

HACIYATMAZI DEVİRMEK

Neoliberal Pratiklere Karşı Kolektivite

Yayına Hazırlayan:
Yıldırım Şentürk & Sibel Yardımcı



HACİYATMAZI DEVİRMEK

NEOLİBERAL PRATİKLERE KARŞI KOLEKTİVİTE

HACİYATMAZI DEVİRMEK

NEOLİBERAL PRATİKLERE KARŞI KOLEKTİVİTE

YAYINA HAZIRLAYANLAR

Yıldırım Şentürk & Sibel Yardımcı

Ebru Aykut - Ebru Soytemel - Eylem Akçay

Feryal Saygılıgil - Kemal Dil - Mert Tokur

Mustafa Eren - Sibel Yardımcı - Yıldırım Şentürk

Kalkedon Yayınları: 124

Siyaset ve Ekonomi Kitaplığı

Kapak Tasarım

Semiha Şahin

Redaksiyon

Onur Gayretli

Kalkedon Yayınları

Hocapaşa Mah, Kargh Sok, Celal Orman İşhanı, No 1/ Kat 3, Daire 32

Sirkeci-İstanbul

Telefon ve Fax: 0212 512 43 56

Web: www.kalkedonyayinlari.com e-mail: kalkedonyayinlari@gmail.com

Bu kitap Can Matbaası'nda basılmıştır

Davutpaşa Cad. İpek İş Merkezi, Kat 3 No 7 Topkapı İstanbul.

Tel: 0 212 613 10 77

Birinci Basım: Eylül 2010

Tüm hakları saklıdır.

© Kalkedon 2010

ISBN: 978-605-5679-54-5

HACİYATMAZI DEVİRMEK

NEOLİBERAL PRATİKLERE KARŞI KOLEKTİVİTE

YAYINA HAZIRLAYANLAR

Yıldırım Şentürk & Sibel Yardımcı

Ebru Aykut - Ebru Soytemel - Eylem Akçay

Feryal Saygılıgil - Kemal Dil - Mert Tokur

Mustafa Eren - Sibel Yardımcı - Yıldırım Şentürk

KALKEON

İÇİNDEKİLER

Önsöz	7
Giriş: Neoliberal Pratiklere Karşı Kolektif Alan Yıldırım Şentürk & Sibel Yardımcı	13
Yarı Zamanlı Çiftçilik, Fındık Üretimi ve Fiskobirlik: Fındık Üreticileri Fındığına Nasıl Sahip Çıkabilir? Yıldırım Şentürk	49
Neoliberalizm Çöpte: Ankara'da Sokak Toplayıcılığı ve Geri Dönüşüm Politikaları Eylem Akçay	91
Kuşatma Altında Gündelik Hayat: Özel Güvenlik, Kent Yaşamı ve Yönetimsellik Sibel Yardımcı	127
Kadın Emegi: Antalya Serbest Bölge'den Novamed Örneği Feryal Saygılıgil	175
Kolları Sıvıdık Temizliğe Gidiyoruz!: Ücretli Ev Emegi ve İmece Deneyimi Ebru Aykut	213

Kentsel Dönüşümde Kamunun İzini Aramak:	
Tuzla'da Kentsel Dönüşüm, Şifa'da Yıkım	241
Mert Tokur	
Mücadeleler, Pazarlıklar ve Eşitsizlik Mekanizmaları:	
İstanbul'da Acil Sağlık Hizmetleri	267
Ebru Soytemel	
"Nitelikli" Eğitim Arayışı ve Öğretmenlik Mesleği	299
Kemal Dil	
POAŞ'ın Özelleştirilmesi ve "Kar Merkezli" Bir Yönetimin Sorgulanması	321
Mustafa Eren	
Bürokratlar Kamu Yararına Toplumsal Dönüşümü Nasıl Sağlayabilir?	355
Yıldırım Şentürk	
Sonuç Yerine:	
Genel Değerlendirme, Ortaklıklar, Öneriler	393
Sibel Yardımcı & Yıldırım Şentürk	

POAŞ'm Özelleştirilmesi ve "Kâr Merkezli" Bir Yönetimin Sorgulanması

Mustafa Eren

"Özelleştirme" sözü dilimize ne zaman yerleşti tam olarak bilinemez. Ancak özelleştirmenin önde gelen neoliberal politikalardan biri ve bu neoliberal politikaların uygulanması açısından da 1980 yılının bir milat olduğu dikkate alınır, bu sözün, bu sürecin literatürünün bir parçası olduğu düşünülebilir.

Özelleştirmeye dair araştırmaları en genelde iki küme halinde toplamak mümkün. Birinci kümeyi, özelleştirmeyi savunanların yapmış olduğu araştırmalar oluşturuyor. Bu araştırmalarda ya özelleştirmenin genel bir savunusunun ardından teknik bilgiler aktarılır ya da Kamu İktisadi Teşebbüsleri'nin (KİT) kötü yönetildiğine dair sayısız örnek sıralandıktan sonra özelleştirmenin gerekçeleri anlatılır ve genellikle de bu kadarla bitirilir. Ana fikir, "Özelleştirmeyelim de ne yapalım?"dır. Bir gazete yazısından alınan şu sözler de bu ana fikri yansıtan örneklerden biridir: "Eski 'devletçilik' anlayışı, çağın yeni bir dinamiği olan özelleştirmeyi anlamamıza engel olmamalıdır. Sovyet tecrübesi de ispat etmiştir ki, bürokrasi kötü işletmecidir, kaynak israf eder. KİT sendikaları bu kaynak israfından yararlandıkları için özelleştirmeye karşı çıkıyor. Kamunun elinde bulunan bir zararlı KİT kamu yararına aykırıdır! Özel ellerde kâr eden ve vergi ödeyen bir şirket kamu yararına uygundur"¹ Bu ana fikrin yer aldığı araştırmalarda, özelleştirme uygulamalarının kamu çıkarı ve çalışanlar üzerindeki etkileriyle, özelleştirmenin ardından yaşanan süreç neredeyse hiç yer almaz. Bu araştırmalardan özelleştirme sonrasına dair imaj çalışmaları ile teknolojik gelişmeler dışında bilgi

1) 26 Mayıs 2004, Milliyet, Taha Akyol'un köşe yazısından.

alabilmek neredeyse imkansızdır.² İkinci kümeyi ise ağırlıklı olarak sendikaların araştırmaları oluşturmaktadır. Burada ise büyük oranda özelleştirme sırasında ve sonrasında yaşanan yolsuzluklar ile işten atılmaları dair bilgiler yer almaktadır. Birinci kümede yer alan araştırmalar gibi bu araştırmalarda da, özelleştirme sonrası süreç, özelleştirmenin hemen ardından yaşanan işten atılmalar bir kenara bırakılırsa yok gibidir. Birinci kümedeki araştırmaların, bu kümede yer alanlara oranla bir de artısı vardır. Onlarda, özelleştirme öncesi sürece dair olumsuzlukları görebiliyorken, ikinci kümedeki araştırmalarda bunları görebilmenin imkanı yoktur. Bu araştırmalar büyük oranda özelleştirme uygulamasına pratikte karşı olmakla sınırlıdır ve “özelleştirmeye hayır” sloganıyla özetlenebilirler.³

Bu araştırma ise, bu iki eğilimden farklı bir yerde durmaktadır. Yapılmış olan saha çalışması, bu araştırmayı farklı kılmaktadır. Ön kabullerden değil saha araştırmasının bulgularından yola çıkılmakta, değerlendirmeler, sahanın bulguları üzerinde yükselmektedir. Saha çalışması kapsamında, ilgili sendikacılar, POAŞ yetkilileri ve özellikle POAŞ çalışanlarıyla görüşülmüştür.⁴ Özelleştirmeden önce ve sonra çalışanlara

2) Bu tarz araştırmalar için, Özelleştirme İdaresi Başkanlığı (ÖİB) sitesine veya sanayi odalarının, iş adamları derneklerinin sitelerine, yayınlarına bakılabilir. ÖİB'nin sitesinde yer alan “Türkiye’de Özelleştirme” yazısı (http://www.oib.gov.tr/program/turkiyede_ozelleştirme.htm) ile TÜSIAD Görüş Dergisi’nde çıkmış olan “Türkiye’de Özelleştirme Süreci” başlıklı yazı <http://www.tusiad.org/yayin/gorus/60/11.pdf> örnek olarak verilebilir.

3) Bu araştırmalar için sendikaların yayınlarına bakılabilir. Petrol İş Sendikası’nın, “Özelleştirme Suç Dosyası” broşürü (http://www.petrol-is.org.tr/yayinlar/suc_dosyaları/suc_dosyasi.htm) ve “Özelleştirme ve Türkiye” başlıklı araştırması http://www.petrol-is.org.tr/Web_Arastirma/Ozelleştirme/Turkiye/OZELLEŞTİRME_VE_TURKIYE.htm bunlara örnektir.

4) Bu araştırma Petrol Ofisi Anonim Şirketi’nde çalışmış olan işçi ve personel ile Petrol İş Sendikası’ndan ilgililerle yapılan görüşmeler ve elde edilen yayınların değerlendirilmesinden oluşmaktadır. Bu süreçte yararlanılan diğer iki önemli kaynak ise, Meclis Araştırma Komisyonu raporları ile POAŞ’ın özelleştirmenin ardından her yıl yayınladığı Faaliyet Raporları olmuştur. Ayrıca, özelleştirme süreci ve sonrasına dair gazetelerde arşiv taraması yapılmıştır.

Görüşmeler ön saha ve saha çalışması kapsamında gerçekleştirilmiştir. Ön saha çalışması 2007 Temmuz – Ağustos ayları ile 2007 Aralık ve 2008 Ocak aylarında, saha çalışması ise 2008 Haziran ayında yapılmıştır.

Ön saha çalışması kapsamında, ilk olarak, özelleştirmeden önce POAŞ’ta örgütlü olan Petrol İş Sendikası’yla görüşülmüştür. Sendikanın Altunizade’de bulunan Genel Merkezi’yle, Aksaray’da bulunan İstanbul 1 Nolu Şube’sinde gerçekleşen bu görüşmelerde, sendikanın ilgili yayınları ile ellerinde bulunulan dokümanlar elde edilmiş ve bunların değerlendirmesi yapılmış; özelleştirme sürecinin tanığı olan sendikadan yetkili kişilerle görüşülmüş; ayrıca sendika aracılığıyla POAŞ’ta ça-

ulaşılmış olması, özelleştirme öncesi ve sonrası süreci karşılaştırmak açısından önemli veriler sunmuştur. Araştırmada da bu verilere bağlı kalınarak, özelleştirmenin, özelleştirilen kurum, hizmet alanlar ve özellikle de çalışanlar üzerindeki etkilerine odaklanılmaya çalışılmıştır. Çizilen bu çerçeve nedeniyle, araştırmada, özelleştirme öncesinde, sırasında ve sonrasında yaşanan yolsuzluklar gibi günlük basına da çokça taşınmış olan konular kısaca geçilirken, daha az araştırılmış ve aktarılmış olan özelleştirmenin yol açtığı değişen iş ve emek süreci gibi konular üzerinde daha fazla durulmuştur.

Saha çalışmasının yanı sıra, bu araştırmanın özgün yanlarından birini de POAŞ'ın kendi özgünlüğü oluşturmaktadır. POAŞ özelleştirilmeden önce devletin en kârlı ve en fazla vergi veren kuruluşlarından biridir. Yani POAŞ, özelleştirmenin "zarar eden KİT'ler", "sırtımızdaki kam-bur" benzeri gerekçelerinin tamamını geçersiz kılacak bir pozisyonadır. Özelleştirilmeden bir sene önce, 1999 yılında, Türkiye'nin en kârlı ikinci; 6.181 çalışanıyla Türkiye'nin en fazla çalışanı olan onbirinci kuruluşudur. Özelleştirileceği 2000 yılında ise kârlılıkta dördüncü sıradadır.⁵ Üstelik alanında tekel durumunda bir şirkettir.

Böyle bir şirket neden özelleştirilir? Özelleştirmeyi gerçekleştirenlerin bu soruya cevabını, özelleştirmenin yasal dayanağını oluşturan 4046 sayılı yasada bulmak mümkün. Bu yasada özelleştirme "ekonomide verimlilik artışı ve kamu giderlerinde azalma sağlamak" olarak gerekçelendirilmektedir. Yasanın gerekçesinde ise özelleştirme; "geniş anlamda devletin iktisadi faaliyetlerinin en aza indirilmesi veya tamamen ortadan kaldırılması, KİT'lerin devlet bütçesi üzerindeki finansman yükü-

lşmış olan işçilere ulaşılmıştır. Görüşülen bu işçiler, özelleştirme sürecinde POAŞ'tan çıkarılan kişilerdir. Özelleştirme sonrasında POAŞ'ta çalışmaya devam eden birkaç isme de ulaşılmış ancak bu kişilerle görüşme isteği, yapılan ısrarlı telefon görüşmelerine rağmen gerçekleşmemiştir. Bu çalışanların görüşme taleplerini geri çevirmesi, "iş yaşamlarını olumsuz etkileyeceği kaygısından kaynaklanmıştır", değerlendirmesi yapılabilir. Saha çalışması kapsamında ise öncelikle POAŞ'ın Maslak'ta bulunan Genel Merkezi'ne gidilmiş, ancak yetkililer kendileriyle görüşme talebini geri çevirmiş, maille sorulan sorular ise özelleştirme öncesi süreci de kapsadığı ve bu soruları yanıtlayacak çalışanları olmadığı gerekçeleriyle cevapsız bırakılmıştır. Sonrasında ise, saha olarak seçilen, POAŞ'ın (İstanbul'da bulunan bir tesisine gidilerek burada yetkililer ve çalışanlarla görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bu tesisin adı, görüşme yapılan çalışanların kimliklerinin açığa çıkmaması amacıyla gizli tutulmuştur. Bu gerekçeyle yazı içerisinde tesisten "x tesisi" olarak sözedilecektir.

