



ADIYAMAN'DAKİ ESKİ TEKEL İŞÇİLERİNİN ÖZELLEŞTİRME ÖNCESİ VE SONRASI ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI

Gazanfer KAYA*

Öz

Tekel, Türkiye'nin en eski ve köklü bir kamu işletmesi olarak uzun yıllar varlık göstermiştir. Bu işletme daha çok tütünün üretimi, işlenmesi ve satılması ile ilgili süreçleri kontrol etmiştir. Tekel işletmeleri hem kurulduğu bölgenin tarım üreticileri hem de işgücü için temel bir geçim kaynağı olmuştur. 2008 yılında özelleştirilen Tekel'in işçileri, geçici personel statüsü ile kamu kurumlarına dağıtılmıştır. Bu makalede, yaklaşık dört yıldır yeni kurumlarında çalışan Adiyaman eski Tekel işçilerinin özelleştirme öncesi ve sonrası çalışma ilişkileri karşılaştırmalı bir perspektifte incelenmiştir. Alan araştırmasının bulgularına göre; Adiyaman Tekel'in kapatılması, işçileri ve ailelerini ekonomik, sosyal ve psikolojik açıdan son derece olumsuz etkilemiştir. Tekel dönemi ile karşılaştırıldığında çalışma koşullarından memnuniyet düzeyi oldukça düşüktür. Tekel dönemine göre uğradıkları kayıplar, bu memnuniyetsizliğin temel nedenidir. Aradan geçen dört yıllık süre dikkate alındığında, görüşmecilerin yarısından fazlasının (% 62.8) çalışma yaşamındaki sıkıntılarının devam ettiği görülmüştür. Geçici personel statüsünde çalışan eski Tekel işçilerinin temel sıkıntıları kadrosuzluk ve daha insanca yaşayacak bir ücret almamalarıdır.

Anahtar Kelimeler: Tekel, tekel işçisi, çalışma, özelleştirme, Adiyaman.

* Yrd.Doç.Dr, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyoloji Bölümü, gazanfer.kaya@deu.edu.tr

COMPARISON OF LABOUR RELATIONS OF WORKERS OF FORMER TEKEL IN ADIYAMAN BEFORE AND AFTER ITS PRIVATIZATION

Abstract

The Monopoly, Turkey's oldest and is a well-established as a public enterprises has a presence for many years. This business more tobacco production, has control processes related processing and selling. The Monopoly enterprises has become a major source of income for both agricultural producers and labor. In this article, before and after privatization labour relations of the Adiyaman the former Monopoly workers were examined in a comparative perspective. According to the findings of the study area; Adiyaman closure of the Monopoly, workers and their families, economic, social, and psychological extremely negative affect. Satisfaction from the current operating conditions is very low compared to the Monopoly period. Losses incurred in the period compared with the monopoly is the main reason for this dissatisfaction. When considering the intervening four years, more than half of the interviewees (62.8%) were found to continue the difficulties of labor. The main difficulties of employees in the status of temporary staff, lacks a built of permanent jobs and they do not receive a wage to live a more humane.

Keywords: Monopoly, monopoly worker, labour, privatization, Adiyaman

1. GİRİŞ

Türkiye'nin bir zamanlar önde gelen Kamu İktisadi Teşebbüsleri'nden (kısaca KİT) biri olan Tekel, ağırlıklı olarak ülkede üretilen tütünü işleyen bir kuruluştur. Türkiye'de sosyal devlet politikalarının uygulamada olduğu dönemde, Tekel'in fabrika ve işletmeleri ülkenin dört bir yanına dağılmıştır. Tekel işletmeleri, hem ülke ekonomisine hem de buldukları kentin ekonomik yaşamına kattıklarıyla, önemli işlevleri yerine getirmişlerdir. Bütün bunlar, Tekel işletmelerinin özelleştirilmesine ve sonrasında da kapatılmasına kadar önemli ölçüde korunmuştur. Tekel'in özelleştirilmesi, tütün ve üzüm üreticisinden işçisine kadar geniş bir nüfusu etkilemiştir. Daha öncesinde tütün üretimine uygulanan kota ile sayıları azalan tütün ekicileri, özelleştirme sonrasında özel firmaların

eline bırakılmıştır. Bu süreçte Tekel'deki işçiler ise, 4/C'li geçici personel statüsü ile kamu kurumlarına dağıtılmışlardır.

Bu çalışma yapıldığında eski Tekel işçileri, yaklaşık 4 yıldır 4/C'li geçici kamu personeli statüsünde yeni kurumlarında çalışıyorlardı. Makalenin amacı eski Tekel işçilerinin özelleştirme öncesi ve sonrası çalışma ilişkilerinin analiz edilmesidir. Bu bağlamda öncelikle çalışma kavramı ve kamu işletmelerinin özelleştirilmesi üzerinde durulacak, ardından da Türkiye'deki kamu işletmelerinin özelleştirilmesinin çalışma yaşamına etkileri irdelenecektir. Ayrıca Tekel'in özelleştirilmesi ve bu özelleştirmenin işçilere olan etkisi ele alınacaktır. Alan araştırması kısmında ise Adıyaman'daki eski Tekel işçileri ile yapılan görüşmelerden elde edilen bulgular ışığında; eski Tekel işçilerinin özelleştirme öncesi ve sonrası çalışma ilişkilerinin karşılaştırılması yapılacaktır.

1.1. "Çalışma" Kavramı

Çalışma, insan yaşamının önemli bir bölümüne karşılık gelen bir eylemdir. Bu eylemin temel amacı, insan gereksinimlerinin karşılanmasıdır. Gordon Marshall'a (1999: 110) göre çalışma (work) bir insanın kendisi ya da başkalarının tüketimi için mal ve hizmet üretmeye yönelik fiziksel, zihinsel ve duygusal emek harcamasını karşılayan bir terimdir (1999: 110). Suğur ise (2012: 210) çalışmanın dar ve geniş anlamlarına vurgu yapmaktadır. Ona göre dar anlamı ile çalışma kavramı bireyin belli bir ücret karşılığı emeğini satmasıdır. Geniş anlamı ile çalışma kavramı ise toplumsal yaşamın sürdürülmesine bağlı olarak bireylerin ücretli ve/ya ücretsiz olarak yaptıkları uğraşların tümünü kapsar.

İnsanın olduğu her dönem için kaçınılmaz olan çalışma kavramının tarihsel ve toplumsal birçok boyutu vardır. Köleci toplumlarda çalışmayı gerektiren konuların sadece kölelere yaptırılması gerektiği düşünülmüştür. Endüstri devrimi ile beraber işçilere olan istem yükselmiştir. Yeni iş yerleri ve iş alanları

ortaya çıkmıştır. (Akat, 1984: 32). Bu süreçte ücretli iş olarak çalışma nosyonu, insanların geçim kaynakları arasında ana unsur olmaya başlayınca ortaya çıktı. (Bilton, T., Bonnett, K., Jones,p., Lawson, T., Skinner, D., Stanworth, M., Webster, A., 2009: 299). Çalışma kavramı sanayi öncesinde sadece günlük ihtiyaçları karşılamak için gerçekleştirilmiş olan bir eylem olarak değerlendirmiştir. Sanayi Devrimi ile çalışma, düzenli olarak bir örgütte çalışma ve istihdam edilme ve bu emeğin karşılığı olarak ücret ödeme olgusu olarak ortaya çıkmıştır (Ören, 2013: 18).

Modern toplum yapısında çalışma eylemi sonucunda gelir elde etme önemli ve yaşamsal bir amaç olmakla birlikte, insanların çalışmalarındaki amaçlar farklılaşabilmektedir. Çalışmak aynı zamanda bireylerin prestij, kimlik, statü ve belirli bir çevreye ait olma duygularının da etkisinin olduğu bir kavramdır. Bu bakımdan çalışmayı sadece ekonomik açıdan ele almamak gerekir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2005: 3). Bireyler için çalışma yaşamı sosyal statü, nitelikli bir sosyal çevre, ekonomik gelir ve sosyal güvence gibi getirilerin yanı sıra, kendilerini zihinsel ve bedensel olarak geliştirmelerinin de bir aracıdır. Bu nedenle çalışma yaşamı toplumsal ilişkiler ağının en önemli ve en merkezi alanlarından biridir (Suğur, 2012: 209). Bauman'a (1999: 30) göre de bir insanın yaptığı işin türü o insanın yakın çevresinde ve o toplum adı verilen imgesel bütün içinde çalışma, mantıklı olarak arzu ve talep edebileceği mevkiyi belirlemektedir. Çalışma kavramı, kişinin toplumsal statüsünü ve öz saygısını belirleyen ana faktördür.

Çalışma olgusunu bir ilişkiler bütünü olarak ele almak gerekir. Çalışmanın gerçekleştiği çoğu yerde bir çalıştıran (işveren) ve çalışan (işçi) ilişkileri ve bunların aralarındaki çatışmalar ve uzlaşmalar bulunmaktadır. Çalışma eyleminin süresi ve ücreti de, ayrı bir çerçeve olarak karşımıza çıkmaktadır. (Lordoğlu ve Özkaplan, 2005: 4). Çalışanların işten aldıkları memnuniyet düzeyi,

çalışma arkadaşları ve yöneticileri olan iletişim düzeyleri de, çalışma ilişkilerinin parçalarıdır.

