinde en net denilecek ifadelerden biri işçilerin TEKEL'in kapanmasından dolayı mutsuz olmalarıdır.
- 4/C statüsü işçilere kendilerini kötü hissettirmekte ve bu nedenle kendilerini diğer çalıştıkları insanlardan aşağıda görmektedirler. Bu durum işçilerin özgüvensiz olmalarına neden olmaktadır.
- İşçiler için TEKEL çalıştıkları bir kurumdan daha fazla bir anlam ifade etmektedir. Görüşmelerde TEKEL'le ilgili sorular sorulduğunda işçilerin çoğunun duygulandıkları gözlemlenmiştir.

“TEKEL benim çocukluğumdan başlayıp bu yaşıma kadar birçok şeyin yaşandığı artı bir şeylerin sahibi olabildiğimiz diyeyim hani gayrimenkul olarıktan ya da insanlık olarıktan sahip olduklarımızın bütünü diyeyim yani TEKEL öyle ne diyeyim.”⁶³

- TEKEL işçiler için çok büyük bir öneme sahiptir. Önceden TEKEL'e ait olan bir arazi üzerinde çalışmak işçilerin geçmişle ilgili izleri her gün anımsamalarına ve özlemelerine neden olmaktadır. Yeşil Bey görüşmesinde bu durumu aşağıdaki şekilde ifade etmiştir.⁶⁴

⁶² 28.03.2017 tarihli Mavi Bey görüşmesinden alınmıştır.

⁶³ 13.04.2017 tarihli Turuncu Bey görüşmesinden alınmıştır.

⁶⁴ 31.05.2017 tarihli Yeşil Bey görüşmesinden alınmıştır.

“Çok anımız var şeylerde de ne bileyim hepsi bir anı ya nasıl ben oraya gittiğim zaman bile o binaları gördüm mü insan bir hüzünleniyor.”

- İşçiler için TEKEL fabrikası çalışıp kazandıkları bir kurum ortamı olmaktan ziyade çalışma arkadaşlarıyla aile gibi oldukları ve kendilerini yuvalarında olarak ifade ettikleri bir ortam olarak benimsenmiştir. Lila Bey bu durumunu görüşmesinde açık bir şekilde ifade etmiştir.⁶⁵

“Çünkü zaten o dönemde özliyorsunuz, diğer vardiyaya geçiyorsunuz bir şeye geçiyorsunuz arkadaşlarınızla tekrar karşılaşmışcasına bir özlem gideriyorsunuz. Yani bizim hiçbir şeyimiz yoktu arkadaşlarımızla hep iyidik biz TEKEL camiasında biz bizim aileden sonra hatta aileden önce bizim yuvamız TEKEL’di. O denli biz öyleydik yani gerçekten bizim ekmek kapımız demeyeyim onun da üstünde çünkü ailenizden daha fazla TEKEL’de zaman geçiriyorduk işte zaman geçiriyorduk, zaman zaman eve gitmediğimiz oluyordu, vardiyamızda işler uzuyordu bitirmek zorunda olduğumuz için. Bu da işimizi çok sevdiğimiz için arkadaş ilişkimiz bizim o yüzden çok iyiydi. Mükemmeldi diyebilirim yani.”

- TEKEL içerisinde işçilerin birbirleri ile rahatça şakalaşabilmeleri, birbirleriyle kolay ve samimi ilişkiler kurabilmeleri onları çalıştıkları kuruma bağlamış, bu konuda iyi hisler beslemelerini sağlamıştır.

“Şöyle söyleyeyim burada Turuncu Bey diyorlar ama maaşım az orada Turuncu diyorlardı maaşım iyiydi yani aradaki farkı siz söyleyin (gülüyor)”⁶⁶

- TEKEL işçiler için çok daha fazlası adeta bir yuva gibidir. İşçilerin TEKEL’le ilgili hisleri çok nettir.

“TEKEL gibi memleket TEKEL gibi iş yeri İzmir gibi memleket bulunmaz bu kadar söyliyim(gülüyor).”⁶⁷

“TEKEL’deki yıllarımız bizim şu anda anlatmaya kalksak bizim hep duygu yüklü anlarımızla tazeleniyor. Zaten TEKEL kelimesi ve TEKEL sohbeti açıldığında benim şahsım adına tüylerim diken diken oluyor. Çünkü ben kurumumu unutamıyorum yani bunu işine aşık deyin, parasal yönden sıkıntı çekmediğinden

⁶⁵ 12.04.2017 tarihli Lila Bey görüşmesinden alınmıştır.

⁶⁶ 13.04.2017 tarihli Turuncu Bey görüşmesinden alınmıştır.

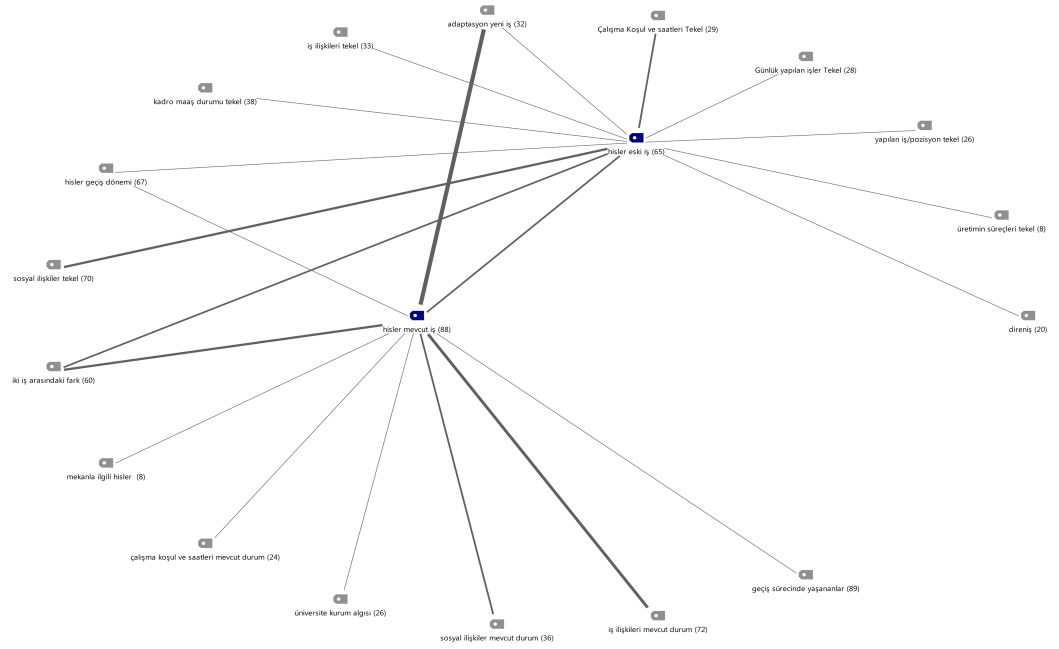
⁶⁷ 13.04.2017 tarihli Turuncu Bey görüşmesinden alınmıştır.

deyin, arkadaşlık ilişkisinden deyin, yani bizi doyuruyordu. Sizi doyuran bir kamu kuruluşundan nefretle hiç söz edebilir misiniz? Bizler yani ben şu an bile anlatırken bile ben içim taşarak ve tüylerim diken diken olarak bunlardan bahsediyorum yani bence bu kelime bile kurumumuzun nasıl sevdiğimizi ve ne şekilde yaşadığımızı anlatıyordur anlarsınız takdir edersiniz ki.”⁶⁸

- Analizlere bakıldığında TEKEL ülkeyi kalkındıran, ayakta tutan ve kapanması hata olarak görülen bir kurumdur.

“Bana göre TEKEL ekonomik boyutuna baktığım zaman Türkiye'nin bir can damarıydı.”⁶⁹

- Şekil 10'a bakıldığında “Hisler Eski İş” kodunun en fazla “Çalışma Koşul ve Saatleri TEKEL”, “Sosyal İlişkiler TEKEL” ve “İki İş Arasındaki Fark” kodlarıyla örtüştüğü görülmektedir.



