

**T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**ÖZELLEŞTİRİLEN KURULUŞLARDA
PERSONEL HAREKETLİLİĞİ**

Yüksek Lisans Tezi

Sunia İliaz ACMAMBET

Ankara-2009

**T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**ÖZELLEŞTİRİLEN KURULUŞLARDA
PERSONEL HAREKETLİLİĞİ**

Yüksek Lisans Tezi

Sunia İliaz ACMAMBET

Tez Danışmanı

Yrd. Doç. Dr. Halil Bader ARSLAN

Ankara-2009

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

**ÖZELLEŞTİRİLEN KURULUŞLARDA
PERSONEL HAREKETLİLİĞİ**

Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı :

Tez Jürisi Üyeleri

Adı ve Soyadı

İmzası

.....	
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	

Tez Sınavı Tarihi

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Bu belge ile, bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları andığımı ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim.(...../...../200...)

Tezi Hazırlayan Öğrencinin
Adı ve Soyadı

.....

İmzası

.....

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR.....	VI
GRAFİK ve ŞEKİLLER.....	VII
TABLolar.....	VIII
ÖZET	X
ABSTRACT	XII
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖZELLEŞTİRME

1.1 Kavram Olarak Özelleştirme	5
1.2 Özelleştirmenin Amaçları	7
1.2.1 Serbest Piyasa Ekonomisini Güçlendirmek	7
1.2.2 Mülkiyeti Tabana Yaymak	8
1.2.3 Sermaye Piyasasını Geliştirmek	9
1.2.4 Döviz Gelirlerini Artırmak (Yabancı Sermayeyi Ülkeye Çekmek)	9
1.2.5 Verimliliği Arttırmak	10
1.2.6 KİT'lerin Bütçe Üzerindeki Yükünü Hafifletmek.....	10
1.3 Özelleştirme Yöntemleri	11
1.3.1 Satış Yöntemi	14
1.3.1.1 Varlık Satışı.....	14
1.3.1.2 Hisse Satışı.....	15
1.3.1.2.1 Blok Satış.....	15
1.3.1.2.2 Hisse Senetlerinin Halka Arzı/ Çalışanlara Satış	16

1.3.1.2.3	Borsada Satış.....	17
1.3.1.2.4	Halka Arzı İçeren Blok Satış.....	17
1.3.1.2.5	Bu Yöntemlerin Karışımları.....	17
1.3.2	Diğer Özelleştirme Yöntemleri.....	18
1.3.2.1	Kiralama.....	18
1.3.2.2	İşletme Hakkı Devri.....	18
1.3.2.3	Mülkiyetin Gayri Ayni Hakların Tesisi.....	18
1.3.2.4	Gelir Ortaklığı Modeli ve Sair Hukuki Tasarruflar	18
1.4	Dünyada Özelleştirme Çalışmaları.....	19
1.4.1	Doğu Avrupa ve Bağımsız Devletler Topluluğu Ülkelerinde Özelleştirme	23
1.4.2	İngiltere’de Özelleştirme.....	26

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE ÖZELLEŞTİRME

2.1	Özelleştirme Öncesinde Hazırlık Çalışmaları	29
2.1.1	1980 Öncesi Dönemde Türkiye’de Özelleştirme	29
2.1.2	1980 Sonrası Dönemde Türkiye’de Özelleştirme.....	33
2.2	Türkiye’de Özelleştirme Uygulamaları.....	38
2.2.1	Türkiye’de Özelleştirmeye İlişkin Yasal Düzenlemeler	38
2.2.2	Özelleştirmede Karar Alma Süreci.....	48
2.2.3	Türkiye’de 1986 – 2008 Dönemi Özelleştirme Uygulamaları.....	53
2.2.3.1	Gerçekleştirilen Uygulamalar.....	53
2.2.3.2	Yıllar İtibariyle Özelleştirme İşlemleri.....	55
2.3	Kamuda İstihdam Fazlalığına Yönelik Eleştiriler	62

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

PERSONEL HAREKETLİLİĞİNE YÖNELİK DÜZENLEMELER VE KARŞILAŞILAN SORUNLAR

3.1	Kamu İktisadi Teşebbüslerinde Çalışan Personelin Hukuki Statüsü	67
3.1.1	Memurlar.....	67
3.1.2	Sözleşmeli Personel.....	68
3.1.3	İşçiler.....	69
3.1.4	Kapsam Dışı Personel.....	70
3.2	Özelleştirme Mevzuatında Yer Alan Çalışanları Korumaya İlişkin Hükümler	71
3.2.1	Bir Hizmet Akdine Dayalı Olarak Ücret Karşılığı Çalışan (İş Kanunlarına Tabi) Personele İlişkin Düzenlemeler	73
3.2.1.1	İş Kaybı Tazminatı	73
3.2.1.1.1	İş Kaybı Tazminatının Ödenmesi İle İlgili Usul ve Esaslar.....	74
3.2.1.1.2	Yıllar İtibariyle İş Kaybı Tazminatı Ödemeleri.....	78
3.2.1.1.3	İş Kaybı Tazminatı İle İlgili Sorunlar	79
3.2.1.2	Türkiye’de Özelleştirme Uygulaması Teknik Yardım ve Sosyal Güvenlik Ağı Projesi.....	80
3.2.1.3	Özelleştirme Sosyal Destek Projesi	82
3.2.1.3.1	Yeniden İşe Yerleştirme Hizmetleri	83
3.2.1.3.2	Özelleştirme Sosyal Destek Projesi Çerçevesinde Personel Hareketliliği	91
3.2.1.3.3	Tazminatlar.....	92

3.2.1.4	Diğer Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Geçici İşçi Statüsünde İstihdam Edilme.....	93
3.2.1.4.1	Geçici İşçi Statüsünden Yaralanabilmenin Usul ve Esasları....	95
3.2.1.4.2	Geçici İşçi Statüsünde İstihdam Edilecekler İçin Ücret, Sosyal Hak, Yardımlar ve Özlük Hakları.....	98
3.2.1.4.3	2009 Yılı İçin Bakanlar Kurulu Kararı.....	99
3.2.1.4.4	Geçici Personel Statüsü Kapsamında Personel Hareketliliği.	100
3.2.1.4.5	Geçici İşçi Statüsü ile İlgili Ortaya Çıkan Sorunlar	104
3.2.2	657 Sayılı Kanuna Tabi Personel ile Sözleşmeli ve Kapsam Dışı Personele İlişkin Düzenlemeler	107
3.2.2.1	Diğer Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Nakil Hakkı	108
3.2.2.1.1	Diğer Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Nakledilebilmenin Şartları	109
3.2.2.1.2	Nakle Tabi Personelin Nakledileceği Kurum ve Kuruluşlar..	112
3.2.2.1.3	Diğer Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Nakledilecek Personelin Atanacağı Kadro.....	114
3.2.2.1.4	Naklen Atanan Personelin Ücret, Sosyal Hak, Yardımlar ve Özlük Hakları	119
3.2.2.1.5	Nakil Hakkının Sona Erme Durumları	127
3.2.2.1.6	Nakil Hakkı Çerçevesinde Personel Hareketliliği	128
3.2.2.1.7	Nakil Hakkı ile İlgili Ortaya Çıkan Sorunlar	129
3.2.2.2	Özendirici Emeklilik Hakkı	132
3.3	İhale Sözleşmelerinde Yer Alan Çalışanlara İlişkin Hükümler	134

3.4 Varlık Satışı ve Blok Hisse Satışı Yoluyla Özelleştirilen İşletmelerin Özelleştirme Öncesi ve Özelleştirme Sonrası Personel Sayıları.....	139
3.5 Genel Değerlendirme	150
SONUÇ	1594
KAYNAKÇA	159
EK:1	168
EK: 2	170
EK: 3	172
EK: 4	174
EK: 5	176
EK: 6	178
EK: 7	180

KISALTMALAR

DMK:	Devlet Memurları Kanunu
DPB:	Devlet Personel Başkanlığı
DPT:	Devlet Planlama Teşkilatı
GGM:	Girişimciliği Geliştirme Merkezi
İDG:	İşgücü Destek Grubu
İDT:	İktisadi Devlet Teşekkülü
İŞGEM:	İş Geliştirme Merkezi
İŞKUR:	Türkiye İş Kurumu
KHK:	Kanun Hükmünde Kararname
KİK:	Kamu İktisadi Kuruluşu
KİT:	Kamu İktisadi Teşebbüsü
KOSGEB:	Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
KÖİDD:	Küçük Ölçekli İş Kurma Danışmanlık Desteği
ÖİB:	T.C. Başbakanlık Özelleştirme İdaresi Başkanlığı
ÖSDP:	Özelleştirme Sosyal Destek Projesi
TYÇP:	Toplum Yararına Çalışma Programları

GRAFİK ve ŞEKİLLER

Grafik 1: 1986-2008 Yılları Arası Yöntemler İtibariyle Özelleştirme İşlemleri.....	13
Grafik 2: 2000-2007 Yılları Arasında Yıllara Göre Dünya Düzeyinde Özelleştirme İşlemlerinden Elde Edilen Gelirler.....	20
Grafik 3: 2000-2007 Yılları Arasında Bölgelere Göre Dünya Düzeyinde Özelleştirme İşlemlerinden Elde Edilen Gelirler.....	22
Grafik 4: Yıllar İtibariyle Özelleştirme İşlemlerinden Elde Edilen Gelirler.....	56
Şekil 1: Özelleştirme Prosedürü.....	52

TABLÖLAR

Tablo 1: Kategorilere Göre Morgan Bank Tarafından Önerilen Özelleştirme Yöntemleri.....	37
Tablo 2: Yöntemler İtibariyle Elde Edilen Gelirler.....	61
Tablo 3: 2001-2006 Yılları Arasında Kamu İstihdamının Toplam İstihdama ve Nüfusa Olan Oranı.....	63
Tablo 4: 30.03.2009 Tarihine Kadar Yıllar İtibariyle İş Kaybı Ödemeleri (TL)....	78
Tablo 5: Özelleştirme Sosyal Destek Projesi Yeniden İşe Yerleştirme Hizmetleri Tablosu.....	91
Tablo 6: 2009 Yılı İçin Özelleştirme Uygulamaları Sonucu İşini Kaybeden İşçi Statüsünde Çalışanlara Tahsil Edilen Yerler.....	100
Tablo 7: 30.03.2009 Tarihi İtibariyle 2004/7898 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararı Çerçevesinde Devlet Personel Başkanlığına Gönderilenler.....	102
Tablo 8: 30.03.2009 Tarihi İtibariyle Devlet Personel Başkanlığına Gönderilen Atama Teklifleri Çerçevesinde Göreve Başlayıp Başlamayanlar.....	104
Tablo 9: 30.03.2009 Tarihi İtibariyle Personel Ödemeleri (TL).....	121
Tablo 10: Yıllar İtibariyle İstihdam Fazlası Bildirilen Personel Sayısı.....	128
Tablo 11: 30.03.2009 Tarihine Kadar Yıllar İtibariyle % 30 Ödemeleri (TL).....	133

Tablo 12: 23.07.1993-24.06.2008 Tarihleri Arasında Varlık Satışı Yoluyla Özelleştirilen Tesis ve İşletmelerin Özelleştirme Öncesi ve Özelleştirme Sonrası Personel Sayıları.....	140
--	-----

Tablo 13: 18.11.1988-30.05.2008 Tarihleri Arasında %50'nin Üzerinde Kamu Payı Blok Hisse Senedi Satışı Yoluyla Özelleştirilen Şirketlerin Özelleştirme Öncesi ve Sonrası Personel Sayıları.....	142
---	-----

Tablo: 14 1988-2008 Yılları Arasında Varlık ve % 50'nin Üzerinde Kamu Payı Blok Hisse Senedi Satışı Yoluyla Özelleştirilen Tesis ve İşletmelerin Özelleştirme Öncesi Personel Sayıları.....	149
---	-----

ÖZET

Özelleştirme 1984 yılından beri Türkiye'nin politik, ekonomik ve toplumsal gündeminde önemli bir yer tutmaktadır. Toplumda ekonomik ve politik aktörlerin bir kısmı, tüm dünyada olduğu gibi, özelleştirmenin felsefe ve uygulamalarını, farklı açılardan eleştirmekte ve karşı çıkmaktayken, özelleştirmeyi savunanlar da vardır. Özelleştirme karşıtlarının önemli bir endişesi, özelleştirilen işletmelerde çalışanların işlerini kaybetmesi sorunudur. Uygulamalar da, özelleştirmenin önemli sonuçlarından birinin orta vadede çalışanların işlerinin kaybetmek olduğunu göstermektedir. Bu çalışmanın amacı Devletin bu konuda ne tür önlemler geliştirdiği ve bu önlemlerin yeterli olup olmadıklarını tartışmaktır.

Çalışmanın ilk bölümünde, özelleştirme kavramı genel olarak ele alınmıştır. Bu bölümde özelleştirmenin tanımına, amaçlarına, yöntemlerine ve dünyada yapılan özelleştirme uygulamalarına değinilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde ülkemizdeki özelleştirme uygulamalarına geçilerek Türkiye'deki özelleştirmenin tarihi, bu konuda yapılan yasal düzenlemeler, özelleştirmede karar alma süreci ve gerçekleştirilen özelleştirmeler ele alınmıştır.

Çalışmanın son bölümü olan üçüncü bölümde ise, özelleştirilen kamu kurum ve kuruluşlarında personel hareketliliğine yönelik düzenlemeler ve bu konuda karşılaşılan sorunlar ele alınmıştır. Bu kapsamda ilk olarak kamu iktisadi teşebbüslerinde çalışan personelin hukuki statüsü ve daha sonra 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun ile getirilen iş kaybı tazminatı, nakil hakkı, özendirici emeklilik hakkı ve diğer hizmetler adı altında Özelleştirme Sosyal

Destek Projesi ile ihale sözleşmelerinde çalışanlara yönelik yer alan düzenlemeler ele alınmıştır.

Anahtar sözcükler:

Özelleştirme	Özelleştirme İdaresi Başkanlığı
Memur	Sözleşmeli Personel
Geçici Personel	İşçi
Nakil Hakkı Olmayan Personel	Nakil Hakkı Olan Personel
Özelleştirme Sosyal Destek Projesi	

ABSTRACT

Privatization has been a major subject in the political, economic and social agenda of Turkey since 1984. Like the rest of the world, while some of the economic and political actors in society criticize privatization philosophy and applications from various angles; privatization has defenders as well. A major concern of people against privatization is the fact that some workers in privatized public enterprises lose their jobs. Previous applications also indicate that, one of the major results of privatization in middle term is workers losing their jobs. The purpose of this study is to discuss the measures taken by government to address this problem and whether they are sufficient.

In the first part of the study, privatization is discussed in general terms. Contents of this part are the definition, purpose, methods and world applications of privatization.

In the second part of the study, the discussion is directed towards applications of privatization in our country and history of privatization in Turkey, legal framework, privatization decision making process and successful privatizations.

In the last and third part of the study, regulations about the personnel mobility in the privatized public institutions are discussed. In this context, first the legal status of personnel working at public economic enterprises and then job loss compensation, transfer rights and retirement incentive rights brought with Law No: 4046 called “Privatization Applications Law” are discussed. Under the title “Other Services” Privatization Social Support Project and regulations concerning workers in privatization contracts are addressed.

Key Words:

Privatization	Directorate of Privatization Administration
Civil Servant	Contract Employee
Temporary Personnel / Staff	Worker
Personnel Without Transfer Rights	Personnel With Transfer Rights
Privatization Social Support Project	

GİRİŞ

1980’li yıllarda neo-liberal politikaların yaygınlaşması ve ardından 1990’larda liberal ekonomik sisteme geçen Doğu Avrupa ülkelerinin dönüşüm çabalarıyla birlikte gelişen özelleştirme dalgası 1984 yılından bu yana Türkiye’nin de gündemindedir. Özelleştirmenin uygulamaya konulmasıyla birlikte de tüm dünyada olduğu gibi, Türkiye’de de bu konudaki tartışmalar da ortaya çıkmıştır. Bu tartışmalarda özelleştirme taraftarı fikirler yer aldığı gibi özelleştirme karşıtı fikirler de yer almaktadır. Fakat tüm dünyada serbest piyasa ekonomisine geçişin yapılmasıyla birlikte özelleştirmenin de kaçınılmaz olduğu bir gerçektir. O yüzden önemli olan özelleştirme uygulamaları yapılırken özelleştirme amaçlarına uygun ve özelleştirme uygulamalarından doğabilecek olumsuz etkilerin önceden önlenecek şekilde yapılmasıdır.

Çok açıktır ki her zaman bir kamu kuruluşunun özelleştirileceği haberi ortaya çıktığı anda hemen bu karara karşı tepkiler de ortaya çıkmaktadır. Bu tepkilerin büyük bir çoğunluğu ise sendikalar ve söz konusu kuruluşlarda çalışan personel tarafından gelmektedir. Bunun bir nedeni de özelleştirilecek kuruluşlardaki çalışanların “benim durumum ne olacak” endişesine kapılmalarıdır. Bu çalışmanın problemini de bu endişe oluşturmaktadır. Başka bir deyişle, bu araştırmanın problemini özelleştirme kapsamındaki kuruluşlardaki özelleştirme sonrası personelin durumu oluşturmaktadır. Özelleştirilen kuruluşlardaki çalışma mevzuatı çoklu yapıdan tekli yapıya dönüşmektedir. Kamu hissesinin ağırlıklı olduğu işyerlerinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa, 399 sayılı KHK’ye ve 4857 sayılı İş Kanununa tabi personel istihdam edilirken, özelleştirme uygulaması tarihi itibarıyla sadece İş

Kanununa tabi personel istihdamı mümkün olabilmektedir. Kısmen İş Kanununa bağlı olmanın ve kısmen verimli çalışma ilkelerinin bir sonucu olarak bu kuruluşlarda bir personel hareketliliği yaşanmaktadır. Bu personel hareketliliğinin çalışanlar açısından olumsuz nitelikte olmaması için daha önceden düzenlenecek kanunlarla önlemler alınmalıdır.

Bu çalışmanın amacı da özelleştirilen kamu kuruluşlarında çalışan personelin özelleştirme sonrasında istihdam açısından karşı karşıya kaldığı durumun belirlenmesi ve bu durumun nasıl çözüldüğünün net olarak gösterilmesidir.

1994 yılına kadar yaşanan süreçte birçok yapısal değişime uğrayan özelleştirme işlemleri, 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanununun yürürlüğe girmesiyle bugünkü şeklini almıştır. Söz konusu Kanun ile Özelleştirme Yüksek Kurulu oluşturulmuş, Özelleştirme İdaresi Başkanlığı kurularak görev ve yetkileri belirlenmiş, Özelleştirme Fonu oluşturulmuştur. 4046 sayılı Kanunun bu araştırma açısından önemi ise, özelleştirmeden etkilenecek olan personeli de kapsamlı bir şekilde ele alarak o ana kadar özelleştirme kapsamındaki kamu kuruluşlarında personelle ilgili yaşanan muğlaklığı ortadan kaldırmaya yönelik olmasıdır. Ayrıca bu konuda yani özelleştirme uygulamalarından etkilenen çalışanları ele alan bir diğer çalışma ise Dünya Bankası ile yapılan sözleşmeyle uygulamaya konulan 2000 -2005 yılları arasında birincisi gerçekleşen ve 2005 yılında başlayarak 2009 yılının Haziran ayına kadar sürecektir olan ve aynı zamanda ikincisi olan Özelleştirme Sosyal Destek Projesi'dir. Yukarıda saydığımız çalışmalar ve bunlara benzer Özelleştirme İdaresi Başkanlığı tarafından yürütülen çalışmalar özelleştirmeden etkilenecek olan personelin özelleştirmeden olumsuz yönde etkilenmemesi için yapılan çalışmalardır.

Bu araştırmanın özelleştirme sonrası uygulanan istihdam politikalarının, yürürlükteki kanunların ve bu konuda yapılan diğer çalışmaların özelleştirilen kamu kuruluşlarında özelleştirme sonrasında istihdam açısından yeterli derecede etkili olup olmadıklarını ortaya koyacağı beklenmektedir.

Çalışmada ağırlıklı olarak literatür taraması ve mevzuat incelemesi yöntemleri kullanılmıştır. Bununla birlikte istatistiki verilerden yararlanılmış ve tanımlayıcı bir yol izlenmiştir.

Bu çalışmanın birinci bölümünde özelleştirme kavramı genel olarak ele alınarak, özelleştirmenin tanımı, özelleştirmenin mantığı, özelleştirmenin yöntemleri ve dünyadaki özelleştirme uygulamaları üzerinde durulmuştur.

Çalışmanın ikinci bölümünde ülkemizdeki özelleştirme çalışmalarının tarihi, özelleştirmenin prosedürü, özelleştirmenin yasal çerçevesi ve bugüne kadar gerçekleştirilen özelleştirme uygulamaları ele alınmıştır.

Çalışmanın son bölümünde ise KİT’lerde çalışan personelin hukuki statüsü anlatıldıktan sonra 4046 sayılı Özelleştirme Yasası ile memur, 399 sayılı KHK’ye tabi sözleşmeli personel ve kapsam dışı personele tanınan diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakil hakkı ile sadece T.C. Emekli Sandığına tabi olanlara tanınan özendirici emeklilik hakkı ve işçi statüsünde olanlar için getirilen iş kaybı tazminatı, geçici işçi statüsü ve diğer hizmetler başlığı altında Özelleştirme Sosyal Destek Projesi konuları istatistiki verilerle anlatılmıştır. Son olarak da varlık satışı ve %50’nin üzeri kamu payı blok hisse senedi satışı yöntemleriyle gerçekleştirilen

özelleştirmelerde özelleştirme öncesi ve özelleştirme sonrası personel sayıları karşılaştırılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖZELLEŞTİRME

1.1 Kavram Olarak Özelleştirme

Özelleştirme kavramı doğrudan ilgili olduğu bilim alanlarının yaklaşımlarına göre değişik şekillerde tanımlanabilmektedir. Buna göre *ekonomi bilimi* açısından özelleştirme kavramını dar ve geniş anlamda ele alarak incelemek mümkündür. Dar anlamda özelleştirme, kamu iktisadi teşebbüslerinin mülkiyet ve yönetimin özel kesime devrini ifade etmektedir.¹ Bu kapsamda konuya yaklaşan uzmanlara göre bir KİT'in özelleştirilmesinden söz etmek için, sermayesinin en az % 51'lik payının özel sektöre devredilmesi veya satılması gerekmektedir. Ancak bazılarına göre, daha az oranda bir hisse satışı da özelleştirme sayılabilmektedir.² Geniş anlamda özelleştirme ise milli ekonomi içerisinde kamu ekonomisinin görev ve fonksiyonlarını daraltacak her türlü uygulamayı kapsamaktadır.³ Başka bir ifade ile geniş anlamda özelleştirme toplumun ihtiyaçlarına yeni bir bakış açısı ile devletin ekonomik ve toplumsal hayattaki rolünün yeniden düşünülmesini ifade etmektedir.⁴ Ya da başka bir deyişle gerçek bir piyasa ekonomisinin uygulanabilmesi için gerekli ortamın sağlanabilmesi amacıyla kamusal, iktisadi ve hukuki tüm engellerin kaldırılmasına yönelik karar, işlem ve davranışları ifade etmektedir.⁵ Bu tanımla özelleştirme kamu sektörü tarafından üretilen sosyal ve ekonomik nitelikli mal ve hizmetlerin fiyatlandırılması, kamu sektörüncü finanse edilen mal ve hizmetlerin üretiminin özel sektöre devredilmesi, mal ve hizmet üretiminde özel sektörü sınırlayan kuralların

¹ AKTAN, Coşkun Can, KİT Yeniden Yapılanma ve Özelleştirme Stratejisi, Ankara, TİSK Yayınları, 1995, s.7

² TANRIVERMİŞ, Harun ve diğerleri, Türkiye'de Özelleştirme Uygulamalarının Tarım Kesimine Etkilerinin Değerlendirilmesi, Ankara, TEAE, 2000, s.31; CEVİZOĞLU, Hulki, Özelleştirme, 3. Baskı, İstanbul, Beyaz Yayınları, 1998, s.10

³ C. C. Aktan, 1995, s.7

⁴ ERSÖZ, Halis Yunus, Özelleştirme ve Çalışanların Mülkiyet Sahipliği: Kardemir Örneği, İstanbul, Alfa Basım Yayım Dağıtım, 2004, s. 8

⁵ Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, Özelleştirme Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara, 1993, s. 11

kaldırılması veya serbestleştirilmesi, kamu iktisadi teşebbüslerinin mülkiyetinin ve yönetiminin tamamen veya kısmen özel sektöre devredilmesi gibi konuları kapsamaktadır.⁶

Hukuk bilimi açısından özelleştirme ise, kamu iktisadi teşebbüsleri yönetiminin özel kesime devredilmesi olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımlara göre hukuk bilimi açısından yönetimin özelleştirilmesi, ekonomi bilimi açısından mülkiyetin özelleştirilmesi önem kazanmaktadır. Diğer taraftan özelleştirmenin gerçekleştirilebilmesi temelde bir siyasal tercih sorunu görülüp, bu yönü itibarıyla özelleştirme *siyaset bilimi* ile ilişkilendirilmektedir.⁷

Özelleştirmenin temel felsefesi, devletin çağın gereklerine ve gereçlerine göre asli fonksiyonları (adalet ve güvenliğin sağlanması gibi) yolundaki harcamalar ile özel sektör tarafından yüklenilemeyecek altyapı yatırımlarına yönelmesi, ekonominin ise piyasa mekanizması tarafından yönlendirilmesidir.⁸ Özelleştirmenin felsefesi özelleştirmenin tanımlarından da ortaya çıkmaktadır. Bir tanıma göre özelleştirme, kamu kurumlarını, özel pazarların teşvik ediciliğinin hükmü altına alınarak, etkin çalışmalarını önleyen unsurları hafifletme yönündeki genel çabadır.⁹ Yani bir yandan piyasa ekonomisine geçişin sağlanması istenirken, bir yandan da devletin asli fonksiyonlarını daha iyi gerçekleştirebilmesi için bir zemin hazırlanması istenmektedir.