Çalışma olgusu ve bu olgu çerçevesinde ortaya çıkan ilişkiler; ister bir kamu işletmesinde veya özel işletmede olsun, çalışanlar için kuşatıcı bir niteliktedir. Bu araştırmanın sınırlılığı açısından, Türkiye'deki kamu işletmelerinde çalışanların, çalıştıkları kamu işletmesinin (bu çalışma bağlamında Tekel'in) özelleştirilmesinin ardından ne tür çalışma ilişkileri ile karşı karşıya kaldıkları irdelenmiştir.

1.2. Kamu İşletmelerinin Özelleştirilmesi

Kamu işletmeleri, işgücü potansiyeli açısından önemli bir istihdam alanıdır. Daha doğrusu bu durumu, sosyal devlet politikalarının uygulandığı dönemler için söylemek yerinde olacaktır. Bu politikaların uygulamada olduğu dönemde, kamu işletmeleri aracılığıyla hem ekonomiyi canlandırmak hem de işsizliği azaltmak hedeflenmiştir. 1970'lerin ortasına kadar süren sosyal devlet anlayışının zayıflatılmasına koşut olarak, adına neoliberalizm denen yeni bir yapılanma ortaya çıkmıştır. Bu yapılanma kamunun işletme ve istihdam politikasına karşıt bir tutum ortaya koymuş ve özelleştirmeler gündeme gelmiştir. Neoliberal politikaların özelleştirme üzerindeki etkisini irdelemeden önce, özelleştirme kavramının ele alınması yararlı olacaktır.

Özelleştirme, devletin ekonomik faaliyetlerinin sınırlandırılması ve ekonomide piyasa güçlerinin etkin kılınması amacıyla, mülkiyeti ve yönetimi kamuya ait olan ekonomik üretim birimlerinin özel sektöre devridir (Emiroğlu, K., Danişoğlu, B., Berberoğlu B., 2006: 677). Bir diğer tanıma göre özelleştirme, devlete ait bir işletmenin tamamının veya parçasının bir veya daha fazla işlevlerinin özel sektöre aktarılmasıdır (Harold, 1998: 205). Kepenek ve Yentürk'e (2007: 285) göre ise özelleştirme, kamuya ait mal varlığının ya da para ile ölçülebilen kamu

kaynaklarının özel mülkiyete aktarılması anlamına gelir. Bir başka anlatımla, özelleştirme, yerli özel mülkiyetin kamuya mal edilmesi anlamına gelen kamulaştırma ve yabancıların mülkiyetindeki sermayenin kamulaştırılması anlamına gelen millileştirmenin karşıtıdır.

Kamu işletmelerinin özelleştirilmesi, neoliberal yaklaşımın sonucudur. Dünyada sosyal devlet anlayışından neoliberal politikalara geçirilmesinde, İngiltere’de Margaret Thatcher (1979) ve Amerika’da Ronald Reagan (1980) öncü liderler olmuşlardır. Örneğin İngiltere ve Amerika’da uygulanan neoliberal politikaların başlıcaları, kamu harcamalarının azaltılması, kuralsızlaştırma ve yaygın özelleştirme uygulamaları olmuş, devletin ekonomideki rolünü azaltmaya yönelik girişimler önem kazanmıştır (Yarrow, 1999: 157). Harvey’e (2008: 131) göre, özelleştirme ve piyasa liberalizasyonunu öne çıkaran neoliberal doktrin, önce Anglo-Amerikan dünyasında, ardından Avrupa’nın ve dünyanın birçok bölgesinde başat politika haline gelmiştir. Devletlere bu süreçte esas olarak sermaye birikimine katkı sağlama, adil bölüşüm taleplerini bastırma ve uluslararasılaşan sermayenin önündeki coğrafi ve politik engelleri temizleme görevi verilmiştir (Şaylan, 1995: 141). Bu bağlamda kaynakları piyasaların artan kullanımına sunan özelleştirme uygulamaları, küresel ekonomik gerçekliği sürdürmek açısından önemli bir unsurdur (Megginson ve Netter, 2000: 1).

Kısacası, dünyada kamu kurumlarının özelleştirilmesi, sosyal devlet politikalarının yerini neoliberal politikaların almasına paralel olarak gündeme gelmiştir. Bu politikalar devletin (kamunun) küçültülmesini, kamu kurumlarının özelleştirilmesini ve pek çok alanın piyasaya açılmasını içermektedir.

1.3. Türkiye’de Kamu İşletmelerinin Özelleştirilmesi ve Çalışanlar

Türkiye’de 1970’lerin sonunda sosyal refah devleti anlayışına dayalı politikalar terk edilerek, liberal piyasa ekonomisine dönük politika ve uygulamalara ağırlık

verilmeye başlanmıştır. 24 Ocak 1980 yılında alınan ekonomik kararlar, bu dönüşümün simgelerindedir. Kepenek ve Yentürk'ün (2007:199) belirttiği üzere 24 Ocak Kararları olarak da adlandırılan yeni ekonomi politikasının belirleyici özelliği, piyasanın kendi işleyişine göre oluşacak fiyatların yol göstericiliğinin benimsenmesi ve özel girişimciliğin daha fazla ön plana çıkartılmasıdır. Bir başka tespite göre ise, Türkiye'deki yeni dönemde dışa açık büyüme, dünya ile özellikle AB ile ekonomik bütünleşme hedefi ve yeni liberal piyasacı uygulamaları öne çıkarılmıştır. İthalatta koruma oranlarının düşürülmesi ve yerli üretimin dış rekabete açılması, yabancı sermayenin gelişini kolaylaştırmak için yeni kanunlar çıkartılması ve kamu kesiminin ekonomideki yerinin küçültülmesi amaçlanmıştır. Özelleştirme politikalarının uygun bir ortamda gerçekleştirilebilmesi için özelleştirmeye karşı çıkan kurumların etkisiz hale getirilmesine ihtiyaç duyulmuştur (Sallangül ve Kahraman, 2010: 8-9).

1990'larda yoğun bir destek kampanyası eşliğinde sürdürülen özelleştirme uygulamaları ile devlette çalışan işçi sayısında ciddi azalmalar başlamıştır. Kamu imalat sanayi verilerine göre 1989 Eylül ayında 220 bin civarında olan kamu işçisi 1994 Eylül ayına gelindiğinde 130 binlere düşmüştür. Bu düşüş ilerleyen yıllarda da devam etmiştir. Aynı şekilde 1993 yılında KİT'lerde çalışan işçi sayısı 392.239 iken bu rakam 1999 yılına gelindiğinde 269.958'e düşmüştür (Topak, 2007: 197-198). İstihdama olumsuz bir etkisi olan kamu kurumlarının özelleştirilmesi, 2002'den sonra hız kazanmıştır. Özelleştirmelerin büyük bölümü, belirli sermaye çevrelerine rant sağlama ve kaynak transfer etme aracı olmuştur. Tekil özelleştirme örnekleri incelendiğinde bunların büyük çoğunda belirli iş çevrelerinin kayırıldığı, özelleştirmelerin büyük bir vurgun ve avanta sağlama aracı haline geldiği görülmektedir (Mütevellioglu, 2010: 163). Nitekim Yeldan da, neoliberalizmin bir çağdaşlık sorunu olarak dikte ettirmeye çalıştığı "özelleştirme" uygulamalarının özünün, tıkanmakta olan sermaye birikimine yeni rant olanakları sağladığını belirtmekte ve "özelleştirme" uygulamaları ile

gerçekte amaçlananın, kamu işletmelerinin ulusal ve uluslararası özel tekellere yok pahasına devredilmesi olduğunu ifade etmektedir (Tekel İşçilerinin Öğrettikleri, Cumhuriyet, 03.02.2010).

Özelleştirme, başlangıçta “sermayenin halka yayılması” gibi geniş kesimlerin rızasını sağlayacak ideolojik bir söylem eşliğinde KİT’lerin hisse senetlerinin halka satışı yöntemiyle başlatılmış, daha sonra “kamu açıklarını kapatmak”, “devletin kamburu” söylemleriyle KİT’lerin doğrudan satışına geçilmiştir. Özelleştirme, KİT’leri yerli-yabancı sermayedarlara devretmenin yanı sıra, bu sektörlere bağlı iş yerlerinde artık daha az işçi ve memur çalıştırma, onlara daha az ücret ödeme, özlük haklarda gerileme ve örgütsüz, güvencesiz çalışma koşullarını da beraberinde getirmektedir. KİT’lerdeki klasik işçi, sözleşmeli personel, geçici personel ve memur statülerindeki istihdam biçimleri zamanla “taşeron” ve “4/C”li, gibi çok farklı çalışma biçimlerine dönüştürülmüştür (Koç, 2012: 195).