Şekil 9: “Hisler Mevcut İş ve Hisler Eski İş” Kodu Kod Birlikte Oluşma Modeli

⁶⁸ 12.04.2017 tarihli Lila Bey görüşmesinden alınmıştır.

⁶⁹ 02.06.2017 tarihli Bordo Bey görüşmesinden alınmıştır.

4.4.6. Hisler Kurum Algısı Mevcut Durum

- Şekil 10'a bakıldığında "Hisler Mevcut İş" kodu "İki İş Arasındaki Fark", "İş İlişkileri Mevcut Durum", "Sosyal İlişkiler Mevcut Durum" ve "Adaptasyon Yeni İş" kodlarıyla birlikte öne çıkmıştır.
- İşçilerin çok büyük bir çoğunluğu yeni işlerine adapte olmakta zorluk çekmişlerdir. Aradan altı sene geçmiş olmasına rağmen şu an buldukları kuruma uyum sağlayamamış işçiler bulunmaktadır.

*"Biz hala beş yıldan beri burada çalışıyoruz hala ben buraya daha adaptasyon sağlayamadım. Neden adaptasyon sağlayamadım diyalog yok burada, bir sınır var burada, kademe kademe sınır var yani o sınırların olduğu müddetçe insanlardan verim alamazsın. Yaklaşanlar çok farklı rütbecilik var mesafeler var onun için 19 yıl bir kurumun içerisinde anlattığım diyalogun içerisinde çalışıp buraya gelip burada bir şeylerle karşılaştığın zaman sudan çıkmış balığa döndük."*⁷⁰

- Üniversitede çalışmayı TEKEL'de çalışmaya tercih eden işçi sayısı neredeyse yok denecek kadar azdır. Üniversiteyi TEKEL'e tercih eden işçiler bu tercihi üniversite içindeki ilişkilerin daha seviyeli ve daha nezih olmasından dolayı yapmaktadırlar. İşçiler üniversite içerisindeki ilişkilerin menfaate dayalı olduğunu ifade etmişlerdir.

*"Orasıyla burayı kıyaslarsan özülüyoruz yani oranın arkadaşlığını çalışma standartlarını daha çok benimsiyorsun. Buraya mesela burayı soracaksınız belki ama buraya nazaran şey yapacaksınız mesela ben buradaki amirlerimi de memurlarını da biz orada amir diyorduk memur diyorduk. Burada memurlara şu boş kağıda sadece bana desinler ki 120 kişi çalışmak kaydıyla ya da ne desin boş şeye imza atarım ölünceye kadar çalışırım orada o kadar seviyorduk orayı. Ha buranın neyi hafifliği iş hafifliği mi hiçbir şey değil yani iş ama tabi attan inip eşeğe binmiş gibi oluyorsun yani."*⁷¹

- Maaş yönünden yaşamış oldukları kayıp işçileri birçok bakımdan etkilemiş, hem yaşadıkları hayat değişmiş hem de bazı işçilerin kurmuş oldukları aile

⁷⁰ 02.06.2017 tarihli Bordo Bey görüşmesinden alınmıştır.

⁷¹ 31.05.2017 tarihli Mor Bey görüşmesinden alınmıştır.

düzeni bu nedenle bozulmuştur. Yapılan görüşmelerde kimi işçiler bu süreç içerisinde bazı arkadaşlarının psikolojilerinin bozulduğuna hatta intihara kadar giden durumlar yaşandığına değinmişlerdir.

- İşçilerin üniversitenin mevcut görüntüsünden duydukları memnuniyetsizlik çoğu görüşmede dile getirilmiştir. Mavi Bey görüşmesinden alınan aşağıdaki alıntını bu duruma örnek teşkil etmektedir.

“Yeni kurulan bir üniversite. TEKEL’in görüntüsünü daha üstümüzden atamadık. İnsanlar buraya geliyor burası fabrika mı üniversite mi deyip bize soruyorlar. İlk önce TEKEL’in görüntüsünden kurtarmamız lazım üniversiteyi.”⁷²

- Her ne kadar kendileri çalıştıkları ortamdan memnun olmasalar da TEKEL fabrikası yerine bir üniversite yapılması işçiler için mutluluk nedenidir. İşçiler üniversiteleri toplumun ilerlemesini sağlayacak kurumlar olarak görmektedirler. Analizler sonucunda işçiler üzerindeki üniversite kurum algısı oldukça olumludur.
- Yapılan görüşmeler işçilerin mutsuz olmasının arkasında yatan en önemli sebeplerden biri olarak maddi anlamda yaşanan kaybın olduğunu göstermektedir.
- 4/C statüsünde olmak işçiler için kabul etmesi zor bir durum olmuş ve işçilerin yer aldıkları statü onların zoruna giden, yapmaktan memnun olmadıkları bir olgu olarak görüşmelerde taraflarınca dile getirilmiştir. 4/C statüsünde olmak işçilerin kendilerini değersiz hissetmelerine neden olmuş, gerek parasal açıdan yaşadıkları kayıplar gerekse içinde buldukları statü yeni geçmiş oldukları kuruma karşı bir aidiyet geliştirememelerine neden olmuştur. 4/C statüsünde yer alan işçiler tam olarak yapmış oldukları işin tanımını bilmeyerek ortada her işi yapan bir eleman olarak görülmüşler, bu da işçilerde kendilerine olan güveni yitirme sorununa neden olmuştur. Görüşmelerden alınan aşağıdaki alıntılar bu duruma örnek teşkil etmektedir.

“(.) mesela laboratuvar birimlerinde veya diğer başka birimde iş olacağı zaman biz 4/C’li olduğumuz için konum itibarıyla en altta olduğumuz için aslı

⁷² 28.03.2017 tarihli Mavi Bey görüşmesinden alınmıştır.

olan işimizi bıraktırılıp gidip diğer farklı işlerde taşıma işlerinde, getir-götür işlerinde, kazma-kürek işlerinde iş bize kalıyor. Dolayısıyla kendi 4/C'li arkadaşlarımızla ve bir üstümüzle tartışma noktalarımız yaşıyor ama işin ağır kısmı hep 4/C'lilerin üstünde Tekelcilerin üstünde Su Ürünleri'nde de bu aynı.”

73

“Demin demiştim ya biz orada hamaldık burada elimize bez alıyoruz peçete alıyoruz şurayı sil burayı sil ama bu bizi biraz zorluk yaptı yani. Mesela hocayla yeri geldi mi bize laf söyleyebilirler yani zoruna gidiyor onun için ne yaptık moraller bozuldu yani burada devam ettik.”⁷⁴

- Üniversite içerisinde birlikte çalıştıkları insanlar tarafından takdir edilmek işçiler için oldukça önem taşımaktadır. İşçiler bu şekilde kendilerini daha iyi ve işe yarar hissetmektedirler. Aşağıda Mavi Bey görüşmesine ait bir alıntı verilmiştir.⁷⁵

“Ama bu zaman zarfında 5 yıllık zaman zarfında bu tabuları ben yıktığıma inanıyorum. Bugün bir profesör hocamız da gelip Mavi Bey eline sağlık çok güzel olmuş diyor, bir doçent hocamız da bir yrd. doç. hocamız da gelip Mavi Bey çok güzel olmuş eline sağlık senin yaptıklarını burda göz ardı etmiyoruz sen olmasan burda bazı işler yürümeyecek dedikleri de oluyor.”

- İşçilerin büyük bir çoğunluğu her ne kadar içinde buldukları çalışma ortamını sevmiyor da olsalar, gönül bağıyla bağlı oldukları TEKEL fabrikasının yerine bir üniversite açılmasından memnuniyet duymaktadırlar. Yapılan çoğu görüşmede “TEKEL kapandı ama yerine en azından bir üniversite açıldı” diyerek kendilerini teselli ettiklerine şahit olunmuştur. Lacivert Bey ve Camgöbeği Bey görüşmelerinden alınan bu alıntılar işçilerin kuruma dair hislerini anlayabilmek adına bir örnek teşkil etmektedir.