⁶ KILCI, Metin, KİT'lerin Özelleştirilmesi ve Türkiye Uygulaması, Ankara, DPT, 1994, s.7

⁷ BAYTAN, İlhan, Özelleştirme: Hukuki Yapı, Uygulamalar, Sorunlar, Öneriler, Ankara, TRT Yayını, 1999, s.5; http://www.oib.gov.tr/program/turkiyede_ozellestirme.htm, 30.01.2009; Türk Ekonomi Bankası, Privatization in Turkey: The Law and The Implementation, İstanbul, İntermedia, 1995, s. 17

⁸ İ. Baytan, 1999, s.6

⁹ BAİLEY, W. Robert, (Çeviren: EKER Aytaç), Özelleştirme Kavramının Doğru ve Yanlış Kullanımı, Yayına Hazırlayanlar: EKER, Aytaç, AKTAN Coşkun Can, Kamu Ekonomisinin Genişlemesi ve Özelleştirme (Seçme Çeviriler), İzmir, Takav Matbaası, 1992, s.240

1.2 Özelleştirmenin Amaçları

Özelleştirme amaçları literatürde genel ve özel amaçlar ya da iktisadi, mali, sosyal ve siyasal amaçlar şeklinde alt sınıflara ayrılmaktadır. Genel amaçlar, ekonominin tüm sektörlerine ilişkin olarak ve hem ekonomik hem de sosyal boyutu bulunan amaçlar olarak tanımlanabilmekte iken, özel amaçlar kamu sektörüne ve özellikle KİT sorunlarına ilişkin amaçlar olarak tanımlanmaktadır.¹⁰ Diğer taraftan da özelleştirmenin amaçları ilgili oldukları bilim dalları ile ilişkilendirilerek iktisadi, mali, sosyal ve siyasal amaçlar olarak ayrılmıştır. Ancak amaçların birbirleri ile yakın ilişkisi bu tür sınıflamaların sınırlarını bazen aşmaktadır.¹¹ Bu yüzden bu çalışmada özelleştirmenin amaçları bir sınıflandırma içinde değil de genel olarak açıklanmıştır.

1.2.1 Serbest Piyasa Ekonomisini Güçlendirmek

Özelleştirme politikasının temel amacı, serbest piyasa ekonomisini güçlendirmek ve ona işlerlik kazandırmaktır.¹²

Kamu iktisadi teşebbüsleri genelde, fiyat ve kalite yönünden piyasa taleplerine duyarsızdırlar. Bunun temel nedenleri KİT'lerin bir kısmının ekonomide tekelci ya da tekel eğilimli yapılara sahip olmaları, iflas tehlikesi ile karşı karşıya bulunmamaları ve zararlarının genel bütçeden karşılanmasıdır. Durum böyle olunca KİT'ler piyasanın denetimini ellerinde bulundurmakta ve tam rekabeti

¹⁰ALTINTAŞ, M. Berra., Kamu İktisadi Teşebbüslerinin Özelleştirilmesi ve Özelleştirmenin Sermaye Piyasasına Etkileri, Ankara, Sermaye Piyasası Kurulu, 1988, s. 53

¹¹ M. Kilci, 1994, s. 12

¹²Türkiye Vakıflar Bankası, Türkiye’de ve Dünyada Yaşanan Özelleştirme, 2. Baskı, Ankara, 1997, s.4

engellemektedirler.¹³ Böylece KİT'ler, piyasa paylarını kaybetmemek için kaliteyi iyileştirmek, fiyatı ve maliyeti düşürmek gibi tedbirler alma zorunluluğu duymazlar. İşte özelleştirme KİT'lerin piyasa koşullarında faaliyet göstermelerini sağlamak yoluyla piyasa ekonomisini güçlendirecektir.¹⁴ Böylece özelleştirme ile serbest piyasa ekonomisinin en önemli unsuru olan rekabet kurumunun işlerlik kazanacağı, kaynak kullanımında ve kaynak dağılımında etkinliğin sağlanacağı ve sonuç olarak ekonomide verimliliğin artacağı kabul edilmektedir.¹⁵

Ancak bu amacın gerçekleştirilebilmesi, kamu tekellerinin özel sektör tekelleri haline gelmesine engel teşkil edecek yasal ve kavramsal serbestleştirme ile özelleştirmelerine bağlıdır.¹⁶

1.2.2 Mülkiyeti Tabana Yaymak

Sanayileşme politikalarında kamu iktisadi teşebbüsleri yoluyla devletçi politika izleyen ülkelerde, kamu kesiminin milli servetten aldığı pay, artma eğilimi gösterir. Milli servetin kamu kesimi elinde yoğunlaşması bireysel özgürlüğün temel unsuru olan mülkiyet hakkına devletçi bir müdahale anlamına gelmektedir. Oysa mülkiyet kavramının yerleşmesi ve mülkiyet hakkının kullanımının yaygınlaşması demokratik rejiminin varlığının ve devamının esası olarak kabul edilmektedir. Özelleştirme ile mülkiyetin yeniden dağıtımı imkanı bulunmaktadır.¹⁷ Ortaklarına yüksek oranda kar dağıtabilecek KİT'lerin pay senetlerinin halka açılması, denge yolunda atılacak önemli bir adımdır. Bu pay senetlerinin, öncelikle KİT'lerin çalışanlarına,

¹³ H. Cevizoğlu, 1998, s.19

¹⁴ M. B. Altıntaş, 1988, s.54

¹⁵ TürkiyeVakıflar Bankası, 1997, s. 4.;TOBB, 1993, s.23

¹⁶ M. B. Altıntaş, 1988, s.54.; ÖRSDEMİR, A. Vural, Üçüncü Binyılda Özelleştirme ve Yeni Yönetim Paradigması, Kırıkkale, Kırıkkale Ticaret ve Sanayi Odası Yayınları, 2002, s.11

¹⁷ M. Kilci, 1994, s.13

yöneticilerine ve küçük birikim sahiplerine belirli özendiricilerle satılması, toplumun bu kesimlerine bir gelir transferi niteliğindedir. Bu yöntemler sermayenin tabana yayılmasına olumlu etki yapacaktır.¹⁸ Bu amaç özelleştirmeye sosyal bir boyut kazandırmaktadır.

1.2.3 Sermaye Piyasasını Geliştirmek

Özelleştirmenin amaçlarından biri de, sermaye piyasasını geliştirmektir. Gelişmekte olan ülkelerde sermaye piyasasının temel sorunlarından birisi menkul kıymet arzındaki yetersizliktir.

Hisse senedi ihracı yoluyla özelleştirme, sermaye piyasasının gelişmesini sağlayarak ülkemizde tasarrufların yatırıma dönüşmesini kolaylaştıracaktır.¹⁹

1.2.4 Döviz Gelirlerini Artırmak (Yabancı Sermayeyi Ülkeye Çekmek)

Ülkemiz gibi sermaye darlığı sıkıntısı olan ülkelerde yabancı sermayenin büyük önemi vardır. Özelleştirme yabancı sermayenin ülkemize çekilmesinde önemli bir rol oynayacaktır.²⁰ Böylece döviz gelirlerinin artacak olması, özellikle gelişmekte olan ülkelerde görülen ödemeler dengesi açığının kapatılması bakımından önem taşımaktadır. Bu çerçevede yabancıların modern teknolojiyi getirmeleri beklentisi de söz konusudur.²¹ Ayrıca piyasa mekanizmasının gelişmiş olması ve ekonominin

¹⁸ M. B. Altıntaş, 1988, s. 54; H. Cevizoğlu, 1998, s. 22; Y. Doğan, 1993, s. 124

¹⁹ M. B. Altıntaş, 1988, s.55; M. Kilci, 1994, s.13; Türkiye Vakıflar Bankası, 1997, s.4

²⁰ TOBB, 1993, s.24

²¹ Türkiye Vakıflar Bankası, 1997, s.5

artan potansiyeli sonucu, yabancı sermaye doğrudan yeni yatırımlara da girecektir.²²

1.2.5 Verimliliği Arttırmak

KİT'lerin özelleştirilmesiyle kaynak kullanımında etkinliğin sağlanması ve verimliliğin artırılması amaçlanmaktadır.²³

Genelde benimsenen ve desteklenen bir görüşe göre kamu sektöründe verimliliği arttıracak teknolojik gelişmenin yakından izlenememesi, işgücü maliyetini yükselten siyasal tercihlili bir istihdam politikası uygulanması, rasyonel yatırım programlarının uygulanamaması v.b. nedenlerden dolayı verimlilik her zaman özel sektördekinden düşük olmaktadır. İşte özelleştirmenin bir diğer amacı da bu olumsuz etkinin giderilmesidir.²⁴

1.2.6 KİT'lerin Bütçe Üzerindeki Yükünü Hafifletmek

KİT'ler kendi kendilerine yetemedikleri ve gelirlerin giderleri karşılanamadığı zamanlarda Hazine'den ve genel bütçeden yardım alarak, devlet bütçesine yük olmaktadır.²⁵ Bütçe gelirlerinin bir bölümüne el koyan KİT'ler özelleştirildiğinde ise, bütçe kaynaklarının optimal kullanımına daha geniş bir imkan sağlanabilecektir ve KİT'lerin bütçe üzerindeki yükü azaltılmış olacaktır.²⁶ Öte yandan, KİT'lerin finansman açığının genelde olduğu gibi Hazine'den veya emisyonla karşılanması ya da başvurulacak başka bir yöntem olarak KİT ürünlerine zam yaparak kapatılması

²² A. V. Örsdemir, 2002, s.14

²³ Türkiye Vakıflar Bankası, 1997, s.5

²⁴ TOBB, 1993, s.23; DOĞAN, Yahya, Kamu İktisadi Teşebbüsleri ve Özelleştirme, İzmir, Fakülteler Kitabevi, 1993, s.120

²⁵ DOĞAN, Noyan, Sektör Sektör Özelleştirme, İstanbul, Dünya Süper Veb Ofset A. Ş., 1996, s.23

²⁶ M. Kilci, 1994, s.14

ekonomide enflasyonu arttırmaktadır. Dolayısıyla bu açıdan bakıldığında özelleştirme mal ve hizmetlerin gerçek ve doğru maliyetlerine ulaşmak bakımından da büyük bir önem taşımaktadır.²⁷

1.3 Özelleştirme Yöntemleri

Özelleştirme yöntemleri ülkelerin kendi şartlarına göre farklılıklar göstermektedir. Ayrıca bir özelleştirmede hangi yöntemin uygulanacağı genellikle özelleştirilecek kuruluşun yapısına, ilgili yasal hükümlere ve hangi amaca öncelik verildiğine bağlıdır.²⁸

Bazı yazarlara göre özelleştirmede hangi yöntem kullanılırsa kullanılsın, tam bir özelleştirmeden söz edebilmek için mutlaka KİT'in en az %51'lik hisse payının özel mülkiyete geçmesi gerekir. Ayrıca yönetimin mutlaka özel kesimin elinde olması, tam bir özelleştirme için kaçınılmaz olarak kabul edilmektedir.²⁹ Bu açıdan konuya yaklaşıldığında finansal kiralama, yönetim devri, kamu özel sektör ortaklığı, imtiyaz devri ve ihale yöntemleri ile kurumsal serbestleştirme (deregülasyon) yöntemi, ekonomide mülkiyet devrini öngörmediği için, bazı yazarlara göre tam bir özelleştirme olarak kabul edilmemektedir. Bununla birlikte bu yöntemler, sonuçları açısından tam bir mülkiyet transferine yol açmamakla beraber, bu sonuca bir hazırlık olması bakımından "özelleştirme benzeri" yöntemler olarak nitelendirilmektedirler.³⁰

²⁷ GİZ, Deniz, Özelleştirme ve Karşılaştırmalı Türkiye Uygulaması, İstanbul, Filiz Kitabevi, 2003, s.17; M. Kilci, 1994 s.14; A. V. Örsdemir, 2002, s.12; Türkiye Vakıflar Bankası, 1997, s.5

²⁸ M. B. Altıntaş, 1988, s.58, KARLUK, S. Rıdvan, Türkiye'de Kamu İktisadi Teşebbüsleri ve Özelleştirme, İstanbul, Esbank, 1994, s. 136

²⁹ Y. Doğan, 1993, s.125; S. R. Karluk, 1994, s.136

³⁰ H. Cevizoğlu, 1998, s.57; S. R. Karluk, 1993, s. 136

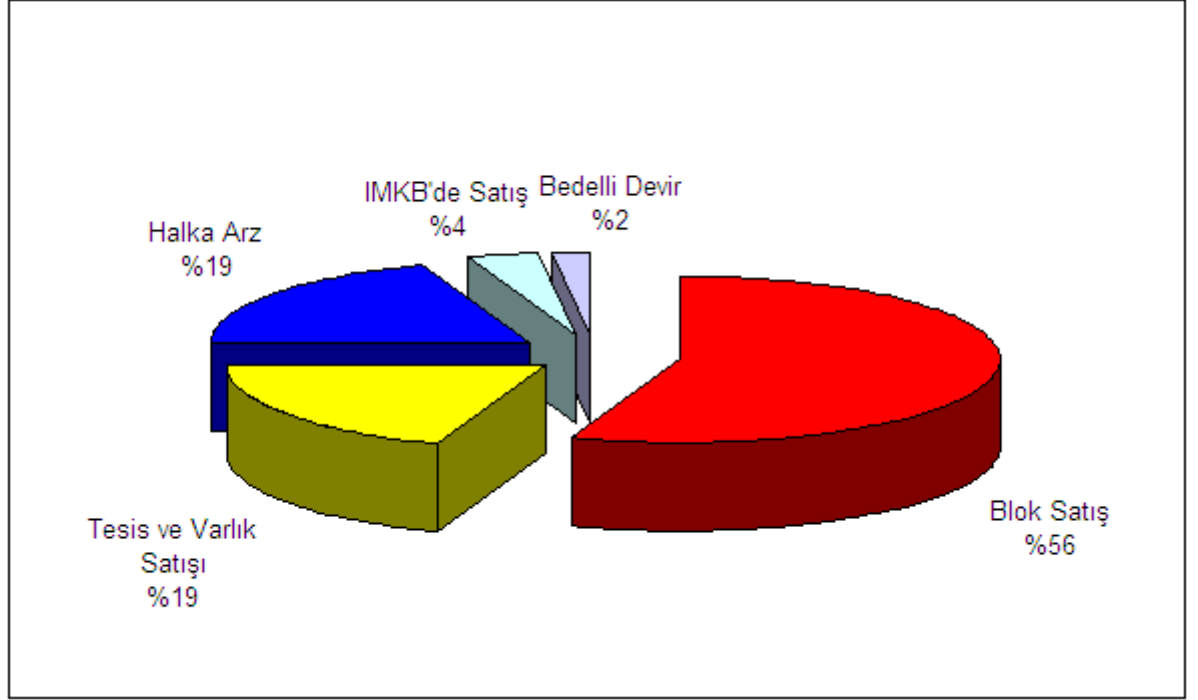
4046 sayılı Kanunun³¹ 18. maddesinin (a) bendi gereğince ve aynı zamanda T.C. Başbakanlık Özelleştirme İdaresi Başkanlığı'nın kendi resmi web sayfasında yer alan bilgilere göre özelleştirme yöntemleri; satış, kiralama, işletme hakkının verilmesi, mülkiyetin gayri ayni hakların tesisi, gelir ortaklığı modeli ve işin gereğine uygun sair hukuki tasarruflardır.

Fakat daha yukarıda da değinildiği gibi literatürde genel olarak finansal kiralama, yönetim devri, kamu özel sektör ortaklığı, imtiyaz devri ve ihale yöntemleri ile kurumsal serbestleştirme (deregulasyon), ekonomide mülkiyet ve yönetim devrini öngörmediği için, bazı kesimlere göre tam bir özelleştirme olarak kabul edilmemektedir. Bu açıdan bakıldığında 4046 sayılı Kanununda sayılan özelleştirme yöntemlerinin bir kısmı özelleştirme yöntemleri bir kısmı da özelleştirme benzeri yöntemler olarak adlandırılabilir. Fakat aynı zamanda başka yazarlara göre tüm bu yukarıda sayılan yöntemler mülkiyetin devrini öngörmeseler bile bir özelleştirme yöntemi olarak kabul edilebilirler. Bu yüzdendir ki bu çalışmada özelleştirme yöntemleri mülkiyetin devrini öngören satış yöntemi ile mülkiyetin devrini öngörmeyen diğer yöntemler olarak ikili bir ayırım yapılarak ele alınmıştır.

Türkiye'de özelleştirme uygulamalarının yöntemler itibarıyla bir açılımı verilecek olursa 1986 - 2008 yılları arasında özelleştirme uygulamalarının yöntemlere göre dağılımı aşağıdaki gibidir:

³¹ Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun, **RG: 27.11.1994, 22124**; Kanunun adı 21.07.2005 tarihli ve 25882 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 03.07.2005 tarihli ve 5398 sayılı Kanun'un 1. maddesi ile değiştirilmiştir. Kanunun eski adı "Özelleştirme Uygulamalarının Düzenlenmesine ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" şeklindeydi.

Grafik 1: 1986-2008 Yılları Arası Yöntemler İtibariyle Özelleştirme İşlemleri



Kaynak: http://www.oib.gov.tr/program/uygulamalar/yonteme_gore.htm (04.01.2009)

Grafik 1’de görüldüğü gibi, ülkemizde en çok kullanılan özelleştirme yöntemi blok satış yöntemidir. 1986-2008 yılları arasında özelleştirilen kamu kuruluşlarından %56’sı blok satış yöntemi ile özelleştirilmiştir. Aynı yıllar arasında blok satış yönteminden sonra, aynı yüzdeye sahip olarak, özelleştirilen kuruluşlar %19’luk bir payla halka arz ve tesis ve varlık satış yöntemleri ile özelleştirilmiştir. En az kullanılan özelleştirme yöntemleri ise %4’lük bir payla İMKB’de satış ve %2’lik bir payla bedelli devir yöntemleridir.

Yukarıda yer alan grafikten ve 4046 Sayılı Kanununda yer alan hükümlerden yola çıkarak, ülkemizde kullanılan özelleştirme yöntemlerinin açıklanması uygun görülmüştür. Bu yöntemlerin kısaca açıklamaları ise aşağıdaki gibidir.

1.3.1 Satış Yöntemi

Satış yöntemi varlık satışı (direk satış) ve hisse satışı olarak ikiye ayrılırken, hisse satışı da blok satış, halka arz, çalışanlara satış, uluslararası arz, borsada satış, yatırım fonlarına satış ve bu yöntemlerin kombinasyonu şeklinde gerçekleştirilmektedir.

1.3.1.1 Varlık Satışı

Varlık satışları genellikle kamu işletmelerinin faaliyet halinde değil de kuruluşların aktifindeki mal ve hizmet üretim birimleri ile varlıklarının mülkiyetinin (satılmasıdır) bedel karşılığında devredilmesidir.³² Varlık satışında bir takım faaliyetlerin yürütülmesinde kullanılan varlıklar, işletmenin diğer birimlerinden ayrılarak münferit olarak satılabileceği gibi, satış işlemi işletmenin tamamını içine alacak şekilde genişletilebilir.³³ Bu yöntemin uygulanmasında satılacak aktifler ya da bağlı kuruluşlar belli bir şirkete, birkaç şirkete ya da şirketler konsorsiyumuna “pazarlık yoluyla” devredilebilir.³⁴

Bu yöntemin en büyük dezavantajı ise hisse senetleri satışı söz konusu olmadığından dar anlamda “devlet malvarlığının satışı” ile sınırlı kalması ve özelleştirmeden beklenen diğer yararları (sermaye piyasasının gelişimi, yaygın mülkiyet ortaklığı, küçük tasarrufların hisse senetlerine yönltilmesi gibi) sağlama yönünden uygun görülmemesidir.³⁵

³² http://www.oib.gov.tr/program/uygulamalar/ozellestirme_yontemleri.htm, 04.02.2009; TOBB, 1993, s.44

³³ M. Kilci, 1994, s. 18

³⁴ H. Cevizoğlu, 1998, s. 59

³⁵ M. B. Altıntaş, 1988, s.59; H. Cevizoğlu, 1998, s.59

1.3.1.2 Hisse Satışı

Hisse satışı kuruluş hisselerinin yurtiçi ve yurtdışında blok satış, halka arz, halka arzı içeren blok satış, çalışanlara satış, borsada normal veya özel emirle satış, menkul kıymetler yatırım ortaklıkları veya fonlarına satış veya bunların birlikte uygulanması yoluyla bedel karşılığı devridir.³⁶ Hisse senetlerinin satışı doğrudan halka, tek bir alıcıya, o kamu kuruluşunda çalışanlara ve seçilmiş finansal aracı kuruluşlara yapılabilir.

Hisse satışının uygulanabilmesi için, ilk önce özelleştirilmesine karar verilen KİT'lerin sermayesi hisse senetlerine bölünmüş ve ticaret hukukuna tabi sermaye şirketleri şekline dönüştürülmüş olmaları gerekmektedir.³⁷

1.3.1.2.1 Blok Satış

Blok satışlar özelleştirilecek kuruluşun tamamının veya önemli bir bölümünün teklif toplayarak, pazarlıkla veya açık arttırmayla satılmasıdır.³⁸

Bu yöntem, satış sözleşmelerinin yönetsel, teknolojik ve piyasaya ilişkin kayıtlar içermesi nedeniyle avantajlı olabilmektedir. Fakat aynı zamanda özellikle satış fiyatının tespitinde karşılaşılan sakıncalar nedeniyle ve milli servetin haksız dağılımına yol açtığı gerekçeleriyle³⁹ veya tekelleşmeye yol açabilmesi nedeniyle de eleştirilen bir yöntemdir.⁴⁰

³⁶http://www.oib.gov.tr/program/uygulamalar/ozellestirme_yontemleri.htm, 04.02.2009; A. V. Örsdemir, 2002, s.23

³⁷ S. R. Karluk, 1994, s. 137; Türkiye Vakıflar Bankası, 1997, s 11

³⁸ TOBB, 1993, s. 44

³⁹ M. Kilci, 1994, s. 18

⁴⁰ ERTUNA, Özer, "Özelleştirmenin Amacı ve Uygulama Usulleri", Özelleştirme – Seminer - Tebliğler - Panel, İktisadi Araştırmalar Vakfı Yayını, İstanbul 1993,s. 29

1.3.1.2.2 Hisse Senetlerinin Halka Arzı/ Çalışanlara Satış

2499 sayılı Sermaye Piyasası Kanununun⁴¹ 3. maddesinin (c) bendine göre halka arz sermaye piyasası araçlarının satın alınması için her türlü yoldan halka çağrıda bulunulmasını; halkın bir anonim ortaklığa katılmaya veya kurucu olmaya davet edilmesini; hisse senetlerinin borsalar veya teşkilatlanmış diğer piyasalarda devamlı işlem görmesini; bu Kanuna göre halka açık anonim ortaklıkların sermaye artırımları dolayısıyla paylarının veya hisse senetlerinin satışını ifade eder.

Kısaca, halka arz yöntemi ile özelleştirme mülkiyetindeki anonim şirketin bütün veya bir kısım hisse senedinin özel kişi veya kuruluşlara satışı olarak tanımlanabilir.⁴²

Halka arz yoluyla özelleştirmelerde bir miktar hisse senedinin çalışanlara uygun fiyat ve ödeme koşullarıyla satılması gibi yollara da gidilmektedir. Bu uygulamalar özelleştirme ile birlikte özelleştirilecek kuruluşun potansiyelini, kuvvetli ve zayıf yönlerini en iyi bilebilecek kişilerin olması, kuruluşun çalışanlarına karşı kıdem tazminatı sorumluluğunu ortadan kaldırması gibi başka yararlar elde etme gibi amaçlar da taşımaktadır.⁴³

Hisse senetlerinin halka satılması yoluyla özelleştirmenin iyi yönleri, mülkiyetin tabana yayılması ve sermaye piyasasının gelişmesine yapacağı olumlu katkı olarak belirtilebilir. Ancak bu yöntemin yarattığı zorluklar da bulunmaktadır. Bu zorluklar yönetim açısından ortaya çıkabilecek zorluklardır.⁴⁴ Çünkü hisse senetlerinin halka satılması yoluyla özelleştirmede, yönetim boşluğu ve zorlukları çıkabilir. Bu nedenle

⁴¹ R.G. 30.07.1981 Tarih ve 17.416 Sayı

⁴² C. C. Aktan, 1995, s.16; Türkiye Vakıflar Bankası, 1997, s 11

⁴³ M, Kilci, 1994, s. 16; TOBB, 1993, s. 41- 45

⁴⁴ TOBB, 1993, s. 40

bu yöntem örneğın blok satış veya stratejik satış yöntemleriyle beraber kullanılmaktadır. Çünkü blok satış veya stratejik satışlar sonucu şirketin yönetimi belirlenmektedir.⁴⁵

1.3.1.2.3 Borsada Satış

Halka arz yönteminin özel bir şekli yada başka bir değişle diğer yöntemi, kamu elindeki hisse senetlerinin tamamen veya kısmen menkul kıymet borsasında satışa sunulmasıdır.⁴⁶

1.3.1.2.4 Halka Arzı İçeren Blok Satış

Bu yöntemde KİT ve bağlı kuruluşlarının aktiflerinin tamamının veya bir kısmının direk satışı söz konusudur. Ancak bu tür bir uygulamada satın alanın, belirli bir süre sonra, hisselerinin belirli bir kısmının halka veya çalışanlara satışı sözleşmede garanti altına alınmaktadır.⁴⁷ Kısacası bu yöntemde blok satış yöntemi ile özelleştirilen kuruluşların hisse senetlerinin daha sonra halka satılmasıdır.⁴⁸

1.3.1.2.5 Bu Yöntemlerin Karışımları

İyi bir özelleştirme uygulamasında şirketin yapısı, başarısını etkileyen faktörler, stratejik ihtiyaçları ile birlikte özelleştirmede güdülen amaç göz önünde tutularak yukarıda sayılan özelleştirme yöntemlerinin bir tanesi uygulanabildiği gibi bu yöntemlerin karması de uygulanabilir.⁴⁹

⁴⁵Ö. Ertuna, 1993, s. 27

⁴⁶ C. C. Aktan, 1995, s. 17; TOBB, 1993, s.42

⁴⁷ C.C. Aktan, 1995, s. 16

⁴⁸ S. R. Karluk, 1994, s.140

⁴⁹ Ö. Ertuna, 1993,s. 28

1.3.2 Diğer Özelleştirme Yöntemleri

1.3.2.1 Kiralama

Kiralama kuruluşların aktiflerindeki varlıkların bedel karşılığında, belli süre ile kullanım hakkının verilmesidir.