5) Bilgiler İstanbul Sanayi Odası (ISO) internet sitesinde yer alan "500 Büyük Sanayi Kuruluşu" verilerinden derlenmiştir. <http://www.iso.org.tr/Web/Sayfalar/index.aspx>, Haziran 2008 tarihinde alınmıştır.

nün hafifletilmesi, rekâum bete dayalı piyasa ekonomisinin gerçekleş-tilirilmesi, atıl tasarrufların ekonomiye kazandırılarak sermaye piyasala-rının geliştirilmesi ve bu şekilde elde edilecek kaynakların alt yapı yatı-rımları, savunma, eğitim ve sağlık hizmetlerinde kullanılması suretiyle, ekonomide verimliliğin artırılmasını sağlayan önemli araçlardandır” şeklinde açıklanmıştır.⁶

Yukarıda sıralanan rakamlar hatırlanırsa bu gerekçelerin neredeyse tamamının geçersiz olduğu görülecektir. Özelleştirme konusunda öne sürülen bir başka gerekçe de “sermayenin tabana yayılması”dır. Ancak POAŞ örneğinde olduğu gibi bu gerekçenin de gerçeği yansıtmadığı açıktır. Özelleştirilmeden önce, Türkiye’de alanında en büyük şirket olan POAŞ, özelleştirmeden sonra, nihayetinde bir ortaklığın tekeli du-rumuna getirilmiştir.

POAŞ’ın özelleştirilmesi söz konusu olduğunda geçerliliğini koruyan tek gerekçe “geniş anlamda devletin iktisadi faaliyetlerinin en aza indirilmesii veya tamamen ortadan kaldırılması” ve böylece “sermaye piya-salarının geliştirilmesi”dir ki bu çalışmada bunun kamuya ve çalışanla-ra getirisinin ne olduğuna bakılmaya çalışılacaktır.

Öz olarak, bu araştırmanın, saha çalışmasının verilerinden yola çıka-rak, POAŞ gibi kâr eden kuruluşların özelleştirilmesinin sonuçlarını, özellikle de özelleştirmenin çalışanlar üzerindeki etkilerini görmeye ve göstermeye çalıştığı söylenebilir.

Özelleştirmeden Önce POAŞ

POAŞ’ın Geçmişi ve Yolsuzluklarla İlerleyen Özelleştirme Süreci

1941 yılında kurulmuş olan POAŞ, 1983 yılında Anonim Şirket statü-süne geçirilmiş 1990 yılında ise özelleştirilmek üzere Başbakanlık Öze-leştirme İdaresi Başkanlığı’na (ÖİB) bağlanmış ve ilk hisse satışı 1991 yılında gerçekleştirilmiştir. İlk büyük satış işlemi ise POAŞ’ın yüzde 51 hissesinin, İş Bankası, Bayındır Holding, Park Holding ve Petrol Ürün-leri İşverenler Sendikası’nın (PÜİS) oluşturduğu konsorsiyuma 1998 yılında satışı ile olmuştur. Ancak çok tartışılan bu satışın ömrü uzun sürmemiş, Petrol İş Sendikasının açtığı davanın sonucunda, satış aynı

yıl iptal edilmiştir.⁷ Bu iptalin ardından 2000 yılında yeni satış gerçekleştirmiş ve yüzde 51 hisse Türkiye İş Bankası ve Doğan Şirketler Grubu'nun ortaklaşa kurduğu İş Doğan Petrolcülük Yatırım A.Ş.'ye (Bu şirketin adı, bundan sonra, yazı içinde "İş Doğan" kısaltmasıyla geçecektir) satılmıştır. Daha sonra ise İş Doğan ile POAŞ birleştirilmiş, ardından Doğan Şirketler Grubu, Türkiye İş Bankası ve iştiraklerinin elindeki hisseleri satın almış, son olarak ise bu hisselerin yüzde 34 gibi önemli bir kısmını Avusturyalı bir şirket olan OMV Aktiengesellschaft'a satmıştır.⁸

POAŞ'ın özgeçmişi denilebilecek yukarıdaki bu anlatımın ardında, art arda sıralanıp her birine sadece birer paragraf yer verildiğinde dahi sayfalar tutacak, sayısız usulsüzlük ve yolsuzluk bilgisi, haberi var. Bu usulsüzlük ve yolsuzluk bilgileri, Meclis Araştırma Komisyonları (MAK), Cumhurbaşkanlığı Devlet Denetleme Kurulu (CDDK) ve müfettiş raporlarıyla da belgelenmiştir üstelik. Araştırmanın çerçevesi gereği bu konulara girilmeyecektir. Zira MAK ve CDDK raporlarında, Petrol İş Sendikası'nın yayınlarında ve internet sitesinde ayrıca birçok gazetede bu konuda yeterince bilgi ve belge yer almaktadır.⁹ Ancak POAŞ'ın özelleştirilmesinin genel bir değerlendirmesi yapılabilir. POAŞ'a yönelik raporlardan birinde, Türkiye'nin ciro ve kârlılıkta en büyük şirketlerinden biri olan POAŞ'ın neredeyse maliyetsiz olarak el değiştirdiği ayrıca yıllardır en fazla vergi ödeyen şirketlerden birinin vergi gelirlerinden mahrum kaldığı tespiti yapılmaktadır.¹⁰ Maliyetsiz olarak el

7) Petrol - İş Sendikası ve bir çalışan Ankara 6. İdare Mahkemesi'nde yürütmenin durdurulması ve kararın iptali için dava açmış ve mahkeme 1998 Ekim ayında yürütmenin durdurulması karar vermiştir. (4 Mart 2000, *Milliyet*)

8) POAŞ 2008 yılı itibarıyla yüzde 52,73'ü Doğan Şirketler Grubu Holding A.Ş.'ne, yüzde 34'ü bir Avusturya şirketi olan OMV Aktiengesellschaft'a ait bir şirket durumdadır. Halka açıklık oranı ise sadece yüzde 13,27'dir.

9) "T.C. TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞI Yolsuzlukların Sebeplerinin, Sosyal ve Ekonomik Boyutlarının Araştırılarak Alınması Gereken Önlemlerin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırma Komisyonu" tam adını taşıyan bu Komisyonun raporlarına <http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/yolsuzluk/arastirma/index.htm> adresinden; CDDK'nın, 2005/4 sayı, 22 Eylül 2005 tarihli "Özelleştirme İdaresi Başkanlığının 2001, 2002, 2003 Yılları Eylem ve İşlemlerinin Araştırılıp Denetlenmesine İlişkin Rapor" adını taşıyan raporuna ise http://www.sankaya.gov.tr/tr_hunl/DDK/oib.htm#VIII_E sitesinden ulaşmak mümkün.

10) Gelir kontrolörü Aykut Doğan'ın bu raporundan Aktaran, *Sol-Günlük Siyasi Gazete*, 13 Mayıs 2007, sayı 357 <http://www.sol.org.tr/index.php?yazino=10748> (Haziran 2008 tarihinde alınmıştır).

değiştirmiştir, çünkü POAŞ'ı kredilerle, borçlanarak alan şirket daha sonra POAŞ'la birleştirilerek borçlarını yine POAŞ'ın kendisine ödetmiştir. Üstelik bu borçlar yüzünden, POAŞ özelleştirmeden önce kurumlar vergisi sıralamasında her sene ilk sıralarda yer alıyorken, şirket zarar ediyor gösterip yıllarca vergi vermemiştir.¹¹ POAŞ'ın özelleştirilme uygulamasında, ekonomide verimlilik ve kârlılık artışı sağlanması, sermayenin tabana yayılması gibi ilkelerin hayata geçirilemediği tespiti ise Meclis Araştırma Komisyonu raporlarına geçmiştir:

Sonuç olarak. (...) Özelleştirme ile ilgili olarak da, ekonomide kârlılık ve verimliliğin artırılması ve sermayenin tabana yayılması gibi amaçlar hedeflenmekte ise de; özelleştirme stratejisinin doğru belirlenmemesi, gelire ağırlık veren özelleştirme yöntemlerinin izlenmesi, istihdama ve ülke ekonomisine katkıda bulunacak alternatif özelleştirme yöntemlerinin geliştirilememesi gibi uygulama yanlışlıkları nedeniyle, özelleştirme geliri, özelleştirilen kurumların sadece arsalarının bedeli dahi olamamakta, bir çok kuruluşun faaliyetlerine özelleştirme uygulamaların ardından kısa bir süre alıcılar tarafından son verilerek, arazi ve arsaları değerlendirilmekte, bazı kârlı kuruluşlar ise, alıcıların uyguladığı politikalar sonucunda zararlı kuruluşlara dönüşmekte ve yapılan her özelleştirme ayrı bir yolsuzluk skandalı olarak karşımıza çıkmakta, dolayısıyla da halkımız için devlete güvensizliğin başka bir boyutunu teşkil etmektedir.¹²

POAŞ'ın geçmişi ve özelleştirilme süreci böyle özetlendikten sonra, özelleştirme öncesi ve sonrası sürece daha yakından bakılabilir.

Özelleştirmeden Önce Rasyonel Yönetilmemesine Rağmen Kâr Eden POAŞ

POAŞ'ın süreci ele alınırken bunu sadece "özelleştirme öncesi" ve "özelleştirme sonrası" olarak ikiye ayırmak yeterli değil. Özelleştirme

11) POAŞ, özelleştirmeden önce en fazla vergi veren kurumlardan biridir. Kurumlar vergisi sıralamasında 1997'de 7. 1998'de 8. 1999'da 11. 2000'de 12. sıradadır. Özelleştirildikten sonraki ilk sene ise kurumlar vergisi sıralamasında 6. olmuştur. Ancak İş Doğan ile birleştirildikten sonraki 4 sene boyunca, 2002, 2003, 2004 ve 2005 yıllarında kurumlar vergisi listesinde POAŞ'a rastlanmıyor. POAŞ ancak 2006 yılından sonra yeniden vergi verebilir duruma getirilmiştir. (Bilgiler, Gelir İdaresi Başkanlığı sitesinden alınmıştır. <http://www.gib.gov.tr/index.php?id=271> adresinden ulaşılabilir.)

12) Meclis Araştırma Komisyonu raporundan, s 576

öncesi süreci kendi içerisinde, özelleştirme kapsamına alınmadan önceki süreç ve özelleştirme kapsamında yaşanan süreç olarak ikiye ayırmak gerekiyor. Çünkü POAŞ'ın özelleştirme kapsamında geçirdiği on yıllık süreç, o dönemin tanıdığı olan çalışanlarının ifadesiyle “telef edildiği” süreçtir. POAŞ'ın özelleştirme kapsamına alındığı 1991 yılında POAŞ'ta çalışmaya başlamış olan ve hala da POAŞ'ta çalışan bir kişi, POAŞ'ın özelleştirme kapsamına alınmadan önce, 6.000 çalışanı, 6.000'e yakın bayisi ve yüzde 60'tan fazla pazar payı ile ülkenin en büyük şirketlerinden biri olduğunu, özelleştirme kapsamına alınmasının ardından ise yatırımların neredeyse durma noktasına geldiğini, yapılan yatırımların ise geç ve baştan savma olduğunu belirtti. “Nasıl olsa özelleşecek” diye düşünülməsi bu durumun nedenlerinden biri. 1991 öncesi çalışanlar devlete hizmet eden, “vatansever” insanlarmış (“sağcısıyla solcusuyla”). Bu dönemde de siyasetin etkisi varmış ancak bu yönetici atama şeklindeymiş. Ancak özelleştirme kapsamına alınmasının ardından, POAŞ'ta siyasetin etkisi artmış. “Yüzde 99,5 oranında siyaset ele geçirmiş şirketi”. POAŞ'ın üzerine “ölü toprağı serpilmiş”. “Reklam stratejisi neredeyse yok”, “pazarlama iflas etmiş”, “Petrol Ofisi kaderine terk edilmiş”. Bu dönem halk Petrol Ofisi'ni unutmuş ve yine bu yıllarda “Total girmiş Türkiye'ye Petrol Ofisi'nin celladı olmuş.” POAŞ, bu döneminde istasyonlarını, bayilerini diğer şirketlere kaptırmış. Fazla parayı basan sözleşmesi biten bayileri almış. Başkalarının almadığı bayiler ise Petrol Ofisi'nin elinde kalmış. Bayi sayısı 3.000 - 3.500'e kadar düşmüş. Çalışanın dikkat çektiği bir başka konu ise bu durumun çalışanları yormuş olması. Tam da bu noktada “Sen bir şirketi 10 sene özelleştirme kapsamına tutarsan böyle olur... şirket telef olur” diyor.¹³

6 Aralık 1996 tarihli bir gazete haberinden ise, POAŞ Genel Müdürlüğü ile yolsuzluk iddialarını araştırmak için bir komisyon kurulduğunu öğreniyoruz. Bu komisyonun üyesi olan milletvekili Cevdet Selvi,

13) Bu çalışanın, anlatımlarında dile getirdiği, POAŞ'ın “telef edilmesi”ne dair örnekler, müfettiş raporlarıyla da belgelenmiştir. Bu örneklerden biri POAŞ'a aitken satılan Öncü Tankeri'nin durumudur. POAŞ, 1996 yılında, Öncü Tankeri'ni 1 milyon 160 bin dolara satır. Ardından bu tankeri aylık taksitinin üstünde bir fiyata kiralar. Bu tankerin satışından aylık 72 bin dolar elde eden POAŞ, kira karşılığı olarak, akaryakıt ve liman masrafları da hariç olmak üzere aylık 93 bin dolar öder. Bu bilginin yer aldığı bu gazete haberine göre, POAŞ'ın borsa değeri özelleştirilmesine hız verilmesinin ardından 8 milyar dolardan 2,2 milyar dolara kadar düşürülmüştür. 8 Kasım 2002, *Akşam*.