⁷³ 28.03.2017 tarihli Mavi Bey görüşmesinden alınmıştır.

⁷⁴ 31.05.2017 tarihli Gri Bey görüşmesinden alınmıştır.

⁷⁵ 28.03.2017 tarihli Mavi Bey görüşmesinden alınmıştır.

“Burası TEKEL kapandı diğer fabrikalar birahane oldu yıkıldı ama burası üniversite olduğundan dolayı seviniyorum çünkü binlerce talebe var okuyacak o yüzden üniversite olduğu için seviniyorum.”⁷⁶

“Hani diyelim ki özel birisine verdin diyelim ki üniversite değil yani diyelim ki bir zengin bir insana verdin fabrika kurdu işte diyelim ki inşaat kurdu diyelim öyle söz gelişi örnek ama şu anda üniversite olduğu için daha çok sevindim çünkü neden benim çocuklar da okur torunlar da okuyabilir herkesin çoluk çocuğu burda okuyabilir yani mezun olabilir onun için çok seviniyorum yani.”⁷⁷

- Yapılan görüşmelerde bazı işçiler eğer şu an buldukları kurumda maddi sıkıntılar yaşamaları bir şikayetleri olmadıklarını dile getirseler de bazı işçiler hiçbir koşulda buldukları kurumu sevmemekte ve TEKEL’e derin bir özlem duymaktadır.
- İşçilerin büyük bir kısmı üniversite içinde kurdukları ilişkilerde rahat olamayarak kendilerini gergin hissetmektedir. Turuncu Bey görüşmesinden alınan alıntı bu duruma bir örnek oluşturmaktadır.⁷⁸

“Yani neye göre nasıl söyleyeyim ya insanlar bir şey konuşurken lafın bir tarafa gideceğini ya da gidip de başka bir yerlerden duyulacağını düşünmüyordu ama burada öyle bir korku var. Örnek veriyorum en basit bir şey söylendiği zaman daha uzaklara gidebiliyor laflar korkular vardır yani insanlarda burada öyle düşünüyorum.”

- Yapılan görüşmeler arasında sayıları az olmakla beraber şu an buldukları kurumu TEKEL’e tercih eden işçiler olmuştur. Bu durumun gerekçesi ise üniversite içerisindeki ilişkilerin daha seviyeli ve onların ifadesine göre insanca olması, TEKEL’de kendilerini bir insan olarak değerli görmemeleri, TEKEL’deki çalışma arkadaşlarının eğitim seviyelerinin düşük olması nedeniyle üsluplarında bir sıkıntı olduğunu düşünmeleridir. Fakat bu şekilde düşünmelerine rağmen TEKEL’de geçirdikleri yılları özlemekte ve TEKEL’i

⁷⁶ 09.05.2017 tarihli Lacivert Bey görüşmesinden alınmıştır.

⁷⁷ 18.04.2017 tarihli Camgöbeği Bey görüşmesinden alınmıştır.

⁷⁸ 13.04.2017 tarihli Turuncu Bey görüşmesinden alınmıştır.

bambaşka bir kurum olarak görmektedirler. Aşağıda yer alan Camgöbeği Bey görüşmesi bu duruma örnektir.⁷⁹

“Damla: Anladım peki hani kendinizi burda nasıl hissediyorsunuz hani TEKEL’deyken nasıl hissediyordunuz şu an nasıl hissediyorsunuz?”

Camgöbeği Bey: Şu an burda ben çok iyiyim memnunum yani.

Damla: Daha mı iyi geçmişe göre?

Camgöbeği Bey: Geçmişe göre daha iyiyim ben şu anda.

(...)

Damla: Anladım peki hani sana eski işinle yeni işin arasında bir tercihte bulunmanı istesem hangisini seçerdin?

Camgöbeği Bey: Şu anda şurayı seçerdim yani.

Damla: Anladım peki geçmişteki iş ortamını mı seçerdin yoksa burdaki iş ortamını mı?

Camgöbeği Bey: Şu andaki ortam.

Damla: Şu andakini.”

- İşçilere “Burada çalışırken kendini nasıl hissediyorsun?” sorusu sorulduğunda alınan genel cevap aşağıdaki gibidir. 4/C statüsünde üniversitede çalışmak işçilere kendilerini iyi hissettirmemektedir.

“Damla: Burda çalışırken kendini nasıl hissediyorsun, TEKEL’deyken nasıl hissediyordun?”

Siyah Bey: His hissım tabi TEKEL’deyken daha iyi hissediyordum çünkü iyiydi yani güzeldi, maaşımız düzgündü, işimiz düzgündü, yaptığımız işi biliyorduk nasıl anlatayım size burası o şeylerden bir eser kalmadı yani.

Damla: Anladım.

Siyah Bey: Şu an kötü durumdayız yani.”⁸⁰

- İşçiler şu an içinde buldukları ortamdan bir an önce emekli olup kurtulma isteği duymaktadır. Onlar için eskiden çalışmak güzel bir şeyken artık çalışmayı istememektedirler.

⁷⁹ 18.04.2017 tarihli Camgöbeği Bey görüşmesinden alınmıştır.

⁸⁰ 09.05.2017 tarihli Siyah Bey görüşmesinden alınmıştır.

- İşçilere yeni kurumlarıyla ilgili hissettikleri sorulduğunda genelinden olumsuz yönde cevaplar alınmıştır. Yaptıkları işin tanımından kaynaklı olan belirsizlikleri, maaşlarında meydana gelen düşüş ve eski iş yerindeki çalışma ilişkilerini yeni kurumda bulamamaları bu olumsuz cevapların nedeni olmaktadır. Siyah Bey görüşmesinden alınan bu alıntı duruma örnek olmaktadır.

“Ya kötü hissettim tabi ki tabi kötü hissettim yapılacak işi bilmiyorsun, maaşın düşük (anlaşılamayan) ne olduğu belli değil 10 aydı sonra 11 ay 28 güne çıkardılar her an adam kapının önüne koyabilirdi ilerde istemeyebilirdi seni. Sözleşme bitti seni benim ihtiyacım yok diyebilirdi. Çok kötü hissettik.”⁸¹

- Eskiden çalıştıkları iş yeri arazisine başka bir kurum için ve başka bir meslek statüsünde gelmek işçiler için üzücü bir olay niteliğindedir. Çoğu işçi yaşadıkları o anı hatırlarken duygulanmış, konu üzerinde konuşmakta zorlanmıştır. Aşağıda Kırmızı Bey görüşmesinden alınan metne yer verilmiştir.

“Şimdi unutmadığım anım şu ben TEKEL'den ayrıldıktan sonra ilk defa buraya geldim 4/C statüsüyle buraya atandığım oldu işte bizim idari bina dediğimiz yani şu anki rektörlük binasında girdiğimde çok kötü oldum ordan ayrılmış tekrar oraya giren bir kişi olaraktan farklı konumda çok kötü oldum onu hiçbir zaman şey yapamam .”⁸²

- Mekan unsuru işçilerin duygulanmasına yol açtığı gibi aynı zamanda üniversitede çalışma sebeplerinden de birisi olmuştur. Yapılan görüşmeler işçilerin üniversitede çalışmak isteme nedenlerinden birinin zaten bildikleri bir arazi üzerinde çalışmayı hiç bilmedikleri bir yerde çalışmaya tercih etmeleridir.

“Çalışmak istemezdim şöyle çalışmak istemezdim fiziki coğrafi yapısını bildiğim için yabancılık çekmedim ama Kâtip Çelebi Üniversitesi başka bir yerde olmuş olsaydı çalışmazdım yani. Çalışmazdım bu süreç bayağı bir uzardı yani burada Kâtip Çelebi'de çalışmamın büyük faktörlerinden bir tanesi de burada benim

⁸¹ 09.05.2017 tarihli Siyah Bey görüşmesinden alınmıştır.

⁸² 26.05.2017 tarihli Kırmızı Bey görüşmesinden alınmıştır.

