

**T.C.**  
**ORDU ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI**

**KAMU PERSONEL REJİMİ VE TAŞERONLAŞMA:**  
**BOLU İLİ ÖRNEĞİ**

**MUHAMMET HÜSEYİN KARAYUMAK**

**DOÇ. DR. ÇAĞATAY EDGÜCAN ŞAHİN**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**ORDU 2019**

## ÖĞRENCİ BEYAN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak savunduğum “Kamu Personel Rejimi ve Taşeronlaşma: Bolu İli Örneği” adlı çalışmamın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmada yazdığım ve yararlandığım kaynakların “Kaynakça” bölümünde gösterilenlerden farklı olmadığımı, belirtilen kaynaklara atıf yapılarak yararlandığımı belirtir ve bunu onurumla doğrularım.



..../..../ 2019

Muhammet Hüseyin KARAYUMAK

13530500004

## JÜRİ ÜYELERİ ONAY SAYFASI

Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans öğrencisi Muhammet Hüseyin KARAYUMAK'ın hazırladığı "Kamu Personel Rejimi ve Taşeronlaşma: Bolu İli Örneği" başlıklı tez 07. / 10 / 2019 tarihinde aşağıda imzaları olan jüri tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

	Adı-Soyadı	Üniversite	İmza
Başkan	Doc. Dr. Gazayak. İlyaz	ORDU ÜNİ.	
Jüri Üyeleri	Doç. Dr. Sevilhan KARAYAK	ORDU Ü.	
	Dr. Öğr. Üyesi: Mehmet ÖZEN ÇELİK	ORDU Ü.	

ONAY

11. / 10 / 2019

Dr. Öğr. Üyesi Yahya TURAN

Enstitü Müdürü V.

## TEŞEKKÜR

Tez çalıőmam sűresince tecrűbelerini, bilgi birikimini ve desteęini benden esirgemeyen, sűrekli umut aőılayan tez danıőmanım kıymetli hocam Doç. Dr. Çaęatay Edgűcan ŐAHİN'e teőekkűrlerimi sunarım. Bu çalıőmayı; çalıőmalarım esnasında bűtűn ihmallerime sabreden, maddi manevi desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen kıymetli eőim Serap KARAYUMAK ve kızım Ayőe Ebrar KARAYUMAK'a ithaf ederim.

# İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR.....	i
İÇİNDEKİLER .....	ii
ÖZET .....	iv
ABSTRACT .....	v
KISALTMALAR .....	vi
TABLolar DİZİNİ .....	vii
GİRİŞ .....	1
1.BÖLÜM .....	5
KÜRESELLEŞME VE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNİN DÖNÜŞÜMÜ .....	5
1.1. Liberalizmin Tarihsel Kökeni ve Kapitalist Çalışma .....	5
1.2. Neoliberal Politikaların Gelişimi ve Post-Fordizm .....	12
1.3. Küreselleşme ve Çalışma İlişkilerinde Değişim.....	18
1.4. Çalışma İlişkilerinde Esnekleşme .....	21
2. BÖLÜM .....	25
KAMU PERSONEL REJİMİ, ÖZELLEŞTİRME VE TAŞERON ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ .....	25
2.1. Tarihsel Gelişimi İçerisinde Türkiye Kamu Personel Rejimi.....	25
2.1.1. Türk Kamu Personel Rejiminde İstihdam Biçimleri .....	30
2.2. Kamu Personel Rejiminde Değişim, Özelleştirme ve Taşeronluk ilişkisi .....	32
2.3. Türkiye’de Özelleştirme Uygulamaları .....	37
2.4. Türkiye’de Taşeronlaşma .....	41

2.5. Çalışma Koşullarında Ortaya Çıkan Adaletsizlikler .....	48
2.6. Taşeron Çalışanların Yeni Sorunu: 696 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname .....	52
3. BÖLÜM .....	55
BOLU İLİ MESLEK YÜKSEKOKULLARINDA ÇALIŞAN İŞÇİLER.....	55
ÜZERİNDE BİR UYGULAMA.....	55
3.1 Araştırmanın Amacı .....	55
3.2 Araştırmanın Kapsamı.....	55
3.3 Araştırmanın Yöntemi.....	56
3.4. Verilerin Toplanması ve Kısıtlılıklar.....	57
3.5. Bulguların Değerlendirilmesi .....	58
3.5.1. Bulgular.....	58
3.5.2. Kamusal Kadrolara Geçiş Süreci .....	60
3.5.3. İş Güvencesi Kapsamında Değişim.....	68
3.5.4. Çalışma İlişkilerinde Değişim .....	69
3.5.5. Tabakalaşma ve Sınıfsal Çatışmalar.....	72
3.5.6. Örgütlenme Pratikleri.....	74
SONUÇ .....	77
KAYNAKÇA.....	80
EK .....	90
ÖZGEÇMİŞ .....	91

## ÖZET

### KAMU PERSONEL REJİMİ VE TAŞERONLAŞMA: BOLU İLİ ÖRNEĞİ

1979 ekonomik krizi sonrası tüm dünyada hâkim ekonomik ideolojiyi oluşturmaya başlayan neoliberal anlayışın uluslararası ticarete ve üretim-bölüşüm ilişkilerine bakış açısı taşeron işçiliğinin yaygınlaşmasına neden olmuştur.

İşverenler, işgücü maliyetini azaltma ve emek sürecini kontrol etme gibi nedenlerle taşeron sistemine başvurmaktadır. Birçok açıdan önemli hale gelen ve işverenler tarafından yaygın bir şekilde kullanılan taşeron işçiliği, çalışma hayatında birçok sorunu da beraberinde getirmektedir. Buradan hareketle çalışmanın temel amacı, taşeronlaşmanın çalışma koşullarında meydana getirdiği etkileri ortaya koymaktır. Bu çerçevede çalışmanın amacına uygun alan görünümünde olan Bolu ilinde yer alan meslek yüksekokullarında bir alan araştırması yapılmıştır. Araştırmada nitel yöntem tercih edilmiştir ve elde edilen veriler derinlemesine yüz yüze görüşmeler ile gözlemlere dayanmaktadır.

Gerçekleştirilen araştırma sonucunda kamu personel rejiminde gidilen değişikliğin; sadece yasal değişiklikler olduğu ve insan onuruna yaraşır bir çalışma hayatına hizmet etmediği anlaşılırken çalışanların taşeron firma çalışanı olarak görev yaptıkları dönemlerde de kamu kadrosu aldıkları dönemlerde de eskiden beri süregelen adaletsiz uygulamalara maruz kaldıkları yönünde gözlemler yapılmış ve bulgular elde edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** *Kamu Personel Yönetiminde Dönüşüm, İstihdam Politikaları, Esnek Çalışma, Güvencesiz İstihdam, Taşeronlaşma, Sosyal Haklar.*

## ABSTRACT

### PUBLIC PERSONNEL ADMINISTRATION AND SUBCONTRACTING: THE SAMPLE OF BOLU PROVINCE

Subcontracting is generally known as a part of a job should have done by another person or organization. Since neoliberalism has formed the dominant economic ideology in the world after the 1973 economic crisis, the international trade and production-distribution relations has led to the widespread of subcontractor labor.

Employers are eager to apply the subcontracting system to reduce labor costs and to control the labor process. Subcontracted labor, which has become important in many respects and widely used by employers, brings with it many problems in working life. The main purpose of this study is to reveal the effects of these problems. Thus, a field research was conducted at vocational schools in Bolu city, which was the most suitable area for this study. The researcher conducted face-to-face in-depth interviews to collect qualitative data and also made observations.

The main findings about this study which focuses on the change in the public personnel regime are as follows: according to workers we interviewed, the new legal framework stayed on the paper, and far from guarantee to decent work, and subcontracted workers still experiencing various injustices as they did before the legislation.

**Key Words:** *Transformation in Public Management, Personnel Administration, Employment Policies, Flexible Working, Precarious Employment, Subcontracting,, Social Rights.*



## KISALTMALAR

<b>AB</b>	: Avrupa Birliği
<b>ABD</b>	: Amerika Birleşik Devletleri
<b>ÇSGB</b>	: Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
<b>DB</b>	: Dünya Bankası
<b>DİSK</b>	: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
<b>DMK</b>	: Devlet Memurları Kanunu
<b>DTÖ</b>	: Dünya Ticaret Örgütü
<b>HAK-İŞ</b>	: Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
<b>İKY</b>	: İnsan Kaynakları Yönetimi
<b>ILO</b>	: International Labour Organisation (Uluslararası Çalışma Örgütü)
<b>IMF</b>	: International Monetary Fund (Uluslararası Para Fonu)
<b>KHK</b>	: Kanun Hükmünde Kararname
<b>KİT</b>	: Kamu İktisadi Teşebbüsü
<b>KİK</b>	: Kamu İhale Kanunu
<b>KPSS</b>	: Kamu Personeli Seçme Sınavı
<b>MYO</b>	: Meslek Yüksekokulu
<b>OHAL</b>	: Olağanüstü Hal
<b>ÖİDB</b>	: Özelleştirme İdaresi Başkanlığı
<b>TDK</b>	: Türk Dil Kurumu
<b>TODAİE</b>	: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü
<b>vs.</b>	: Ve Sair
<b>vb.</b>	: Ve Benzerleri
<b>yy.</b>	: Yüzyıl

## TABLolar DİZİNİ

<b>Tablo 1:</b> Fordist ve esnek üretim biçimlerinin karşılaştırılması	15
<b>Tablo 2:</b> İşçi sendikalarındaki 2013-2019 yılları arası üye artış istatistikleri	45
<b>Tablo 3:</b> Türkiye’de 2011-2016 yılları arasında meydana gelen iş kazaları ve istatistikleri	46
<b>Tablo 4:</b> 2015 yılı itibari ile kamu ve özel sektörde belirli iş kollarında taşeron işçi sayıları	48
<b>Tablo 5:</b> Kamu personelinin statülerine ve istihdam edildikleri kurum türlerine göre 2018 yılına ait dağılımı	50
<b>Tablo 6:</b> Katılımcıların MYO’lara göre dağılımı	59
<b>Tablo 7:</b> Katılımcıların görev ve cinsiyetlerine göre dağılımı	59
<b>Tablo 8:</b> Kadın katılımcıların mezuniyet durumlarına göre dağılımları	60
<b>Tablo 9:</b> Erkek katılımcıların mezuniyet durumlarına göre dağılımları	60
<b>Tablo 10:</b> Katılımcılarının rumuzlarının dağılımı.	61

## GİRİŞ

İster egemen olsun ister boyunduruk altında olsun insanoğlu; emeği ile ihtiyaçlarını karşılamış, savaşmış, hayatta kalmış ve medeniyetler inşa etmiştir. Var olabilmek adına emeğini tarih boyunca kullanmış ve kullandırtmıştır. Emeğini kendi istek ve ihtiyaçları doğrultusundan çıkarıp bir başkası adına da kullanmaya bařladđđı dönemlerden itibaren çalışma ilişkilerinin anlamı da değişmeye başladı denilebilir. Ancak asıl emeğin ve bir anlamda çalışma ilişkilerinin değişim süreci; egemenlerin sermaye biriktirmenin emekten daha önemli olduğuna hükmettikleri Sanayi Devrimi süreci ile başlar ve bu bağlamda Sanayi Devrimi, emeğe yüklenen anlam bakımından bir milat sayılabilir.

Batı dünyasında 15. yy. dan 19. yy.' a kadar süregelen hukuksal, ekonomik, sosyolojik değişimler; devletler ile vatandaşlar arasındaki ilişkileri de etkileyip değişirmiştir. 19. yy. ın ortaları ve sonları göz önüne alındđđında kar maksimizasyoncu düşüncelerin etkisi ile emeğin maddi manevi değeri düşürülerek insan onuruna yaraşır hayat ve çalışma düzeni oluşması imkânsız hale getirilmiş, emeğin kutsallđđı sömürülmüş ve yok sayılmıştır. 20. yy itibariyle başta ABD ve Avrupa lkelerinde yaşanan 1929 Dünya Ekonomik Bunalımı da dâhil birçok sosyo-ekonomik kriz ve savaşlarla beraber liberal politikalarda çalışanlar lehine değişikliğe gidildiği görülmektedir. Kapitalist ekonomik düzenin devamı adına yararına yapıldđđı bilinen bu geçiş II. Dünya savaşı sonrasında gelişen rekabet ve rant üzerine kurulu ekonomik sistemden pay alma savaşı 1979 ekonomik krizini ortaya çıkarmış ve böylece tekrar liberal politikalara dönüşümün n açılmıştır. Zamanın şartlarına uygun olarak bazı özellikleri değiştirilen bu yeni liberal düşünce ve ekonomik düzene geçilmesiyle bütün dünyanın bu ekonomik ve politik tarafa geçmesi yaygınlık kazanmıştır.

Gelişmiş ülkelerde egemen olan neoliberal politikalar hızla yaygınlaşmıştır. Neoliberal politikaların yaygınlaşması ve dünyanın her yerinin bir pazar haline dönüşmesi sürecini niteleyen, kapitalizmin bir sonraki adımı sayılan ve küreselleşme denilerek tanımlanan ekonomik düzen; aynı zamanda ulusal ekonomiye dayalı bir sistemden, çokuluslu işletmelerin ve uluslararası örgütlenmelerin hkimiyetinde bir

işleyişe, sisteme ve düzene geçişi ifade etmektedir. Bu nedenle küreselleşme; devletlerin, ekonomik hâkimiyetlerinin son bulması ve sadece denetleyici bir kurum haline gelmesi demektir.

Devlet vatandaş ilişkilerinin tekrar dönüşüme uğramasına neden olan neoliberal politikaların dayattığı bu düzenin en büyük etkisi kuşkusuz çalışma hayatını dönüştürmesidir. Bu dönüşüm; sosyal devlet anlayışının terkedilerek kamu yatırımlarının kar odaklı bir perspektife bürünmesine neden olmuş bu nedenle de kamu mülkiyetinin el değiştirme süreci hızlanmıştır. Bu süreç ilk ve öncelikli olarak hızla Kamu İktisadi Teşekküllerinin satılması ile başlamıştır. Bu süreç sonunda serbest pazar oluşturulmak istenmiş ve rekabetin önü açılmıştır. Bu rekabet, ucuz işgücü, güvencesiz ve esnek çalışma, çalışma şartlarında hukuksuzluk, fason üretim ve taşeronlaşmayı da beraberinde getirmiştir. Taşeronlaşma olarak da adlandırılan ekonomik uygulama hayat içinde, bir işin bir bölümünün veya uzmanlık gerektiren bir kısmının başka bir işverene devredilmesini içeren uygulamaların diğer bir deyişle alt işverenlik ilişkisinin kamusal anlamda karşılığı ise özelleştirme.

Küreselleşme bağlamında yürütülen neoliberal ekonomik politikalar sonucu ortaya çıkan taşeronlaşma; çalışma hayatını derinden yaralamış, çalışanlar arasında adaletsizliklere yol açmış ve bütün dünyada başta işsizlik olmak üzere güvencesiz, örgütsüz, atipik ve esnek çalışma şartlarına zorlamış ve çalışanları daha da çok ezecek ve kendine yabancılaştıracak olumsuzluklara yol açmıştır. Esnek çalışma biçimleri, çalışanların çalışma saati, mekânı, süresi ve standartlarının bozulmasına hatta ortadan kalkmasına kadar varabilecek bir uygulama haline gelebilmektedir.

Uluslararası düzeyde yaşanan bu gelişmelerle aynı paralellikte ekonomik sistem ve perspektifini düzenleyen Türkiye, tarihsel akış içerisinde bu dönüşümün dışında değildir. Yaşanan 1980 askeri darbesi sonrası ve hemen öncesinde 24 Ocak 1980 tarihinde Başbakan Süleyman Demirel öncülüğünde Turgut Özal tarafından sosyo-ekonomik ve yapısal dönüşümler hedeflenerek hazırlanan İstikrar Programı kararları; neoliberal ekonomik politikaların hızla ve denetimsiz uygulanmasına, ülkenin bir pazar ve tüketim toplumu haline gelmesine, iktisadi ve mali krizlerle karşılaşmasına, sosyo-ekonomik düzenin sarsılmasına, terör, işsizlik ve plansız nüfus büyümesi gibi birçok olumsuzluklara yol açmıştır.

Bütün bu olumsuzluklar, çalışanların sorunlarını daha da derinleşmesine ve güvencesiz bir çalışma yaşamına ve istikrarsızlığa neden olmuştur. Türkiye'nin bu politik düzlemde kamu çalışanlarına yönelik uyguladığı personel rejimlerindeki tutarsızlık ve istikrarsızlık, taşeronlaşmaya yönelik uygulamaları, kamu çalışanları ile kamuda istihdam edilen taşeron çalışan arasındaki var olan adaletsizliği derinleştirmiş ve bir uçurum haline dönüştürmüştür. Öncelikle kadrolu ve taşeron çalışan arasında, ömür boyu istihdam, güvenceli ve örgütlü çalışma, ücret adaleti farklılıkları ortaya çıkmıştır. Aynı kadronun aynı kriterlerinde yer alan iki çalışan arasında gerçekleşen bu adaletsiz durumun yol açtığı sorunlar kamuda çalışma hayatının en büyük sorunsalı olarak ortaya çıkmıştır.

1980 askeri darbesi sonrası gelişmeler göstermiştir ki Türkiye'de işsizlik ve yoksulluk gibi sosyo-ekonomik problemlerin çözüm yolu, serbest piyasa koşullarının sağlanması buna binaen hızla taşeronlaşma uygulamasına geçiş uygulaması olarak görülmüştür. Ancak zaten yapısal, konjonktürel işsizlikle mücadele eden, git-tikçe yoksullaşan ve göç sorunu ile karşı karşıya olan çalışanlar, taşeronlaşma sürecinde daha da ağır şartlar altında yaşamaya ve çalışmaya mecbur bırakılmışlardır. Taşeronlaşan bir piyasada, güvencesiz çalıştırmanın yaygın, işçi sağlığı ve güvenliği önlemlerinin benimsenip ciddiye alınmadığı, çalışma koşullarının ağır, ücretlerin çok düşük olduğu ve iş değiştirmenin, işçi sirkülasyonunun yoğun olduğu ciddi sosyal hak kayıplarının yaşandığı görülür.

2018 başlarında kamu 'da taşeronlaşma uygulamalarının sona erdirilmesi amacıyla; 24.12.2017 tarihinde 30280 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanarak yürürlüğe giren Bakanlar Kurulu'nca 696 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında yapılan düzenlemeyle, taşeron çalışanların 657 sayılı DMK'nın 4/D maddesi uyarınca istihdam edilemeye başlamaları ile ilgili düzenlenen bu yeni uygulama süresince de olumsuzlukların giderilmediği ve benzeri adaletsizliklerin devam ettiği görülmektedir.

Çalışmanın ilk bölümünde, taşeronlaşma konusunun temelini oluşturan; liberal iktisadi düşüncenin tarihsel gelişimi, küreselleşme süreci, neoliberal politikalar, çalışma ilişkileri ve yaşamını dönüştürmesi bakımından Fordist ve post Fordist üretim biçimleri ele alınmış ve bu bağlamda çalışma hayatına etkileri çalışılmıştır.

İkinci bölümde, küreselleşme, özelleştirme ile taşeronlaşma ilişkisi irdelenip Türkiye'de ki tarihsel gelişmeler incelenerek kamu personel rejiminin süreç içerisindeki rolü ve değişimi üzerinde durulmuştur.

Üçüncü bölümde ise taşeron çalışanların 657 sayılı DMK'nın 4/D maddesi kapsamında istihdam edilmeye başlanması süreci öncesi ve sonrası ile karşılaştırmak üzere yürütülen alan araştırmasının metodolojisi ve sonuçları üzerinde durulmuştur.

## 1.BÖLÜM

### KÜRESELLEŞME VE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNİN DÖNÜŞÜMÜ

#### 1.1. Liberalizmin Tarihsel Kökeni ve Kapitalist Çalışma

Ortaçağ'da bir siyasi bütünlük geliştiremeyen; aynı zamanda askeri, politik ve bilimsel anlamda daha gelişmiş olan İslam Dünyası karşısında iyice zayıf kalan Kıta Avrupa'sında, haçlı seferleri ile başlayan daha sonra coğrafi keşifler, Rönesans ve reformist hareketler ile hızlanan dönüşümünün, imtiyazlı sınıflar olan feodallerin ve din adamlarının otoritesini sarstığı bir gerçek olarak ortadadır (Çetin, 2016, s.170- 176). Avrupa'da siyasi, politik ve askeri tüm mevcut düzenler bu dönüşümden etkilenmiş ve evrilmiştir. Bu dönemde coğrafi keşiflerin ardından gelişen sömürgecilik, Osmanlı Devletinin de zayıflamasıyla birlikte kıta Avrupa'sında bir zenginlik ve sermaye birikimi sürecinin önünü açmıştır. Sömürü kaynaklı zenginlik çalışma ilişkilerinin kökten evirilmesine neden olan ve insanlık tarihinin akışını değiştiren sarsıcı muazzam değişimin diğer bir deyişle Sanayi Devriminin ilk tetikleyicisidir.

Sermaye sahibi, emekçilerin çalışması sonucunda bir artı değer eder ve artı değeri çoğaltıp güçlendirecek her türlü teknik, politik ve örgütsel kararları hızlı bir şekilde çalışma yaşamının içine dâhil edebilir. İşçiler geçimlerini sağlamak adına kapitalist üretim ilişkilerinin egemenliği altında bulunur ve bu beraberinde mesleğine ya da emek verdiği işe yabancılaşmasına neden olur (Şahin, Gökten, 2013, s.121).

18. yy. insanlık tarihinde değişimin hızla olduğu ve hayatın da aynı paralellikte değiştiği" (Ekin, 1994, s.15-20) çok önemli yapısal dönüşümlerin yaşandığı, Sanayi Devrimi ve Fransız Devriminin ortaya çıktığı bir çağdır. James Watt tarafından 1768 yılında buhar makinasının icat edilmesiyle başlayan, emeğin yoğun kullanıldığı bir üretim metodunun yerine makineleşmenin tercih edildiği yeni üretim metodunun işlerlik kazandığı sürece Sanayi Devrimi denir. Sanayi Devrimi ile üretim, kişisel ihtiyaçların karşılanmasından çok kitlesel hale, lonca sisteminin temeli usta-çırak ilişkisi patron-işçi kıvamına, mesailer zorlu ve katı bir şekilde, özgür çalışma neredeyse kölelik düzenine, insan ilişkileri toplumsallıktan bencillığe doğru dönüşmüştür (Taşkent, 1993, s.252- 257). Feodalite ve beraberinde Lonca

teşkilatlanması ve kültürünün tamamen bozulması, toplumsal ve ekonomik statüsünü sağlamlaştıran sermaye sınıfının emek serbestisi üzerinde doğrudan hâkim bir güç olmasının yolunu ve önünü açmıştır. Endüstriyel kapitalizm ile birlikte üretim ilişkileri ve organizesinde söz sahibi olmaya başlayan sermaye sahibi, meta üretiminden çok metanın dolaşım sürecini yöneten burjuva görüntüsünden sıyrılmış, idareci işlevini üstlenmiştir (Braverman, 1998, s.36- 43).

Sanayi Devrimi sonrası gelişen ve hızla büyüyen sermaye, sosyolojik değişimler, çalışma ilişkilerindeki dönüşüm; bilimsel anlamda iktisadi hayatı anlamlandırma ve yönlendirme amacına ilişkin olarak da iktisadi yönelimlerin ortaya çıkmasına yol açmıştır. Bu yönelimlerin en önemlisi “Kapitalizm” adıyla da anılacak olan liberal düşünce sistemini temel alan “Liberal iktisadi Sistem” dir.

Kapitalizm ya da liberal ekonomik sistemin iddiasından; ekonominin tüm alanlarında, buna işgücü bir anlamda emek piyasası dâhildir, rekabetin tam anlamıyla sağlanması halinde, istihdam düzeyinin maksimum ve dengesinin ise en iyi olacak şekilde kendiliğinden ulaşacağı ve bu nedenle devletin, sendikalar ve sivil toplumun etkisi olmadan oluşan ücret ve ücret dağılımlarının istenilen düzeyde gerçekleşmesiyle, çalışanların refah seviyesini de yükselteceği anlamı çıkar, bu; aynı zamanda kamu otoritesinin fiyatlara ve ücretlere etki etmesine, yatırım kararlarını ve ekonomik yaptırımlarını denetlemesine diğer bir deyişle müdahalesine hiç gerek kalmayacağı fikrine de ulaştırır.

Adam Smith’e göre bu denge durumu sezilmesi zor ve piyasa yönlendiricilerinin gözlemleriyle de anlaşılacak bir durumdur. Tam rekabet “görünmez elin” işlemesiyle piyasalarında kendi haz ve kazançları peşinde olan tüm insanların; bütün toplumun refahını da yükselteceğini iddia etmiş ve dengenin de kendiliğinden oluşacağını savunmuştur (Smith, 1776, s.349-350). Adam Smith’çe ortaya atılan “mutlak üstünlük” kıstaslarına dayalı olarak ülkelerin, üretim ile ilgili tüm çabalarında verimliliği esas almaları sonucu gerçekleşen uluslararası ticaretin karşılıklı refaha ve ekonomik büyümeye yol açması bakımından “uluslararası serbest ticaret” ilkesini de savunmuştur. Ticaretin tamamen serbest bırakılması konusu, D. Ricardo tarafından “karşılaştırmalı üstünlük” kriterleri uyarınca genellenerek bir “müdahalesizlik” ve “korumasızlık” tezi ortaya çıkarılmıştır (Hiç, Hiç, 2014, s.1-5).



19. yy. boyunca klasik liberal düşüncenin hâkim olduğu sanayileşmiş ülkelerde ortaya çıkan ilk sorun, uzun çalışma saatleri, düşük ücretler, iş sağlığı ve güvenliğinin yokluğu, işçi ölümleri, işsizlik ve sosyal güvenceden yoksunluk dolayısıyla çalışanların sömürsü ve refah düzeyinin çok düşük olmasıdır. Sonuç olarak Adam Smith'in görünmez el olarak tabir ettiği olgunun emekçiler açısından tatmin edici bir şekilde çalışmadığı ortaya çıkmıştır. Bu sebeple, kurulan işçi örgütlenmeleri ve hükümetlerin çabasıyla, düşük ücretlerin iyileştirilmesine yönelik, çalışma saat ve günlerinin düzenlenmesi hakeza işyeri koşullarının iyileştirilmesi gibi sosyal güvenliğin sağlanması ve yaygınlaştırılması vs. amaçlarla Almanya'nın Bismarck modeli ile başlattığı ve bunu diğer sanayileşmiş ülkelerin takip ettiği işçi sendikaları, grevler ile lokavt kanunları ve sosyal güvenliğin oluşturulmasına ilişkin kanunlar hazırlanmıştır. Aslında Kapitalizm, emeğin tüketimini temel alıp sermayenin kendisini daha da güçlendirmek için, düzen dışına çıkılmaksızın gerçekleştirdiği arayışlar sonrasında yeni yeni güzergâhlar bulmasını ve metalaşmayı da içermektedir. Basit bir anlatımla kapitalizmin tarihsel gelişmesinin hemen hemen her bir şeyi metalaştırma yönündeki bir gayreti getirdiği görülebilmektedir (Wallerstein, 2002, s.16). Wallerstein'ın da ifade ettiği bu süreçte, "insanın inşa ettiği eser, adeta insana hâkim olmaktadır". İnsan ilişkilerini metalaştırmak, ruhunu yok saymak ve duygularını görmezden gelmek ise yabancılaştırmanın ilki ve en korkuncudur (Meriç, 1993, s.208).

Asıl önemli sorun, sermaye sınıfının ve siyasal iktidarların, Adam Smith'in görünmez el iddiasına işlerlik kazandıracak şekilde bir rekabetçi piyasanın bulunduğunu düşünmeleri ve Karl Marx'ın, burjuvazinin; çok kısa bir zaman sonra tekelciliğe döneceği tezini göz ardı etmeleri olmuştur. Kapitalist sistemde krize girildiği dönemlerde bile, ciddi seviyelerde işsizlik yaratan ekonomik iniş çıkışların kendiliğinden çözüleceğinde ısrar ederek önlem almakta geç kalınmıştır (Marx ve Engels, 2008, s.158)

Andre Gorz'un deyimiyle kapitalizmin ileri boyut ve aşamalarında, ihtiyaç için çalışmak gerekliliği ile yaşamak için çalışma ilişkisi anlamsızlaştı (Gorz, 2007, s.38). Aralarında bir anlamlı bağ olan çalışma ve ihtiyaç terimleri birbirlerine yabancılaştı, insanlar ne için çalışmaları gerektiğini bilemez hale geldi. Çalışmak, yaşamak için bir araçken amaç haline dönüştü (Illich, 1989, s.48-49).

İnsan zekâsı yaratıcı işlevini kaybedip robotlaştıkça artık üretim süreci, ihtiyacı gidermek yerine, ihtiyacı zorunlu kılmak ve yaygınlaştırmak üzerine bir işlev haline dönüşmüştür. Kapitalist üretimde temel amaç; mal ya da hizmetin kullanım değerinin yerine, değişim ve dönüşüm değeri üretmek ve sermaye birikimini sağlamaktır. Bu amaç, insanın yaratıcılık, geliştiricilik ve yenilikçilik gibi özelliklerinin körelmesine ve hatta kaybetmesine yol açabilmektedir.

Emek sürecinin üç temel unsuru veya yapıtaşı vardır. Bunlar; sarf edilen emek, işin konusu ve araçlarıdır. Karl Marx bu süreci üretim araçları ve üretici güçler olmak üzere iki farklı nokta üzerinden tanımlamaktadır. Emeğin; üretimi gerçekleştirebilmek için üretim araçları ile birlikte organize olma şekli kadar, üretirken gösterdiği bilgi ve becerisini uygulamaya nasıl koyduğu da önemlidir. Sermayedarlar, emek sürecinin faktörlerini satın almakta ve işçileri örgütleyerek üretimi gerçekleştirmektedir. Sermaye sahibi, işçinin belirli bir süre için, emeğinin kullanım hakkını satın almış olduğundan, emek süreci; karını maksimize edebilmek için bir aktivite alanı haline gelmektedir. Bu nedenle kapitalistler, başından beri işçinin emek gücünü, sermaye sınıfına bağımlı, çaresiz ve etkisiz hale getirerek, işçinin ve emeğinin üzerinde tam bir hâkimiyet kurmak için emek sürecini kendi hegemonyalarına almaya çalışmışlardır. Kapitalizm; artı değer, sürekli ve gitgide büyüyen birikmesinden doğan bağımlılık ve sömürü ilişkilerinin, tekraren ve yeniden üretilmesine dayanır (Ollman, 2008, s.229). Hatta kapitalizmin yürütücüleri günümüzde, tüm hayata yön verecek kadar bu işi büyütmüş ve son derece organize planlarla üretimden tüketime değin tüm süreçleri kontrol altına almışlardır.

Liberalizm, zamanla iktisadi büyümenin kesintiye uğraması ya da durması durumunda bile, piyasalarda tam istihdam görülmesi halinde ekonomik büyümenin devam edeceğine yönelik varsayım ileri sürer. Dolayısıyla ekonomik iniş çıkışlar ve istikrarsızlık sonucu oluşan krizlerin her daim var olacağı sonucu, uygulanan para politikalarındaki yanlışlıklar, plansızlıklar ve insanın doğasından kaynaklı sorunlar hatta banka kredilerinin hacmindeki değişiklikler gibi sebeplerle yetersiz bir şekilde temellendirilmeye, anlamlandırılmaya ve tanımlanmaya çalışılmıştır. Öte yandan Karl Marx; ekonomik iniş çıkışları, kapitalist ekonomik sistemin zorunlu sonuçlarından ve kendini var eden bir özelliği olarak görmüştür (Blaug, 1978, s.59).

Kapitalist sistem 1929 Dünya Ekonomik Bunalımına hazırlıksız yakalanmış, üstüne üstlük bu kriz, konjonktür dalgalanmalarına net bilimsel bir açıklama

yapılamadığı ve cevaplar verilemediği bir zamanda ortaya çıkmıştır. Klasik iktisatçılar; sürekli yükselen işsizlik oranlarını düşürebilmenin yolu olarak yalnızca işçi ücretlerinin azaltılmasını önerebilmişlerdir. Ekonomik planlarda yer almayan ve engellenemeyen mali kayıpları azaltmak amacıyla, hem ABD hem de gelişmiş ülkelerdeki siyasi iktidarlar, vergi gelirlerindeki azalma oranında, yatırımları ve kamu giderlerini kısmak mecburiyetinde kalmışlardır, Ancak, bütün bu yanlış ve agresif politikalar yüzünden ekonomik buhran daha da derinleşmiştir. ABD Başkanı Franklin Delano Roosevelt, 1933 yılından sonra karşılaşılan bu krizi atlatabilmek adına “Yeni Düzen” adında bir politik uygulama yürürlüğe koymuş olsa da bu politika ekonomik buhranın agresifliğini ve etkisini belirli bir süre için azaltabilmiştir (Eser ve Toigonbaeva, 2011, s.294).