1.3.2.2 İşletme Hakkı Devri

İşletme hakkı devri ile özelleştirme, kuruluşların bütün olarak veya aktiflerindeki mal ve hizmet üretim birimleri ile madenlerin, mülkiyet hakkı saklı kalmak kaydıyla bedel karşılığında, belli süre ile işletilmesi hakkının verilmesidir.

1.3.2.3 Mülkiyetin Gayri Ayni Hakların Tesisi

Mülkiyetin gayri ayni hakların tesisi kuruluşların aktiflerindeki mal ve hizmet üretim birimleri ile varlıklarının, mülkiyeti ilgili kuruluşa ait olmak kaydıyla, Türk Medeni Kanununda öngörülen şekil ve şartlar dahilinde, malike ait kullanma hakkına ilişkin bazı tasarruflara rıza gösterilmesine veya malikin mülkiyete bağlı haklarını kullanmasından vazgeçmesi sonucunu doğurmasına ilişkin hakların tesisidir.

1.3.2.4 Gelir Ortaklığı Modeli ve Sair Hukuki Tasarruflar

Kuruluşların özellikleri ve yapıları da dikkate alınarak yukarıda belirtilen özelleştirme yöntemleri dışında kalan ve genel hükümleri ile özel kanunlarda belirtilen diğer yöntemler.⁵⁰

⁵⁰ A.V.Örsdemir,2002,s.22; http://www.oib.gov.tr/program/uygulamalar/ozellestirme_yontemleri.htm, (04.02.2009)

1.4 Dünyada Özelleştirme Çalışmaları

1973 Buhranından sonra piyasa ekonomisi ve devletin ekonomiye müdahalesi tezleri arasında büyük bir tartışma başlatıldı ancak 1980'li yıllarda hatta Sosyalist Blok'un çöküşü ile 1990'lı yılların başına gelindiğinde globalleşme yani piyasa ekonomisi ve demokrasi dünya düzenine damgasını vurdu.⁵¹ Özelleştirme de bu liberalleşme eğiliminin ideolojik sınırları aşan bir uygulaması biçiminde ortaya çıkmaktadır.⁵² Öyle ki yapısal ekonomik sorunlarına çözüm bulmak amacıyla gelişmiş ülkeler, bütçe açıklarına ve giderek artan dış borçlarını ödemede güçlüklerle karşılaşan gelişmekte olan ülkeler özelleştirme yoluna gitmişlerdir.⁵³ Teorik dayanağı Chicago Ekolünün belirlediği özelleştirme olgusu, kapsamlı bir biçimde ilk kez Şili ve İngiltere'de uygulamaya konulmuştur. Ayrıca, İngiltere'nin gelişmekte olan ülkelere özelleştirme hizmetleri ihraç etme girişimi ile İMF ve Dünya Bankası'nın kredi taleplerini özelleştirme yapma koşullarına bağlamaları, çok sayıda ülkenin bu olguyu istemese de yaşamak zorunda kaldığını göstermektedir.⁵⁴ Şile ve İngiltere'den sonra 1980'lerde Almanya, ABD, Hollanda, Yeni Zelanda, Avustralya, İtalya, Fransa, İspanya ve Japonya gibi gelişmiş ülkeler, Latin Amerika'nın gelişmekte olan ülkeleri, Arjantin, Brezilya, Peru, Meksika, v.b.; Asya'da, Endonezya, Malezya, Tayland, Sri Lanka v.b. ile Polonya, Macaristan, Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti gibi eski merkezi planlı ekonomiler özelleştirme programları uygulamışlardır.⁵⁵

⁵¹ AKALIN, Güneri, KİT'ler ve Özelleştirilmeleri, Ankara, Gazi Kitabevi, 2003, s. 214

⁵² H. Cevizoğlu, 1998, s.129

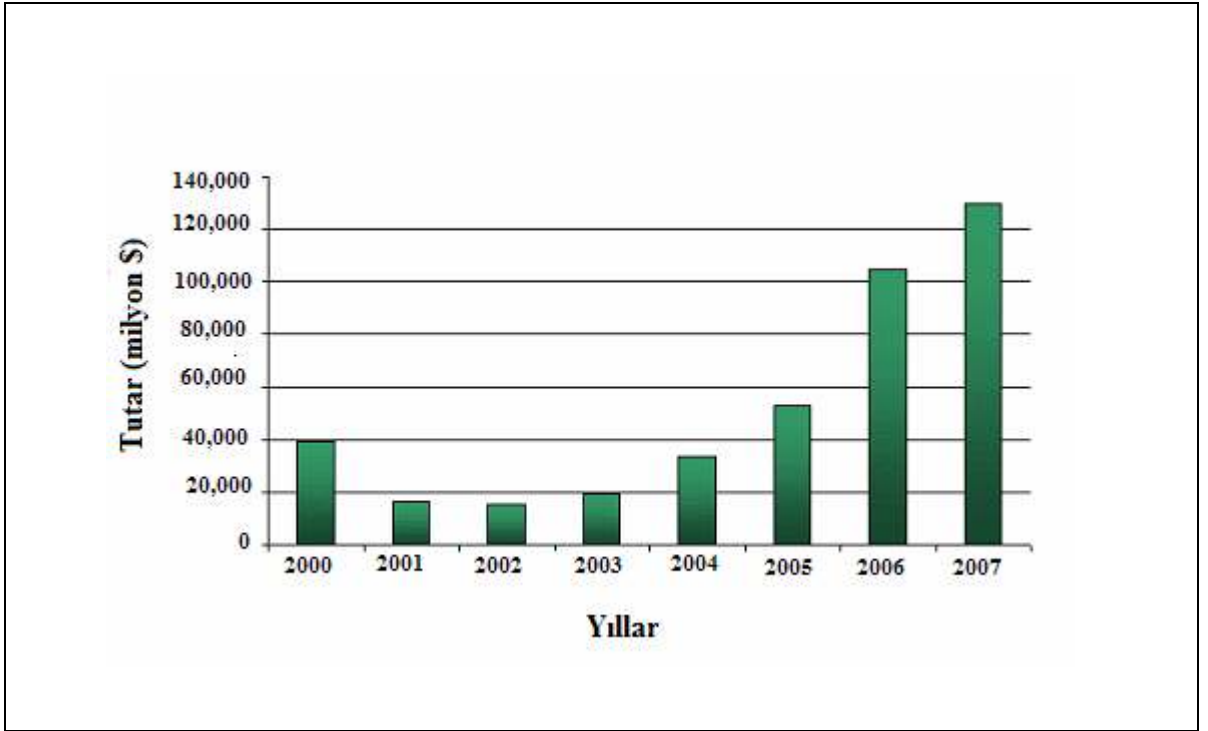
⁵³ AKALIN, Güneri, KİT'ler ve Özelleştirilmeleri, Ankara, Gazi Kitabevi, 2003, s. 214

⁵⁴ ŞENER, Orhan, Dünyada ve Türkiye'de Özelleştirme Uygulamaları, Editör: ARIÖĞLU, Ergin, Dünyada ve Türkiye'de Özelleştirme, Türkiye Maden İşçileri Sendikası Yayını, Ankara, 1994, s. 47

⁵⁵ Y. Bayraktutan, 2003, s.86

2000-2007 yılları arasında tüm dünyada yaşanan özelleştirme uygulamalarının seyrine bakılacak olursa Grafik 2’de yıllar itibariyle dünyadaki özelleştirme uygulamalarının hacmi, Grafik 3’te bölgeler itibariyle dünyada yaşanan özelleştirme uygulamalarının hacmi yer almaktadır. Bu bilgiler 99 ülke ve 1638 özelleştirme işleminin taranması sonucu elde edilmiştir.

Grafik 2: 2000-2007 Yılları Arasında Yıllara Göre Dünya Düzeyinde Özelleştirme İşlemlerinden Elde Edilen Gelirler



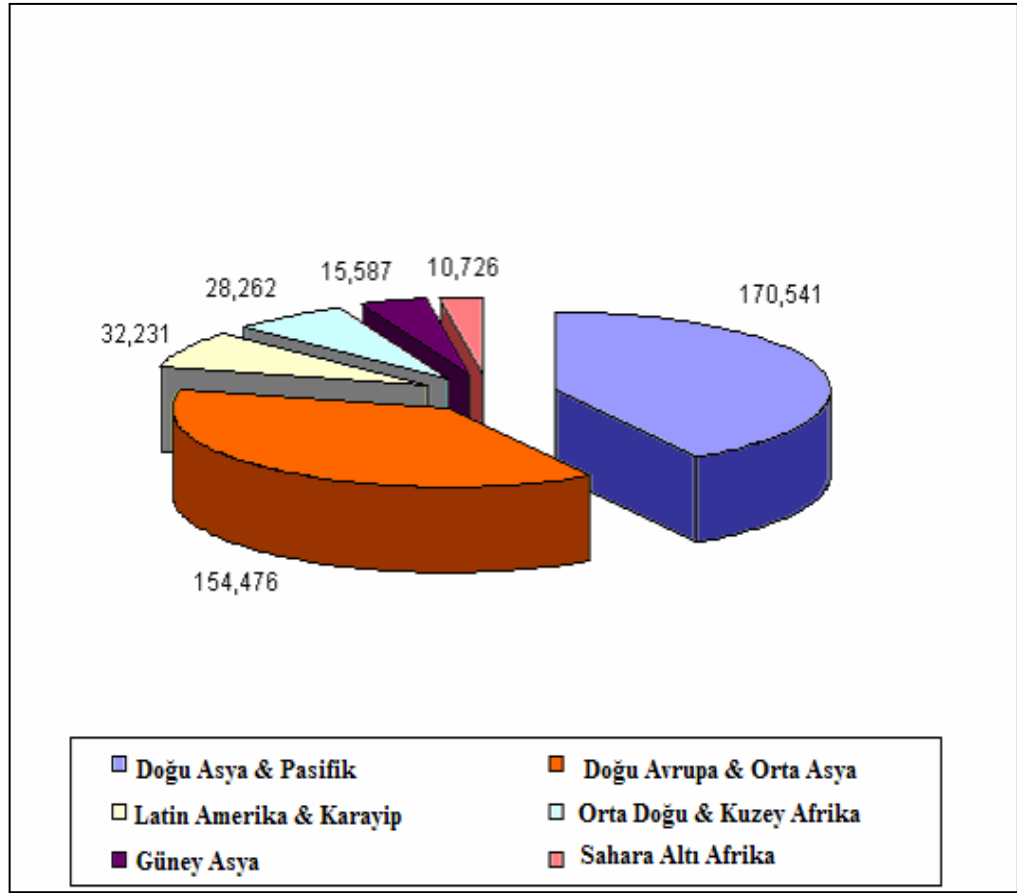
Kaynak: http://rru.worldbank.org/images/Privatization/Graphs/Region/global_proc_tans.gif (29.04.2009)

Grafik 2’de dünyada 2000-2007 yılları arasında özelleştirme uygulamalarının en yoğun olarak 2007 yılında yaşandığı görülmektedir. 2007 yılından sonra ise sırasıyla 2006, 2005 ve 2000 yılları özelleştirme uygulamalarının en yoğun olarak yaşanan yıllar olarak karşımıza çıkmaktadır. Ülkemize bakıldığında ise (Grafik 4) ülkemizde

de yaşanan özelleştirmelerin yaklaşık olarak dünyada yaşanan özelleştirmelerle aynı seyri takip ettiği görülmektedir. Ülkemiz ile dünyadaki özelleştirme seyrinin takip ettiği trend arasındaki farkı ülkemizde en yoğun özelleştirmelerinin 2007’de değil de birbirlerine yakın rakamlarla 2005 ve 2006 yıllarında yaşandığıdır. Bu yıllardan sonra da ülkemizde 2007 ve 2000 yıllarındaki özelleştirme hacimleri karşımıza çıkmaktadır. Buradan çıkan sonuç ülkemizin globalleşme olgusu sonucu özelleştirme işlemlerinde tüm dünya ile aynı süreci yaşadığıdır.

Son yıllarda en düşük özelleştirme hacmi 2001, 2002, 2003 yıllarında yaşanmıştır. Ülkemizde de 2000 yılından sonra özelleştirme işlemlerinin hacminde 2001,2002 ve 2003 yıllarında bir düşüş yaşandığı, 2004 yılıyla birlikte ise aynı tüm dünyada olduğu gibi bir yükselişe geçildiği görülmektedir. Bunun nedeni hepimizin bildiği 1998’de patlak veren Rusya ve Latin Amerika krizlerinin devam eden etkileri ile ülkemizde yaşanan 2000 Kasım ve 2001 Şubat krizleridir.

Grafik 3: 2000-2007 Yılları Arasında Bölgelere Göre Dünya Düzeyinde Özelleştirme İşlemlerinden Elde Edilen Gelirler



Kaynak: <http://nsdl.org/resource/2200/20061002171014444T>, (29.04.2009)

2000-2007 yılları arasında dünya düzeyinde özelleştirme işlemlerinden en çok gelir elde eden bölge Doğu Asya & Pasifik bölgesidir. Bu bölgede Çin, Tayland, Malezya, Endonezya, Vietnam ülkeleri yer almaktadır. Bu araştırmaya göre dünyada ikinci olarak özelleştirme işlemlerinden en çok gelir elde eden bölge ise Doğu Avrupa-Orta Asya Bölgesidir. Bu bölgede yoğun olarak özelleştirmelerin yaşandığı ülkeler arasında Türkiye ve Eski Doğu Bloğu ülkeleri yer almaktadır. Bu araştırmaya göre 2000-2007 yılları arasında bölge bazında özelleştirme işlemlerinden en az elde edilen gelirler ise Sahara Altı Afrika ve Güney Asya bölgeleridir. Bu bölgelerde yer alan

lkeler arasında ise Nijerya, Etiyopya, Ghana, Kenya, Afganistan, Hindistan, Pakistan lkeleri yer almaktadır.

1.4.1 Doğu Avrupa ve Bağımsız Devletler Topluluğu lkelerinde zelleştirme

Doğu Avrupa’da zelleştirme uygulamaları, genelde 1990’da başlamış ve en kapsamlı uygulama doğu-batı birleşme sürecinde Almanya’da olmuştur.⁵⁶

Eski Sovyetler Birliği’nin dağılması sonucu oluşan Bağımsız Devletler Topluluğunda zelleştirme çalışmaları giderek önem kazanmıştır. Burada yaşanan zelleştirme, dünyada yaşanan en hızlı ve büyük zelleştirme olmuştur. Bağımsız Devletler Topluluğu’nda yaşanan zelleştirmenin Batı Avrupa ve bazı Orta Avrupa lkelerinde yaşanan özelleştirmeden kaynaklanan farkı, burada finansal ve fiziksel bir yeniden yapılandırmanın yokluğudur. Bunun nedeni bir taraftan zelleştirme için gerek duyulan yeterli sermayenin yokluğu diğer taraftan ise zelleştirme sürecinin hızına verilen önemden kaynaklanmaktadır.⁵⁷

Doğrudan satış, çalışanlara devir ve kitle özelleştirmesi Doğu Avrupa ve Bağımsız Devletler Topluluğu lkelerinde uygulanan başlıca zelleştirme yöntemleri olmuştur. Dönüşüm ekonomilerinin çoğunda sınırlı sayıda işletme, ihale yada halka arz yöntemiyle özelleştirilmiştir. Doğrudan satışlarda başlıca yerli alıcıları, firmanın işleyişine ilişkin i bilgiye sahip olan yönetici ve çalışanlar oluşturmuştur. Çalışanlara devir yada i zelleştirme (insider privatisation) olarak da adlandırılan ve mülkiyetin yönetici ve işçiler tarafından kontrol edildiği bu tip zelleştirme bazı hükümetlerce özendirilmiştir. Romanya buna tipik bir örnek oluşturur. Doğrudan

⁵⁶ Y. Bayraktutan, 2003, s.97

⁵⁷ KASER, Michael, Privatization In The CIS, Great Britain, Royal Institute of International Affairs, 1995

satış ve çalışanlara devir yöntemlerinin uygulanmasında karşılaşılan problemler, Doğu Avrupa ve Bağımsız Devletler Topluluğu ülkelerinin çoğunu, dönüşüm ekonomilerine özgü bir yöntem olarak ortaya çıkan ‘kitle özelleştirmesi’ne yöneltmiştir. Bu yöntemde devlet aktiflerini satın almaya yeterli nominal değerdeki yeni aktiflerin özel kesime dağıtılması öngörülür. Bu yöntem yaygın olarak birim değerdeki özelleştirme kuponları ve sertifikaları yoluyla uygulanmıştır. Kitle özelleştirmesi, devlet mülkiyetinin tüm yapıya hakim olduğu ve toplam iç tasarrufların yetersiz kaldığı dönüşüm ekonomileri için mülkiyet yapısının hızla değişmesini sağlayan bir çözüm olarak ortaya çıkmıştır.⁵⁸

Çek Cumhuriyeti

Çek Cumhuriyeti kuponla özelleştirme uygulamasında örnek olarak gösterilmektedir. Kuponla özelleştirmenin yanı sıra, potansiyeli yüksek şirketlerin stratejik yatırımcılara satışı ve varlıkların önceki (komünist rejim öncesi) sahiplerine veya belediyelere devri ile⁵⁹ Çek Hükümeti başarılı bir özelleştirme örneği sergilemiştir.

Çek Cumhuriyeti’nde uygulanan özelleştirmenin bir diğer önemli özelliği ise, diğer ülkelere kıyasla çok düşük bir işsizlikle sağlanmasıdır. Çek dönüşüm sürecinde aktif istihdam politikaları ve işgücünün eğitim düzeyi gibi bazı politika ve koşullarının düşük işsizliğin sağlanmasında kalıcı rolleri bulunurken, düşük ücret ve sabit döviz kuru gibi politikaların bu amaca geçici olarak hizmet ettikleri gözlenmiştir. 1995

⁵⁸ DEMİRBUGAN, Alper, Doğu Avrupa ve Bağımsız Devletler Topluluğu Ülkelerinin Ekonomik Dönüşüm Sürecinde Temel Eğilimler, Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt VII, Sayı 2, 2005, <http://akuiibf.aku.edu.tr/pdf/7-2-09.pdf>, (29.04.2009)

⁵⁹ Ali Güner TEKİN, Zorunlu Tasarrufun Özelleştirmede Kullanılması ve Kupon Yöntemi İle Özelleştirme, Ekonomistler Bülteni – Mayıs 2002, <http://www.angelfire.com/ok4/aligunertekin/200205KuponOzellestirmesi.pdf>, (15.05.2009)

yılında Çek Cumhuriyetindeki işsizlik oranı hem diğer Doğu Avrupa ülkelerinin yarısı kadardı, hem de bu oran başlıca Avrupa ülkelerinin ve A.B.D.'nin işsizlik oranlarından daha düşüktü. Çek işsizlik oranı 27 üyeli OECD ülkeleri ile kıyaslandığında Japonya'dan sonraki en düşük işsizlik oranı idi. Bu başarının altında doğrudan emek piyasasına yönelik politikaların yanı sıra diğer makro ekonomik politikalar, Çek sanayinin ve işgücünün yapısı da rol oynamaktadır. Bu politikaların bazıları reel anlamda düşük işsizliği sağlamaya yönelik iken, bazıları işsizliğin belirli bir süre için "suni" bir şekilde kontrolünü sağlamış, zaman içinde bunların sona erdirilmeleri ile birlikte işsizliği azaltıcı etkilerinin de ortadan kalktığı gözlenmiştir.⁶⁰

Macaristan

Macaristan hızlı ve kararlı özelleştirme uygulamasına güzel bir örnektir. Macaristan'ın özelleştirme programında yabancı sermaye önemli rol oynamıştır.⁶¹ Yabancılar, özellikle stratejik yatırımcılara çeşitli kolaylıklar sağlanarak, ne faaliyet gösterecekleri sektör, ne yatırım yapacakları şirketin boyutu, ne de başka türlü kısıtlamalar getirilmiştir.

Macaristan toplu özelleştirme programının yapılmadığı tek eski komünist ülkedir. Bunun yerine, İngiliz stili çerçevesinde kuruluşların tek tek özelleştirilmesi yöntemi benimsenmiş ve kural olarak alıcıların bedelin en azından bir kısmını nakit olarak ödemesi kararlaştırılmıştır. Özelleştirme kapsamında en çok yatırım yapan ülkeler Almanya, ABD, Fransa ve Avusturya'dır.

⁶⁰ BİÇERLİ Kemal, Ekonomik Dönüşümü Düşük İşsizlikle Sağlamada Çek Cumhuriyeti Tecrübesinin Değerlendirilmesi, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 56-2, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/42/471/5411.pdf>, (15.05.2009)

⁶¹ S. Yaşar, 2005, s.81

Yabancı sermaye, elektronik sanayi, otomobil motor sanayi ve yan kolları gibi yeni endüstriyel branşların doğmasını sağlarken, Macaristan'ın telekomünikasyon, ilaç ve gıda sanayilerinin modernizasyonuna da katkıda bulunmuştur.⁶²

1.4.2 İngiltere’de Özelleştirme

İngiltere’de yapılan özelleştirmeler için Harold Macmillan⁶³, “Lüks yaşamı sürdürmek için ailenin gümüşleri satılıyor” diyerek özelleştirmeye karşı durmuş ve bu eleştirisi özelleştirme karşıtlarınca sıkça gündeme getirilmiştir. Fakat zaman içerisinde satılan devlet şirketlerinin verimliliklerinin artıp, zarardan kara geçerek, hisse değerlerinin olağanüstü yükselmesi sonucu, bu eleştirinin haksız olduğu ortaya çıkmıştır.⁶⁴ Çünkü İngiltere’de yaşanan özelleştirme dünyada yaşanan en başarılı özelleştirmeler arasında yer almaktadır.

İngiltere’de 1980’li yıllara kadar kamu işletmeleri özellikle enerji sektöründe (kömür, gaz, elektrik), petrol sanayinde, demiryolu, denizyolu taşımacılığında, haberleşme hizmetlerinde, gemi sanayinde faaliyette bulunmaktaydılar. Ancak 1970’lerdeki ekonomik krizlerin ortaya çıkmasıyla (1973 ve 1979 petrol krizlerinin ekonomideki olumsuz etkilerinin) tüm dünya ülkelerinde olduğu gibi İngiltere’de de büyük bir durgunluk başlamıştır.⁶⁵

İngiltere, özelleştirme tartışmalarına 1979 yılı seçim dönemi içerisinde girmiş ve Muhafazakar Partinin seçim bildirgesinin en önemli bölümü bu konuya ayrılmıştır.

⁶² KARABALIK, Hakan, Orta Avrupa Ülkelerinde Yabancı Sermaye Yatırımları ve Özelleştirme, www.dtm.gov.tr/dtmadmin/upload/EAD/TanitimKoordinasyonDb/oratsayi9.doc, (15.05.2009)

⁶³ Harold Macmillan 1957-1963 yılları arasında İngiltere’de Başbakanlık yapmıştır. Bu zöler ise 1985 yılında söylenmiştir.

⁶⁴ YAŞAR, Süleyman, Özelleştirme, 3. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, 2005, s.65

⁶⁵ ÇETİNKAYA, Özhan, Türkiye’de Devlet İşletmeciliği ve Özelleştirme, Bursa, Ekin Kitabevi, 2001, s.188

Muhafazakar Parti iktidara gelince, seçim öncesi vaat ettiklerinden daha fazlasını yapmıştır. Kamu kesiminin elindeki dev şirketlerin büyük kısmı özel sektöre devredilmiştir.⁶⁶

İngiltere'nin kamu işletmeciliği konusunda uyguladığı genel politika, bütün millileştirilmiş sanayileri özelleştirilebilir verimli ticari işletmeler haline dönüştürmek, mümkün olan en yüksek sayıda kamu işletmesini özelleştirmek, geri kalan işletmeleri de özel işletme gibi çalıştırmak, devlet hazinesine fazla yük getirmemek olarak özetlenmektedir.⁶⁷

İngiliz özelleştirmesinin önemli bir amacı da hisse sahipliğini toplumda yaygınlaştırmaktır. Nitekim millileştirilmiş şirketler özelleştirilirken, şirket çalışanlarının belli fiyatlardan hisse satın almaları teşvik edilmiştir. Hisse satışlarında, aynı zamanda küçük yatırımcılara öncelik tanınmıştır.⁶⁸ İngiltere'de özelleştirmenin bilinen bütün yöntemleri denenirken, en çok kullanılanı halka arz yöntemi olmuştur. Halka arz yöntemiyle yatırımcı sayısı 10 yılda 3 milyondan 9 milyona çıkarılmıştır. Genellikle zarar eden küçük çaptaki işletmelerin özelleştirilmesinde ise blok satış yöntemi kullanılmıştır.⁶⁹

⁶⁶ AKDİŞ, Muhammet, Dünyada Özelleştirme Uygulamaları ve Türkiye'de 5 Nisan Kararları sonrası Beklenen Gelişmeler, <http://makdis.pamukkale.edu.tr/mak17.htm>, (29.04.2009)

⁶⁷ ATASOY, Veysel, Türkiye'de Kamu İktisadi Teşebbüsleri ve Özelleştirme Sorunu, Ankara, Nurol Matbaacılık, 1993, s.191

⁶⁸ Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası, Dünyada ve Türkiye'de Özelleştirme Uygulamaları, Ankara, Sağlık İş Yayınları, 1998, s.137

⁶⁹ ÖZTÜRK, Nursel, Özelleştirme Ders Notları, http://www.ydk.gov.tr/egitim_notlari/ozellestirme.htm, (29.04.2009)

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE ÖZELLEŞTİRME

2.1 Özelleştirme Öncesinde Hazırlık Çalışmaları

Türkiye’de özelleştirmenin tarihi teorik olarak çok eskilere dayanmakla birlikte uygulama olarak özelleştirmeden 24 Ocak Kararlarından sonra bahsedilebilir. Bu yüzden ki bu çalışmada ülkemizdeki özelleştirme çabaları 1980 öncesi ve 1980 sonrası olarak iki bölümde ele alınacaktır.