çalıştığım eski iş yeri olması sebebidir yani. Kâtip Çelebi gözümün önüne farklı bir üniversite mi değil Kâtip Çelebi söz konusu değil benim için negatif pozitif değil yani işin farklılaşmış farklı bir yeri geçmişsin O sadece.”⁸³

- Kimi işçiler TEKEL işçilerinin üniversite için bir şans olduğunu, kurumun onlarla daha iyi bir yere geldiğini, bu geçişin en başında da üniversitenin TEKEL işçilerini tercih etme nedenlerinin onların mekan deneyimlerinden dolayı olduğunu dile getirmişlerdir. Aşağıda Siyah Bey deşifresine yer verilmiştir.

“Valla benden iyisini yapcak olanı tanımıyorum (gülüyor) Tabi ki yeterli hissediyorum yani burası şanslıymış ki anlayan 4/C'liler var bu işlerden yoksa bilmiyorum buranın işi bozduktu anlayan insan yoktu yalan değil. Tabi ki buraya iyi bir izlenim bıraktığımıza inanıyorum iyi bir şey yaptığımıza inanıyorum.”⁸⁴

- Görüşmelerden elde edilen analize göre işçilerin kendilerini mevcut işlerinde yeterli hissedip hissetmemeleri şu an yapmakta oldukları işin kapsamına göre değişmektedir. Örneğin bahçıvan olarak çalışan bir eski TEKEL işçisi ile hastane içerisinde çalışan eski TEKEL işçilerinin kendilerini yeterli hissetmeleri arasında farklar olduğu gözlemlenmiştir. Bilgisayar kullanımına dayalı bir görevde olan eski TEKEL işçileri de şu an yapmakta oldukları işte başlangıçta zorluk yaşamış ve kendilerini yetersiz hissetmişlerdir. Aradan geçen zamana rağmen yaptıkları işi en başta hiç bilmeyen işçilerin halen kendilerini tam olarak yeterli hissedemedikleri görülmektedir.
- TEKEL'deki yaş ortalaması hemen hemen aynıken üniversite içerisindeki yaş ortalamaları birbirinden çok farklıdır. Bu durum işçilerin hem rahat bir şekilde arkadaşlık ilişkileri kuramamalarına neden olmuş hem de kendilerinden yaşça küçük insanlardan emir almak onları kötü etkilemiştir. Bazı işçiler sosyal ilişkilerin TEKEL'deki gibi yakın olamayışını şu an çalışmakta oldukları kurumdaki iş arkadaşlarıyla aralarındaki yaş farkına bağlamaktadır.

⁸³ 02.06.2017 tarihli Bordo Bey görüşmesinden alınmıştır.

⁸⁴ 09.05.2017 tarihli Siyah Bey görüşmesinden alınmıştır.

“Yeni işimizi öğrenirken eziklik hissettik yani yaşımızı ilerledi aldı doktorlar bizden küçük öğrenciler bizden küçük yeri geldiği zaman emir veriyor ya da şey veriyor. Sıkıntı orda başlıyor sıkıntı orda başka bir şey fazla ağır bir şey yok da sıkıntı orda eskisi gibi TEKEL’de işimizi biliyorduk TEKEL’de zamanımızı orda geçirmiştik her tarafı tanyorsun yeri tanyorsun biliyorsun neyin ne olduğunu başka yere geçtiğin zaman sıkıntı oluyor ister istemez yeni işe giriyorsun orda şartlar ne olduğunu bilmiyorsun.”⁸⁵

- 4/C statüsünde yer almak her ne kadar kötü olsa da üniversite bünyesinde çalışmak işçiler için onur verici bir deneyimdir. Genel olarak İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi olarak olmasa da üniversite kavramının işçiler için olumlu anlamlar ifade ettiği gözlemlenmiştir.

“İlk hissettiklerimiz bizim üniversite gibi evet üniversitede başlıyorum diyorsunuz adı çünkü üniversiteydi. “Nerde başladın?” dediklerinde Ben Kâtip Çelebi Üniversitesi’nde görev yapıyorum demek insana bir onur veriyor herhalde yani siz beni tanımıyor olsanız sizinle tanışsak ne iş yapıyor deseniz Kâtip Çelebi’de görevliyim dediğimde size bir arkadaşlık bile teklif etsem kabul edersiniz, ama takdir edersiniz ki olayın bizim açımızdan bizim şeyimizden çok zordu. Yani üniversitede çalışıyorum ama maaş düşük, maddiyatsal sıkıntı çekiyorsunuz, yaptığınız iş onda birine düşmüş, kurumunuzun yok olduğunu görmüşsünüz, üzerine böyle bir şeyler faaliyetler kurulmaya çalışılıyor, güzel. O dönemde hissiyatlarımız sözlü olarak çok güzel ama yaşamsal olarak çok kötüydü. (...) Ben üniversite gibi bir yerde çalıştığım için onur duyuyorum, gurur duyuyorum en azından burada gerçekten çok değişik bir ambiyans öğrenciler var, öğretim görevlileri var, hocalar var, bizler varız burada herkes birbirini tamamlıyor. Çok güzel bir duygu biz üniversiteden dedim ya gurur duyuyoruz üniversiteye çalıştığımızdan. Bizi yıkan sadece maddiyatsal pozisyonlar durumlar. Yoksa gerçekten kurumu ben yine çok seviyorum yine büyük bir özveriyle çalışmak istiyorum emekli olduktan sonra da çalışmaya devam etmek istiyorum. Bu arada da az bir zamanımız kaldı emekli olmak için yani bu kuruma hizmet vermek

⁸⁵ 31.05.2017 tarihli Sarı Bey görüşmesinden alınmıştır.

için ben biz buralardayız hizmet verme aşkıyla şu an çalışıyoruz yani biz düşük maaş alıyoruz diye bu kuruma hainlik ve ihanetlik etmedik ve etmeyiz de. ⁸⁶

⁸⁶12.04.2017 tarihli Lila Bey görüşmesinden alınmıştır.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışmada TEKEL'in özelleştirilmesi sonucu işçilerin geçirmiş oldukları dönüşüm süreci sözlü tarih yöntemi kullanılarak işçilerin gözünden anlamlandırılmaya çalışılmıştır. 2008 yılında özelleştirilen TEKEL fabrikasının yerine kurulan İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi, TEKEL fabrikasının özelleştirilmesiyle birlikte 4/C statüsüne geçirilen işçilerin istihdam edildiği bir devlet kurumu olmuştur. Görüşmeler sonucunda ortaya çıkan algının, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi'nde istihdam edilen ve 4/C statüsünde yer alan işçilerin kurumsal geçmişlerini aydınlatmalarına olanak sağlaması amaçlanmıştır.

Bu tez çalışmasında daha detaylı veriye ulaşılabilmesi için veri toplama yöntemi olarak derinlemesine görüşme tekniği kullanılmıştır. Bu görüşmeler 22 kişi ile iki buçuk aylık bir zaman dilimi içerisinde gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler deşifre edilmesi ve incelenmesi amacıyla MAXQDA programına yüklenmiştir. Sonrasında oluşturulan kodlar kullanılarak metinler analiz edilmiştir. Aynı mekanda çalışan aynı insanların değişen kurumlarına olan yaklaşımları teorik açıdan değil nitel açıdan ele alınmıştır. Yapılan TEKEL özelleştirmesi insani ve sosyal boyutlarıyla araştırılmıştır. Böylece akademik yazına birtakım katkı sağlamak amaçlanmış ve araştırmanın gelecekte yapılacak araştırmalara bir katkı sağlaması umut edilmiştir.

Araştırmalar sonucu işçilerin en çok geçiş sürecinde yaşananlar, hisler mevcut iş, yeni işe alınma kriterleri, iş ilişkileri mevcut durum ve sosyal ilişkiler TEKEL kodlarından bahsettikleri görülmüştür. Bahsedilen bu kodlar işçilerin en çok hangi konularda konuştuklarını anlamlandırabilmek açısından önem arz etmiştir. İşçiler özelleştirme sürecinde en çok geçiş sürecinde yaşadıklarından ve bu sürecin onları nasıl etkilediğinden bahsetmiştir.