Kısacası, Türkiye’de 1980’lerde gündeme gelen özelleştirme politikası, 1990’lar ve özellikle de 2000’li yıllarda hız ve yaygınlık kazanmıştır. Kamu kurumlarının özelleştirilmesine ilişkin yukarıdaki tespit ve veriler, özelleştirme sürecinin çalışma yaşamı ve ilişkileri üzerinde derin izler bıraktığını ortaya koymaktadır. Kamu güvencesinin sağladığı olanaklar ile belirli bir yaşam düzeyine ve sosyo-ekonomik statüye sahip olan çalışanlar; özelleştirmelere bağlı olarak, erken emeklilik ya da özlük hakları geriletılarak diğer kurumlara dağıtılma gerçekliğiyle karşı karşıya kalmışlardır.

1.4. Özelleştirme Öncesinde Tekel İşletmesi ve İşçileri

Türkiye'de Tekel denilince ilk olarak akla tütünün üretimi, işlenmesi ve satılması ile ilgili süreçler gelmektedir. Tekel'in işlediği ürünler içerisinde tütünün önemli bir ağırlığa sahip olması, bu özdeşimi doğurmaktadır. Bu nedenle öncelikle Türkiye'de tütünün geçmişine ve Tekel'in bu ürünlerdeki yerine bakmak gerekir.

Anadolu topraklarında yaklaşık 400 yıldır tütün ekilmektedir. Nitekim Sapan'a göre 1600'lü yıllarda balkan yarımadası ve Ege Bölgesinde tütün üretimi yaygınlaşmıştır. 1678'de tütünden vergi alınmaya başlanmıştır. Osmanlı döneminde tütünün üretimini genellikle Türkler ticaretini ise yabancılar yapmıştır. 1862 yılında tütünde devlet tekeli oluşturulmuş ve bandrol uygulaması başlatılmıştır. 1884 yılında tütün ekimi ve satışının denetimi ve işlenmesine dair tekeller 30 yıllık bir süre için Reji İdaresi'ne verilmiştir. Bu hak 1914 yılında 15 yıllık bir süre için uzatılmıştır. 1923 yılında toplanan İzmir İktisat Kongresi'nde Reji idaresinin kapatılması kararlaştırılmıştır. 1926 yılında Devlet İnhisarı kurulmuştur (Uzun, 2010: 17-18). Devlet İnhisarı Kanunu ile ticari sigara kâğıdı ithal etmek, tütün ve tömbeki satın almak, işlemek, sigara, puro, ağız ve pipo tütünü yaparak ambalajlamak; kıyılmış ve işlenmiş tütün, puro, sigara, tömbeki ve sigara kâğıdı ithal etmek ve bütün bunları yurt içinde satmak devlet tekeline alınmıştır (Boratav, 1974: 110).

Tütünde devlet tekeli 9 Haziran 1930 tarihinde kabul edilen 1701 sayılı Tütün İnhisarlar Kanunu ile yeni baştan düzenlenmiştir (Keskin ve Yaman, 2013: 234). 1932'de İnhisarlar Umum Müdürlüğü (Tekel Genel Müdürlüğü) oluşturulmuştur. 1941 yılında yürürlüğe giren İnhisarlar Umum Müdürlüğü Teşkilat ve Vazifeleri Hakkında Kanun ile teşkilat yasasına kavuşmuştur. Kurum 1946'dan 1984'e dek Tekel Genel Müdürlüğü adıyla anılmıştır. Kurum 1984 yılında Kamu İktisadi Teşebbüsü (KİT) olarak yeniden düzenlenmiştir (Keskin ve Yaman, 2013: 236). Türkiye'de bir KİT olarak Tekel, öncelikle tütünden üzüme, şerbetçi otu, arpa ve

yaş meyve üreticisine kadar tarımsal etkinlikleri denetleyen ve bu kapsamda üreticileri yerli ve yabancı sermayeye karşı koruyan bir örgütlenmeydi (Kaymakçı, 2009: 123).

Tekel'in tütüne ilişkin politikası 1990'larda değişmeye başlamıştır. Bu bağlamda tütün alımında önce kota uygulaması başlatılmıştır. 2002 yılında ise Tekel'in destekleme alımlarına son verilmiş ve üretici ürünlerinin alım satımında yazılı sözleşme uygulaması başlatılmıştır. Şubat 2008'de tamamen özelleştirme devir işlemlerinin gerçekleşmesini takiben 2009 yılından itibaren hiç üretim sözleşmesi yapılmamıştır (Keskin ve Yaman, 2013: 422-423).

TÜİK rakamlarına göre 1990 yılında 296 bin ton tütün üretilirken, 2000'de bu rakam 200 bin, 2002'de 153 bin 2008'de 100 bin ton olmuştur (Günaydın, 2010: 185). 2000 yılında tütün tarımında ekici sayısı 578 binken, 2008'de bu sayı 194 bine düşmüştür (Keskin ve Yaman, 2013: 442). Türkiye'de Tekel, vergi ve fon gelirleriyle hazine gelirlerinin önemli bir kısmını karşılamıştır. Bu pay, 2001 rakamlarına göre yaklaşık % 5'dir. Aynı yıl Tekel'in toplam üretim değeri içinde payı ise % 1.6 civarındadır (Kaymakçı, 2009: 123).

Türkiye'nin en eski işletmelerinden olan Tekel'i istihdam açısından değerlendirdiğimizde şu bilgilere erişilmektedir. Cumhuriyet kurulduğunda ilk tütün imalat tesisleri Reji döneminde İstanbul'da kurulan Cibali Fabrikası ile Anadolu'da kalan İzmir, Samsun ve Adana fabrikalarıydı (Doğruel ve Doğruel, 2000: 273). Bu fabrikalarda ve atölyelerde çalışanların büyük bölümü kadın işçilerdir. 1928 yılında toplam 3963 işçinin % 66'sı kadındır (Keskin ve Yaman, 2013: 296).

Tekel'de kadrolu, sözleşmeli ve geçici işçi biçiminde üç istihdam biçimi vardır. Tekel işçisi 1970-1975 yılları arasında 75-80 bine çıkmış, sonraki yıllarda 40-50 bine gerilemiştir (Keskin ve Yaman, 2013: 315).

Tablo 1: Yıllara Göre Tekel'deki İşçi Sayıları

Yıl	Sayı
1980	67.358
1990	47.163
2000	32.197
2008	12.832

Kaynak: (Keskin ve Yaman, 2013: 321).

Türkiye'de sosyal devlet politikalarının uygulandığı dönemde 80 bine yükselen Tekel işçilerinin sayısı, yukarıdaki tablodan da görüleceği gibi 1980 sonrasında düşmeye başlamıştır. Bu gerilemeye rağmen 2005 yılında en çok ücretli çalıştıran 50 kuruluş arasında ilk sırayı Tekel almıştır. 19 bin çalışanı olan Tekeli, 16 bin 686 çalışanla Türkiye Şeker Fabrikaları izlemiş; Türkiye Kömür İşletmeleri 12 bin 710 çalışanla üçüncü sırada yer almıştır (Keskin ve Yaman, 2013: 393). 2008'de Tekel özelleştirildiğinde çalışan sayısı ise 12832'dir (Keskin ve Yaman, 2013: 321).

Tarihsel arka planı Osmanlı devletine dayanan Tekel işletmesinin, Cumhuriyet dönemi ve sonrasındaki ekonomik etkisi daha fazla olmuştur. Söz konusu etki özelleştirme sürecine kadar devam etmiştir. Kısacası, Tekel'in özelleştirilmesine kadar, bu kuruluşların varlığı hem yüz binlerce çiftçi ailesi için temel geçim kaynağı hem de çalışanları içinse kadrolu ve güvenceli bir istihdam anlamına gelmiştir. **1.5. ÖZELLEŞTİRİLME SONRASINDA TEKEL İŞÇİLERİ ve 4/C'Lİ**

ÇALIŞMA

Türkiye'nin önde gelen kamu işletmelerinden biri olan Tekel'in özelleştirilme süreci 1990'ların ortalarına kadar uzanmaktadır. 1996 yılında çıkarılan 8939 sayılı karar ile Türk tütününe kota sınırlaması ve de yabancı tütüne teşvik getirilmesi, Tekel'in özelleştirilmesinin ilk adımlarıdır. Tekel'in özelleştirilmesi kararı ise 2 Şubat 2001'de imzalanmıştır. Tekel'in mülkiyet devri hariç olmak üzere özelleştirilmesi ve özelleştirme işleminin 3 yılda tamamlanması

öngörülmüştür (Aysu, 2010: 205). 2001 yılının Eylül ayında TEKEL Genel Müdürlüğü tarafından, 24 yaprak tütün işletme tesisinin faaliyetinin durdurulmasına ve geçici işçilerin iş akitlerinin askıya alınmasına karar verilmiştir (Türkmen, 2012: 33). Bu bağlamda ilk olarak Tekel İzmir Sigara Fabrikası'nın 24 Nisan 2002'de tasfiye edilmesine başlanmış, 2003'e kadar 15 işletme tasfiye edilmiştir (Cemal, 2012: 33). Ecevit hükümetince, 3 Ocak 2002'de Tütün Yasası çıkarılmıştır. Yasa çıkarılmadan önce tütünden geçimini sağlayan aile sayısı 583 bin 474'dir. Günümüzde bu sayı 90 bine kadar gerilemiştir. 2008 yılında Tekel'in sigara bölümü, 1 milyar 720 milyon dolara British American Tobacco'ya (BATA) satılarak özelleştirilmiştir. (Aysu, 2010: 205-207).