2.1.1 1980 Öncesi Dönemde Türkiye’de Özelleştirme

Özelleştirme, Türkiye Cumhuriyeti’nin kuruluşundan itibaren gündeminde olmuştur. Cumhuriyet’in ilanından kısa bir süre sonra İzmir’de toplanan İktisat Kongresi’nde “Karma Ekonomi” modeli benimsenmiştir. 1932 yılına değin ülkede liberal ekonomik sistem hakim olmuş ve milli ekonominin yeni oluştuğu bu dönemde özel sektöre önem verilmiştir. Ancak sermaye birikiminin yetersizliği, risk ve belirsizlik faktörleri, altyapı yatırımlarının eksikliği, özel sektörün faaliyet alanının genişlemesine engel teşkil etmiş ve devletin ekonomiye müdahalesi kaçınılmaz olmuştur.⁷⁰

Öyle ki; bu ekonomik ve toplumsal zorunluluk sonucu devlet, yönlendirici ve öncü olarak özel sektörün girmediği alanlara girişimci olarak el atmıştır. Belirlenen bu politikanın uygulanmasına, finans sektörünün organizasyonu ile başlanmış. Bu amaçla 1924’te Ziraat Bankası’na hareket serbestisi kazandırılmış, 1924’te Türkiye İş Bankası kurulmuş, 1925’te Sanayi ve Maadin Bankası kurulmuş, 1926’da Teşvik-i Sanayi Kanunu çıkarılmış, 1927’de Emlak ve Eytam Bankası kurulmuştur. Bunlarla

⁷⁰ AKTAN, Coşkun Can, Türkiye’de Özelleştirme Uygulamaları, Ankara, TÜSİAD, 1992, s.37

birlikte, gelecekteki özelleştirmenin de temelleri atılmaktaydı.⁷¹ Öyle ki ilk önce 1925'te Türkiye Sanayi ve Maadin Bankası olarak kurulan, daha sonra bu kuruluştan istenilen sonuçların elde edilememesi nedeniyle faaliyetine son verilerek yerine Devlet Sanayi Ofisi ile Türkiye Sanayi Kredi Bankası olmak üzere iki ayrı kamu iktisadi teşebbüsü olarak oluşturulan ve en sonunda bu iki kuruluşun da kamu iktisadi girişimciliğinde yeterli ölçüde başarılı olamadıklarından 1933 yılında bu iki kuruluş kaldırılarak yerine 2262 sayılı Kanunla kurulan Sümerbank'ın kuruluş belgelerinde bu konuda bilgiler yer almaktaydı.⁷²

Bu belgelerde, gerekli görüldüğü zaman, kuruluş hisselerinin kişilere veya özel şirketlere satılabileceği prensip olarak belirtilmiştir. Kısacası Kamu İktisadi Teşebbüslerinin özelleştirilmesine ilişkin bilinen ilk hükümler Sümerbank'ın kuruluş Kanununun 11. maddesinde yer almaktadır. Ancak günümüzden farklı olarak bu özelleştirme programında pay senetlerinin yabancı sermayeye değil, yalnızca “Türk” ulusuna satılması öngörülmekteydi. Bu hüküm ise aşağıdaki gibidir:⁷³

“Sümerbank devralacağı ve sermayesi tamamen devlete ait fabrikaları devir tarihinden bir sene zarfında mütehasıs heyetler marifetiyle takdir ettirilecek son haldeki hakiki kıymetleriyle mahdut mesuliyetli ve kendisine bağlı şirketler haline koymaya mecburdur. Bu şirketlerin hisse senetlerinin yüzde yüzü banka adına yazılı olacaktır. Hükümetin teklifi üzerine umumi heyetçe verilecek karara göre bu hisse senetlerinin kısmen veya tamamen Türk eşhas ve müesselerine satılması caizdir.

⁷¹ H. Cevizoğlu, 1998, s. 68

⁷² C. C. Aktan, 1992, s.37

⁷³ AFŞAR, Muharrem, Türkiye’de Kamu İktisadi Teşebbüslerinde Özelleştirme ve Verimlilik İlişkisi (Çimento Sektörüne İlişkin bir Uygulama), Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları, 1999, s. 153; İ. Baytan, 1999, s. 11; H. Cevizoğlu, 1998, s.69; Y. Doğan, 1993, s.174;

Banka devralacağı iştiraklerde mevzu hisselerini meclis idare kararı ve iktisat vekaletinin müsaadesi üzerine satabilir.”

Buradan yola çıkarak KİT’lerin özelleştirilmesinin tarihi temelleri, Atatürk’ün bizzat uyguladığı “devletçilik” rejimine dayandığı söylenebilir. Bu rejime göre, belli bir sektörde özel teşebbüs yeterince geliştiği takdirde, o alandaki kamu kuruluşları özel sektöre devredilecektir. Çünkü esas olan, devletin sınai teşebbüsler kurup işletmesi değildir. Bu durum geçiş dönemine özgü bir zorunluluktur. Ekonominin temeli, ilke olarak yine özel girişime dayandırılmıştır. Nitekim 1933 yılında yayınlanan Ali İktisat Raporu’nda kamu teşebbüsü kökleşip, kar elde etmeye başladığında ve halkın ekonomide gücü uygun olduğunda, bu tesislerin ilk fırsatta özel sektöre devredilmesi öngörülmüştür.

Atatürk döneminde (1923 – 1938) kamunun ekonomideki rolü ile özelleştirme konusundaki düşünceler özetle şöyledir:

“Piyasaya dönük yatırımlar, kamu özerk kuruluşları aracılığıyla yapılmalı; bu kuruluşlar serbest piyasa ekonomisi kuralları içinde yönetilmeli ve amaçlarına ulaştıktan sonra halkın iştirakine açılarak piyasaya dönük özerk çalışma prensipleri garanti altına alınmalıdır.”⁷⁴

1923-1930 arası dönemde, özel teşebbüse birinci derecede önem vermek isteyen bir strateji benimsenmek istenmiştir. Fakat daha yukarıda da değinildiği gibi farklı nedenlerden dolayı 1930’lardan itibaren devletçilik uygulamasına geçilmiştir.⁷⁵

⁷⁴ S. R. Karluk, 1994, s.178

⁷⁵ Türk Demokrasi Vakfı, Türkiye’de Özelleştirme Araştırma Raporu, Ankara, 1994, s.62

Bu merkezi ve planlamacı devletçilik anlayışı ise II. Dünya Savaşı ertesinde, Türkiye'nin çok partili siyasi hayata geçmesiyle yumuşatılmak istenmiş; özellikle 1950'de iktidara gelen Demokrat Parti, ekonomide özel teşebbüsü esas alan bir "liberalizm"den yana olduğunu parti ve hükümet programları ile seçim meydanlarında vurgulamıştır. Buna karşılık Demokrat Parti döneminde KİT'lerin sayısı ve ekonomideki ağırlığı giderek artmış ve hiçbir kamu kuruluşunun halka açılmadığı görülmüştür.⁷⁶

KİT'lerin özelleştirilmesi konusunda en kapsamlı kanun ise 1938 yılında Atatürk'ün direktifleriyle çıkarılan 3460 sayılı Kanununun⁷⁷ yerine, 1964 yılında yürürlüğe giren 440 sayılı Kanundur⁷⁸. Bu yasanın 1.maddesine göre İktisadi Devlet Teşekkülleri'ni (İDT) "Yeniden Düzenleme Komisyonu" kurulmuştur. Görevleri içinde devlet ve İDT'nin iştiraklerini inceleyerek ve bunların tasfiyesi yada özele devri için öneriler sunacak olan komisyon, özelleştirmeye ilişkin bazı sonuçlar ortaya koysa da bunlar kağıt üzerinde kalmıştır.⁷⁹

Görüldüğü gibi özelleştirme, Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluşundan itibaren gündeminde olmuştur. Ancak yoğun olarak özelleştirme politikasının tartışıldığı dönem, 24 Ocak 1980 Ekonomik İstikrar Programı'ndan sonradır.

⁷⁶ H. Cevizoğlu, 1998, s.72; Türk Demokrasi Vakfı,1994, s.62

⁷⁷ "3460 Sayılı Sermayesinin Tamamı Devlet Tarafından Verilmek Suretiyle Kurulan İktisadi Teşekküllerin Teşkilatıyla İdare ve Murakabeleri Hakkındaki Kanun", **RG: 04.07.1938, 3950**

⁷⁸ "440 Sayılı İktisadi Devlet Teşekkülleriyle Müesseseleri ve İştirakler Hakkında Kanun", **RG: 21.05.1964, 11662**

⁷⁹ http://www.ozgurluk-dergisi.org/index.php?option=com_content&task=view&id=86&Itemid=9, (05.02.2009) ; Y. Doğan, 1993, s. 176

2.1.2 1980 Sonrası Dönemde Türkiye’de Özelleştirme

Ülkemizde uygulamaya yönelik olarak özelleştirmenin, dış dünyadaki durumdan da etkilenecek 24 Ocak 1980 Kararları ile girmiş olduğu söylenebilir. Çünkü 24 Ocak 1980 Kararlarıyla birlikte Türkiye’de yeni bir süreç başlamıştır. Türkiye bu tarihten itibaren serbest piyasa ekonomisini benimsediğini ilan etmişti.

Bilindiği gibi bu kararlarla dışa kapalı ve ithal ikameci bir kalkınma modelinden, dışa açık, piyasa ekonomisi ve rekabete dayalı, ihracata yönelik bir kalkınma modeline geçilmesi istenmiştir. Bu yapısal dönüşümde hiç şüphesiz 1970’li yılların ağırlaşan sorunları ile bunların Türkiye’ye yansımalarının büyük etkileri olmuştur. Bu bağlamda Dünya Bankası ve İMF gibi kuruluşlar, Türkiye’nin kredi imkanlarından yararlanabilmesini, ülkede piyasa ekonomisinin yerleşmesine yönelik alınacak tedbirlere ve kamu girişimciliği alanının daraltılmasına yönelik politikaların uygulanması şartlarına bağlamışlardır.⁸⁰ Dolayısıyla o tarihte dünyanın ve aynı zamanda Türkiye’nin de içinde bulunduğu ekonomik duruma bağlı olarak 24 Ocak Kararları bu araştırmanın konusu açısından da büyük bir öneme sahip olmuştur. Çünkü 24 Ocak Kararları ile KİT’lerin milli ekonomi üzerindeki yükünü azaltarak, bunların serbest piyasa ekonomisi kurallarına göre çalışmalarına ortam hazırlayacak rehabilitasyon çalışmalarına başlamak ve bunları zaman içerisinde özel sektöre devretmek amaçlanmıştır.⁸¹ Kısacası araştırmanın konusu açısından 24 Ocak Kararları ile KİT’lerin özelleştirilmesi ve devletin küçülmesi yoluna gidiliyordu.⁸²

⁸⁰ M. Afşar, 1999, s. 154

⁸¹ S. R. Karluk, 1994, s.182

⁸² KAZGAN, Gülten, Yeni Ekonomik Düzendeki Türkiye’nin Yeri, 2. Baskı, İstanbul, Altın Kitaplar Yayınevi, 1995, s.184

Bu doğrultuda 1983 yılında özelleştirme, hükümet programına giriyordu. Öyle ki Özal Hükümeti, hükümet programlarında temel politikasının KİT'lerin özelleştirilmesi olduğunu vurguluyordu. Böylece Özal hükümeti özelleştirme konusunda uygulama anlamında ilk adımı yapıyordu ve küçük tasarruf sahiplerini bir toplumsal katılım modeli olarak yorumlanan Gelir Ortaklığı Senedi ile tanıştırıyordu. Gelir ortaklığı senedi, 1983 Sayılı Tasarrufların Teşviki ve Kamu Yatırımlarının Hızlandırılması Hakkında Kanununun⁸³ 3. maddesinin (c) bendine göre kamu kurum ve kuruluşlarına (Kamu İktisadi Kuruluşları ve İktisadi Devlet Teşekkülleri dahil) ait altyapı tesislerinin gelirlerine hakiki ve hükmi şahısların ortak olması için çıkarılacak senetlerdir. 1984 yılına gelindiğinde özelleştirmede ilk adım sayılabilecek, Boğaziçi Köprüsü ve Keban Barajı gelir ortaklığı payları ile özel kişilerin tasarruflarına açılmıştır. Bu uygulama teknik olarak bir özelleştirme uygulaması olmasa bile, tasarruf sahiplerinin dikkatlerini ve ilgilerini özelleştirmedeki hisse senedi satışı uygulamaları için yönlendirme isteğinin bir ifadesi olarak değerlendirilebilir.⁸⁴

1984 yılında özelleştirmeye ilişkin önemli bir diğer adım hükümetin Devlet Planlama Teşkilatını bu konuda bir araştırma yapma, yaptırma ve öneriler geliştirmek üzere görevlendirmiş olmasıdır.⁸⁵ 1985 tarihinde DPT, ülkemizde özelleştirme çalışmalarıyla ilgili bir strateji oluşturmak için 2 Amerikan ve 5 İngiliz firmasından teklifte bulunmalarını istemiştir. Açılan uluslararası ihale sonucunda, Morgan Guaranty Trust

⁸³ “1983 Sayılı Tasarrufların Teşviki ve Kamu Yatırımlarının Hızlandırılması Hakkında Kanun”, **RG: 17.03.1984, 18.344**

⁸⁴ M. Afşar, 1999, s.154; YÜKSEL, Erkan, Basın ve Siyaset Gündeminde Özelleştirme: Özelleştirme Konusu Üzerine Bir Gündem Belirleme Araştırması, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2000, s. 83; AKSOY, Şinasi, Türkiye’de Özelleştirme: Genel Bir Bakış, Dünyada ve Türkiye’de Özelleştirme: 14-16 Kasım 1990 Tarihinde Yapılan “Dünyada ve Türkiye’de Özelleştirme” Kamulu Sempozyumunda Sunulan Bildiriler, Ankara, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, 1990, s.32

⁸⁵ M. Afşar, 1999, s.154; Ş. Aksoy,, 1990, s.154

Company of New York firması uygun bulunarak bu firma ile DPT arasında 11.12.1985 tarihinde anlaşma imzalanmıştır.

Dünya Bankası'nın finansman desteğiyle sürdürülen özelleştirme master planı hazırlık aşamaları, yapılan anlaşma sonucunda Morgan Guaranty Bank öncülüğünde dört kuruluş (Türkiye Sınai Kalkınma Bankası, Sınai Yatırım ve Kredi Bankası, Yatırım Finansman A. Ş. Ve Price Waterhouse/Muhaş A.Ş.) ile birlikte yürütülmüştür. Bu kuruluşlar 1986 yılının mayıs ayında bir master plan hazırlayarak hükümete sunmuşlardır.⁸⁶

Master planda, özelleştirme programının hedeflerine, özelleştirme genel ve özel faaliyet planlarının ve mevcut KİT'lerin rehabilitasyonu ve yeniden yapılandırılmasına ilişkin önerilere yer verilmiştir.⁸⁷ Ayrıca banka tarafından hazırlanan raporda Türkiye'de özelleştirilecek 32 KİT ekonomik yaşayabilirlik (sübvansiyon, ithal ikamesi ve fiyat kontrollerinin olmadığı bir rekabet ortamında bir KİT'in yaşayabilirliği) ve yatırım ihtiyaçlarına göre analiz edilerek özelleştirilme önceliklerine göre üç ana gruba ve üç ana grup içinde satışa çıkarılacak hisse senedi oranı ve biçimi açısından da sekiz alt kategoriye ayrılmıştır.⁸⁸

Morgan Bank tarafından yapılan bu sınıflandırma aşağıdaki gibidir:

A. Birinci Öncelikli KİT' ler:

- a. Tamamen Satılabilecek Olanlar: Bu kategoride yer alanlar kısa zamanda özel kesime devredilmesi gereken KİT' lerdir. Bunlar; T.C.

⁸⁶ BAYRAKTUTAN, Yusuf, Özelleştirme: Teori, Dünya ve Türkiye Deneyimi, Ankara, Liberte Yayınları, 2003,s.110; A. V. Örsdemir, 2002, s. 63, Türkiye Vakıflar Bankası, 1997, s. 44

⁸⁷ S. R. Karluk, 1994, s.188

⁸⁸ M. Afşar, 1999, s.155; Y. Doğan, 1993, s. 186; A. V. Örsdemir, 2002, s.64

Turizm Bankası A.Ş. (TURBAN), Türk Hava Yolları A.O. (THY), Uçak Servisi A.Ş. (USAŞ)' tır ve seçilmiş iştirakler

b. Çoğunluğu Satılabilecek Olanlar: Burada yer alanlar, YEMSAN ve ÇİTOSAN' dır.

c. Büyük Bir Bölümü Satılabilecek Olanlar: Bazı yönlerden yeniden yapılanmaya tabi tutulduktan sonra büyük bir kısmı satılacak olanlar TİGEM, TPAO ve ETİBANK' tır.

B. İkinci Öncelikli KİT' ler:

a. Bazı Bölümleri Satılabilecek, Geri Kalan Bölümleri ise Rehabilitasyona Tabi Tutulacak KİT'ler: Sümerbank ve Türkiye Süt ve Endüstri Kurumu (TSEK)

b. Aşama Aşama Özelleştirilecek KİT'ler: PTT ve TEK

c. Satılması Muhtemel Olan KİT'ler: Et ve Balık Kurumu (EBK), Türkiye Kömür İşletmeleri (TKİ), Makine ve Kimya Endüstrisi Kurumu (MKEK), Türkiye Gemi Sanayi A.Ş. ve Orman Ürünleri Sanayi Kurumu (ORÜS)

d. Devlet Desteği ile Özelleştirilebilecek Olanlar: Buradaki işletmeler devlet desteği olmadan ayakta durma imkanına sahip olmayan KİT'ler olarak nitelendirilmektedir. Bu KİT'ler Çay İşletmeleri Genel Müdürlüğü (Çaykur), Türkiye Şeker Fabrikaları A.Ş., Türkiye Selüloz ve Kağıt Fabrikaları (SEKA), Petro-Kimya A.Ş. (PETKİM), Türkiye Gübre Sanayi A.Ş. (TÜGSAŞ), Türkiye Demir ve

Çelik İşletmeleri, Ağır Sanayi ve Otomotiv Kurumu (ASOK) ve Türkiye Taş Kömürü Kurumu'dur (TTK).

C. Üçüncü Öncelikli KİT' ler:

Kamu Hizmeti Yapan KİT'ler: Devlet Malzeme Ofisi (DMO), Türkiye Denizcilik İşletmeleri (TDİ), T.C. Devlet Demiryolları (TCDD), Devlet Hava Meydanları İşletmesi (DHMI), Toprak Mahsulleri Ofisi (TMO), T. Ziraî Donatım Kurumu (TZDK), T. Uçak Sanayi A.Ş. (TUSAŞ)

Bu kategorilerde yer alan her bir kuruluş için de ayrı ayrı özelleştirme yöntemleri önerilmiştir. Bu öneriler ise aşağıda yer alan Tablo 1'deki gibidir:

Tablo 1: Kategorilere Göre Morgan Bank Tarafından Önerilen Özelleştirme Yöntemleri

Mülkiyet Devrini Öngören Özelleştirme Yöntemleri	Kategoriler							
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Bütün Şirketin Satışı								
Varlıkların Büyük Bir Kısımının Satışı								
Tesis ve Varlıkların Satışı								
Bazı Varlıkların Satışı								
İştirak Hisselerinin Satışı								
Diğer Özelleştirme Alternatifleri								
Gelir Ortaklığı Senetleri								
Kiralama								
Yönetim Sözleşmeleri								
Hizmet Sözleşmeleri								
Özel Kesimim Teşvik Edilmesi								
Avantajların ve Kısıtlamaların Kaldırılması								

Kaynak: KİLCİ, Metin, KİT'lerin Özelleştirilmesi ve Türkiye Uygulaması, 1994, s.87

Morgan Bank'ın hazırladığı bu Ana Planın yanı sıra hükümet, her KİT'e uygun ayrı özelleştirme raporları hazırlaması için çalışma başlatmıştır. Bu amacını bir genelge

ile açıklayan hükümet, KİT'lerin bağlı olduğu bakanlıklarda, DPT'de, Hazine ve Dış Ticaret Müsteşarlığı ve KİT'lerde “özelleştirme çalışma grupları” kurulmasını kararlaştırmıştır.⁸⁹

Uygulamaya gelince bu planın yeterli düzeyde değerlendirilmediği söylenebilir. Öyle ki Türkiye'deki özelleştirme uygulamaları tamamen Morgan Bank planına uygun olarak gerçekleştirilmemiştir. Hükümet Morgan Bank'ın Ana Planındaki yer alan önceliklere pek uymaksızın PETKİM ve SÜMERBANK'ın özelleştirileceğini ilan etmiş, fakat fiilen TELETAS'ın özelleştirilmesi ile uygulamaya başlanmıştır. Ancak daha önce kamuya ait yarım kalmış tesislerin satılması, özelleştirmenin ilk uygulamaları olarak kabul edilebilir.⁹⁰

Morgan Bank tarafından hazırlanan Ana Plan çerçevesinde Kamu İktisadi Teşebbüslerinin öncelik sıralamasına göre özelleştirilmesi uygulamaya geçilirken özelleştirmenin yasal çerçevesi hazırlanmaya çalışılmış ve bu konudaki yasal düzenlemeler uzun bir süreç oluşturmuştur. Bu çalışmada özelleştirme konusundaki yasal düzenlemeler bir başka ayrı bölümde ele alınmıştır.

2.2 Türkiye'de Özelleştirme Uygulamaları

2.2.1 Türkiye'de Özelleştirmeye İlişkin Yasal Düzenlemeler

Ülkemizde “İstikrar Programı” olarak sunulan 24 Ocak Kararları ile KİT'lerin serbest piyasa ilkelerine göre çalışmaları amaçlanırken, hukuki düzenlemeler de yapılmıştır. 6 Kasım 1983 genel seçimlerinde iktidar olan Anavatan Partisi,

⁸⁹ Y. Doğan, 1993, s.187

⁹⁰ Y. Doğan, 1993, s.188; H. Cevizoğlu, 1998, s.60

KİT'lerin özelleştirilmesini bir siyasal felsefe olarak kabullenmiş ve hükümet kurulumu kurulmaz bu konudaki hukuki düzenlemeler büyük bir hızla sürdürülmüştür.⁹¹

Öyle ki ülkemizde 1983 yılından sonra gündeme gelen özelleştirme programına yönelik *ilk hukuki düzenleme*, 1984 yılında çıkarılan ve Kamu İktisadi Teşebbüsleri ile bunlara ait tesislere, hisse senedi ihracı yoluyla gerçek ve tüzel kişilerin ortak edilebilmesine veya bu tesislerin işletme hakkının belli sürelerle devrine olanak tanıyan **2983 sayılı Tasarrufların Teşviki ve Kamu Yatırımlarının Hızlandırılması Hakkında Kanun**⁹²'la getirilmiştir.⁹³ Fakat bununla birlikte bu Kanunun özelleştirme uygulamaları için yeterli olduğunu söylemek mümkün değildir. Nitekim, 1. maddeye göre Kanunun amacı, *“istikrarlı ve güvenilir gelir verilmesi suretiyle tasarrufları teşvik ederek, sağlanacak ek finansman kaynakları ile kamu yatırımlarını suratlara gerçekleştirmektir”*.⁹⁴ Fakat bu Kanunun özelleştirme açısından büyük katkıları bu amaca yönelik olarak gelir ortaklığı senedi ile hisse senedi çıkarılmasını ve işletme hakkı devrini öngörmüş olmasıdır.⁹⁵ 2983 sayılı Kanunun kazandırdığı kavram ve kurumlardan biri de **Kamu Ortaklığı Fonu**'dur. Bu Kanun ile altyapı tesislerinin işletilmesinden, gelir ortaklığı senetleri uygulamasından, hisse senetlerinin satışından ve işletme haklarından elde edilecek gelirler ile özelleştirme kapsamındaki kuruluşlardan elde edilen temettülerin bu Fona toplanması hükme bağlanmıştır.⁹⁶ Ayrıca bu Kanun ile özelleştirme konusunda getirilen bir diğer büyük katkı , daha sonra bazı değişikliklere konu olmakla birlikte, diğer görevlerinin yanı sıra, özelleştirme konularında bir karar organı olarak **Toplu Konut ve Kamu Ortaklığı**

⁹¹ H. Cevizoğlu, 1998, s.72

⁹² R.G. 17.03.1984 Tarih ve 18344 Sayı

⁹³ http://www.oib.gov.tr/baskanlik/yasal_cerceve.htm - 05.02.2009

⁹⁴ İ. Baytan, 1999, s.14

⁹⁵ S. R. Karluk, 1994, s.197

⁹⁶ İ. Baytan, 1999, s.18

Kurulu ile, yine çeşitli görevlerin yanı sıra özelleştirme kararlarını uygulayacak bir birim olarak **Toplu Konut ve Kamu Ortaklığı İdaresi**'nin kurulmasıdır.⁹⁷ Daha sonra **2985 sayılı Kanun**⁹⁸ ile **Toplu Konut Fonu** kurularak, Fonun, Toplu Konut ve Kamu Ortaklığı Kurulu ve Toplu Konut ve Kamu Ortaklığı İdaresi ile ilişkileri tanımlanmıştır.⁹⁹

Bu gelişmeyi, KİT'lerin sermayesinin Bakanlar Kurulu tarafından belirleneceğini hüküm altına alan¹⁰⁰ 2929 sayılı Yasanın¹⁰¹ yürürlükten kaldırılması; **233 sayılı “Kamu İktisadi Teşebbüsleri Hakkında KHK**¹⁰²”nin kabulü ve özelleştirmenin genel sınırlarını belirlediği kabul edilen **3291 sayılı Özelleştirme Kanununun**¹⁰³ yürürlüğe girmesi izlemiştir.¹⁰⁴ Fakat bu arada diğer taraftan, 1984 yılında, 3092 sayılı Çay Kanunu¹⁰⁵ ile çay tarımı, üretimi, işlenmesi ve satışı serbest bırakılmış, aynı tarih ve 3096 sayılı Kanun¹⁰⁶ ile de Türkiye Elektrik Kurumu dışında, özel sektörün elektrik üretimi, iletimi, dağıtımı yapabilmesine ilişkin düzenlemeler

⁹⁷ Y. Doğan, 1993, s.178

⁹⁸ “2985 Sayılı Toplu Konut Kanunu”, **RG:17.03.1984, 18344**

⁹⁹ <http://ekutup.dpt.gov.tr/kit/kilcim/ozel3.html> - Türkiye’de Özelleştirme Uygulamaları- Kilci Metin, (05.02.2009)

¹⁰⁰ ÖVGÜN, Barış, Türkiye’de Kamu İktisadi Teşebbüsü Olgusu, Ankara, Mülkiyeliler Birliği Vakfı Yayınları, 2009, s. 160

¹⁰¹ “2929 Sayılı İktisadi Devlet Teşekkülleri ve Kamu Kuruluşları Hakkında Kanun”, **RG: 22.10.1983, 18199**

¹⁰² “233 Sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Hakkında KHK”, **RG: 18.06.1984, 18435**

¹⁰³ “3291 Sayılı 1211 Sayılı Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Kanunu, 3182 Sayılı Bankalar Kanunu, 2983 Sayılı Tasarrufların Teşviki Yatırımların Hızlandırılması Hakkında Kanun, 2985 Sayılı Toplu Konut Kanunu, 7/11/1985 Tarihli ve 3238 Sayılı Kanun, 2499 sayılı sermaye Piyasası Kanunda Değişiklik Yapılması ve 1177 Sayılı Tütün Tekeli Kanunun Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılması ve Kamu İktisadi Teşebbüslerinin Özelleştirilmesi Hakkında Kanun”, **RG: 03.06.1986, 19126**

¹⁰⁴ H. Cevizoğlu, 1998, s.73

¹⁰⁵ “3092 Sayılı Çay Kanunu”, **RG: 04.12.1984, 18610**

¹⁰⁶ “3096 Sayılı Türkiye Elektrik Kurumu Dışındaki Kuruluşların Elektrik Üretimi, İletimi, Dağıtımı ve Ticareti ile Görevlendirilmesi Hakkında Kanun”, **RG: 04.12.1984, 18610**

yapılmıştır. Bu düzenlemelerle devlet tekelindeki iktisadi faaliyet alanlarına özel sektörün girişini engelleyen hükümler kaldırılmıştır.¹⁰⁷

233 sayılı KHK'nin 38. maddesi ile daha önce Toplu Konut ve Kamu Ortaklığı Kurulu'na verilen özelleştirme ile ilgili karar alma yetkisi ***Ekonomik İşler Yüksek Koordinasyon Kurulu***'na verilmiş ve yürütme görevi Toplu Konut ve Kamu Ortaklığı İdaresi'nde kalmıştır.