1929 Dünya Ekonomik Bunalımı, kapitalizmin refah getireceği düşüncesine olan güveni sarsmıştır. Bu durum “Keynesyen İktisadi Düşünceyi” ortaya çıkarmıştır (Keynes, 1936). John Maynard Keynes, Klasik sistemi eleştirerek, gerçekçi ve kanıtlanmış ilişkilere dayalı yenilenmiş bir ekonomik teori geliştirmiş ve 1936 yılında “İstihdam, Faiz ve Paranın Genel Teorisi” adıyla bilinen kitabında bu teoriyi ortaya koymuştur. Keynes’in ulaştığı sonuç; ekonomilerin kendiliğinden tam istihdam dengesine ulaşamayacağıydı. O’na göre tam istihdam ya da tam istihdam düzeyine yakın bir seviye de görülebileceği iddia edilen piyasa şartları, gerçeklikte karşılığı bulunmayan, hatta hayatta ender görülen ve ancak kısa süreli süreçlerdir. İçinde barınılan ekosistem, çeşitli ekonomik ya da sosyal dalgalanmalar görülebile, istihdam ve üretimi normalin çok altında bir işlemlikle ve senelerce devam ettirebilmektedir. Bireylerin, rasyonel ekonomik durum hakkında tam bilgi sahibi oldukları ve piyasa ekonomisinin tam rekabet koşulları oluştuğunda ancak işleyebileceği yönündeki temel tez ve argümanların reddedilmesine dayanan Keynesyen yönelimde bu sonuca ulaşılmasındaki temel faktör, tam istihdam ve istikrarlı iktisadi büyüme hedeflerinin sağlanabilmesinin yolunun siyasi otoritenin ekonominin işleyişine para veya maliye politikaları ile müdahale etmesidir (Apaydın, 2015, s.120- 122).

Bu görünüşe göre; piyasaya para sürerek faizlerin düşük seviyelerde tutulması ve böylece özel sektör yatırımlarının büyümesini amaçlayan bir planlama, durgunluk ve stagflasyon ile mücadelede daha etkin olabilir, ancak buhran ve stresten

kesin kurtuluşun reçetesi değildir. Etkili olabilecek en iyi yol, kişilerin tüketime ayırabilecekleri gelir düzeyini yükseltmektir (Hiç, 1994, s.146- 150 ).

Dünya siyasetini ve ticaretini önemli ölçüde etkileyen ve şekillendiren İngiltere dışında kalan tüm sanayileşmiş devletler; kendilerini sosyal kanunlarla kolektivist korumacılık doğrultusunda korumaya almışlar ve böylelikle form değişirse de kapitalizmin devamını sağlamışlardır (Müller, Plantenberg, 1985, s.25–26).

Bu gelişmeler dâhilinde sistemin kapsayıcılığını artırmak için salt iktisadi politikalarla yetinilmemiş, üretim biçimlerinden tüketim alışkanlıklarına, para harcama eğilimlerinden, kamusal hayata kadar her alanda metalaştırma politikası izlenmiştir. Üretim biçimlerinin değişimi, kitlesel ve düşük maliyetli üretim yöntemi olan Fordizm sistemi ile görülebilir. Liberal ekonomik sistemde 1900’lü yılların başları itibari başlayan Fordist üretim biçimi ile 1973 krizinden itibaren onun yerini alan Esnek Üretim biçimi (Postfordist), sistemin devamlılığı ve kökleşmesi açısından önemlidir (Baştürk, 2013, s.10- 11).

Teknik tanım olarak Fordizm; Eraydın’a göre (1992, s15) sanayi üretiminin yüksek oranlarda kitlesel üretim olarak gerçekleştirildiği, fiziki emek gerektiren işlerle bürokratik işlemlerin Taylorist bir yaklaşımla ayrıştığı, iş tanımı ve bölümlerinin katı bir uygulama biçimine dönüştüğü, üretimde standartlaşmanın verimlilik artışı olarak gözlemlendiği ve artan talebin bu standardize üretimi hızlandırdığı bir üretim biçimidir.

Gramsci’ye göre (2000, s.275); Fordizm; basit bir montaj hattından ibaret olmayan, kapitalistlerce üretim ilişkileri ile beraber işçinin ve dahi insanın yaşam süreçlerinin planlandığı, kişisel hayatın ve mahremiyetin yok edildiği, kültürel farklılıkların kendi kişisel çıkarlarına hizmet edecek şekilde düzenlendiği yeni bir hayat yaratma çabalarının temelidir.

Fordizm’in sembolik anlamda başlangıcının; Henry Ford’un kayar bant hattı kullanarak araba üretmek için işçilerine sekiz saatlik çalışmaya beş dolar verdiği 1914 yılı sayılmaktadır (Harvey, 1991, s.125). Öte yandan seri üretimi ilk yapan kişi 1798’de, ABD ordusunun isteği üzerine çok kısa bir sürede on bin adet ateşli silah üretme işini üstlenen silah üreticisi Eli Whitney’dır. Whitney, Silahın parçalarının her biri için ayrı bir kalıp oluşturmuş ve sadece parçaları birleştirmiştir.

Henry Ford ise araba üretmek için bu seri üretim tarzını otomobil endüstrisine sokmuştur (Pollard, 1996, s.30).

Henry Ford'un verimlilik artışını sağlamak için hareket ve zaman etüdü içeren F.W. Taylor'un "bilimsel yönetim" yaklaşımını uyguladığı bilinmektedir. Buna göre; ayrıntılı olarak inceleyebilmek adına her bir işçi için yaptıkları işi küçük parçalara bölerek daha hızlı ve verimli şekilde üretim yapılabilir (Pollard, 1996, s.31-32). Henry Ford, kitle üretiminin, kitle tüketimini doğuracağını ve bu yeni sistemin de toplumları; gerçekçi, modernist, popülist demokratik bir toplum haline dönüştüreceğini iddia etmiştir (Harvey, 1991, s.125-126). Bu bağlamda Fordizm'i tanımlayan temel özelliklerinden bahsederken; işçilerin karşılıklı bağımlılığından, kayan bant sisteminden, devasa kitlesel üretimlerden, zaman kaybının azaltılmasından, bahsedilebilir. Bir anlamda Fordizm, denetim ve makineleşme demektir.

Öte yandan Ford; bu üretim biçiminin, işçilerin işin bütününden haberdar olmamaları ve giderek daha vasıfsız hale gelmeleri nedeniyle işlerine yabancılaşmayla sonuçlanan bir çalışma modeli olduğunun farkına varamamıştır. Gerçekten de kapitalist iş bölümü ile makineleşme, işlerin ayrışmasına, işçinin tabiri caizse makinenin bir uzvuna dönüşmesine, tek düze işler nedeniyle yeteneklerinin kaybetmesine ya da sınırlanmasına ve işlerin uzmanlık gerektirmeyecek kadar basit işler haline gelmesine yol açmıştır. Makineleşme sonrası işbölümü ve standart üretim, üretken emek gücünün ve verimliliğinin artmasına bu da sermaye birikiminin hızlanmasına neden olurken, aynı zamanda işçilerin sömürülmesine, yoksulluğun ve bağımlılığın artmasına da neden olmuştur. Henry Ford ayrıca işçi ailelerini de hegemonya altına almayı planlayarak 1916 yılından itibaren onların paralarını nasıl harcayacakları konusunda bir çalışma başlatmış olup (Harvey, 1991, s.126); bu çalışma ile sosyal görevliler diye tabir edilen bir takım çalışanları, emekçilerin evlerine göndererek, kapitalizmin öngördüğü yeni bir kültürel olgu ve Ford paternalizmi olarak adlandırılacak bir uygulama ile çalışanların kendilerinden beklenen yeni bir tüketim alışkanlığı kazanması için uğraş vermiştir (Şahin, 2009, s.6).

Bu şekilde Ford, endüstriyel otoritenin aile içine kadar sokulmasına ve müdahale edebilir hale gelmesine de kapı aralamıştır (Yavuz, 2006, s.154). Bu yeni sistemin ekonomiyi şekillendirme ve yönlendirme gücüne olan inancını, 1929 Dünya Ekonomik Bunalımından sonra işçilerin gelirlerine zam yaparak göstermeye

çalışmış ancak sistem onu bir süre sonra emekçileri işlerinden çıkarmaya ve çalışanların maaşlarını azaltmaya kadar götürmüştür (Harvey, 1991, s.126, 129).

## **1.2. Neoliberal Politikaların Gelişimi ve Post-Fordizm**

Keynesyen ekonomik politikalarla talep garantisi getirerek ancak çözüme kavuşturulabilen krizler sonrası devletlerin Keynesyen refah politikaları uygulaması ile Fordizm, büyük buhran ile 1973 ekonomik krizi dönemine kadar geçen sürede hâkim üretim biçimi olarak kalmıştır (Eraydın, 1992, s.15-16).

Keynesyen ekonomik politikalar, devletleri bütçe açıklarına ve aşırı borçlanmaya sürükleyerek dönemin egemen üretim sistemini oluşturan Fordist üretim sisteminin krize girmesine neden olmuştur. Gelişmiş ekonomilerde kar oranlarındaki ve üretimde niceliksel düşüşlerle başlayan kriz, giderek büyümüş ve uluslararası bir boyut kazanmıştır. Krizle birlikte, ekonomik küçülmeler görülmeye, sanayi üretimi düşmeye başlarken sonuç olarak işsizlik ve yüksek enflasyon ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda, uluslararası sabitleştirilmiş kur sistemiz ve parasal sistemler çökmüştür. Johnston'a göre, bütün bunların müsebbibi ise enflasyonist baskı oluşturan istikrarsız fiyat dalgalanmalarına maruz bırakan petrolün fiyatındaki belirsizliğin verdiği zarardır (Johnston, 2007, s.226).

Krizin; hâkim üretim sisteminin de etkisi ile gitgide derinleşmesi, teknolojik yapılarda değişimi zorunlu hale getirmiştir. Böylece, bir yandan küresel iletişim alanındaki teknoloji hızla gelişirken, diğer yandan da esnek üretim sistemleri geliştirilmiştir. Fordist birikim rejimi ve Keynesyen politikalar 1970'lerden önce arz fazlası üretim ve talep yetersizliklerine bağlı olarak artık sürdürülemez hale gelmiştir. Özellikle gelişmiş ülkelerde işsizlik ve enflasyonun günlük hayatın artık ayrılmaz bir parçası olması durumu daha da ağırlaştırmıştır. Ekonomilerde görülen stagflasyon, yüksek enflasyon ve durgunluk endişelerinin de etkisiyle 1980'lerde Bretton Woods (IMF ve Dünya Bankası) kurumlarının kurduğu "Washington Uzlaşısı"nda serbest piyasaların küreselleşmesi ile bu krizden kurtulmanın mümkün olduğu yönünde görüş bildirilmiştir (Yıldırım, 2011, s.76). Böylece Uluslararası Para Fonu (IMF), Dünya Bankası (DB) ve Dünya Ticaret Örgütü (DTÖ) öncülüğünde ticaret ve sermaye hareketlerinin serbestleşmesi, kaynakların etkin dağılımı, yoksulluğun yok edilmesi, yüksek büyümenin gerçekleştirilmesi, parasal ve mali kemer sıkma politikaları, mülkiyet haklarının korunması, özelleştirmeler ile birlikte

Neoliberalizm uygulanmaya başlanmıştır. Çalışma ilişkileri bakımından kapitalizmin; ulus devlet anlayışı, sınıf ayrışması, endüstrileşme, ve kentleşme gibi olgular üzerinden toplumun yeniden şekillendirmesi için bugün bütün bir hayatı esneklik üzerinden kurgulatmaya ve yaşatmaya başlamış durumdadır (Lash, Urry, 1987, s.312-313).

Neoliberalizmin dayandığı temel ilke ve kavramların; küreselleşme ve özgürleştirme, piyasalaştırma, devletin ve siyasetin yeniden şekillendirilmesi, esnekleşme, disiplinli mali duruş, kamu harcama strateji ve siyasetinin değişmesi, vergilendirmede reform, liberal finans anlayışı, döviz kurlarında rekabet, serbest ticarete yatkın olma, doğrudan yabancı sermaye çekme özelliğinin yer alması, özelleştirme, mülkiyet haklarının güvence altına alınması gibi unsurlar olduğu söylenebilir (Harvey, 2005, s.2).

Neoliberalizm bir diğer anlatımla en ileri refah düzeyini yakalayabilmek için bireysel girişimciliğin özgürleştirilmesi öngören, mülki güvenceyi sağlayan ve serbest piyasanın hâkimiyetine dayanan bir sistemdir denilebilir. Başkaya'ya göre (1997, s.25-33) devletlere biçilen rol ise, serbest piyasanın işlerliğinin devamı için gerekli için her türlü alt yapıyı oluşturmak ve hatta piyasanın kendisini oluşturmaktır. Ancak asla piyasaya müdahale edemez (Yıldırım, 2011, s.74). Neoliberal yaklaşıma göre devletin görevi de, özgürlükleri koruyup kollamak ve rekabetçi piyasaları güçlendirilmektir. Neoliberal politikalar petrol krizi sonrasında hızla uygulanmaya başlanmış, böylece “bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler” düşüncesi ivmelenerek ekonomik ve mali krizleri sonlandıracağı ve tüm toplum kesimlerine refahın adil olarak geleceği düşünülmüştür. Gelişmiş ülkelerin başını çektiği bu durum borç krizleriyle boğuşan gelişmekte olan ülkelere de yayılmış ve Neoliberal ekonomik politikalar artık tüm dünyada hâkim iktisadi sistem haline gelmiştir.

Neoliberal politikalarla bağlantılı olarak çalışma ilişkilerinde işçiler aleyhine gelişen bazı değişimler şöyle sıralanabilir; 1- Refah devleti veya sosyal devlet uygulamalarında işçiler lehine olan kazanımlarının aşındırılması, 2- İşçi ücretlerinin ve işçilere yapılan ücret dışı ödemelerin düşürülmesi, 3- Sendikaların yasal düzenlemeler ile etkisizleştirilmesi ve uzlaşmacı bir konuma itilmeleri, 4- İşverenler tarafından, işçilerin toplu pazarlık haklarının kısıtlanması ve işgücü arzını artırmak amacıyla güvencesiz istihdam koşullarının oluşturulması ve güvencesizliğin yay-

günleştirilmesi, 5- Post-Fordist üretim biçimlerini desteklemek amacıyla güvencesiz, enformel ve esnek çalışma modelleri yürütülen tüm ekonomilerde gelir adaletsizliğinin ve gelir uçurumlarının açıklıkla görülmesi, 6- İşçilerin tamamına yakınının güvencesiz istihdam koşullarında çalışmayı kendilerinin dışında bakmakla yükümlü oldukları insanların yaşamını idame ettirebilmek için yapar hale gelmeleri (Stanford, Vosko, 2004, s.6-14).

Çalışmanın bundan sonraki bölümlerinde de detaylıca anlatıldığı şekliyle özelleştirme uygulamaları; neoliberal ekonomik politikaların bir sonucu olarak ortaya çıkmış ve gündeme gelmiştir. Kamu finansman açığını azaltmak için yüklenen vergilerin yanında kamu teşekküllerini satmak ve dış borcu olan ülkelerin, kamu kesimi ekonomik teşekküllerini satarak borç krizinden çıkma istemi, özelleştirme uygulamalarını zaman kaybetmeksizin tüm dünyada yaygınlaştırmıştır. Dünya Bankası ve Uluslararası Para Fonu gibi kuruluşların etkisi de bu yayılmada görmezden gelinemez. Toplumun tüm kesimlerine refah ve gelirin adaletli dağıtımını vaadi ile kamuoyu oluşturulmaya çalışılmıştır. Teorik olarak mümkün görülen bu tür vaatlerin pratikte hiçbir gerçekliğinin olmadığı görülmüş ve özelleştirme yolu ile bu tür bir başarıyı yakalamış ülke de bulunamamaktadır (Boratav ve Türkcan, 1994: s.205-209). Bu sistem, Devletin ekonomiye toplum lehine müdahalesini kısıtlamaya yönelik olarak başlatılmıştır ve güç dengelerini sermaye lehine bozmuştur.

Kamu harcamalarındaki artışın krizlerin nedeni olarak gösterilmesi sağlık, eğitim, sosyal hizmet, sosyal güvenlik gibi hizmetlerin de özelleştirilmesi tartışmalarının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Hâlbuki bu alanlar klasik iktisadi kuramcılarının bile devlete bıraktığı alanlardır (Özdemir, 1999, s.470- 475). Bu tartışmanın arka planında, rekabet ortamını oluşturabilecek ve rekabeti artırabilecek, özel girişimcilerin vergi yüklerini aşağı çekebilecek şekilde kamu hizmet ve yatırımlarının azaltılması talebi yatmaktadır (Önder, 1994, s.43). Özelleştirme uygulamaları, gelişmiş ülkelerin bir oluşumuyken, diğer ülkeler için artık bir zorunluluk haline de getirilmiştir. Özelleştirme uygulamalarının aslında gelişmekte olan ve gelişmemiş ülke piyasalarının elinde bulundurduğu ve sermaye artırıcı etkiye sahip tüm teşekküllere sahip olmak ve böylece özelleştirme politikası izleyen ülkelerin uluslararası sermaye sahiplerince kontrol altına tutulmasının sağlanması olduğu ileri sürülebilir.

Kapitalizm, sermaye birikiminin önünde engel yaratan tüm kuruluş, kurum ve kuralların yok edilmesine yönelik faaliyetlerini, gündemdeki ve gündem dışı her



türlü olgunun tanımında değişiklik yaparak ve yeni oluşturulmuş kavramlar eşliğinde hayata geçirmeye başlamıştır. Bu kavramların da başında “esneklik” gelir. Esneklik genel itibari ile işçi örgütlenmelerinin organizasyonunu, işçi sınıfı mantalitesini ve çalışma barışını bozan bir tehlike olarak görülür ve post-Fordist üretim modellerinin uygulanması sonucunda ortaya çıkmıştır. Neoliberal sistemde esneklik zamanla hiçbir düzenliliğin olmadığı ve istikrar unsurunun barınmadığı akışkan bir toplumsal hayat inşa etmiştir. Bu çalışma hayatı içinde hemen hemen her bir unsur, zorunlu ve zorlu olarak köle tipi çalışma biçimleri ve ilişkilerinin sert kurallarına boyun eğmiş ve piyasaların üstünlüğünün kabul edilmesi gerekliliğinden (Gorz, 2014, s.25) esneklik, tüm ekonomilerde hâkim hale gelmiştir.

Kişilerin yalnızlaştırılması, kişisel yaşam alanlarının parçalanması, istikrarsız ilişkiler, değerlerin kayması, stres, tasa, gerginlik, endişe, anksiyete gibi her türlü ruhi bunalım vb. kişisel bozukluklar evlere ve kentlere nüfuz etmektedir. Esneklik, işin aslı tüm emek süreçlerinde serbestiyi ve piyasa koşullarına göre hareket ederek piyasa şartlarına uyum sağlamayı gerektirir. Esneklik bir nevi ülkelerin piyasalar karşısında eğilmesidir (Gorz, 2007, s.161). Buradan hareketle esneklik, neoliberal iktisadi politikalar eşliğinde küreselleşmenin hız ve boyutuna göre yaygınlığını da artırmaktadır.

**Tablo 1:** Fordist ve Esnek Üretim Biçimlerinin Karşılaştırılması

FORDİST ÜRETİM	POST FORDİST (ESNEK) ÜRETİM
ÜRETİM SÜREÇLERİ YÖNÜNDEN	
Aynı tür malın kitlesel üretimi	Küçük Bölümlerde Üretim
Tekdüzelik ve standartlaşma	Çeşitli ürün türlerinde esnek ve küçük ölçeklerde üretim
Mal stoklaması ve büyük yedek stoklar	Stoklama yok
Üretim sonrası kalite kontrol (hata tespiti ve reddetmenin gecikmesi) (hataların anında tespiti)	Üretim sırasında kalite kontrol
Hatalı parçalar, stok darboğazları ve uzun kurulum süreleri nedeniyle üretimde zaman kayıpları	Kayıp zamanın azaltılması, iş gününün boş aralarının azaltılması
Kaynakların yönlendiriciliği	Talebin yönlendiriciliği

Dikey ve bazen yatay bütünleşme	Dikey ayrışma taşeronlaşma
Ücretlerin kontrolü ile maliyetlerin azaltılması	Uzun dönemli bütünleşik planlama ile öğrenme
<b>İŞGÜCÜ YÖNÜNDEN</b>	
İşçinin tek bir iş yapması	Çoklu görevler
İşin Ölçütüne göre belirli ücret	Kişisel ödeme ayrıntılı ödül sistemi
Yüksek uzmanlaşma düzeyi	Görev sınırlandırmalarından kaçınma
Hiç veya sınırlı iş başında eğitim	Uzun süreli iş başında eğitim
Dikey işgücü örgütlenmesi	Daha yatay işgücü örgütlenmesi
Öğrenim deneyimi yok	İş başında öğrenme
Sendikalaşma	Sendikaların önemini kaybetmesi
İşçi sorumluluğunu azaltmaya vurgu	İşçinin karşılıklı sorumluluğuna vurgu
İş güvencesi yok	- çekirdek işçiler için yüksek iş güvencesi (hayat boyu istihdam) -geçici işçiler için iş güvencesi yok ve kötü çalışma koşulları
<b>İDEOLOJİ YÖNÜNDEN</b>	
Tüketiciye dayalı kitle tüketimi; tüketim toplumu	Bireysel tüketim; yuppie kültürü
Modernizm	Post Modernizm
Bütünsellik / yapısal reformlar	Özel belirlenme / adaptasyon
Toplumsallaşma	Bireyselleşme spectacle toplumu
<b>DEVLET DİZAYNI YÖNÜNDEN</b>	
Düzenleme	Düzensizleştirme yeniden düzenleme
Sertlik	Esneklik
Kolektif Kazanç	Bölünme /bireyselleşme, mahalli ve firma bazında görüşmeler
Refahın tabana yayılması	Kolektif ihtiyaçların ve sosyal güvenliğin özelleşmesi
Çok taraflı anlaşmalarla uluslararası istikrar	Artan jeo-politik gerilim ve uluslararası istikrarsızlık

Merkezileşme	Yerelleşme ve bölgelerarası/şehirlere-rası keskin rekabet
Şehre devlet yardımı	Girişimci şehir
Gelir ve fiyat politikaları ile piyasalara dolaylı müdahale	Kamu alımları ile piyasaya doğrudan devlet müdahalesi
Ulusal bölgesel politikalar	Teritoryal bölgesel politikalar (üçüncü kişi formunda)
Firmalarca finanse edilen araştırma geliştirme	Devletçe finanse edilen araştırma geliştirme
Endüstri önderliğinde yenilikçilik	Devlet önderliğinde yenilikçilik
MEKAN YÖNÜNDE	
İşlevsel mekânsal uzmanlaşma	Mekânsal toplanma ve toplulaşma eğilimi
İşgücünün mekânsal bölünüşü	Mekânsal Bütünleşme
Bölgesel işgücü piyasasının homojenleşmesi (işgücü piyasasının mekânsal bölünüşü)	İşgücü piyasasında çeşitlilik (Aynı mekânda işgücü piyasası parçalanması)
Dünya çapında girdi ve taşeron temini	İlişkili Firmaların dikey mekânsal yakınlığı

Kaynak: (Harvey,1991: s.177-179)

Neoliberal iktisadi sistemle birlikte emek sürecinde oluşturulan esneklik yalnızca istihdam oranlarının düşmesine neden olmamış, var olan istihdam yapısının deforme olmasına, ya da sermaye sahiplerinin istediği şekliyle yeniden yapılanmasına da ortam hazırlamıştır. Çalışma yaşamında ve istihdam alanlarında görülen bu yeniden yapılanma; çalışılan zaman, iş yapma süresi ve ücretler üzerinde de aynı esnekleşmeyi paralel bir doğrultuda ortaya çıkarmıştır (Aydoğanoglu, 2002, s.87).

Esnekleştirilmiş bir çalışma yaşamı perspektifi; hiçbir emekçinin ömür boyu ya da talep ettiği kadar uzan bir çalışma garantisine sahip olmadığı, işçilerin, çalışma yaşamında ki derecelendirmelerinin ve hatta statülerinin değişen ölçütlere uyum sağlayıp sağlayamadıklarına göre belirlendiği, çalışanların kendilerini daha da değersiz ve her an suiistimal edilebileceklerini bildikleri, çok aşikâr bir şekilde güvencesizlik duygusunu deneyimledikleri (Webb, 2004, s.734) bir yaşamdır. Esnek çalışma hayatının oluşturduğu birliktelik, yaşanan ana odaklı olup, istikrarlı,

düzenli ve düzenli her şeye kapalıdır. Neoliberalizmin, “uzun vade yok” zihniyetinin eşliğinde çalışanlardan elde ettiği nominal getiri “anlık” kapasiteleridir. Şimşek’e göre (2003, s.28) Yeni kapitalizm; çalışanların anlık kapasiteleri üzerinden nemalanmaktadır.

Artan işsizlik ve sosyal güvenceden yoksunluk, sık sık tekrarlayan ekonomik krizler nedeniyle emekçiler; korumasızlığın içinde bulunduğu ortamda buhrana girmekte, iş bulamama korkusunun getirdiği rekabetten ötürü daha da yalnızlaşmakta ve çalışma arkadaşlarına, işine ve mesleğine yabancılaşmaktadır. Hızlı ve bilinçsiz üretim ve tüketim nedeniyle tabii yaşam çevreleri tamamıyla olmakta ve toplumlar tam tabiriyle bir “risk toplumuna” dönüşmektedir (Koçak, Memiş, 2017, s.257).

### **1.3. Küreselleşme ve Çalışma İlişkilerinde Değişim**

1973 ekonomik krizinden sonra keynesyen ekonomik politikaların terkedilmesinin ardından yeni formuna kavuşan liberal sistem; yeni endüstrileşen ülkelerin birbirleriyle ve gelişmiş ülkelerin dünya çapında rekabet üstünlüğünü ele geçirme çabalarının yanı sıra sermayenin rahatça dolaşabilmesine ve ticaretin özgürleştirilmesine dayanmaktadır (Adams, 1995, s.82). Bu bağlamda, küreselleşmenin; ekonomik, siyasal, toplumsal ve teknik gelişmelere bağlantılı olarak sonlanmamış devam eden bir süreç olduğu da rahatlıkla söylenebilir. Bu süreçte küresel sermayenin hâkimiyeti kuralsızlaşarak güçlenmekte ve küresel anlamda sermaye tekelleşmektedir.

Boratav’a göre (1997, s.23); Küreselleşme, makyajlanmış bir vahşi kapitalist canavar ya da emperyalizmin maskelenmiş yeni bir boyutu olarak ortaya çıkmaktadır. Küreselleşme, emperyalizmin yeni yüzü ve aslında tamda kendisidir.

Küreselleşme, yüklenilen anlam bakımından tanım yapmakta bir hayli zorlanılan kavramlardan biridir. Küreselleşmeyi; sermaye sınıfının, ulusal hükümetler, gelişmemiş ve henüz gelişmekte olan ülkeler ve halk kitleleri üzerindeki egemenliği olarak tanımlayanlar olduğu gibi (George, 1997, s.21) öncelik olarak paranın sayılabileceği bir tanımlamayla ürün ve hizmetlerin, yatırımların, sermayenin küresel dolaşımının kuralsızlaşarak özgürleşmesinin, ülkelerin, devletlerin ve halkların birbirine yaklaştırılması ve bu sürece uyum sağlatılması, olarak tanımlayanlarda ol-

muştur. Küreselleşme ile ülkeler arasında mevcut olan fiziki ve mecazi sınırlar yıkılmakta, ulus devlet anlayışı, uluslararası devlet olarak değişmektedir (Kılış, 2000, s.209). Ancak konuyla ilgili tanımlar, hem olumlu hem de olumsuz biçimde yinelenmektedir. Günümüz dünyasında tüm coğrafyalarda yaşayan toplumlar ve ülkeler arasında küresel ölçekte üst düzey bir karşılıklı bağımlılık görülmektedir. Politik, ekonomik hatta askeri ve kültürel ilişkiler ağırlık kazanmakta, sermaye, mallar ve değerler sınırlar arasında serbestçe ve kuralsızca dolaşabilmektedir. Küreselleşme olgusuna tarihsel süreç içerisinde bakıldığında kökenlerinin coğrafi keşifler, Rönesans ve Reform hareketleri ile bilimsel ilerlemenin başladığı dönemlere dayandığı ileri sürülebilir. Sonraki aşamasının Sanayi Devrimi, ulus devlet anlayışının ortaya çıkması ve Birinci Dünya Savaşına götüren sömürü düzeninin geldiği aşikârdır. Daha sonraki aşamalarının ise 1929 Dünya Ekonomik Bunalımı ve İkinci Dünya Savaşına neden olan ırkçı akımlar ve en son olarak da ulaştırma ve haberleşmedeki olağanüstü bilimsel ilerleme sayılabilir. Kapitalizmde ne kadar üretildiği ile değil ne kadar kar edildiği ile ilgilenilir. Kapitalizmin ana unsurlarının sermaye birikimi, kar maksimizasyonu, rekabet ve esnek çalışma olduğu düşünüldüğünde, küreselleşmenin de tarihsel bağlamda gelişiminin bu temeller üzerinde hareket ettiği ileri sürülebilir.

Küreselleşmenin etkilerinin iyiden iyiye hissedilmesi, gelişen uluslararasılaşma sürecinin yoğunlaştığı, sermaye dolaşımının serbestleştiği ve piyasalarında buna paralel hareketlendiği Neoliberal sistemin küresel anlamda yayılmacı bir hareket sergilediği 1973 ekonomik krizinden sonraki döneme denk düşer (Özdek, 1999, s.26-30). En belirgin farkı ise, kapitalizmin yayılmaya başlamasından itibaren gelişen ekonomik bağımlılığın yeni ve daha üst bir kademeye geçmiş olmasıdır. Bu geçiş, örgütlü kapitalizmin ulusal ekonomik davranışlarının bozularak, uluslararası sermayenin ve çok uluslu şirketlerin tahakkümü altına girdiği örgütsüz bir organizasyon haline gelmesi demektir. Bu oluşum dâhilinde, akla gelebilecek her bir örgütlenme biçimi; bir şekilde küresel ekonominin bir uzantısı haline gelerek ulusal devletlerin her türlü kültürel, sosyal ve ekonomik ilişkilerini ve yapılarını değiştirmektedir (Dedeoğlu, 1995, s.206-207).

Küreselleşme, küresel çapta sermayenin ya da çok uluslu örgüt ya da firmaların harekete geçirdiği ve devletlerin ekonomik yaşamdan çekilmesini ve müdaha-

lesini sınırlayan bir süreçtir. Bu anlam itibari ile küreselleşme, sosyal devlet anlayışının bir sonucu olarak ortaya çıkan toplumsal birlikliklerin yeniden düzenlenmesinin gerektiği ve bu kapsamda sosyal devlet kazanımlarını zayıflatan veya yok etmeye çalışan bir sistem olarak öne çıkmaktadır. Burjuvazinin desteği ve neoliberalizmin yaygınlaşması ile ulus devletler, küresel sermaye tarafından kuşatılmış ve otoritesini kaybetme noktasına gelmiştir. Ulus devletlerin, ekonomik sınırlarını aşan sermaye hareketleri dolayısıyla, kapitalizmin, ulus devletin idareciliğini yönlendiren bir noktaya ulaştığının da bir göstergesi olarak görülebilir.

Küreselleşme; ulusal iktidar ve tüm devlet örgütlerini, ekonominin realite-leri karşısında davranış kalıpları içinde ilerlemeye ve sınırlandırmaya yönelten bir süreçtir. Bu süreçte gelişmiş ülkeler, teknolojik üstünlüğü kurmak ve korumak, kar maksimizasyonunu sağlayacak alanları oluşturmak, küresel sermaye dolaşımını hızlandırmak ve rahatlatmak ayrıca sermayenin güvenliğini sağlamak gibi bir takım görevler üstlenmişlerdir. Bu durum karşısında gelişmekte olan ülke iktidarları, serbest ticaret bölgeleri kurarak, aşırı yüksek faizler vererek ve özelleştirmeler yaparak ülkeye sermaye girişini kolaylaştırmak, öte yandan da yatırım yapabilmek için ihtiyaçları olan karı elde edebilmenin yollarını aramaktadırlar (Koray, 2011, s.12). Sonuç olarak bu gelişmeler, devletleri vahşi bir rekabet ortamına sokmakta ve onları küresel sermayenin planladığı kriterler doğrultusunda hareket etmeye mecbur bırakmaktadır. Bu süreçte rekabet ortamında kaybolan gelişmekte olan ülkelerin, kolayca ve rahatlıkla vazgeçebilecekleri kamu yatırımları, sosyal hizmetleri de içine alan sosyal politika düzleminde gerçekleştirecekleri harcamalar olmaktadır. Anlaşılacağı üzere bu tür yaklaşımlardan çıkarılacak sonuç; neoliberal anlayışın, refah devleti anlayışının yerine geçtiğidir. Neoliberal görüş, toplumların adil ve özgür bir düzen oluşturabilmesinin yolunun, serbest pazar ekonomisinin işlerlik kazandığı piyasaların hüküm sürdüğü bir ortamda kendiliğinden oluşabileceğini iddia etmektedir. Bu ortamda, insani ve toplumsal ilişkiler, şahsi mülkiyet temelli kanunlarla, serbest sözleşme usullerine göre şekil alacaktır (Bozkurt, 2000, s.26-27). Neoliberal sistemin özgür bireyler yaratma çabası ve bireyin özgürleşmesi gibi yaklaşımları elbette kabul edilebilir bir olgudur ancak iş çalışma yaşamına bunun aksettirilmesi olduğunda ortaya çıkan sonuç; vasıfsızlaşmış çalışanları vahşi rekabet şartlarının acımasızlığına bırakmaktır.