taahhüt için bankaya verilen bazı bayilerin çekleri karşılıksız çıktığı halde işleme alınmadığını; karşılıksız çek keşide eden bayilere mal verilmeye devam edildiğini; bir kısım bayilerin karşılıksız çeklerinin muhasebe kayıtlarında tahsil edilmiş gibi gösterilerek imha edildiğini; bayilerden alınan bir kısım çeklerin, muhasebe kayıtlarında bankaya gönderilmiş gibi işleme alındığını, ancak çeklerin bankaya verilmeyerek yok edildiğini; yolsuzluk olaylarını gizlemek amacıyla faturaların, bayilerin akaryakıt ve madeni yağ talep yazılarının, çek döküm listelerinin imha edildiğini saptadıklarını ve hepsini belgeleriyle kanıtladıklarını söylüyor.¹⁴ Selvi, sadece bir iki yılın faturalarını inceledikleri halde “hırsızlık ve yolsuzluk” miktarının yarım trilyon lira dolayında olduğunu da ekliyor. “Bu işin sorumluları cezalandırılmış mı?” sorusuna ise alaylı bir şekilde “Evet! Yolsuzluklarda en büyük sorumluluğu olan kişilerden bir Daire Başkanı aynı kuruma Genel Müdür yardımcısı yapılarak, yani terfi ettirilerek cezalandırılmış! Bir numaralı sorumlu kişi, o dönemin Petrol Ofisi Genel Müdürü Mustafa Korel Aytaç’ı da şimdiki Sana-yi Bakanı Yalım Erez cezalandırmış! ve kendisine Müsteşar Yardımcısı yapmış.” cevabını veriyor.¹⁵ Bu “cezalandırma” şekli ve bilgiler, POAŞ çalışanının yukarıdaki söylediklerini desteklemektedir. Bu çalışan da, bu dönem siyasilere etkinliğinin artmasına örnekler verdi. Seçim kazanamayanlar müdür olarak atanmış. Siyasi gücü olan yönetici oluyormuş. Halk ekmekte fabrika müdürü, işle alakası olmamasına rağmen İstanbul bölge müdür yardımcısı olarak atanabiliyormuş. İşe alınanlar siyasetçilerin etkisiyle belirlenmiş. Telefonlar geliyormuş, “şu adam 10 gün işe gelmesin ama aylığında kesinti yapılmasın” vs. diye. “Basiretli yöneticiler dayanmış, bazılarının da ayağı kaydırılmış”. Bu dönemde siyasetçilerin müdahaleleriyle bir “uzman kadrosu” şişkinliği oluşmuş. POAŞ çalışanı, bunları “bankamatik memuru”, “evde yatıp para alanlar” olarak adlandırıyor.

POAŞ çalışanının anlatımlarına göre, POAŞ özelleştirme kapsamındayken üç genel müdür gelmiş. Üçü de siyasilere ilişkili. Biri AKP hükümetinde de İçişleri Bakanlığı yapmış olan Abdulkadir Aksu’nun kardeşi Hayrullah Nur Aksu. Diğer ikisi ise milletvekilliğine adaylığını koymuş ancak kazanamamış iki kişiymiş: Mustafa Korel Aytaç ve Mehmet Gültekin.

14) 6 Aralık 1996, *Milliyet*. Melih Aşık’ın köşe yazısından.

15) age

1 Ekim 1997 tarihli bir gazete yazısı ise siyasilerin bu kuruluşları kendi yakınlarına ve yandaşlarına çıkar sağlamak için nasıl kullandığını anlatmaktadır. “Petrol Ofisi Aile Şirketi Gibi” başlığıyla yayınlanan bu haberin spotunda “Petrol Ofisi Genel Müdürü Mehmet Gültekin, kardeşi Haki Gültekin’i Dışilişkiler Daire Başkanı, yeğeni Mehmet Gültekin’i Sosyal İşler Şube Müdür Yardımcısı yaptı.” bilgisi yer almaktadır.¹⁶

Saha çalışması kapsamında görüşülen işçilerin de kurum üzerindeki siyaset etkisi ve “kötü yönetim”e dair anlatımları oldu. İşçilerden biri, 1989 yılında bölge müdürü değiştiği için görevden alındığını, yeni bölge müdürünün kendisinin yerine bir hemşerisini atadığını anlatmıştır. Devlet işletmelerinde bu tür durumlarda görevden alınan kişi işten atılmaz, başka bir yerde görevlendirilmiş. Anlatımlara göre bu görevlendirmeler genellikle göstermeliktir. Daha önce ifade edilen “bankamatik memuru”nu anımsatıyor bu görevlendirilenler.

- Hayır, bizde öyle bir şey olmaz [işten atmayı kastediyor]. Görevden alır otursun. Sabah gelirsın kartını basarsın akşam kartını basarsın maaşını alırsın yani... ondan sonra, bölgeye gönderir müşavir gibi, bilmem ne gibi. Orda oturur, kimse ne arar ne sorar. Müşavir çoktur yani.

- Şimdi şöyle bir şey var resmi dairelerde: Üst görevden alt göreve seni veremiyor. Sen istemezsen... Şimdi beni de aldıkları zaman ulaştırma şelliğinden, aldı işte kendi adamını yerleştirdi işe. Bana çeşitli yerler falan sundu. Ben orda çalışmam falan dedim. Gittim ambarda durdum. Ambarda arkadaşım vardı orda onunla durdum. Şimdi, böyle bir şey yok [işten atmak, kıdemini düşürmek vs] Yapacağı; şimdi maaşını kesemiyor, işte ne olur senin diğer ek gelirlerini etkiler. [mesai gibi] Yani başka bir şey yok.

Bu işçinin eleştirileri “yandaşlarına”, “hemşerilerine” iş sağlamakla da sınırlı değildi. “Yolsuzluk” olarak adlandırılabilir örnekler de anlatıldı. Her seçimde aday olan ve kazanamayan, seçimde harcadığı parayı yeniden döndüğü görevinden çıkaran bölge müdürleri; “dışarıda çalışan” 700-800 civarında işçinin deri ceket hakkının giderini tahsil ettirip vinneks dahi olmayan ceketler hazırlatan ve “ister alın ister almayın, koliler göndeririz” diyenler...

16) 1 Ekim 1997, *Sabah*. Haberde başka atamalara dair bilgiler bulmak da mümkün.

Bu anlatımlardan, özelleştirme kapsamına alınmış olan POAŞ'a dair şu sonuçları çıkarmak mümkün:

- Tamamen siyasilerin güdümüne girmiş, siyasilerin kendi yandaşlarına kadro ve olanak yaratma aracı olarak kullanılmaya çalışılmıştır.
- Rasyonel yönetilmemiş, yatırımlar gerilemiş, şirket zayıflatılmıştır.

Bu yönetim tarzının "kamu çıkarı" ile bağdaşmadığı, söz konusu olanın "kamu çıkarı"ndan ziyade, "siyasi" ve "kişisel" çıkarlar olduğu açıktır.

Tam da bu noktada, şu tespit yapılabilir: devlet kuruluşlarının kârlı olmadıkları için, rasyonel yönetilmedikleri için, arpalık oldukları için özelleştirdiklerini iddia edenler, şikayetçisi oldukları tüm bu olumsuzlukların asıl sorumluları arasındadır. Ortaya çıkan durumu en basit haliyle özetleyecek olursak; ellerinde olan kuruluşları kötü yönetenler, bu kötü yönetimin sonuçlarını gerekçe göstererek bu kuruluşları özelleştirmektedir.

Bu noktada sorulması gereken sorulardan biri, denetimler olmalıdır. Madem durum bu, hiç mi denetim yapılmamış, bu kötü durumun üzerine giden olmamış, diye bir soru sorulabilir. POAŞ'ın özelleştirme kapsamına alındığı dönemde işe giren POAŞ çalışanı sadece POAŞ'ın değil, genel olarak devlet işletmelerinin denetlenmediğini söylüyor. Özelleştirilmeden önce POAŞ üzerinde denetim olmazmış, özelleştirmenin ardından ise bir müfettiş ordusu tarafından denetlenmeye başlamışlar. Özelleştirmenin daha ilk haftasında "bir müfettiş ordusu" gelmiş ve devlet yönetimi dönemine ait birçok eksik, yanlış tespit etmişler. Bu çalışan, sadece POAŞ'a değil başka kurumlara dair de örnekler verdi. Genel Merkez binası kaçak olan kuruluşlar olduğunu, devlet işletmesi olunca bu konularda rahat davranıldığını ifade etti. Bu durum, bu işleşte mevcut kötü yönetimin önüne geçmenin yegane yollarından birinin de devre dışı bırakıldığını göstermektedir. Yani yönetim "kötü", rasyonel değil, ancak bunun denetimi de yapılmamakta bu nedenle de bu gidişata dur denilememektedir.

Tüm bu anlatımlardan sonra konuyu ve özelleştirme öncesi POAŞ'ın tablosunu şöyle özetlemek mümkündür: POAŞ, Türkiye'nin en kârlı, devlet kasasına en fazla gelir sağlayan kurumlarından biridir ancak "rasyonel" yönetilmemektedir. Özellikle özelleştirme kapsamına alın-

masının ardından kuruluştaki siyasilerin etkinliği artmıştır. Ayrıca denetim yapılmamaktadır, bu nedenle rasyonel olmayan yönetim engellenmemektedir. Şu durumda özelleştirme öncesi POAŞ'a bakıldığında görülen tablo, kâr eden ancak rasyonel yönetilmeyen, denetim yapılmadığı için rasyonel yönetimin de sağlanamadığı bir kuruluşun tablosudur.

Bu tablodan çıkarılabilecek tek çözüm özelleştirme midir? Alternatif çözümler yaratılamaz mıydı? Bu sorular, yazının ilerleyen bölümlerinde cevaplanmaya çalışılacaktır. Şimdi özelleştirmenin ardından POAŞ'ın durumuyla devam edelim.

Özelleştirmenin Ardından POAŞ

Özelleştirmenin öncesinde POAŞ'ın durumu, olumsuzlukları, bu olumsuzluklara rağmen kâr eden bir kuruluş olduğu yukarıda ayrıntılarıyla anlatıldı. Özelleştirmeyi savunanlar bu tablodaki olumsuzlukların gidermenin yolunun özelleştirme olduğunu ileri sürmekteydiler. Ancak özelleştirmenin ardından yaşanan gelişmeler, bu savı ne kadar doğruluyor? Bu sorunun cevabı, özelleştirmenin ardından yaşanan gelişmelere bakılarak verilebilir ancak. Yazının bundan sonraki kısmında, önce saha araştırmasının bulgularından yola çıkılarak özelleştirmenin ardından yaşanan gelişmeler aktarılacak ardından ayrı bir başlık halinde bu gelişmelerin değerlendirilmesi yapılacaktır.

"İstihdamda Daralma" 4.000'lerden 1.000'lere Düşen Çalışan Sayısı

Özelleştirmenin ardından POAŞ'a bakıldığında görülen en çarpıcı gelişme "istihdamdaki daralma"dır. Sadece satışın ardından, devir işleminin gerçekleştiği üç aylık süre içerisinde yaklaşık 1.000 çalışan "emekliye ayrılmış" ve POAŞ'ın çalışan sayısı 3.838'e düşürülmüştür.¹⁷ Yani POAŞ'ta "istihdamdaki daralma" yeni sahiplerinden önce başlatılmıştır.

17) POAŞ'ın çalışan sayısı, 1980 yılında 7.082'dir. POAŞ'ın 1990 yılında özelleştirilmek için ÖİB'ne bağlanmasının ardından, 1996 yılında gelindiğinde, çalışan sayısı 6.464'e düşer. POAŞ'ın özelleştirileceği 2000 yılında ise çalışan sayısı 6.098'e indirilir. Bu çalışanların 2.289'u POAŞ'a bağlı bir birim olarak hizmet veren AKARYAKIT İKMAL VE NATO POL TESİSLERİ İŞLETME BAŞKANLIĞI (ANT) çalışanıdır. ANT, özelleştirmenin ardından, Ekim 2000 tarihinde, POAŞ'tan ayrılarak Milli Savunma Bakanlığına bağlı bir kuruluş haline getirileceğinden, ANT çalışanlarının sayısını dışında tutarsak POAŞ'ın çalışan sayısı, özelleştirmeden önce 4.809'dur. Özelleştirmeden sonra devir işleminin gerçekleştiği üç aylık süre içerisinde yaklaşık 1.000 çalışan "emekliye ayrılmış" ve çalışan sayısı 3.838'e düşürülmüştür.

İstihdamdaki bu “daralma”, “sorunsuz” gerçekleşmemiştir. 1.000 kişinin işinin son bulması bir anda gerçekleştirilemez. POAŞ’ta örgütlü olan Petrol İş Sendikası özelleştirmeye ve işten çıkarmalara karşı eylemler gerçekleştirmiştir. Ancak özelleştirme ve istihdamda daralma bu eylemlere rağmen gerçekleştirilmiştir. Saha çalışması kapsamında görüşülen işçiler, kendilerinin çalıştığı tesiste, özelleştirmenin gerçekleşmesi kaçınılmaz, geri döndürülemez bir uygulama olarak görüldüğünü, eylemlerin “hiç bir şey yapmadan teslim olmama” adına gerçekleştirildiğini ifade ettiler. Konuştuğumuz işçiler, çalışanların çoğunun alacağı ihbar tazminatı düşündüğünü, “paramı alır şöyle yaparım böyle yaparım” diye planlar kurduğunu söylediler. Anlatımlardan çıkan sonuç: işçilerin, özellikle de emeklilik süresini de doldurmuş olan işçilerin, tazminatını da alarak emekli olmayı kabullenir durumda olduğudur.