Yapılan görüşmeler işçilerin iş tatmini anlamında eski kurumlarına göre düşüş yaşadıklarını göstermiştir. İş tatmini, kişinin iş ve iş şartlarına karşı geliştirmiş olduğu bir tutum olarak tanımlanabilir. *“İş tatmini, iş şartlarının (işin kendisi ve yönetimin tutumu) ya da işten elde edilen sonuçların (ücret, iş güvenliği) kişisel bir değerlendirmesidir”* (Çekmecelioğlu, 2006, s. 156). *“İş tatmini; kişide çalışma yaşamı veya söz konusu kişi ile çalıştığı iş yeri koşulları arasındaki uyumun bir*

sonucu olarak ortaya çıkan memnuniyet duygusu ve kişinin işine karşı almış olduğu pozitif bir tutum olarak tanımlanmaktadır” (İşcan & Timuroğlu, 2007, s. 124). İş tatmininin unsurları; işin niteliği, ücret, işyeri çalışma koşulları, terfi fırsatları ve işyerindeki beşeri ilişkilerden oluşmaktadır (İşcan & Timuroğlu, 2007, s. 127). TEKEL işçileriyle yapılan nitel araştırmada iş tatmininde para yani ücret unsurunun ön plana çıktığı görülmüştür. Ücret unsurundan sonra iş tatminindeki düşüşün en önemli diğer bir nedenini de işyerindeki beşeri ilişkiler oluşturmaktadır.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre çalışanlar kendilerini bir devlet işinde güvenceli olarak hissederlerken güvencesiz olarak nitelendirdikleri 4/C statüsüne geçirilmişlerdir. 4/C statüsü işçilerin geçici kadrolarda istihdam edilmelerine, bu statüyü bir hakaret olarak anlamlandırmalarına, iş tanımlarında belirsizlik yaşamalarına, kendilerini diğer memurlardan aşağıda görmelerine yol açmıştır. Emekli olma imkanı olan işçiler bu statüye geçmemek için emekli olmuşlardır.

İşçiler uzun bir süre, yaşanan bu dönüşümü kabullenmekte zorluk çekmişlerdir. İşçiler için büyük bir önemi olan TEKEL fabrikasından sonra başka bir kuruma geçmek bir düşüş olarak görülmüştür. Aynı zamanda bu süreçte ne yapacakları konusunda yaşadıkları belirsizliklerin onlar için oldukça yorucu bir süreç olduğu ifade edilmiştir. İşçilerin hepsinin ortak olarak dile getirdiği konu yaşamış oldukları hak kayıplarıdır. İşçiler özelleştirmeden değil özelleştirme sonucunda yaşadıkları mağduriyetten dolayı rahatsızlık duyduklarını belirtmişlerdir. Bahsetmiş oldukları bu hak kayıpları neticesinde işçiler Ankara’da eylemler yaptıklarını ifade etmişlerdir. Fakat gerçekleştirmiş oldukları eylemin mevcut durumlarını değiştirmek adına bir faydasını göremediklerini dile getirmekte, hatta bazı işçiler yapmış oldukları bu eylemlerden ötürü daha kötü bir konumda çalıştırıldıklarını düşünmektedirler.

Üniversite personeli olarak çalışmaya başladıktan sonra gelir düzeyinin düşmesi çalışanlar üzerinde olumsuz bir etki yaratmış, bu konuda çalışma motivasyonlarının düştüğü görülmüştür. Yaşanan maddi kayıplardan ötürü çoğu işçi ek iş yaptıklarını belirtmiştir. Hayat standartlarının değişmesi sonucu aile birliğinde sorunlar yaşadıklarını dile getirmişlerdir. Yaşadıkları bu süreç yıllardır çalıştıkları mekâna yabancılaşmalarına neden olmuştur.

İşçilerin yaşadıkları ana zorluklardan biri de fabrika olarak çalıştıkları binaların onlara eski hatıralarını hatırlatmasıdır. Eski fabrika görüntüsünden sıyrılamamış üniversite mekanında çalışmak işçilerin yeni düzenlerine adapte olmalarını zorlaştırmaktadır.

TEKEL fabrikasından sonra üniversitedeki ilişkilerin kademelere göre dağılmasıyla işçiler kendilerini dışlanmış hissetmişlerdir. İşçiler ve amirler arasındaki ast-üst ilişkisi eski kurumda daha yumuşak yeni kurumda daha katı bir şekildedir. Eski kuruma oranla yardımlaşma duygularında azalma görülmüştür. Eski kurumdaki ilişkiler yakinken yeni kurumdaki ilişkilerin daha zayıflaması işçilerin kurumdaki aidiyet duygusunu azaltmıştır.

TEKEL işçileri arasındaki sosyal ilişkiler İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi'nde de devam etmiş ancak üniversitedeki yeni çalışanlarla aralarındaki ilişkiler TEKEL'deki yakınlık düzeyine ulaşamamıştır. İşçilerin mesai saatleri ve emek gücü yoğunluğuna göre kurumları karşılaştırdıklarında, TEKEL'de mesai saatleri ve emek gücünün daha yoğun ve ağır olmasına rağmen iş tatminlerinin daha yüksek olduğunu, ancak üniversitede daha esnek çalışma koşullarına sahip olmalarına rağmen iş tatminlerinin daha düşük olduğunu belirtmişlerdir. Sosyal ilişkilerin yakın ve rahat olması, işçilerin kendilerini dışlanmış hissetmemeleri, kendilerini güvende hissetmeleri nedeniyle yüksek ritimde çalışmalarına rağmen TEKEL'de kurumsal aidiyet duyguları daha fazladır. Önceden TEKEL işçisi kimlikleriyle gurur duyarlarken, kurumsal dönüşüm sonucu işçilerin çoğu uzmanlığını kayb ettiklerini belirtmişlerdir. Uzmanı oldukları işlerini yapamadıkları için bu kurumda kendilerini yetersiz hissetmişlerdir. Bu nedenle kendilerine duydukları güven azalmış ve kimlik bunalımı yaşamışlardır. Çalışma motivasyonlarında azalma meydana geldiğini ifade etmişlerdir.

Yapılan görüşmeler neticesinde işçilerin eski işlerine dönme eğilimlerinin yüksek olduğu görülmüştür. Görüşmeler sırasında işçilerin TEKEL'i anlatırken duygulandıkları ve üzüldükleri, bu konuda hassasiyet gösterdikleri ve halen eski kurumlarını özlemle andıkları görülmüştür. Yaşanan bu süreçte TEKEL işçilerinin üniversitede yapmış oldukları işi benimseyemedikleri anlaşılmaktadır. İşçiler yaşadıkları bu olumsuz duruma rağmen yapılan görüşmelerde eski kurumlarının bir

eğitim kurumuna, üniversiteye dönüşmesinden memnuniyet duyduklarını ifade etmişlerdir.

Yapılan bu çalışmayla birlikte yaşanan tüm süreç işçilerin anlatıları üzerinden anlamlandırılmaya çalışılmış, dönüşümün insani ve sosyal etkilerine yer verilmiş ve özelleştirmenin işçilerin gözünden nasıl algılandığı ortaya konulmuştur. Çalışmada bu konuyla ilgili teorik değil nitel bir çalışma yapılarak alana katkı sağlamak amaçlanmıştır.