Ekonomik sürdürülebilirlik anlamında ise az gelişmiş ülkeler açısından en küreselleşme sürecinin en can alıcı noktası, dış ticaret açıklarının geri dönülemez seviyelere tırmanmasına neden olmasıdır. Açıkları azaltabilmek için daha fazla dış kaynak bulabilme yollarını arayan bu ülkeler; ekonomilerini finansallaştırarak piyasalarını spekülâtif finansal hareketlerin hakimiyetine bırakmak suretiyle, bir istikrarsızlaşmanın eşiğine gelmektedirler. Finansallaşan ekonomilerin kırılğanlaşması ise ekonomik sistemlerinin krizlerle boğuşmasına ve aynı zamanda borç batağı içinde yeni dış kaynak bulmak için yabancı sermayeyi ülkelere çekme uğraşısı içine girmelerine neden olmakta ve kendilerini çıkmaz bir döngünün içinde bulmaktadırlar. Bu zorlu koşulların ortasında kalan az gelişmiş ülkeler rekabet güçlerini artırmak maksadıyla, emek ve iş gücü maliyetlerini kısmak, piyasaları esnekleştirmek, atipik çalışma modellerinin sınırlarını zorlamak ve sosyal harcamaların azaltılması gibi yollara başvurmak zorunda kalmaktadırlar. Bu da çalışma barışının bozulmasına, çalışanların sömürülmesine, kuralsızlaşmaya, çalışma standartlarının düşmesine ve çalışma hayatının bozulmasına neden olmaktadır (Ataay, Kalfa, 2012, s.304).

#### **1.4. Çalışma İlişkilerinde Esnekleşme**

Neoliberal politikalar ve küreselleşme ile birlikte esneklik ve atipik istihdam tiplerinin çalışma yaşamına dahil olması sonucu karşılaşılan problemlerden biri işsizlik ve yoksullaşmanın ortaya çıkmasıdır. Tüm dünyada sosyal devlet anlayışının zayıflaması ile birlikte istihdam oranlarında bir gerileme, işçi ücretlerinde düşüş ve işsizlik baş göstermiştir. Bu durum ise yoksullaşmaya yol açmıştır. Yoksulluk, işsizlik ve ücretlerde görülen düşüş farklı sınıfların günlük yaşam standart ve pratiklerini kısıtlamış, çalışanların direnebilme potansiyellerini zayıflatmıştır (Şahin, Gökten, 2013, s.21).

Bununla birlikte sendika yapılarının yeni üretim düzenine ayak uyduramaması ve atipik istihdam edilenlerin kendilerine has bir çalışma ritmine sahip olmaları nedeniyle sendikalaşma ve örgütlenme alanında sorunlar ortaya çıkmaktadır. Bunun başlıca nedeni, atipik istihdam şekillerinde esnek çalışma saatleri ve esnek çalışma alanlarının oluşması, tam gün süreli çalışanların sayısında azalmaya yol açmasıdır. Esnek çalışma şekillerinde yaşanan artışlar da dolayısıyla sendikaların üye sayılarının ve buna bağlı olarak da güçlerinin azalmasına neden olmaktadır.

Diğer yandan mevcut sendikaların yapıları tam gün istihdam modeli ile bağdaşmakta ve bu durum da onların toplu pazarlık masasında güç kaybetmelerine neden olmaktadır. Bir anlamda, Post Fordist üretim biçimine geçilmesiyle birlikte sendikacılığın güç kaybettiği görülmektedir (Kablay, 2017, s.201).

Özetle esnekleşme; emeğin değersizleşmesi sürecinin temel nedeni olurken, popüler ve tüketim kültürünün; sınıf aidiyeti ve sınıf bilincini zayıflatması, örgütlenememe sorunu ve sendikacılığın milliyetçilik ve toplumsal hareketler bağlamında sürdürülmesi gibi sorunlar kültürel temelini oluşturmaktadır (Şahin, 2017, s.121).

Esnek çalışma çerçevesindeki uygulamalardan biri de ücret esnekliğidir. Ücret esnekliği işçinin performansına, yeteneklerine, vasıflarına, eğitimine hatta kişisel özelliklerine kadar değişkenler içerisinde kişiye özel ücretlendirme politikasıdır ki bu işyeri dâhilinde aynı işi yapanlar arasında bile ücretlendirmede farklılık yaratmaktadır ve dolayısıyla bu durum toplu sözleşmeyi gereksiz kılmaktadır. Toplu sözleşmenin gereksiz kılınması da beraberinde sendikaların varlıklarını sürdürme gerekçelerinden en önemlisini ortadan kaldırmaktadır. Ücret esnekliği ile birlikte örgütlenme fiili olarak ortadan kalkarken işçiler de hem kendileri ile hem de çalışma arkadaşları ile bir yarışa sokulmaktadır (Yılgör, 2000, s.38).

Yine atipik istihdam edilenlerin, çalıştıkları işyerine ve işverenlerine olan bağlılıkları, tam gün istihdam edilenlerde olduğu gibi değildir. İşyeri ve işverenin yanı sıra beraber çalıştıkları diğer kişilerle iletişim ve münasebetleri dâhil tam gün istihdam edilen çalışanlara oranla oldukça azdır. Bu durum da örgütlenmeye olumsuz şekilde yansımaktadır. Kısmî süreli çalışma, evde çalışma gibi atipik istihdam edilenler, daha bağımsız çalışmakta, işyerlerine daha az gitmekte, toplumdan ve iş çevresinden yalıtılmış, yalnızlaştırılmış olmakta, iş arkadaşları ile ilişkileri, onlarla görüşmeleri, dayanışmaları ve ortak hareket etmeleri zayıflamakta hatta imkânsızlaşmaktadır. Böyle bir ortamda bulunan işçilerin, örgütlenmeye ve sendikalara ilgileri az olmakta ve bu işçiler sendikalara üye olmaya pek yanaşmamaktadırlar (Yavuz, 1995, s.82).

Esnek ve atipik çalışma koşullarında işçinin; iş süreci üzerinde kontrolünü kaybetmesi, dikey ya da yatay yükselme olasılığının olmadığı ya da çok az olduğunun farkına varması, aynı gelir düzeyi için daha çok çalışılmasının gerekmesi,



ücretlerdeki artışların olmaması ya da az olması, işi tanımlayabilme ve tamamlayabilme idrakinin azalması gibi vb belirsizliklerin artması da yeni çalışma ilişkilerinin güvencesizliğe neden olan olumsuz sonuçlardandır. Çalışma süresinin artması ve azalması güvencesizliğin yoğunluğunu gösteren bir etmendir. Çalışma süresi azaldıkça güvencesizlik aynı oranda artmaktadır. Bu nedenle özellikle çok kısa süreli çalıştırma yapan işyerlerinde çalışanlarda iş güvencesizliği olgusu bir hayli yüksektir (Erdut, 2004, s.32).

Bireyin ve ailesinin insan onuruna yaraşır bir şekilde hayatını sürdürebilmesi için gereken gelirin karşılanamaması, güvencesizliğe neden olan diğer bir olgudur. Gelir güvencesi; bireyin ihtiyaçları, gereksinimleri, beklentileri ve talepleriyle orantılı adil bir gelirin sürekliliğidir denilebilir. Gelir güvencesi, çalışanı ve ailesini yoksulluktan koruması bakımından hassasiyet gösterilmesi gereken bir unsurdur. Güvencesizlik ise, işin kaybedilmesi durumunda yine ve yeniden bir iş bulabilmenin zorluğu ve kısıtlılıkları ile mücadele edememe hali ya da işsiz kalma bunalımıdır (Erdut, 2004a, s.32- 33).

İstihdam standartlarında oluşan gerileme güvencesizliği arttıran önemli nedenlerden bir olarak görülebilir. Atipik ve esnek istihdam biçimleri, çalışma süresindeki istikrarsızlıklar, işsiz kalma veya güvenceli yeni bir iş bulamama tehlikesinden kaynaklı bir depresif baskı gibi birçok belirsizlik içermektedir ve bu nedenle de sermaye sahibinin, salt iş güvencesi verme sorumluluğunun yanında aynı zamanda sosyal sorumluluğu kapsamındaki sosyal yardımlara ilişkin yaklaşımı değiştirmekte, sosyal yardımları gereksiz görmeye başlamakta ve acımasızca piyasada oluşan rekabetten kaynaklı tüm kendi sorumluluklarını ve işletme riski ve iş görme riski dâhil tehlikeli olabilecek tüm durumları çalışanlara aksettirmekte ve çalışanın sırtına yüklemektedir (Özçelik, 2013, s.422).

Atipik ve esnek istihdam biçimleri; istihdamda farklılaşmaya giderek kırılabilirliği, güvencesizliği, korunmasızlığı, istikrarsızlığı ve eşitsizliği ortaya çıkarmaktadır. Çalışma ilişkilerinde, bu yeni istihdam koşulları bireylerin yaşam istahını ve sevincini törpülemekte ve hayata karamsar ve kaygılı bakmalarına neden olmaktadır. İşgücü piyasasında sosyoekonomik eşitsizliklere, piyasasının katılaşması ve katmanlaşmasına, cinsiyet ve ırki ayrımcılığa dayalı bölünmelere, yoksulluğa, yoksunluğa ve asosyalliğin ortaya çıkmasına neden olurken atipik ve esnek çalışma

işgücü piyasalarının yapısal özelliği haline gelmektedir. Habermas'a göre bu durum; yeni ekonomik düzen ve uygulayıcılarının sürekli olarak toplumu baskı altına alması süreci, toplumsal hayatta oluşturulan derin yaraların sarılabilmesi için gerekli olan sosyal devlet anlayışının da artık sonuna yaklaşıldığının bir emaresi sayılmaktadır. Habermas, kapitalist küreselleşme ya da kuralsız yayılmacılığın sosyal hizmet ideasını değiştirdiğini ve sosyal devleti anlayışını törpülediğini ileri sürmektedir (Habermas, 2002, s.256).

Aslında işverenlerin esneklik talebinin altında yatan sebep; daha az işçi ile daha çok üretim yapma, aynı üretim süreç ve evrelerinde olmak şartıyla işçilerin (meslek, cinsiyet, yaş vs.) ücretlerinin ayrışması, kriz dönemlerinde işten çıkarmaların yaygınlaşması gibi uygulamalardan farklı olarak, piyasanın değişen şartlarına göre gerekli tüm süreçlerde maliyetlerin dışsallaştırılması anlamını taşıırken, bu strateji emekçiler için işten çıkarılma, ücretlerin geç, eksik bazen hem geç hem de eksik ödenmesi şeklinde deneyimlenmektedir (Şahin, Gökten, 2013, s.142).

## 2. BÖLÜM

### KAMU PERSONEL REJİMİ, ÖZELLEŞTİRME VE TAŞERON ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ

#### 2.1. Tarihsel Gelişimi İçerisinde Türkiye Kamu Personel Rejimi

Ülkemizdeki Personel Rejimi anlayışının kökleri, Selçuklu Devletine kadar dayanmaktadır. Bu temel Osmanlı Devleti tarafından geliştirilerek dönemdeki çağdaşı olduğu devletlere nazaran ileri bir devlet teşkilatı ve personel yönetimi haline getirilmiştir. Sarayın bürokrasisi; ilmiye (hukukçu, müderris, din adamı sınıfı), kalemiye (beyaz yakalılar) ve seyfiyye (askerler) olarak tasnif edilmiştir. Memuriyete büyük önem verilmiş ve memurların özel eğitim almaları sağlanmıştır (Özdemir, 2001, s.98-113). Osmanlı Devleti'nde bürokrasinin dayandığı temeller şu şekilde özetlenebilir: 1- merkezi yönetimler katı kuralcı ve mevzuatçıdır, 2- kanunlara bağlılık esastır, 3- muhafazakârdır, mevcudu korur, yeniliklere direnç gösterir ve 4- idari sistem alışkanlıklarına bağlılık düstur edinilmiştir. Aynı zamanda seçicidir, diğer bir deyişle devlet memuriyeti sadece okumuş olanların mesleğidir (Canman, 1995, s.248).

Ülkemizde kamu personel yönetiminin gelişim süreci, Cumhuriyetin ilk yıllarından 1960'lı yıllara kadar uzanan dönem, uzmanlara hazırlatılan raporlar dönemi, planlı kalkınma dönemi, 1980 Askeri Darbesi ile başlayan neoliberal dönem olarak sıralanabilir. Nasıl ki kapitalizm; tarih boyunca krizlerini yeni bir sermaye ve üretim biçimi üretmek noktasında bir araç olarak kullandıysa, Devlet de benzer şekilde krizleri fırsata çevirerek, bürokrasiyi ve kamu personel rejimini dönüştürmüştür.

Cumhuriyetin ilanının ardından memur sınıfının statüsü yine değişmemiş memurlar imtiyazlarını korumayı başarmışlardır. 1926 tarihinde yayımlanan 788 sayılı Memurin Kanunu ile memur ve hizmetli diye iki sınıf oluşturulması planlanmıştır ve memurlar “asıl eleman”, hizmetliler ise “yardımcı elemanlar” olarak kabul edilmiştir. İkinci Dünya Savaşı yıllarına kadar olan dönemde, kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen işçilerin küçük bir bölümüne de memurların haklarına benzer haklar tanınarak bir işçi aristokrasisi yaratılmıştır. Bu yolla Devlete yakın bir tabaka oluşturulmak istenilmiştir ve bu yeni statüdeki vasıflı işçi ve memurların

ücretleri ve maaşları diğer çalışanlara kıyasla oldukça yüksektir. Ancak memurlar, 1931 yılı itibari ile aktif işgücünün ancak yüzde 1,2'sini oluşturmakta ve milli gelirden %7'ler civarında pay almaktadırlar. Bu yıllarda Hükümet, kamu kesimi teşekküllerinde daimi olarak çalışacak işçi bulmak amacıyla, görece iyi ücretler ile o dönem işçi sınıfının söz konusu kesimi için genişletilmiş haklar tanıyordu (Koç, 2010, s.131).

Bu gelişmeler, memurların gelirleri ve maaşları konusunda 1927 yılında yayımlanan 1108 sayılı Maaş Kanunu ile ve 1929 yılında yayımlanan 1452 sayılı Devlet Memurlarının Maaşlarının Tevhid ve Teadülüne Dair Kanun ile oluşturulmaya çalışılan standart ile doğrudan ilişkilidir. Ancak 1929 Dünya Ekonomik Bunalımı ile oluşan yeni iktisadi eğilimler çerçevesinde Türkiye'de Devletçilik politikalarına geçilmiştir ve daha önce personel yönetiminde yenileşmeye yönelik çıkartılan kanunlar bir anlamda gereksiz ve geçersiz kalmıştır. Kadro dağılımlarında asıl ve yardımcı personel dengesi değişmiş, devlet bütçesinde oluşan açıklar memur sınıfının gelirlerini azaltabilecek yeni vergilerle kapatılmaya çalışılmış ve bu durum özellikle memur ve işçi ücretleri arasında gelir dengesizliğine neden olmuştur. Bir sorun olarak ücret adaletsizliği olgusu, 1930'ların sonlarından günümüze bir daha düzelmeyecek bir biçimde Kamu personel sistemimizdeki yerini almıştır (Yılmazöz, 2009, s.295-296).

İkinci Dünya Savaşı ve sonrasındaki gelişmelerde, daha çok gerileyen sosyal ve ekonomik hakların tekrar yükseltilmesine, sendikaların yasallaşmasına ve grev yasağının devam etmesine rağmen örgütlenme özgürlüğüne yönelik düzenlemelerin ön planda olduğunu görülmektedir. Bu dönemde ücretlerin görece iyileştirilmesi de olumlu sayılacak değişimler arasındadır. Söz konusu düzenlemeler sırasıyla şunlardır:

\* 22.6.1945 tarihli ve 4763 sayılı Yasa uyarınca Çalışma Bakanlığı'nın kurulması,

\* 1945 tarih ve 4772 sayılı İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu'nun çıkartılması,

\* 1945 tarih ve 4792 sayılı İşçi Sigortaları Kanunu çıkartılması,

\* 1946 tarih ve 4837 sayılı Kanun'la İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun oluşturulması,

\* 1946 tarihli ve 4919 sayılı Kanun'la sınıf esasına dayalı cemiyet kurma yasağının Cemiyetler Kanunu'nun değiştirilmesiyle ortadan kaldırılması,

\* 1947 tarihli ve 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun'un çıkartılması.

Çalışma yaşamına ilişkin yukarıda özetlenen sürecin yaşandığı söz konusu yıllarda toplumun tüm tabakalarının yaşam ve çalışma koşullarında olumlu gelişmeler olmuştur. Kamu personel rejimi açısından İkinci Dünya Savaşının ardından gerçekleşen önemli dönüm noktalarından biri de yabancı uzmanlar tarafından, personel ve idare sorunlarına çözümler getirmeyi amaçlayan bazı raporların hazırlanmasıdır (Aykaç, Altunok, 2014, s.4). Söz konusu raporlarda, kamu personel rejiminin uygulamada ortaya çıkardığı olumsuz sonuçların nedenleri üzerine eğilinmiş ve sorunlara çözüm olarak personel rejiminin yenilenmesinin gereği vurgulanmıştır (Kara, 2006, s.149). İlk rapor, 1949 yılında Neumark'ın hazırladığı rapordur. Daha sonra 1950'li yıllarda sırayla çıkartılan raporlar şunlardır: 1- 1950'de Thornburg raporu, 2- 1951'de Barker ile Martin ve Cush raporları, 3- 1952'de Leimgruber ve Gıyas Akdeniz raporları. Raporların içeriklerinde personel rejiminin daha verimli olabilmesi için, kamu kesimi için ayrı bir kanunun çıkartılarak kamu personel rejiminde sistematik düzenlemeler yapılması gerektiği, adil bir gelir sisteminin oluşturulması ile yeterlilik ilkesine önem verilmesi gerektiği yönünde vurgular öne çıkmaktadır (Yılmazöz, 2009, s.297). Bunlara ek olarak, TODAİE'nin liderliğinde Merkezi Hükümet Teşkilatı Araştırma Projesi ortaya konmuştur. Yine, 1963-1967 dönemi Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda, memur ücretlerinin yetersizliğine ve kamu kadrolarına yapılan alımlarda ayrımcılık ve kayırmacılık ilişkilerine dikkat çekilmiş bunların giderilmesi için çalışmalar yapılacağı yer almıştır (Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı)

1960 tarihli ve 160 sayılı Kanun'la Devlet Personel Başkanlığı kurulmuştur ve 1961 yılında da çalışmalarına başlamıştır. Bu çalışmaların ilki, daha sonra 657 sayılı DMK'nın temelini oluşturacak olan kamu personel rejimi üzerine bir rapor hazırlamak olmuştur. 1965'te ise 657 sayılı DMK çıkartılmıştır (Akgüner, 2001, s.17). 1960'lı yılların en önemli projelerinden olan, temel amacı merkezi hükümet görevlilerinin hiyerarşisini düzenleyerek kamu hizmetlerinin verimli bir biçimde yürütülmesine olanak sağlayacak yöntem ve görüşleri içeren bir araştırma olan,

”Merkezi Hükümet Teşkilatı Araştırma Projesi” Raporu, TODAİE ve DPT tarafından hazırlanıp, 24 Nisan 1963 tarihinde açıklanmıştır. Raporda gerçekçi bir örgütlülük, sistemli bir planlama ve koordinasyon, mali kontrollerin etkinliğinin artırılması ve personel rejiminde iyileştirmeyi amaçlayan önlemlerin alınması için yapılacak çalışmalara önderlik etmek hedeflenmiştir (Kayar, 2008, s.20). İşin temeli bu dönemlerde ortaya çıkan uygulamalar Aslan’ın nitelendirmesiyle statü hukuku çevresinde tanımlanmıştır. Söz konusu olan statü hukuku, tüm memurlar için geçerli olan genel kurallar koymuştur. Bu aynı zamanda Fordist bir kamu personel rejimi uygulaması demektir. Fordist kamu personel rejiminin en önemli özelliklerinden biri memurun iş güvencesidir. Buna göre söz konusu rejimde iş güvencesi mutlakdır (Aslan, 2005, s. 90-93).

14/08/1970 tarihli ve 1327 sayılı Kanunda değişiklik öngören 4/10195 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Teknik Personelinde gelirleri nispeten artırılmıştır. İşçi grupları, örgütleri ve sendikalar, siyasal alandaki ilişkilerini ve güçlerini kullanarak ücretleri yükseltmenin yolunu bulurlarken özel kesim de, ekonomide görece artan refahın etkisi ve vasıflı işgücünün de kıtlığında reel ücretlerin artışına fazla ses çıkarmamıştır (Koç, 2000, s.35-38).

1978 yılında Bakanlar Kurulu’na alınan bir kararla sözleşmeli istihdam uygulanması düzenlenmiştir. Ayrıca Devlet Personel Dairesi Başkanlığı, 217 sayılı KHK ile 1984’de Devlet Personel Başkanlığına dönüştürülmüştür ( Devlet Personel Başkanlığı tarihçesi). 657 sayılı DMK, mevzuat anlamında en çok madde eklenen, çıkartılan ve değişime uğrayan kanundur ve bu nedenle oldukça kendine özgüdür. Kanun, üç temel kriter üzerine temellendirilmiştir. Bunlar, kariyer, liyakat bir anlamıyla yeterlilik ve sınıflandırmadır (Özmen, 2009, s.30). Kariyer temeli, meslek olarak devlet memurluğunun seçilmesi, devlet açısından, gerekli kriterleri sağlayabilen ve bürokratik hiyerarşide yükselerek çalışan memur personele kamu hizmetlerinin gördürülmesidir. Liyakat temeli ise, göreve girişte ve hizmet süresince gerçekleşecek ilerlemelerde, bilgi, yetenek, terbiye ve eğitim seviyesini önceler. Sınıflandırma temeli ise, kamu çalışanlarının, özellikleri itibarıyla görevlerinin gerektirdiği yetenek, nitelik ve işe göre bölümlendirilmiştir (Eryılmaz, 2002, s.248-257).

Refah Devleti döneminin sona ermesiyle birlikte Fordist üretim sistemi gözden düşmüş ve yerini Post-Fordist üretim sistemine bırakmıştır. Türk kamu perso-

nel rejimi de bu gelişmeler doğrultusunda dönüşüme uğramıştır. 1980 Darbesi sonrasında darbe yönetimince alınan ve açıklanan tüm karar ve düzenlemelerle kamu düzeni liberal ekonomik politikalara uyumlu hale getirilmiş ve 1982 Anayasası hazırlanmıştır. 1982 Anayasası'nın 70. Maddesi şöyledir: “Her Türk, kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir. Hizmete alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez”. Bu madde kamu personelinin seçimi ve istihdam edilmesinde liyakat vurgusu yapmakta ve bir yol çizmektedir. Ancak 657 sayılı DMK' da, zaman içindeki değişimine bağlı olarak liyakat kıstasının yerini esneklik almıştır. Kamu personel rejiminin; hızla neoliberal ekonomik politikalar eşliğinde esnekleştiği darbe sonrası dönemde dönüşüm ve değişim sürecinde ister sermaye baskısı, isterse stand-by anlaşmaları yoluyla olsun en belirleyici kurumlar IMF ve Dünya Bankası olmuştur (Aslan, 2005, s.308).

IMF, Türkiye'yi 1994, 1999 ve 2002 yıllarında olmak üzere hazırladığı üç Niyet Mektubu ve standby düzenlemeleriyle yönlendirmiştir. Dünya Bankası ise kamu yönetimi reformunun en temel belirleyicisi olarak 1995 tarihinde düzenlenen “Kamu Mali Yönetimi Proje Kredisi” ile sürece ilk müdahalesini yapmıştır. Daha sonra imzalanan “Ekonomik Reform Projesi Kredisi” ve son olarak 2001 ve 2002 yıllarında imzalanan “Mali ve Kamu Yönetimi Reformu Kredisi” (PFPSAL-I) ve PPSAL-II ile süreçte etkin rol oynamıştır (Güler, 2003, s.53-54).

Söz konusu müdahaleler, sırasıyla 1999 yılında gerçekleştirilen “Devlet Memurları Sınavı” ve aynı zamanda 2002 yılında gerçekleştirilen “Kamu Personeli Seçme Sınavı” (KPSS) sisteminin oluşturulmasıyla neticelenmiştir. KPSS, birkaç açıdan eleştirilebilir: 1- adaylar sadece Genel Yetenek ve Genel Kültür bilgisi düzeyi üzerinden bir seçme işlemine tabi tutulmaktadır, 2- yeterlilik, uygulama, vasıf, yetenek ve liyakat ölçümü yapılmamaktadır, 3- KPSS yerleştirmelerinin mezun ve kadro sayısına bağlı olarak gerçekleştirilmekte ve adaylar bir yarış içine sokulmaktadır. Bir diğer eleştiri konusu, teknik kadrolarda dahi bu tekdüze sınavla yerleştirilmiş adayların istihdam edilmesidir. Ayrıca kolluk kuvvetlerine ve Diyanet İşleri Başkanlığına alınacak vasıflı personel de bu sınavla alınmaktadır. Son olarak, KPSS ve benzeri sınavların tarafsızlık ilkesi uyarınca objektif yapılıp yapılmadığı ile mülakat olarak bilinen sözlü sınavların kriterlerinin mevcut olmaması ve idari yargı tarafından yeterince denetlenmemesi eleştirilen hususlar arasındadır (Sezer ve Bilgin, 2009, s.168-169).

### 2.1.1. Türk Kamu Personel Rejiminde İstihdam Biçimleri

Türk kamu personel rejiminde dört temel istihdam biçimi mevcuttur: 1- memurluk, 2- sözleşmeli personel, 3- geçici personel ve 4- işçilik (657 sayılı DMK 4. Maddesi /a-b-c-d).

Memurluk uzun ve açık olmayan bir kariyer planlamasına dayanmaktadır ve bir meslek haline dönüşmüştür. Özel şirketlerde çalışanların kamu kadrolarına geçişlerinde ya da kamu kesiminde çalışanların özel sektöre geçişlerinde oldukça sıkıntılı süreçler söz konusu olabilmektedir. Kamuya geçişlerde öğrenim seviyesi temel alınmakta ve atanma işlemleri Kamu Personeli Seçme Sınavı sonuçlarına dayalı bir sistemle gerçekleştirilmektedir. Kıdem, kademe ve öğrenim seviyesi maaşın belirlenmesinde ve yükseltilmelerde ana kriterdir. Öte yandan, memurların aylıkları belirlenirken, temelde sınıf, derece ve kademeleri esas alınmasına rağmen aynı ve benzer görevleri sürdüren ancak farklı kurum ve statülerde çalışan memurlar arasında önemli gelir eşitsizlikleri söz konusu olabilmektedir. İstihdam yasalarıyla korunduğu için iş güvencesi mevcuttur. Kamu personelinin uyması gereken yasaklar ve bu çerçevede yürütülecek olan yargısal işlemler kurallara bağlanmıştır. Buna göre toplu eylem yapmak, greve gitmek ve greve katılmak, başka yollardan gelir getirici işlerde bulunmak, hediye almak, gizli bilgileri açıklamak, ikinci bir görev almak, siyasi partilere girmek, ayrıldığı kuruma karşı görev almak yasaklanmıştır.

Kanun'un 4. maddesinin b-c-d fıkraları uyarınca istihdam edilenler ise memur statüsünde istihdam edilenlerin sosyo-ekonomik, idari ve yargısal haklarına sahip olmayan ve aynı zamanda bu çalışmanın konusu olan taşeron çalıştırma uygulamasının kapısını aralayan esnek çalışma biçimlerine çalıştırılmaktadırlar.

Buraya kadar ana hatlarıyla özetlemeye çalıştığımız kamu personel rejiminin sorunlarına bakıldığında şunlar öne çıkmaktadır: verimliliğin istenilen düzeyde olmaması, liyakat ilkesinin tahrip edilmesi, yolsuzlukların olması, personel rejiminde tasnif ve statüden kaynaklı yaşanan kaos, toplu sözleşmelerin hukuken (hak ve ödevleri daraltma anlamında) suiistimal edilebilir olması, seçim ekonomileri ve seçim dönemine yönelik personel istihdamında oluşan sorunlar, çalışma ilişkilerinin dönüşüme uğrayarak esnek çalışma ilişkilerine doğru bir evrilme ve taşeronlaşma.



Kamu personel rejiminde, çalışanların motivasyonunu üst düzeye çıkartabilecek bir ödüllendirme sisteminin henüz oluşturulamamış olması, kamuda gizli işsizliğin mevcudiyeti, yaratıcılığa, yenilikçiliğe ve yeteneklere gereken önemin verilememesi, hizmet içi eğitimlerin sadece prosedür olarak yapılması, yönetici ve idareci olabilmek için sadece kıdeme bakılması gibi hususlar ciddi bir verimlilik sorununun oluşmasına neden olmaktadır.

Kamu idaresinin takdir yetkisi denilerek hiç bir denetimden geçirilmeden üst kademelere yapılan atama, görevlendirme ve yükseltmelerde liyakat ilkesine uyulmadığı ve böylece kamu personelinin tarafsızlık ilkesine bağlı kalması için gereken isteğinin zedelenmesine neden olacak idari işlemlerin yapılması da personel rejimindeki adaletsizliklere verilecek örneklerdendir. Kamu çalışma ilişkilerinde esneklikle birlikte önceleri sözleşmeli personel kavramıyla ortaya çıkan, daha sonraları taşeronlaşma ve oradan da güvencesiz ve kayıtsız istihdama kadar götürülebilecek çeşitli uygulamalara gidilmiş ve rejimin adaletsizlerine bir yenisi daha eklenmiştir.

696 sayılı KHK'dan bağımsız olarak, 2015 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanan taşeronlaşmanın sorunlarını da içeren istihdam raporuna göre taşeron işçilerin: 1- senelik izin hakkı sık sık iş değiştirdiklerinden gasp edilmekte, 2- herhangi bir kamusal denetime tabi olunmadığından, maaşları eksik ya da düzensiz olarak ödenmekte, 3- bir yıldan daha kısa süreli sözleşmeler imzalanmasından dolayı kıdem tazminatı alabilme imkanları kalmamakta, 4- işten çıkarılma prosedürleri esnetilmekte, 5- kanuni hiçbir engel olmamasına rağmen, piyasanın işleyişi gereği örgütlenme hakları gasp edilmekte ve toplu iş sözleşmelerinden faydalanmaları engellenmekte, 6- iş kazası ve meslek hastalıklarına yönelik tedbirlerin alınmasını işverenden isteyememekte ve bu konuda eğitim alamamakta oldukları ortaya konmuştur.

Bu çalışma çerçevesinde gerçekleştirilen saha çalışmasında, sayılan sorunlara ek olabilecek birçok sorun mevcut ortaya çıkmakla birlikte, taşeron çalışanlara sözleşmelerinde yazılı görevlerin haricinde işler yaptırıldığı ve hatta kendilerine imza yetkisi verilip, memur gibi çalıştırıldıkları kamu kurumunun asli işlerini yaptıkları da anlaşılmaktadır.

## 2.2. Kamu Personel Rejiminde Değişim, Özelleştirme ve Taşeronluk ilişkisi

Tüm kapitalist ekonomilerde görüldüğü üzere Türkiye’de de kar maksimizasyoncu sermaye yapısı, maliyet nedeni olarak gördüğü emeği, despotikçe disipline etmiş ve bunu yaparken de yüksek işsizliği ve işsizlikle boğuşan işgücü varlığını koz olarak kullanmıştır. İşsizlik oranlarının yükselmesiyle birlikte ikame edilebilir atıl işgücü sayısının çoğalmasında, işgücünün kendi arasındaki rekabeti artırarak, hem çalışanların hem de işsizlerin çok daha düşük ücretlerle çalışma yaşamında yer almalarına neden olurken aynı zamanda çalışma standartlarının düşürülmesine, esnek ve yoğun çalışma koşullarına ve iş görülen sürelerin uzamasına, kısacası daha zor şartlarda çalışmaya razı olmaktadır. Bu nedenle kriz dönemlerinde artan işsizlik oranları; kapitalistin emeği dizginlemesi ve disipline etmesi bakımından ve aynı zamanda şahsi ve sınıfsal anlamda çıkarlarını maksimize etme noktasında da fırsatlar sunmaktadır ( Temiz, 2004, s.65).

Türkiye’de emeğin en önemli yapısal sorunlarının başında işsizlik gelmektedir. İşsizlik sadece işsizlerin iş bulamama bunalımı değildir. Marx’ın yedek sanayi ordusu (Zaim, 1990, s.169-170) tanımlamasıyla literatüre giren işsizler ordusu gerçeği, bir işi olan ya da olmayan tüm işçiler arasında bir rekabet yaratarak mevcut işçileri, kapitalist açısından rahatlıkla vazgeçilebilir bir konuma sokmakta, işçilerin pazarlık gücünü ise kırmaktadır. Yapısal olarak yüksek oranda bir işsizliğin olduğu bir emek piyasasında emeğin, işçilerin, sendikaların tüm pazarlık ve muhalefet gücünün kırıldığı, işsiz kalma korkusunun işçileri güçsüzleştirdiği bir gerçektir (Er-can,1997, s.29). Türkiye’de post-fordist üretim biçimleriyle birlikte göç sorununun çetrefilleştiği, çarpık kentleşmenin yoğunlaştığı ve eğitim öğretim düzeyinin yeterli seviyede olmadığı bir dönemin aynı zamana denk gelmesi işsizlik sorununun daha karmaşık ve içinden çıkılmaz bir hal almasındaki önemli nedenlerden biridir.