Bu kabullenmeye rağmen, “zorlayıcı” yöntemler de uygulanır çalışan sayısının azaltılması için. Tayinler ve iş kaybı tazminatı bu yöntemlerden ikisidir. Devir işleminin gerçekleştiği aylarda çok sayıda işçinin tayini çıkartılır. Bu tayinler İstanbul dışındaki illere yapılır. Görüşülen işçilerden ikisi bu süreçte tayini çıkarılanlar arasındaydı. Birinin tayini Yozgat’a, diğerinin tayini ise Niğde’ye Karayolları Müdürlüğü’ne çıkarılmıştı. Tatvan’a, Kayseri’ye tayini çıkarılan arkadaşları da olduğunu belirtti bu işçiler. Yozgat’a tayini çıkarılan işçi emeklilik süresi dolduğu için emekliye ayrılmayı tercih etmiş, diğer işçi ise henüz emeklilik süresini doldurmadığı için ailesiyle Niğde’ye göçüyor ve iki sene orda çalıştıktan sonra tekrar İstanbul’a tayinini çıkarttıyor.¹⁸

Öyle görünüyor ki bu ilk tayinler, işçilerin birliğini, özelleştirmeye karşı direniş dinamiğini zayıflatmak amacıyla gündeme getiriliyor. İşçilerin anlatımına ve değerlendirmelerine bakılırsa bunda başarılı da oluyor. Ancak tayinler sonrasında da işten atmalar devam ediyor.¹⁹

Burada bir başka ayrımı gözden kaçırılmamalı. “Sözleşmeli personel” statüsünde bulunanların “iş güvencesi” vardır. POAŞ’tan çıkarılsalar da

18) Bu sonraki tayinler üzerinde ayrıca durulmalıdır. G ile beraber, POAŞ ile aynı dönemde özelleştirilen Deniz Nakliyat çalışanı ve özelleştirme sonrası Nevşehir’e tayin edilen bir başka işçi ile daha görüşülmüştür. Bu iki işçide “bir torpil bulmadan” yeniden İstanbul’a tayin çıkarttırmanın mümkün olmadığını belirtmiştir.

19) Bu işten atmalar için Evrensel gazetesinin 14 Kasım 2000 tarihli “Petrol İş partileri dolaşacak” başlıklı ve 18 Ocak 2001 tarihli “POAŞ’tan 106 işçi atıldı” başlıklı haberlerine bakılabilir. Sendika, işten atılan bu işçilerin bir işe yerleştirilmeleri amacıyla eylemler yapmıştır.

bu çalışanlar bir başka devlet kuruluşunda işe yerleştirilmek için bir “havuz”da toplanırlar. Bu işçilere seçenekler sunulur, ya yeni işleri için tayinleri çıkarılan yere gitmeyi kabul ederler, ya tazminatları ödenerek işten ayrılırlar ya da emeklilik süreleri dolmuşsa emekliye ayrılırlar. Ancak, “sözleşmeli personel” statüsünde değil de “kapsam içi” personel statüsünde olanlar içinse bu “havuz” uygulaması geçerli değildir. Yani onların yeni bir işe yerleştirilmeleri söz konusu değildir. Onların işe yerleştirilmeleri için sendika eylemler yapar. Ancak işçilerin anlatımına göre, bu dönem özelleştirilen kurumlardan çıkarılan yaklaşık 14 bin işçi var. Bunların sadece 1800’ü, yaklaşık iki sene sonra, yeniden işe yerleştiriliyorlar.

Tayinler sonrasında kamu kuruluşlarında yeniden istihdam edilen işçilerin durumlarına da ayrıca eğilmek gerekiyor. Bu işçilerin kıdem tazminatları ödendiği için, kıdemleri sıfırlanıyor ve daha önceki tüm kazanımları yok sayılarak yeni işyerlerinde sıfırdan bir işçi olarak işe başlıyorlar.

Tabi kazanımlarımız yok sayıldı. Sıfırdan karayollarında çalışmaya başladık. Toplu sözleşme ile yeni giren biri ne kadar alıyor- sa o ücretle işe başladık. Baya düşüktü tabi. Muazzam bir kaybımız oldu. Ama boşta kalmaktan iyidir diye hepimiz dört elle sarıldık tabi.

İşten ayrılımlar konusunda zorlayıcı diğer yöntem ise, “iş kaybı tazminatı”²⁰ olmuştur. Bu tazminat çalışanlar için bir “hak” olmasına rağmen işten ayrılımları teşvik etmek için kullanılmıştır. “İş kaybı tazminatı”, 4046 sayılı Özelleştirme Kanunu’nun 21. maddesi gereği, özelleştirme uygulamaları nedeniyle işsiz kalanlara ödenmektedir. Ancak bu tazminatın ödenmesi için işçilerin POAŞ’ın devir işleminden önce işten ayrılması gerekmektedir. Bu durum, işçilerin, devir işleminden önce işten ayrılmasında etken olmuştur.

20) Görüşülen işçiler, “iş kaybı tazminatı” uygulamasını, “sekiz ay işsizlik sigortası” olarak adlandırmış ve yasal olarak var olan bu haklarının, işten çıkarmaları kolaylaştırmak ve hızlandırmak için kullanıldığını ifade etmiştir. Yasa gereği hizmet akdinin sona erdiği tarihte hizmet akdi kesintisiz en az; 550 günden beri devam edenlere 90 gün, 1100 günden beri devam edenlere 120 gün, 1650 günden beri devam edenlere 180 gün, 2200 günden beri devam edenlere 240 gün süre ile iş kaybı tazminatı ödenmektedir. Bu kanuna Özelleştirme İdaresi Başkanlığı sitesinden ulaşmak mümkündür: <http://www.oib.gov.tr/baskanlik/yasa.htm>

Özelleştirmeden sonra, kesin tarihleri bilmiyorum, haziran ayında, 14'ündeydi galiba, 2000 Haziran 14'ünde ayrıldım. Orda ben de şöyle düşündüm, tabi o zaman herkesin düşündüğü gibi. Çünkü Temmuz 17'sinden sonra ayrılanlara sekiz ay kesintisiz işsizlik sigortası maaşı verilmeyecekti. Yayılan [söylenti] en son oydu. Dedim bari ben de ondan yararlanayım. 8 ay bu paradan yararlanayım. (E)

İşten atılmış olan işçilere sekiz ay boyunca ödenen işsizlik sigortası, almış oldukları maaşların dörtte biri civarındadır. G'nin belirttiğine göre kendisi o dönem 800 milyon TL maaş alırken, işsizlik sigortası olarak ise 230 milyon TL civarında bir ödeme yapılmıştır.

Bu işten çıkarmalar ve emekliliklerle beraber, şirket, ÖİB tarafından, budanarak yeni sahiplerine devredilmiş olur. Bu budamanın işçilerin yaşamına yansımaları, emeklilik, işinden olma, tayinlerle beraber başka bir şehre göç olmuştur. Bir işçinin bu konudaki sözleri, sürecin işçiler tarafından nasıl yaşandığının anlaşılabilmesi açısından bir örnektir:

[Özelleştirmenin ardından]çok etkilendik tabi. Çünkü o ana kadar belli bir düzenimiz vardı. Ne oldu zaten tam bir kriz dönemiydi 2001, o aldığımız tazminatlar eriyip gitti zaten. 2 tane oğlum var. Üniversite çağında, biri üniversiteyi kazanmıştı biri üniversiteye hazırlanıyordu. Tabi işsiz kalınca baya bir bunalım yaşadık.

"İstihdamda daralma", şirketin devrinin ardından daha da hızlanmış, POAŞ'ın yeni sahipleri de "yeniden yapılandırma"²¹ adı altında yürüttükleri çalışmayla çalışan sayısını 1.000'lere kadar düşürmüştür. Şirketin devir işleminin gerçekleştirildiği Temmuz 2000 tarihinden Haziran 2001 tarihine kadar geçen bir yıllık süre içerisinde, 2.666 çalışan işten

21) Bu "yeniden yapılandırma", POAŞ'ın "2001 Faaliyet Raporu"nda "sektörün değişen koşullarını ve tüketicilerin artan beklentilerini karşılamak için başlatılan değişim süreci" olarak anlatılmakta ve yeniden yapılandırma ile "özel sektör dinamizmi ve esnekliği" kazanıldığı ifade edilmektedir (POAŞ 2001 Faaliyet Raporu, s. 6). Şirketin faaliyet raporuna göre bu yeniden yapılanma çalışmalarını daha önce 325 kişi olan, özelleştirilmenin ardından ise 12 kişiye indirilen "İnsan Kaynakları Bölümü" yürütmektedir. Bu bölüm yeni misyonunu "Petrol Ofisi çalışanlarının etkinliğini ve verimliliğini en üst düzeye çıkaracak insan kaynakları sistem ve süreçlerini geliştirmek" olarak belirlemiştir (POAŞ 2001 Faaliyet Raporu, s. 26).

çıkarılmış ve çalışan sayısı 1.140'a kadar indirilmiştir.²² Özelleştirmenin ardından 1.100'lere düşürülen çalışan sayısı sonraki yıllarda da hemen hemen aynı kalmıştır. 2007 yılında çalışan sayısı 1.106'dır.²³

Faaliyet raporlarına bakıldığında, bu yeni insan kaynakları politikasının bir sirkülasyonu da beraberinde getirdiği görülüyor. Özelleştirmenin ardından yayınlanan ilk beş yılın faaliyet raporlarına göre her yıl işe alınan yüzün üzerinde insan olmuş.²⁴ Bu yeni işe alınanlar göz önüne alındığında, çalışan sayısı özelleştirmeden sonra 1100'lerde seyrettiği için işten çıkarmaların her yıl devam ettiği sonucu ortaya çıkmaktadır.

2001 Faaliyet Raporu'nda, yeni "insan kaynakları" politikası sonucu çalışanların üçte ikisinden fazlasının işten çıkarılmış olmasından "başarı" olarak söz edilmektedir: "Petrol Ofisi eski kadrosunun üçte biri ile yoluna devam ederken, mevcut kadrosunun performansını artırmayı da başarmıştır."²⁵ İşverenin "başarı" olarak kabul ettiği bu gelişme işçilerin yaşamlarına nasıl yansımıştır, iş ve emek süreci bu gelişmeden nasıl etkilenecektir buna bakılmalıdır. Çalışmanın bundan sonraki kısmında değişen iş ve emek sürecine bakılacaktır. Sendikasılaşma da değişen iş ve emek sürecinin önemli yanlarından biri olarak göstermektedir kendisini.

Kapsam Dışı İşçilerin Artan Oranı; Sendikasılaşma

Özelleştirmeden sonraki ilk yılın gelişmelerini anlatan 2001 Faaliyet Raporu'nda yer alan "personel istatistikleri", işten çıkarmaların bir başka yönüne dikkat çekmektedir; sendikasılaşma. POAŞ'ın yeni sürecinde sendikaya yer yoktur.

Bu faaliyet raporunda yer alan bilgiler "kapsam içi" çalışanlarla "kapsam dışı" çalışanların oranının ters döndüğünü göstermektedir. "Kap-

22) Haziran 2001 itibarıyla çalışan sayısı 668'i işçi, 472'si sözleşmeli statüsünde olmak üzere toplam 1140'a düşürülür. Yüzde 80'e varan bir istihdam daralması söz konusudur. 677'si henüz emekliliğini hak etmemiş durumda olan 1545 işçi işten çıkarılmıştır. İşçi statüsünde olanlar açısından yüzde 73 istihdam daralması yaşanmıştır (Aktaran Petrol Ürünleri Dağıtım Sektörü ve POAŞ, Petrol-İş Yayın:71, s. 57).

23) POAŞ 2007 Faaliyet Raporu, s. 52.

24) Faaliyet raporlarına göre 2002 yılında 115, 2003 yılında 160, 2004 yılında 216, 2005 yılında 139 yeni istihdam gerçekleşmiş. Diğer yıllar için bu konuda bir veri yok ancak sadece bu rakamlar dahi, yedide bir, beşte bir oranlarına varan bir sirkülasyonun göstergesi.

25) POAŞ 2001 Faaliyet Raporu, s. 27.

sam dışı” çalışanların oranı artmıştır.²⁶ Bunun ne anlama geldiğini anlayabilmek için, bu statülerin kendisine, özelleştirmeyle beraber gelen statü değişikliğine yakından bakmak gerekmektedir.

Özelleştirilen kurumlarda, özelleştirmeden önce “işçi”-“memur” statüleri, özelleştirme döneminde ve sonrasında ise “işçi”-“sözleşmeli” ayrımı yaşanmaktadır. İşçiler sendikalı olma hakkına sahipken memurlar ve dolayısıyla sözleşmeliler bu hakka sahip değildir. Bu nedenle bu ayrım “kapsam içi personel”, “kapsam dışı personel” şeklinde de ifade edilmektedir. (Yani Toplu İş Sözleşmesi’nin kapsamında olanlar ve olmayanlar) Özelleştirilen kurumlarda sendika tasfiye edildiğinde ise bu nitelendirmeler anlamsızlaşmakta bunun yerine işçiler “yevmiyeli” veya “mavi yakalı” olarak adlandırılırken, geri kalanlar ise “maaşlı” veya “beyaz yakalı” olarak nitelendirilmektedir.