KAYNAKÇA

- Akbaş, M. (2009). *Mamak Askeri Cezaevi'nde Bir Kadın Koğuşunda 'Kamusal'ı Tartışmak: Bir Sözlü Tarih alışması*. Hacettepe Üniversitesi.
- Akbulut, H. (2014). Sinemaya Gitmek ve Seyir: Bir Sözlü Tarih alışması. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırma Dergisi*, 2, 1–16.
- Aksöz, E. O., Acar Gürel, D., & Moğol, M. (2013). Birsen Kebap. İçinde *Dünden Bugüne Eskişehir'deki 14 İşletmenin Öyküsü* (ss. 191–210). Eskişehir: Eskişehir Tepebaşı Belediyesi.
- Aktan, C. C. (2010). Özelleştirme Uygulamalarında Ortaya ıkabilecek Başlıca Sorunlar. *Sosyal ve Beşeri Bilimleri Dergisi*, 2(2), 124–137.
- Atabay, R. (2003). *Türkiye'de Özelleştirme ve Tekel A.ř.'nin Özelleştirilmesi*. Marmara Üniversitesi.
- Bailey, R. W. (1992). Özelleştirme Kavramının Doğru ve Yanlış Kullanımları. İçinde A. Eker & C. C. Aktan (Ed.), *Kamu Ekonomisinin Genişlemesi ve Özelleştirme* (ss. 240–264). İzmir: Takav Matbaacılık.
- Barışık, S., & Barlas, E. (2003). Türkiye'de Özelleştirme. İçinde Y. Bayraktutan (Ed.), *Özelleştirme Teori, Dünya ve Türkiye Deneyimi*. Ankara: Liberte Yayınları.
- Bayrakçı, S., & Yüncü, H. R. (2013). Trakya Lokantası. İçinde *Dünden Bugüne Eskişehir'deki 14 İşletmenin Öyküsü* (ss. 177–190). Eskişehir: Eskişehir Tepebaşı Belediyesi.
- Bayraktaroğlu, S., & Özdemir, Y. (2010). Yerel Girişimcilik Dinamikleri: Adapazarı'nda Mobilyacılık Sektörünün Sözlü Tarih Yöntemiyle Anlaşılması. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 8(2), 53–79.
- Beesley, M., & Littlechild, S. (1992). Özelleştirme: İlkeleri, Sorunları ve Öncelikleri. İçinde A. Eker & C. C. Aktan (Ed.), *Kamu Ekonomisinin Genişlemesi ve Özelleştirme* (ss. 296–321). İzmir:

Takav Matbaacılık.

- Bilgin, E. (2015). Özelleştirmenin sosyal sonuçlarına bakış. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 2(8).
- Butler, S. M. (1992). Kamu Hizmetlerinin Özelleştirilmesi. İçinde A. Eker & C. C. Aktan (Ed.), *Kamu Ekonomisinin Genişlemesi ve Özelleştirme* (ss. 340–354). İzmir: Takav Matbaacılık.
- Counce, S. (2016). *Sözlü Tarih ve Yerel Tarihçi*. (B. B. Can & A. Yaçinkaya, Ed.). Tarih Vakfı Yurt Yayınları.
- Çekmecelioğlu, H. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 153–168.
- Çetinkaya, Ö. (2001). *Türkiye’de Devlet İşletmeciliği ve Özelleştirme*. Bursa: Ekin Kitabevi.
- Çiçek, D., & Zencir, E. (2013). Tatlıdil Köftecisi. İçinde *Dünden Bugüne Eskişehir’deki 14 İşletmenin Öyküsü* (ss. 143–160). Eskişehir: Eskişehir Tepebaşı Belediyesi.
- Çiçek, Ö. (2016). Özelleştirme Sürecine Sendikaların Bakış Açısı : Burdur ve Uşak Şeker-İş Sendikası Örnekleri. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5(13), 128–145.
- Ciliv, S. (2002). *Between Belonging and Opposition: Life Story Narratives of Women From The Generation Of '78*. Sabancı Üniversitesi.
- Çoban, S., & Çoban, E. T. (2016). İşçi Hareketleri ve Sendikacılığın Medya’da Sunumu: Bir Örnek Tekel Eylemleri. *Akdeniz Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, (25), 271–293.
- Coşkun, M. K., & Şentürk, B. (2012). Tekel İşçilerinin Varoluşsal İkilemi: “Ölmek Var Dönmek Yok”. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 67(3), 57–74.

- Danacıoğlu, E. (2001). *Geçmişin İzleri Yanıbaşımızdaki Tarih İçin Bir Kılavuz*. İstanbul: Tarih Vakfı Yurt Yayınları.
- Demirbaş, M., & Türkoğlu, M. (2002). Kamu İktisadi Teşebbüsleri'nin Özelleştirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1).
- Doğantan, E., Geyik, S., & Emir, O. (2013). Pino Hamburger. İçinde *Dünden Bugüne Eskişehir'deki 14 İşletmenin Öyküsü* (ss. 211–224). Eskişehir: Eskişehir Tepebaşı Belediyesi.
- Doğruel, F., & Doğruel, A. S. (2000). *Osmanlı'dan Günümüze Tekel*. İstanbul: Tarih Vakfı Yurt Yayınları.
- Eminer, F., & Güven Lisaniler, F. (2013). Özelleştirmenin Çalışanların Refahı Üzerindeki Etkisi: Kıbrıs Türk Hava Yolları Örneği. İçinde *4.Uluslararası Kadın/Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları* (ss. 1–17).
- Ercan, M. R., & Öniş, Z. (2001). Turkish Privatization: Institutions and Dilemmas. *Turkish Studies*, 2(1), 109–134. <https://doi.org/10.1080/14683849.2001.11009176>
- Eroğlu, Ö. (2001). Türkiye'nin Özelleştirme Engellerini Aşabilme Kapasitesi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5.
- Ersöz, H. Y., Özdemir, S., Yavuz, A., Akgeyik, T., & Şenocak, H. (2003). Özelleştirmede Çalışanların Mülkiyet Sahipliği: Kardemir Örneği. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 46, 3–42.
- Etiler, N. (2011). Özelleştirmeler ve İş Kazaları. *Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 17–25.
- Evren, S., & Çakır, O. (2013). Has Termal Otel. İçinde *Dünden Bugüne Eskişehir'deki 14 İşletmenin Öyküsü* (ss. 95–108). Eskişehir: Eskişehir Tepebaşı Belediyesi.
- Güldemir, O., & Bayrakçı, S. (2013). Yasin Sucukları. İçinde *Dünden Bugüne Eskişehir'deki 14 İşletmenin Öyküsü* (ss. 243–254). Eskişehir: Eskişehir Tepebaşı Belediyesi.

- Güngör Göksu, G. (2012). Tarihi Açıdan Türkiye’de Özelleştirme Uygulamalarının Değerlendirilmesi. *Sakarya İktisat Dergisi*, 1(2), 125–151.
- Güzelsarı, S. (2007). *Küresel Kapitalizm ve Devletin Dönüşümü Türkiye’de Mali İdarede Yeniden Yapılanma*. Ankara Üniversitesi.
- Hacısalıhoğlu, E., Uğurlu, G., & Yücesan Özdemir, G. (2010). 21. Yüzyılda Sosyal Hak Mücadelesi: Tekel Direnişi. İçinde *Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu* (ss. 171–186).
- Hanke, S. H. (1992a). Özelleştirme Teorisi. İçinde A. Eker & C. C. Aktan (Ed.), *Kamu Ekonomisinin Genişlemesi ve Özelleştirme*. İzmir: Takav Matbaacılık.
- Hanke, S. H. (1992b). Özelleştirme Tercihi: Bir Analiz. İçinde A. Eker & C. C. Aktan (Ed.), *Kamu Ekonomisinin Genişlemesi ve Özelleştirme* (ss. 355–371). İzmir: Takav Matbaacılık.
- Harvey, D. (2015). *Neoliberalizmin Kısa Tarihi*. (A. Onacak, Ed.) (1.Baskı). İstanbul: Sel Yayıncılık.
- Holliday, A. (2007). *Doing and Writing Qualitative Research*. London: Sage Publications.
- İnan, Ö. (1989). Türkiye’de Özelleştirme Uygulamaları. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 47(1–4), 133–150.
- İşcan, F. Ö., & Timuroğlu, M. K. (2007). Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), 119–135.
- Janesick, V. J. (2010). *Oral History for the Qualitative Researcher*. London: The Guilford Press.
- Karagöz, D., & Dünder Akçay, A. (2013). Mazlumlar Muhallebicisi. İçinde *Dünden Bugüne Eskişehir’deki 14 İşletmenin Öyküsü* (ss. 109–126). Eskişehir: Eskişehir Tepebaşı Belediyesi.
- Karataş, C. (2001). Privatization in Turkey: Implementation, politics of

privatization and performance results. *Journal of International Development*, 13(1), 93–121.
<https://doi.org/10.1177/0091270009335766>

Kaya, B., & Turan, A. (2013). Yöre Turizm. İçinde *Dünden Bugüne Eskişehir'deki 14 İşletmenin Öyküsü* (ss. 225–242). Eskişehir: Eskişehir Tepebaşı Belediyesi.