Burada belirtilmesi gereken başka bir husus ise 233 sayılı KHK ile ilk kez KİT'lerin İDT (İktisadi Devlet Teşekkülü) ve KİK (Kamu İktisadi Kuruluşu) olarak ikiye ayrılmış olduğudur. Ekonomik alanda ticari esaslara göre faaliyet göstermek üzere kurulan KİT'ler İDT; ve kamu hizmeti niteliği ağır basan, tekel niteliğinde mal ve hizmet üretmek üzere kurulan KİT'ler de KİK olarak tanımlanmaktadır.¹⁰⁸

1986 yılında çıkarılan 3291 sayılı Kanunda, kamu kuruluşlarının ***özelleştirme kapsamına alınması ve uygulamaların yürütülmesine ilişkin esaslar*** belirlenmiştir. Buna göre, 233 sayılı KHK 'de adı geçen, tamamı devlete ait ve kamu iktisadi teşebbüsü statüsünde faaliyet gösteren kuruluşların özelleştirme kapsamına alınmasına ***Bakanlar Kurulu***, KİT'lerin müessese, bağlı ortaklık, işletme ve işletme birimleri ile iştiraklerindeki payların özelleştirme kapsamına alınmasına da ***Yüksek Planlama Kurulu*** yetkili kılınmıştır. Özelleştirme programının yürütülmesi konusunda ise, 2983 sayılı Yasa ile oluşturulan ***"Toplu Konut ve Kamu Ortaklığı İdaresi"*** görevlendirilmiştir. Bu İdare, özelleştirme programının yanı sıra, toplu konut uygulamalarının yürütülmesi, Kamu Ortaklığı Fonunun yönetimi ve

¹⁰⁷ <http://ekutup.dpt.gov.tr/kit/kilcim/ozel3.html> - Türkiye'de Özelleştirme Uygulamaları- Kilci Metin, (05.02.2009)

¹⁰⁸ H. Cevizoğlu, 1998, s.73

Çalışanların Tasarruflarını Teşvik Hesabı'nda biriken paraların nemalandırılması gibi görevler de üstlenmiştir.¹⁰⁹

Nisan 1990'da yürürlüğe giren **414 sayılı KHK¹¹⁰** ile Toplu Konut ve Kamu Ortaklığı İdaresi, **Kamu Ortaklığı İdaresi** ve **Toplu Konut İdaresi** adı altında iki ayrı kuruluş olarak yeniden örgütlendirilmiştir. Kamu Ortaklığı İdaresi, özelleştirme uygulamalarının yürütülmesi ve Kamu Ortaklığı Fonu ile Çalışanların Tasarruflarını Teşvik Hesabı'nın yönetimi konusunda görevli kılınmıştır.

6 Ocak 1992 tarihinde yürürlüğe giren **473 sayılı KHK¹¹¹** ile de, özelleştirme uygulamaları konusundaki karar mercii, **Kamu Ortaklığı Yüksek Kurulu** olarak değiştirilmiştir.¹¹²

Fakat özelleştirme programında beklenen hedeflere ulaşılmasında karşılaşılan güçlüklerin giderilmesi amacıyla, uygulamalara yasal dayanak oluşturan 2983 ve 3291 sayılı Kanunlarda çeşitli tarihlerde değişiklik yapılmıştır.¹¹³

Özelleştirme ile ilgili yasal boşlukların zaman içerisinde belirginleşmesi ve genel yetki kanunları ile bu yetki kanunlarına dayanılarak çıkarılan KHK'lerin Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmesi nedeni ile, sadece özelleştirme ile ilgili

¹⁰⁹ http://www.oib.gov.tr/baskanlik/yasal_cerceve.htm - 05.02.2009

¹¹⁰ “414 Sayılı Tasarrufların Teşviki ve Kamu Yatırımlarının Hızlandırılması Hakkında Kanun ile 190 Sayılı KHK'nin Eki Cetvellerde ve 233 Sayılı KHK'de Değişiklik Yapılmasına İlişkin KHK”, **RG: 10.04.1990, 20488**

¹¹¹ “473 Sayılı Tasarrufların Teşviki ve Kamu Yatırımlarının Hızlandırılması Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılmasına Dair KHK”, **RG: 06.12.1992, 21103**

¹¹² http://www.oib.gov.tr/baskanlik/yasal_cerceve.htm - 05.02.2009

¹¹³ H. Tanrıvermiş, 2000, s.51

düzenlemeleri kapsayan ve iptal gerekçelerini dikkate alan bir düzenleme yapılması gereği ortaya çıkmıştı.¹¹⁴

Öyle ki özelleştirilmede karşılaşılan sorunların giderilmesi ve programa hız kazandırılması amacı ile uygulamalar konusundaki yasal ve yönetsel yapının değiştirilmesine yönelik ilk somut adım 1992 yılında atılmıştır. Bu tarihte başlayan mevzuat değişikliği çalışmaları 1994 yılında tamamlanmış ve konuya ilişkin ayrıntılı düzenlemeler içeren bir dizi kararname çıkarılmıştır. 1 Mayıs 1994 tarihinde yürürlüğe giren ve hükümete özelleştirme uygulamaları konusunda düzenleme yapma yetkisi veren 3987 sayılı Yetki Yasasına¹¹⁵ dayanılarak çıkarılan **530**¹¹⁶, **531**¹¹⁷, **532**¹¹⁸, **533**¹¹⁹ sayılı Kanun Hükmünde Kararnameler 6 Haziran 1994, **546 sayılı Kanun Hükmünde Kararname**¹²⁰ ise 7 Temmuz 1994 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.¹²¹

530 sayılı KHK ile 2983 sayılı Kanun büyük ölçüde değiştirilerek, özelleştirmenin kurumsal yapısı yeniden düzenlenmiştir. Kamu Ortaklığı Yüksek Kurulu ve Kamu

¹¹⁴ Y. Bayraktutan, 2003, s.115

¹¹⁵ “3987 Sayılı Özelleştirme Uygulamalarının Düzenlenmesi ile Özelleştirme Sonucunda Doğabilecek İstihdamla İlgili Sorunların Çözümlemesine İlişkin Kanun Hükmünde Kararnameler Çıkarılması Amacıyla Yetki Verilmesine Dair Kanun”, **RG: 11.05.1994, 21931**

¹¹⁶ “530 Sayılı Tasarrufların Teşviki ve Kamu Yatırımlarının Hızlandırılması Hakkında Kanunun Bazı Maddelerinde ve 190 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Eki Cetvellerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname” **RG: 06.06.1994, 21952**

¹¹⁷ “531 Sayılı 3291 Sayılı Kanunda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname”, **RG: 06.06.1994, 21952**

¹¹⁸ “532 Sayılı Özelleştirmeye Bağlı İş Kaybı Tazminatı ve Yeni Bir İş Bulma, Meslek Geliştirme, Edindirme ve Yetiştirme Eğitimi ile İlgili Hizmetlerin Verilmesi Hakkında Kanun Hükmünde Kararname”, **RG: 06.06.1994, 21952**

¹¹⁹ “533 Sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname”, **RG: 06.06.1994, 21952**

¹²⁰ “546 Sayılı Emekli Sandığı Kanunu, 29/2/1984 Tarihli ve 2983 Sayılı, 28/5/1986 Tarihli ve 3291 Sayılı Kanunlar ile 190 Sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılması ve 30/5/1994 Tarihli ve 531 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye Geçici Madde Eklenmesine Dair Kanun Hükmünde Kararname”, **RG: 07.07.1994, 21983**

¹²¹ H. Cevizoğlu, 1998, s.78; <http://ekutup.dpt.gov.tr/kit/kilcim/ozel3.html> - Türkiye’de Özelleştirme Uygulamaları- Kilci Metin, (05.02.2009), http://www.oib.gov.tr/baskanlik/yasal_cerceve.htm - 05.02.2009; Türkiye Vakıflar Bankası, 1997, s. 37

Ortaklığı İdaresi Başkanlığı, *Özelleştirme Yüksek Kurulu* ve *Özelleştirme İdaresi Başkanlığı*'na dönüştürülmüş, yeni olarak *Özelleştirme Fonu* kurulmuştur. Kamu Ortaklığı Fonu ile ilgili görev ve yetkiler ise Hazine Müsteşarlığı ile ilişkilendirilmiştir.¹²²

531 sayılı KHK ile 3291 sayılı Kanun'un 13, 14, 15 ve 16. maddelerinde değişiklikler ve Kanuna çeşitli eklemeler yapılmıştır.

532 sayılı KHK, özelleştirme sonucunda ortaya çıkacak istihdam sorunlarının çözümü için uygulama esaslarını düzenlemekte ve bu konuda İş ve İşçi Bulma Kurumu'nu görevlendirmektedir.

546 sayılı KHK ise özelleştirme kapsamına alınan kuruluşlarda çalışan Emekli Sandığı iştirakçilerinin durumuna ilişkin düzenlemeler yanında, 530 sayılı KHK ile değişik 3291 sayılı Kanunda bazı yeni düzenlemeler yapılmıştır.¹²³

Ancak söz konusu 5 kararnamenin dayanağı olan 3987 sayılı Yetki Yasası, 7 Temmuz 1994 tarihinde Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir¹²⁴. Daha sonra ise, bu Kanun çerçevesinde çıkarılan 530, 531, 532, 533 ve 546 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamelerin iptali ve bu konuda yürütmenin durdurulması amacı ile Anayasa Mahkemesi'ne yapılan başvuru değerlendirilerek 21 Temmuz 1994 tarihinde karara bağlanmış ve söz konusu kararnameler iptal edilmiştir. Anayasa

¹²² Y. Bayraktutan, 2003, s.115

¹²³ H. Tanrıvermiş, 2000, s.52

¹²⁴ "1994/45-1 Sayılı Özelleştirme Uygulamalarının Düzenlenmesi ile Özelleştirme Sonucunda Doğabilecek İstihdamla İlgili Sorunların Çözümlemesine İlişkin KHK'ler Çıkarılması Amacıyla Hükümete Yetki Verilmesine Dair 3987 Sayılı Kanunun Anayasaya Aykırı Olduğu Gerekçesi ile İptaline Dair Karar. E. No: 1994/49", **RG: 10.09.1994, 22047**

Mahkemesi'nin iptale ilişkin gerekçeli kararları¹²⁵, 5 Ağustos 1994 tarihli Resmi Gazete'nin tekrarlanmış (mükerrer) sayısında yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.¹²⁶

Bu iptal kararları sonucu, özellikle yapısal açıdan getirilen değişiklikler nedeniyle doğacak hukuki boşluğa, Bakanlar Kurulu'nun 31 Temmuz 1994 tarihinde aldığı prensip kararı ile açıklık getirilmiştir. Konuya ilişkin olarak 3 Ağustos 1994 tarihinde yayınlanan Başbakanlık genelgesinde, Anayasa Mahkemesi'nin gerekçeli iptal kararının Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girdiği tarihten itibaren bu konudaki idari eylem ve işlemlerin, iptal kararından önceki mevzuat çerçevesinde yürütülmesi öngörülmüştür. Bu çerçevede İdare, 5 Ağustos 1994 tarihinden itibaren yeniden Kamu Ortaklığı İdaresi adı altında ve eski statüsünde faaliyetlerine devam etmiştir.

Yine aynı tarihten itibaren, özelleştirmeye ilişkin esasların, üzerinde fikri ve siyasi açıdan uzlaşma sağlanabilecek bir yasa çerçevesinde yeniden düzenlenmesi

¹²⁵ “1994/60-2 Sayılı Tasarrufların Teşviki ve Kamu Yatırımlarının Hızlandırılması Hakkında Kanunun Bazı Maddelerinde ve 190 Sayılı KHK'nin Eki Cetvellerde Değişiklik Yapılmasına Dair 530 Sayılı KHK'nin (Dayanağını Oluşturan 3987 Sayılı Yetki Kanunu İptal Edildiğinden) Anayasaya Aykırılığı Savıyla İptaline Dair Karar. E. No: 1994/63”, **RG: 05.08.1994, 22012**

“1994/61-2 Sayılı Özelleştirme ile İlgili 3291 Sayılı Kanunda Değişiklik Yapılmasına Dair 531 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin (3987 Sayılı Yetki Kanununun İptali Nedeniyle) Anayasaya Aykırı Olduğu Savıyla İptaline Dair Karar. E. No: 1994/64 (29.4.1997 Tarih ve 22974 Sayılı Resmî Gazetede düzeltilmesi vardır)”, **RG: 05.08.1994, 22012**

“1994/62 Sayılı Özelleştirmeye Bağlı İş Kaybı Tazminatı ve Yeni Bir İş Bulma, Meslek Geliştirme, Edindirme ve Yetiştirme Eğitimi ile İlgili Hizmetlerin Verilmesi Hakkında 532 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin (3987 Sayılı Yetki Yasasının İptali Nedeniyle) Anayasaya Aykırı Olduğu Savıyla İptali İsteminin Kabulüne Dair Karar. E. No: 1994/65”, **RG: 05.08.1994, 22012**

“1994/63-2 Sayılı Petrol Kanunu ve Çalışanların Tasarrufa Teşvik Edilmesi ve Bu Tasarrufların Değerlendirilmesine Dair Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair 533 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin (3987 Sayılı Yetki Kanununun İptali Nedeniyle) Anayasaya Aykırı Olduğu Savıyla İptaline Dair Karar. E. No: 1994/66”, **RG: 05.08.1994, 22012**

“1994/64-2 Sayılı Emekli Sandığı Kanunu ve 2983, 3291 Sayılı Kanunlar ile 190 Sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında KHK'de Değişiklik Yapılması ve 531 Sayılı KHK'ye Geçici Madde Eklenmesine Dair 546 Sayılı KHK'nin Bazı Maddelerinin (3987 Sayılı Yetki Kanununun İptali Nedeniyle) Anayasaya Aykırı Olduğu Savıyla İptaline Dair Karar. E. No: 1994/67 (29.04.1997 gün ve 22974 Sayılı Resmî Gazetede düzeltilmesi vardır)”, **RG: 05.08.1994, 22012**

¹²⁶ H. Cevizoglu, 1998, s.78; http://www.oib.gov.tr/baskanlik/yasal_cerceve.htm - 05.02.2009; Türkiye Vakıflar Bankası, 1997, s. 38

konusunda çalışmalara başlanmıştır. Bu alışmalar sonucunda, bütün siyasi partilerin ve sendikaların nerileri de dikkate alınarak hazırlanan **4046 sayılı zelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun**, 27 Kasım 1994 tarihinde yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.¹²⁷ Bu Kanun ile, getirilen yeni düzenlemeler, ana başlıklar itibariyle şoyledir:

- **"zelleştirme Yüksek Kurulu"** oluşturulmuştur.
- **"zelleştirme İdaresi Başkanlığı"** kurulmuştur.
- Özelleştirmenin kapsamı genişletilmiş, iktisadi devlet teşekkülleri ile bunlara ait kurum ve payların yanı sıra, **diğer kamu kurum ve kuruluşlarının da zelleştirilebilmesine** imkan tanıyan düzenlemeler yapılmıştır.
- **"zelleştirme Fonu"** oluşturulmuştur.
- Özelleştirme uygulamaları sırasında veya sonrasında işini kaybedenlere, Kanunda belirtilen hükümler çerçevesinde, yasalardan veya toplu iş sözleşmelerinden doğan tazminatları dışında ek bir **iş kaybı tazminatı** denmesi öngörülmüştür.
- **Erken emekliliğin teşviki** amacıyla, zelleştirme kapsamına alınan kuruluşlarda Emekli Sandığı'na tabi personelden hizmet süresi itibariyle emeklilik hakkı kazananlara, bu hakkı kazandıkları tarihten itibaren iki ay içinde emekli olmayı istemeleri halinde ikramiyelerinin %30 fazlası ile ödenmesi hükme bağlanmıştır.

¹²⁷ http://www.oib.gov.tr/baskanlik/yasal_cerceve.htm, (05.02.2009)

- Kapsamdaki kuruluşlarda uygulamalar sonucu kadrosu iptal edilen memur ve sözleşmeli **personelin** diğer kamu kurum ve kuruluşlarındaki **boş kadro ve pozisyonlara atanmalarına** ilişkin düzenlemeler getirilmiştir.
- Özelleştirme uygulamalarından elde edilecek **gelirlerin, genel bütçe harcama ve yatırımlarında kullanılmaması** hükme bağlanmıştır.
- Stratejik nitelikteki kuruluşlarda **imtiyazlı hisse** bulundurulması öngörülmüştür.¹²⁸

Yürürlüğe girmesinden itibaren bir takım değişikliklere uğramış olsa da 4046 sayılı Yasa 1994 yılından başlayarak özelleştirme uygulamalarının temelini oluşturmaktadır.

Özelleştirme ile ilgili yapılan tüm bu yasal düzenlemelerin dikkat çekici bir noktası, özelleştirme faaliyetlerinde bugüne kadar çok sayıda kuruluşun görevlendirilmesidir. 1984'ten günümüze özelleştirme uygulamalarında yetkili kılınmış kuruluşlar şunlardır¹²⁹:

- Toplu Konut ve Kamu Ortaklığı Kurulu
- Toplu Konut ve Kamu Ortaklığı İdaresi
- Ekonomik İşler Yüksek Koordinasyon Kurulu
- Yüksek Planlama Kurulu
- Bakanlar Kurulu
- Kamu Ortaklığı İdaresi
- Toplu Konut İdaresi

¹²⁸ http://www.oib.gov.tr/baskanlik/yasal_cerceve.htm, (05.02.2009)

¹²⁹ B. Övgün, 2009, s.186

- Kamu Ortaklığı Yüksek Kurulu
- Özelleştirme Yüksek Kurulu
- Özelleştirme İdaresi Başkanlığı

Ülkemizde karma ekonomisi benimsendikten sonra devletin piyasa gereklerine uyarak üretim sürecinden çekilmesi süreci başlamıştır. Bu amaca götüren en büyük yol da özelleştirmedir. Ancak, piyasaya girişte olduğu gibi piyasadan çıkışta da hukuki düzen içinde bulunulması gereği açıktır. 1983 yılından bu yana özelleştirme çabası gösteren ülkemiz, uzunca bir süre hukuki altyapı eksikliği yaşamış ve istenen özelleştirme düzeyine ulaşamamıştır. 4046 sayılı Özelleştirme Kanununun yürürlüğe girmesi ve Rekabet Kurulu'nun faaliyete geçmesiyle birlikte tartışmalara neden olan hukuki karmaşa da büyük ölçüde giderilmiştir.¹³⁰

Bu Kanunun bu araştırmanın konusu açısından getirdiği en büyük özellik, geniş bir şekilde, özelleştirmeden etkilenen çalışanları ele almasıdır. Böylece çalıştıkları kurumun özelleştirilmesi sonucu, özelleştirmenin çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerin ortadan kaldırılması ya da bir nevi hafifletilmesi amacıyla söz konusu çalışanlara özendirici emeklilik hakkı, iş kaybı tazminatı, diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakil hakkı başta olmak üzere çeşitli haklar ve hizmetler tanınmıştır. Bu düzenlemeler çalışmanın ileriki kısımlarında ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

2.2.2 Özelleştirmede Karar Alma Süreci

Özelleştirmede karar alma süreci kapsamlı olarak 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanunda ele alınmıştır.

¹³⁰ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Özelleştirmenin Neresindeyiz?, Ankara, 1999, s.12-13

Buna göre özelleştirme çalışmalarına ilk olarak hangi kuruluşların özelleştirme kapsamına alınacağına karar verilmesiyle başlanmaktadır. 4046 sayılı Kanuna göre hangi kuruluşların özelleştirme kapsamına alınacağına İdarenin teklifi üzerine Özelleştirme Yüksek Kurulunca karar verilir. Hangi kuruluşların özelleştirme kapsamına alınacağı belirlendikten sonra kuruluşlardan hangilerinin mali ve hukuki yönden özelleştirmeye hazırlık işlemine tabi tutulacağı, hangilerinin özelleştirilmek üzere doğrudan özelleştirme programına alınacağı ve özelleştirmenin hangi yöntemle gerçekleştirileceğine karar verilir.

Özelleştirme kapsamına alınan kuruluşlardan, mali ve hukuki yönden özelleştirmeye hazırlanmalarına karar verilenlerin bu hazırlık işlemleri tamamlanıncaya kadar, bunların bağlı bulundukları Bakanlık veya kurumlar ile ilgileri ve önceki statüleri aynen devam etmektedir. Ayrıca bunlarla ilgili mali ve hukuki yönden özelleştirmeye hazırlık işlemleri, Kurulca belirlenecek kuruluş veya kuruluşlar tarafından yürütülür.

Özelleştirmeye hazırlık işlemine tutulacağı karar verilen kuruluşların bu işlemleri tamamlandıktan sonra yine Kurulun vereceği yeni bir karar ile özelleştirme programına alınır.

Doğrudan veya mali ve hukuki yönden bir takım işlemlere tabi tutularak özelleştirme programına alınan kuruluşlar, Kurul kararının alındığı tarihte başka bir işleme gerek olmadan ve bedel alınmaksızın İdareye devredilmiş sayılır.

Fakat aynı zamanda özelleştirme kapsamına alınan kuruluşlardan zaman içinde değişen şartlar da dikkate alınarak özelleştirme programına alınmadan özelleştirme

kapsamından çıkarılmaları mümkündür ve özelleştirme kapsamından çıkarılmaları uygun görünen kuruluşlar Kurul kararı ile eski statülerine iade edilmektedir.

Kuruluşların hangi yöntemle özelleştirileceği, kuruluşun ülke ekonomisi içindeki yeri, faaliyette bulundukları sektörün özellikleri ve rekabet koşulları, hukuki ve mali yapıları vb. yönlerden incelenerekten kuruluşun özelleştirme programına alınmadan önceki aşamada belirlenmektedir.¹³¹

Bundan sonraki aşama Özelleştirme Yüksek Kurulu kararı ile özelleştirme programına alınarak Özelleştirme İdaresi Başkanlığı'na devredilen kuruluşların devir işlemlerinin ve ana sözleşmelerinin hazırlanması, ana sözleşmelerinin Özelleştirme Yüksek Kurulu'na onaylanmasından sonra da şirketlerin mali ve teknik açıdan değerlendirme çalışmalarına başlanmasıdır.