Tek Gıda-İş Sendikası Genel Başkanı Mustafa Türkel, Tekel'in alkollü içkiler ve sigara bölümlerinin özelleştirilmesinden sonra, satın alan firmaların iş yerlerinde ciddi boyutta işten çıkartmaya başvurduklarını vurgulamış, işten çıkartılan bu işçilerin de özlük hakları korunarak Tekel'in faaliyetteki tek iş yeri olan Yaprak Tütün İşletmeleri Müdürlüğü'ne nakledildiklerini belirtmiştir. Yapılan nakillerle birlikte bu işyerlerindeki işçi sayısının 12.000 ulaştığını belirten Türkel, işçilerin burada da çalışmalarının çok uzun sürmediğini söylemiştir. Özelleştirme Yüksek Kurulu (ÖYK) ile Kasım 2009'da yaptıkları görüşmelerde, Yaprak Tütün İşletmeleri Müdürlüğü'ne bağlı işyerlerinin kapatılarak işçilerin kamu kuruluşlarında 4-C statüsünde çalıştırılacaklarının açıklanmasından sonra Tekel işçi eyleminin Ankara'ya taşındığını belirtmiştir (Koç, 2012: 196).

4/C, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun bir maddesi olup, işçi statüsünde çalışan ve özelleştirme nedeniyle işsiz kalan çalışanlara ilişkin bir düzenlemedir. Kanunda 4/C maddesi şu şekildedir: *“Bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olduğuna Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığının görüşlerine dayanılarak Bakanlar Kurulunca karar verilen görevlerde ve belirtilen ücret ve adet sınırları içinde sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kimselerdir”* (657

Sayıllı Devlet Memurları Kanunu, s. 4182). Eski Tekel işçilerinin bu statüye geçirilmesi ile yıllarca işçi olan çalışanlar, artık işçi sayılmamaktaydılar. Koç'a göre kamuda geçici personel statüsü olan 4/C'ye tabi işçi çalıştırma Tekel işçilerinin eylemiyle gündeme gelmiş ve güvencesiz işçi çalıştırmayı kamuoyunun gündemine yerleştirmiştir. 4/C statüsü genel olarak; işçileri asgari ücretle yılda 4 ay veya en çok 10 aylık süreyle çalıştırma, iş güvencesi başta olmak üzere yıllık izin, sendika ve tazminat haklarının ortadan kaldırıldığı bir istihdam türü olarak bilinmektedir. İşte, Tekel işçileri "kölelik düzeni" olarak tanımladıkları 4/C'li çalışmaya karşı 78 gün süren eylemlerle karşı çıkmışlardır (2012: 196).

Tekel Direnişi, özelleştirme süreçlerine bağlı olarak gelişen ve asıl olarak çalışanların 15 Aralık 2009'da Ankara'ya gelmeleriyle başlayan süreçtir. Tekel Direnişi, 20 il ve 47 şubedeki işletmelerde çalışan işçilerin direnişe katılmasıyla, hem Türkiye ölçeğinde hem de uluslararası ölçekte aldığı toplumsal destek ve dayanışmanın oluşturduğu kitleliliğiyle yalnızca Tekel işçilerinin eylemi olmaktan çıkmış; Türkiye eylemine dönüşen bir direniştir (Türkmen, 2012: 28-29).

Türkiye'deki kamu istihdamında uzun yıllar önemli bir işgücü potansiyeline sahip olan Tekel işletmelerinin 2008 yılında özelleştirilmesi, çalışanları yeni çalışma biçim ve ilişkileri karşı karşıya bırakmıştır. Bir başka deyişle, uzun yıllar "Tekel İşçisi" olarak görev yapan çalışanlara, geçici personel statüsünde diğer kamu kurumlarına aktarılma önerilmiştir. Başlangıçta bu duruma karşı uzun süren tepkiler ortaya koyan işçiler, özlük haklarına yönelik bir takım düzenlemelerin yapılmasına bağlı olarak yeni kurumlarında çalışmaya başlamışlardır. Bu çalışma yürütüldüğünde yaklaşık dört yıldır yeni kurumlarında görev yapan eski Tekel işçilerinin özelleştirme sonrasındaki yeni kurulumlarındaki çalışma ilişkileri, Adıyaman kent merkezindeki eski Tekel işçilerini kapsayan alan araştırması çerçevesinde analiz edilmiştir.

2. ALAN ARAŞTIRMASI

2.1. Adıyaman'da Tütün Üretimi ve Tekel

Adıyaman, Güneydoğu Anadolu gibi az gelişmiş bir bölgede yer alan bir ildir. Adıyaman ilinin uzun yıllar temel geçim kaynağı tarım olmuştur. Nitekim 2011 TÜİK verilerine göre çalışanların sektörlere göre dağılımı şu şekildedir: Tarım sektöründe % 50.8, sanayide % 18.4 ve hizmet sektöründe % 30.8'dir (2013: 49).

Bölge insanının uzun yıllar temel geçim kaynakları olan tütüne 1999'da kota konması ve 2008'den sonra tütün alımına tamamen son verilmesi, Adıyaman kırsalındaki üreticileri son derece olumsuz etkilemiş ve tütün üretici sayısı azalmıştır. Nitekim Tütün ve Alkol Piyasaları Düzenleme Kurumu'nun kayıtlarına göre Adıyaman'da 1998'de tütün üreticisi sayısı 54.428'ken, 2008'de 28.162'ye düşmüştür (Uznay, 2014: 107). Adıyaman'daki bu veriler, 1980'lerden itibaren uygulanan neoliberal politikaların tarıma yansımalarıdır. Bir başka deyişle tarımdaki sosyal devlet politikalarının yerini piyasa devleti ve özelleştirme politikaları almıştır. Tarım ve özelde tütün üzerindeki bu politikalar, Adıyaman kırsalından kente olan göçü hızlandırmıştır. Nitekim Kaya'nın Adıyaman araştırmasında, kente göç edenlerin % 42.9 gibi bir oranı, göç öncesi geçimlerini tütünle sağladıklarını belirtmişlerdir (2014: 125). Orman'a göre de Adıyaman ili ekonomik hayatının en önemli faaliyeti olan ve ilde bulunan diğer bütün sektörleri ayakta tutan tütün tarımı, 2000 yılı sonrası dönemde Tekel'in tütün garanti alımından tamamen çekilmesiyle son bulmuş ve büyük şehirlere doğru yoğun bir göç başlamıştır. İşsizlik artmış, ortaya çıkan atıl işgücü mevsimlik tarım işçiliğine yönelmiş, kırsal kesimde yaşayan nüfusun özellikle genç kesimi Adıyaman, İstanbul, Adana, Malatya vb. şehirlere göç ederek herhangi bir vasıf gerektirmeyen işlerde çalışmaya başlamışlardır (2011: 74-75).

Adıyaman'da tütüne ilişkin politikaların bir yansıması olan işsizliğin rakamlara yansıması ise şöyledir. Adıyaman'ın da içerisinde yer aldığı TRC1 bölgesine ait işgücü piyasası 2012 yılı verilerine göre, bölgedeki işgücüne katılım oranı % 43,6 ile Türkiye ortalamasının (% 50) altındadır. Ayrıca bu bölgenin işsizlik oranı % 11,8 olarak ölçülmüş olup, bu rakam Türkiye ortalamasının (% 9,2) üzerindedir (Tatar, 2013:1).

Kısacası, Adıyaman halkının temel geçim kaynağı, uzun yıllar boyunca tütün olup, Tekel'in varlığı, binlerce üretici için temel yaşam kaynağı olduğu kadar, kamuda güvenceli bir istihdam olanağıydı. Aynı zamanda Tekel'in varlığı, ilin ticari yaşamı için de önemli bir dinamikti. Bu temel dinamiği oluşturan Adıyaman Tütün İşleme Fabrikası Müdürlüğü, 30 Haziran 2010 tarihi itibarıyla kapatılmıştır.