Kaya, G. (2015). Adıyaman'daki Eski Tekel İşçilerinin Özelleştirme Öncei ve Sonrası İlişkilerinin Karşılaştırılması. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21, 1025–1055.

Kılıçbay, A. (1985). *Türkiye'de Piyasa Ekonomisi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.

Koç, N. K. (2012). Türkiye 'deki Yazılı Basında Tekel İşçi Eyleminin Sunumu. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4, 189–216.

Kozak, N. (2013a). *Dünden Bugüne Eskişehir'deki 14 İşletmenin Öyküsü*. (N. Kozak, Ed.). Eskişehir: Tepebaşı Belediyesi.

Kozak, N. (2013b). Eskişehir'in Sosyo-Ekonomik Yapısının Değişimi ve Kronolojisi (185-2013). İçinde N. Kozak (Ed.), *Dünden Bugüne Eskişehir'deki 14 İşletmenin Öyküsü* (ss. 1–18). Eskişehir: Eskişehir Tepebaşı Belediyesi.

Kümbetoğlu, B. (2017). *Sosyolojide ve Antropolijide Niteliksel Yöntem ve Araştırma* (5. Basım). Bağlam Yayıncılık.

Küpüç, E. (2014). *Sözlü Tarih Kavramı ve Sözlü Tarihin Tarih Öğretimindeki Rolü*. Yüzüncü Yıl Üniversitesi.

Man, F. (2011). Türkiye'de Örgütlü Emek ve Devlet Söylemi: Tekel Eylemleri Örneği. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (61), 63–79.

Neyzi, L. (2013). “Ben Kimim?” *Türkiye'de Sözlü Tarih, Kimlik ve Öznellik*. (A. Günal, Ed.) (5.Baskı). İletişim Yayınları.

Öney, H., Çiçek, D., & Zencir, E. (2013). Abdülislam Balaban Kebap.

İçinde *Dünden Bugüne Eskişehir'deki 14 İşletmenin Öyküsü* (ss. 161–176). Eskişehir: Eskişehir Tepebaşı Belediyesi.

Öniş, Z. (1991). The Evolution of Privatization in Turkey: The Institutional Context of Public-Enterprise Reform. *International Journal of Middle East Studies*, 23(2), 163–176.

Özel, Ç. H., & Türktarhan, G. (2013). Gamgam Otel'den Büyük Otel'e. İçinde *Dünden Bugüne Eskişehir'deki 14 İşletmenin Öyküsü* (ss. 75–94). Eskişehir: Eskişehir Tepebaşı Belediyesi.

Özel, M. (2007). Bir Yerelleşme Biçimi Olarak Özelleştirme, Rekabetle İlişkisi ve Yerel Yönetimlerde Uygulamaları. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 5(8), 57–81.

Özerman, T. (2009). Tekel Özelleştirmesinin Sonuçları. *Mülkiye Dergisi*, 33(262), 293–311.

Öztürk, S. (2010). Türkiye'de Sözlü Tarihten İletişim Araştırmalarına Yararlanma Üzerine Notlar. *Milli Folklor Dergisi*, 22(87), 13–26.

Özveri, M. (2010). Özelleştirme Güvencesizleştirme ve Tekel İşçileri. *Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 12–15.

Portelli, A. (2003). *The Order Has Been Carried Out: History, Memory, and Meaning of a Nazi Massacre in Rome*. Palgrave Macmillan.

Ritchie, D. A. (2003). *Doing Oral History: A Practical Guide*. New York: Oxford University Press.

Sarıaslan, H., & Erol, C. (1993). *Türkiye'de KİT'lerin Özelleştirilmesi Sorunu ve Sistemik Bir Yaklaşım Önerisi*. Ankara: TOBB Yayınları.

Savas, E. S. (1992). Özelleştirmenin Gerekçeleri. İçinde A. Eker & C. C. Aktan (Ed.), *Kamu Ekonomisinin Genişlemesi ve Özelleştirme* (ss. 265–278). İzmir: Takav Matbaacılık.

Sazan, L. (2014). *Sözlü Tarihsel Çalışması: Derikli Ermenilerde ve Kürtlerde Mekan ve Hafıza*. İstanbul Bilgi Üniversitesi.

- Seggie, F. N., & Bayyurt, Y. (2017). Nitel Araştırma Yöntemi. İçinde F. N. Seggie & Y. Bayyurt (Ed.), *Nitel Araştırma Yöntem, Teknik, Analiz ve Yaklaşımları* (2. Baskı, ss. 11–23). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Shaker, S. (1995). *State, Society and Privatization in Turkey 1979-1990*. John Hopkins University Press.
- Soyak, M. (2010). Özelleştirme Olgusu ve Türkiye'nin Özelleştirme Deneyimi Üzerine Bir Değerlendirme. *Memleket Siyaset Yönetim Dergisi*, 5(14), 187–209.
- Tahincioğlu, A. N. Y. (2011). Yazılı Basında Özelleştirme Haberlerinin Sunuluşu: Tekel Eylemi Örneğinde Bir Karşılaştırma. *Atatürk İletişim Dergisi*, 1, 71–98.
- Tandircioğlu, H. (2002). Geçiş Ekonomilerinde Özelleştirme. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3), 198–226.
- Thompson, P. (2000). *The Voice of the Past*. Oxford University Press.
- Tokmak, M. (2016). Sözlü Tarih ve Derinlemesine Görüşme. *Ardahan Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3, 83–98.
- Tören, E., & Metin, T. C. (y.y.). İsmail Ayaz Otobüs İşletmesi. İçinde 2013. Eskişehir: Eskişehir Tepebaşı Belediyesi.
- Türk Sanayici ve İş Adamları Derneği (TÜSİAD). (1986). *Özelleştirme KİT'lerin Halka Satışında Başarı Koşulları*.
- Uygun, S. (2003). *Türkiye'de Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Bir Sözlü Tarih Araştırması (1937-1954)*. Ankara Üniversitesi.
- Yayman, H. (2000). 1980 Sonrası Türkiye'de Özelleştirme Uygulamalarının Gelişimi ve Kamu Yönetimi Üzerine Etkileri. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(3), 135–156.
- Yetgin, D., & Yılmaz, A. (2013a). Emek Oteli. İçinde *Dünden Bugüne Eskişehir'deki 14 İşletmenin Öyküsü* (ss. 59–74). Eskişehir:

Eskişehir Tepebaşı Belediyesi.

Yetgin, D., & Yılmaz, A. (2013b). Eski Porsuk Otelleri: Porsuk Turing Klöp Oteli (1930-1940) ve Porsuk Oteli (1815-2013). İçinde *Dünden Bugüne Eskişehir'deki 14 İşletmenin Öyküsü* (ss. 35–58). Eskişehir: Eskişehir Tepebaşı Belediyesi.

Yetgin, D., & Yılmaz, A. (2015). Eskişehir Porsuk (Turing Klöp) Oteli'nin Kurum Tarihi Açısından İncelenmesi. *Sosyal ve Kültürel Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 71–89.

Yılmaz, A., & Yetgin, D. (2013). Madam Talia Oteli. İçinde *Dünden Bugüne Eskişehir'deki 14 İşletmenin Öyküsü* (ss. 19–34). Eskişehir: Eskişehir Tepebaşı Belediyesi.