Küreselleşme ve neoliberal politikaların hızla yayılması ve sermaye sahiplerinin talepleriyle birlikte devletler o güne kadar sürdürdükleri ekonomik ve mali yapıda değişikliklere gitmişlerdir. Bu değişiklikler, reel ekonomiden uzaklaşma ve finansal birikim modeline geçme şeklinde özetlenebilir. Bu amaçla sermaye üzerindeki kontrollerin azaltılması, sermayenin küresel çapta dolaşımını kolaylaştırmış ve nihayetinde ekonomik büyümede en etkili sektör hizmetler sektörü olmuştur. Genişleyen hizmet sektörü, sanayi sektörünün küçülmesine dolayısıyla istihdam yaratma kapasitesinin daralmasına karşın, artan işsizliğe alternatif bir sektör olamamış

ve özellikle gelişmekte olan ÷lkelerde istihdamda istenilen düzey yakalanamamıştır. Nitelikli, yüksek ücret alan, eğitimli ve sınırlı sayıda işgücünü bünyesinde barındıracak şekilde oluşturulan hizmet sektörünün aynı zamanda kötü koşullar altında istihdam edilen, iş güvencesinden yoksun ve düşük ücretle yüksek sayıda niteliksiz işgücünü barındırdığını da gözden kaçırmamak gereklidir (Harvey, 2012, s.426). Hizmet sektöründeki bu istihdam yapısı, post-fordist üretim sisteminin temel karakteristiğidir. Küreselleşme sürecine hız kazandıran ve sermayenin dolaşımını kolaylaştıran teknolojik ve bilimsel gelişmeler, bir yandan yeni işgücü çeşitlerini ve meslekleri ortaya çıkarırken, bir yandan da var olan emek yoğun piyasaları ortadan kaldırmaktadır. Teknoloji yoğun üretimin tercih edildiği post-fordist üretim süreci, istihdam kriterlerinin değişmesini, piyasa dengesinin oluşmadığı niteliksiz, güvencesiz, güvensiz, düşük ücretli bir işgücü oluşturur ve bu işgücünden oluşan adaletsiz piyasaya yönelik devlet müdahalesinin azaltılmasını sağlar (Öngen, 1995, s.830). Post-fordist üretim biçimiyle birlikte uzmanlaşma süreci ve işgücünün kendi içinde nitelik ve vasıf üzerinden bölünmesi, işgücünün kendi içinde ayrışmasını da küreselleştirmiştir (Öngen, 1998, s.197). Adil olmayan çalışma pratiklerinin ve ilişkilerinin mevcut olduğu kapitalist sistemde, özelleştirme ve taşeronlaşma, küreselleşmenin vazgeçilmez unsurlarına dönüşmüştür.

Özelleştirme, küreselleşme sonucu ortaya çıkan bir politikadır. Piyasanın esnekleştirilmesi, maliyetlerin aşağı çekilmesi, işyerlerinin teknolojik yeniliklere bağlı olarak ihracat yönlü devam etmesi, özelleştirme eğilimlerini daha da hızlandırmıştır. Uluslararası ticarete liberalleşmenin temel unsuru olarak yoğun istihdam baskısı altında kalan, görece eski bir teknoloji ile yavaş üretim yapan kamu kesimi kuruluşlarının özelleştirilmesi ifade edilmektedir (Ekin, 2002, s.54).

Devletin küçültülmesi, neoliberal politikaların temel eksenlerinden birisini oluşturmaktadır. Özelleştirme devleti küçültmenin yöntemlerinden biri olmakla birlikte, bu süreçte kamu kesiminde yürütülen üretim ve hizmetlerin taşeronlara devredilmesi pratikleri de yaygınlaşmıştır. Taşeronluk bazen özelleştirmenin altyapısı bazen bizzat kendisi (Şen, 2008, s.95) ve özelleştirmenin en etkili aracı olmuştur (Gökbayrak, 2005, s.125). Tanım olarak kamu sermayesinden özel sektöre kaynak aktarma, üretim araçlarının mülkiyetinin değişmesi, fabrika vb. üretim alanlarının özel sektöre devredilmesi anlamlarını da taşır. Üretim araçlarının mülkiyet hakkının

değişmesini esas alan kamusal sermayenin belirli bir bedel karşılığında özel kesime devredilmesi anlamına da gelmektedir (Arı, 2006, s.26).

Hizmet alımı tanım itibariyle, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu ve 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu ile düzenlenmiştir. Kanunu'n 4. Maddesinde geçen “bakım ve onarım, taşıma, haberleşme, sigorta, araştırma ve geliştirme, muhasebe, piyasa araştırması ve anket, danışmanlık, tanıtım, basım ve yayım, temizlik, yemek hazırlama ve dağıtım, toplantı, organizasyon, sergileme, koruma ve güvenlik, mesleki eğitim, fotoğraf, film, fikri ve güzel sanat, bilgisayar sistemlerine yönelik hizmetler ile yazılım hizmetlerini, taşınır ve taşınmaz mal ve hakların kiralanmasını ve benzeri diğer hizmetler” hizmet alımına esas tutulmuştur. Kamunun ihtiyacının oluştuğu alanlardaki gereksinimleri, Kamu kurumları hizmet alım ihaleleri düzenleyerek alt işverenden temin edebilmektedir (Çolak, 2017, s.1009).

Küresel rekabet şartlarının, uzmanlığın alt işverenliği gerekli kıldığını, gelişmiş teknolojik faaliyetler ile artan küresel ticaret hacminin uzmanlık gereksinimini artırdığını, taşeron sistemiyle şirketlerin yaptıkları işlerin bazılarını diğer bir uzman kuruluşa bırakarak maliyetleri düşürdüğünü ve üretimde hız, etkinlik ve kalite artışı gerçekleştirildiği ve nihayet küçülen kamusal ekonomilerin ifa edilecek görev ve hizmetleri doğrudan kendi çalışanları ile değil, hizmet satın alarak gerçekleştirilmesi gerektiğini belirtenler de olmakla beraber (Bkz. Koç, 2016, s.80) bu ve benzeri gerekliliklerin, işçilerin haklarının gaspına neden olmadan da yerine getirilebileceğini belirtmek gerekir.

Maliyeti daha az olan taşeronla iş verme, geçici işçi çalıştırma, sendikasılaştırma, istihdamda ve ücretlerde esnekliğe gidilmesi gibi uygulamalar yaygınlaşmaktadır. Sadece devletin üretici faaliyetleri değil, sosyal hizmetlerde de özelleştirme ve piyasalaşma eğilimine gidilmektedir. Özelleştirme demek yalnızca istihdamın azalması, taşeronlaşma, sendikasılaştırma demek değildir aynı zamanda da kamu hizmeti anlayışının değişmesini ifade etmektedir (Koray, 2008, s.107).

“Emek piyasasının esnetilmesi lazımdır” cümlesini, “emeğin şekil verilebilir, yumuşatılabilir, ezilebilir bir hale getirilmesi gerekir ki herhangi bir direnç göstermesin” şeklinde anlamak gerekir. Diğer bir ifadeyle emek, “ancak kapitalistin hayır diyemeyeceği türden bir kıvama ulaştığı oranda esnektir”. Bauman'a göre “esnek emek” fikrinin pratiği de, teoriğini reddetmektedir (2012, s.206-207).

Neoliberal politikalarla birlikte devletin yükümlülükleri de piyasaya devredilmekte ve bu nedenle sosyal hizmetler sosyal olma özelliklerini kaybetmektedir. Dolayısıyla sosyal hizmetler özel sektör işletmelerince yerine getirilmeye başlanmıştır. Böylece sosyal hizmetler alanında çalışanların büyük bir kısmı, sermaye için üretken emek haline gelmiştir (Erdayı, 2012, s.89). Taşeron üretim sistemleri özelleştirme politikaları ile paralel olarak yaygınlaşmaktadır. Özelleştirme uygulamaları ile işletmeler ilk olarak çalışan sayısını azaltmaktadırlar. İkinci olarak işletmeler yardımcı işler kabilinde sayılan bahçıvanlık, yemekhane, temizlik v.b. işleri özel ya da tüzel kişilere ihale etme yoluna giderek taşeronlara devretmektedirler. İşletmelerin bu uygulamalara gitmeleri profesyonel işletmecilik esasına göre düzenlenmektedir (Çimse-İş, 1996, s.8). Konuya Türkiye açısından bakıldığında, taşeron işçiliği olgusu yeni bir uygulama değildir ve taşeron işçiliğinin yaygınlaşması 1980 sonrasında uygulanan özelleştirme politikaları ile yaygınlık kazanmıştır. Kamu sektöründe de taşeron uygulamalarına gidilmektedir ve bu taşeron uygulamalarının asıl amacı özelleştirmedir. Özelleştirme, sadece kamu kurum ve kuruluşlarına ait işletmelerin özel kişilere ya da kuruluşlara satılması değildir. Dolayısıyla özelleştirme; taşeron uygulamaları veya emanet işlerin azaltılarak işlerin özel kişi veya kuruluşlara yaptırılmasıdır (Koç, 2001, s.11).

Özelleştirmenin ne olduğuna ilişkin yapılan açıklamalara bakıldığında en basit anlatımla, temel ilke olarak mülkiyet devrinin esas alındığı anlaşılmaktadır. Dolayısıyla özelleştirme, kamusal kurum ve teşebbüslerin kısmen veya tamamen yerli veya yabancı özel teşebbüse devridir (Kepenek, 1990, s.20). Ayrıca kısmen bir devir söz konusu ise, devredilen miktarın, mülkün yarıdan bir fazlası şeklinde sevk ve idaresinin de devredilmiş olması lazımdır. Böylece mülkiyetle birlikte mülkün idaresi de aynı anda özelleşmiş olur.

Özelleştirmeden bahsedebilmek için gerekli şartlar şunlardır: 1- kamusal işletmelerde, sosyal ve ekonomik nitelikli üretilen mal ve hizmetlere değer biçilerek fiyatlanması, 2- Topluma yönelik üretimlerde, özel teşebbüsü sınırlandıran her bir kural ve yetkinin azaltılması ya da kaldırılması, 3- kamusal teşekküllerin idaresi de dahil mülkünün yarı fazlası ya da tamamının devri ve son olarak 4- işletme hakkı hisselerinin devri de bu tanımlamalara uyan yöntemlerdir (Bedir, 1992, s.24)

Özelleştirme kavramı üzerine yapılan bütün tanımlardaki ortak nokta kamu-laştırma, kamu yararı ya da devletleştirme unsurlarının tersine hukuki bir uygulama-nın gerçekleşmesidir. Özelleştirme uygulaması ile gerçekleştirilmek istenen amaçlardan bir tanesi de kamu kesimi içerisinde var olan sendikaları, sendikalaş-mayı ve işçi örgütlülüğünü ortadan kaldırmak ya da en azından işlevselliğini en aza indirmektir (Sarıkaya, 2013, s.97). Sendikalar, sınıfsal ve kitlesel birer örgüt olma-ları nedeniyle siyasal bir güce sahiptirler. Bu durum toplu iş sözleşmesi görüşme-lerinde pazarlık anında kullanarak işçiler lehine ekonomik, insani ve siyasi haklar elde edebilmelerinin önünü açmaktadır. Siyasi partilerle yakın işbirliğinde bulun-a-rak ya da birlikte hareket etme potansiyellerini oy baskısına dönüştürebilen sendi-kalar, iktidarlar üzerinde yaptırım gücü elde edebilirler. Bu sebeple iktidarlar örgüt-lenme haklarını özelleştirmeler yoluyla işçilerin elinden alma yolunda icraata gide-bilmektedirler (Alper, 1994, s.38-39).

Özelleştirme uygulamalarının ekonomik sebepleri arasında şunlar vardır: si-yasal bir ayrışma neden olan istihdam politikasının izlenilmesi, etkili yönetimin sağlanamaması ve gerçekçi yatırım programlarının uygulanamaması. Söz konusu unsurların yapısal sorunların göz ardı edilmesinden kaynaklandığı yönünde görüş-ler mevcuttur (Bkz. Uzunoğlu, 1996, s.50). İstihdam politikalarının seçimlere yö-nelik olması, kamunun yeni teknolojik gelişmeler ve AR-GE yatırımları için bütçe-den gerekli miktarda payın ayırmaması, nitelikli ve kaliteli idarecilere görev veril-memesi, yatırım programlarının hazırlanması aşamasında profesyonel kişilerin is-tihdam edilmemesi ya da görevlendirilmemesi ve yine seçim odaklı istihdam poli-tikalarının maliyetleri artırıcı unsurlar içermesi gibi yapısal nitelikli sorunların çö-zümü için özelleştirme uygulamalarına gidildiği görülmektedir (Alper, 1994, s.39). Yukarıda sayılanlarla birlikte vücut bulan “kamunun verimlilik sorunu olduğu” id-diası, rekabet ortamını yaratma ya da rekabete işlerlik kazandırmak için özelleş-tirme uygulamalarına gidilmesinin zeminini oluşturmaktadır.

Özelleştirmenin finansal açıdan sebepleri arasında ise devletlerin, özelleş-tirmeler yoluyla döviz gelirlerini arttırmayı ve bu yolla döviz borçlarını karşılaya-rak içinde buldukları döviz yoksunluğunu aşmayı hedeflemeleri başı çekmekte-dir. Bu amaçla hükümetlerin kamuya ait işletmeler ile mülkiyetlerin satışında ön-celiği döviz getirici küresel sermaye şirketlerine vererek de yine döviz rezervi ya-

ratabilme çaba ve uğraşısı içinde oldukları görülmektedir. Yabancı sermaye yatırımlarının her gelişmekte olan ülke piyasalarında olduğu gibi Türkiye’de dâhil sermaye yetersizliği çeken ülkeler için özelleştirme uygulamalarına gitmek kurtarıcı bir etki gibi sunulmaktadır. Türkiye gibi yapısal ekonomik ve mali sorunları olan ülkelerdeki adaletsiz sermaye, gelir ve servet dağılımları, gelir eşitsizliği de göz önüne alındığında en azından, özelleştirmesi yapılacak kamu iktisadi işletmelerinin o işletmenin çalışanlarına öncelik vererek devredilmesi, hisselerinin çalışanlarına satılması ve ya kooperatif ya da öz yönetim benzeri teşekküllere dönüştürülmesi daha akılcı bir yol olabilir.

### **2.3. Türkiye’de Özelleştirme Uygulamaları**

1980 askeri darbesinin hemen öncesinde 24 Ocak kararları olarak adlandırılan ve 43. Türkiye Hükûmeti tarafından alınan ekonomik kararlar neticesinde uygulamaya konulan neoliberal politikalarla gündeme gelen özelleştirme, kamu kesiminin ekonomideki ağırlığını azaltmak amacıyla KİT’lerin özel sektöre devredilmesi planı ile başlamıştır (Atasoy, 1993, s.79). Özelleştirmelerle amaçlanan, yeni birikim alanları arayan sermayeye yeni yatırım alanları açmaktır. Kamu küçültülerek ve bu alanlar özel sektöre terk edilerek bir bakıma devletin aktif şekilde sürecin içinde olduğu yeni sermaye birikim alanları yaratılmaktadır (Kablay, 2014, s.88).

1983 yılı itibari ile özelleştirmeyle ilgili çalışmalara hız verilmiş ve 1984 yılında yasal bir düzenleme ile “Toplu Konut ve Kamu Ortaklığı İdaresi Başkanlığı” açılmıştır. Başkanlığın açılmış olması özelleştirme anlamında gidilen uygulamaların ilki olma özelliği taşımaktadır. 1986’da Türkiye’de özelleştirmenin acilen gerçekleştirilmesi gerektiğine ilişkin bir plan oluşturulmuş ve bu plan çerçevesinde 1994 tarihinde özelleştirmenin amaçlarının ortaya konduğu 4046 sayılı Özelleştirme Yasası ile “Özelleştirme Yüksek Kurulu” ve “Özelleştirme İdaresi Başkanlığı” kurulmuştur.

T.C. Hazine ve Maliye Bakanlığı Özelleştirme İdaresi Başkanlığının resmi web adresinde özetle; devletin ancak piyasaların üstlenemeyeceği yatırımlar üzerinde durması gerektiği ve ekonominin planlanması konusunun piyasalar tarafından gerçekleştirilmesinin amaçlandığı belirtilerek uygulamaların felsefesine değinilmiştir. Özelleştirme uygulamalarının amaçları bölümünde ise çalışmanın daha ön-

ceki bölümlerinde değinilen hususların ön plana çıkarıldığı görülmektedir. Özelleştirme uygulamalarının başarıya ulaşabilmesi için kamunun ekonomideki faaliyetinin en aza indirilerek sınırlanması hedeflenirken, rekabet öncelikli serbest piyasa ekonomisinin oluşturulması ve Kamu İktisadi Teşekküllerinin finansal açıdan rahatlatılması, gelişmiş bir sermaye piyasasının oluşturulması ve atıl tasarrufların diğer bir anlatımla yatırım ortamından uzak duran kitlenin tasarruflarının, sisteme sokulması sonucu elde edilecek sermayenin kamusal yatırımlarına yönlendirilmesi gibi uygulamaların hayata geçirilmesi ile ancak mümkün olabileceğinden bahsedilmiş ve sonuç olarak özelleştirmenin temel amacının, devletin ekonomide her türlü işletmecilik faaliyetlerinden tümüyle çekilmesini sağlamaktır denilmiştir (Özelleştirmenin Amaçları, 2018b). Bu açıklamadan, Başkanlık'ın neoliberal politikalara uygun davrandığı anlaşılmaktadır. Yine özelleştirmenin bir amacının da şirketlerin kaynak temin edebilmelerinin maliyeti ile enflasyon arasında öngörülebilir ve sürdürülebilir bir paralelliğin olabilmesi için sermaye piyasalarının geliştirilmesi gerekliliği vurgusuyla finansal amaç tanımı yapılmaktadır.

Görüldüğü üzere Türkiye, özelleştirme uygulamalarının amaçlarında, tüm neoliberal iktisadi politikaların izlendiği diğer ülkelerle aynı ilkeleri esas almıştır. Dünyada bir standart özelleştirme yöntemi bulunmamaktadır. Bu yöntemler, ülkeden ülkeye, ayrıca ülkelerin anayasal, ekonomik, sosyal, siyasal yapılarına ve gelenek, görenek, adet ve normlarına göre değişmektedir (Kilici, 1994, s.33). Türkiye'de uygulanan özelleştirme yöntemleri ise şu şekilde sıralanabilir: işletme hakkı devri, kiralama, satış, mülkiyetin gayri ayni haklar tesisi, gelir ortaklığı modeli ve sair hukuki tasarruflar. Bu yöntemler içinde belirtilen satış yöntemi, varlık ve hisse satışı olarak ikiye ayrılır. Hisse satışı yöntemi ise blok, halka arz ve çalışanlara satış, uluslararası arz-borsada satış-yatırım fonlarına satış olarak sınıflandırılabilir.

Bu yöntemleri sırasıyla incelemek gerekirse, satış yöntemi ile özelleştirmede kamu kesimi mülkleri veya KİT'lerin mülkiyeti, özel teşebbüse devredilmektedir. Satış yönteminin yollarından biri varlık satışı uygulaması ile özelleştirmez. Bu yöntemde kamu kurumlarının uhdesindeki tüm üretim birim ve fonksiyonları bir bedel karşılığında devredilir. Hisse satışı yöntemi uygulaması, kamu kurum ve kuruluşlarının hisselerinin halka arz, blok olarak satış ve ya halka arzı da içeren blok yöntemi ile satış, çalışanlara satış, fonlara satış, borsa üzerinden normal veya



emir üzerine satış, uluslararası arz ile satış işlemleri sonrası devredilmesi durumuna denir (Özelleştirme Yöntemleri,2018b).

Kiralama yöntemi ile özelleştirmede kamu kesimi mülklerinin bütün olarak veya üretim birimleri ya da uzantılarının, ekonomik işlerlik kazandırılmak amacıyla kullanma hakkının belirli bir süreliğine devredilmesi söz konusudur. Mülkün devredilmesinin söz konusu olmadığı yalnızca işletme hakkı ile kullanım hakkını içeren bu yöntemin sakıncası ise kiralanan mülkiyetin, özelleştirmenin amacına uygun olarak işlerlik kazanıp kazanmadığının sorgu ve denetiminin neredeyse imkânsız oluşudur (Özelleştirme Yöntemleri, 2018b).

İşletme hakkının devredilmesi ya da işletmenin yönetiminin devredilmesi yöntemi ile özelleştirmede ise bir kamu teşekkülünün mülkiyetinin devredilmeksizin belirlenen süre zarfında sadece teşekkülün işletilmesi konusunda yer alan haklarının devredilmesi söz konusudur (Özelleştirme Yöntemleri, 2018b).

Kamu mülkünün gayri ayni haklar tesisi uygulaması ile özelleştirmede bir kamu teşekkülünün; tamamı veya varlıklarına ilişkin irtifak hakkı ile intifa hakkının tesis edilerek özelleştirilmesi yolu izlenmektedir. Diğer bir deyişle Hazine'ye ait tapu kaydı mevcut olan taşınmaz üzerinde, başkasına devredilemeyen haklarının (sükna) korunarak, Kıyı Kanunu ve Orman Kanunu gibi yasalar da gözetilerek irtifak ile kat irtifakının tesis edilmesi amacına yönelik gerçekleştirilen özelleştirme (Özelleştirme Yöntemleri, 2018b).

Gelir ortaklığı modeli ve sair hukuki tasarruf yönteminde ise bir kamu teşekkülünün yukarıda sayılan modellerden birkaçının aynı anda uygulanarak özelleştirilmesi durumu söz konusudur (Özelleştirme Yöntemleri, 2018b).

Türkiye'de tüm zamanlarda gerçekleştirilen özelleştirmelere ilişkin Başkanlıkça yapılan bilgilendirmede açıklanan en güncel veriler şu şekildedir: 1985'ten beri, iki yüz yetmiş iki adet teşekkül ve teşebbüsün kamusal hisselerinin, iki bin üç yüz otuz iki adet taşınmazın, on adet otoyolun, iki adet boğaz köprüsünün, yüz kırk altı adet yapının, yedi adet limanın ve en son olarak şans oyunu kurumu ve araç muayenesi işini lisansı ile birlikte devretmek üzere özelleştirme işlemleri kapsamına alındığı bunlardan elli dört adet teşekkül ve teşebbüsteki devlet paylarının, tüzel kişiliği sonlandırılarak özelleştirildiği bildirilmiştir. 2018 yılı da dâhil özelleştirme planında ise on yedi adet kurum ve kuruluşun bulunduğu bunların yanı sıra

dokuz yüz otuz sekiz adet taşınmazın, kırk adet yapının, on adet otoyolun ve iki adet boğaz köprüsünün de bulunduğu açıklanmıştır (2014-2018 Stratejik Plan, 2018d).

Ayrıca yapılan açıklamada 1986'dan 2018 yılına kadar gerçekleştirilen özelleştirme uygulamalarının Amerikan Doları cinsinden nakdi yekûnunun 68,4 milyar seviyesinde olduğu 2017 yılı Şubat ayı itibarı ile yine Amerikan Doları cinsinden nakdi girişin 64,6 milyar şeklinde gerçekleştiği bildirilmiştir (Özelleştirme İdaresi Başkanlığı, 2019e).

Özelleştirmeler, özelleştirmeleri gerçekleştirenler açısından da yeterince tatmin edici sonuçlar ortaya çıkaramamıştır. 1990'ların sonları itibarıyla özelleştirme altyapısının oluşturulamaması, aynı dönemde sermaye piyasalarının yeterince gelişmiş olmaması, yurtiçi ve hane halkı tasarruflarının oldukça az olması, gelir dağılımındaki adaletsizlikler gibi yapısal sorunlar nedeniyle özelleştirmelerden beklenen başarı bir türlü yakalanamamıştır. 1990'lı yıllar boyunca karşılaşılan ekonomik krizler ve akut yüksek enflasyon ortamı ile yüksek faiz sorununa rağmen gerçekleştirilen özelleştirmeler ancak sermayedarların işine yaramıştır. Özelleştirmeler devlet tekelinin yerine özel tekelleri ikame etmiştir (Yıldırım, 1999, s.106-107).

Kamu mülkiyetinde mal ve hizmet üreten herhangi bir teşekkül, siyasi rant ya da iktidarın kendine bağımlı bir burjuva yaratma çabalarından ötürü bazen sadece sermayesinin cazibesi veya taşınmazları için özelleştirilebilmiştir. Bu durum özel teşebbüsün, işletmeyi bir süre sonra kapatarak taşınmazlarını istediği değer üzerinden satabilmesi ya da kiralayabilmesinin önünü açmakta ve teşekkülün karlı olmadığını öne sürerek, kamu hizmetini aksatabilmesine neden olmaktadır. Sonuç olarak hizmet alanlar zarar görebilmektedirler (Çetinkaya, 2001, s.180).

Devlet tekelinin bulunduğu bir alandaki özelleştirme sonrasında tekel konumuna gelen özel teşebbüs, kar maksimizasyoncusu davranışla bu durumu suiistimal edebilir. Bütün bunlarla birlikte kar oranlarının düşük olmasını istemeyen özel teşebbüs, işletmedeki verili istihdamı azaltarak işsizliğin artmasına da neden olacaktır. Ayrıca yabancı sermayenin özelleştirmeler yolu ile piyasanın ve ekonominin işlerliğinde etkisinin artması, ekonomik bağımsızlık açısından risk oluşturabilir.

Özelleştirme uygulamalarının sosyo-ekonomik etkilerinin görülebilmesi için, özelleştirilen kamu teşekkülünün devredildikten sonra elde edilen sonuçlar bakımından ilk durum ile kıyasının yapılması gerekir. Örneğin işsizlik artışına neden olup olmadığı, gelirin tabana adil dağılıp dağılmadığı, istihdam koşullarının olumsuz yönde değişmelerin olup olmaması, işçilere ayrımcılık yapılıp yapılmadığı, üretim hacmi ve kütlelerinde değişimler olup olmaması ve nihayet işletme etkinlik ve verimliliğine dair sonuçlar yer alan istatistiki veriler söz konusu değerlendirme açısından önemli olacaktır.

Yerel yönetimlerce daha az işçi ile daha çok iş yapma olarak tanımlanan ve verimlilik üzerinden bir başarı hikâyesi olarak aksettirilen taşeronla dayalı özelleştirme uygulamaları istihdamın düşmesine ve işsizliğe neden olmaktadır. Çünkü maliyetleri düşürmenin akla gelen ilk yöntemi, bir maliyet ögesi olarak görülen emeğin maliyetini kısmaktan geçmektedir. Bu ise işçi çıkararak, ücretleri düşük tutarak veya zam yapmayarak hatta maaşları indirerek, en son olarak da işçileri sendikasıylaştırmak, örgütlenme haklarını gasp ederek toplu iş sözleşmelerine katılımlarını önleyerek yapılmaktadır (Ateş, 2008, s.99- 100).

#### **2.4. Türkiye’de Taşeronlaşma**

Kapitalist üretim ilişkilerinin hâkim olduğu tüm ülkelerde işçi sınıfı az ya da çok işsizlik, güvencesizlik, iş kazaları ve meslek hastalıklarına yakalanma riski, yetersiz ücretler, sendikasıylaştırma ve taşeronlaşma gibi sorunlarla yüz yüzedir. Sayılan sorunlar Türkiye için de geçerlidir ve bu sorunlara Türkiye’ye özgü yapısal sorunlar da eklenince işçi sınıfının, daha derin bir krizle yüz yüze olduğu ileri sürülebilir.

Türkiye’de özelleştirme uygulamaları başlığında da değinildiği üzere neoliberal politikaların işlerlik kazanmasını sağlayacak yöntemlerinden biri de üretimde esnekliğe gidilmesidir. Esneklik ile ilgili olarak birçok tasnife gidilmiş olsa da akademik literatürde geçerliliğini koruyan esneklik olgusu dört ana unsurdan oluşmaktadır (Parlak, Özdemir, 2011, s.5): 1- taşeron çalıştırma ya da bir diğer adıyla dışsal sayısal esneklik, 2- çalışma süresi bakımından esneklik, 3- işlevsel esneklik ve 4- ücretler bakımından esneklik.

Esnekliğin ulusal ya da uluslararası alanda rekabet üstünlüğünü ele geçirmek için kullanılması “dibe doğru yarış” (race to the bottom) olarak tanımlanan bir

dizi olumsuzluğa yol açtığı bilinmektedir (Özdemir, 2010, s.57). İşçi sınıfının içine düştüğü bu karamsar ilişkiler bütünü, çalışma standartlarına kayıtsız kalınmasına, sendikasılaşmaya, kayıt dışı istihdama, işsizliğe ve güvencesizliğe neden olmakla kalmayıp taşeronlaşmaya ve ayrıca zaman-mekan bağıntısını koparan, düzensiz işlerin önem kazanmasına da yol açmaktadır. Tüm bunlar post-fordist üretim sistemi ile yakından ilişkilidir.

Post-Fordist üretim sistemine geçişin nedeni olarak, Fordist üretim ilişkilerinin verimlilik esaslı bir artışı yeterince sağlayamaması, tüketici tercih ve zevklerinin değişmesi ile birlikte stabil mallara talebin azalması, küresel rekabetin artması, sınıf bilincine sahip işçilerin oluşturduğu sendikaların hak arama ve alma uğraşlarının emek maliyetlerini yükseltmesi ve iletişim ve bilgi teknolojilerinin gelişimi gibi unsurlar sayılmaktadır (T.C. ÇSGB, Ulusal İstihdam Stratejisi 2014-2023).

Taşeron çalışma, post-fordist üretim süreci içinde anlam kazanan ve dışsal sayısal esneklik çerçevesinde değerlendirilen esnek bir çalışma türüdür. İşe alımlarda ve işten çıkarmalarda, belirsiz süreli hizmet akdi ile işçi çalıştırmak yerine taşeronlaşmaya gidilmek suretiyle esnek çalıştırılma uygulamaları öne çıkmaktadır. En yalın anlatımıyla, bir işi yaptırabilmek için hizmet akdi düzenlemek yerine, ticari bir sözleşmenin hizmet akdi yerine ikame edilmesidir. Bu durum sermaye sınıfının piyasa şartlarında çalıştırdıkları işgücünü, sayı ve vasıf yönünden ihtiyaç duyduğu şekle dönüştürebilmesi anlamına gelmektedir (Taşoğlu, Limoncuoğlu, 2010, s.78- 79).

İstihdam edilen emek gücünün maliyetinin azaltılması için talep dalgalanmaları riski ile karşılaşıldığında taşeron çalışanlar istihdam edilmekte ve talebin kısıldığı zamanlarda ise taşeron çalışan rahatlıkla işten çıkarılabilmektedir. Ayrıca, taşeron çalıştırmanın olduğu yerlerde istihdam sürekliliği de olmadığından işyerlerindeki çalışma şartlarının ya da çalışma standartlarının iyileştirilmediği de anlaşılmaktadır (Koç, 2001, s8; Şafak, 2004, s.111). Ayrıca Yücesan-Özdemir göre, asıl işverenin bağımlılık-bağıllık üzerine bina edilen ilişkide güçlü olması alt işveren üzerinde bir baskı oluşturmaktadır ve üretim sürecinin parçalanmasının bir sonucu olarak bu durum taşeronlaşmanın, despotik bir emek rejimi haline gelmesine neden olmaktadır. Alt işveren, asıl işverenin teklif ettiği işi alabilmek için despotik emek

rejimini ücretler, çalışma saatleri ve çalışma koşulları anlamında en sert biçimde uygulamak zorundadır (Özdemir, 2010, s.42).

İşverenlerin taşeronları tercih etmelerinin çeşitli nedenleri vardır. Bunlardan biri, işletmenin göreceli büyüklüğü nedeniyle karşılaştığı yasal sorumluluklardan kurtulmaktır (Koç, 2001, s.9). Bir diğer neden ekonomik amaçlı gerçekleştirilen taşeron çalışmadır. Diğer bir deyişle üretim için gerekli sürecin tamamının ya da bir kısmının başka bir işletme dışında gerçekleştirilmesinin daha az maliyetli olacağını kabul edilerek buna uygun hareket edilmesidir. Başka bir neden ise talep yönlü taşeronlaşmadır. Diğer bir deyişle bir işletme talebin yoğun olduğu ve kendisinin karşılayamayacağını ya da kendisi ürettiğinde yüksek maliyetli olacağını düşündüğü dönemlerde başvurulan bir çalışma şeklidir. Son olarak ise teknik uzmanlık gereken alanlarda taşeron çalışma uygulamaları mevcuttur. Buna göre gerçekleştirilecek olan iş için yeterli uzmanlık asıl işverende de olmadığına taşeronlaşmaya gidilebilir (Cengiz, 2013, s.260- 265).

Özetlemek gerekirse taşeronlaşmanın nedenleri şunlardır: işgücü maliyetlerinin düşürülmesi, teknik bilgi ve yeterlilik eksikliği ve firmaların talep dalgalanmaları karşısında korunmak istemesi, strateji geliştirme, kurumun muhasebe ve vergisel işlemleri ile personelinin sosyal güvenliğine ilişkin düzenlemelere ilişkin mali yükten kaçınmak istemesi.