POAŞ da bu süreci yaşamıştır. Çalışanlar özelleştirme öncesinde işçi ve memur olarak sınıflandırılırken, POAŞ’ın özelleştirme kapsamına alınmasının ardından, özelleştirmeye hazırlık amacıyla memurlar, sözleşmeli personel statüsüne geçirilmiştir. Özelleştirmenin ardından ise, işverenin bilinçli girişiyle “kapsam dışı” çalışanların oranı arttırılmıştır. “Kapsam dışı” çalışanların örgütlenme, toplu sözleşme ve grev haklarının olmadığını göz önüne alınırsa, bu durumun doğrudan sonuçlarından biri sendikasızlaştırmadır. Özelleştirmeden sonraki bir yıl içerisinde 23’ü sendikanın iş yeri temsilcisi olmak üzere Petrol İş Sendikası üyesi 1.545 işçinin işten çıkarılması da bunun bariz göstergesidir. Sendika, temsilcilerinin işten çıkarılmasının yasal olmadığı gerekçesiyle mahkemeye başvurmuş, mahkeme kararıyla sendika temsilcilerinin işe dönmesi sağlanmış ancak işveren sendika temsilcilerini göreve başlatma yerine, yıllık izin, ücretli izin yoluyla işten uzak tutmuştur. Sendika bu durumu “Yani POAŞ’ın özelleştirilmesinden sonra yeni istihdam politikası, Sendikasızlaştırmaya yönelik tüm yolların denenmesi olarak belirginleşmektedir.” sözleriyle değerlendirmektedir.²⁷

Bu politikalar nedeniyle özelleştirmenin ardından birkaç sene geçmeden Petrol İş Sendikası, POAŞ’ta tasfiye edilir. 31 Mart 2003 tarihinde, “Onye-

26) 1 Ocak 2001’de “kapsam içi” çalışanların oranı yüzde 83 (2.045 kişi), “kapsam dışı” çalışanların oranı ise yüzde 17 (424 kişi) iken 31 Aralık 2001’e gelindiğinde bu oranlar terse dönmüştür. “Kapsam içi” çalışanların oranı yüzde 47’ye (550 kişi) düşerken “kapsam dışı” çalışanların oranı yüzde 53’e (622 kişi) çıkmıştır.

27) Petrol Ürünleri Dağıtım Sektörü ve POAŞ, Petrol-İş Yayın:71, s. 58.

dinci Dönem Toplu İş Sözleşmesi" sona ermesine rağmen, sendikanın yetkisizliği nedeniyle yeni bir toplu sözleşme yapılmamıştır.²⁸ Bunun yerine, işveren, tüm personeli kapsayacak şekilde İş Sözleşmeleri hazırlamış ve yürürlüğe koymuştur. Bu duruma karşı çıkan 98 sendikalı personel, yeni sözleşmeleri imzalamayarak POAŞ'tan ayrılmayı tercih etmiştir.²⁹

Yeni iş emek sürecinde, istihdamdaki daralmayla beraber işçilerin örgütlülüğü demek olan sendikanın ortadan kaldırılmış olması yapılabilecek ilk tespitlerden biridir. Taşeronlaştırma da değişen iş ve emek sürecinin bir başka göstergesidir.

Taşeronlaştırma ve Taşeron Firmalarda Çalışanların Durumu

Özelleştirmenin ardından, POAŞ'ta taşeron firmaların etkinliği hızla artmıştır. Temizlik, güvenlik, mutfak işleri ve kaynak, bakım-onarım, inşaat çalışmaları gibi zaman zaman ihtiyaç duyulan işler taşeron firmalara yaptırılmaya başlamıştır.³⁰ Saha çalışmasının yapıldığı X Tesisleri'nde de özelleştirmenin hemen ardından beş taşeron firma çalışmaya başlamıştır. Taşeronlaştırmaya neden ihtiyaç duyulduğunu ise bir POAŞ yetkilisinin şu sözleri açıklamaktadır: "Koskoca Petrol Ofisi, asgari ücretle işçi çalıştıracak değil ya! Verirsin müteahhite..." Taşeronlaştırmayla, şirket yetkilileri, taşeron firmaların çalışanlarının sorumluluğunu kendi üzerinden atmış oluyor. Bu çalışanlar artık kendi çalışanları değil de müteahhit firmaların çalışanları olduğu için, onların hangi koşullarda çalıştıkları da artık şirketten ziyade müteahhit firmaların sorunudur. Kendi çalışanları ayrıdır, bu taşeron firmaların çalışanları ayrı!

Saha çalışması kapsamında ele alınan POAŞ'ın X tesislerinde, 2008 Haziran ayı itibariyle devamlı 3 taşeron firma var. Bunlar, yemekhane, temizlik ve güvenlik alanlarında çalışıyorlar. Yemekhanede 3, temizlikte 12, güvenlik olarak ise 19 işçi çalışıyor. Bu kalıcı taşeron firmaların yanı sıra, bakım ve onarım işleri için de ihaleyle taşeron firmalar bulunuyor ve bu tür işler de taşeron firmalara yaptırılıyor.

Taşeron firmalar ihaleyle işi alıyor ve sözleşmeleri bir yıllık oluyor. Bu bir yılın sonunda yeniden ihaleye çıkılması gerekiyor. Ama eğer, hizmetinden memnun kalınırsa bu firmaların sözleşmeleri bir yıl daha

28) 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 12. maddesi gereği, bir sendikanın Toplu İş Sözleşmesi (TİS) yetkisi alabilmesi, iş kolundaki işçilerin en az yüzde 10'unda örgütlü olması ve söz konusu işyeri düzeyinde de yüzde 50+1 şartını sağlamasıyla mümkündür.

29) 2003 Faaliyet Raporu, s. 39.

30) 6 Ağustos 2001, Evrensel.

ihalesiz uzatılabiliyor.

POAŞ'ta çalışan taşeron firma işçilerinin anlatımlarına göre, bu tür taşeron firmaların da genellikle çekirdek bir kadrosu oluyor. Örneğin mutfak işleri ile ilgilenen bir firma var; bu firmanın elinde, aşçılardan oluşan küçük bir kadrosu oluyor. Elinde olan işlerde bunları çalıştırıyor. Yeni iş alındığında ise, işi bilen bir elemanını bu işe kaydırıyor. Onun altına veya yanına ise yeni elemanlar alıyor. Ancak bu yeni elemanların iş süresi de alınan işin süresi kadar oluyor. Eğer bir sonraki sene ihale kaybedilirse, işçilerin işi de son buluyor ve "zorunlu olarak" işten çıkarılmış oluyorlar. Bu tür durumlarda, işçilerin işverene, yani taşeron firmaya karşı yasal bir hakkının doğmaması için, işçilere, işe alınırken, işten çıkarılma durumunda, yasal bir hak talep etmeyeceğine dair bir belge imzalatılıyor. Bu belgeyi okumadan, ne olduğunu bilmeden imzalayanlar da oluyor. Görüşülen sendika yetkilileri, bu tür sözleşme ve belgelerin yasal bir hükmü olmadığını, var olan yasal hakların böyle bir sözleşmeyle devredilemeyeceğini çünkü sözleşmelerin yasaların üstünde olamayacağını, bu tür sözleşmelerin işe alınan kişilerin gözlerini korkutma amaçlı olduğunu belirttiler.

X tesislerinde, güvenlik, temizlik ve yemekhane bölümlerindeki taşeron firma işçileri sigortalı çalışıyorlar (Tesisdeki POAŞ yetkilileri, taşeron firmalardan, çalışanlarının sigortalı olması zorunluluğu istediklerini belirttiler). Temizlik ve yemekhanede çalışan işçiler asgari ücret alıyorlar. Ancak bunların içinde ustabaşı düzeyinde olanların maaşları yüzde 50 civarında daha fazla. Maaşlarının yanı sıra servisleri var ve yemek veriliyor. Yani böylece yol ve yemek giderleri nakdi olarak değilse de karşılanmış oluyor. Taşeron firma çalışanlarının, maaşlar asgari ücretin üstünde olanlar varsa da sigortaları asgari ücret üzerinden yatıyor.

Görüşülen işçilerden biri daha önce maaşı düşük olmasına rağmen aynı zamanda sigortasız bir işte çalıştığı için bu işe girdiğini belirtti. Yine bir başka işçi çalıştığı işyeri battığı için, maaşı düşük olmasına rağmen bu işe girdiğini söyledi; yani onun için boş kalmamak için girdiği geçici bir iş bu. Ustabaşı düzeyinde olan bir başka taşeron firma işçisi ise, eğer firma ihaleyi kaybederse kendisinin İstanbul'un karşı yakasında bir başka işe gönderilebileceğini, bunun ise kendisi için saatlerce süren bir yol demek olduğunu ve çok yorucu olacağını belki de işten çıkacağını söyledi. "Zaten maaşı da az" diye de ekledi. Görüşülen işçile-

rin bazıları aynı mahallede oturuyorlar ve arkadaşlar. Arkadaşları aracılığıyla işe girmeleri böylesi bir sonuca yol açmıştı. “İlanla işe giren olmaz ki bu işlerde” diye açıkladılar bu durumu.

Bu açıklamalar, taşeron firmalarda genellikle asgari ücretle işçi çalıştırıldığından, çalışanların bu işleri geçici, yeni ve daha iyi bir iş bulana kadar çalışılacak işler olarak gördüğünü ve taşeron firmalarda iş güvencesinin olmadığını gösteriyor. İşin sürekliliğinin, ihalenin alınmasına bağlı olması bu durumun ilk nedeni. Bakım onarım gibi işlerde ise, iş süresi zaten belli oluyor ve işçi sadece o iş için ücret almış oluyor. İşçinin işe girerken imzaladığı sözleşme de iş güvencesinin yokluğunun bir başka etkeni. İşçilerin istenirse daha iş sürerken işten çıkarılabilirler. Bu durumda tazminat vb. tüm yasal haklarından da sözleşme gereği vazgeçmiş oluyorlar.

Çalışanlarla yapılan görüşmelerde gözlenen bir başka durum ise; maaşların düşük olmasından dolayı her ne kadar tepkili olsalar da, iş güvencesinin yokluğunu, imzaladıkları sözleşmeyi, bütün yasal haklarından işverenleri lehine vazgeçmeyi oldukça olağan karşılamalarıydı. “İşine gelirse çalışırsın...” denmiş oluyor ve onlar da şu koşullarda geçici olarak gördükleri bu işlerde, “mecburiyetten” çalışıyorlar.

Taşeron firma çalışanlarının ifade ettikleri bir başka durum ise, işe göre çalışanların azlığıydı. İşçiler, her vardiyada en azından bir işçinin daha olması gerektiğini ancak, “giderleri kısmak”, “tasarruf tedbirleri” adı altında işçilerin sayısının az tutulduğunu ifade ettiler. İşçilerden biri, “Ne olacak, her yeni gelen müdür, yukarının gözüne girmek için tasarrufa giderse olacağı bu” diye açıkladı bu durumu.

Taşeronlaştırma, POAŞ’ta özelleştirmenin ardından yaşanan istihdam daralmasının nedenlerinden birini de ortaya koyuyor. Özelleştirmeden önce POAŞ çalışanlarının yerine getirdiği hizmetlerin bazılarını artık taşeron firmaların çalışanları yerine getiriyor.³¹ Böylece POAŞ taşeron fir-

31) Bu durum, özelleştirmenin ardından yaşanan dörtte üç oranındaki istihdam daralmasının, taşeronlaştırma hesaba katıldığında aslında o kadar yüksek olmadığını da göstermektedir. POAŞ’ın x tesislerinde özelleştirme öncesinde yaklaşık 200 kişi çalışmaktayken, 2008 Haziran ayı itibarıyla ise 53’ü kendi çalışanı olmak üzere taşeron firma çalışanları da hesaba katıldığında yaklaşık 90 kişi çalışmaktadır. Yani x tesisleri göz önüne alındığında istihdam daralması yaklaşık ikide bir oranındadır. Ancak x örneği, POAŞ’ın diğer tesislerindeki taşeron firma çalışanlarının sayısı, kapatılan ve sözleşmeleri feshedilen bayi ve istasyon sayıları vs. tam olarak bilinmediğinden POAŞ’ın geneli hakkında yorum yapacak verileri sunmaz.

malar aracılığıyla da olsa, asgari ücretle işçi çalıştırmış oluyor. POAŞ açısından taşeronlaştırma, düşük maaşla, hiçbir yasal yükümlülük taşımadan, istendiğinde de geçici olarak işçi çalıştırabilmek anlamına geliyor. Bu durum, değişen iş ve emek sürecinin sadece bir parçasıdır ve POAŞ'ın kendi çalışanları için de bu süreç değişime uğramaktadır.

Esnek Çalışma ve Değişen İşçi Profili

Taşeronlaştırma yoluyla geçici işler için geçici işçiler çalıştırmak "esnek çalışma" pratiğidir. Farklı şekillerde olsa da, POAŞ'ın kendi çalışanları için de esnek çalışma söz konusudur. Bir POAŞ yetkilisi "Çalışanların birden çok şapkası olmasına önem veriyoruz..." demektedir. Çalışanların "birden çok şapka"sının olması, bir çalışanın (mavi ya da beyaz yakalı fark etmez) birden çok işle birden ilgilenmesi anlamına geliyor. Her iş ayrı bir şapka, birden fazla şapka ise, bir işçi için birden fazla iş demek oluyor. Bu durumun kendisi de esnek çalışmanın bir başka boyutudur. Burada "esneklik" işçinin farklı işler arasında gidip gelmesindedir.

Görüştüğümüz bir çalışan, kendisinin şu an için üç birimde birden çalıştığını ifade etmiştir. Yine görüşmeler sırasında, Haramidere tesislerinde özelleştirme öncesinde, muhasebe bölümünde 20 kişi, fatura bölümünde 20 kişi çalışırken, şimdi bu iki işi birden sadece 8 kişinin yaptığı bilgisine ulaşılmıştır.³²

Esnek çalışma, işverenin işçilerinden beklentisinin de farklılaşmasının ifadesidir. İşveren artık, aynı anda birden çok şapkaya sahip olma becerisini gösterebilecek, yeni çalışma temposuna ayak uydurabilecek, daha sıkı bunu kabullenip bu konuda şevkle çalışacak çalışanlar istemektedir.