EK 1 GÖRÜŞME SORULARI

İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ

TEKEL ÇALIŞANLARI DERİNLEMESİNE GÖRÜŞME SORULARI

Demografik Veriler

1. Kaç yaşındasınız?
2. Eğitim durumunuz nedir?
3. Ne zamandır İzmir'de yaşıyorsunuz?
4. İzmirli değilse/ nerelisiniz?
5. Kaç yılında/yaşında çalışmaya başladınız?
6. İlk yaptığınız iş nedir?
7. Tekel'de çalışmaya ne zaman başladınız?
8. Tekel'de ne olarak çalışıyordunuz?
9. Şu an üniversitede ne olarak çalışıyorsunuz?

Tekel Soruları

10. Tekel'de çalışırken bir günde yaptığınız işleri anlatır mısınız?
11. Ne tür koşullarda çalışıyordunuz? (Kaç saat çalışıyordu, molası var mıydı, amiri kimdi vb.)
12. Amiriniz kimdi? İlişkileriniz nasıldı?
13. Tekel'de genel olarak iş ilişkilerinizi nasıldı?
14. Tekel fabrikasında çalışmayı nasıl anlatırsınız?
15. Tekel'deki işçiler arasında sosyal ilişkiler nasıldı?
16. Oradaki iş arkadaşlarınızla hala görüşüyor musunuz?
17. Tekel'de aylık gelirin ne kadardı?
18. Tekel'deki ücret politikasını nasıl buluyordunuz?
19. Tekel'de çalışırken maaş dışında ekstra ödemeleriniz oluyor muydu? Nasıl?
20. Tekel'de çalıştığınız yılları nasıl anlatırsınız?

21. Tekel'den kalma fotoğraflarınız var mı? Varsa bizimle paylaşır mısınız?

Mekânsal Gezi (kroki üzerinde ya da yürüyerek)

Bu bölümde kroki üstünde ya da gezerek tek tek binalar hakkında soru sorulacak ve mekân tarihine ilişkin bilgiler alınacaktır.

Geçiş Dönemi ve Üniversite dönemine ait Sorular

22. Tekel fabrikasının kapandığından nasıl haberdar oldunuz?

23. O dönemde neler yaşadınız?

24. Fabrika kapanınca işsiz kaldığınız bir süre oldu mu? Olduysa o dönemde maaş aldınız mı? Bu aralıkta siz ne yaptınız? Direkt üniversitede görev almaya başladınız mı yoksa o aralıkta başka bir yerde çalıştınız mı?

25. Üniversitede çalışacaklar nasıl seçildi?

26. O dönemde geçiş süreci ile ilgili bilgilendirildiniz mi?

27. Herkese üniversitede çalışma şansı verildi mi? Geçiş sürecinde bu anlamda neler yaşandı? İşsiz kalanlar oldu mu?

28. Hangi kriterlere göre üniversiteye geçiş yapıldı? Bu geçiş isteğe bağlı mıydı?

29. Geçiş sürecinde ne gibi zorluklar yaşadınız?

30. Geçiş sürecinde yaşadıklarınızı nasıl anlatırsınız? (Ne hissettiler, herkes nasıl hissetti, genel olarak bu geçiş süreciyle ilgili nasıl bir algı vardı?)

31. Fabrika kapatıldıktan ne kadar süre sonra üniversite faaliyete geçti?

32. Hangi birimlerde çalışacağınız neye göre belirlendi?

33. Siz yeni işinizle ilgili olarak ilk ne hissettiniz?

34. Tekel'den sonra üniversitede çalışmak size ne hissettirdi?

35. Şu an ne iş yapıyorsunuz? Bize bir çalışma gününüzü anlatır mısınız?

36. Şimdiki çalışma koşullarınız nasıl? (Kaç saat çalışıyorsunuz? Ne kadar maaş alıyorsunuz?)

37. Şimdi hangi binada çalışıyorsunuz? Tekel zamanı bu bina var mıydı? Ne iş için kullanılıyordu?

38. Yeni işinizi öğrenirken ne gibi zorluklar yaşadınız?
39. Yeni işe alınan memurlar ile ilişkileriniz nasıldı? Şimdi nasıl?
40. Üniversitedeki yeni işinizde sosyal ilişkileri nasıl buluyorsunuz? Burada yaptığınız işte kime bağlısınız? Amiriniz kim?
41. Şu an yapmakta olduğunuz iş ile geçmişte yapmış olduğunuz iş arasında ne gibi farklılıklar var?
42. Kendinizi bu işte yeterli hissediyor musunuz?
43. Tekel'deki sosyal ilişkiler ile şu andaki sosyal ilişkileri nasıl kıyaslıyorsunuz?
44. Kendinizi burada nasıl hissediyorsunuz? Önceden Tekel'de çalışırken nasıl hissediyordunuz?
45. Eski işiniz ve yeni işiniz arasında bir tercihte bulunmanız gerekse hangisini tercih ederdingiz?
46. Geçmişle kıyaslıyorsanız bu iş ortamınız mı daha iyi yoksa diğer iş ortamınız mı daha iyiydi?
47. İş yerinde çıkan sorunlar neden dolayı çıkıyor? Bu sorunlar kimler arasında oluyor?
48. Tekel'de birlikte çalıştığınız, şu an burada çalışan arkadaşlarınız ile görüşüyor musunuz?
49. Tekel'deki eski arkadaşlarınızdan burada çalışanların dışında gördükleriniz var mı?
50. Üniversite ile ilgili ne düşünüyorsunuz?
51. Bu geçişi siz planlasaydınız, nasıl yapardınız?
52. Gelecek ile ilgili planlarınız nelerdir?

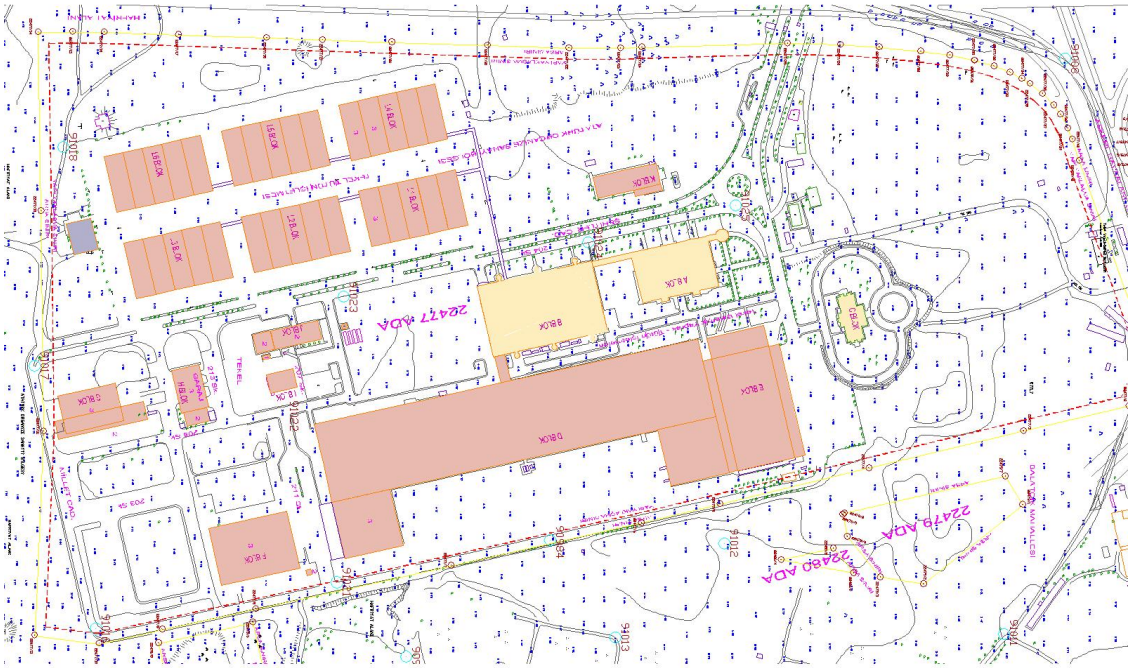
EK 2 ÜNİVERSİTE İÇERİSİNDEN FOTOĞRAFLAR















EK 3 TEKEL DÖNEMİNDEN FOTOĞRAFLAR