Türkiye’de taşeron çalışma ile ilgili yasal prosedürlere bakıldığında, 1935 tarihinde çıkartılan 3008 sayılı İş Kanunu’nda *üçüncü bir şahsın aracılığı* kavramının, 1971 tarihinde çıkartılan 1475 sayılı İş Kanunu’nda ise *alt işveren, diğer işveren, alt işletici ve taşeron* gibi kavramların kullanarak çalışma hayatında yer aldığı görülebilmektedir (Şafak, 2004, s.112- 114).

En güncel halliyle taşeronlaşma kavramı 4857 sayılı İş Kanunu’nda yer almaktadır. Kanun koyucu, taşeron yerine alt işveren kavramının yasada yer almasını uygun görmüş ve ilgili Yasanın 2’nci maddesinde; “Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir” (4857 sayılı Kanun) şeklinde tanımlamıştır.

Yasa'daki taşeronlaşma tanımı kısaca; bir iş yerinde üretilen mal ve hizmetlerin, düzenlenen bir sözleşme gereğince alt işverene yaptırılmasına tekabül etmektedir. Bu bağımlılık ilişkisi sonucu yapılan üretime aynı zamanda *fason üretim* de denilmektedir. Alt işveren ise; fason üretimi işveren adına üstlenendir. Fason üretimde çalıştırılan işçiye de taşeron işçi denir (Suğur, 2012, s.218).

Emek yoğun piyasalarda maliyet artırıcı en önemli neden işgücü olarak görüldüğünden, talep dalgalanmalarına karşı istihdam edilen işçiler söz konusu maliyetleri düşürecek şekilde kayıtsız, güvencesiz ve örgütsüz istihdam edilebilmektedir. Talep genişlediğinde işe alınan işçiler, talep daralmasıyla karşılaşılınca işten rahatlıkla çıkartılabildikleri için fason üretimin kayıt dışı istihdam yarattığı da ileri sürülebilir. İşçilerin büyük çoğunluğu kayıtsız olduğundan yevmiyeli çalışırlar, ucuz işgücü olarak görülürler ve sosyal güvenceleri yoktur. Büyük işletmelerde işçiler genellikle kayıtlı, örgütlü ve sözleşmeli çalıştığından, söz konusu işletmeler fason üretim yaptırarak maliyetlerini dışsallaştırmaktadırlar (Koç, 2001, s.8).

4857 Sayılı İş Kanunu, asıl işvereni; alt işverenin işçilerine ilişkin yükümlülüklerinde müteselsil sorumlu tutmuştur. Öte yandan Kanun'un yayımlanmasından önce nadiren görülen ve yalnızca işin teknolojik uzmanlaşma gerektiren yardımcı ya da uzantıları kısmında sınırlı kalması gereken taşeron çalışma ilişkileri 2003 sonrasında giderek ülke sathına yayılmıştır. Birçok işyerinde asıl iş ve taşeron iş ayrımı ortadan kalkmıştır ve taşeron işçileri asıl işlerde çalıştırılmaya başlanmıştır. 4857 sayılı Yasa, 1475 sayılı İş Kanunu'na nazaran daha ayrıntılı gibi görünmekle beraber, alt işverenlik ilişkisini *işletmenin ve işin gereği vb.* ucu açık ifadeler kullanılarak, taşeronlaşmayı çalışma ilişkileri ve çalışma sahasında sorun yaratacak bir alan olarak ortaya çıkarmıştır.

Kanun'da yer alan bu belirsizlikler kapsamında yaygın olarak öne çıkan ilk olumsuz örnek, aynı mekânda, aynı zamanda aynı işi yapan işçiler arasında kadrolu işçi – taşeron işçi ayrışmasının yaşanmasıdır. Literatürde kadrolu işçilerin, taşeron işçilerin amiri statüsündeymiş gibi onlara emir ve görevler verdiği, kendi görev tanımında bulunan işlerini de İş Kanunu'na da aykırı bir şekilde taşeron işçilere yaptırdıkları, taşeron işçilerin aynı zamanda sendikalı işçilere oranla daha fazla çalıştırıldıkları yönünde saptamalar mevcuttur (Bkz. Bilgin, 2010, s.105- 120). Konunun en acı yanlarından biride yan yana beraber çalışan, aynı işi aynı yerleşkede ve aynı

zamanda yapan kadrolu, sendikalı işçiler ile taşeron işçileri arasındaki ücret uçurumudur (Bilgin, 2010, s.112-114).

31 Temmuz 2019 tarihinde yayımlanan 30848 sayılı Resmi Gazete 'de Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca işçi sayıları ve işçi sendikalarının üye sayılarına ilişkin ilan edilen bilgilerde Ocak 2019'da Türkiye genelinde 13 milyon 411 bin 983 olan toplam işçi sayısı, Temmuz ayı itibariyle 13 milyon 764 bin 863'e yükselmiştir. Bir sendikaya üye olan işçilerin sayısı da Ocak ayındaki 1 milyon 859 bin 038 iken, Temmuz ayında 1 milyon 894 bin 175'e çıkabilmiştir

**Tablo 2:** İşçi sendikalarındaki 2013-2019 yılları arası üye artış istatistikleri.

İşçi Sendikalarında Son Altı Yıllık Üye Artış Sayısı ve Oranları						
	Türk-İş	Hak-iş	Disk	Diğer (Bağsız)	Örgütlenme Oranı	Toplam
2013	695696	163827	100180	25754	9,21	1001671
2014	770441	191587	107858	26654	9,45	1096540
2015	820893	300630	122547	53394	10,65	1297464
2016	877587	436542	144291	55633	11,96	1514053
2017	889509	488723	141729	26604	12,18	1546565
2018	925039	615301	149187	24870	12,38	1714397
2019 (Ocak)	975300	684144	171428	26955	13,86	1859038
2019 (Temmuz)	1012277	674404	178691	28551	13,76	1894170

Kaynak: <https://www.ailevecalisma.gov.tr/tr-tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/sendikal-istatistikler/isci-sayilari-ve-sendikalarin-uye-sayilari-hak-kind-tebligler/>

Tablo 2'de de görüldüğü üzere sendikalı ve sendikasız işçi sayılarının arasındaki muazzam bir fark vardır. Son beş yıl içerisinde sendikalı işçi sayısında bir artış gözlense de bu artışın sınırlı kaldığı ileri sürülebilir.

2012 yılında, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu tek çatı altına alınarak 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası çıkarılmıştır. Kanun değişikliğinden önce işçilerin sendikaya üye olması için mesai saatleri içinde notere gitmesi ve belli bir ücret ödemesi

gerekirken, Kanun değişikliğinin ardından e-devlet üzerinden sendikaya üye olabilmek imkânının sağlanması ve iş kolu barajının %1 e düşürülmesi istatistikleri olumlu etkilemiştir. İstatistiki verileri incelerken sendikal örgütlerin iktidarlarla olan çıkar ilişkilerini ve sarı sendikacılık olgusunu da göz önünde bulundurmaktır şarttır.

Taşeronlaşmadan kaynaklı işçi ölümleri, taşeron sistemden kaynaklı problemlerin en vahim olgusu olarak ortaya çıkmaktadır. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca hazırlanan 2017 yılına ait Çalışma Hayatı İstatistikleri Raporunda, “84 ölüm, 158 yaralı ve 27 uzuv kaybıyla sonuçlanan 217 iş kazası gerçekleştiği ve bu iş kazalarının ölümle sonuçlanma oranının %31,23 olduğu görülmektedir” (Çalışma Hayatı İstatistikleri 2017 Yılı Raporu)

Ancak İş Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi’nce 04.01.2018 tarihinde hazırlanan raporda; yüzde 82’i ulusal ve yerel basından, yüzde 18’i işçilerin aileleri, iş arkadaşları, iş sağlığı ve güvenliği uzmanları, işyeri doktorları ve sendikaların raporlarından tespit edilebilen “İş Kazası ve Meslek Hastalığına” uğrama nedeniyle gerçekleşen ölüm sayıları 2017 yılında, 116 kadın ve 1890 erkek işçidir. Bunlardan 18’i 15 yaş altında olmak üzere 60 çocuk işçidir. Hayatını kaybedenler içinde çoğunluğu göçmen ve yabancı uyruklu Suriyeliler olan 88 işçi mevcuttur. Bu işçilerden 453’ü inşaat, 385 kişi tarımda, 272 kişi lojistik alanında, 154 kişi hizmet sektöründe, 116 kişi metal olmak üzere, 93 kişi madencilik, 65 kişi enerji işkolunda ve son olarak 89 kişi de belediyelerde çalışırken hayatını kaybetmiştir. Ölüm nedenlerinin 446’sı trafik ve işçi servisi kazası, 347’si ezilme ve göçük, 317’si yüksekten düşme, 183’ü kalp krizi ve beyin kanaması, 164’ü şiddet ve 135’i de elektrik çarpmasıdır.

**Tablo 3:** Türkiye’de 2011-2016 Yılları Arasında Meydana Gelen İş Kazaları ve İstatistikleri.

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>İş Kazası Sayısı</b>	69.227	74.871	191.389	221.366	241.547	286.068
<b>Ölüm</b>	1700	744	1360	1626	1252	1405

Kaynak [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk\\_istatistik\\_yilliklari](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari)



2019 yılına ilişkin resmi veriler henüz bu çalışma hazırlanırken Bakanlıkça duyurulmamıştır. 2019 yılı içinde gerçekleşen iş kazası ve ölümlere ilişkin verilerin yer aldığı İş Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisince hazırlanan “İş Cinayetleri Raporuna” göre ise minimum olarak verilen bilgilerde, Ocak ayında 159 işçi, Şubat ayında 127 işçi, Mart ayında 114 işçi, Nisan ayında 153 işçi, Mayıs ayında 164 işçi, Haziran ayında 131 işçi, Temmuz ayında 178 işçi, Ağustos ayında 149 işçi, Eylül ayında 145 işçi olmak üzere; Türkiye’de 2019 yılının ilk dokuz ayında 1320 işçinin yaşamını kaybetmiş olduğu yer almaktadır.

AKP hükümeti tarafından duyurulan “Ulusal İstihdam Stratejisi”nde uygulanmaya başlanan esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılması, geçici ya da kiralık işçilik uygulaması, özel istihdam bürolarına işlerlik kazandırma isteği, kıdem tazminatları ile ilgili bulanık projeler, “bölgesel asgari ücret” uygulaması yoluyla asgari ücretin düzensizleştirilmesi, genç yaştaki işçilerin güvenceden yoksun emek sömürüsüne tabi tutulması, gelecekte de işçi sınıfını güzel günlerin beklemediğini ortaya koymaktadır ( 2014-2023 Ulusal İstihdam Stratejisi ).

Devletin çalışma ilişkileri bağlamında düzenleyici ve hakem rollerini, piyasa koşullarının iyileştirilmesi noktasında sermaye sınıfının gelişmesi yönünde pozitif ayrımcılık yaparak, işçi sınıfını görmezden gelmesi, emeğin krizini daha da çok derinleştirecektir. Hakem rolünü grev ve lokavtı ortadan kaldırmak için değil uzlaşmacı, arabulucu ve çalışma yaşamında barışın gelmesi yönünde üstlenmesi gerekmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu’nun feshin geçerli bir nedene dayandırılması başlıklı 18.maddesi, mevcut iş hukuku gündem ve kapsamına, otuz ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işverenin, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorunda olduğunu belirten bir hüküm içermesinden dolayı iş güvencesi kavramını getirmiştir.

İşçinin iş yaşamında karşılaştığı ve normal bir süreç olması gerekirken te sanki anormal bir durummuş gibi gösterilen ya da anlatılan, iş sözleşmesinin feshi konusunda geçerli olamayacak durumlardan bazıları şunlardır; Sendika üyesi olmak ve sendikal aktivitelerde bulunmak; işyeri sendika temsilciliği görevini üstlenmek, her

ne sebeple olursa olsun tüm haklarını arama ve elde etme noktasında işveren aleyhinde idari veya adli makamlara başvurmak ve hukuken işleyen sürece dâhil olmak, din, nesep, cinsiyet, renk, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, siyasi görüş vb. ayrımcılığa uğramak gibi nedenlerle ve ya kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde haklı olarak işyerine ve işe gelmemek, hastalık veya kaza nedeniyle işe geçici devamsızlık yapmak gibi vb. nedenler iş sözleşmesinin feshi için geçerli bir sebep oluşturmamaktadır.

Ancak İş Kanunu'nun iş güvencesini, otuz işçi çalıştırma ve altı aylık çalışmışlık ayrıca daha önce bir süre çalışmış olmak (kıdem) gibi şartlara bağlı tutması nedeniyle işçiler, taşeron firmaların suiistimaline maruz kalmaktadır. Türkiye'de işçilerin iş değiştirme hızının yüksek olması bir nevi kıdem tazminatı alabilme şartlarını yerine getiremeyeceği anlamına gelmektedir.

## 2.5. Çalışma Koşullarında Ortaya Çıkan Adaletsizlikler

696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK) yayımlanmadan önceki en son TÜİK verilerine göre Türkiye'deki taşeron işçi sayılarını içeren Tablo 4'den de anlaşılacağı üzere kamunun taşeronlaşma uygulamalarına özel sektörden daha fazla eğildiği görülmektedir.

**Tablo 4:** 2015 yılı itibari ile kamu ve özel sektörde belirli iş kollarında taşeron işçi sayıları

Kamu Sektörü		Özel Sektör	
<b>Temizlik</b>	202.620	İnşaat	318.087
<b>Veri Girişi</b>	40.804	İmalat	63.849
<b>Güvenlik</b>	119.316	Madencilik	12.606
<b>Sağlık</b>	24.589	Ulaştırma ve Depolama	10.347
<b>Atık</b>	10.266	İdari ve Destek Hizmetleri	4.146
<b>Diğer Hizmet</b>	170.168	Diğer Hizmet	10.431
<b>Toplam</b>	567.763	Toplam	419.466

**Kaynak:** TÜİK, Kamu Sektörü İstihdam Verileri IV. Dönem, (2015)

Taşeronlaşmada, üretimde atipik ve esnek çalışma uygulamaları ile çalışma standartlarına uymayarak maliyetleri düşürme yoluna gidilmesi sonucu, sendikalaşma oranının azaltılması, işten çıkarma, çok daha düşük ücretler, çalışma koşulla-

rının kötüleşmesi, asgari ücret düzeyi dengesi sağlanmış olsa bile işte kalma sürelerinin, ikramiye tutarlarının, yıllık izinlerin ve hastalık yardımlarının azaltılması gibi yaşamsal sorunların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Taşeron işletmelerde çalışan işçilerin kayıtlı ve sigortalı olanlarının, sigorta primlerinin mütemediyen ve hangi ücret düzeyinden yatırıldığı hakkında bilgi sahibi olmadığı konusunda Genel İş sendikasıncı yapılan araştırmada ortaya çıkan sonuca göre, taşeron işçilerin %65'inin toplamda 1-3 yıl kadar bir sigortalılık süresi olduğu görülmektedir (Gök-bayrak, 2005, s.123- 137). Buradan hareketle taşeron işçilerin büyük bir risk altında oldukları ve kamu denetimlerinin yeterli olmadığı ortaya çıkmaktadır.

Taşeron çalışanların kamu kurumlarında sahip oldukları haklar bakımından tabanda yer alanlar olmalarının yanında, 2000'li yıllarda yapılan başka bir araştırma asıl büyük problemin çalışanların % 80'inden fazlasının herhangi bir iş sağlığı ve iş güvenliği koruması ve hizmeti almadıklarını beyan etmeleri noktasında olduğunun altını çizmektedir (İzgi, Türkmen, 2012, s.168). İşletmeler; iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri için taşeron çalışanlara yaptıkları harcamaları maliyet artırıcı öğeler olarak görmektedirler. Taşeron işçiler sağlıksız, güvencesiz, korumasız mekânlarda çalıştırılmakta ve bu alanlar genellikle inşaat, madencilik, sağlık vs. çalışma şartlarının zorlu ve ehemmiyet isteyen iş kollarında olmaktadır. İşte büyük iş kazaları bu gibi olumsuz şart ve ortamların bir araya geldiği mekânlarda ortaya çıkmaktadır. 2014 yılında Soma ve Karaman'ın Ermenek ilçesinde Maden Ocaklarında meydana gelen iş kazaları ve ayrıca İstanbul Havalimanının yapımı esnasında işçilerin hayatlarını kaybetmesine neden olan etkenlerin, bu çalışma da eleştirisi yapılan taşeronlaşma uygulamalarının bir sonucu olduğu söylenilebilir.

Taşeron uygulamasında ücretlerde esnekleşmeye gidilmesi, ihalelerin asgari ücret düzeyi üzerinden yapılması ve işçilere verilecek sosyo-ekonomik tüm hak ve getirilerin idarenin himayesinde olması, taşeron çalışma ilişkilerinin temelini oluşturmaktadır (Özmen, 2017, s.278). Çalışmamızın daha önceki bölümlerinde değinilen ücretlerin zamanında ödenmemesi ve sigorta primlerin eksik ödenmesi konusuna ilişkin olarak Hak-iş konfederasyonunca, 5250 kamu taşeron işçisi ile 27 ilde, 9 işkolunda ve 85 işyerinde gerçekleştirilen araştırmaya göre, katılımcılardan 3838 kişi ücret güvencelerinin bulunmadığını belirtmişlerdir (Hak-iş, 2014, s.17). Bununla birlikte aynı işyerinde aynı işi yapmalarına rağmen ücretlerinin, kamu kadrosuna sahip işçilere göre çok daha düşük olduğunu ve çıplak ücret dışında fazla

mesai de dâhil olmak üzere herhangi bir farklı gelir elde edemediklerini de belirtmişlerdir. Bir anlamda taşeronlaşma, düşük ücret uygulamasının bir yöntemi haline gelmiştir. Adı geçen araştırmada dikkat çeken bir diğer sonuçta taşeron işçilerin yüzde 73'ünün ücret güvencelerinin bulunmadığını beyan etmeleri ve bunun gerçek olduğunun ortaya çıkmasıdır. Araştırma devam ederken geçen süre zarfında bile işçilerin gelirlerinde yüzde beş dolayında bir gerileme olduğu da tespit edilmiştir (Öngel, Tanyılmaz, 2013, s.39). Bu sonuçlar aslında kamu kesiminin denetleme görevini tam anlamıyla ifa etmediğini ve taşeron firmaların bu durumu suiistimal ettiklerinin de göstergesidir.

T.C. Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığınca yayınlanan “Kamu Personeli İstatistikleri” verilerine göre Aralık 2018 tarihi itibari ile kamu kurumlarında toplam 3.487.396 memur, 658.527 işçi, 254.563 sözleşmeli personel istihdam edilmektedir. Diğer bir deyişle AKP iktidarları boyunca devlet personel rejiminde değişikliğe giderek kadrolu işçi yerine taşeron işçi çalıştırma biçimine dönüştürmüştür. Ancak devletin işveren olduğu bir çalışma yaşamında yalnızca maliyetleri düşürerek hareket etmesi, çalışma yaşamında sürdürülebilir bir barışı ortadan kaldıracak bir yönelimdir. Devletin çalışanları ile toplu pazarlık sürecinde, sadece pazarlık için değil toplum için bir şeyler yapmak derdinde de olması lazım gelir ve çeşitli, planlı sosyal amaçları doğrultusunda o masada olması gerekir. Toplu pazarlık masasında görüşülen her türlü konu, aynı zamanda bir sosyal politika aracı olarak da değerlendirilebilir (Koray, 2000, s.67). Aşağıda yer alan Tablo 5’de Aralık 2018 tarihi itibari ile kamu personelinin statülerine ve istihdam edildikleri kurumun türüne göre dağılımı verilmiştir.

**Tablo 5:** Kamu personelinin statülerine ve istihdam edildikleri kurum türlerine göre 2018 yılına ait dağılımı.

İstihdam türü	Bakanlıklar bağlı, ilgili ve ilişkili kuruluşlar	Kit’ler ve kamu sermayeli kuruluşlar	Mahalli idareler	Genel toplam
Memurlar	2.307.746	4.156	110.350	2.422.252
Hâkim ve Savcılar	19.383	-		19.383
Öğretim Elemanları	132.671	-		132.671

	İstihdam türü	Bakanlıklar bağlı, ilgili ve ilişkili kuruluşlar	Kit'ler ve kamu sermayeli kuruluşlar	Mahalli idareler	Genel toplam
Sözleşmeli Personel	657-4/B	107.890	70.091	15.547	254.563
	Diğer	61.035			
İşçi	Sürekli	442.449	45.062	83.160	658.927
	Geçici	11.952	9.675	4.340	
	Kapsam Dışı		3.279		
	Kamu Bankalarında		58.610		
Toplam		3.083.126	190.873	213.397	3.487.396
Genel Toplam					3.487.396

(\*) MİT Başkanlığı kadro ve pozisyonları ile TSK Askeri Personel sayıları bu tabloya dahil edilmemiştir.

(\*\*) Jandarma Hizmetleri Sınıfı ile Sahil Güvenlik Hizmetleri Sınıfı dahil edilmemiştir

(\*\*\*) PTT A.Ş.personeli ve 696 sayılı KHK ile sözleşmeli personel pozisyonlarına geçirilen geçici personel (4/C) sayıları dahildir.

(\*\*\*\*) T.C. Ziraat Bankası A.Ş, Türkiye Halk Bankası A.Ş ve idaresi kamu yönetiminde yer aldığı için Kamu Sermayeli Kuruluşlar içinde yer alan Vakıflar Bankası T.A.O gibi kamu bankalarında istihdam edilen işçileri de kapsamaktadır.

KAYNAK: <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/kamu-personeli-istatistikleri>

Not: 696 sayılı KHK'nin 18. Maddesi ile 657 sayılı Kanuna eklenen Geçici 43. Madde de, 657 sayılı DMK'nın 4/C fıkrası uyarınca istihdam edilen personelin 4/B fıkrası hükümlerine göre istihdam edilmelerini düzenlemiştir. Kısmi süreli istihdam edilenler ile ücretini çalışma saati karşılığı olarak alan işçiler hariç tutulmuştur.

## **2.6. Taşeron Çalışanların Yeni Sorunu: 696 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname**

20.11.2017 tarihinde Bakanlar Kurulunca çıkartılan 696 sayılı “Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında KHK” 24.12.2017 tarihinde yayımlanan 30280 sayılı Resmi Gazete’de yaralanarak ilan tarihi itibariyle yürürlüğe girmiştir. Anılan KHK’nın 126. Maddesi, 375 sayılı KHK’ ye eklenen Ek 20. maddesi ve 127. Maddesi ile 375 sayılı KHK’ ye eklenen Geçici 23. madde, Geçici 24. madde ve Geçici 25. madde uyarınca “merkezi ve yerel yönetimlerde taşeron olarak çalıştırılanların; sürekli işçi kadrolarına veya mahalli idare şirketlerinde işçi statüsüne geçirilmeleri ”ne ilişkindir. KHK’nın Geçici 23. maddesi merkezi yönetimleri ilgilendirirken, 24. maddesi yerel yönetimleri, 25. maddesi hem merkezi hem de yerel yönetimleri ilgilendirmektedir ayrıca Ek 20. maddesi de yerel yönetimlerle ilişkilidir. Geçici 23. maddenin on beşinci fıkrası, Geçici 24 ve Geçici Madde 25. maddeleri 24.12.2017 tarihinde; Ek 20. madde ile Geçici 23. maddenin on beşinci fıkrası dışındaki tüm fıkralar, 02.01.2018 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

İlgili KHK’ya göre Aşağıda sayılan kriterleri sağlayan Taşeron işçiler, 657 sayılı DMK’nın 4. Maddesinin (d) fıkrası uyarınca istihdam edildiler.

- 1- Emeklilik, yaşlılık ya da malullük aylığına hak kazanmamış olmak,
- 2- Taşeron firma çalışanyken açtığı dava ve kesinleşmiş alacaklarından feragat etmek,
- 3- Geçmişe yönelik hak ve alacaklarından vazgeçmek,
- 4- Devlet Memurları Kanunundaki bazı şartları taşımak,
- 5- 4 Aralık 2017 tarihi itibariyle fiilen çalışıyor olmak,
- 6- Başvuruda bulunmak,
- 7- Yapılacak sınav ya da sınavlarda başarılı olmak.

Daha sonra 17 Ekim 2018 tarihinde Resmî Gazete’nin 30568 sayısında yayımlanan, 186 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı’yla, KİT’lerde çalışan taşeron işçilere kamusal kadro verilmesine başlandı. 233 sayılı KHK’nın 29’uncu maddesi uyarınca ise “KİT’ler ve Bağlı Ortaklarının 2019 Yılına Ait Genel Yatırım ve Finansman Programına Göre Uygulayacakları Strateji ve Yöntemlerin Belirlenmesine Dair Ka-

rarın Yürürlüğe Konulması Hakkında Karar” yürürlüğe girmiştir. Karar’ın 8. Maddesi kimlerin yararlanıp yararlanamayacaklarına ilişkin hüküm barındırmaktadır. Belirtilen içerikte “hizmet alımı yoluyla çalıştırılan personelin sürekli işçi kadrolarında istihdamıdır” denilerek sınırlar çizilmiştir. KİT’ler ve bağlı ortaklıklarında, hizmet alım sözleşmeleri kapsamında çalıştırılmakta olanlardan, 4 Aralık 2017 tarihinden itibaren en az iki yıl kesintisiz ilgili teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda çalışmış ve çalışmaya devam edenler, yapılacak sınavda başarılı olmaları halinde an itibari ile görev yaptıkları teşebbüs ve bağlı ortaklıklarında kamu işçisi statüsünde istihdam edilebilir. Kesintisiz çalışma kapsamına yıllık izin, doğum izni, askerlik ve toplamda 30 günü geçmeyen kesintiler hariç tutulmuştur. Bu anlam itibari ile ilk olarak 4 Aralık 2015 tarihi ile 4 Aralık 2017 tarihi arasında, belirlenen şartlar dâhilinde kesintisiz iki yıl çalışanlar için düzenlenecek sınavda başarı gösterenler kamu işçisi olabilecektir.

İktidarın taşeron uygulamasından vazgeçme kararı alması dışında, iki ayrı düzenleme ile gelinen nokta, Taşeron işçiler için güzel bir gelişme gibi görünebilir ancak düzenlemelerde yer alan kriterleri taşıyan işçiler için; 657 sayılı DMK Madde 4 ‘ün a-b-c fıkralarında belirtilenler dışında kalan ve ilgili mevzuat gereğince tahsis edilen sürekli işçi kadrolarında belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan sürekli işçiler ile mevsimlik veya orman yangınıyla mücadele hizmetlerinde ilgili mevzuata göre geçici iş pozisyonlarında altı aydan az olmak üzere belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan geçici işçilerdir tanımı getirilmiştir. Geçici statüde ki işçiler için aynı maddenin devamında, bu şekilde çalıştırılanlar için bu Kanun hükümleri uygulanmaz tümcesi de eklenmiştir. Buradan çıkarılacak sonuç, hem 657 sayılı DMK uyarınca istihdam edilecekler hem de istihdam edildikleri Kanun hükümlerine tabi olamayacaklardır (30280 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanan 696 sayılı KHK).

Kadroya alınan taşeron işçisi, yine vasfının gereği olan işleri değil kendilerinden istenilen her türlü iş ve istekleri yerine getirmek zorunda kalacaklardır. Kadroya alınan taşeron işçiler; aynı işi yapan 657 sayılı DMK’nın 4. Maddesinin farklı fıkraları uyarınca istihdam edilen kamu işçileri ile eşit haklara sahip olmayacağından sınıfsal farklılıklar oluşturulmuş bir devlet işçisi konumuna gelmişlerdir. Kamusal kadrolara aktarılan işçiler, taşeron şirketlerde çalışırken tabi oldukları Yüksek Hakem Kurulu (YHK) tarafından onaylanan toplu iş sözleşmelerinde yer alan

haklarını koruyarak belirlenen statülerinde çalışmaya devam edeceklerdir. Kamu işçileri esasen 2020 yılına kadar bir taşeron işçisi muamelesi görmeye devam edecektir (30280 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanan 696 sayılı KHK).

İktidarın, sürekli işçi kadrosuna geçiş yapmak isteyen tüm taşeron işçilerden geçmişe dönük haklarından feragat etmelerini kriter olarak düzenlemelerde talep etmiş ve buda işin en vahim halidir. Her halükarda zaten işçinin hakkı olan, tatil çalışması ücreti, ödenmemiş ücret, fazla mesai ücreti gibi vs. hak ve alacaklarından feragat edilmesinin istenilmesi başlı başına bir adaletsizlik örneği olarak ortadadır. Farklı bir durumda şudur ki Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 01.01.2018 tarihinde yayımlanan 30288 sayılı yönetmeliğin ek kısmında yer alan dilekçe örneklerinden dolayı da işçilerin mağdur edildiği görülebilir. Taşeron işçilerinden avukatlık vekâlet ücretinin alınmaması için 696 sayılı KHK’da ‘Bu yasa çerçevesinde yapılan feragatlerde avukat vekâlet ücreti yansıtılmaz’ şeklinde bir ibare ekledi. Bakanlığın yönetmeliğinde ek olarak yayımlanan örnek dilekçede ise; ‘696 sayılı yasa gereği hakkımdan vazgeçiyorum’ şeklinde bir ibarenin yer alması da ayrı bir mağduriyet oluşturmuştur (DİSK, 696 sayılı KHK hakkında açıklama). Taşeron işçileri kadrosuna alan Kamu Kurumunun, dilerse iş sözleşmesini bazı şartlar oluştuğunda feshedebilme hakkına sahip olmasıyla gerçekte işçilere bir Devlet Memuru güvencesi verilmediği ortaya çıkmaktadır.



### 3. BÖLÜM

## BOLU İLİ MESLEK YÜKSEKOKULLARINDA ÇALIŞAN İŞÇİLER ÜZERİNDE BİR UYGULAMA

### 3.1 Araştırmanın Amacı

Çalışmanın içeriğinde taşeron işçilerin maruz kaldığı; güvencesiz çalışma, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması, örgütlenememe, ayrımcı yaklaşımlar, cinsiyet ayrımcılığına uğrama, adam kayırmacılık, düşük ücretler, esnek ve atipik çalışma koşulları, çalışma süre ve zamanının belirsizliği gibi sorunlara ve bu sorunların yol açtığı adaletsiz uygulamalar yer almaktadır. Araştırmasının esasını ise; kamu personel rejimindeki değişimlerin çalışma hayatına yansımalarının olumsuz sonuçlarına, taşeronlaşma ve kamunun taşeronlaşması sorunsalına, taşeron işçilerin bir kısmının kamu kadrolarına aktarılması sonrasında da maruz kaldıkları adaletsizliklerin devam ediyor olmasına değinilmesi ve bütün bunların bir araştırma konusu yapılması oluşturmaktadır. Ayrıca bu araştırma, çalışanların taşeron şirket personeliyken karşılaştığı sorunların giderilmesi adına yapılan düzenlemenin, bu sorunları gideremeyeceği, işçi taleplerine cevap veremeyeceği ve sorunların çözümü için yetersiz kalacağı tezine yöneliktir.

Bu araştırmanın amacı, sosyal politika ve endüstri ilişkileri kapsamında taşeron işçilerin, maruz kaldıkları adaletsizliklerin; 657 sayılı DMK'nın 4/D maddesi kapsamında istihdam edilmeye başlatılmalarının ardından, taşeron olarak çalıştıkları döneme kıyasla giderilip giderilmediğini araştırmak ayrıca bu yasal değişimin avantaj ve dezavantajlarını ortaya koymaktır.

### 3.2 Araştırmanın Kapsamı

Bu araştırma, 657 sayılı DMK'nın 4/D maddesi kapsamında kamu kadrolarına alınan işçilere yönelik olarak Bolu İlinde yer alan yedi tane Meslek Yüksekokulunda gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın örneklemini Meslek Yüksekokullarda istihdam edilen 657 sayılı DMK'nın 4/D maddesi kapsamında kamu kadrolarına alınan işçiler oluşturmaktadır. Bu kapsamda Bolu İlinde yer alan yedi tane Meslek Yüksekokulunda,

657 sayılı DMK'nın 4/D maddesi kapsamında kamu kadrolarına alınan 28 işçi ile yarı yapılandırılmış görüşme formu üzerinden derinlemesine görüşme yapılmıştır.

### 3.3 Araştırmanın Yöntemi

İnsanların çalışma ve yaşam alanlarında davranışlarının nedenlerini anlamak ve hangi koşullar altında nasıl davrandıklarını tespit edebilmek, ampirik yöntem ve deneylerden daha çok ayrıntılı bir gözlem ve derinlemesine bir kavrayışla mümkün olacağından (Kümbetoğlu, 2005: s.28) bu çalışmada, alan araştırması yöntemi kullanılmış ve bu amaçla nitel araştırma tekniği olarak derinlemesine görüşme uygulaması tercih edilmiştir. Katılımcılara yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Bunun nedeni derinlemesine görüşme tekniğinin diğer tekniklerden esnek olmasıdır. Derinlemesine görüşme yapılmasının amacı çalışanların sorunlarını birebir dinlemek, analiz etmek, taşeron sisteminden nasıl etkilendiklerini, mevcut sistemden beklentilerini ve sonuçlarına yönelik sorunları tespit etmektir. Çalışanların, kamu kadrolarına alınmasının ardından geçiş süreci, çalışma koşulları ve ücretlerindeki değişimler, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusundaki gelişmeler, sendikal hakları, iş güvencesine yönelik pozitif durumun etkileri ve çalışma ilişkileri bağlamında geçmiş döneme kıyasla şimdiki pozisyonları arasındaki uygulama farklılıkları hakkında oldukça detaylı bilgiler elde etmektir.