2.2. YÖNTEM

Adıyaman il merkezinde kurumlarda görev yapan 4/C'li eski Tekel işçilerinin özelleştirme öncesi ve sonrasındaki çalışma ilişkilerine odaklanan çalışmanın bu kısmı, sahada elde edilen verilerin analizine dayanmaktadır. Tek-Gıda İş Sendikası Şube Başkanı Mikdat Yoldaş, Adıyaman genelinde Tekel'de çalışan 570 kişiden 530'unun başka kurumlara geçiş için müracaat ettiğini belirtmiştir (www.beyazgazete.com/haberler, 08.11.2010). Bu bağlamda Nisan-Mayıs 2014 tarihinde Adıyaman kent merkezinde yer alan Milli Eğitim, Valilik, 82.Yıl Hastanesi ve Devlet Hastanesi, Orman İl Müdürlüğü, Diş Hastanesi, Defterdarlık, Adıyaman Üniversitesi, Tarım İl Müdürlüğü, Kültür ve Turizm İl Müdürlüğü, Çevre ve Şehircilik İl Müdürlüğü, Kadastro, Devlet Su İşleri, Halk Eğitim ve Gençlik İl merkezinde 4/C'li personel olarak çalışan toplam 145 eski Tekel işçisine yüz yüze görüşme yoluyla anket uygulanmıştır. Anket uygulaması öncesinde 15 eski Tekel işçisine, ön test niteliğinde bir anket taslağı uygulanmış ve bu uygulama esas alınarak bazı sorular çıkarılmış veya daha anlaşılır bir

biçime dönüştürülmüştür. Anket formlarının uygulama işlemi tamamlandıktan sonra, her bir anket incelenerek numaralandırılmıştır. Uygulanan anketlerdeki değişkenler (sorular), SPSS 16.00 istatistik programındaki veri tabanına sınıflama (nominal) ölçek aracılığıyla işlenmiştir. Sınıflama ölçeğinde değişkenlerin (cinsiyet, medeni durum, çalışma yılı gibi) değerleri, sayısal rakamlara karşılık gelmektedir. Bu ölçek çerçevesinde oluşturulan değişken (soru) değerlerinin, frekans (sayı) ve yüzdelik dağılım oranları belirlenmiştir. Bu çalışmada, descriptive (betimsel) bulguların oranları üzerinden değerlendirmeler yapılmıştır.

3. BULGULAR

3.1. Demografik Bulgular

Adıyaman merkezdeki kamu kurumlarında çalışan eski Tekel işçilerine yüz yüze görüşme yoluyla anket uygulanmıştır. Anket uygulanan görüşmecilerin 41'i (% 28.3) kadın ve 104'i erkektir (% 71.7). Adıyaman Tekel'de sendika yöneticiliği yapmış görüşmecilerin de aktardıklarına göre, Tekel kapatıldığında çalışanların yaklaşık dörtte üçü erkek işçilerden oluşmaktadır. Bu oran, örneklemdaki cinsiyet oranlarına yakın bir değerdedir. Görüşme yapılan çalışanların % 84'ü Adıyaman merkez ilçe doğumludur. Kent merkezi doğumlu olanlar % 65.6, köy doğumlu olanlar % 29.7 ve kasaba doğumlu olanlar % 4.7'dir. Görüşmecilerin % 59.3'ü 35-44 yaş aralığında ve % 37.2'si ise 45-54 yaş aralığındadırlar. Bu yaş dilimleri, çalışma yaşamı açısından aktif nüfusun varlığını göstermektedir. Eski Tekel işçilerinin % 95.2 gibi önemli bir oranı evlidir. Görüşmeciler arasında boşanmış olanların sayısı dört ve oransal değeri ise % 2.8'dir. Alandaki incelemeler sırasında görüşmecilerin dile getirdiği, Tekel'in kapatılmasından sonra işçileri arasında boşanma oranının yüksek olduğuna dair görüşler, ulaşılan verilerce desteklenmemiştir. Bir diğer deyişle iş değişikliği sonrasında, ciddi anlamda yaşandığı tespit edilen aile içi anlaşmazlık ve huzursuzluklara rağmen

boşanma oranının düşük olmasını, Adıyaman'daki geleneksel topluma ait değerlerin etkisine bağlamak mümkündür. Görüşmeciler arasında çocuk sayısı 2 olan % 20.8, 3 olan % 42.4 olan % 22.1'dir. 5 ve üzeri olan % 11.1'dir. Bu çocuk sayısı oranları, ülke ortalamasının üzerindedir. Nitekim çocuk sayısının fazlalığı, hanehalkı sayılarına da yansımıştır. Hanehalkı sayısı 3 kişi olanlar % 4.8, 4 kişi olanlar % 22.8 ve 5 kişi olanlar % 37.2 civarındadır. Hanehalkı sayısı 6 kişi olanlar % 20, 7 kişi ve üzeri olanların toplamı % 13.8'dir.

Görüşülenlerin eğitim durumu açısından lise mezunu olanlar % 41.4 ile birinci sıradadır. İlkokul mezunu olanlar % 17.2 ve ortaokul (ilköğretim) mezunu olanlar % 29.7, meslek yüksek okul mezunu % 7.6 ve lisans mezunu % 4.1'dir. Eski Tekel işçileri arasında lise (orta öğretim) mezunlarının yüksekliği dikkat çekicidir. Eşin eğitim durumu açısından ilkokul mezunu olanlar % 41.8, ortaokul mezunu olanlar % 23.4, lise mezunu olanlar % 25.5, meslek yüksek okulu mezunu olanlar % 1.4, lisans mezunu olanlar % 4.3'tür. Evli olan erkek görüşmecilerin eşlerinin eğitim düzeyinin daha düşük olduğu bulgulanmıştır. Nitekim geleneksel toplumlarda temel eğitim sonrasında, kız çocuklarının okullaşma oranı düşük düzeylerde. Eski Tekel işçilerinin eşlerinin mesleğinde birinci sırayı ev hanımlığı (% 66) almaktadır. Devlette işçi-memur % 7.8, özelde işçi % 6.4, işsiz % 4.3 ve esnaf % 3.5'tir. Görüşmeciler arasında babasının eğitimi ilkokul mezunu olanlar % 45.5, okuryazar olanlar % 17.5, okuryazar olmayanlar % 24.5'tir. Annesinin eğitimi okuryazar olmayan % 62.1, ilkokul mezunu olanlar % 22.8, sadece okuryazar olanlar % 13.1'dir. Görüşmecilerin anne ve babalarının eğitim durumu açısından, okuryazar olmayanlar oldukça yüksek değerdedir. Çalışanların, yaklaşık üçte birinin kırsal kökenli olması ve bölgenin az gelişmişliği, okuryazar olmayanların oranında belirleyici olmuştur. Eski Tekel işçilerinin % 44'ünün babasının mesleği çiftçidir. Nitekim Adıyaman uzun yıllar bir tarım ve özellikle de tütün kenti olarak öne çıkmıştır. Ayrıca görüşmeciler arasında baba mesleği emekli olan % 27.7, devlette memur-işçi olan % 7, esnaf olan % 5.4, özel

sektörde işçi olan % 4.3, inşaat işçisi olan % 3.5, seyyar satıcı olan % 3.1 ve % 4.8 diğer meslekler hamal, kapıcı, mevsimlik işçi gibi) şeklindedir. Görüşülenlerin annelerinin % 93.8'i ise ev hanımıdır.

3.2. Gelir ve Konuta İlişkin Bulgular

Eski Tekel işçilerinin hanehalkında çalışan sayısı % 80 ile 1 kişiye, 2 kişi olan ise % 19,3'tür. Haneye giren toplam aylık geliri 1001-1500 TL arası olanların oranı % 36.6, 1500-2000 TL arası olanların oranı % 44.8, 2001-2500 TL arası olanların oranı % 8.3, 2500-3000 arası olanların oranı % 4.7, 3001-3500 arası olanların oranı % 2.8 ve 3500 üstü gelir oranı % 2.8'dir. Görüşmecilerin hanelerine giren aylık gelirin 1000 ile 2000 TL arasında yoğunlaştığı görülmektedir. Görüşmecilerin hanelerine giren aylık gelir rakamları; TÜRK-İŞ'in, TÜİK verilerinden yola çıkarak hazırladığı 1167 TL olan 2014 Nisan ayı açlık sınırı rakamının üzerinde olmakla birlikte; 3801 TL olan yoksulluk sınırı rakamının oldukça altındadır (www.turkis.org.tr, 2014). Açlık ve yoksulluk sınırı rakamları, dört kişilik hanehalkı ölçüt alınarak belirlenmektedir. Oysaki bu araştırmada ulaşılan bulgulara göre, eski Tekel işçilerinin % 72.4'nün hanehalkı sayısı beş ve üzeridir.

Görüşmeciler arasında oturlan evin mülkiyeti kendisine ait olanların oranı % 68.3, kirada oturanların oranı % 26.2, aile çevresinden birine ait olup kira vermeyenlerin oranı ise % 4.8'dir. Özellikle görüşmeciler, Tekel'de çalışırken kooperatif yoluyla ev alma yoluna başvurduklarını belirtmişlerdir. Kirada oturan görüşmecilerin % 69,4'ünün aylık kirası 401-500 TL arası, % 22.2'si 301-400 TL arası, diğer % 8.4'tür. Eski Tekel işçilerinin özelleştirme sonraki ücretleri dikkate alındığında, gelirin önemli bir kısmının kira giderlerine harcandığı görülmektedir.