Faaliyet Raporlarında, işverenin farklılaşan beklentilerine yönelik bilgilere ulaşmak mümkün. Yeni işveren özelleştirmenin ardından yeni "İnsan Kaynakları Politikası'nı "Çalışanlarımızın etkinliğini ve verimliliğini en üst düzeye çıkaracak insan kaynakları sistem ve süreçlerini geliştirmektedir." şeklinde açıklamıştır zaten. 2001 Faaliyet Raporu'ndan itibaren her yıl da "etkinlik ve verimliliğin" nasıl arttırıldığına yönelik veriler yer almaktadır. 2001 Faaliyet Raporu'nda, "Petrol Ofisi çalışanının performansını ölçmeye ve geliştirmeye yönelik", "yetkinlik temelli

32) Bu durum, istihdamdaki daralmanın bir başka nedenini de açıklamaktadır. Farklı birimler, teknolojinin de yardımıyla bir birim olarak toplanabiliyor ya da bir çalışan aynı anda farklı birimlerde görevlendirilebiliyor. Böylece 40 kişinin yaptığı işi 8 kişi yapabiliyor.

istihdam" politikası uygulanmaya başlandığı bilgisi yer alıyor." 2002 Faaliyet Raporu'nda ise "İnsan gücünü mükemmel performansa ulaştırmak amacıyla Yetkinlik Temelli Entegre İnsan Kaynakları Sistemi" kullanıldığı, "Performans Değerlendirme Sistemi ile tümleşik "Potansiyel Değerlendirme ve Kariyer Planlama Sistemi" hazırlandığı, "e-performans sistemi uygulanmaya" başlandığı belirtiliyor. Bu çalışmalar kapsamında 583 çalışanın "pozisyon değerlendirmesi yapılmış ve bu pozisyonlarla ilgili yeni ücretlendirme modeli uygulamaya sokulmuş". 2003 Faaliyet Raporu'nda ise, "yevmiyeli personelin ücretlerinde şirket içi tutarlılık sağlanmıştır" diyor. Ücretlerde yeni bir düzenleme söz konusudur. 2004 yılı raporunda ise, işe yeni çalışan alırken uygulanmaya başlanan, "tamamen akademik bir çalışma ürünü olan" ve "yalnızca Petrol Ofisi için özel hazırlanan" "Psiko-Teknik Test Bataryaları", "Kişilik Envanteri" ve "Sayısal İlgi Sınavı"ndan söz ediliyor. Tüm bunların amacı ise "doğru işe doğru insan"ı yerleştirmek olarak açıklanıyor. 2006 yılında ise "performans sistemi"ne iki yeni bölüm ekleniyor: "çaba faktörü" ve "potansiyel değerlendirme". Ve maaş artış oranları ile prim sistemi tamamıyla performansa bağlı duruma getiriliyor. "Performansa dayalı ücretlendirme" uygulaması, ücretlerdeki artışların "performansa dayalı" duruma getirilmesi yani ücret artışlarının herkes için farklı olabilmesi anlamına geliyor. Ne kadar istekli, şevkli çalışırsan, ne kadar yararlı olursan o kadar artar ücretin. Bu durum, şirket içinde bir yarış ortamı yaratılmasını da sağlıyor. Çalışanlardan performansını sürekli arttırması isteniyor. X tesislerinde ilgililerin anlatımlarına göre, her yıl, şef ve daha yukarı çalışanlardan yıllık hedeflerine dair rapor alınıyor, yıl sonunda ise bu hedeflere ulaşması ölçüt alınarak performans ölçülüyor ve ücret artışı tespit ediliyor. 2008 yılında sadece şef ve üstü çalışanlardan değil, tüm çalışanlardan (POAŞ çalışanlarından yani taşeron firmaların çalışanları buna dahil değil) rapor alınmaya başlanmış. İlgililer, her çalışanın farklı maaş aldığını ancak bu farkların yüzde 1 – 3 arasında olduğunu ifade ettiler.

33) "Böylece 2001 yılında, Petrol Ofisi çalışanı olmayı özendirecek nitelikte yetkinlik temelli istihdam süreci uygulamaları ve her bir Petrol Ofisi çalışanın performansını ölçmeye ve geliştirmeye yönelik yetkinlik temeline dayalı performans geliştirme uygulamaları, performans gelişimine bağlı yetkinlik temelli eğitim uygulamaları, performans ve yetkinliklerine bağlı ücret araştırma, değerlendirme ve uygulamaları hayata geçirilmiştir." 2001 Faaliyet Raporu, s. 26

Faaliyet Raporlarında yer alan tüm bu bilgiler; "Yetkinlik Temelli Entegre İnsan Kaynakları Sistemi", "Potansiyel Değerlendirme ve Kariyer Planlama Sistemi", "e-performans sistemi", "Psiko-Teknik Test Batar-yaları", "Kişilik Envanteri", vs. iş ve emek sürecinin değişiminin, esnek çalışmanın göstergeleri olarak okunabilir.

Petrol İş Sendikası, esnek çalışmayı, "Şirkette çalışan diğer işçiler ise [işten çıkarılanların haricinde hala çalışmaya devam edenler kastediliyor] oldukça esnek bir yöntemle çok amaçlı olarak çalıştırılmaktadır. Yani işin yoğunlaştırılması yoluyla sömürü oranı artırılarak kârlılık sağlanmaktadır." sözleriyle eleştirmektedir." "Etkinlik ve verimliliği arttırmak" amaçlı yeni "insan kaynakları politikası"na (ki bu politika-nın en temel yöntemlerinden, uygulamalarından biridir "esnek çalış-ma") ve esnek çalışmaya getirilen başlıca eleştirilerden biridir bu.

Esnek çalışmaya getirilen diğer bir önemli eleştiri ise özellikle beyaz yakalı çalışanları ilgilendirmektedir. Çalışanları sürekli kendine geliştirmek için bir koşuşturmaca içerisine sokmak, iş güvencesinin ortadan kalkması ve bunun çalışanlar üzerindeki yarattığı psikolojik tahribat olarak özetlenebilir bu eleştiriler.

Bu eleştiriler, özelleştirmenin ardından değişen işçi profiline yakından bakıldığında daha anlaşılır olacaktır. Görüşülen işçiler, özelleştirmenin ardından işçi profilindeki değişimi şu sözlerle açıkladılar:

Bizde mesela gezici şeyler vardı, organizatör diyoruz, organizatörler vardır yani, bayilerle ilgili kısım, satış temsilcileri bir anlamda işte. Onları, Boğaziçi Üniversitesi'nden bayanlar yaptı. Altlarına sıfır arabalar verildi bilmem neler oldu, şu oldu bu oldu bilmem ne falan. Daha olay orda anlaşıldı zaten. Bizde anladık ki daha burada yani bizim gibi insanlara değil, bizim gibi insan dediğim zaman insan olarak kimseyi küçük görmüyoruz da, yani eğitimi az olan insanlara daha orda bir iş olmadığı zaten ortaya çıktı yani. Anlatabildim mi? Tabi orda şöyle; hem teknolojinin hem de eğitimin, iyi eğitim almış insanlarla 800 kişiye kadar indirdi. Ama bunlar tabi, kuran insanların amacının dışında olan şeyler. Kuran insanlar zaten burayı istihdam amacıyla kurmuşlar.

Bu sözler özelleştirmenin ardından, devir işleminin gerçekleşeceği üç aylık süre içerisinde POAŞ'tan ayrılan bir işçiye ait. Bu işçi, işçi profilin-

deki değişimi oldukça çarpıcı bir şekilde dile getirmiş. İşinin eğitimini almamış olan ve dahası teknolojiye vakıf olmayan kişilere artık iş yok diyor. Tam da burada düşünsel bir tuzak bizi bekliyor. “Elbette, işi eğitilmiş olanın yapması, az sayıda insanla çok iş yapılması doğru” denebilir. Eğer amaç sadece kârsa bu düşünce doğrudur. Ancak amaç insanların mutluluğu ve refahıysa bu düşünce sorgulanabilmelidir. Bu konuyu çalışmanın sonuç bölümünde irdelemek üzere, şimdilik sadece belirtmiş olalım ve devam edelim.

İşçinin yukarıdaki sözlerinden anlıyoruz ki çalışanların profili değişmiştir. Bu yeni çalışanların koşullarındaki değişimi “kaygı verici” boyutlarına ise bir başka çalışan değiniyor. Bu çalışanın anlatımlarına göre, özel sektörde, özellikle yönetimde yer alan, tesislerde şef ve daha üstü personel için, bir başka deyişle beyaz yakalılar için beklentiler artmıştır (Kendisi de böyle bir konumdadır). Bu kişiler teknolojik gelişmeleri takip etmeli, yeniliklere ayak uydurmalı, kendilerini sürekli geliştirmeliler. Yoksa her yıl üniversiteden, genç, atak, enerjik, donanımlı ve daha düşük ücrete çalışmaya hazır kişiler mezun oluyor; bunların yerlerini alması hiç de zor değil. Bu durum, aslında iş güvencesinin yokluğu anlamına geliyor. İş güvencesi, işverenin beklentilerine cevap verebildiğin oranda var. Bu da özellikle beyaz yakalılar için bitip tükenmek bilmeyen bir koşuşturmaca anlamına geliyor. “Sürekli diken üstünde değiliz ama rahat da değiliz” diyorlar. Bu durumun gerginlik yarattığını, kaygıya yol açtığını ifade ediyorlar. Bir başka beyaz yakalı çalışan ise bu durumu “Özel sektör baştan aşağı risk. Biz bunu tercih ettik.” sözleriyle dile getiriyor.

Bu konulara değinen bir beyaz yakalı çalışan ise, POAŞ’ın özelleştirilmesinin ardından, POAŞ’ta kalmayı tercih eden 400-500 civarındaki eski çalışandan yüzde 60’ının iki sene içinde işten ayrıldığını ifade etti. Bu işten ayrılmaların nedenini ise, “kan uyuşmazlığı oldu”, “özel sektörün terminolojisine uzaktılar”, “PC kullanamıyor, Excel nedir bilmiyor” vs. sözleriyle açıkladı. Eski çalışanların özel sektöre uyum sağlama, ayak uydurma konusunda sancılı bir süreç yaşadığının göstergesi olarak görülebilir bu durum. Uyum gösteremeyenler, ayak uyduramayanlar ayrılmayı tercih etmiştir.

Beyaz yakalılardan biri, bu işinin, özel sektördeki altıncı işi olduğunu anlattı. Bu durumun kendisi bile özel sektördeki iş güvencesi yokluğunun bir göstergesi. Bu kadar iş değiştirmesinin nedenini üniversiteyi bi-

tirip iş hayatına atıldığında sorumluluklarının az olmasına da bağlıyordu. “Gençken sorumluluklar az daha rahat işten ayrılabiliyorsun.” Ancak evlilik ve çocukla beraber kalıcı bir iş arayışının kendisini dayattığını, iş hayatında kalıcılık ve güvencenin arandığını belirtti. Çalıştığı iş yerlerine dair anlatımlarından birinde, “Irak savaşıydı, patron zor duruma düşünce mecburen çıkardı.” diyordu. Patronun zor duruma düşmesinin ardından faturanın ilk olarak çalışanlara kesilmesi oldukça doğal karşılanıyor. Çalıştığı bir başka yerde ise, fabrikanın bazı birimlerinde her iki senede bir sirkülasyon yaşandığını, işçilerin işten çıkarılıp yerine yeni işçiler alındığını söyledi. Bu durumu işçileri işe alırken onlara da söylüyorlarmış. Yani işçiler işin iki senelik olduğunu biliyormuş. Bunun nedeni sorulduğunda ise, “elbette patronun bir çıkarı vardır” sözleriyle cevap verdi. Anlatımlar sırasında yaş konusuna da vurgu yapıldı. “Özel sektörde yaş ilerledikçe deneyim artı olurken, yaş ise eksi puan oluyor” denildi. Özel sektörde gençliğe, dinamizme önem verildiğine, bu nedenle yerini korumanın dinamik kalmakla mümkün olduğuna ve bir kere işini kaybettiğinde, orta yaşı aşmışsan iş bulmanın zor olduğuna değinildi.

Yukarıda anlatılanlar özel sektörde iş güvencesinin yokluğu başlığı altında toplanabilir. Ancak bu durumu devlet işletmeleriyle karşılaştırdığında olumlu olarak değerlendirenler de var. X tesislerindeki beyaz yakalı bir çalışan şu sözlerle ifade ediyordu bu değerlendirmesini:

Kamuda çalışmak rahat, dilin uzun, eleştirirsin. Özelde çalışmak ise sadece işimi yapayım, etliye sütlüye karışmayayım. Devletle en fazla tayin eder. Şirket ise işten atar. Bunun için pek de kötü diyemem. Gerçi ben kamunun kötü bir dönemini gördüm. [Bu değerlendirmesini kamunun kötü bir dönemine kıyasla yaptığını söylüyor].

Bunu söyleyen çalışan, POAŞ'ın özelleştirme kapsamına alındığı 1991 yılından bu yana POAŞ'ta çalışıyor. Özelleştirme kapsamına alınmasının ardından POAŞ'ta yaşanan olumsuzlukları, şirketteki siyasetçi etkisini, “bankamatik memurları”nı, “evde yatıp maaş alanları” uzun uzun anlattıktan sonra özel sektörü olumlu bulduğunu belirtiyor.”

Esnek çalışmaya getirilen eleştiriler konunun bir yanını oluşturuyorsa, POAŞ yetkilisinin özelleştirme öncesindeki olumsuzluklara getirdi-

ği eleştiriler de konunun diğer yanını oluşturuyor. Özelleştirme öncesi dönemde, işe girme, işte vasıf kazanma, işte kariyer edinme, meslek içi eğitim konularının rasyonelliğinin sorgulanır olduğu açıktır.³⁶ İki taraftan gelen eleştirileri de dikkate alıp sorunları doğru tespit ettikten sonra çözüm üzerine düşünmek gerekmektedir. Sonuç bölümünde bu yapılmaya çalışılacaktır.

Çalışmanın bundan önceki bölümlerinde, ağırlıklı olarak, özelleştirmenin çalışanlar üzerindeki etkileri üzerinde duruldu. POAŞ'ın öncelikle hizmet sektörü olarak görülebileceği düşünülürse, hizmeti alanların da bu dönüşümden nasıl etkilendiğine bakmak gerekmektedir. Aynı bir başlık halinde bu konuya da değinilecektir.