Derinlemesine görüşmede, araştırmacı görüşme sorularını hazırlayarak görüşmenin gidişine göre soru çeşitliliğini de artırabileceğinden görüşme yapılan kişiden yanıtlarını açmasını ve detaylandırmasını isteyebilir ve diğer sorular dâhilinde cevaplanmış sorular varsa bu soruları tekrar sormayabilir. Belirli bir düzeyde standarda sahip olan yarı yapılandırılmış görüşme tekniği eğitim ve bilim araştırmalarında tercih edilmesi daha doğru olduğu düşünülen bir tekniktir (Türnüklü, 2000, s.547).

Nitel çalışmada, nitel araştırmanın aksine bulgulardan genelleme yapabilmek için örneklem, evren vb. kavramlar kullanılırken nitel çalışmada böyle bir usul yoktur ve genelleme yerine gerçeğe ulaşma hedeflenmektedir (Ekiz, 2004, s.433). Nitel çalışmalarda örneklem belirlenirken en gerekli, derin ve gerçek bilgi sağlayacak kişilerin seçilmesine özen gösterilir. Örneklem çokluğu, azlığı, bü-

yüklüğü ve küçüklüğünden ziyade, örneklemin araştırmacının ihtiyaç duyduğu kadar bilgiyi karşılayıp karşılamadığıyla ilgilenilir ve bu nedenle de örnekleme seçimi amaca dayalı olarak gerçekleştirilir (Türnüklü, 2000, s.547).

Bu alışma, araştırmacının Bolu ilinde ikamet etmesi ve çalışması nedeniyle araştırma için gerekli belge, kayıt ve katılımcıya daha kolay ulaşılması açısından Bolu ilinde gerçekleştirilmiştir.

Bu alışmada, Bolu İlinde yer alan yedi tane Meslek Yüksekokulunda, 657 sayılı DMK'nın 4/D maddesi kapsamında kamu kadrolarına alınan 28 işçi ile derinlemesine görüşme yapılmıştır. Görüşme yapılan işçilere, Meslek Yüksekokulu idarecilerinden sözlü izin alınarak ulaşılmıştır. Ayrıca veri kaybını en aza indirecek biçimde çalışanların beyanları yazılı olarak kayda geçirilmiştir.

Bu araştırma; aynı zamanda tarihsel ve betimsel bakış korularak ana kaynakların taranması ve önceden elde edilen verilerin temel alınması yoluyla konu ve bulgular tespit edilerek oluşturulmuş olup örnek olay süzgecinde gerçekleştirilen derinlemesine görüşmeler sonrasında elde edilen bulgular temel alınarak sosyopolitik ve siyasal durum üzerinden eleştirel ve analitik bir çalışma haline getirilmiştir.

#### **3.4. Verilerin Toplanması ve Kısıtlılıklar**

Bu alışma hazırlanırken öncelikle literatür taraması yapılarak konunun çerçevesi oluşturulmuş ve daha sonra konu ile ilgili bir alan araştırması yapılmıştır. Bu araştırmada 657 sayılı DMK'nın 4/D maddesi kapsamında kamu kadrolarına alınmiş çalışanlara yarı yapılandırılmış görüşme formu üzerinden yüz yüze derinlemesine görüşme uygulanmıştır. Görüşmeye katılan MYO alışanlarının görüş, düşünce ve cevapları veri kaybına neden olmayacak şekilde yazılarak kaydedilmiştir. Ayrıca alışanların her birinden bahsederken veya söylediklerinden aktarım yapılırken, kimliklerinin ortaya çıkmasını ve herhangi bir haksızlığa uğratılmaması için çeşitli rumuzlar kullanılmıştır. Nisan-Haziran 2019 tarihlerinde MYO'lara araştırma için gidilen günlerde isim ve kimlik bilgilerinin saklı tutulacağı, görüşmenin amacı, kapsamı ve yöntemi açıklanmış olmasına rağmen toplam 42 işçinin bir bölümü, işlerini kaybetme riski doğabileceğinden görüşme yapmayı tehlikeli, sakıncalı veya çekinilecek bir durum olarak görmüş ve araştırmaya katılmak istememiştir. Ayrıca ihale usulü hizmet alınan şirket personelleri örneğin yemek dağı-

tım personeli hariç işçilerin tamamının 657 sayılı DMK'nın 4/D maddesi kapsamına alındığı gözlemlenmiştir. Uygulamanın yapıldığı MYO'larda günün her saatinde öğrenci bulunmasından ve yoğun iş temposundan kaynaklı çalışanların bir kısmı da görüşme için vakit ayıramamıştır. Bundan dolayı toplam 28 işçiye ulaşılabilmektedir. Katılımcıların soruları cevaplarırken araştırmacıdan etkilenmemesine uğraş verilmiş ve görüşme süresi ortalama 20 dakika olarak belirlenmiştir. Bolu ilinde yer alan MYO'ların, beş tanesi çevre ilçelerde iki tanesi de Bolu ili merkezinde yer almaktadır.

### **3.5. Bulguların Değerlendirilmesi**

#### **3.5.1. Bulgular**

Nitel veri analizi; tıpkı nicel verilerde olduğu gibi saflaştırılması gerektiğinden araştırmacı için uzun, yorucu ve sabır gerektiren bir süreçtir. Nitel verilerin üzerinde daha kolay çalışılabilecek bir şekle dönüştürülmesi kaçınılmaz bir gerçektir. Örneğin ses kaydı ile yapılan bir görüşmenin nihayetinde belki saatler süren karşılıklı konuşmalar mevcutken bu kayıtlar üzerinde çalışmak ve analiz etmek çetrefilli zorluklar içerir. Ya ses kayıtlarının yazıya dökülmesi ya da ses kaydı olmaksızın katılımcının bütün söylediklerinden araştırmacının savını destekleyen betimsel bulguları yazılı kayıt altına alması gerekmektedir. Veri toplama çalışmaları sırasında, çalışma yapılan yerlerde ve örnekleme ilişkisi halindeyken alınacak notlar, anekdotlar, yönlendirmeler, özet anlatımlar analizin sağlıklı bir şekilde devam ettirilebilmesi için önemli küçük ipuçlarıdır (Baltacı, 2017, s.3-4).

İşte bu nedenle katılımcılara daha önceden düzenlenmiş olan sorular, her bir işçiye yüz yüze aktarılmış, verilen cevaplar veri kaybına neden olmayacak şekilde toplanmış ve yorumsuz bir şekilde yazılı olarak kayda geçirilmiştir. Daha sonra yanıtlar katılımcılara gösterilmiştir. Çalışma boyunca elde edilen veriler çözümlemeli ve eleştirel bir yaklaşımla ele alınarak çalışmanın sorunsala ilişkin ortaya çıkardığı saptamaların doğruluğu araştırılıp eleştirel bir bakış açısı ile çözüm önerileri sunulmuştur.

Çalışmanın, gerçeğe en yakın sonuçları çıkartabilmesi ve adil olabilmesi adına gidilen tüm MYO'larda eşit sayıda çalışanla görüşme gerçekleştirilmesi için şartlar oluşturulmaya çalışılmış olup kadın ve erkek katılımcıların sayı itibari ile

aynı ya da birbirine yakın olmaları için gayret sarf edilmiştir. Çalışmanın sonucunda; 15 erkek 13 kadın çalışana ulaşılmıştır. Görüşme gerçekleştirilen 14 güvenlik görevlisinin yedisi, 11 temizlik görevlisinin de altısı kadın çalışandan oluşmakta iken kalorifer görevlisi olarak hiç bir kadın çalışana rastlanmamıştır. Bunların yanı sıra üç erkek kalorifer görevlisi ile de görüşme yapılmıştır. Çalışanların 23 ila 51 yaş aralığının da olduğu tespit edilmiştir. Kadın çalışanlardan 10 tanesinin, erkek çalışanlardan ise 11 tanesinin evli oldukları, evli erkek işçilerden hiç birinin eşlerinin çalışmadığı, evli kadınların ise sadece iki tanesinin eşinin çalışmadığı tespit edilmiştir. Kadınlardan sadece güvenlik görevlisi olarak istihdam edilenlerin lise ve üstü okullardan mezun olduğu, temizlik personeli olarak çalışan kadınların ise tamamının ilköğretim mezunu oldukları görülmüştür.

**Tablo 6:** Katılımcıların MYO'lara göre dağılımı

Meslek Yüksekokulu	Kadın		Erkek		
	Temizlik gör.	Güvenlik gör.	Temizlik gör.	Güvenlik gör.	Kalorifer yakma gör.
Bolu	1	1	1	1	
Bolu Teknik Bilimler	-	1	-	1	
Gerede	1	1	-	1	
Mengen	1	1	1	1	1
Mudurnu Süreyya Astarıcı	1	1	1	1	1
Seben İzzet Baysal	1	1	1	1	1
Yeniçağa Yaşar Çelik	1	1	1	1	

**Tablo 7:** Katılımcıların görev ve cinsiyetlerine göre dağılımı.

	Temizlik görevlisi	Kalorifer yakma görevlisi	Güvenlik görevlisi
Kadın	6	-	7
Erkek	5	3	7

**Tablo 8:** Kadın katılımcıların mezuniyet durumlarına göre dağılımları.

	Kadın temizlik görevlisi	Kadın güvenlik görevlisi
İlköğretim	6	-
Lise ve üstü	-	7

**Tablo 9:** Erkek katılımcıların mezuniyet durumlarına göre dağılımları.

	Erkek temizlik görevlisi	Erkek kalorifer görevlisi	Erkek güvenlik görevlisi
İlköğretim	2	1	-
Lise ve üstü	3	2	7

Erkek çalışanların da ise durum biraz daha farklı olarak, temizlik personeli olarak görüşme yapılan beş kişiden üçünün, güvenlik personelinin tamamının ve kalorifer personeli olarak görev yapan üç kişiden ise ikisinin lise ve üstü okullardan mezun olduğu görülmüştür. Güvenlik personelinin mezuniyet noktasında pozitif ayrışmasının nedeninin ise Güvenlik Görevlisi Sertifika'sı alabilmek için aranan kriterlerde lise ve dengi okul mezunu olmak şartının arandığını belirtmek gerekir. Ayrıca güvenlik personeli hariç diğer temizlik ve kalorifer yakma personelinin tamamının sendika üyesi olduğu, güvenlik personelinden ise sadece 5 işçinin sendikalı olduğu da görüşmeler neticesinde tespit edilmiştir.

### **3.5.2. Kamusal Kadrolara Geçiş Süreci**

Çalışmanın geride kalan bölümlerinde de belirtildiği üzere, kamu kurumlarında taşeron firma işçisi olarak istihdam edilen personelin, 657 sayılı DMK'nın 4/D maddesi kapsamında kamu kadrolarına aktarılması süreci ilk olarak; 30280 Sayılı 24.11.2017 tarihinde yayımlanan Resmi Gazete'de yer alan "696 sayılı KHK'nın 127. maddesi ve 375 sayılı KHK'ya eklenen geçici 23-25. maddeleri ile bazı kamu kurumlarında, taşeron firmalara bağlı istihdam edilen işçilerin; "sürekli

işçi kadroları’na aktarılmalarna, il özel idareleri ve Belediyelere bağı taşeron firmalarda çalışanların, kendi kurumlarına ait şirketlerde işçi statüsünde çalışabileceklerine ilişkin olarak çıkartılan kanuni düzenlemeler ile başlamıştır. Daha sonra adı geçen KHK’nın 17 - 18. maddeleri ile 02.01.2018 tarihinden itibaren 657 sayılı DMK’nın 4/C fıkrası yürürlükten kaldırılmış ve bu kapsamda istihdam edilen personelin 4/B fıkrası kapsamında sözleşmeli personel olarak istihdam edilmesi sağlanmıştır (Özdemir, 2018, s.265). Uygulamaya ilişkin esaslar ise, 01.01.2018 tarihinde yayımlanan 30288 sayılı Resmi Gazete’ de yer alan bir tebliğ ile belirtilmiştir.

Diğer bir ifadeyle, kapsama “5018 sayılı Kanunun iki sayılı cetvelinde belirtilen özel bütçeli kuruluşlar” girebilirken, özel bütçeli kuruluşlardan ve ayrıca Kamu İktisadi Teşekküllerinden 696 sayılı KHK’nin ek birinci listesinde yer alanlar kapsama girememiştir (Uğurlu, 2018, s.8- 9). Anlaşılacağı üzere İl Özel İdaresi ve Belediyelerde istihdam edilen taşeron işçilere kamusal kadrolara geçiş hakkı verilmemiş, bu işçiler belediyelere bağı firmalarda taşeron işçi olarak kalmışlardır. Genel itibari ile yemekhane vb. gibi yerlerde birçok hizmet alım işinde çalıştırılan taşeron işçiler de kadro kapsamı dışında bırakılmıştır. Kadroya geçişlerde yaş ve eğitim şartı aranmamış olmakla birlikte, kadro imkânından, 4 Aralık 2017 tarihinden itibaren istihdam edilen işçilerin yararlanması ve bu tarihte iş bildirgesi, aylık prim belgesi vb. belgelere bakılacağı, emekli olarak çalışan işçilerin ise kadroya hiç alınmaması öngörülmüştür (Özdemir, 2018, s.267).

**Tablo 10:** Katılımcılarının rumuzlarının dağılımı.

	Kadın	Erkek
Temizlik görevlisi	TK1-TK2-TK3-TK4-TK5-TK6	TE1-TE2-TE3-TE4-TE5
Kalorifer yakma görevlisi	-	KE1-KE2-KE3
Güvenlik görevlisi	GK1-GK2-GK3-GK4-GK5-GK6-GK7	GE1-GE2-GE3-GE4-GE5-GE6-GE7

Çalışanlarla yapılan görüşmelerde, 28 katılımcının 22’si kamu kadrolarına geçiş sürecinin oy temelli bir işlem olduğu yönünde beyan vermiş, diğer altı işçi ise herhangi bir fikri olmadığını söylemiştir. Örneğin, “kamu işçisi olarak istihdam

edilme süreci öncesi ve sonrasında ile ilgili olarak ne değişti” sorusuna, bir kadın temizlik işçisi olan TK1 şu şekilde yanıt vermiştir;

*“Biz bunu yıllardır bekliyoruz. Zaten bu bizim hakkımızdı. Bu hükümet olmasa başka hükümet yapacaktı. Çünkü sayımız giderek artıyor. Eee hükümetlerin derdi de oy değil mi ?”*

Bolu ili çevre MYO’larında istihdam edilen bir kadın temizlik işçisi TK2 de şunları belirtmiştir;

*“Aslında ben bekliyordum böyle bir şeyi. Cumhurbaşkanı olabilmek için oy lazımdı iyi mi oldu kötü mü oldu bilemem devlet düşünsün. Ben çalışmama bakarım. Zaten değişen de bir şey olmadı benim için”.*

İşçilerin hem geçiş sürecinin nedenleri hakkında hem de geçiş sonrası kazanımları hakkında yeterli bilgi sahibi olmadıkları anlaşılmaktadır. Örneğin, “Siz niçin kamu kadrolarına alındınız? Bu konuda ki fikriniz nedir” diye sorulduğunda çevre MYO’larda istihdam edilen katılımcılardan erkek bir kalorifer işçisi KE1 şunları belirtmiştir;

*“Hocam yani niye bizi kadroya aldılar bilmiyorum. Sadece bir seçim vaadiydi. Ben hiç ummuyordum böyle yapabileceklerini. Şimdi ise belki hiç yapmasalar daha mı iyi olurdu acaba diye düşünmüyor değilim. Biz bir şey kazanmadık ki. Hatta bizim taşeronken hakkımız olan %10 zammımız ve kıdem tazminatımız yalan oldu. Belki daha fazla maaş alıyor olacaktık”.*

Aynı işçiye geçiş süreci ile ilgili olarak,” kamu işçisi olarak istihdam edilme süreci öncesi ve sonrasında ile ilgili olarak ne değişti” diye sorulmuş, şöyle bir cevap alınmıştır.

*“Rektörlükte bizimle ilgilenen birim, bazı arkadaşlarımız hariç birçoğumuza müjdeli bir haber olarak sundu bu durumu, birkaç kâğıt verdiler imzalamamız için şartlarını tutuyormuş öyle söylediler, imzalamamı istediler imzaladım bende. İnanın hala ne yazıyordu valla bilmiyorum. Şimdi siz söylediğiniz için gidip bir kopyasını isteyip okuyacağım gerçekten”.*

Geçiş süreci; “4 Aralık 2017 tarihi itibarıyla fiilen çalışıyor olmak”, “Geçmişe yönelik hak ve alacaklarından vazgeçmek”, “Yapılacak sınav ya da sınavlarda başarılı olmak”, “Taşeronda çalışırken açtığı dava ve kesinleşmiş alacaklarından feragat etmek” vs. ya da ihale yöntemiyle yemekhanelerde çalışan yemek şirketi personellerinin kapsam dışı bırakılması gibi (bu araştırmanın Üniversite kadroları için geçerli olduğu düşünüldüğünden sadece bu tip personel örnek verilmiştir değilse biliniyor ki belediyelerde ve KİT’lerde taşeron işçilerin kapsam dışılığı daha



geniş tutulmuştur) uygulamaların, çalışanların görev motivasyonlarında derin düşümlere neden olduğu aynı zaman da devlete olan güven ve adalet beklentilerinde de boşluk oluşturduğu görölmektedir.

“Kamu işçisi olarak istihdam edilme süreci öncesi ve sonrasıyla ilgili olarak ne değışti” biçiminde yöneltilen soruya işçiler genel itibari ile kadroya alınmayan arkadaşlarına yönelik mahcubiyetlerinden ve üzüntülerinden bahsedip gerçekleşen hak gasplarının bir an önce düzeltilmesi gerektiği yönünde temennilerini bildirmişlerdir. Örneğin çevre MYO’larda istihdam edilen bir kadın temizlik işçisi TK3 bu konu hakkında şöyle demiştir.

*“Yıllardır arkadaşım olan ve yemek dağıtan arkadaşım F.’nin kadroya alınmaması hepimizi çok üzdü. Hatta onun yanında kadroya geçiş işlemleri hakkında filan hiç konuşamazdık. Maaş artacakmış artmayacakmış ilk başlarda hiç umurumuzda değildi. Onunla birkaç defa bu konu hakkında konuştuğumda bana; - Keşke bende kadroya geçebilseydim ne kadar da şanslısınız, demişti. Bir kez daha aklıma geldikçe üzüliyorum. Hâlbuki o bizim gibi bir çalışandı, bizden ne fazlası vardı ne de eksigi. Onu da alıverseler ne olurdu?. İnşallah yakın zamanda onun gibi olanları da kadroya alırlar”.*

Katılımcıların, kamu kadrolarına aktarım uygulamasını şans faktörü ile ilişkilendirerek ifade etmeleri bir anlamda kaderci söylemlerde bulunmaları, sosyo kültürel boyutlarıyla çalışma ilişkilerinin hegamonik tarafını da ortaya çıkarmaktadır. Çalışma arkadaşının neden kamusal kadrolara aktarılmadığını sorgulamak yerine sadece üzüldüğünü beyan etmesi kaderci bir bakış açısına sahip olduğunun göstergesidir. İnsanların, kendi yaşamlarını etkileyen olayları değerlendirirken, kontrolün kendi dışında olduğunu düşünmesi (Terzi, 2011, s.5) belirsizlikten kaçmayı, vicdanen rahatlamayı ve sorumluluktan uzaklaşmayı (Kaya, Bozkur, 2015, s.937) getirecektir.

Neoliberal politikaların sonucu ekonomik krizlerin yarattığı eşitsizlik ve belirsizlikler, toplumda var olan kaderci, kuşkucu ve içe dönük birey anlayışını güçlendirmekte ve bireylerin topluma yabancılaşmasını artırmaktadır (Urhan, Selamoğlu, 2008, s.181). İşçiler; sabır, sınav, şükür, tevekkül ve kader kavramlarını referans göstererek bu kavramlar üzerinden sınıfsal eşitsizliklerinin içselleştirilmesini sağlamak, ağır çalışma koşullarının geçiciliğini artık düşünmemek, kendilerine ait

bir iş kurma düşüncesizden uzaklaşmak, herhangi bir kurtuluşunun kalmadığını düşünmek, karşılaştıkları adaletsizlikleri ahirete bırakmak gibi tavırlar geliştirmişlerdir (Durak, 2011, s.98).

Buradan hareketle, konudan bağımsız olarak üzerinde durulması gereken bir konuda iş kazalarıdır. Türkiye’de meydana gelen ölümlü iş kazalarının gerçekleşmesinden sonra “iş kazası bu sektörün doğasında vardır” değerlendirmesinin yapılması topluma; bu kazalar doğaldır ve abartılmasına gerek yoktur, çalışanlarda toplum gibi bunu normal karşılamalıdır, mesajı vermektir ve bunun sonucu olarak Türkiye, Avrupa’da iş kazalarında en fazla işçi ölümlerinin yaşadığı yer olarak kalmaya devam edecek demektir (Euronews Gazetesi).

Kamu kadrolarına alınma uygulamasındaki kritik şartlardan birinin de, işçilere “bu düzenleme ile tanınan haklar karşılığında herhangi bir hak ve alacak talebinde bulunmayacağını ve bu haklardan feragat ettiğine dair yazılı bir sulh sözleşmesi yapmayı kabul ettiğini taahhüt etme” şartını yerine getirmenin zorunlu tutulması olduğu ve yazılı başvuruların KHK’nın yürürlüğe girdiği tarihten itibaren matbu şekilde dağıtımı yapılan formlar üzerinden işlem yapılarak bu nüshalarda“ açılmış olan dava ve/veya takiplerden feragat edileceğine dair taahhünamenin” de yer almış olmasıdır. Ayrıca zaman aralığının dar oluşu ve KHK’nın belirsizliği de göz önünde tutulduğunda işçilerin geçmiş tüm haklarından fiilen feragat ettiği veya ettirildiği büyük bir adaletsizlik örneği olarak ortaya çıkmaktadır (Birleşik Emek 2018).

Bu uygulamadaki bir diğer can alıcı nokta da davasından vazgeçen işçinin mahkeme masraflarının kendisinin üstleneceğinin belirtilmiş olmasıdır. Kesin feragatin kamu kadrolarına alınması sonrasında verileceği belirtilmiş ise de uygulamada 10 gün gibi kısa bir zaman zarfının öngörülmesi tüm bu işlemlerde inisiyatifin kamu kuruluşlarına bırakıldığına da bir göstergesidir (Birleşik Emek 2018).

Araştırma da ayrıca işçilerce hükümete yönelik olarak önceleri bir şükran ve minnettar olma durumu içinde bulunduğu ama uygulamanın adaletsizlikler içermesinden ötürü bu müteşekkirliliğin süreç ilerledikçe kızgınlığa dönüştüğü de ayrıca gözlemlenmiştir. Üstüne üstlük katılımcıların, kıdem tazminatı ile ilgili sözleşme hükümlerinden ise daha sonraları medya sayesinde haberdar oldukları da görüşmelerde ortaya çıkmıştır.

Dokuz işçi katılımcı birbirleriyle paralel bir şekilde, Kıdem haklarından feragat edilmesi konusunda çevre MYO’da istihdam edilen bir erkek kalorifer yakma görevlisi KE2’in bu konu hakkında söyledikleriyle benzer cümlelerle bu durumu bildirmişlerdir. KE2 şunları söylemiştir.

*“ Kadroya geçeceğimiz bize haber verildiğinde şirket sorumlularının hiçbiri bize şartlar hakkında bir bilgilendirme de bulunmadılar. Rektörlükteki amirlerimiz ya da çalışanlarda bir şey söylemediler ben 17 yıllık çalışırım, Gazeteden öğrendim, hala pişmanım keşke geçmeseydim emeklerim hep boşa gitti”.*

Bakanlıkça yapılan açıklamalarda, taşeron işçilerin halen devam eden hak ve ücretleri ile kamu kadrolarına geçirileceği belirtilmiş ise de KHK’de getirilen sınırlama uyarınca bu işçilerin kazanacağı ücret de dâhil tüm ekonomik ve sosyal haklarının, alt işveren işçilerinin kadroya geçişten önce toplu iş sözleşmesi ile belirlenen haklardan fazla olmayacağı da hükme bağlanmıştır. Eşitlik ilkesinin ihlali olarak ortaya çıkan bu durumdan, mevcut kadrolu işçiler ile yeni sürekli işçiler arasında bir hak ve ücret eşitliğine gidilmemiş olduğu, üstelik taşeron işçisinin, kadrolu işçilerin yararlandığı toplu iş sözleşmesinden yararlanmasının da engellenmiş olduğu ortaya çıkmaktadır (Özdemir, 2018, s.267).

01.01.2018 tarihinde yayımlanan 30288 sayılı Resmi Gazete’ de 375 sayılı KHK’nın geçici 23-24’üncü maddelerinin uygulanmasına dair usul ve esaslar da yer almış ve 01.01.2019-30.06.2019 tarihleri arasında işçilerin alacağı ücret zammının; işçilerin 01.01.2019 tarihinde aldıkları çıplak ücretlerine aynı tarihten itibaren %4 oranında artış yapılarak belirlenmesine karar verilmiştir.

Ayrıca 27/12/2018 tarihinde yayımlanan 30638 sayılı Resmi Gazete ’de yer alan Asgari Ücret Tespit Komisyonunca alınan; işçinin bir günlük normal çalışma karşılığı asgari ücreti 01/01/2019-31/12/2019 tarihleri arasında günlük 85,28 (seksen beş lira yirmi sekiz kuruş) TL olarak tespit edilmiştir kararı ile anlaşılan işçilere; asgari ücretin altında bir ücretin ödenmesi mümkün olamayacağıdır.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun 31/5/2006 tarihli, E. No: 2006/10-307, K. No: 2006/337 sayılı kararı da bu yöndedir. Karara göre; toplu iş sözleşmesinin ücret zammı ile ilgili maddesinde 01/01/2019 tarihindeki ücretlerine yüzde dört oranında zam yapılacağı belirtilmiş olup günlük brüt çıplak ücretleri, günlük 85,28 (seksen beş lira yirmi sekiz kuruş) TL’nin altında kalan işçilerin ücretlerinin asgari ücret düzeyine yükseltileceği ve bu miktarın üzerine de Aile, Çalışma ve Sosyal

Hizmetler Bakanlığınca ilan edilen “toplu iş sözleşmesi” hükümleri uyarınca 01/01/2019 tarihinden itibaren yalnızca yüzde dört oranında zam yapılacağı anlaşılmaktadır (Kamu işçileri.net).

Bütün bu gelişmelere rağmen katılımcıların tamamı bu konuyla ilgili olarak kadroya geçmeden evvel maaşlarının asgari ücretten %10 daha fazla olduğu ve bu ücretin üzerine aile geçim indirimi ve yol/yemek ücretlerinin eklendiğini bildirmişlerdir. Örneğin çevre MYO’da istihdam edilen bir erkek güvenlik görevlisi GE1, “Kamu İşçisi olarak istihdam edilmeniz sonrasındaki kazanımlarınız hakkında ne söylersiniz” sorusuna şöyle yanıt vermiştir;

*“Benim bir çocuğum var ve eşim de ev hanımı çalışmıyor. Şimdi bu kadro olayları olmadan önce asgari ücret 1600TL iken ben gelir vergisi bile kesildikten sonra en kötü 1850TL maaş aldım. Başka bir ek gelirim yok. Eşim bazen temizliğe gider ama öyle tanıdıklara işte. Üstelik temizlik işçisi olarak çalışan arkadaşlardan da 100TL fazla alıyordum. Ama şimdi bütün yan gelirler toplanınca bile 2300TL aldım bu ay. Asgari ücret belki 2000TL hocam ama %10 zammımız indi %4’e, sonra ekle Aile Geçim İndirimini 200-250TL, yol yemek 150TL gibi bir rakam onu da ekle işte sonra gelir vergisi de kesilince elimize geçen bu. Söyle bana ben nasıl geçineyim şimdi”.*

Çevre MYO’da istihdam edilen bir kadın temizlik işçisi TK4 aynı konu üzerine şöyle bir açıklama yapmıştır;

*“Aldığımız ne ki, pazardaki fiyatlardan haberiniz yok herhâlde sizin. Bu maaşları beğenen mi olurmuş. Kiraya, elektriğe, benzine, ekmeğe, una, yeme zam geldi. Benim 10 kadar küçükbaş hayvanım var. Yemin çuvalı olmuş 88TL. Ben artık bakmam bu hayvanlara, hepsini satacağım. 2150TL maaş görünüyor hesapta ne kadar da çok vergi kesmişler bu ay, neredeyse 400 TL, ( Telefondaki uygulamayı göstererek) gördünüz mü? Ayıp yani asgari ücretin 100TL üstünde alıyoruz diye bu kadar kesinti mi olur? Çok değil bir sene önce ben artırıyordum maaştan, süt parası da geliyordu. Yem 45TL’ydi. Sonumuz hayır olsun ne diyelim”.*

Eğitim öğretim düzeyinin düşük olması, merkezden uzak çalışmanın dezavantajı olarak bilgilendirmenin yapılmamış olması, rektörlüğün denetiminin yeterince ve nitelikli olmaması gibi nedenlerden ötürü işçilerin; kamu kadrolarına geçiş süreci ve nedenleri hakkında fazla bilgili ve alakalı olmadıkları, öğrenmek için de bir çaba sarf etmedikleri de görüşmelerde ortaya çıkan talihsiz durumlardan biridir. Merkezde çalışan işçiler bu konuda çevre ilçelerde görev yapan işçilere oranla biraz daha iyi seviye de denilebilir. Benzer bir durumun güvenlik personeli ile diğer işçiler arasında olduğu gözlemlenmiştir. Güvenlik personellerinin tamamının geçiş

süreci prosedürlerini hatasız ve zamanında gerçekleştirdiği anlaşılırken, temizlik ve kalorifer yakma personelinde bu durumun biraz daha sıkıntılı ve uzun zaman aldığı, ek zaman ve evrak talebinde bulunulduğu, hatta evrak doldurma, gönderme ve sonuçlanması süreci ile ilgili işlemleri memur arkadaşlarından yardım alarak gerçekleştirdikleri de görüşmeler sonucunda ortaya çıkan ve karşılaşılan talihsizliklerden biridir. Örneğin merkez MYO’da istihdam edilen bir kadın temizlik işçisi TK5 konu hakkında şöyle demiştir.

*“Daha önceden de televizyonlardan duyup heyecanlandığımız bizim de memur olacağımız haberlerinden bir süre sonra Yüksekokul Sekreterimiz bize bir toplantı esnasında şöyle dedi; -Müdür beyle konuştum hepinizi memur yapacağız. Şimdiye kadar nasıl çalıştıysanız şimdiden sonra daha çok çalışacaksınız. Hepinize olumlu referans vereceğiz. Artık birer memur olacaksınız sakın kaytarmak yok. Listede verilen evrakları teslim edip sınava gireceksiniz, sınavdan da geçiririz korkmayın. Ancak murın kırın etmek yok değerimizi bilin. Amirimiz böyle deyince hemen listeye bir göz attım, hiç sevmediğim işler, anlamadım bile ne sorup ne istediklerini. Hemen Yüksekokulun kıdemli memuru bir arkadaştan yalvar yakar yardım istedim de sağ olsun her konuda yardım etti. Allah razı olsun. Daha sonra enstitüde çalışan bir arkadaşından öğrendim de bu işler müdürün veya sekreterin istemesine göre olmuyormuş. Hükümetin elindeymiş tamamen. Allah devletimizden razı olsun. Hükümetimiz iyi bir iş yaptı. Artık bizde memurlar gibi emekli oluncaya kadar işimiz gücümüz belli çalışacağız”.*

Aslında bu açıklamadan süreç dâhilinde birçok hukuksuzluğun ve suiistimalin gerçekleştiği görülmektedir. Diğer çevre MYO’larında çalışanlarla gerçekleştirilen görüşmelerde de ortaya çıkan cevaplar benzer nitelikte içeriğe sahiptir. İdari sorumluluğa sahip amir niteliğindeki memurların geçiş sürecinde bilgilendirmeyi kasıtlı olarak eksik yaptıkları ve işçileri suiistimal etmeye yöneldikleri görülmektedir. Aynı MYO’nun erkek güvenlik görevlilerinden GE2 ise şöyle bu durumu şu şekilde ifade etmiştir.

*“Biz daha çok Rektörlükte güvenliklerden sorumlu kısım amirlerimizle muhatap olduk. Bir Whatsapp grubu kurduk ve hangi belge ve bilgileri istedilerse verdik, sonrasında sınava hazırlandık. Buradaki bütün güvenlikçi arkadaşlarda sınava geçti, bir sorun çıkmadı. Sadece eskiden şirket iş elbiselerimizi her mevsim tedarik ediyordu, Rektörlüğe bağlandığımızdan beri bir yıldan fazla bir süre geçmesine rağmen hala bir iş elbisesi verilmedi. Galiba yazın kazakla görev yapacağız”.*

Aynı yerde görev yapan biri temizlik işçisi ile diğeri güvenlik görevlisi iki işçinin geçiş sürecine ilişkin söylediklerinden zorluk algısının farkı ortaya çıkmaktadır. Çevre MYO’larda görev yapan bütün güvenlik personeli de GE2 ile benzer bir söylem ortaya koymuştur. Bu anlamda eğitim seviyesinin yüksekliğinin suiistimalin bir anlamda bu konuda önüne geçtiği ve güvenlik personelinin kadroya alınma sürecinin de ha organizeli gerçekleştirildiği anlaşılmaktadır. Benzer olarak bir çevre MYO’da görev yapan erkek kalorifer işçisi KE3 de şunları söylemiştir.