Bu kapsamda, özelleştirme programına alınan kuruluşlardan gerekli görünenler için, Özelleştirme İdaresi Başkanlığı tarafından bağımsız bir denetim firma ile mali/teknik danışman firma seçilmektedir. Kuruluşlar finansman, muhasebe, pazarlama, üretim yönetimi, personel ve organizasyon açısından incelenmekte, gelecekteki yatırım planları belirlenmekte ve kuruluşun bulunduğu sektör ve rakip firmalar uluslararası seviyede değerlendirilmektedir. İkinci aşamada, hazırlanan değerlendirme raporları ışığında satış stratejisi belirlenmekte ve stratejinin Özelleştirme Yüksek Kurulu tarafından onayından sonra satış süreci başlatılmaktadır.¹³²

¹³¹ İ. Baytan, 1999, s.132

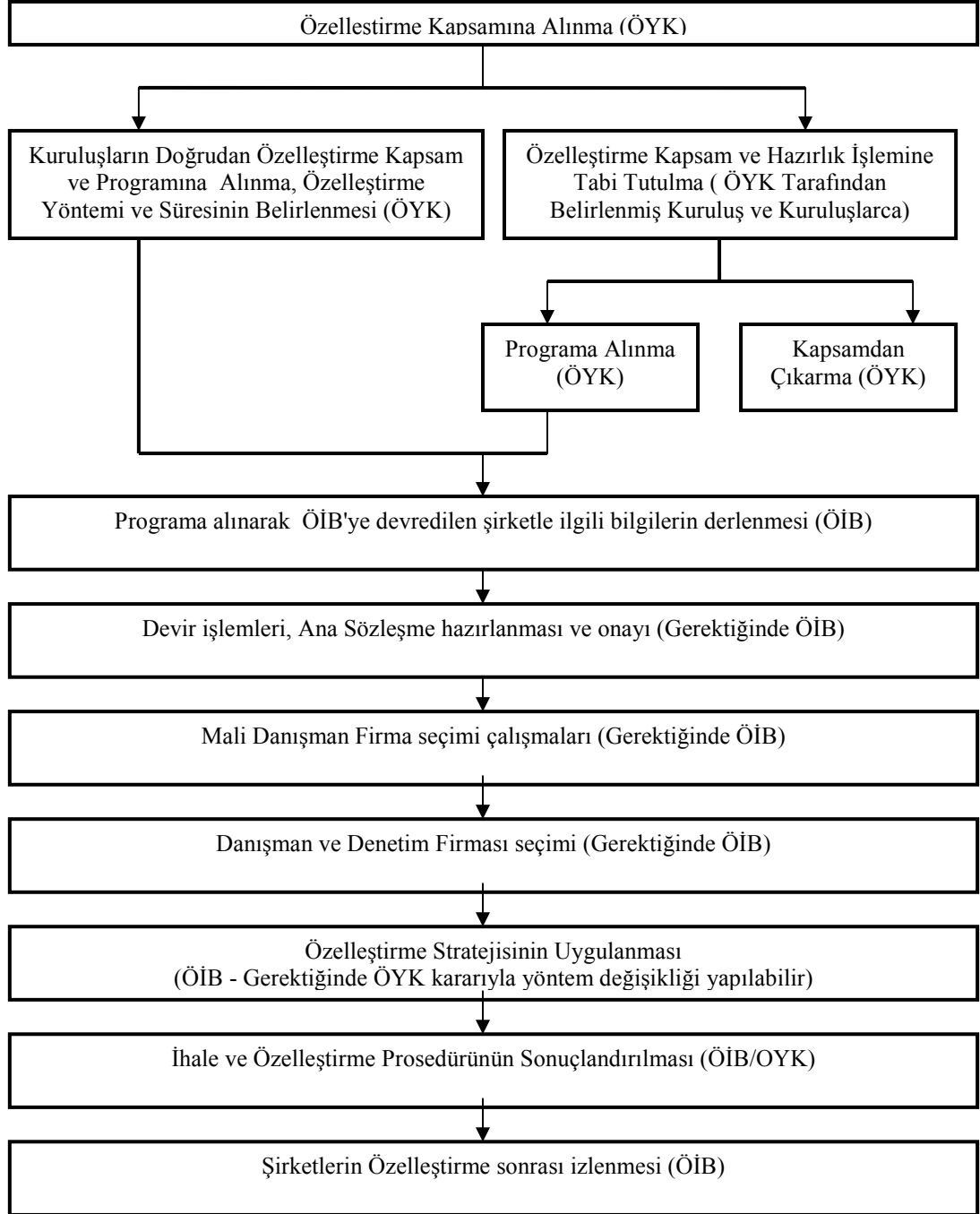
¹³² Türkiye Vakıflar Bankası, 1997, s. 41

Kuruluşların özelleştirme programına alınmalarına ve özelleştirme uygulamaları sonucu nihai devir işlemlerinin onaylanmasına ilişkin kararlar Resmi Gazete’de yayımlanır.

Bu aşamadan sonra da şirketlerin özelleştirme sonrası izlenmesi yer almaktadır.

Konuyu daha iyi anlamak açısından bütün bu aşamalar bir şema ile gösterilecek olursa aşağıdaki gibi olur:

Şekil 1: Özelleştirme Prosedürü



Kaynak: Türkiye Vakıflar Bankası, Türkiye’de ve Dünyada Yaşanan Özelleştirme, 1997, S.42

2.2.3 Türkiye’de 1986 – 2008 Dönemi Özelleştirme Uygulamaları

2.2.3.1 Gerçekleştirilen Uygulamalar

Özelleştirme çalışmaları, 1984 yılında kamuya ait yarım kalmış tesislerin tamamlanması veya yerine yeni bir tesis kurulması amacı ile özel sektöre devri uygulamaları ile başlamıştır.

1986 yılından itibaren hız kazanan ve tamamı kamuya ait veya kamu iştiraki olan kuruluşlardaki kamu paylarının özelleştirme kapsamına alınması yoluyla yürütülen program çerçevesinde, İdare tarafından 2008 sonu itibariyle **199 kuruluşta hisse senedi veya varlık satış/devir işlemi yapılmış** ve bu kuruluşlardan **188’sinde hiç kamu payı kalmamıştır.**

1985 yılından 2008 sonuna kadar **gerçekleştirilen özelleştirme uygulamalarının toplam tutarı 36 milyar \$** düzeyindedir.

Bir bölümü vadeli ve döviz cinsinden gerçekleştirilen bu hisse senedi ve varlık satış işlemlerinden **31 Aralık 2004 itibariyle 4.5 milyar TL (8.6 milyar \$) net giriş sağlanmıştır.** Yıl bazında uygulama tutarı ile net giriş tutarı arasındaki fark, vadeli işlemlere ilişkin taksit ödemelerinden kaynaklanmaktadır.

Özelleştirme kapsamındaki kuruluşlardan elde edilen **0.9 milyar TL’lik (2.3 milyar \$) temettü geliri ve 4.1 milyar TL’lik (3.4 milyar \$) diğer kaynaklarla birlikte 1985 – 31 Aralık 2004 dönemi toplam kaynakları 9.5 milyar TL (14.3 milyar \$) düzeyine ulaşmaktadır.**

Aynı dönemde özelleştirme uygulamaları çerçevesinde **9.2 milyar TL (13.9 milyar \$)** tutarında kullanım gerçekleştirilmiştir. **Özelleştirme uygulamalarına ilişkin kullanımların %98’lik bir bölümü, kapsamdaki kuruluşlara sermaye iştiraki, kredi borçları ve personel ödemeleri, özelleştirme bonoları ve Hazine’ye aktarmaya ilişkin ödenen tutarlardır.**

Özelleştirme uygulamaları sonucunda elde edilen kaynakların kullanımı 3 ana başlık altında toplanmaktadır.

Bunlardan ilki özelleştirme kapsamındaki kuruluşlara yapılan ödemelerdir. 6.1 milyar \$ düzeyinde ve toplam kaynakların %44’ünü kapsayan bu tutar, kuruluşlara yapılan sermaye iştirakleri, verilen krediler, çalışanlara yönelik iş kaybı ve özelleştirme sonrası tazminatları ile emeklilik primi ödemeleri gibi kullanım kalemlerinden oluşmaktadır.

İkinci büyük kullanım kalemini ise, aynı tarih itibarıyla 3.6 milyar \$ düzeyinde ve toplam kullanımların %26’sını kapsayan ve Hazine’ye ve Hazine bünyesinde bulunan Kamu Ortaklığı Fonu’na yapılan aktarmalardan oluşmaktadır. Bu Fon’un kullanım alanı ise mevzuatla sadece baraj, otoyol ve içme suları gibi altyapı tesislerinin finansmanı ile sınırlandırılmıştır. 26 Mayıs 2000 tarihinde yürürlüğe giren 4568 sayılı Kanun¹³³ çerçevesinde, 2001 yılından beri aktarma yapılmamıştır.

Üçüncü kullanım kalemi ise, özelleştirme uygulamaları için çıkarılan bono ve tahvil ödemeleri gibi tutarlardan oluşmaktadır. Bu ödemelerin toplamı da yine aynı dönemde 3.9 milyar \$ düzeyinde olup, toplam kullanımların %28’ini kapsamaktadır.

¹³³ Bazı Fonların Tasfiyesine İlişkin Kanun, R.G. 26.05.2000 Tarih ve 24060 Sayı

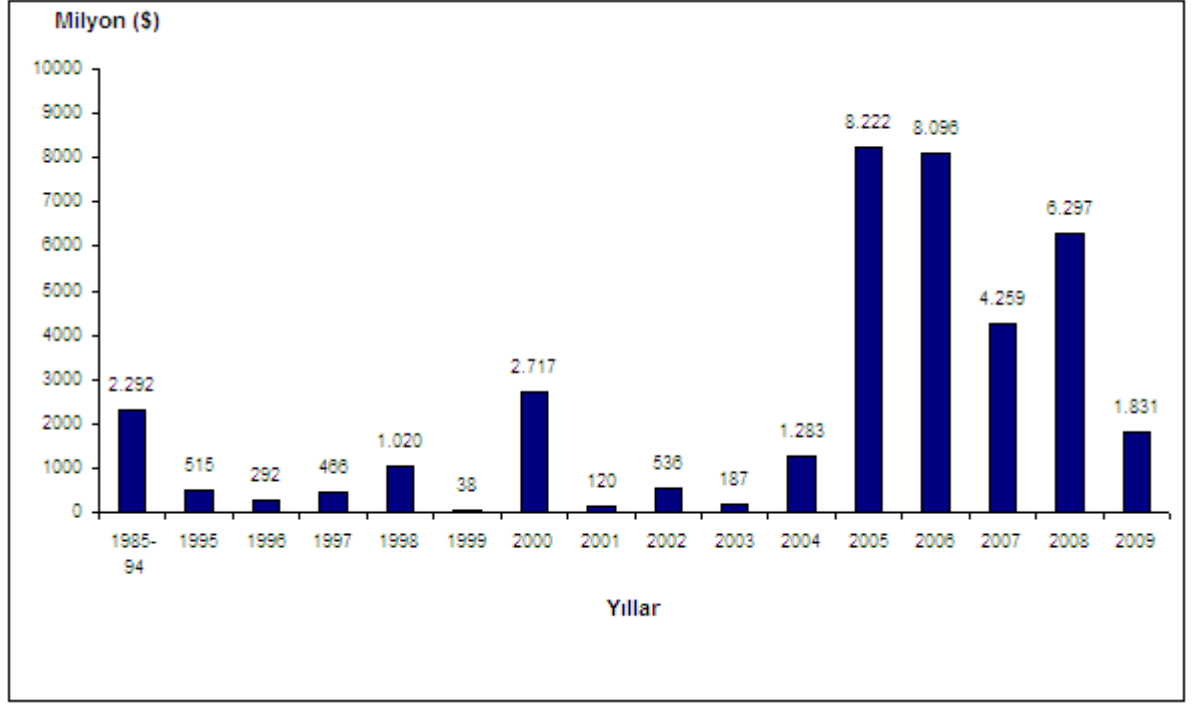
Yukarıda belirtilen üç ana kullanım kalemi toplamı olan 13.6 milyar \$ düzeyindeki tutar, toplam kullanımların % 98'ini kapsamakta ve özelleştirme olgusu var olsa da, olmasa da, devletin bir şekilde Hazinesinden yapmak zorunda olduğu tutarlardan oluşmaktadır.

Bu arada özelleştirmeye bağlı olarak yapılan ve gider-masraf olarak tanımlanabilecek, uygulamalar için yapılan danışmanlık, ihale ilanları ile reklam ve tanıtım giderleri ise toplam kullanımların yalnızca % 1'ini oluşturmaktadır.

2.2.3.2 Yıllar İtibariyle Özelleştirme İşlemleri

İlk özelleştirme uygulamalarının başladığı günden itibaren bugüne kadar gerçekleştirilen özelleştirme uygulamalarının seyrini ve aynı zamanda hacmini daha iyi anlamak amacıyla yıllar itibariyle özelleştirme işlemlerinden elde edilen gelirleri gösteren Grafik 4 ve yöntemler bazında gerçekleştirilen özelleştirme uygulamalarının hacmini daha iyi anlamak amacıyla yöntemler itibariyle elde edilen gelirleri gösteren Tablo 2'ye bakmakta yarar vardır.

Grafik 4: Yıllar İtibariyle Özelleştirme İşlemlerinden Elde Edilen Gelirler



Kaynak: http://www.oib.gov.tr/program/uygulamalar/yillara_gore.htm, (27.04.2009)

Grafik 4'te 2004 yılına kadar (2000 yılı hariç), yıllar bazında, özelleştirme uygulamalarının 2004 yılından sonraki dönemlere kıyasla çok düşük bir seyirle gerçekleştiği görülmektedir. Özelleştirme uygulamalarının başladığı 1985 yılından 2003 yılına kadar yalnızca 8.2 Milyar ABD Doları tutarında özelleştirme gerçekleştirilirken, 2004 yılından itibaren özelleştirmeden elde edilen gelirlerden anlaşıldığı gibi, özelleştirme uygulamalarında büyük bir değişikliğin yaşandığı ve sadece 5 yılda 28.1 Milyar ABD Doları tutarında özelleştirme gerçekleştirildiği görülmektedir. Başka bir ifade ile 2004 yılına kadar, 19 yıl içerisinde 8.2 Milyar ABD Doları tutarında özelleştirme gerçekleştirilirken, 2004 yılı itibariyle 2008 yılı dahil, 5 yıl içerisinde 28.1 Milyar ABD Dolarlık özelleştirme gerçekleştirilmiştir. Özelleştirme sürecine 2004 yılından sonra ağırlık verilmesinin en büyük nedenleri

2003 yılından itibaren iktidarda olan Adalet ve Kalkınma Partisi'nin özelleştirmeye verdiği önem ve AB sürecidir. 2003 tarihli katılım ortaklığı belgesinde de belirtildiği üzere özelleştirme sürecinin tamamlanmış olması orta vadede yerine getirilmesi gerekli olan bir ekonomik kriter olarak beklenmektedir.¹³⁴ Rakamsal verilere başka bir gözle bakıldığında ise, sadece 2005 yılında gerçekleştirilen özelleştirme tutarının, 1985-2003 döneminde gerçekleştirilen tüm özelleştirmelerin toplamı kadar olduğu görülmektedir.¹³⁵ Aynı zamanda bu verilerin ulaşıldığı Nisan ayı itibariyle 2009 yılında elde edilen gelirlere de bakıldığında (1.8 Milyar ABD Doları) özelleştirme uygulamalarının aynı hızla devam ettiği söylenebilir. Özelleştirme uygulamalarının başladığı 1985 yılından Nisan 2009 tarihine kadar özelleştirme uygulamalarından elde edilen gelirlerin toplamı ise 38.1 Milyar ABD Doları olarak karşımıza çıkmaktadır.

Yıllar itibariyle bakıldığında şirketler bazında gerçekleştirilen en önemli özelleştirme uygulamalarının arasında aşağıda yer alan özelleştirmeler bulunmaktadır.

Kardemir özelleştirmesiyle ilk defa yöre halkı, sanayici ve çalışanlara bedelsiz devir suretiyle gider tasarrufuna yönelik bir uygulama yapılmıştır. Netaş ve Tofaş'da bulunan kamu hisseleri ilk defa uluslararası piyasalarda halka arz edilmiş, böylece İMKB'nin yabancı borsalarla entegrasyonunun sağlanmasında bir adım atılmıştır. 1990'lı yılların başında bir çok şirketteki kamu hisseleri kısıtlı da olsa halka arz edilmiş, hisse senedinin kurumsallaşması ve sermayenin tabana yayılmasında bir başlangıç yapılmış, 1998 yılında da Türkiye İş Bankası'ndaki kamu hisseleri ile 2000 yılında Tüpraş hisselerinin büyük bölümünün özelleştirilmesiyle yurtiçi ve yurtdışı

¹³⁴ B. Övgün, 2009, s.146-153

¹³⁵ T.C. Başbakanlık Özelleştirme İdaresi Başkanlığı 2007 Faaliyet Raporu, s. 61

piyasalarda bugüne kadar yapılan en büyük halka arz gerçekleştirilmiştir. Sümerbank, Denizbank, Etibank ve Anadolubank'ın özelleştirilmesi ile de kamu bankalarının özel sektöre devredilmelerine ilişkin ilk adımlar atılmıştır. Deniz Nakliyatı T.A.Ş.'nin özelleştirilmesi, TDI'nin İzmir Körfez Hattı ile Şehir içi Yolcu ve Araç Taşımacılığı'nın da devri sonucunda devlet, deniz taşımacılığından da çekilmeye başlamıştır. 2000 yılında POAŞ'ın % 51 oranındaki hissesi blok satış yöntemiyle özelleştirilmesi sonucunda bugüne kadar yapılan en önemli özelleştirme uygulamalarından biri gerçekleştirilmiş, 2002 yılında ise kalan kamu hisselerinin İMKB'de satışı sonucunda tamamı özelleştirilmiştir. Ayrıca bu süreç içerisinde devletin, turizm, tekstil ve hayvancılık sektörlerindeki işletmelerinin yaklaşık % 90'ı da özelleştirilmiştir.¹³⁶

Ayrıca 2004 yılından itibaren gerçekleştirilen özelleştirme uygulamalarında bir artış yaşadığı daha önce söylenmişti. Bu uygulamalarının en büyük olanları aşağıdaki gibidir.

2004 yılında tesis ve varlık satış veya devri yöntemi ile özelleştirilen 292.000.000 \$ tutarı ile TEKEL Alkollü İçkiler San. ve Tic. A.Ş. o yılın en büyük özelleştirilmesidir. Aynı yöntemle özelleştirilmiş olan TÜGSAŞ-İGSAŞ (100.500.000 \$) ve TÜGSAŞ-Gemlik Güb. San. A.Ş. (83.100.000 \$) 2004 yılının en büyük özelleştirilmeleri arasındadır. Aynı yıl blok satış yöntemiyle gerçekleştirilen en büyük özelleştirme 120.000.000 \$ tutarında Bursagaz'ın özelleştirilmesidir. Aynı yıl içinde uluslararası halka arz ve halka arz yöntemleriyle özelleştirilen toplam arz

¹³⁶ http://www.oib.gov.tr/program/uygulamalar/1985-2003_1.htm, (27.04.2009)

tutarı 191.279.167 \$ olan THY'nin özelleştirilmesi de yılın en büyük özelleştirmeleri arasında yer almaktadır.¹³⁷

2005 yılında gerçekleştirilen en büyük özelleştirme uygulaması blok satış yöntemiyle 6.550.000.000 \$ tutarında Türk Telekom özelleştirmesidir. Aynı yılın diğer büyük özelleştirmeleri yine blok satış yöntemiyle Eti Alüminyum A.Ş. (305.000.000 \$) ve tesis ve varlık satış veya devir yöntemiyle Emekli Sandığı Genel Müdürlüğü-İstanbul Hilton Oteli (255.500.000 \$) özelleştirmeleridir.¹³⁸

2006 yılının en büyük özelleştirmesi ise blok satış yöntemi ile gerçekleştirilen 4.140.000.000 \$ değerinde TÜPRAŞ'ın özelleştirilmesidir. Yılın bir diğer büyük özelleştirmeleri ise yine blok satış yöntemiyle gerçekleştirilen Erdemir (2.770.000.000 \$) özelleştirilmesi, halka arz yöntemi ile gerçekleştirilen THY (207.820.151 \$) özelleştirilmesi ile tesis ve varlık satış veya devir yöntemiyle gerçekleştirilen Emekli Sandığı Genel Müd.- Büyük Tarabya Oteli (145.300.000 \$), Emekli Sandığı Genel Müd. Büyük Efes Oteli (121.500.000 \$) ve Tekel-Ankara Başmüdürlük Binası (İkiz Kuleler) (100.000.000 \$) özelleştirilmeleridir.¹³⁹

2007 yılına gelindiğinde yılın en büyük özelleştirmesi halka arz yöntemi ile gerçekleştirilen 1.838.642.981 \$ tutarında T. Halk Bankası özelleştirmesidir. Yılın diğer büyük özelleştirmeleri tesis ve varlık satış veya devir yöntemiyle gerçekleştirilen KGM-İstanbul Levent Arsası (800.000.000 \$) TCDD - Mersin Limanı (755.000.000 \$) Araç Muayene İstasyonu I. Ve II. Bölge (toplam

¹³⁷ http://www.oib.gov.tr/program/uygulamalar/2004_uygulamalar.htm, (27.04.2009)

¹³⁸ http://www.oib.gov.tr/program/uygulamalar/2005_uygulamalar/2005_uygulamalar.htm, (27.04.2009)

¹³⁹ http://www.oib.gov.tr/program/uygulamalar/2006_uygulamalar/2006_uygulamalar11.htm, (27.04.2009)

613.500.000 \$) özelleştirilmeleridir. 2007 yılında dikkati çeken bir nokta ise bu yılda hiç blok satış yöntemiyle özelleştirme yapılmamış olmasıdır.¹⁴⁰

2008 yılında yılın en büyük özelleştirmesi blok satış yöntemiyle gerçekleştirilen 2.040.000.000 \$ tutarında olan Petkim Petrokimya Holding A.Ş.'nin özelleştirilmesidir. Yılın diğer büyük özelleştirmeleri ise halka arz yoluyla gerçekleştirilen Türk Telekomunikasyon (1.911.000.000 \$) tesis ve varlık satış veya devir yöntemiyle gerçekleştirilen Tekel ve Sigara Sanayi İşletmeleri ve Ticareti A.Ş. (1.720.000.000 \$), ADÜAŞ - 9 Santrali (510.000.000 \$) özelleştirmeleridir.¹⁴¹

2009 yılının Nisan ayı itibariyle yılın en büyük özelleştirmeleri ise tesis ve varlık satış veya devir yöntemiyle gerçekleştirilen Başkent Elektrik Dağıtım A.Ş. (1.225.000.000 \$) Sakarya ve Elektrik Dağıtım A.Ş. (600.000.000 \$) özelleştirmeleridir.¹⁴²

Özelleştirme işlemlerinden yöntemler itibariyle elde edilen gelirlerin seyrine bakılacak olursa aşağıdaki gibi bir tablo karşımıza çıkmaktadır.

¹⁴⁰http://www.oib.gov.tr/program/uygulamalar/2007_uygulamalar/2007_uygulamalar_11.htm, (27.04.2009)

¹⁴¹http://www.oib.gov.tr/program/uygulamalar/2007_uygulamalar/2008_uygulamalar_11.htm, (27.04.2009)

¹⁴²http://www.oib.gov.tr/program/uygulamalar/2007_uygulamalar/2008_uygulamalar.htm, (27.04.2009)

Tablo 2. Yöntemler İtibariyle Elde Edilen Gelirler

Özelleştirme Yöntemi	Yıllar			TOPLAM
	1986-2007 (\$)	2008 (\$)	2009 (\$)	
Blok Satış	18.159.166.639	2.040.000.000	0	20.199.166.639
Tesis/Varlık Satışı	4.821.223.576	2.256.200.287	1.828.674.258	8.906.098.121
Halka Arz	5.180.202.610	1.911.000.000	0	7.091.202.610
İMKB'de Satış	1.261.053.768	0	0	1.261.053.768
Yarım Kalmış Tesis Satışı	4.368.792	0	0	4.368.792
Bedelli Devirler	615.730.069	89.923.687	2.480.333	708.134.089
TOPLAM	30.041.745.454	6.297.123.974	1.831.154.591	38.170.024.019

Kaynak: http://www.oib.gov.tr/program/uygulamalar/yillara_gore.htm, (27.04.2009)

Yöntemler itibariyle özelleştirme uygulamalarından elde edilen gelirlere bakıldığında ülkemizde en büyük gelirlerin blok satış yöntemiyle gerçekleştirilen özelleştirmelerden elde edildiği görülmektedir. 2009 Nisan ayı verileriyle blok satış yöntemi ile özelleştirme sonucu elde edilen gelirler toplam 38.1 Milyar ABD Dolarından, 20.2 Milyar ABD Doları civarındadır. Bundan sonra, ülkemizde en çok kullanılan özelleştirme yöntemleri birbirlerine yakın rakamlarla tesis/varlık satışı yöntemi ile halka arz yöntemidir. Fakat aynı zamanda son iki yıla bakıldığında 2008 yılında bu üç özelleştirme yönteminin birbirlerine yakın tutarlarla gerçekleştiği ve 2009 yılı Nisan ayı itibariyle ise birinci sırada tesis/varlık satış yönteminin yer aldığı görülmektedir. Ülkemizde özelleştirme yöntemleri itibariyle en az elde edilen gelir ise yarım kalmış tesis satışından elde edilen gelirlerdir. Diğer en az kullanılan yöntemler ise bedelli devirler ve İMKB’de satış yöntemleridir.

2.3 Kamuda İstihdam Fazlalığına Yönelik Eleştiriler

Özellikle 2001 krizi sonrası dönemde İMF ve Dünya Bankası, Türkiye’de kamu istihdamının azaltılması gerektiği yönünde görüş belirtmiştir.

Bu çalışmada kamu istihdamının diğer ülkelerle karşılaştırılması yapılarak toplam istihdama ve nüfusa olan oranına değinmesinin nedeni Türkiye’de sürekli kamu istihdamının fazla olduğu ve özelleştirmenin de kamu istihdamındaki aşırılığı azaltmak için iyi bir araç olduğunun söylenmesidir.

Tablo 3’te Türkiye, ABD, Almanya, Fransa, İngiltere ve Romanya’da 2001-2006 yılları arasında kamu istihdamının toplam istihdama ve nüfusa olan oranları yer almaktadır.