“Hizmeti Alanlar” Açısından POAŞ'ın Özelleştirilmesi

Hizmet alanlar başlığı altında konuya iki açıdan yakalaşabiliriz. Bunlardan ilki, özelleştirme sonrasında getirilen yenilikler ve iyileştirmelerin arttırdığı hizmet kalitesidir. İstasyonlarda ve tesislerde görsel iyileştirmelerin yanı sıra şirket bir bütün olarak teknolojik olarak donanımlı hale getirilir, bilgisayar ağıyla merkezleşme sağlanır, bilgisayar şirketin pek çok kademesinde işleyişi sağlar duruma gelirken, dolumlarda da otomasyona geçilmiştir. Özelleştirmeden hemen sonra 2001 yılında, istasyonların yenilenmesi amacıyla “Gümüş Projesi” başlatılmış ve Aralık 2006 yılına gelindiğinde 1.951 istasyon bu proje kapsamında yenilenmişti. Ayrıca Aralık 2006'da 1.000 istasyonda pompa ve tank otomasyonu kurulumu tamamlanmıştı. Böylece istasyon satışlarının hacim olarak yaklaşık yüzde 60'ı otomasyon üzerinden takip edilebilir duruma gelmiştir. Bir başka yenilik ise, özelleştirmenin ardından, “ürün portföyünün zenginleştirilmesi”dir.³⁷ Yine bir diğer hizmet elektronik

36) Burada, özelleştirmeye karşı olanların büyük çoğunluğunun, özellikle de sendikaların, özelleştirme öncesi dönemin olumsuzlukları üzerinde neredeyse hiç durmadığı tespiti de yapılmalıdır. Siyasilerin etkisi, işe alma ve işte yükselme süreçlerindeki irrasyonellik üzerinde durmuyorlar. Özelleştirme öncesi dönemin irrasyonelliği üzerinde durmadan yapılan özelleştirme karşıtlığı onları bu olumsuzlukların da savunucusu durumuna düşürdüğünden, bu konu onların özelleştirme karşıtı savlarını da zayıflatmakta, “yumuşak karn”larını oluşturmaktadır.

37) 2001 yılında “üstün nitelikli dizel yakıt ProDizel” ile “yeni nesil katkılı kurşunsuz süper benzin Protech” satışa sunulmuş ve oto LPG alanında “PetroGaz” markası yaratılmıştır. 2002 yılında “Fuel Oil Light”; 2004 yılında “düşük kükürlü ProDizel EuroPlus” ile “yüksek oktanlı Kurşunsuz Benzin Protech 98 Plus” ve 31 yeni madeni yağ çeşidi, son olarak ise 2007'de “V/MAX performans serisi” yeni ürünlerden bazılarıdır.

ödeme kolaylığıdır. Bu yönde ilk adım 2002 Mayıs ayında “AutoMatic” ile atılmıştır. “AutoMatic, taşıtların, Petrol Ofisi istasyonlarından para ödemedi ve fatura almadan yakıt almalarını sağlayan ve dolum bilgilerini elektronik ortama kaydeden bir akaryakıt alışveriş sistemidir.”³⁸ “AutoMatic” ile başlayan bu süreç, 2008’e geldiğimizde, “Araçtan inmeden ödeme devri” sloganıyla “Positive Card”a bırakılmıştır.

Özelleştirmenin, Petrol Ofisi’nde teknolojik anlamda yenilik ve iyileştirmeye yol açtığı açıktır. 2001 ve 2005 Faaliyet Raporlarında yapılan “piyasa çalışmaları”ndan söz edilmektedir. 2001 Faaliyet Raporu’nun “Yönetim’in Mesajı” başlıklı bölümünde aktarılan bilgilere göre, Petrol Ofisi’nin özelleştirme öncesi imajı “büyük, hantal, bürokratik, sessiz, pasif ve demode”dir ve ayrıca “pazar payı azalan, verimliliği ve istasyon standartları düşük ve fazla personel istihdam eden bir kuruluş” olarak görülmektedir. Ancak özelleştirme sonrasında ise Petrol Ofisi, “büyük, dinamik, müşteri odaklı, şeffaf, agresif, proaktif ve yenilikçi” bir imaj çizmektedir. “Petrol Ofisi’nin pazar payı, verimliliği ve istasyon standartları yükselmiş, buna karşılık personel giderleri ise düşmüştür.”³⁹ 2005 Faaliyet Raporu’nda ise yapılan araştırma sonucunda Petrol Ofisi hakkında, “kısmen özelleştirme öncesi döneme dayanan, kısmen henüz tümüyle yenilenemeyen yaygın kırsal bayi ağımızın yarattığı” “yanlış algıların” varlığından söz edildikten sonra, yeni marka çalışmalarına başlandığı belirtiliyordu.

İkinci açıyla bağlantıyı burada kurabiliriz. 2005 Raporu’nda markalar hakkındaki olumsuz yargı için gerekçelerden biri, “kısmen henüz tümüyle yenilenemeyen yaygın kırsal bayi ağı” olarak gösterilmektedir. Yine bu raporun aynı bölümünde “Büyük kentlerdeki varlığımızı güçlendirmek, görünürlüğümüzü artırmak ve markamıza değer katmak amacıyla özellikle şehir merkezlerindeki bayi ağımız geliştirildi. Bu çerçevede hazırlanan yeni istasyon politikamız uyarınca, tüm istasyonlarımız yeniden nitelendirildi, kümeler ayrıldı ve uygulama standartları belirlendi” denilmektedir.

Özelleştirmenin ardından, kırsal bölgelerdeki (özellikle Doğu’daki ve Karadeniz’deki) istasyonların bir kısmının kapatıldığı sendikanın aktardığı bilgiler arasında. Bu kırsal bölgelerde kalan istasyonların teknolo-

38) 2002 Faaliyet Raporu’ndan.

39) 2001 Faaliyet Raporu, s. 6.

jik gelişmeler konusunda “üvey evlat” muamelesi gördüğü ise faaliyet raporlarından çıkarılabilecek bir sonuç.

POAŞ özelleştirilirken oluşturulan “altın hisse” nin amaçlarından biri, “Rafine petrol ürünlerinin Doğu ve Güneydoğu Anadolu’da satışını sektöre uğratabilecek veya sağlıklı bir şekilde yürütülmesini engelleyecek düzenlemeler yapılması”nı engellemek olarak sözleşmeye eklenmişti. Bunun nedeni, satışların ve kâr oranının düşük olması nedeniyle özel şirketlerin buralarda bayi ve istasyon açmamasıydı. Buralara hizmetin gidebilmesi sadece kâr eksensli bir düşünceyle mümkün değildi. Bu nedenle bu bölgelerdeki pazar payının yüzde 81’i yani neredeyse tamamı sadece POAŞ’a aitti. Ancak özelleştirmeden sonraki bir yıl içinde bayi sayısı 5.259’dan, 4.000’e düşürülürken, istasyon sayısı ise 3.999’a indirildi. “Büyük kentlerde görünürlülük artırılırken” satışların düşük olduğu, kâr getirmeyen bölgeler ise kendi haline bırakılmış oluyordu. 2005 Faaliyet Raporu’nda bu durum şöyle anlatılmaktadır: “özelleştirmeden bu yana şirket, bayi ağını modernleştirmek için yoğun çaba sarfederek, kârlı olmayan ve standartların altında kalan bayi faaliyetlerine son verdi. Bu çabaların sonucunda istasyonların yıllık ortalama satış hacmi ikiye katlanarak, 5 yıl içerisinde toplam % 126 gibi yüksek bir artış oranı sağlandı.”⁴⁰

Yine bu faaliyet raporunda yer alan “1991’de başlayan on yıllık özelleştirme sürecinde, şirketin İstanbul, Ankara ve İzmir gibi büyük şehirlerdeki görünürlüğü önemli ölçüde kayba uğradı”⁴¹ bilgisi özelleştirme sürecinde yatırım yapılmayışının bir başka örneğidir.

Yeni POAŞ yönetimi 2003 yılında da “Petrol Ofisi’nin öncelikli yatırım planında olmayan istasyonlar” a yani düşük kâr getiren istasyonlardan kapatılmayacak olanlara yönelik yeni bir marka yaratır. Amaç bu istasyonlara “daha uygun yatırım maliyetleri ile ulaşmak” ve “sektörde hiçbir dağıtım şirketine bağlı olmadan çalışan istasyon potansiyelini değerlendirmek” olarak açıklanır. Petrol Ofisi bünyesinde kurulan yeni şirketin adı ERK’tir. Düşük kâr getiren istasyonların faaliyetlerine son vermenin, rakip firmalara alan açtığını gören POAŞ, 2003 yılında bu politikasından vazgeçmese de dengelemek zorunda kalmıştır

2005 yılı Faaliyet Raporu’nda ERK için yeni bir pazarlama stratejisi

40) 2005 Faaliyet Raporu, s. 28.

41) 2005 Faaliyet Raporu, s. 28.

belirlendiği açıklanmaktadır. Buna göre ERK bünyesi altında değişik müşteri ihtiyaçları için kategorize edilmiş olan üç farklı istasyon tipi öngörülmektedir. Bunlardan ilki, “basit ama işlevsel, kanopisiz istasyonlar”; ikincisi, “yoğunlukla kırsalda, tarımsal alanlarda yerleşik tek adalı, bir veya iki pompalı, küçük kanopili istasyonlar; üçüncüsü ise, “tarım sektörüne yönelik olarak geliştirilen, mevsimine göre yer değiştirme olanağına sahip mobil konteyner istasyonlar”.

2003 yılından itibaren ERK markasının yaratılmış olması, mobil istasyonlar benzeri uygulamalara geçilmesi bir çözüm olarak görülebilir elbette. Ancak bu çözümü zorlayanın, söz konusu bölgelerin halkına hizmet götürme anlayışı değil de, rakip firmalara bakir alan bırakmama çabası olduğu gözden kaçırılmamalıdır. Yani harekete geçirici güdü “hizmet” daha doğrusu “insan” değil “kâr”dır. Eğer o bölgelere başka firmalar ilgi göstermese, muhtemelen POAŞ’ın yeni yönetimi de mobil istasyonlar benzeri ara çözümler yaratmayı düşünmeyecekti. O bölge insanların ihtiyaçları değil, şirketin çıkarları zemininde düşünülmektedir burada. Söz konusu olan özel şirketse, bakış açısının, şirketin çıkarları olması da doğal görülmektedir.⁴² İnsan değil de kâr merkezli bu yaklaşım, çalışmanın sonuç bölümünde irdelenecek ve eleştirilecektir.

“Kâr” Değil “İnsan”, “Özelleştirme” Değil “Kamu Denetimi”

Özelleştirmeden önce ve sonra POAŞ’ın tablosu, çalışanların ve hizmet alanların bu özelleştirmeden nasıl etkilendiği çalışma süresince ele alındı. Özelleştirme öncesinde irrasyonel yönetilmesine rağmen kâr eden bir kuruluş; özelleştirme sonrasında ise büyük oranda istihdam daralmasına giden, sendikasılaşmanın, taşeronlaştırmanın, esnek çalışmanın olduğu bir şirket söz konusu. Özelleştirme, KİT dönemi olumsuzluklarını ortadan kaldırırken kendi olumsuzluklarını da beraberinde getirmiştir. Yani her iki dönemin de kendine has olumsuzlukları ve tabi ki olumlulukları var. Örneğin, ödenen yüksek vergiler yoluyla devlete gelir sağlanması ve yüksek istihdam (“kadro şişkinliği” değil burada kasıt) KİT döneminin olumluluklarıyken; yatırımlardaki artış ve teknolojik gelişmeler de özelleştirme sonrası dönemin olumluluklarından bazıları olarak görülebilir. Özelleştirme öncesi ve sonrası dönem karşı-

42) Bu bakış açısına ve “bir iktidar odağı” olarak “şirket”lere dair köklü bir eleştiriyi Joel Bakan’ın “Şirket – Kâr ve Güç Peşindeki Patolojik Kurum” adlı kitabında bulmak mümkün.

laştırılırken, bu olumsuzluk ve olumluluklar gözden kaçırılmadan, sorunlar doğru tespit edilip bu sorunların çözümleri üzerine düşünülmelidir. Özelleştirmeyi savunanların, sorunların çözümünü özelleştirmede görüyor ancak özelleştirmenin de kendi sorunlarını beraberinde getirdiği açık. Çalışmanın bundan sonraki bölümünde bu durumun irdelenmesi iki başlık halinde yapılacaktır. Bunlardan ilki, özelleştirmenin ardından ortaya çıkan “kâr merkezli” paradigmanın eleştirilmesi, ikincisi ise özelleştirmeye alternatif yaklaşımlar çerçevesinde olacaktır.

Neoliberalizmin “Kâr Merkezli” Yaklaşımı Yerine “İnsan Merkezli” Bir Yaklaşım

İstihdamda daralma, taşeronlaştırma, sendikasızlaştırma, esnek çalışma, değişen işçi profili, kâr getirmeyen bayi ve istasyonların faaliyetlerine son verilmesi... İşveren için tüm bu gelişmeler oldukça rasyonel görülür. İş yapabilecek, en düşük istihdam akla yatkındır. Zira, PO-AŞ'ın 2001 Faaliyet Raporu'nda “tasarruf uygulamaları” kapsamında, personel sayısının, Temmuz 2000'de 3.838 iken Aralık 2001'de 1.172'ye indirildiği aktarıldıktan sonra, “önemli boyutta bir tasarruf sağlanmıştır. Bu şekilde faaliyet giderlerinin net satışlara olan oranı % 3.35'ten % 2.95'e indirilmiş”tir değerlendirmesi yapılıyor. En düşük istihdam, en yüksek tasarruf demektir. İstihdam edilenlerin de “birden çok şapkasının olması”, aynı anda birkaç birimde birden çalışıp, birden fazla işi yerine getirmeleri de tasarrufun gereğidir. Olur da bu tempoya ayak uyduramayan olursa, üniversitelerden her yıl, çalışmaya azimli, genç, dinamik yüzlerce genç mezun oluyor, onlardan kadroya takviye yapılabilir. Taşeronlaştırma sayesinde de, hem sigorta benzeri yüklerden kurtulmak hem de o işleri en düşük maliyetle yerine getirebilmek mümkün. Taşeron firmalar, özel uzmanlık gerektirmeyen işlerde genelde asgari ücretle işçi çalıştırıyor nasıl olsa. Bir de “sendika sorunu”ndan ve maliyeti yüksek, getirisi az bayilerden kurtulmalı... Tüm bu gelişmeler, işveren cephesinden, “rasyonel”liğin gereğidir.