*“Güvenlik arkadaşlar birbirleriyle çok iyi anlaşır hemen evraklarını hazırladılar bizimki biraz daha zor oldu. Yemek dağıtan arkadaş hariç hepimizle bir görüşme yaptılar ve devlet işçisi haline geleceğimiz söyleyip ne yapmamız gerektiğini anlattılar. Emin ol hocam sorsan hiç bir şey anlamadım. İşte yardımlaşarak bizde hallettik. Müdür bey bize bundan sonra şirketin değil devletin işçisisiniz bundan sonra daha özverili ve daha çok çalışacaksınız, muhtemelen iyide zam yaparlar, paranızın hakkını verin hayırlı olsun demişti. Sanki biz hep kaytarıyorduk”.*

Zaten esnekleştirilmiş çalışma ilişkileri içinde boğulan taşeron işçisinin, kamu kadrolarına geçişinin kamu kurumlarınca ne kadar plansız, acele ve adaletsiz gerçekleştirildiği, kurum amirlerinin sorumsuzca davrandıkları ve işçilerin ömür boyu istihdam garantisi istek ve arzularının suiistimal edildiği anlaşılmaktadır.

İşin aslı işçinin gelecek korkusu ve en büyük kaygısı olan iş güvencesi konusunun ciddiye alınmadığının da bir göstergesidir. İşçinin sınırsız bir iş güvencesi talebinden maksadının aslında işçinin emekçinin emek geliri ile ailesine gelir güvencesi sağlama amacında olduğunu ve bu nedenle de bu konuda hassaslaşır her türlü zorluğu üstlenmesi gerektiğini düşünüp boynunu büktüğü bir nokta olduğunun anlaşılmadığının da bir göstergesidir.

### **3.5.3. İş Güvencesi Kapsamında Değişim**

İş güvencesi, işçinin istihdam edildiği işyerinde devamlı bir şekilde çalışması anlamına gelmektedir. Bu nedenle iş güvencesi işçinin işinin devamlılığının ve sürdürülebilirliğinin sağlanması ve gerçekçi nedenler olmaksızın işten çıkartılmamasına ilişkin uygulama ve yasal düzenlemeleri içerirken ayı zamanda hukuki tabirle haklı sebeplerle iş sözleşmesinin feshedilmesini de içerir. Dolayısıyla işçiye iş güvencesi sağlamak sosyal anlayışın vazgeçilemez bir unsuru olmaktadır (Gök-bayrak, 2003, s.175 ).

Taşeron işçiler; genelde kısa süreli sözleşmeli, düşük ücretli ve güvencesiz olarak istihdam edildiklerinden, iş güvencesinden yoksunluğun ve düşük ücretin yanı sıra, yoğun iş temposu, depresyon, düzensiz çalışma, fazla mesaiye zorunlu kalma, uzun çalışma süreleri, esnek çalışma ve kıdem tazminatı hakkının gaspı gibi pek çok konu, taşeron işçilerin yaşadığı temel sorun alanlarını oluşturmaktadır (Kaya, 2015, s.261).

Bu bağlamda katılımcılara; “iş güvencesi sizin için neyi ifade etmektedir” ve “kamu işçisi olmakla iş güvencesi anlamında kazanımlarınız nedir” şeklindeki sorulara verdikleri cevaplar genel itibariyle konuya uzak olduklarının ve yeterli bilgilendirmenin yapılmadığının göstergesi niteliğindedir. Örneğin çevre MYO’da istihdam edilen bir kadın temizlik işçisi TK6 bu konuda şöyle demiştir;

*“Şimdi oğlum, benim 5 çocuğum var. İş güvencesi, benim için onların geleceği demek. Eskiden bize hep giriş çıkış yaptırıyordu şirketimiz. Her yıl aynı şeyler, yılın bir ayı da eksik alırdık paramızı. Bazı yıllar şirket değişirdi ya da şirketimizin adı değişirdi. Anlamadığımız işler. Şimdi öyle mi? Devletimiz sağ olsun artık bizde memurlar gibi emekli oluncaya kadar bu işteyiz, yerimiz yurdumuz belli, gelirimiz belli. Sigortamızdan şüphemiz olmayacak ve kafamızda rahat olacak. Öyle kimse kafasına göre bizi işten çıkartmakla korkutamayacak artık”.*

Bu görüşmeden anlaşılan iş güvencesinin tanım itibariyle anlaşıldığı ama kamu işçisine sağlanan iş güvencesi kapsamının ve içeriğinin bilinmediğidir. Her ne kadar özlük hakları 657 sayılı DMK’nın 4/D maddesi uyarınca uygulanıyor olsa da iş ilişkileri ve iş güvencesi noktasında 4857 sayılı İş Kanununa bağlı olan kamu işçileri Kanununun 17. maddesi ile başlayıp 25. maddesine kadar olan İş sözleşmesinin feshi konularında ki hükümlere tabi olduklarını bilmemektedirler.

#### **3.5.4. Çalışma İlişkilerinde Değişim**

Çalışmanın bu kısmı, kamudaki taşeron işçilerin kamu kadrolarına geçmezden önce karşılaştıkları sorunlara ve bu sorunların kadro geçişi sonrasında çözülüp çözülemediğine ilişkindir.

Türkiye’de uzunca bir süredir devam etmiş olan kamuda taşeron işçi istihdamı, birçok sorunu da beraberinde getirmiş ve uygulamada ortaya çıkan sorunlar yasal değişimlerle birlikte, siyasi iktidarın bile yakındığı bir sorun haline dönüşmüştü (Çolak, 2017, s.1008). Taşeronlaşma ile birlikte ortaya çıkan bu sorunlar, ülke gündemine ancak, yaşanan iş kazaları veya ölümlerin medyada yer bulması ile

taşınabilmişti. Taşeronlaşma olgusunun; doğuşu itibariyle irdelenmesi ile ancak sorunların temeline inilebilir ve gerçekçi yaklaşımlar ortaya konabilir.

Başlangıçta güçlü sendikaları etkisizleştirmek ve işgücü maliyetlerini düşürmek için hayata geçirilen taşeron uygulaması; güvencesiz istihdamın, işçilere kazanılmış haklarını vermemenin ve devlet açısından da özelleştirmenin aracı haline gelmiş (Suğur, 2012, s.218-219) bulunmaktadır. Taşeron işçiliğın istisna olmaktan çıkıp temel bir kurala dönüşmesi sonucunda işçiler önemli hak kayıpları yaşamış (Okcan, Bakır, 2010, s.55) olup taşeron işçiliğın sorunlarına ilişkin aşağıdaki belirtilenlerden bahsedilebilir.

- Kötü Çalışma koşulları
- Örgütlenememe
- Sendikal hak ihlalleri, sendika üyeliğinin engellenmesi,
- Devletin hâkim personel rejimi haline gelmesi,
- Güvencesiz ve kayıt dışı çalışmanın yaygınlaşması,
- Özelleştirme süreç ve uygulamalarının hız kazanması,
- Taşeron işçilerin bireysel hak ihlallerinin yaygınlaşması,
- Taşeron çalışanların ücret ve haklarının baskılanması,
- Emeğın mekânsal ve kurumsal olarak parçalanması” (Özdemir, 2010, s.38-43).

Maddeler halinde belirtilen tüm bu olumsuzluklarla beraber “sendikasızlaşma, güvencesizleşme, işçilik maliyetlerinin düşürülmesi için ücretlerin düşük tutulması, taşeron işçilerinin yüksek iş değıştirme hızlarının artmasına, iş sağlığı ve güvenliği sorunlarıyla karşı karşıya kalmalarına” kadar varan birçok olumsuzluktan da bahsedilebilir (Koç, 2016: s.80). Bir diğeri sorun da taşeron işçiliğının, çekirdek işgücü ile çevre işgücünün aynı işletme içinde çatışmalarına ve böylece “sınıf esasına dayalı dayanışma anlayışının yerini, sınıf içi rekabete bırakmasına” neden olduğu (Özveri, 2014, s.35) gerçeğidir.

Kamuda taşeronlaşmanın kamuya zararları noktasından bakıldığında kamunun taşeronlaşma uygulamalarını terk etme nedeni olarak gösterilebilecek bir olgu da şudur ki; “11.09.2014 tarihinde 29116 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 6552 sayılı İş Kanunu İle Bazı Kanun ve KHK’larda Değışiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun ”un sekizinci maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu’nun 112. maddesine eklenen hükümlerle, bazı



kamu kurumlarında çalışanların kıdem tazminatlarına ilişkin yeniden bir düzenlemeye gidilmiş, 4734 sayılı Kamu İhale Kanununun 62-1/e bendi kapsamında alt işverenler tarafından istihdam edilen işçilerin kıdem tazminatlarının, kamu kurum veya kuruluşuna ait işyerlerinde çalışmış oldukları sürelerle ilişkin kıdem tazminatına esas hizmet sürelerinin, toplam çalışma süreleri esas alınarak tespit olunacağı ve bunlardan son alt işverenleri ile yapılmış olan iş sözleşmeleri 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesine göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona ermiş olanların kıdem tazminatlarının ilgili kamu kurum veya kuruluşları tarafından işçinin hesap numarasına yatırılarak ödeneceği öngörülmüş ve böylece bu düzenlemenin hayata geçmesinden sonra emeklilik ya da kıdem tazminatı hakkı kazandıran nedenlerden biri ile iş akdi feshedilen taşeron işçilerden kamu işyerlerinde çalışanların, dava açmak zorunda kalmaksızın kıdem tazminatlarının ödenmemesinin önünün açılması olmuştur.

Kamu idarelerinin kıdem ve diğer tazminatların ödenmesine ilişkin açılan davaları kaybetmesiyle yargısal yollardan ekonomik manada sürekli zarara uğraması taşeron işçilerin kamu işçisi olarak istihdam edilmeleri sürecine götüren görünmez sebep olarak değerlendirilebilir. Hâlbuki bu noktaya gelinmeden önce, insan onuruna yaraşır bir ücrete ve çalışma yaşamına, güvenceli istihdama, sosyal güvenlik haklarına, sendikalaşabilme ve örgütlenebilme özgürlüklerine sahip “saygın bir iş” talebinin, evrensel bir insan hakkı olarak görülmesi ve kabul edilmesi (Bilginli. 2015, s.28- 29) gerekmektedir.

Bu çalışmada yer alan araştırma sonucunda, taşeron işçilerin kamu işçisi olarak istihdam edilmeden önce çalışma yaşamında görülen bütün bu usulsüzlük ve adaletsizliklerin, çalışanların kamusal kadrolara aktarıldıktan sonra da devam ettiği, katılımcıların görüş ve söylemlerinden ve araştırmacının gözlemlerinden anlaşılabilir.

Araştırma konusuna istinaden araştırmacı tarafından katılımcılara yöneltilen “çalışma ilişkileri ve şartları bağlamında iki statü arasındaki yani yeni çalışma yaşamınızda eskiye nazaran ortaya çıkan temel farklılıklar hakkında ne söylersiniz” sorusunda katılımcıların tamamı, görüşmeler süresince herhangi fark görmediklerini çeşitli örneklerle anlatmaya çalışmışlardır.

Örneğin Bolu ili çevre MYO’da istihdam edilen bir erkek temizlik işçisi TE1 görüşme esnasında şöyle demiştir;

*“Hiç bir farklılık yok evet evet hiç bir farklılık yok. Şirket persone-  
liyken de şimdide aynı işleri aynı yerlerde aynı şartlar altında yapı-  
yorum. Eskiden de hem temizlik yapıyordum, hem diğer işlerle ilgi-  
leniyordum. Zaman geliyordu tuvalet temizliyordum, zaman geli-  
yordu çimleri biçmeye Kaloriferci arkadaşına yardım ediyordum, yeri  
geliyordu çay yapıp dağıtıyordum. Şimdi de aynı işleri yapıyorum”.*

Görüşme anında araya girerek aynı işçiye; “anlaşıldığı üzere göreviniz ol-  
mayan işleri de yapıyorsunuz öyle mi? Kalorifer yakma işçisi arkadaşınıza çimleri  
biçerken yardım ettiğinizden ve çay dağıttığınızdan bahsettiniz bu durum hakkında  
ne söylersiniz” diye sorulduğunda, cevaben;

*“Elbette hocam biz belki temizlik personeli olarak görülüyoruz ama  
okulun bütün işlerini yapıyoruz. Yapmak zorundayız hem eleman ek-  
sik hem de ben zaten buralıyım hizmet etmezsem ayıplarlar beni”*  
 demiştir.

Görülüyor ki statü ya da kadro değişikliği çalışanların rutin günlük işlerinde  
herhangi bir olumlu fark yaratamamıştır. Taşeron işçiliğe halen devam etmektedir-  
ler. Bir diğer çevre MYO’da görev yapan erkek temizlik işçisi TE2’de aynı soruya  
cevaben;

*“Ben ve TK6 (diğer temizlik işçisi kadın) bu okulun her şeyiyiz. İki  
gün işe geç gelsek bile okul nerdeyse durur. Hocaların odasını te-  
mizle, tuvaletleri temizle, yemekhaneyi temizle, çay yap dağıt, kori-  
dorları temizle, dışarıyı süpür neler neler yani. Müdür bey hafta da  
bir gelir onu karşıla, misafirleriyle ilgilen, bazen bahçenin sulan-  
ması gerekiyor onu da yapıyoruz. Yanımıza bir arkadaş daha verse-  
ler işimiz bir hayli hafifler ama vermeyeceklermiş. Bu işler önceden  
de böyleydi şimdi de böyle. Allah razı olsun hükümetimizden, şimdi  
en azından emekli olana kadar kimse işten çıkartamayacak”* dedik-  
ten sonra,

“Peki, aslında göreviniz olmayan işleri yapmanız hakkında ne söylersiniz”  
diye sorulduğunda ise şu cevabı vermiştir;

*“Yüksekokul sekreteri yaz ayında hiç bir iş yapmadığımızı ve bu ne-  
denle öğrenci varken her işi bizim yapmamızın doğru olacağını söy-  
ledi. Aslında haklı yazın gerçekten hiç bir şey yapmıyoruz. Sadece  
bahçeyi suluyoruz, ağaçlara bakıyoruz”.*

İşçileri görevi olmayan işleri yaptırmak için, kurum amirinin suiistimal ma-  
hiyetinde emirler verip, nedenler bulması aslında işçilere halen bakış açısının de-  
ğişmediğini gösterir bir örnektir.

### **3.5.5. Tabakalaşma ve Sınıfsal Çatışmalar**

Çalışanların birbirleriyle arasında gelişen sosyal ilişkiler ağında değinilmesi  
gereken bir konu da sınıfsal bir ayrışmanın ve tabakalaşmanın görülüyor olmasıdır.

Marx'ın sosyal sınıf ayrımındaki temel kriterinin üretim faktörlerinin mülkiyet sahipliği üzerine kurulu olması düşüncesi, toplumu biçimlendiren temel etmenin ekonomik olduğu sonucunu kendiliğinden ortaya çıkmaktadır. Weber'in ise tabakalaşma konusunda çok boyutlu toplumsal güç ve süreçlere göre yeniden şekillendirerek ele aldığı üç ana etmen, ekonomik bağlamda sınıflar, sosyal bağlamda statü grupları ve politik bağlamda partiler, toplum içindeki güç dağılımıyla ilgili olgulardır (Weber 1987, s.177; den aktaran Eyce, 1999, s.274).

Çatışmalar, genelde örgüt içi güç mücadelelerinden doğar. İşyerinde işçilerin kendi aralarında ya da diğer farklı statülerde yer alan çalışanlarla arasında güç elde etme çabası bir çatışmaya yol açabilir. İşçiler arasında ya da diğer meslek grupları arasında görülebilen çatışmalar örgütsel bağlılık, etkinlik ve işbirliğini yok eder (Bush, 1995: s.77;den aktaran Sarpkaya, 200,: s.418).

Mesleki sınıf terimi, mesleklerin özelliklerinden birine örneğin saygınlık ya da beceriye dayanan kalıplar için kullanılır (Conk, 1978, Hodge vd. 1967, Leete, Fox, 1977, Reid, 1989, den aktaran Edgell, 1998, s.43).

Aslında işçilerin mesleki ve eğitim düzeyleri arasında ki farklılıklar, aynı zamanda kendini gerçekleştirme yollarından olduğu halde, güç ve iktidar sahiplerinin bir denetleme ve düzenleme aracı haline getirilerek sınıf bilincinin oluşmasının önüne engel olarak kullanılmaktadır. Bu anlamda aynı zamanda bir “yabancılaşma” faktörü haline gelebilmektedir. Mevcut özellikler, bir zayıflık ve zaaf haline dönüştürülebilmektedir (Gümüş, 2011, s.119).

Konu ile ilgili olarak, Erkek temizlik işçisi TE2'ye , “Peki diğer çalışanların yani akademisyenlerle memurların size karşı davranışlarında bir farklılık görüyor musunuz” sorusu üzerine de şöyle ilginç bir cevap vermiştir;

*“Müdür bey varken yemekhanede herkesle beraber yemek yiyebiliyoruz. Memurlar bile sizli bizli konuşuyorlar ama diğer günler yanımıza bile oturmazlar. Belki sadece güvenliklerle oturuyorlar bazen. Bence bizim de kendileri gibi kamu çalışanı olmamızı çekemiyorlar. Neymiş KPSS'ye girmeden memur olmuşuz. Emri vaki konuşturlardı eskiden, şimdi sanki biraz azaldı gibi, başka da bir farkı yok eskiyle yeninin”.*

Memur ya da bilgisayar işletmeni gibi çalışan ve KPSS ile atanmış kamu çalışanlarının halen işçilerin kadro ve pozisyonlarını algılayamadıkları ya da yakıştıramadıkları da bu gibi birçok işçinin ifadelerinden ortaya çıkmaktadır.

Merkez MYO'da çalışan erkek temizlik işçisi TE3 de şunları ifade etmiştir;

*“Memurlarla aslında arkadaş gibiyim. Yaşım onlarla yakın ama yine de bir yemek programı olsa ya da bir maç düzenlense veya bir yere topluca gidilecek olsa en son akıllarına ben gelirim. Diğer arkadaşım T4 (diğer erkek temizlik işçisi) ise kimsenin aklına gelmez o biraz sessiz biliyor musun, (gülüyor). Devlet işçisi olmamız bu gibi şeyleri değiştirmede yani hocam”.*

Görüşmeler sürecince fark edilen ve aktarılması gereken bir başka durum da temizlik ve kalorifer işçilerine karşı gösterilen bu ayrımcı tutum, güvenlik görevlilerine karşı sergilenmemektedir. Kadın erkek fark etmeksizin görüşme yapılan tüm güvenlik personeli, yüksekokullarda görev yapan memur statüsündeki çalışanlarla aralarında herhangi bir problemin olmadığını ve kendilerine ayrımcılık yapılmadığını aktarmışlardır.

Çevre MYO’da görev yapan kadın güvenlik görevlisi GK1 ve aynı okulda görev yapan bir diğer erkek güvenlik görevlisi GE2’nin “size karşı herhangi bir ayrımcılık yapıldığını düşünüyor musunuz” sorusuna, katılımcı olarak görüşülen tüm güvenlik görevlileri ile aynı paralellikte verdikleri cevaplar şu şekildedir;

*“Vardiyalı olarak çalıştığım için memur ve hocalarla çok nadir muhatap olurum ama yine de aram hepsiyle iyi, sohbetimiz iyi. Onlar bana soru sorar ben sorarım, işimi yaptırırım. Aramızda bir problem yok yani. Geçen gün yemeğe gittik mesela. Toplam dört memur arkadaşla akşam yemeği yedik”.*

Diğer güvenlik görevlisi GE2’de ifadesinde;

*“Birbirimize saygı çerçevesinde yaklaşırız. Ben hocalara karşı hadimi bilirim. Memurlara karşı da öyle. Onlar da bana bir saygısızlık yapmazlar” demiştir.*

Akademisyenler ve memurların, temizlik ve kalorifer yakma personeline karşı davranış ve söylemleri ile güvenlik görevlilerine karşı davranış ve söylemleri arasında bir fark olduğu tespit edilmiş olup gözlem ve görüşmeler sonrasında mesleki statü derinliği ile eğitim öğretim seviye farkının bu durumun sebebi olduğu kanaati uyanmıştır. Konu ile ilgili olarak şuna da değinmek gerekir ki, MYO’larda istihdam edilen tüm güvenlik görevlileri, görev yaptıkları okullardan değil rektörlükten emir almaktadırlar ve nöbet çizelgeleri dâhil tüm işlemlerini Rektörlük üzerinden yürütmektedirler.

### **3.5.6. Örgütlenme Pratikleri**

Bir diğer kıyaslama sorgusu olan örgütlenme ve sendikalaşma üzerinden gerçekleştirilen görüşmelerde görülen problem ise şöyledir. Katılımcıların şirket personeliyken de kamu işçisi olduktan sonraki dönemde de, özgürce kendi sendikalarını seçebilme ve üye olabilme haklarının gasp edildiği ve işverenlerin ya da

amirlerinin tavsiye ve emirleri doğrultusunda sendika seçimi yapabildiklerinin ortaya çıkmasıdır.

Bir nevi Sarı Sendikalaşmanın görüldüğü de anlaşılmaktadır. Sarı Sendika; TDK'ya göre, ..."-1. İşveren yararına çalışan sendika. 2. İşverenin kendi yararlarını korumak amacıyla el altından kendi adamlarına kurdurduğu sendika" (TDK, 2019) olarak tanımlanmıştır.

Bilindiği gibi, sermaye ile ortak hareket eden sendikalara sarı sendika ya da sarı örgütlenme denir. Ancak ne var ki çok az sendika bu adlandırmayı kabullenebilir. (Koç, 2009, s.26).

İşçilerin, işveren desteği ile kurulan sendikalara üye yapılması ya da işçilerin üye oldukları sendikadan ayrılmalarını talep ederek sarı sendikalara aktarılmasını sağlamak, tipik bireysel sendika özgürlüğünü ihlalidir (Yıldırım ve Uçkan, 2010, s.180).

Bu konuyla ilgili olarak çevre MYO'da çalışan kadın güvenlik görevlisi GK3, "eski statünüze kıyasla sendikal haklarınızı kullanma özgürlüğünüz hakkında ne söylersiniz" sorusuna şöyle cevap vermiştir;

*"Şirket personeliyken de seçme özgürlüğümüz yoktu şimdi de yok. Eskiden HAK-İŞ'e bağlı sendikalardan birine mecburen üye olmamız gerektiği söylenmişti. Şimdi ise ya bizim tavsiyelerimize uygun sendikaya üye olursun ya da herhangi başka sendikaya üye olmazsın dediler. Ben de sendika üyesi olmadım".*

Yine benzer nitelikte bir cevap veren çevre MYO'da çalışan kadın güvenlik görevlisi GK4, "eski statünüze kıyasla sendikal haklarınızı kullanma özgürlüğünüz hakkında ne söylersiniz" sorusuna şöyle cevap vermiştir;

*"Ben sendika üyesi değilim. Üyeyken de bir faydasını görmedim. Şirket personeliyken sendikamız belliydi. Şimdi serbest bıraktılar. Acaba üye olsam mı hocam? -(Cevaben tabii üye ol ama sarı sendika olmasın)".*

Örgütlenme özgürlüğü ve sendika seçimi ile ilgili olarak tek değinilecek noktanın, hem seçme hem de seçmeme konusunda işçilerin baskı altında tutulduğu gerçeğidir.

Sendika üyesi olan çevre MYO'da görev yapan kadın güvenlik görevlisi GK5'de konu hakkında şunları bildirmiştir;

*"Sendika üyeliğim var. Üye olmam konusunda herhangi bir baskı olmadı. Sadece herkes hangi sendikayı seçtiyse bende onu tercih ettim. Üye olduğum için bir faydasını da gördüğümü söyleyemem. Ajanda, takvim, araba kokusu gibi hediyeler verdiler".*

Sarı sendikacılığın zararlarına ve sendikacılığın yanlış anlaşıldığına ilişkin bir örnek olarak, çevre MYO’da görev yapan bir diğer sendika üyesi erkek güvenlik görevlisi GE7’nin ifadeleri de şu şekildedir;

*“Hocam ben sendika üyesiyim. Sendikaya üye olmamın sebebi de işim düştüğünde bana yardımcı olabilecek içerden birilerini tanıma isteğimdir. Belki daha iyi bir kadro bulabilmek, merkezde görev alabilmek gibi taleplerim olduğunda araya adam sokabilmek işte. Zaten rektörlükle arası iyi olan sendikaya üye oldum bakalım hayırlısı”.*

Son olarak, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’nin; ”Herkes kendi çıkarlarını korumak için sendika kurma ve sendikaya girme hakkına sahiptir” hükümlü 23. Maddesinde ve Ülkemizde de T.C. Anayasasında; “Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir ve hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz”. Hükümlü 51. Maddelerine rağmen bu kural ve kaidelere uyulmadığı görülmektedir.

## SONUÇ

1973 ekonomik krizi sonrası kapitalizmin kendini yeniden tasarlama ve çalışma ilişkilerini düzenleme süreci ile birlikte kamu personel rejiminde de bu bağlamda ve paralellikte bir takım köklü değişimler gerçekleşmiştir. Özellikle neoliberal politikaların giderek tüm dünyada yaygın şekilde uygulanmaya başlamasıyla birlikte, kamu personel rejimi de bundan etkilenmiş ve süregelen klasik devlet personel yönetimi yerini kamu işletmeciliği anlayışına bırakmıştır. Kamu hizmetinin tanımı, niteliği, kapsamı ve niceliği de değişime uğramış ve bu değişimler sonucunda özelleştirme uygulamaları aracılığıyla yeni bir personel sistemi oluşturulmuştur. Özelleştirme uygulamaları ile atipik ve esnek bir çalışma yaşamına da kapı aralanmıştır.

Çalışma ilişkileri bu gelişmelerden olumsuz etkilenmiştir ve Güvencesiz, düşük ücretli, sözleşmeli, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinden yoksun, kiralanabilir, kolayca sirkülasyonu sağlanabilir çalışanların oluşturduğu eğreti ve adaletsizliklerle dolu bir sisteme dönüşmüştür. Ayrıca özelleştirme uygulamaları, halihazırda yapısal ve konjonktürel işsizlikle mücadele eden Türkiye açısından işsizliğin boyutlarını daha da tehlikeli boyutlara taşımıştır.

24 Ocak kararları ve 1980 Darbesi sonrasında uygulama alanı bulan neoliberal politikalar çerçevesinde yürütülen özelleştirme uygulamalarının bir uzantısı şeklinde kendini gösteren taşeronlaşma, başlarda nadir görülen ve istisnai bir durum teşkil ederken zamanla genel bir kaide haline dönüşmüştür ve çalışanlar açısından ciddi hak kayıplarına sebep olmuştur.

Türkiye Cumhuriyeti; 1982 Anayasası'nda da belirtildiği şekliyle sosyal bir hukuk devletidir. Devletin kendini bu şekilde tanımlaması, birtakım sorumlulukları da beraberinde getirmektedir. Bunlardan en önemlileri toplumun refahını ve adaletini gözetmektir. İnsan onuruna yaraşır bir yaşam ve buna mukabil çalışma yaşamı geliştirmek de bu sorumluluklar arasındadır. Çalışma barışının gerçekleşebilmesi için çalışma yaşamındaki mevcut yasaların, adaletli ve refaha hizmet eden bir şekilde dizayn edilmesi gerekmektedir. Gerekli sosyo-kültürel ve iktisadi bilincin oluşturulması ile ayrımcılığın, kayırmanın, adaletsizliğin, hoşnutsuzluğun ve sömürünün minimize edildiği bir çalışma yaşamı kurmak mümkündür.

Taşeronlaşarak esnek ve atipik çalışma ilişkilerinin uygulanmaya başlaması ile birlikte gelişen, çalışanların ücret ve sosyal haklar anlamında haksızlığa uğratıldığı, iş sağlığı ve güvenliğinin hiçe sayıldığı, iş güvencesinden yoksun kalınan, emeğin metalaştığı ve tabiri caizse *modern bir köle* muamelesi gördüğü bu sistemin; yoksulluk, yüksek işsizlik, toplumsal huzursuzluk, kaos, gelir adaletsizliği ve nihayetinde ekonomik krizler gibi bir çok probleme yol açtığı ve sürdürülebilir olmadığı ortadadır.

Hükümet taşeronlaşmanın olumsuz sonuçlarıyla mücadele kapsamında, personel rejiminde bir değişime gitmek zorunda kalmış ve 24.11.2017 tarihinde yayımlanan 30280 sayılı Resmi Gazete’de yer alan “696 sayılı KHK” ile taşeron işçilerin bir kısmını 657 sayılı DMK’nın 4/D maddesi uyarınca sürekli işçi olarak istihdam etme iradesini göstermiştir.

Bu çalışmada belirtildiği gibi beklentilerin çok uzağında kalan bu değişim, işçilerin çalışma yaşamında iyileştirmeler getirmekten ziyade, mevcut sorunların üzerine daha farklı sorunlar eklemiş ve çalışanların çalışma koşullarında ve haklarında bir değişim yaşanmamış olmasından kaynaklı olarak çalışan memnuniyetini de sağlayamamıştır. Yürütülen saha çalışması sonunda, değişimin yalnızca kâğıt üzerinde gerçekleştiği ve taşeron şirketlerin aracı olmaktan çıkıp, devletin taşeron firma gibi davranarak çalışanları kamuda işçi olarak istihdam ettiği yönünde bulgulara ulaşılmıştır. Görüşme gerçekleştirilen işçilerin çalışma ve yaşam koşullarında anlamlı, fark edilir seviyede değişimlerin de yaşanmadığı anlaşılmıştır.

Özelleştirmeler ile haksız rekabetin ön plana çıkması, işsizliğin kronikleşmesi, ekonominin güven vermemesi ve şeffaf olmamasından kaynaklı faiz-enflasyon sarmalı içerisinde yaşam mücadelesi veren çalışan kesimler, bir de popülist kararlar neticesinde yozlaşmış piyasa koşullarında yüksek işsizlik ve hayat pahalılığı ile tek başlarına mücadele etmek zorunda bırakılmıştır. Yozlaşan çalışma ilişkileri, işsizlik ve acımasız piyasa koşulları ücretleri daha da baskılayarak çalışma istek ve arzusundaki insanları ya güvencesiz istihdama ya da düşük ücretle çalışmaya mecbur bırakmıştır. Bu nedenle insanlar, bu şartlar dâhilinde bile kamu işçisi olabilmek için uğraş vermiş ve kamuda taşeron işçi olarak çalışmayı bir kurtuluş olarak görmüşlerdir.

657 sayılı DMK’nın 4/D maddesi uyarınca sürekli işçi olarak istihdam edilmeye başlanılan işçilerin, sosyal ve mali haklarında gözle görülür bir değişim yaşanmadığı gibi işçiler, kıdem ve diğer kazanılmış tazminat haklarından, geçmiş izin



haklarından ve toplu sözleşmede yer alan ücret zammı haklarından feragat etmeleri, ayrıca açtıkları davaları geri çekmeleri koşuluyla aynı işyerinde aynı işi yapmaya da devam edebilmişlerdir.

Bir başka büyük bir sorun ise söz konusu KHK kapsamında olmayan işçilerin yanı sıra kapsamda olmasına rağmen, kamu işçisi kadrolarına aktarılmayan işçilerin halen taşeron şirket işçisi olarak çalışmaya devam etmeleridir. İhale usulü ile hizmet veren şirketlerde çalışan ve dolayısıyla kamu kadrolarına aktarılmaları gerekirken, geçiş için aranan koşulları taşımayan işçilerin durumu da yine bu uygulama sonrası ortaya çıkan sorunlardan bir tanesidir.

Kriterleri taşımadığı için kadroya aktarılmayan işçiler mevcut işlerinden de ayrılmak zorunda bırakılmışlardır. Emekliliğe hak kazanan işçiler emekli edilmiş, yapılan sınavda başarılı olamayan ya da işçilere çoğu zaman gerekçesi açıkça söylenmeyen güvenlik soruşturmalarını geçemeyen işçilerin sözleşmeleri feshedilmiştir.

24.11.2017 tarihinde 30280 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “696 sayılı KHK” ile taşeron işçilerin bir kısmının 657 sayılı DMK’nın 4/D maddesi uyarınca sürekli işçi olarak istihdam edilmesi uygulaması, sosyal devlet anlayışının bir gereği ve ödevi olan insan onuruna yaraşır bir çalışma hayatı oluşturmak sorumluluğu ve beklentisini karşılamamıştır. Bu çalışmada, ilgili düzenlemenin kendisinin, yürütülmesinin ve planlamasının adil, güvenilir ve çalışanların sorunlarını nihayete erdirecek bir düzeyde olmadığına yönelik bulgular elde edilmiştir. Kamu personel rejiminde kamu için istihdam edilen tüm işçilerin; daimi kadrolara alınması ile sorunun çözümüne ulaşılabilir. Bunun için tüm toplum kesimlerinin, örgütlü bir şekilde ve demokratik yollarla işçilerin taleplerine destek vermesi gerekmektedir.

Verili durumu aşabilmek için köklü hukuki adımların atılması gerekmektedir. Bu çerçevede çalışma hayatını sosyal politika bilimi perspektifinden bakarak düzenlemek ve sermaye değil, insan ve toplum odaklı bir yaklaşımın benimsenmesi gerekmektedir.