Tablo 3: 2001-2006 Yılları Arasında Kamu İstihdamının Toplam İstihdama ve Nüfusa Olan Oranı

Ülke	Kamu İstihdamı	Kamu İstihdamı/ Toplam İstihdam	Kamu İstihdamı/ Nüfus	Ülke	Kamu İstihdamı	Kamu İstihdamı/ Toplam İstihdam	Kamu İstihdamı/ Nüfus	Kamu İstihdamı/ Nüfus
TÜRKİYE				FRANSA				
2001	3157	% 14,60	% 4,61	2001	6639	29,47	10,79	
2002	3225	% 15,10	% 4,64	2002	6737	29,70	10,89	
2003	3213	% 15,19	% 4,55	2003	6827	30,15	10,98	
2004	2960	% 13,58	% 4,13	2004	6789	29,97	10,85	
2005	3043	% 13,80	% 4,18					
2006	3019	% 13,51	% 4,09					
ABD				İNGİLTERE				
2000	5289	% 19,21	% 1,87	2000	5289	19,21	8,88	
2001	5383	% 19,44	% 1,88	2001	5383	19,44	9,01	
2002	5490	% 19,68	% 1,90	2002	5490	19,68	9,16	
2003	5645	% 20,01	% 1,94	2003	5645	20,01	9,39	
2004	5762	% 20,28	% 1,96	2004	5762	20,28	9,56	
2005	5858	% 20,38	% 1,98	2005	5858	20,38	9,69	
2006	5850	% 20,19	% 1,96	2006	5850	20,19	9,65	
ALMANYA				ROMANYA				
2001	6185	% 15,73	% 7,51	2001	2594,2	24,25	11,56	
2002	6107	% 15,62	% 7,41	2002	2287,9	24,77	10,21	
2003	6082	% 15,70	% 7,38	2003	2182,5	23,65	9,75	
2004	5920	% 15,22	% 7,18	2004	2123,1	23,18	9,49	
2005	5624	% 14,48	% 6,82	2005	1923,5	21,02	8,61	
2006				2006	1925,5	20,67	8,63	

Kaynak: Tablo verileri, <http://laborsta.ilo.org/STP/guest,> Public Sector Employment by Type of Institution and Level of Government, Total and Private Employment, kaynağından alınan kamu istihdamı ve toplam istihdamı rakamları ve <http://www.census.gov/cgi-bin/ipc/idbagg> Total Midyear Population kaynağından alınan nüfus sayılarının oranlanması sonucu elde edilmiştir. (27.04.200)

Şubat 2002 yılında Ankara’da düzenlenen “Kamu Personel Rejimi ve Reform Çalışmaları Semineri”ne katılan Dünya Bankası Türkiye Temsilcisi Chhibber, sağlıklı ekonomik yapı için etkin kamu sektörü gerektiğini söyleyerek, “Kamudaki aşırı istihdama çözüm bulunmalı” demiş. Ayrıca aşırı istihdam durumunun açık olduğu ve özelleştirme çalışmalarının da yavaş gittiğine değinmiştir.¹⁴³

Burada hatırlanması gereken bir nokta da Özelleştirme Sosyal Destek Projesinin Dünya Bankası’ndan alınan kredilerle hayata konulduğudur. Bu projenin hayata konulmasının bir nedeni de kamuda aşırı istihdamın azaltılması olarak görülmektedir.

Tablo 3’te 2001-2006 yılları arasında Türkiye’de kamu istihdamının toplam istihdama oranının %14 ile %15 arasında değiştiği, OECD ülkelerinden olan Almanya’da %14 ile %15, Amerika’da %19 ile %20 ve Fransa’da % 19 ile %20, ayrıca dünyanın en güçlü ekonomileri arasında yer alan İngiltere’de %19 ile %20 ve özelleştirme çalışmalarına daha geç başlayan Romanya’da %24 ile giderek azalarak %20’ler arasında seyrettiği görülmektedir. Bu oranlardan da anlaşılacağı gibi Türkiye’de kamu istihdamının toplam istihdamdaki payı diğer ülkelere kıyasla daha düşüktür. Yani özelleştirmenin bir gerekçesi olan kamu sektöründeki aşırı istihdamın azaltılması konusunda katkıda bulunması gerektiği iddiası bu tablo karşısında anlamsız kalmaktadır. Yine Tablo 3’teki verilerden anlaşılacağı üzere 2001-2006 yılları arasında yapılmış olan özelleştirmelere rağmen kamu istihdamının toplam istihdama payında büyük bir değişiklik görülmemektedir. 2001 yılında %14,60 olan bu oran, 2002 ve 2003 yıllarında sırasıyla %15,10 ve %15,19’a ulaştıktan sonra 2006

¹⁴³ NTV Haber, CHİBBER: Hedefimiz Gizli İşsizlik başlıklı 08.02.2002 tarihli haber, <http://arsiv.ntvmsnbc.com/news/134868.asp#BODY>, (01.05.1009)

yılında %13,51 olmuştur. Ayrıca burada belirlenmesi gereken bir nokta da 4046 sayılı Kanun ve 2005 yılında çıkarılan 2004/7898 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile uygulamaya konulan Esaslar ile özelleştirilen işletmelerde çalışan personele ilişkin düzenlemeler ile 1994 yılından itibaren özelleştirme uygulamaları sonucu işini kaybeden KİT'lerde çalışanların tümüne (memur, sözleşmeli, kapsam dışı personel ve işçiler dahil) diğer kamu kurum ve kuruluşlarında çalışma olanağının tanınmış olmasıdır. Buradan çıkan sonuç yine özelleştirme sonucu kamu istihdamının azaltılmadığı sonucudur.

2001-2006 yılları arasında kamu istihdamının nüfusa olan oranı incelendiğinde ortalama olarak Türkiye'de % 4, Amerika'da %2, Almanya'da %7, Fransa'da %11, İngiltere'de %20 ve Romanya'da %9 olduğu görülmektedir. Bu konuda da Amerika dışında, Türkiye'nin kamu istihdamının toplam nüfusa olan oranının diğer ülkelerden daha düşük olduğu görülmektedir.

Bu veriler Türkiye'de kamu istihdam oranının yüksek olmadığını göstermektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

PERSONEL HAREKETLİLİĞİNE YÖNELİK DÜZENLEMELER VE KARŞILAŞILAN SORUNLAR

3.1 Kamu İktisadi Teşebbüslerinde Çalışan Personelin Hukuki Statüsü

399 sayılı KHK¹⁴⁴,nin 3. maddesine göre “*Teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda hizmetler memurlar, sözleşmeli personel ve işçiler eliyle gördürülür*”. Kısacası kamu iktisadi teşebbüslerinde çalışanlar birbirinden farklı hukuki rejimlere tabi olan memur, sözleşmeli personel ve işçiler olarak üç ayrı statüde istihdam edilmektedirler. Konuyu daha iyi anlamak için bu üç statüyü açıklamak yararlı olacaktır.

3.1.1 Memurlar

KİT’lerde çalışan memur statüsündeki personel 657 sayılı Kanuna¹⁴⁵ tabi ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ekli 1 sayılı cetvelinde¹⁴⁶ bulunan personeldir.

657 sayılı Kanunun 4. maddesine göre “Mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler, bu Kanunun uygulanmasında memur sayılır.”

Ayrıca aynı Kanunun aynı maddesine göre “Yukarıdaki tanımlananlar dışındaki kurumlarda genel politika tespiti, araştırma, planlama, programlama, yönetim ve denetim gibi işlerde görevli ve yetkili olanlar da memur sayılır.”

¹⁴⁴ “399 Sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesi ve Kamu İktisadi Teşebbüsleri Hakkında KHK’nin (233 Sayılı) Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair KHK”, RG: 29.1.1990, 20417 (Mükerrer)

¹⁴⁵ “657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu”, RG: 23.07.1965, 12056

¹⁴⁶ Bu Kanun Hükmünde Kararnamede sözü edilen 1 sayılı cetvelde gösterilen kadrolar 29/1/1990 tarih ve Mükerrer 20417 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

399 sayılı KHK'nin "İstihdam Şekilleri" başlıklı 3. maddesinin (b) bendinde teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda kuruluşunun karlılık ve verimliliğini doğrudan doğruya etkileyebilecek karar alma, alınan kararları uygulatma ve uygulamayı denetleme yetkisi verilmiş asli ve sürekli görevlerin genel idare esaslarına göre yürütüleceği belirtilmiştir. Genel idare esaslarına göre yürütülmesi gereken asli ve sürekli görevlerinin ise; genel müdür, genel müdür yardımcısı, teftiş kurulu başkanı, kurul ve daire başkanları, müessese, bölge, fabrika, işletme ve şube müdürleri, müfettiş, müfettiş yardımcıları ile ekli I sayılı cetvelde kadro unvanları gösterilen diğer personel eliyle gördürüleceği, bunlar hakkında da bu Kanun Hükmünde Kararnamede belirtilen hükümler dışında 657 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir.

Yukarıda yer alan hükümden de anlaşılacağı gibi KİT'lerde çalışan personelden 657 sayılı Kanuna tabi olanlar dışında, 399 sayılı KHK'nin ekli I sayılı cetvelinde yer alan personel de memur statüsünde sayılmaktadır.

3.1.2 Sözleşmeli Personel

Sözleşmeli personel, hukuki statüleri bakımından ne işçi ne de memur sayılan ve Türk hukukunda KİT'lerde çalışanlar bakımından 1988 yılında 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede değişiklik yapan 308 sayılı Kanun Hükmünde Kararname¹⁴⁷ ile girmiş bir istihdam şeklidir. KİT'lerdeki sözleşmeli personel 657 sayılı Kanunun 4/B maddesinde düzenlenen sözleşmeli personel ile bazı kamu kurumlarında istihdam edilen kadro karşılığı sözleşmeli personelden farklıdır. Çalışma esasları, hak ve yükümlülükleri, 308 sayılı KHK'nin Anayasa

¹⁴⁷ "308 Sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Hakkında 233 Sayılı KHK'nin Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi ve Bu KHK'ye Bir Madde Eklenmesine KHK", **RG: 18.01.1988, 19698**

Mahkemesi'nce iptal edilmesinden sonra çıkarılan 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede düzenlenmiştir.¹⁴⁸

399 sayılı KHK'nin 3. maddesinin (c) bendine göre, sözleşmeli personel, aynı maddenin (b) bendi dışında kalan ve teşebbüs ve bağlı ortaklıkların genel idare esasları dışında yürüttükleri hizmetlerinde bu KHK'de belirtilen esaslar çerçevesinde akdedilecek bir sözleşme ile çalıştırılan ve işçi statüsünde olmayan personeldir.

Ayrıca 399 sayılı KHK'nin 3. maddesine göre de memurlar ve sözleşmeli personel, toplu iş sözleşmeleri kapsamına alınmaz ve bunlara toplu iş sözleşmeleriyle veya toplu iş sözleşmeleri emsal alınarak hiçbir ayni ve nakdi menfaat sağlanamaz.

Aynı KHK'nin 4. maddesine göre ise sözleşmeli statüde istihdam edilecek personele ait pozisyonların unvan ve sayıları Bakanlar Kurulu Kararı ile tespit edilir. Ayrıca 5. maddeye göre teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda sözleşmeli statüde geçen hizmetler memur statüsünde geçmiş gibi değerlendirilir.

12. maddeye göre de sözleşmeli statüde istihdam edilecek personel, 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanununa¹⁴⁹ tabidir.

3.1.3 İşçiler

399 sayılı KHK'ye göre KİT'lerde hizmetlerin memurlar, sözleşmeli personel ve işçiler eliyle görüldüğü hükmü yer almaktadır belirtmiştik. Aynı KHK'de işçilerin bu KHK'ye tabi olmadıkları belirtilmiştir.

¹⁴⁸ZARARSIZ, M. Emin, 4046 Sayılı Özelleştirme Kanununun İş Hukuku Yönünden Değerlendirilmesi, Ankara, DPT Yayınları, 1999, s. 16-17

¹⁴⁹“5434 Sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu”, RG: 17.06.1949, 7235

4857 sayılı İş Kanununun¹⁵⁰ 2. maddesine göre bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi denir. İş Kanununun 8. maddesinde iş sözleşmesi, “bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir” şeklinde tanımlanmıştır. İş sözleşmesi, Borçlar Kanununun¹⁵¹ 313. maddesinde de, “Hizmet Akdi bir mukaveledir ki, onunla işçi muayyen veya gayrimuayyen bir zamanda hizmet görmeyi ve iş sahibi dahi ona ücret vermeyi taahhüt eder” şeklinde düzenlenmiştir. Bu düzenlemelere göre işçi, bir iş sözleşmesine dayanarak ücret karşılığı işverene bağımlı olarak çalışan gerçek kişidir.¹⁵²

3.1.4 Kapsam Dışı Personel

Burada açıklanması gereken başka bir kavram ise kapsam dışı personel kavramıdır.

24/11/1994 tarihli ve 4046 sayılı Kanun Çerçevesinde Nakledilecek Personel Hakkında 08.10.2003 tarihli 25253 sayılı Resmi Gazetede Devlet Personel Başkanlığı’nın tebliğinin 4. maddesinin (f) bendinde kapsam dışı personel; 2821 sayılı Sendikalar Kanununun¹⁵³ 21. maddesi gereğince sendikaya üye olamama sebebiyle zorunlu kapsam dışı kalan personel ile, örgütlenme ve toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakları yönünden herhangi bir kanuni sınırlama bulunmayan, sendika üyesi olabilen, ancak, toplu iş sözleşmesinin taraflarınca kapsam dışında tutulan personel şeklinde tanımlanmıştır.

¹⁵⁰ “4857 Sayılı İş Kanunu”, **RG: 10.06.2003, 25134**

¹⁵¹ “818 Sayılı Borçlar Kanunu”, **RG: 08.05.1926, 366**

¹⁵² BİYİK Mustafa, İş ve İşçi Mevzuatı Ders Notları, Ankara, T.C. Sayıştay Başkanlığı, 2008

¹⁵³ “2821 Sayılı Sendikalar Kanunu”, **RG: 07.05.1983, 18040**

3.2 Özelleştirme Mevzuatında Yer Alan Çalışanları Korumaya İlişkin Hükümler

Özelleştirme uygulamalarına yönelik temel düzenleme 24.11.1994 tarih ve 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun ile yapılmıştır. Her ne kadar bazı kamu kurumlarının¹⁵⁴ özelleştirilmesi için özel kanunlar mevcut ise de bu kanunlarda yer alan, çalışanlara yönelik hükümlerde 4046 sayılı Kanunun ilgili maddelerine atıfta bulunulduğundan anılan kanunlar bu çalışmada ayrıntılı olarak ele alınmayacaktır.

Özelleştirme yapılırken çok önemli olan bir nokta da özelleştirmeyi toplum tarafından kabul edilebilir bir şekilde yürütülmesini sağlamaktır. Bu da büyük ölçüde kanunlarla getirilen düzenlemeler ve bu düzenlemelerin iyi bir şekilde tanıtılmasıyla mümkündür.¹⁵⁵

Kamu kuruluşlarının özelleştirilmesinin en büyük etkisi, kısa vadede çalışanlar üzerinde hissedilmektedir. Aynı zamanda özelleştirme çalışmalarına karşı en büyük tepkilerin yine çalışanlar ve sendikalar tarafından geldiği bilinmektedir. Çünkü çalıştıkları kuruluşun özelleştirileceğini duyan personel ilk başta işsizlik sorunuyla karşı karşıya geleceğinden endişelenmektedir. Özelleştirme uygulaması ile birlikte, özelleştirilen kuruluşlardaki çalışma mevzuatı çoklu yapıdan tekli yapıya dönüşmektedir. Çünkü kamu hissesinin ağırlıklı olduğu işyerlerinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa, 399 sayılı KHK'ye ve 4857 sayılı İş Kanununa tabi

¹⁵⁴ Türk Telekomünikasyon A.Ş., T.C. Ziraat Bankası A.Ş. ve T. Halk Bankası A.Ş. vb.

¹⁵⁵ KİLCİ, Metin (konuşmacı), hazırlayan SELİMOĞLU, Öykü, Türkiye'de Geçmişten Geleceğe Özelleştirme Paneli, İstanbul, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, 2004, s.14

personel istihdam edilirken, özelleştirme uygulaması tarihi itibarıyla sadece İş Kanununa tabi personel istihdamı mümkün olabilmektedir.

Bu değişim, İş Kanununa tabi personelin (ki bunlar her ne kadar kısa vadede sayısal olarak azalsa bile) istihdamlarını mümkün kılmakta, ancak 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa ve 399 sayılı KHK'ye tabi personelin çalışma imkanını hukuken ortadan kaldırmaktadır.

Özelleştirilen şirketler ve işletmelerde, memur ve sözleşmeli personel istihdamının kanunen mümkün olmaması ve iş kanunlarına tabi olarak istihdam edilen personelin sayısal ve oransal olarak da azalma trendinde olması, Devletin bazı yasal tedbirler almasını kaçınılmaz kılmıştır.

1994 tarihli 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanunun özelleştirme programına alınan ya da özelleştirilen kuruluşlarda çalışan personelle ilgili düzenlemeler getiren maddeleri; iş kaybı tazminatın ödenmesi ve diğer hizmetlerin verilmesini düzenleyen 21. madde, bu kuruluşlarda çalışan personelin diğer kamu kurum ve kuruluşlarına naklini öngören 22. madde, memurlar ve sözleşmeli personel için özendirici emeklilik hakkını düzenleyen 24. madde ve başka kamu kurum ve kuruluşlarına nakledilecek personele ihdas edilen kadroları öngören 25. madde şeklindedir.

Çalışmanın kapsamı ve bu maddelerin içeriği de dikkate alınarak 4046 sayılı Kanunda çalışanlarla ilgili yer alan düzenlemelerin bu kuruluşlarda çalışanların hukuki statüleri yönünden

- bir hizmet akdine dayalı olarak ücret karşılığı çalışan (iş kanunlarına tabi) personele ilişkin düzenlemeler ve
- 657 sayılı Kanuna tabi personel ile sözleşmeli ve kapsam dışı personele ilişkin düzenlemeler olarak ikili bir ayırım şeklinde ele alınmaya uygun görünmüştür.

3.2.1 Bir Hizmet Akdine Dayalı Olarak Ücret Karşılığı Çalışan (İş Kanunlarına Tabi) Personele İlişkin Düzenlemeler

4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanununun 21. maddesine göre bir hizmet akdine dayalı olarak ücret karşılığı çalışan personelden (işçi statüsündeki personel) özelleştirme kapsamına alınan kuruluşlarda özelleştirme uygulamalarına bağlı olarak hizmet akitleri feshedilenler iş kaybı tazminatı ve mesleklerinde geliştirilmeleri, eğitilmeleri ya da yeni iş bulmaları konusunda destek gibi hizmetlerden yararlanabilirler. Kısacası KİT’lerde işçi statüsünde olarak çalışırken özelleştirme uygulamalarına bağlı olarak işsiz kalanlara 4046 sayılı Kanun ile iş kaybı tazminatı ve diğer hizmetler başlığı altında yeni iş bulma konusunda destekleyici hizmetler sağlanmaktadır. Bu hizmetlerden kimlerin yararlanacağı, hangi şartlar altında yararlanabileceğini daha iyi anlamak ve anlatmak amacıyla iş kaybı tazminatı ve diğer hizmetler konuları ayrı ayrı ele alınacaktır.

3.2.1.1 İş Kaybı Tazminatı

4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanununun 21. maddesine göre özelleştirme kapsamına alınan kuruluşlarda (iştirakler hariç)¹⁵⁶ özelleştirme

¹⁵⁶ İştirakler, kamu paylarının % 50’nin altında olması sebebiyle madde kapsamı dışında tutulmuştur.

uygulamalarına bağılı olarak hizmet akitleri kamu tarafından feshedilen işçilere özelleştirme kapsamında bulunan kuruluştta geçen hizmet sürelerine bağılı olarak tabi oldukları kanunlardan ve yürürlükteki toplu iş sözleşmelerinden doğan tazminatları dışında iş kaybı tazminatı ödenir.

Çalışmanın bu bölümünde ve çalışanlara ilişkin tanınan diğer haklar konusunda olacağı gibi ilk önce kanunla getirilen söz konusu haktan kimlerin yararlanabileceğı, hangi şartlar altında yararlanabileceğı, söz konusu başvuruların kimin tarafından ve nereye yapılacağı, kısacası ilk önce özelleştirmeden etkilenen çalışanlara tanınan haklar anlatılacaktır ve daha sonra bu konuda yaşanan sorunlar veya kanunun yetersiz kaldığı durumlara değinilecektir.

3.2.1.1.1 İş Kaybı Tazminatının Ödenmesi İle İlgili Usul ve Esaslar

İş kaybı tazminatından yalnızca işçi statüsünde olanlar yararlanabilir.

İş kaybı tazminatından yararlanabilmek için özelleştirme kapsamına alınan kuruluştta yalnızca işçi statüsünde bir çalışan olmak yeterli değildir. İş kaybı tazminatından yararlanabilmek için aşağıdaki şartların da yerine getirilmiş olması gerekir.

- a) özelleştirme kapsamına alınan kuruluşların özelleştirmeye hazırlanması, özelleştirilmesi, küçültülmesi, faaliyetlerinin kısmen veya tamamen durdurulması, süreli ya da süresiz kapatılması sonucu işsiz kalmak;
- b) iş sözleşmelerinin tabi oldukları iş kanunları ve toplu iş sözleşmeleri gereğince tazminata hak kazanacak şekilde sona ermiş olmak;
- c) çalıştıkları kuruluşların özelleştirme uygulamalarına bağılı olarak sermayelerindeki kamu payının %50'nin altına düşen veya anonim şirket

haline dönüştürülmeyen kurumlarda çalışanların ise, çalıştıkları kuruluşun sermayelerindeki kamu payının %50'nin altına düşmesinden veya devir-teslim tarihinden 1 yıl içinde hizmet akitlerinin haklı neden olmaksızın işveren tarafından feshedilmesi veya haklı nedenlerle kendileri tarafından feshedilmesi sonucu işsiz kalmak;

d) işçinin hizmet sözleşmesinin aynı işveren ile kesintisiz olarak en az 550 günden beri devam etmiş olması;

e) hizmet akitlerinin sona erme tarihi itibarıyla 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu hükümleri uyarınca hizmet ve prim ödeme sürelerine göre yaşlılık aylığına hak kazanmamış olmak. Buradan anlaşılacağı gibi 506 sayılı sosyal Sigortalar Kanunu hükümleri uyarınca yaşlılık aylığına hak kazanmış olmakla birlikte çalışmaya devam edenler iş kaybı tazminatından yararlanamamaktadırlar.

İşçi statüsünde bir çalışan, çalıştığı kurumda özelleştirmeden etkilenecek işsiz kalırsa veya çalıştığı kurumda kamu payının %50'nin altına düşerek bu tarihten itibaren veya devir teslim tarihinden itibaren 1 yıl içerisinde haklı neden olmaksızın iş akdi feshedilirse, veya haklı nedenlerle kendileri tarafından feshedilirse ve aynı zamanda iş akdinin tabi oldukları iş kanunları ve toplu iş sözleşmeleri gereğince tazminata hak kazanacak şekilde sona ererse ve söz konusu kuruluştaki en az 550 günden itibaren çalışıyor olursa fakat 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu gereğince yaşlılık aylığına hak kazanmamış olursa iş kaybı tazminatından yararlanmak için tüm şartları yerine getirmiş sayılır.

Bu durumda iş kaybı tazminatından yararlanmaya hak kazananlar, bu tazminattan yararlanabilmeleri için hizmet akitlerinin sona erdiği tarihten itibaren 30 gün içinde Türkiye İş Kurumuna başvurmaları zorunludur.

Türkiye İş Kurumu yapılan başvuruları 30 gün içinde değerlendirmekle yükümlüdür; bunun sonucu olarak da iş kaybı tazminatını hak edenlerin saptanmasından en geç 10 gün içinde hizmet akdinin sona erdiği tarihten itibaren başlayarak söz konusu tazminatları aylık ödemekle yükümlüdür.

İş kaybı tazminatı, günlük asgari ücretin iki katıdır. Fakat özürlü personele bu maddede belirtilen tutarın iki katı olarak iş kaybı tazminatı ödenir.

İş kaybı tazminatının ödenme süresi işçi statüsünde olanların hizmet sözleşmelerinin sona erdiği tarihte, aynı işveren ile hizmet sözleşmelerinin kesintisiz olarak devam etmiş olması şartıyla, hizmet akitlerinin sürelerine bağlı olarak belirlenmiştir. Buna göre hizmet sözleşmeleri 550 günden 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 verileceği hüküm altına alınmıştır.

İş kaybı tazminatı yurt içinden veya yurt dışından sağlanacak özel tahsisli kaynaklar ve Özelleştirme Fonundan karşılanır. 4046 sayılı Özelleştirme Yasasının 9. maddesine göre Özelleştirme Fonunun kaynakları özelleştirme uygulamaları sonucu sağlanan tüm gelirler ile İdareye devredilen kuruluşlardan elde edilen temettüleri ve özelleştirme uygulamaları çerçevesinde ihraç edilecek her türlü menkul kıymet ile diğer kıymetli evrakın satışından sağlanan gelirler, İdareye devredilen kuruluşlara

sağlanan finansmandan elde edilen gelirler ve diğer mevzuat ile tahsis edilen kaynaklar ve sair gelirlerden kaynaklanan kazançlardır.

İş kaybı tazminatının ödenmesi için yurt içinden ve/veya yurt dışından tahsil edilen kaynaklar ile gerekli görüldüğü durumlarda Özelleştirme Fonundan iş kaybı tazminatı için ödenecek kaynaklar, kurul tarafından belirlenen ve sermayesinin yarısından fazlası kamuya ait olan bir bankada Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü adına açılacak “Özelleştirmeye Bağlı İş Kaybı Tazminatı ve Diğer Hizmetler” hesabında toplanılır.

Bu hesabın kullanılması ve değerlendirilmesi ile sorumlu olan kurum ise Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü’dür. Fakat bu Kanunun 26. maddesi gereğince (belediye ve il özel idarelerine ait ticari amaçlı kuruluşlar ile pay oranlarına bakılmaksızın her türlü iştiraklerindeki paylarının özelleştirilmesi) özelleştirme uygulamaları sonucu iş kaybı tazminatına hak kazananların ödenmesi gereken iş kaybı tazminat tutarları ilgili belediye veya il özel idaresi tarafından ödenir.

İş kaybı tazminatı hakkını kazananların, iş kaybı tazminatı ödenmesi süresince sosyal güvenlik kuruluşları kesintileri de hak sahipleri adına ilgili kurumlara Türkiye İş Kurumu Müdürlüğü tarafından ödenir.

İş kaybı tazminatına hak kazananlarının, işe yerleştirilmeleri veya kendilerinin iş bulmaları halinde iş kaybı tazminatından yararlanma hakları sona erer.