3.3. Tekel Dönemi ve Özelleştirme Sonrası Çalışma İlişkileri

Görüşme yapılan eski Tekel işçileri arasında, Tekelde 7-10 yıl arası çalışanların oranı % 4.8, 11-15 yıl arası çalışanların oranı % 65.5 ve 16-20 yıl arası çalışanların

oranı % 29.7'dir. Bu veriler, eski Tekel işçilerinin yaklaşık üçte ikisinin 11-15 yıl gibi bir zaman diliminde Tekel'de görev yaptıklarını ortaya koymaktadır. Tekel'deyken en son yaptıkları işin başında beden gücünün yoğun kullanıldığı ve vasıf gerektirmeyen yükleme işi (% 37.9) ve kadın işçilerin yaptığı tütün açma-kırma işi (% 22.8) gelmiştir. Masa başı büro-ofis işi % 15.2, tamircilik % 4.1, bekçilik % 4.1 ve diğer işleri yapanlar % 15.9 (şoför, itfaiyeci, boya ustası, terzi ve aşçılık gibi) oranındadır. Tekel'in özelleştirilmesi ve sonrasında kapatılmasının ardından 4/C'li olarak şu anki kurumlarda çalışanların, yaptıkları işlerin başında hizmetlilik ve hademelik gelmektedir (% 49). Büro ve ofislerde çalışanlar % 30.3, şoförlük yapanlar % 5.5 ve diğer işleri yapanlar % 15.2 (çaycı, bekçi, teknisyen, aşçı, tesisat, fotokopi çekimi gibi) oranındadır. Görüşmecilerin Tekel'deyken emek yoğun ağırlıklı işlerde daha çok çalıştıkları tespit edilmiştir. Özellikle bugünkü kurumlarında masa başı ofis-büro gibi işlerde çalışanların sayısı, Tekel'e göre iki katı civarındadır. Bu durum üzerinde, kurumların işleyiş biçimi ve ihtiyaçlarının etkili olduğu söylenebilir. Bunun dışında Tekel'deki benzer bazı işlerin (şoförlük, bekçi, teknisyen, tamir, aşçı gibi) yeni kurumlarda da sürdürüldüğü görülmüştür. Çalışanlar için yapılan işin ilgi ve yeteneklerine uygun olması ve onlara anlamlı bir şeyler yapıldığı hissini vermesi, çalışma ilişkileri açısından önemlidir. Görüşmeciler arasında, şu anki yaptıkları işleri kendilerine uygun görenlerin oranı % 62.2, görmeyenlerin oranı % 35.7 ve diğer % 2.1'dir. Eski Tekel işçilerinin yarıdan fazlası yaptıkları işe karşı olumlu bir tutuma sahipken; % 35.7 gibi bir orana aradan geçen dört yıllık sürece rağmen yaptıkları işlerin kendilerine uygun olmadığını belirtmektedirler.

Çalışanların elde ettiği ücretlerin düzeyi, onların sosyoekonomik yaşam standartlarını belirlemesi açısından önemlidir. Tekel döneminde ikramiyeler de eklendiğinde alınan aylık ortalama ücreti 1500 TL olan işçilerin oranı % 25.3, 1600 TL olan % 32.7, 1700 TL olan % 17.9, 1800 TL olan % 11.7, 2000 TL olan % 12.4'tür. Tekel işçileri özelleştirme sonrasında 4/C'li statüye geçtiklerinde 700-

1000 lira arasında bir ücret almaya başlamışlardır. Bir diğer deyişle ücretler ciddi bir oranda kayba uğramıştır. 2013 Ocak ayında bu ücretler ortalama 150 TL civarında artmıştır. 2014 Ocak ayı itibariyle görüşmeciler arasında, aylık ücreti 1200 TL olan % 4.1, 1300 TL olan % 6.9, 1400 TL olan % 13.8, 1500 TL olan % 36.6, 1600 TL olan % 26.2, 1700 TL olan % 9, 1800 TL olan % 3.5'tir. Eski Tekel çalışanlarının Tekel dönemindeki en düşük aylık ücretinin ikramiyelerle birlikte ortalama 1500 TL olduğu düşünüldüğünde; 2014 Ocak itibariyle görüşmecilerin % 24.8 gibi bir oranı 1500 TL'nin altında bir ücret almaktadır. Bu rakamlar dört yıl önce alınan ücretlerin oldukça gerisindedir. Bir diğer deyişle, Tekel'in özelleştirilmesi, çalışma ilişkilerinin önemli bir boyutunu oluşturan ücretler üzerinde ciddi bir hak kaybı oluşturmuştur. Bu hak kaybı işçilerin yaşadıkları birçok sorunun kaynağını meydana getirmektedir. Saha araştırması sonucunda ortaya çıkan aşağıdaki bulgular, bu durumu çeşitli yönleriyle ortaya koymaktadır.

Görüşmecilere Tekel'in özelleştirme öncesi ve sonrası aldıkları ücreti tasarruf etme durumları sorulmuştur. Tekel döneminde alınan ücreti tasarruf ettiklerini belirtenlerin oranı % 82.4'tür. Tekel döneminde yapılan tasarrufların ilk sırasını kooperatif evi için para yatırma (% 54.6) almıştır. Altın alma % 15.1, araba alma % 9.2, döviz alma % 7.9, bankaya yatırma % 7.2 ve diğer tasarruflar % 5.9'dur. Şimdiki işten aldıkları maaşı tasarruf ettiklerinin belirtenlerin oranı sadece % 1.4'tür. Bu rakamlar Tekel dönemi ve sonrasında gelirin tasarrufu açısından ne kadar tezat bir durumun oluştuğunu çarpıcı bir şekilde göstermektedir. Ayrıca Tekel'in özelleştirme sonrası 4/C'li statüde çalışan görüşmeciler arasında "borcum var " diyenlerin oranı % 84.7'dir. Borcum var diyenler arasında kredi kartı borcu olanlar % 37.4, kişisel borcu olanlar % 33.1, ev-konut kredisi borcu olanlar % 9.2 ile öne çıkmaktadır. Araştırmada elde edilen bulgular sonucunda, görüşmecilerin büyük bir çoğunluğunun borç içerisinde yaşamlarını sürdürdükleri tespit edilmiştir. Bir başka deyişle Tekel'in özelleştirilmesi, işçileri

ekonomik açıdan son derece olumsuz etkilemiştir. Araştırma sırasında görüşmecilerin de belirttiği üzere, Tekel'deyken işçilerin çocuklarının küçük yaşlarda olması hem tasarruf yapabilmelerine hem de belli bir yaşam standardını yakalayabilmelerine olanak tanımıştır. Ancak eski Tekel işçilerinin çocuklarının lise ve üniversite çağına geldiklerinde yani masrafları arttığında işlerine son verilmesi, aile geçimlerini ve tasarruf olanaklarını ciddi ölçülerde sarsmıştır.

Çalışanların işten aldıkları memnuniyet düzeyi üzerinde, ücret ve tasarruf gibi ekonomik boyutlar önemli olmakla birlikte, işin niteliği, çalışma ortamı, sağladığı statü ve saygınlık da etkili öğelerdendir. Bu bağlamda çalışma ilişkilerinden kaynaklanan memnuniyet bütünsel bir özellik gösterir. Aşağıdaki tablo, eski Tekel işçilerinin özelleştirme öncesi ve sonrası çalışma koşullarından duydukları memnuniyet durumunu karşılaştırmalı şekilde ele almaktadır.

Tablo 2. Tekel Dönemi ve Özelleştirme Sonrası Çalışma Koşullarından Memnuniyet Durumu

	Tekel Dönemi (Özelleştirme Öncesi)		Özelleştirme Sonrası	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
Çok memnun(du)m	34	23.5	46	31.7
Memnun(du)m	67	46.1	7	4.9
İdare eder (di)	25	17.2	12	8.3
Memnun değil(di)m	16	11.1	55	37.9
Hiç memnun değil(di)m	3	2.1	25	17.2

Tablo 2'ye göre; Tekel'deyken çalışma koşullarından memnundum ve çok memnundum diyenlerin toplam oranı % 69.6 gibi oldukça yüksek bir orandadır. Özelleştirme sonrası bugünkü çalışma koşullarından memnundum ve çok memnundum diyenlerin oranı ise % 36.6'dır. Tekel'deyken çalışma koşullarından memnun değildim ve hiç memnundum değildim diyenlerin toplam oranı %

13.2'dir. Özelleştirme sonrası bugünkü çalışma koşullarından memnun değilim ve hiç memnunum değilim diyenlerin toplam oranı % 55.1 gibi yüksek bir orandadır. Tekel'deyken çalışma koşullarından memnun olmayan görüşmeciler; çalışma şartlarının ağırlığından, kışın soğuk, yazın sıcak ortamdandır, tozlu ve sağlıksız çalışma koşullarından şikayet etmişlerdir. Tekel'deki çalışma koşullarından memnun olmadıklarını belirten görüşmeciler, bu koşullara rağmen Tekel'deyken aldıkları ücretlerin ve kadrolu çalışmanın, kendileri için önemli olduğunu ifade etmişlerdir.