Burada dikkat çekilmesi gereken önemli bir konu da, bu rasyonelliğin sadece işveren cephesi ile sınırlı kalmayışıdır. Üniversiteyi bitirip iş yaşamına atılmayı düşünen neredeyse herkes için, iş yaşamının bir aslan kafesi olması, kendi gibi mezun olan diğer adaylardan farkını ortaya koyması gerekliliği, kendisine daha fazla ayrıcalık ve yetenek katma zorunluluğu, işe başladığında 24 saat açık telefonların varlığı, her an bir

koşuşturmacanın olabilmesi ihtimali gayet normal karşılanmaktadır. Son on yıllarda kitapçılardaki raflarda yerlerini alan, “kişisel gelişim” benzeri kitaplar da, kişinin performansını en üst düzeye çıkarmak, kişiyi en verimli hale getirmek amaçlarıyla beraber düşünüldüğünde, söz konusu rasyonellik çerçevesinde görülebilirler. Saha çalışması kapsamında görüşülen çalışanlar arasında da, bu rasyonelliğe yaklaşımda farklılıklar vardı. Özelleştirmeye beraber işten çıkarılanlar, POAŞ’ın devlet elindeki dönemindeki usulsüzlük ve yolsuzluklarından şikayetçi olup “özel sektör gibi” yönetmeye karşı çıkmazken, bunun işsizlik anlamına gelmemesini, işten çıkarmaların olmamasını, aksine daha fazla istihdam yaratılması gerektiğini savunurlarken; hala çalışmakta olanlar ise büyük oranda bu rasyonelliği gerekli, zorunlu ve tartışma dışı görmekte, normal karşılamaktaydılar. “Özel sektör baştan ayağı risk. Biz bunu tercih ettik.” sözleri de bu normal karşılayışın ifadesidir.

Bu rasyonellik işverenin rasyonelliğidir. Bu rasyonelliğe, çalışanlar açısından baktığımızda, işveren açısından var olan “rasyonel”liğin çalışanlar açısından var olmadığı görülüyor. Ancak “çalışanlar”ı da bir bütün olarak ele almak kolaycı bir yaklaşım olur. İşten çıkarılanların durumlarıyla, işte çalışmaya devam eden, iş yükü artmış olsa da görece daha dolgun bir maaş alan, her türlü teknolojik donanıma ulaşma imkanı olan bir beyaz yakalının durumları farklı. Bir taşeron firma çalışanın durumu ise daha da farklı. Bu farklılıkları da göz ardı etmemek gerekir.

Bu rasyonalite iki açıdan eleştirilebilir.⁴³ Bunlardan ilki, rasyonel olduğu iddia edilen yeni şirket yönetimlerinin, esnek çalışma ve esnek istihdamın çalışanlar açısından o kadar da “özgürleştirici” olmadığı; bu modern görünümün, “kalite çemberleri” gibi terimlerin ardında aslında yoğunlaştırılmış bir sömürünün yattığı yönündeki eleştirilerdir.⁴⁴ İkinci ve daha temel eleştiri ise, bu rasyonalitenin merkezine dair olandır; kâr merkezli bir düşünce kamu çıkarıyla (asıl olarak ise “insan”la, “insanlık”la) ne kadar örtüşebilir? Kâr merkezli bir düşüncenin insanı ve doğayı sadece birer “araç”a çevirdiği açık. O zaman kâr merkezli değil, insan merkezli bir rasyonalite düşünebilmek gerek. Ancak insan merkezli

43) Rasyonelliğe yapılan eleştiriler, pozitivism eleştirilerini ve Karl Polanyi’nin Büyük Dönüşüm adlı kitabında piyasaya sistemine getirdiği eleştirileri anımsatmaktadır.

44) “Post fordist” olarak nitelendirilen bu dönemde çalışanların nasıl etkilendiğine dair pek çok araştırma mevcut. Bu konuda Richard Sennet’in “Karakter Aşınması” adlı kitabına bakılabilir.

bir düşünceyle, mümkün olan en az sayıda insanla mümkün olan en fazla işi yapıp kârı maksimum düzeye çekmek yerine; olumsuzluklar varsa bunların üzerine gidip, şirketi hem kâr eder durumda tutup hem de istihdam sağlamayı amaçlamak mümkündür. Ancak insan merkezli bir düşünceyle, çalışanların kendi örgütlülüklerini korumaları sağlanabilir. Ancak insan merkezli bir düşünceyle, esnek çalışma denilen, iş güvencesinin yokluğu ve yoğunlaşan sömürünün önüne geçilebilir. Ancak insan merkezli bir düşünceyle taşeronlaşmanın iş ve emek sürecindeki yıkıcı rolü, çalışanların yoğun emek sömürüsü anlamına geldiği anlaşılabılır. Ancak insan merkezli bir düşünceyle, kâr oranı düşük olsa da öncelikle hizmet götürmek amaçlanabilir.

Bu, mümkün değil mi? Konumuz açısından düşünüldüğünde, hem şirketi daha kârlı hale getirmek, hem de istihdam sağlamak ve hizmeti sınırlamadan kalitesini artırmak mümkün değil mi? Eğer mümkünse bu nasıl sağlanabilir? Bunlar üzerine düşünmeli, çözüm, bu düşünsel kanalda aranmalıdır. Eğer özelleştirme bu sonuçları yaratmıyorsa, bizi bu sonuçlara götürebilecek alternatif çözümler irdelenmelidir. Özelleştirme yerine “kamu denetimi” de bu alternatif çözümlerden biridir.

Özelleştirme Değil “Kamu Denetimi”

“Madem devlet yönetemiyor o zaman özelleştirirsin, bak nasıl yönetiyor!”. KİT’lerdeki “kötü yönetim” bir çok insanda bu düşüncenin yerleşmesine yol açtı. Bu düşünce bir adım daha öteye taşındığında ise, devletin ekonomiye müdahalesinin her şeklinin bir “kötü yönetim” olduğu, ekonominin, serbest piyasa mekanizmasına göre işlemesi gerektiği savunuluyor.

Ancak POAŞ’ın özelleştirilmesi özelinde bu sav ele alındığında geçersiz olduğu görülüyor. Devlet önemli gelir kaynaklarından birini kaybetmiş ve bir süre için vergi gelirlerinden bile mahrum kalmıştır. Bunun yanı sıra, iş ve emek sürecinde önemli olumsuzluklar ortaya çıkmış, çalışanlar bu durumdan olumsuz etkilenmiştir. Bu nedenle “kötü yönetilen” ancak kârlı, dev, kendi alanında tekel durumunda olan devlet işletmelerinin, özelleştirmeye dışında bir alternatifle beraber düşünülmesi gerekmektedir. Sorun “kötü yönetim” ve bunun görülen sorumlusu da “siyasiler” ise, kuruluşu elden çıkarmak yerine bu sorunun üzerine gidilebilir.

Bu sorunu ortadan kaldırması düşünülen mevcut denetim mekaniz-

maları da sorunun bir parçası haline gelmiş durumdadır. Anlatımlardan biliniyor ki, bu denetim mekanizmaları işleyemez duruma getirilmiştir. Eğer bu mekanizmalar işletilemiyorsa, bu kuruluşları kamu denetimine açmak, kamu denetiminin mekanizmalarını, kanallarını yaratmak akla ilk gelebilecek seçeneklerden biridir. Bu yaklaşım, bu kuruluşların “siyasilerin elinde arpalık” olduğu türünden eleştirileri de boşa çıkaracaktır. Söz konusu olan “kamu çıkarı”ysa, bunun denetimini “kamu”nun yapması akla yatkın bir çözümdür.

KİT’lerdeki temel sorunlardan biri de işe alma ve işte yükselme süreçlerinde yaşanan irrasyonel davranışlardır. Her siyasi partinin bu kuruluşlarda kendi kadrolaşmasını yaratmak istemesi, her iktidar değişimiyle beraber üst yönetimlerin de değişmesi, “hamili kart yakınımdır” uygulamaları, bu kuruluşların akrabalar ve yakınlar için yüksek maaşla emekli olmak için kullanılmaları gibi uygulamalar artık biliniyor ve normal de karşılanıyor. Bu kuruluşları kamu denetimine açmak, işe alma ve işte yükselme süreçlerinde kamu yararını gözeten, rasyonel, eşit, beceriye dayalı bir sistem kurulmasını da sağlayacaktır. Bu rasyonellik, özel sektörün, “az adamla çok iş yapma”, “etkinlik ve verimliliği en üst düzeye çıkarma”, “esnek çalışma” anlayışında yer alan istihdam karşıtı rasyonellikle aynı şey de olmayacaktır. Çünkü bu rasyonelliğin öznesi, şirket (yani işveren) değil kamu (yani toplum) olduğu için, rasyonelliğin çıkış noktası da kâr değil, kamu çıkarı olacaktır.

KİT’ler üzerinde kamu denetiminin nasıl sağlanacağı ise akla gelebilecek ilk sorulardan biridir. Bunu yapacak olan elbette kamu kuruluşları olacaktır. Sendikalar, meslek örgütleri, hatta mahalli yapılanmaların da dahil olduğu demokratik kitle örgütleri sağlayabilir bu denetimi.⁴⁵

KİT’lerdeki kötü yönetim, siyasilerin etkisi, çürümüşlük olarak görülebilecek tüm uygulamalar artık bilindik ve bilindik olduğu için de normal görülür uygulamalar haline gelmiştir. Bu durumdan her ne kadar rahatsızlık duyulsa da “böyle gelmiş böyle gider” anlayışı büyük oranda yerleşmiştir. Ancak böyle olmak zorunda değil. Patronaj ilişkileri ye-

45) “Kamu” terimi, ülkemizde bulanık bir şekilde kullanılmaktadır. “Kamu iktisadi teşebbüsleri”nin devleti işaret eden “kamu”suyla, burada kastedilen “kamu denetimi” yapacak olan “kamu kuruluşları”nın “kamu”su aynı değildir. Burada söz edilen “kamu kuruluşları”, demokratik kitle örgütlerine işaret etmektedir.

rine rasyonelliği hakim kılmak mümkün. Bunun için, asıl olarak da özelleştirme yerine kamu denetimi için yeni bir paradigmaya açık olmak ve bu konuda irade göstermek gerekmektedir en başta.

Bir kuruluşun özel ya da devlet kuruluşu olması tek başına bir anlam ifade etmemektedir. “Kâr” ya da “kişisel çıkar”, “siyasal çıkar” amaçlı düşünüldüğünde, “insan” göz ardı edilebilmektedir. POAŞ’ın üç dönemi bunun örneğidir. POAŞ bir devlet kuruluşuyken yaşanan olumsuzluklar ne kadar açıksa, özelleştirilmesinin ardından yaşanan olumsuzluklar da o kadar açıktır. “Kamu çıkarı”nı koruyabilmek, “insan merkezli” bir paradigmayla ve “kamu denetimi”ni de işin içine dahil ederek mümkündür ancak.

Teşekkürler

Bu çalışmayı olanaklı kılan, görüştüğüm tüm POAŞ çalışanlarına, özellikle de görüştüğüm ilk kişi olan ve beni bu çalışma için yüreklediren Taci Uzunbabalar’a; çalışma süresince bilgilerini paylaştan ve kütüphanelerinden yararlanmamı sağlayan Petrol İş Sendikası’ndan ilgililere teşekkür ediyorum...

KAYNAKÇA

20. Yılında Türkiye’de Özelleştirme Gerçeği sempozyum kitabı, (Eylül 2005), TMMOB yayını.
- 500 Büyük Sanayi Kuruluşu, <http://www.iso.org.tr/tr/Web/Statik/Sayfalar/index.aspx> (indirilme tarihi 2008).
- BAKAN, J. (Ocak 2007) *Şirket – Kâr ve Güç Peşindeki Patolojik Kurum*, İstanbul: Ayrıntı
- Cumhurbaşkanlığı Devlet Denetleme Kurulu’nun 2005/4 sayı, 22 Eylül 2005 tarihli “Özelleştirme İdaresi Başkanlığının 2001, 2002, 2003 Yılları Eylem ve İşlemlerinin Araştırılıp Denetlenmesine İlişkin Rapor”u, http://www.cankaya.gov.tr/tr_html/DDK/oib.htm#VIII.E
- Kurumlar Vergisi Sıralaması, Gelir İdaresi Başkanlığı verileri, <http://www.gib.gov.tr/index.php?id=271> (indirilme tarihi 2008)
- PETROL-İŞ YAYIN-58, '97-'98 Petrol-İş Yıllık (2000)
- PETROL-İŞ YAYIN:71, Petrol Ürünleri Dağıtım Sektörü ve POAŞ (Ağustos 2001),
- POAŞ Faaliyet Raporları, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, <http://www.poaş.com.tr/Dcfa-ul.asp?pg=47> (indirilme tarihi Eylül 2007).

354 Haçıyatmazı Devirmek

T.C.TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞI Yolsuzlukların Sebeplerinin, Sosyal ve Ekonomik Boyutlarının Araştırılarak Alınması Gereken Önlemlerin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırma Komisyonu raporu, http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/yolsuzluk_arastir-ma/index.htm, (indirilme tarihi 2008)

- POLANYİ, K., (1986), *Büyük Dönüşüm*, İstanbul: İletişim
SENNETT, R., (2005), *Karakter Aşınması*, İstanbul: Ayrınu