## KAYNAKÇA

Adams, J. R. (1995). *Küreselleşme ve Endüstri İlişkileri Sistemlerinin Dönüşümü*. Toker Dereli (Çev.). IV. Uluslararası Endüstri İlişkileri Kongresi 24-25 Kasım 1994. Ankara: KAMU-İŞ Yayınları.

Akgüner, T. (2001). *Kamu Personel Yönetimi*. İstanbul: Der Yayınları.

Alper Y. (1994). *İktisadi ve Sosyal Amaçlarıyla Özelleştirme*. Ankara: Sağlık İş Yayınları.

Apaydın, Ş. (2015). Kısa Vadeli Sermaye Hareketlerinin İktisadi Dalgalanmalar Üzerindeki Etkileri: Kuramsal Bir Değerlendirme. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 5 (1).

Arı, A. (2006). Küreselleşme ve Kuralsızlaştırma. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 3, 23-29.

Ataay, F., Kalfa, C. (2012). *Küreselleşme, Neoliberalizm ve Demokrasi*. Alternatif Politika, 4 (3), 304-317,

Atasoy, V. (1993). *Türkiye'de Kamu İktisadi Teşebbüsleri ve Özelleştirme Sorunu*. Ankara: Nurol Matbaacılık Yayınları.

Ateş, M. A. (2008). *Türkiye'de Özelleştirme Sürecinde İşsizlik ve İstihdam Sorunu*. Doktora Tezi. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Erişim (<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>).

Aykaç, B., Altunok, H. (2014). Türk Yönetim Sistemini Etkileyen Yabancı Uzman Raporları Üzerine Bir İnceleme: Mook ve Podol Raporlarında Yöneticilik. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1 (1), 1-18.

Aslan, O. E. (2005). *Kamu Personel Rejimi-Statü Hukukundan Esnekliğe*. Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları.

Baltacı, A. (2017). Nitel Veri Analizinde Miles-Huberman Modeli. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3 (1), 1-14.

Başkaya, Fikret. (1997). *Sömürgecilik, Emperyalizm ve Küreselleşme*. Ankara: Öteki Yayınevi.

Baştürk, Şenol. (2013). Değer Dönüşümünün Paradoksları: Post Materyalist Çalışma Yönelimlerinin Eleştirisi. *İş Ahlakı Dergisi*, 6 (2), 9-53.

Bauman, Z. (2012). *Küreselleşme*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Bedir, E. (1992). *Kamu İktisadi Teşebbüslerinin Özelleştirilmesinden Doğan Problemler ve Çözüm Önerileri*. Ankara: Metal İş Sendikası Yayını.

Bilgin, O. (2010). *An Analysis of the Formations of Trade Union Consciousness and Worker Identity in Turkey: A case study of the TÜVASAŞ railcar factory*. (Yüksek lisans tezi, ODTÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara).

Bilgin, V. (2015). *Taşeron İşçisi Gerçeği Araştırması Teori / Kimlik Tutum / Beklenti*. Ankara: Hak-İş Konfederasyonu Yayınları.

Birgül, A. G. (1997). Küreselleşme ve Yerelleşme. *Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi*, 6 (4).

Blaug, M. (1978). *Economic Theory in Retrospect. Third Ed.* Cambridge: Cambridge University Press.

Blaug, M. (1985). 4.ed. Ekonomik Teoride Geçmişe Bakış (*Economic Theory in Retrospect*). Cambridge: Cambridge Üniversitesi Yayınları.

Boratav, K. (1997). *Ekonomi ve Küreselleşme, Emperyalizmin Yeni Masalı Küreselleşme.* Işık Kansu (Der.). Ankara: İmge Kitabevi.

Boratav, K. Türkcan, E. (1994). *Türkiye’de Sanayileşmenin Yeni Boyutları ve KİT’ler* (3. Baskı). İstanbul: Tarih Vakfı Yurt Yayınları.

Bozkurt, V. (2000). *Küreselleşme, Küreselleşmenin İnsani Yüzü İçinde.* Veysel Bozkurt (Der.). Bursa: Alfa Yayınları.

Canman, D. (1995). *Çağdaş Personel Yönetimi.* Ankara: TODAİE Yayını.

Cengiz, K. (2013). *Yav İşte Fabrikalaşak.* İstanbul: İletişim Yayınları.

Chossudovsky, M. (1999). *Yoksulluğun Küreselleşmesi.* Neşenur Domanıç (Çev.). İstanbul: Çiviyazıları.

Common, R. K. (1998). Convergence and Transfer: a Review of the Globalisation of New Public Manegement, *International Journal of Public Sector Management.*

Çakıcı, L. (1992). *Türk Ekonomisi Nereye Gidiyor?* (3.Baskı). Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.

Çetin, H. (2016). *Siyaset Bilimi.* Ankara: Orion Yayınları.

Çetinkaya, Ö. (2001). *Türkiye’de Devlet İşletmeciliği ve Özelleştirme.* Ankara: Ekin Yayınları.

Çimse-İş. (1996). *Taşeronlaşma Modern Çağın Kölelik Sistemi.* Ankara: Çimse- İş Yayınları.

Çolak, A. (2017). Türkiye’de Kamu Kesiminin Taşeronlaşma Eğilimi. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 3 (3), 1004-1017.

Dedeoğlu, B. (1995). *Küreselleşme-Bölgeselleşme. Coşkun Kırca’ya Armağan.* İstanbul: Galatasaray Üniversitesi Yayınları.

Devlet Personel Başkanlığı. (2009). *Temel Eğitim Ders Notları-1.* Ankara: Başbakanlık Basımevi.

Devlet Personel Başkanlığı. (1991). *Mahalli Hizmetlerin Yerinden Karşılanması.* Ankara: Devlet Planlama Teşkilatı Yayınları.

Devlet Personel Başkanlığı. (2001). *Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Özel İhtisas Komisyonu Raporu.* Ankara: Devlet Planlama Teşkilatı Yayınları.

Durak, Y. (2011). *Emeğin Tevekkülü.* İstanbul: İletişim Yayınları.

Edgell, S. (1998). *Sınıf.* Didem Özyiğit (Çev.). Ankara: Dost Kitabevi.

Erbay, Y. (1998). Kavram Olarak Küreselleşme. *Yeni Türkiye Dergisi*, 21. Yüzyıl Özel Sayısı, 1 (14).

Ekin, N. (1994). *Endüstri İlişkileri* (6. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

Ekin, N. (2002). *Ekonomik ve Hukuksal Boyutlarıyla Alt İşveren.* İstanbul: Acar Matbaacılık.

- Ekiz, D. (2004). Eğitim Dünyasında Nitel Araştırma Paradigmasıyla İncelenmesi Doğal ya da Yapay. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2 (4), 415-441.
- Eraydın, A. (1992). *Post-Fordizm ve Değişen Mekânsal Öncelikler*. Ankara: Ortadoğu Teknik Üniversitesi Mimarlık Fakültesi Yayınları.
- Ercan, F. (1997). Tarihsel ve Toplumsal Bir Süreç Olarak Kapitalizm ve Esneklik. 95-96 Petrol-İş Yıllığı, Türkiye Petrol Kimya Lastik Sanayi İşçileri Sendikası, 661-693.
- Erdut, T. (2004). *İş ve Gelir Güvencesi, Yaşam Boyu Sosyal Koruma*. I. Ulusal Sosyal Politika Kongresi, 22-24 Ocak 2004. Ankara: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) Yayınları.
- Eryılmaz, B. (2002). *Kamu Yönetimi*. İstanbul: Erkam Matbaası.
- Eser, R., Toıgonbaeva D. (2011). Psikoloji ve İktisadın Birleşimi Olarak Davranışsal İktisat. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, Nisan 2011, 6 (1), 291.
- Eyce, B. (1999). Sosyal Tabakalaşma Tipolojisinde Weberiyen Model. *Selçuk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 1 (13), 271-287.
- Friedman, M. (1996). Capitalism and Freedom, Muzaffer Dartan, Privatization in the UK and Turkey with Particular Reference to the Coal Sector. University of Marmara European Community Institute, 9.
- George, R. (1991). The Growth of Producer Services Industries: Sorting Through The Externalization Debate. *Growth & Change*, (22).
- George, S. (1997). *Küreselleşme, Güç ve Sendikaların Rolü, Küreselleşmeye Karşı Sosyal Devletin Yeniden Yapılandırılmasında Sendikaların Toplumsal Görevi*. HARB-İŞ Konferansları, 20-31.
- Gorz, A. (2007). *İktisadi Aklın Eleştirisi*. Işık Ergüden (Çev.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Gorz, A. (2014). *Yaşadığımız Sefalet: Kurtuluş Çareleri*. N. Tural (Çev.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Gökbayrak, Ş. (2005). Esnek İstihdam Stratejileri ve İşçi Sağlığı ve Güvenliği Açısından Ortaya Çıkan Riskler. *Genel-iş Emek Araştırma Dergisi*.
- Gökbayrak, Ş. (2003). *Belediyeler, Özelleştirme ve Çalışma İlişkileri*. Ankara: Mülkiyeliler Birliği Vakfı Yayınları.
- Gökbayrak, Ş. (2005). Belediyelerde Taşeronlaşma Uygulamalarının Çalışanlar Üzerindeki Etkilerine İlişkin Bir Risk Analizi. *Genel-İş Emek Araştırması Dergisi*, 1, 123-137.
- Güler, B. A. (2003). Türkiye’de Kamu Personel Rejimi Esasları. *Türkiye’de Kamu Personel Rejiminin Yeniden Yapılandırılması Sempozyumu*.
- Gümüş, A. (2011). Güç, İktidar, Sınıf ve Statü Üzerine Bazı Tartışmalar - Mühendis ve Öğretmen Örneği. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 14 (1).
- Gramsci, A. (2000). *The Gramsci Reader: Selected Writings 1916-1935*, David Forgacs (Ed.). New York: New York University Press.

Habermas, J. (2000). Küreselleşme ve Milli Devletlerin Akıbeti. *Medeni Beyaztaş (Çev.). İdari ve Mali Mevzuat Dergisi*, 11 (6), 3-12.

Hak-İş. (2017). *Taşeron İşçisi Gerçeği Araştırması Kimlik/Tutum/Beklenti. Özet Aralık Rapor*.

Harvey, D. (1991). *The Condition of Postmodernity*. Blackwell: Massachusetts.

Harvey, D. (2005). *A Brief History of Neoliberalism*. New York: Oxford University Press.

Harvey, D. (2012). *Sermayenin Mekânları*. Başak Kıcıır (Çev.), İstanbul: Sel Yayınları.

Hiç, G., Hiç Ö. (2014). *A.Smith ve Klasik Okul, K.Marx ve Marksist Sosyalizm, J.M.Keynes ve Keynesgil Devrim ve Daha Sonraki Gelişmeler*. Skopje Macedonia International Conference On Eurasian Economies.

Hiç, M. (1994). *Para Teorisi ve Politikası (Monetary Theory and Policy)*. İstanbul: Sermet Matbaası.

Hiç, M. (1979). *Kapitalizm, Sosyalizm, Karma Ekonomi ve Türkiye (Capitalism, Socialism, Mixed Economy and Turkey)*. İstanbul: Sermet Matbaası.

Illich, I. (1989). *Şenlikli Toplum*. Ahmet Kot (Çev.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

İzgi, M. C., Türkmen, H. Ö. (2012). Akdeniz Üniversitesi'nde Taşeron Sağlık İşçilerinin İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tespiti. *Türkiye Halk Sağlığı Dergisi*, 10 (3), 160-173.

Johnston, D. (2007). Yoksulluk ve Bölüşüm: Yeniden mi Neoliberal Gündemde? Ş. Başlı, T. Önel (Çev.). Saad-Filho, A., Johnston, D. (Eds.). *Neoliberalizm: Muhalif Bir Seçki*. İstanbul: Yordam Kitap.

Kablay, S. (2014). Performansa Dayalı Döner Sermaye Primi Uygulaması ve Sağlık Çalışanlarına Etkisi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 85-110.

Kablay, S. (2017). *Türkiye' de KİT'lerin Sendikal Örgütlenmeye Etkisi. Devletçilik, KİT'ler ve Toplumsal Dönüşüm*. Ankara: Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Yayını.

Kaya, G. (2015). Kamudaki Taşeron İşçiler Üzerine Bir Alan Araştırması: Adıyaman Örneği (A Field Research On The Subcontracted Workers In The Public Sector: Adıyaman Sample: *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Electronic Journal of Social Sciences ISSN:1304-0278), 14 (55), 257-267.

Kaya, A., Binnaz, B. (2015). *Kadercilik Eğilimi Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması*. Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 11(3), 935-946.

Kayar, N. (2008). *Kamu Personel Yönetimi*. Bursa: Ekin Basım Dağıtım.

Kepenek, Y. (1990). *100 Soruda Gelişimi, Sorunları ve Özelleştirilmeleriyle Kamu İktisadi Teşebbüsleri*. İstanbul: Gerçek Yayınevi.

Keynes, J. M. (1936). The General Theory. In: *The General Theory of Employment, Interest, and Money*. Chambridge: Palgrave Macmillan.

Kilici, M. (1994). KİT'lerin Özelleştirilmesi ve Türkiye Uygulaması. Ankara: DPT Yayınları.

Kılıç, İ. (2000). *Küreselleşme ve Değişen Endüstri İlişkileri*. Prof. Dr. Nurhan Akçaylı 'ya Armağan, Bursa: Alfa Yayınları.

Kieron, W. (1995). *Public Services and Market Mechanisms Competition, Contracting and New Public Management*, Macmillan Ltd., Publisher: Palgrave Macmillan

Koç, Y. (2000). *Türkiye'de İşçiler ve Sendikalar (Tarihten Sayfalar)*. Ankara: YOL-İŞ Yayınları.

Koç, Y. (2001). *Taşeronluk ve Fason Üretim: Sorunlar, Çözümler*. Ankara: Türk- İş Eğitim Yayınları.

Koç, Y. (2009). *İşçi Sınıfı Ve Sendika Sorunlarına Ulusal Çözüm*. İstanbul: Kaynak Yayınları.

Koç, Y. (2010). *Türkiye İşçi Sınıfı Tarihi*. Ankara: Epos Yayınları.

Koç, M. (2016). Kamuda Bir İstihdam Modeline Dönüşen Alt İşverenlik. *Marmara Üniversitesi Siyasal Bilimler Dergisi*, 4 (2), 65- 90.

Koray, M. (2008). *Sosyal Politika*. Ankara: İmge Kitabevi.

Koray, M. (2000). *Sosyal Politika*. Bursa: Ezgi Kitabevi,

Koray, M. (2011). *Kapitalizm Küreselleşirken Dünya Ahvali*. İstanbul: Me-tis Yayınları.

Koçak., Memiş. (2017). Ulrich Beck'in Risk Toplum Teorisi Bağlamında Güvenlik ve Özgürlük İkilemi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19 (2), 251-265.

Kümbetoğlu, B. (2005). *Sosyolojide ve Antropolojide Niteliksel Yöntem ve Araştırma*. İstanbul: Bağlam Yayınları.

Lash, S., Urry, J. (1987). *The End of Organized Capitalism*. Cambridge: Polity, Madison: Wisconsin Press Üniversitesi Yayinevi.

Marx, K., Engels, F. (2008). *Komünist Manifesto*. Muzaffer Erdost (Çev.). Ankara: Sol Yayınları. Meriç, Cemil, 1993, *Sosyoloji Notları ve Konferansları*, İstanbul: İletişim Yayınları.

Ollman, B. (2008). *Yabancılaşma: Marx'ın Kapitalist Toplumdaki İnsan Anlayışı*, Ayşegül Kars (Çev.). İstanbul: Yordam Kitap.

Okcan, N., Okcan. B. (2010). İşletmenin ve İşin Gereği Taşeronlaştırma: Taşeron Cumhuriyetine Doğru... , *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4 (27), 55-74.

Önder, İ. (1994). *Özelleştirmeye Genel Yaklaşım*. Dünya'da ve Türkiye'de Özelleştirme Uygulamaları. E. Arıoğlu (Ed.). Ankara: Türkiye Maden İşçileri Sendikası Yayını.

Öngel, S. F., Kurtar T. (2013). Türkiye Ekonomisinde Küresel Kriz Karşısında Sermayenin Tepkisi, *DİSK –AR Bülteni*, 38-42.

Öngen, T. (1995). Sınıf Mücadelesi Olarak Esneklik. Petrol-İş Yıllığı, İstanbul: *Petrol-İş Sendikası Yayınları*, 829-847.

Öngen, T. (1998). İşçi Sınıfının Yeniden Yapılandırılması, Sanayi Kongresi'97, Ankara: *Makine Mühendisleri Odası Yayınları*, 196-200.

Özdek, Y. (1999). Globalizmin İdeolojik Hegemonyası: Yanılsamalar. *Amme idaresi Dergisi*, 32 (3).

Özdemir, C. S. (2018). Taşeron İşçi Düzenlemesi. *Mali Çözüm Dergisi*, (28), 265-277.

Özdemir, H. (2001). *Osmanlı Devletinde Bürokrasi*, İstanbul: Okumuş Adam Yayıncılık.

Özdemir, M. (1999). Özelleştirmenin Denetimi, *Türk-İş 99 Yıllığı*, (2).

Özdemir, S. (2010). *Küreselleşme ve Refah Devletleri Üzerindeki Etkileri*. Journal of Social Policy Conferences, (57), 55-86. Retrieved from <http://dergipark.gov.tr/iusskd/issue/885/9827>.

Özçelik, K. P. (2013). Neoliberal Küreselleşme Süreci ve Yoksulluk, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, Cilt 5, No 2, 2013 ISSN: 1309-8012.

Özmen, R. (2009). *Devlet Memurları Kanunu*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Özmen, Ö. A. (2017). *Uyum ve Direniş*. İstanbul: Notabene Yayınları.

Özveri, M. (2014). Alt İşveren (Taşeron) Sermayenin Örgütlü İşgücüne Başkaldırısıdır. *DİSK-AR Dergisi* 2, Taşerondan Kiralık İşçiliğe Yeni İstihdam Biçimleri, Kış Sayısı, 28-37.

Parlak, Z., Özdemir, S. (2011). Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 60 (1), 1-60.

Plantenberg., Muller. U. (1985). *Kapitalizmin Üçüncü Büyük Bunalımının Tarihsel ve Siyasal Bir Yorumu*. Y.S.Öner., R.Zarakolu (Çev.). Kriz, Neoliberalizm ve Reagan Dosyası, İstanbul: Alan Yayıncılık.

Pollard, M. (1996). *Henry Ford ve Ford*. Ayşe Aydoğan (Çev.). Ankara: İlk Kaynak Yayınları.

Sarıkaya, İ. (2013). Kaza Değil Cinayet: Zonguldak Taşkömürü Havzası'ndaki Taşeron Ocaklarda İşçi Ölümleri, *Eğitim Bilim Toplum*, 11 (41), 81-100.

Sarpkaya, R. (2002). Eğitim Örgütlerinde Çatışma Yönetimi ve Bir Örnek Olay. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 31 (31), 414-429.

Sezer, Y. Bilgin, H. (2009). Sözlü Sınavların Yargısal Denetimi. *TBB Dergisi*, (86), 168- 187.

Smith, A. (1776). *An Inquiry into the Nature and Causes of Wealth of Nations*. Metalibri. Erişim <http://www.sjsu.edu/people/cynthia.rostankowski/courses/HUM2AF13/s3/Reader-Lecture-08-Adam-Smith-Wealth-of-Nations-Reading.pdf>

Stanford, J., Vosko, L. F. (2004). *Challenging the Market: The Struggle to Regulate Work and Income*, *Challenging the Market The Struggle to Regulate Work and Income*, McGill-Queen's University Press, 3-30.

Suğur, N. (2012). *Türkiye'de Çalışma Yaşamı ve Sorunları*. Sungur, Z. (Der.) Türkiye'nin Toplumsal Yapısı. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınları, 208-226.

Şafak, C. (2004). 4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Taşeron (Alt İşveren) Meselesi, *TBB Dergisi* (51), 111-132.

Şahin, Ç. E. (2009). *Tüketim Toplumu: "Mükemmele Evrilen Politika". Medya, Tüketim Kültürü ve Yaşam Tarzları*, Ankara: Ütopya Yayınevi. 103-141.

Şahin, Ç. E., Gökten, K. (2013). "Latin Amerikan Özyönetim Pratiklerinden İnsan Odaklı Bir Esnekleşme Beklenebilir mi?". *Çalışma ve Toplum*. (37), 119-145.

Şahin, H. (2010). Türkiye'de İşçi Sınıfının Gelişim Süreci ve Geçmişten Günümüze İşçi Hareketi. *PAÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (7), 21-30.

Şahin, H. (2017). Türkiye'de Kolektif İşçi Hareketlerini Sınırlandıran Etmenler. Yusuf Alper (Ed.). *Sosyal Politikada Dönüşümler. 18. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi*.

Şen, S. (2008). Alt İşverenlik: İşçilerin ve Sendikaların Kâbusu, İşverenlerin Truva Atı, *Tes-İş Dergisi*, Mayıs 2008, 95-105.

Şimşek, A. (2003). Aşınan Karakter, Okşayan İroni, *Virgül Dergisi*, (61).

Taşkent, S. (1993). *İşyeri sendika Temsilciliği, İş Hukukunun Ulusal ve Uluslararası Temel ve Güncel Sorunları*. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Taşoğlu, J., Limoncuoğlu, S. A. (2010). 4857 Sayılı Kanun Kapsamında Esnek Çalışma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2 (2), 77-85.

Temiz, H. E. (2004). Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin Ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması, *Çalışma ve Toplum*, 2004 (2), 55-80.

Terzi, A. R. (2011). Denetim Odağı ve Örgütsel Vatandaşlık İlişkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 36 (162), 1-15.

Türnüklü, A. (2000). Eğitimbilim Etkin Olarak Kullanılabilecek Nitel Bir Araştırma Tekniği: Görüşme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 6 (4), 543-559.

Uğurlu, A. H. (2018). Taşeron Düzenlemesi Çıktı! Kamu Kurumlarını Neler Bekliyor?. Erişim (<http://e-taseron.net/mevzuat/makaleler/Taseron-Yasasi-Cikti-Kadroya-Geciste-Kurumlari-Neler-Bekliyor.pdf>).

Urhan, B., Selamoğlu A. (2008). İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışları; Kocaeli Örneği. *Çalışma ve Toplum*, 2008 (3).

Uzunoğlu, S. (1996). *Türkiye'de Özelleştirme*, İstanbul Üniversitesi İ.İ.B.F.Yayınları, İstanbul: Alfa Basım Yayıncılık ve Dağıtım.

Wallerstein, İ. (2002). *Tarihsel Kapitalizm*, İstanbul: Metis Yayınları.

Webb, J. (2004). Organizations, Self-identities and the New Economy. *Sociology*, (38), 719-738.

Yavuz, A. (1995). *Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi*. İstanbul: Filiz Kitabevi.

Yavuz, Ş. (2006), Reklam ve Popüler Kültür. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, (27), 149-161.

Yıldırım, E., Uçkan, B. (2010). İşverenlerin Sendikasızlaştırma Modelleri ve Türkiye Örneği, *Çalışma ve Toplum*, 2010 (2).



Yıldırım, B. (1999). *Türkiye’de Özelleştirme*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erişim ([http://www.toplukatalog.gov.tr/index.php?f=1&the\\_page=&cwid=2&keyword=bi-lal+y%C4%B1ld%C4%B1r%C4%B1m&tokat\\_search\\_field=3&order=0&command=Tara#12](http://www.toplukatalog.gov.tr/index.php?f=1&the_page=&cwid=2&keyword=bi-lal+y%C4%B1ld%C4%B1r%C4%B1m&tokat_search_field=3&order=0&command=Tara#12)).

Yıldırım, C. (2011). *Neoliberal İktisat Politikalarını Türkiye’de Orta Sınıf Etkisi*, Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı. Erişim (<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorgu-SonucYeni.jsp>).

Yılğör, A. (2000). Esnek Üretim-Esnek İstihdam İnsan Kaynakları Yönetimi Nedir? Neden Karşımız?, *DİSIC/Genel-İş Emek Araştırmaları*, Bahar-Yaz. 2000.

Yılmazöz, M. (2009). Türkiye’de Kamu Personel Yönetimi Sorunu, *Maliye Dergisi*, (157), 293-302.

Yücesan Özdemir, G. (2010). Despotik Emek Rejimi Olarak Taşeron Çalışma. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4 (27), 35-50.

Zaim, Sabahattin. (1990). *Çalışma Ekonomisi*, İstanbul: Filiz Kitabevi.

## İNTERNET KAYNAKLARI

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (<http://www.csgeb.gov.tr>), (Erişim Tarihi 13.03.2019).

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. “Ulusal İstihdam Stratejisi 2014- 2023”, (<http://www.uis.gov.tr/uis/EylemPlanlariTR>), (Erişim Tarihi 05.04.2019).

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. “Çalışma Hayatı İstatistikleri 2017” ([https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/3302/calisma\\_hayati\\_2017.pdf](https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/3302/calisma_hayati_2017.pdf)), (Erişim Tarihi 05.04.2019).

Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı. “1963-1967 Dönemi” (<http://www3.kalkinma.gov.tr/PortalDesign/PortalControls/WebContentGosterim.aspx?Enc=51C9D1B02086EAFBDCF6B4EA3F896DFD>), (Erişim Tarihi 08.10.2019).

Birleşik Emek. “Taşeron işçi yasası nedir, ne yapmalı”, 10.01.2018. (<http://birlesikemek.org/taseron-isci-yasasi-nedir-ne-yapmali/>), (Erişim Tarihi 11/12/2018).

Devlet Personel Başkanlığı. “Tarihçe”, (<http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/kurumsal/tarihce/tarihce-ve-sunus>), (Erişim Tarihi 10.11.2018).

Devlet Personel Başkanlığı. “Kamu Personeli İstatistikleri”, (<http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/kamu-personeli-istatistikleri>), (Erişim Tarihi 10.05.2019).

DİSK. “696 sayılı KHK hakkında açıklama”, 25.12.2017. (<http://disk.org.tr/2017/12/taseron-isciler-buyuk-magduriyet-yasayacak-ayrimsiz-ve-esit-kadro-istiyoruz/>), (Erişim Tarihi 25.02.2019)

E- Taşeron. “Taşeron düzenlemesi çıktı! Kamu kurumlarını neler bekliyor?” Ali Hikmet UĞURLU, 25.12.2017. (<http://e-taseron.net/mevzuat/makaleler/Taseron-Yasasi-Cikti-Kadroya-Geciste-Kurumlari-Neler-Bekliyor.pdf>), (Erişim tarihi 12/12/2018).

Euronews. “Türkiye ve Avrupa'da iş kazaları: En fazla işçi ölümlerinin yaşandığı ülke Türkiye”, 23.10.2018. (<https://tr.euronews.com/2018/10/23/turkiye-ve-avrupa-da-is-kazalar-en-fazla-iscilumlerinin-yasandigi-ulke-turkiye>), (Erişim Tarihi 06/08/2019).

Kamu İşçileri. “Çalışma Bakanlığında maaş zammına ilişkin yeni görüş yazısı”, 22.02.2019. (<https://www.kamuiscileri.net/calisma-bakanligindan-maas-zammina-iliskin-yeni-gorus-yazisi-1707.html>), (Erişim Tarihi 03/03/2019).

İSİG Meclisi. “OHAL/KHK rejimi İş Cinayetleri demektir...” 04.01.2018. (<http://guvenlicalisma.org/19179-ohalkhk-rejimi-is-cinayetleri-demektir-2017-yilinda-en-az-2006-isciyasamini-yitirdi>), (Erişim tarihi 01.02.2019)

İSİG Meclisi. “İş Cinayetleri Raporları”, (<http://www.guvenlicalisma.org/is-cinayetleri-raporlari>), (Erişim tarihi 10/01/2019).

İSİG Meclisi. “Bu İşçi Kırımını Durdurmamız için Örgütlenmemiz Gerekıyor”, 06.10.2019. (<http://www.guvenlicalisma.org/20112-bu-iscikirimini-durdurmak-icin-orgutlenmemiz-gerekiyor-eylul-ayind>), (Erişim Tarihi 09.10.2019)

Özelleştirme İdaresi Başkanlığı. 2018a. “Tarihçe”, ([http://www.oib.gov.tr/T%C3%BCrk%C3%A7e/Sayfalar/Detay/%C3%96YK\\_-\\_%C3%96%C4%B0B/1488892226.html](http://www.oib.gov.tr/T%C3%BCrk%C3%A7e/Sayfalar/Detay/%C3%96YK_-_%C3%96%C4%B0B/1488892226.html)), (Erişim Tarihi 01.12.2018).

Özelleştirme İdaresi Başkanlığı. 2018b. “Özelleştirme Yöntemleri”, ([http://www.oib.gov.tr/T%C3%BCrk%C3%A7e/Kurumsal/Detay/%C3%96zelle%C5%9Ftirme\\_Program%C4%B1n%C4%B1n\\_Ama%C3%A7lar%C4%B1/1488876097.html?](http://www.oib.gov.tr/T%C3%BCrk%C3%A7e/Kurumsal/Detay/%C3%96zelle%C5%9Ftirme_Program%C4%B1n%C4%B1n_Ama%C3%A7lar%C4%B1/1488876097.html?)), (Erişim Tarihi 08.12.2018).

Özelleştirme İdaresi Başkanlığı. 2018c “Özelleştirmenin Amaçları”, ([http://www.oib.gov.tr/T%C3%BCrk%C3%A7e/Kurumsal/Detay/%C3%96zelle%C5%9Ftirme\\_Program%C4%B1n%C4%B1n\\_Ama%C3%A7lar%C4%B1/1488876097.html?](http://www.oib.gov.tr/T%C3%BCrk%C3%A7e/Kurumsal/Detay/%C3%96zelle%C5%9Ftirme_Program%C4%B1n%C4%B1n_Ama%C3%A7lar%C4%B1/1488876097.html?)), (Erişim Tarihi 15.08.2018).

Özelleştirme İdaresi Başkanlığı. 2018d “2014-2018 stratejik Planı”, (<https://www.oib.gov.tr/stratejik-planlar>), (Erişim Tarihi 15.11.2018)

Özelleştirme İdaresi Başkanlığı. 2019e “Kaynak Kullanım Tablosu”, (<https://www.oib.gov.tr/kaynak-kullanim-tablosu>), (Erişim Tarihi 05.05.2019).

Resmi Gazete. “İşçi sayıları ve İşçi Sendikaları Üye Sayıları” 28.07.2018 (<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/07/20180728-4.pdf>), (Erişim Tarihi 02.04.2019).

Resmi Gazete. “696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname” 24.12.2017 (<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/12/20171224-22.htm>), (Erişim Tarihi 12.03.2019)

Türk Dil Kurumu. (2019). “Sarı Sendika” Sözcüğü araması, ([http://tdk.gov.tr/?option=com\\_bts&view=bts&kategori=veritbn&kelime-sec=273970](http://tdk.gov.tr/?option=com_bts&view=bts&kategori=veritbn&kelime-sec=273970)), (Erişim Tarihi 20.04.2019).

4857 Sayılı İş Kanunu (2003). (<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>), (Erişim Tarihi 08.11.2018).

## **EK**

### **KATILIMCILARA SORULAN SORULAR**

- 1- Kişisel bilgileri. (Ad-Soyad-Yaş- Cinsiyet)
- 2- Medeni Durumu.
- 3- Daha önce başka bir işyerinde veya başka bir alanda çalışıp çalışmadığı ve çalıştıysa nasıl bir işte çalıştığı.
- 4- Ücret bilgisi.
- 5- Çalışma şartlarına ilişkin bilgiler.
- 6- İşyeri ve yaptığı iş ile ilgili bilgiler.
- 7- Kamu işçisi olarak istihdam edilme süreci öncesi ve sonrasıyla ilgili değişimlere ilişkin bilgiler.
- 8- Kamu işçisi olabilmek için belirlenen kriterlere ilişkin görüşleri.
- 9- Çalışma ilişkileri bağlamında oluşan farklılıklar hakkında yer alan görüşleri.
- 10- İş güvencesine ilişkin bilgileri ve düşünceleri.
- 11- Diğer çalışma arkadaşlarının (akademisyen, memur, ihale ile çalışan işçiler vs.) statü farklılığından sonraki davranışlarında yer alan değişimler.
- 12- Sendikal özgürlüklerinin bulunup bulunmadığı ve sendika ile olan ilişkilerine ilişkin görüş, düşünce ve pratikleri.
- 13- Gelecek ile ilgili kaygı veya umutları.

## ÖZGEÇMİŞ

<b>Kişisel Bilgiler</b>	
Adı-Soyadı	<b>MUHAMMET HÜSEYİN KARAYUMAK</b>
Doğum Yeri-Tarihi	<b>KARAMAN 01/08/1982</b>
<b>Eğitim Durumu</b>	
Lisans Öğrenimi	<b>ANADOLU ÜNİVERSİTESİ</b>
Yüksek Lisans	<b>ORDU ÜNİVERSİTESİ</b>
Bildiği Yabancı Diller (varsa)	<b>İNGİLİZCE</b>
Bilimsel Faaliyetleri (varsa)	
<b>İş Deneyimi</b>	
Stajlar	
Projeler	
Çalıştığı Kurumlar	<b>- ORDU ÜNİVERSİTESİ</b> <b>- BOLU ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ</b>
<b>İletişim</b>	
E-Posta Adresi	<b>muhammetkarayumak@ibu.edu.tr</b>
<b>Tarih</b>	