Görüşmecilerin özelleştirme sonrasında yeni kurumlarına geçtiklerinde yaşadıkları sorunlar ve memnuniyetsizliklerin başında % 38.4'ü geçim sıkıntısı gelmiştir. Ayrıca görüşmecilerin % 32.7'si psikolojik sıkıntılar, % 13.3 işe alışamama ve % 12.1'i ise çalışma ortamına alışamama gibi sorunlar yaşadıklarını belirtmişlerdir. Bu veriler işçilerin özelleştirme sonrasındaki yeni çalışma ilişkilerinden kaynaklı ekonomik, sosyal ve psikolojik birçok sorun yaşadığını göstermektedir. Bu sorunların giderilmesi için nelerin yapıldığı sorusunu 145 çalışandan 95 kişi cevaplamıştır. Söz konusu soruyu cevaplayanların % 27.6 gibi önemli bir oranı psikolojik sorunlardan kaynaklı doktora gittiklerini ve ilaç aldıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca görüşmecilerin % 24.3 borçlandıklarını, % 12'si aile desteğine başvurduklarını, % 9'u eylem ve etkinlikler içerisinde yer aldıklarını ve % 7'si harcamalarında kısıtlamaya gittiklerini belirtmişlerdir. Aradan geçen yaklaşık dört yıllık sürede sıkıntılar azaldı mı sorusuna; evet diyenlerin oranı % 37.2, hayır diyenler % 62.8'dir. Süreç içerisinde özellikle de Ankara'daki Tekel eylemleri sonrasında işçilerin özlük haklarına dönük bazı düzenlemeler ve ücretlerindeki görece artış sıkıntılarının belli bir düzeyde de olsa azalmasına neden olmuş görünmektedir. Ancak aradan geçen dört yıllık sürede sıkıntılarının azalmadığını belirtenlerin hemen hepsi ücretlerin yetersizliği ve kadronun verilmemesi sorununun devam ettiğini belirtmişlerdir.

Çalışma yaşamındaki ilişkilerin bir parçası da çalışanların işveren karşısındaki örgütlülüğüdür. Görüşmecilerin % 99.3'ü yani tamamına yakını Tekel'deyken, Tek Gıda İş Sendikası'na (Türkiye Tütün Müskirat Gıda ve Yardımcı İşçileri Sendikası) üye olduklarını belirtmişlerdir. 4/C'li oldukları dönem açısından ise sendikalara üye olanların oranı % 85.3'tür. Bu oran sendikalı olma oranında düşüşü göstermektedir. Ayrıca eski Tekel işçileri tek bir sendikada toplanmışken, özelleştirme sonrasında işçiler ise değişik iş koşullarında yer alan birden fazla sendikaya üye olmuşlardır. Böylece tek bir sendika üyeliğinden, farklı iş kollarındaki sendikalara üyeliğe doğru bir geçiş ve parçalılık yaşanmıştır. Sendikal örgütlenme açısından tekillikten çoğulluğa geçiş demokratik görünmekle birlikte, bu durum benzer sorunu yaşayan çalışanların hak arama noktasında bir araya gelmelerini güçleştirebilmektedir.

Görüşmecilerin çalışma ortamında kendini mutlu ve güvende hissetmesinde çalışma arkadaşları ile olan ilişkileri önemlidir. Görüşmeciler % 82.8'si bugünkü çalıştıkları kurumlardaki arkadaşlık ilişkileri ile karşılaştırıldığında, Tekel'deyken arkadaş ilişkilerinin daha iyi olduğunu belirtmişlerdir. Nitekim saha araştırma süresince görüşmecilerin, "Tekel'de aile gibiydik" ifadesini sıklıkla dile getirmeleri, çalıştıkları kurumdaki arkadaşlık ilişkilerine birincil, içten ve biz duygusuyla yaklaştıklarını ortaya koymaktadır. Arkadaşlık ilişkileri açısından fark yok diyenlerin oranı ise % 16.6'dır.

Görüşmeciler özelleştirme sonrasındaki yeni kurumlarında çalışanlar arasında herhangi bir ayrımcılık yapıyor mu sorusuna, % 51.4 ile evet yanıtını vermişlerdir. Görüşmeciler ayrımcılığın daha çok eşit işe eşit ücret verilmemesinden yani maddi yönden kaynaklandığını ifade etmişlerdir. Ayrıca işlerde kadrolulara öncelik verilmesi, statü belirsizliği, bazı yöneticilerin olumsuz tavırları ve ikinci sınıf insan görülme ayrımcılık olarak belirtilmiştir. Son olarak özelleştirme sonrasındaki yeni kurumlarında çalışan eski Tekel işçilerinin önemli

bir çoğunluğu (% 89.9) kamu kurumlarının özelleştirilmesine ilişkin olumsuz bir tutuma sahiptirler. Bir başka deyişle, kamu güvencesinin sağladığı olanaklar ile iyi bir gelir ve yaşam düzeyine sahip olan görüşmeciler, özelleştirme sonrasında güvencesiz ve düşük ücretli çalışmaya başlamışlardır. Bir başka deyişle özelleştirme, işçilerin çoğunluğu tarafından yaşadıkları sorunların temel kaynağı olarak görülmektedir.

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Tekel, Türkiye'nin en eski ve köklü bir kamu işletmesi olarak varlığını uzun yıllar devam ettirmiştir. Öyle ki bir dönem Tekel ile ilgili bir bakanlık dahi (Gümrük ve Tekel Bakanlığı: 1931-1983) kurulmuştur. Türkiye'de Tekel'in varlığı yüz binlerce çiftçi ve on binlerce çalışan için temel geçim kaynağı ve güvence anlamına gelmiştir. Ancak 1980'lerden itibaren başlatılan devleti küçültme ve bu yolda kamu kurumlarını özelleştirme politikası; 1990'larda üreticiye önce ürün sınırlaması (kota) ve sonrasında ürün alımına tamamen son verilmesi olarak yansımıştır. Tekel'de kadrolu statüde çalışan ve Tekel özelleştirildiğinde 12 bin civarında olan işçilere yansıyan ise; son derece düşük ücretlerle diğer kamu kurumlarına sözleşmeli ve geçici personel olarak aktarılma olmuştur. Tekel işçilerince bu durum bir yıkım olarak algılanmış ve bunu engellemeye dönük arayışlara girişilmiştir. Ankara'da 78 gün süren Tekel eylemleri bu arayışın bir sonucudur. Ankara'daki eyleminde getirdiği sınırlı bir takım düzenlemeler sonrasında eski Tekel işçileri, yeni kurumlarında 4/C'li personel statüsünde çalışmaya başlamışlardır. Bu çalışmada yaklaşık 4 dört yıldır yeni kurumlarında çalışan eski Tekel işçilerinin özelleştirme öncesi ve sonrası çalışma ilişkileri araştırılmıştır.

Adıyaman'daki eski Tekel işçileri bu çalışmanın örneklemdir. Tütün ve Tekel, uzun yıllar Adıyaman kentinin en önemli geçim kaynağı olmuştur. Adıyaman Tekel Fabrikası, işçileri için hem bir güvence hem de maddi açıdan görece iyi bir

ücret anlamına gelmiştir. Kadrolu çalışma ve iyi ücret, Tekel'deki çalışma koşullarına dair memnuniyetin yüksek olmasının nedenini oluşturmuştur. Bugünkü 4/C'li statüde çalışma ise, işçilerin gözünde adeta modern kölelik olarak nitelendirilmektedir. Zira pek çok hakları ellerinde alınmış, kadrolu işçi statüsünden işçi sayılmayan sözleşmeli-geçici personel olmuşlardır. Kadrosuzluğun yanında başlangıçta verilen son derece düşük ücretler, aile içi geçimsizliği, huzursuzlukları ve borçlanmayı arttırmıştır. Söz konusu süreç, işçilerin psikolojik durumlarını olumsuz etkilemiştir. Çalışmada görüşmecilerin ciddi bir oranı psikolojik rahatsızlıklardan kaynaklı olarak doktora gittiklerini ve ilaç aldıklarını belirtmişlerdir. 4/C'li eski Tekel işçilerine ilişkin zaman içindeki bazı düzenlemelere rağmen, görüşmecilerin % 62.8 gibi bir oranı sorunlarının devam ettiklerini belirtmişlerdir. Nitekim kadro güvencesinin olmaması ve ücretlerin düşüklüğü, belirtilen sorunları temel kaynağını oluşturmaktadır.

Sonuç olarak, eski Tekel işçileri, sosyal devletten ve kamu işletmeciliğinden vazgeçen sistemin hedefinde olan bir grubu oluşturmuştur. Bu grubun 4/C'li geçici personel statüsüne geçirilmesi, işçiler için büyük kayıp ve sorunlar yaratmıştır. İşçilerin aile yaşantısında geçimsizlik ve huzursuzluk artmış, bu durum işçilerin ruh sağlıklarını da derinden etkilemiştir. Eski Tekel işçilerinin hem çalışma ortamlarındaki hem de aile çevrelerindeki sorunlarının giderilmesi için; geçici personel statüsündeki bu çalışanlara özlük hakları verilmeli ve sosyopsikolojik anlamda bir rehabilitasyon programı uygulanmalıdır.

KAYNAKÇA

- Akat, İ. (1984). *Endüstri toplum bilimi*. İzmir: Ege Basım.
- Aysu, A. (2010). "Tekel ve Tütünün Öyküsü." Tekel Direnişinin Işığında Gelenekselden Yeniye İşçi Sınıfı Hareketi. (Der.) Gökhan Bulut. Ankara: Notabene Yayınları. 201-209.

- Bauman, Z. (1999). *Çalışma, tüketicilik ve yeni yoksullar*. Çev., Ümit Öktem, İstanbul: Sarmal Yayınevi.
- Bilton, T., Bonnett, K., Jones, p., Lawson, T., Skinner, D., Stanworth, M., Webster, A., (2009). *Sosyoloji*. Çev., Nurgök Özkale, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Boratav, K. (1974). *Türkiye’de devletçilik*. İstanbul: Gerçek Yayınevi.
- Cemal, N. (2012). *Tekel’in elleri, mücadele ve yordam*. İstanbul: H2O Yayıncılık.
- Doğruel, F. ve Doğruel, A. S. (2000). *Osmanlı’dan günümüze tekeli*. İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı.
- Emiroğlu, K., Danişoğlu, B., Berberoğlu B., (2006). *Ekonomi sözlüğü*, Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Günaydın, G. (2010). *Tarım ve kırsallıkta dönüşüm*. Ankara: Tan Kitabevi.
- Harold, W.D. (1998). “The Political Future of Privatization.” *The Privatization Of Human Services*. (Der.) Margaret Gibelman and Harold W. Demone. New York: Springer Publishing Company. 205-244.
- Harvey, David (2008). *Yeni emperyalizm*. İstanbul: Everest Kitapları.
- Kaya, G. (2014). *Kentleşmenin toplumsal boyutları (Adıyaman örneği)*. Ankara: Ütopya Yayınevi.
- Kaymakçı, M. (2009). *Türkiye tarımı üzerine notlar*. Antalya: Yeniden Anadolu ve Rumeli Müdafaa-i Hukuk Yayınları.
- Kepenek, Y. ve Yentürk. N. (2007). *Türkiye ekonomisi*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Keskin, N.E. ve Yaman, M. (2013). *Türkiye’de tütün, rejî’den Tekel’e Tekel’den bugüne*. Ankara: Notabene Yayınları.
- Koç, N.K (2012). “Türkiye’deki Yazılı Basında Tekel İşçi Eyleminin Sunumu.” *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 35 (4): 189-216.
- Lordoğlu, K. ve Özkaplan, N. (2005). *Çalışma iktisadi*. İstanbul: Der Yayınları.
- Marshall, G. (1999). *Sosyoloji sözlüğü*. Çev., Osman Akınhay ve Derya Kömürcü, Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.

- Megginson. W.L. and Netter. J.M. (2001). "From State To Market: A Survey Of Empirical Studies On Privatization." *Journal of Economic Literature*, 39(2): 1-66.
- Mütevelliöğlu, N. (2010). "Özelleştirmenin Krizine Karşı Toplumsal Olanı Savunmak." *Tekel Direnişinin Işığında Gelenekselden Yeniye İşçi Sınıfı Hareketi*. (Der.) Gökhan Bulut. Ankara: Notabene Yayınları. 159-181.
- Orman, T. (2011). *2000-2010 Döneminde Tütüne Yönelik Uygulamaların Adıyaman Tütün Üreticisi Ailelere Yansıması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Adana.
- Ören, K. (2013). *Çalışma sosyolojisi*, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Sallangül, S. ve Kahraman, F. (2010, Eylül). Çalışma hakkı ekseninde 4/c'nin düşündürdükleri ve burdur şeker fabrikası işçileri, 5. Karaburun Bilim Kongresinde sunulan bildiri, İzmir.
- Silah, M. (2005). *Endüstride çalışma psikolojisi*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Suğur, N. (2012). "Türkiye'de Çalışma Yaşamı ve Sorunları." Türkiye'nin Toplumsal Yapısı. (Der.) Zerrin Sungur. Eskişehir: Açıköğretim Fakültesi Yayınları. 208-226.
- şaylan, G. (1995). *Değişim, küreselleşme ve devletin yeni işlevi*, Ankara: İmge Kitabevi.
- Tatar, M. (2013). *Adıyaman işgücü piyasası analizi (2013)*. Adıyaman: İşKUR.
- Topak, O. (2007). *2000'li Yıllarda Türkiye'de Refah Devleti*, Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- TÜİK (2013), Seçilmiş göstergelerle Adıyaman 2012. Ankara: TÜİK Matbaası.
- Türk-İş Haber Bülteni, Nisan 2014 Açlık Ve Yoksulluk Sınırı, 28 Nisan 2014, <http://www.turkis.org.tr/dosya/VDG2vt8h2YoJ.pdf>.
- Türkmen, N. (2012). *Eylemden öğrenmek tekel direnişi ve sınıf bilinci*. İstanbul: İletişim Yayınları.

Uznay, F (2014). *Türkiye’de sarmalık kıyılmış tütün üretim ve ticaret durumu, sorunları ve çözüm yolları, Adıyaman ili örneği*. İzmir: Meta Basım Matbaacılık.

Uzun, Ö. (2010). *Tütün ve sigaranın iktisadi*. Bursa: Ekin Yayınevi.

Yarrow, George. (1995). “A Theory of Privatization or Why Bureacrats are Still in Business.” *World Development*, 27 (1): 157-168.

Yeldan, E. (2010). Tekel işçilerinin öğrettikleri, *Cumhuriyet*, 03.02.2010.

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pd.

www.beyazgazete.com/haberler, “4-C'ye Tekel İşçilerin Yüzde 90'ı Müracaat Etti”, 08.11.2010.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

Upon once time “The Monopoly (Tekel)” was one of the leading public enterprises in Turkey. It mainly produced Tobacco products. Although the establishment of Monopoly goes back to Ottoman Empire, it has been mainly active after the establishment of the Republic. Especially in the period of application of welfare state policies, Monopoly factories and enterprises spread out over the whole country. Monopoly was the source of income for thousands of farmer families and it was a very important means of public employment. Monopoly enterprises played an important role in contributing to economic life of the country and the city in which they were placed. All of these have been protected significantly until the privatization of Monopoly. Privatization of Monopoly has had an impact on a large population from the grape and tobacco manufacturers up to the workers. Privatization left the workers whose number was already reduces in the hands of private firms tobacco farmers. The workers

of Monopoly have been distributed to public institutions on the basis of temporary staff status.

Former Monopoly workers have been working in their new institutions for about four years by now as temporary staff. The purpose of this article is to compare the labour relations of former Monopoly workers at Monopoly and at their new institutions. In this context, we will first deal with the concept of labour, and then investigate the Monopoly and its workers. Moreover, the impact of the privatization of Monopoly on its workers will be considered. In the section on the findings obtained from interviews with the former Monopoly workers in Adiyaman will be analysed. Thus the labour relations of former Monopoly workers before and after privatization will be compared.

Method

This study, based on the field data obtained and their analysis, conducts a research on the labour relations of the former Monopoly workers who work at institutions in the centre of Adiyaman. For this purpose, in April and May 2014, in Adiyaman Centre 145 interviews were conducted with the former Monopoly workers. Computerized questionnaires collected in the field, were analysed by using SPSS software.

Findings

Interviewees when they were working at Monopoly used to do labour intensive jobs, but now their number at the new institutions who do labour intensive jobs has decreased. In particular, the number of employees in office in jobs, compared to the Monopoly time has doubled. Beside, similar jobs as in Monopoly (like chauffeur, technician, mechanics, cooks) are being continued still to be done at the new institution. The ratio of interviewees who said that they could save their wage in the Monopoly time is 82.4 percent. Workers since

they started working on the basis of temporary staff status (on the basis of 4/C) they started experiencing financial hardship, psychological distress, difficulties at getting used to the new job situations. Despite some improvements in the conditions of former Monopoly workers, the fundamental problems of those who work on the basis of temporary staff status continues to exist. To the question whether there is discrimination against among employees the percentage of those who says "yes" is 51.4 percent. Interviewees say that the discrimination is mostly caused by failure to receive equal wages for equal work. In addition, to give priority to permanent employees, uncertain status, negative attitudes of some administrators, and being subject to the treatment as second-class citizens are referred to as discrimination. Finally, a significant majority of former Monopoly workers (89.9 per cent) have a negative attitude toward the privatization of public institutions.

Conclusion and Discussion

The existence of Monopoly in Turkey meant for hundreds of thousands of farmers and tens of thousands of employees basic livelihood and security. However, implementation of minimal state principle and for this purpose the implementation of privatization policies initiated in the 1980s has also affected tobacco manufacturers. This brought first limitation to tobacco products and after that the purchase of tobacco by the state has ceased completely. When Monopoly enterprises were privatized there were around 12 thousand workers who were sent to other public institutions as temporary staff. In the eyes of the interviewees, the employment as contract workers and temporary staff is a kind of modern slavery, because many of their rights have been taken away, and because they lost their status as permanent workers and who are now considered to be contracted-temporary staff. In addition, this situation affected psychological conditions of workers. As a result, former Monopoly workers

become a group who were targeted by the system which gave up welfare state and public enterprise. The transition from the status as Monopoly workers to the status as temporary staff caused huge losses for the former Monopoly workers. In this process, living conditions of workers, their mental health and future prospects has suffered a lot. For both the happiness in the family environment and the working environment the rights of former Monopoly workers should be given back.