3.2.1.1.2 Yıllar İtibariyle İş Kaybı Tazminatı Ödemeleri

30 Mart 2009 tarihine kadar yıllar itibariyle iş kaybı tazminatı ödenen işçi sayısı ve ödenen tutarlar aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 4: 30.03.2009 Tarihine Kadar Yıllar İtibariyle İş Kaybı Ödemeleri (TL)

YILLAR	KİŞİ SAYISI	ÖDENEN TUTAR (TL)
1995	1.024	40.200,00
1996	4.635	738.700,00
1997	1.322	11.482,10
1998	3.277	703.707,00
1999	183	345.483,41
2000	1.695	4.801.934,00
2001	1.387	7.566.258,27
2002	234	1.652.511,68
2003	2.146	11.540.670,00
2004	5.653	36.240.633,00
2005	4.830	40.930.370,00
2006	2.000	17.734.663,00
2007	1.000	22.638.116,58
2008		3.024.424,00
2009		887.920,00
TOPLAM	29.386	148.857.073,04

Kaynak: T.C. Başbakanlık Özelleştirme İdaresi Başkanlığı Verileri

Tablo 4'te görüldüğü gibi 4046 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesini takiben 1995 yılından 2007 yılına kadar (2007 yılı dahil) 29.386 kişiye 144.944.729,04 TL tutarında iş kaybı ödemeleri yapılmıştır. 2008 - Nisan 2009 tarihleri arasında kişi sayısı ulaşamayan 3.912.344 TL tutarında iş kaybı ödemeleri yapılmıştır. Bu tablodan 1997-2007 yılları arasında 29.386 işçinin iş kaybı tazminatına hak kazanacak şekilde özelleştirme dolayısıyla iş akitlerinin sona erdirildiği anlaşılmaktadır. Yıllar itibariyle bakıldığında 2004, 2005, 1996 ve 1998 yılları iş kaybı tazminatına hak kazanacak şekilde işine son verilenlerin sayısının en yüksek

olduğu yılların olduğu görülmektedir. 1999 ve 2002 yılları ise iş kaybı tazminatına hak kazanacak şekilde işine son verilenlerin sayısının en düşük olduğu yıllardır. Bu sayılar söz konusu yıllarda yapılan özelleştirmelerin yoğunluğuna, yapılan özelleştirilmelerin hangi yöntemle gerçekleştirildiklerine ve özelleştirilen işletmelerde işçi statüsünde çalışanların sayısına göre değişmektedir.

Burada değinilmesi gereken başka bir nokta ise ileride anlatılacak olan Özelleştirme Sosyal Destek Projesi kapsamında da iş kaybı tazminatına değinildiği konusudur. Fakat Özelleştirme Sosyal Destek Projesi kapsamında yalnızca iş kaybı tazminatı değil, ihbar tazminatı ve kıdem tazminatı da yer almaktadır. Bu yüzden ki Özelleştirme Sosyal Destek Projesi kapsamında değinilen iş kaybı tazminatı konusunun Özelleştirme Sosyal Destek Projesi bölümü içerisinde ele alınmaya uygun görülmüştür.

3.2.1.1.3 İş Kaybı Tazminatı İle İlgili Sorunlar

İş kaybı tazminatı konusunda ortaya çıkan bir sorun, iş kaybı tazminatının aslında bir önlem olmadığı konusundadır. Bu itiraz bir konferansta şu sözlerle dile getirilmektedir: “Şimdi ben size soruyorum, tazminatlarınıza veya ikramiyelerinize ilave olarak şu kadar daha tazminat verelim ve işinizi bırakmayı kabullenin. Kabul eder misiniz?”. Kabul etmezsiniz çünkü iş kaybı tazminatı, işin karşılığı değildir denmektedir.¹⁵⁷ Fakat burada eklemek gerekir ki iş kaybı tazminatı tek başına getirilmiş olan bir önlem değildir. Çalışmanın ileriki bölümlerinde bahsedilecek olan iş kaybı tazminatı yanında özelleştirme sonucu işini kaybeden işçilere Özelleştirme

¹⁵⁷ ÇELİK, Necati (konuşmacı), Panel – Özelleştirmenin Sosyal, Ekonomik ve Siyasi Boyutları, Özelleştirmenin Sosyal Ekonomik ve Siyasi Boyutları-Sempozyum ve Panel Notları, Ankara, Türk Kamu İşletmeleri Birliği, 1995, s.143

Sosyal Destek Projesi Çerçevesinde Yeniden İşe Yerleştirme Hizmetleri verilmekte, ayrıca yine özelleştirme sonucu işini kaybeden işçilere kamu kurumlarında geçici işçi statüsünde istihdam edilme olanağı tanınmaktadır.

İş kaybı tazminatı anlatılırken, iş kaybı tazminatına hak kazananlarının, işe yerleştirilmeleri veya kendilerinin iş bulmaları halinde iş kaybı tazminatından yararlanma haklarının sona erdiği söylenmişti. İşte bu noktada, bu durumdaki bir işçinin yeni işini de kaybetmesi halinde, yeni bir işe girmiş olmaktan ötürü cezalandırılması gibi bir durumun ortaya çıktığı da dile getirilmektedir.¹⁵⁸

3.2.1.2 Türkiye’de Özelleştirme Uygulaması Teknik Yardım ve Sosyal Güvenlik Ağı Projesi

Daha önce de belirtildiği gibi çalıştıkları kuruluşlarda özelleştirme uygulamalarına bağlı olarak işsiz kalan işçi statüsündeki çalışanlar bazı şartlara bağlı olarak iş kaybı tazminatı yanında başka hizmetlerden de yararlanabilirler. Bu hizmetler işsiz kalanların yeniden bir işe yerleştirilmelerini sağlamaya yönelik hizmetler olup yeni iş bulma, meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimi gibi hizmetlerdir. Bu hizmetlerden iş kaybı tazminatında olduğu gibi yalnızca işçi statüsünde olarak çalışmış olanlar yararlanabilir.

4046 sayılı Kanunun İş Kaybı Tazminatı Ödenmesi ve Diğer Hizmetlerin Verilmesi başlıklı 21. madde kapsamında diğer hizmetler içinde yer alan en önemli projeler, 1994-1999 yılları arasında uygulanmış olan, Türkiye’de Özelleştirme Uygulaması

¹⁵⁸ IŞIKLI, Alpaslan, Ücret ve İstihdam Politikaları ve Özelleştirme, Özelleştirmenin Sosyal Ekonomik ve Siyasi Boyutları-Sempozyum ve Panel Notları, Ankara, Türk Kamu İşletmeleri Birliği, 1995, s. 54

Teknik Yardım ve Sosyal Güvenlik Ağı Projesi (PIAL) ve günümüzde de uygulamada olan Özelleştirme Sosyal Destek Projesidir.

Türkiye’de Özelleştirme Uygulaması Teknik Yardım ve Sosyal Güvenlik Ağı Projesi 100 Milyon ABD doları bütçeli Dünya Bankası kaynaklı 1994-1999 yılları arasında Özelleştirme İdaresi tarafından uygulanan bir projedir. Fakat ne vardır ki 100 Milyon ABD Doları bütçesi olan bu projenin sadece 30 Milyon ABD doları kullanılabılmıştır. Özelleştirme uygulamalarının hızlandırılması, şeffaf ve profesyonel bir özelleştirme sürecinin sağlanması, KİT’lerin yeniden yapılandırılması ve olumsuz sosyal etkilerin azaltılması gibi amaçları olan proje çeşitli nedenlerden dolayı amacını tam olarak yerine getirememiştir. Bunun en önemli nedenleri arasında ekonomi politikalarının, uluslararası destekten yoksun olması, yasal mevzuat eksikliği, siyasi otoritenin desteğinin az olması, proje kapsamının geniş tutulması ve proje yönetimin tek merkezli olmaması gibi nedenler gösterilmektedir.¹⁵⁹ Bu sebeplerden biri de proje döneminde yeterli sayıda özelleştirmenin gerçekleşmemesi olarak gösterilmektedir. Bu nedendir ki literatürde de bu konuda fazla bilgi bulunmamaktadır ve bu çalışmada bu projeye fazla değinmeden Özelleştirme Sosyal Destek Projesi üzerinde durulacaktır.

Fakat tüm bu olumsuzluklara rağmen bu projenin getirdiği en büyük katkı da bu projeden çıkarılan dersler ve tecrübelerle, Özelleştirme Sosyal Destek Projesine öncülük etmesi ve bir yol gösterici olması ve bu ikinci projenin çok başarılı bir şekilde hayata geçirilmesi ve uygulanması için bir alt yapı oluşturmuş olmasıdır.

¹⁵⁹ MISIRLI İrfan (Dünya Bankası Proje Danışmanı), Türkiye’de Özelleştirmenin Sosyal Boyutu, İşveren Dergisi, Sayı 1, Ekim 2004, s.48

3.2.1.3 Özelleştirme Sosyal Destek Projesi

Özelleştirilen kuruluşlarda işçi statüsünde olarak çalışan personelin üzerinde özelleştirme sonucu doğabilecek olumsuz etkileri ortadan kaldırmak amacıyla 2000 yılından beri Özelleştirme Sosyal Destek Projesi adı altında bu işçilerin yeniden işe yerleştirilmelerine yönelik hizmetler verilmektedir.

Türkiye’de Özelleştirme Uygulaması Teknik Yardım ve Sosyal Güvenlik Ağı Projesi’nden elde edilen deneyimlerle tasarlanmış olan Özelleştirme Sosyal Destek Projesi, başlangıçta bir aşamalı olarak planlanmış fakat bu ilk projenin sonunda elde edilen başarılarından dolayı bir ikinci proje de hazırlanarak yola devam edilmiştir. Bu yüzden Özelleştirme Sosyal Destek Projesi ÖSDP -1 ve ÖSDP -2 diye karşımıza çıkmaktadır. Fakat bu çalışmada, her iki projenin uygulanması aynı olduğu için ÖSDP -1 ve ÖSDP -2 diye bir ayırım yapılmaksızın konu Özelleştirme Sosyal Destek Projesi adı altında genel olarak ele alınacaktır.

Dünya Bankasıyla yapılan sözleşmeyle uygulamaya konulan ve finansmanının bir bölümü Dünya Bankası tarafından bir bölümü de Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti tarafından sağlanmış olan Özelleştirme Sosyal Destek Projesi, Özelleştirme İdaresi Başkanlığı koordinasyonunda Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) ve Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme Başkanlığı (KOSGEB) tarafından yürütülüp, verilen hizmetler bu tür hizmetleri veren uygun kurum ve özel kuruluşlar tarafından yerine getirilmektedir. Bu kurum ve kuruluşlar kar amacı gütmeyen sivil toplum kuruluşları (vakıf, dernek, meslek örgütleri, özel üniversiteler), özel şirketler, işçi örgütleri, döner sermayeleri adına katılmak koşuluyla, devlet üniversiteleri olabilmektedir.

Projenin amacı, öncelik özelleştirme nedeniyle mağdur olabilecek çalışanlara verilmek üzere, tüm işsizlere çeşitli yardım ve faydalar sağlayarak işsizliği azaltmaktır. Proje hizmetleri Türkiye çapında 81 ilde uygulanmakta olup, projenin bileşenleri yeniden işe yerleştirme hizmetleri ve tazminatlar şeklinde ikiye ayrılmaktadır.¹⁶⁰

3.2.1.3.1 Yeniden İşe Yerleştirme Hizmetleri

Yeniden işe yerleştirme hizmetleri¹⁶¹ çerçevesinde amaç, KİT'lerin özelleştirilmesi ile işsiz kalan işçilere ve genel işsizlere tekrar işe yerleşmeleri için hizmet vermek ve hızlı bir şekilde işçi pazarına girmelerini sağlamaktır.

İşçi yerleştirme hizmetleri Özelleştirme Sosyal Destek Projesi çerçevesinde iki farklı hizmet sunulmaktadır. Bunlardan birincisi kendi işlerini kurmak isteyen kişilere yönelik, ikincisi de iş yaşamına iş gören olarak devam etmek isteyenlere yöneliktir.

Proje, Özelleştirme İdaresi Başkanlığı koordinasyonunda İŞKUR ve KOSGEB tarafından yürütülmektedir. Bu çerçevede İŞKUR ve KOSGEB ile birlikte Yeniden İşe Yerleştirme Hizmetleri kapsamında özelleştirme nedeniyle işsiz kalanlara ve genel işsizlere danışmanlık, eğitim, toplum yararına çalışma programları, Küçük Ölçekli İş Kurma Danışmanlığı Desteği (KÖİDD) ve İş Geliştirme Merkezleri (İŞGEM) hizmetleri sunulmaktadır.

¹⁶⁰ T.C. Başbakanlık Özelleştirme İdaresi Başkanlığı, T.C. Başbakanlık Özelleştirme İdaresi Başkanlığı Faaliyet Raporu 2007, s. 22; <http://www.osdp.org.tr/>, 27.03.2009; www.worldbank.org, 27.03.2009

¹⁶¹ Çalışmanın bu kısmında, TC Başbakanlık Özelleştirme İdaresi Başkanlığı tarafından Aralık 2005'te yayımlanan, Özelleştirme Sosyal Destek Projesi başlıklı rapordan geniş olarak yararlanılmıştır.

Bu hizmetlerden danışmanlık, eğitim ve toplum yararına çalışma programları hizmetleri İŞKUR tarafından, girişimciliği bir istihdam alternatifi olarak sunan KÖİDD ve İŞGEM hizmetleri ise KOSGEB tarafından yürütülmektedir.

İŞKUR hizmetleri, İŞKUR İşgücü Dairesi Başkanlığında Daire Başkanının yönetiminde İşgücü Yetiştirme Şube Müdürlüğünde oluşturulan İşgücü Destek Grubu (İDG) Danışmanları ile yürütülmektedir. Ayrıca, gerek duyulan illerde danışmanlarla projeye destek sağlanmaktadır. Bu çerçevede ÖSDP Yeniden İşe Yerleştirme kapsamında İŞKUR-İDG tarafından yürütülen faaliyetler; belirlenen çalışma usulleri kapsamında mevzuatın hazırlanması, tüm faaliyetlerle ilgili mevzuatın geliştirilmesi için etkin önerilerin yapılması, tanıtımın yapılması, İŞKUR personelinin konu ile ilgili eğitimi, il müdürlüklerindeki komisyon ve koordinatörlere teknik destek verilmesi, genel müdürlük yetkisinde olan proje dosyalarının mevzuata uygunluğu için gereken tedbirlerin alınması, gerekli resmi yazışmaların yürütülmesi, projeye ilgili gelen soruların yazılı ve/veya sözlü olarak yanıtlanması, proje bilgilerinin veri tabanına girilerek veri tabanının güncellenmesi, İŞKUR Genel Müdürlüğünün talep ettiği proje ile ilgili rapor ve bilgilerin hazırlanması şeklindedir.

İŞKUR, Yeniden İşe Yerleştirme Hizmetlerini, Dünya Bankası Saha Uygulama Dokümanı temel alınarak hazırlanan usul ve esaslarının yer aldığı Proje Genelgesine uygun olarak, il bazında hizmet satın alım ilanları yoluyla belirlenen hizmet sağlayıcılar eliyle gerçekleştirmektedir. Bu hizmetler ana başlıklar itibariyle danışmanlık hizmetleri, eğitim hizmetleri ve toplum yararına çalışma programları hizmetleridir.

Danışmanlık Hizmetleri

Danışmanlık hizmetlerinin amacı, proje kapsamındaki katılımcıların yeni bir iş bulmalarına yardımcı olmak için danışmanlık hizmeti vermek ve iş piyasasındaki işgücü talebini belirleyerek işçilerin bulunan yeni işlere kolayca ve başarılı bir şekilde uyumlarını sağlamaktır. Danışmanlık hizmetleri çerçevesinde katılımcılara meslek danışmanlığı, işgücü piyasası hakkında bilgilendirme, iş kulübü hizmetleri, sosyal danışmanlık ve işe yerleştirme hizmetleri sağlanmaktadır. Danışmanlık hizmeti sonucunda hizmet sağlayıcılar, katılımcıların asgari %10'unu işe yerleştirmekle yükümlüdürler. Danışmanlık hizmetlerinin süresi en fazla 12 ay olabilmektedir.

Meslek Danışmanlığı Hizmeti ile kişilere, mesleklerini geliştirme veya yeni meslek edinme konusunda yardımcı olmak için öncelikle eğitim ihtiyaçlarını belirlemeye yönelik danışmanlık hizmetleri sunulmaktadır. Bu kapsamda, kişilere meslek geliştirme, yeni meslek seçme gibi konularda yardımcı olunarak kendi istek, nitelik ve iş piyasası eğilimlerine en uygun kararları vermeleri için danışmanlıkta bulunmaktadır.

İşgücü Piyasası Hakkında Bilgilendirme Hizmeti çerçevesinde kişilere, yörede istihdam olanağı yüksek sektörler, yeni iş ilanları, işgücü piyasasındaki eğilimler, arz-talep ilişkileri v.b. konular hakkında bilgiler verilerek mesleki kariyerlerine ilişkin daha sağlıklı kararlar almalarında yardımcı olunmak hedeflenmiştir.

İş Kulübü Hizmetleri çerçevesinde kendi olanakları ile iş arama ve bulma konusunda ümitsizliğe kapılmış, öz güven eksikliği olan ve bu nedenle iş aramaktan vazgeçen

veya iş aramakla birlikte bu konuda çeşitli nedenlerle yeterli becerilere sahip olmayan kişilere kendi girişimleri ile iş bulabilmeleri için gerekli iş arama becerileri, motivasyon ve öz güvenlerinin geliştirilmesi amacıyla iş arama grupları oluşturularak gerekli rehberlik ve destek hizmetleri sağlanmaktadır. Bu çerçevede İş Arama Becerileri Hizmet Programları düzenlenerek bu kişilerin iş arama konusunda ümitsizliğe kapılmayarak iş aramalarına katılmak için destekleyici hizmetler verilmektedir.

Sosyal Danışmanlık Hizmetleri kapsamında iş kaybına uğrayan kişinin işsizlik döneminin uzun sürmesi durumunda karşılaşılabileceği sosyal ve ailevi sorunlar hakkında bilgilendirilmesini içerecek şekilde aile danışmanlığı, değişen sosyal ve ekonomik şartlara (düşük ücretlere) uyum konularında destek, kıdem ve iş kaybı tazminatı gibi yasal hakları ile ilgili bilgi sağlanmaktadır.

İşe Yerleştirme Hizmetleri ile kişilerin daha önce yaptıkları iş, bu işteki pozisyonları, aldıkları ücret, yaş ve cinsiyet gibi faktörler göz önüne alınarak uygun işlere yerleştirilmeye çalışılmaktadır.

Yeni Bölgeye Taşınma Hizmetleri ile işgücünün akışkanlığını sağlamak, kalifiye elemanların başka bölgelerdeki uygun işlere yerleştirmelerini kolaylaştırmak amacıyla iş piyasası hakkında bilgiler verilerek, proje kapsamında bulunan kişilerin ikamet ettikleri bölge dışındaki açık işlere gitmeleri teşvik edilmektedir. Bu kapsamda, ikamet edilen yer dışındaki açık bir işe girmeye razı olan kişilerin ailelerini ve eşyalarını, işin bulunduğu bölgeye taşıyabilmeleri için katılımcılara taşınma gideri ve harçlık ödemesinde bulunmaktadır.

Eğitim Hizmetleri

Eğitim Hizmetleri ile, proje kapsamında bulunanlara, yeni beceriler kazandırmak suretiyle iş piyasasına girişlerini ve yeni işler bulmalarını kolaylaştırmak amaçlanmıştır. Eğitim hizmetleri çerçevesinde okuma-yazma eğitimi, istihdam amaçlı meslek eğitimi ve kendi işini kuracaklara yönelik meslek eğitimi yer almaktadır.

Okuma-Yazma Eğitimi ile, bir mesleği olmakla birlikte, okuma yazma bilmediği için iş bulmakta güçlük çeken kişiye yalnızca bu eğitim verilerek işe yerleştirilmesi sağlanabilmeye çalışılmaktadır. Ayrıca katılımcılar, bu eğitimle birlikte bir sonraki maddede bahsedeceğimiz istihdam amaçlı mesleki eğitiminden de yararlanabilirler.

İstihdam Amaçlı Mesleki Eğitim Programları, kişilere yeni bir meslek edindirmeyi ve/veya kişilerin mevcut mesleki niteliklerini geliştirerek istihdamlarının kolaylaştırılmasını hedefleyen eğitim programlarıdır.

Kendi İşini Kuracaklara Yönelik Eğitim Programları, belirli bir meslek alanında kendi işlerini kurmayı düşünen fakat bu meslek alanının gerektirdiği bilgi ve beceriye sahip olmayan kişilere bu mesleği öğretmeye yöneliktir. Ayrıca katılımcıların kendi işini kuracağı alanda iş yeri açma belgesi alınması gerekiyorsa belgenin alınması sağlanmaktadır.

Toplum Yararına Çalışma Programları Hizmetleri

Toplum Yararına Çalışma Programları (TYÇP) ile bu programa katılanlardan kültürel mirasın, çevrenin ve kamusal alt yapının korunmasını, sosyal yardımlaşma

vb. alanlarda çalışmak isteyenlere yardımda bulunulmak amaçlamıştır. TYÇP konularından bazıları evre temizliği, kamusal alt yapının yenilenmesi (bayındırlık hizmetleri), restorasyon, kültürel mirasın korunması, ağaçlandırma, park düzenlenmesi, erozyon engelleme çalışmaları, afetler sonrası yapılan her türlü hizmetlerdir. Bu program ile katılımcılara geçici iş imkanları sağlanarak onları belli bir süre için maddi olarak desteklemektedir. Ayrıca katılımcıların bu sayede çalışma ortamına alışarak iş tecrbesi ve iş disiplini edinmelerine de katkıda bulunulmaktadır.

T.C. Başbakanlık zelleştirme İdaresi Başkanlığı koordinasyonunda İşKUR tarafından yürütülen tüm bu hizmetler ücretsiz olarak verilmektedir. Ayrıca, eğitim ve danışmanlık hizmetlerinden yararlananlara, hizmet aldıkları günler için bir günlük asgari ücret tutarı kadar ve günlük iki ulaşım bedeli ödenmektedir. TYÇP'lere katılan katılımcıların sosyal güvenlik ödemeleriyle asgari ücret tutarında maaş ödenmesi yapılarak, bulunduğu yörenin dışında bir işe yerleşen işsizler için de bir defaya mahsus olmak üzere taşınma masrafları karşılanmaktadır.

KOSGEB tarafından sunulmakta olan zelleştirme Sosyal Destek Projesi faaliyetleri, KOSGEB Girişimciliği Geliştirme Merkez Müdürlüğü (GGM) koordinasyonu ile KOSGEB'in yerel uygulama birimleri tarafından yürütülmektedir. KOSGEB, zelleştirme Sosyal Destek Projesi "Yeniden İşe Yerleştirme Bileşeni" erevesinde girişimciliği bir istihdam alternatifi olarak sunan Küçük lekli İş Kurma Danışmanlığı Desteği ve İş Geliştirme Merkezi hizmetlerini sunmaktadır. Her iki hizmetin de ana yaklaşımını İş Planına dayalı iş kurma danışmanlığı hizmetlerinin

verilmesidir. Kısacası işe, bugünü ve yarını analiz eden planlı bir iş kurma fikrine dayanan, bir yol haritası niteliğinde olan bir İş Planından yola çıkmaktır amaç.

Küçük Ölçekli İş Kurma Danışmanlık Desteği, hedef kitle içerisinde kendi işini kurmak isteyen kişiler için iş kurma, iş planı hazırlama ve işletme geliştirme danışmanlığı verilmesidir.¹⁶² Bu çerçevede KÖİDD hizmeti, ilk etapta, işsizlerin küçük ölçekli işletme kurmak için gerekli yatkınlık ve beceriye sahip olup olmadıklarını tayin etmelerine yardımcı olmaktadır. Yeterli bulunan kişilere İş Planlarını hazırlama ve işletmenin yasal kuruluşunu gerçekleştirme aşamalarında danışmanlık ve eğitim desteği sağlanarak, işletmelerin hayatta kalma olasılıklarının artırılması amaçlanmaktadır.

İş Geliştirme Merkezleri, yeni kurulacak işletmeler için donanımlı işyeri ve iş geliştirme hizmetlerinin verileceği işletme kuluçkalarının kurulması ve işletilmesinin sağlanmasıdır.¹⁶³ Bu merkezlerde, bünyelerinde barındırdıkları yeni işletmelere yönetim danışmanlığı desteği, finans kaynaklarına erişim imkanı, uygun koşullarda iş yeri mekanı, ortak ofis ekipmanı ve ofis hizmetleri sunularak adeta onların beslenmesi ve en kırılgan oldukları iş kurma aşamasını sağlıklı bir şekilde aşmalarını ve büyümelerini sağlamak amaçlanmıştır.

Dünya Bankası finansmanı ve Özelleştirme İdaresi Başkanlığı koordinasyonunda yürütülen Özelleştirme Sosyal Destek Projesi başarılı bir proje olmuştur. Başarılı bir proje olduğunun ilk göstergesi 2000-2005 yılları arasında birincisi gerçekleştirildikten sonra Ocak 2006 tarihinde ikinci projenin hayata geçirilmiş olmasıdır. Bundan sonra medyadaki haberler, bu projeden yararlananların sayısı ve

¹⁶² <http://www.trinvest.com/nshow.php?newsId=418&pageId=7&categoryId=41>, (14.04.2009)

¹⁶³ <http://www.trinvest.com/nshow.php?newsId=418&pageId=7&categoryId=41>, (14.04.2009)

bunun sonucu olarak da işe yerleştirilenlerin sayısı, girişimciliği bir alternatif olarak sunan İŞGEM'lerin açılması bu projenin başarısını gözler önüne sermektedir. Örneğin gazete haber başlıklarının birkaçı “İşsizlere Ümit Projesi” (12.08.2004. – www.turkiyegazetesi.com) “Sosyal Destek Projesi 13 bin Kişiyeye Umut Oldu” (25.11.2006 - Akşam Gazetesi), “Atıl Tesis Patron Yaptı” (29.11.2006 - Star Gazetesi), “Girişimcilere Finansal Destekli Proje” (26.12.2008 – Star Gazetesi) şeklindedir.¹⁶⁴

Danışmanlık, eğitim, toplum yararına çalışma ve KÖİDD hizmetleri yanında Türkiye’de yeni bir iş bulma ve kurma açılarından en çok konuşulan hizmet İŞGEM’lerdir. ÖSDP Proje Uygulama Koordinatörü Rahmi Aksu verdiği bir demeçte İŞGEM’lerin başarısını özelleştirme kapsamındaki atıl fabrika, depo ve benzeri tesislerde kurulan İŞGEM’lerin üretimleriyle, bulundukları illerdeki organize sanayi bölgelerini geride bıraktığı; her ilde ikinci, hatta üçüncü İŞGEM kurulması taleplerinin alındığı; bu projenin ÖSDP’den ayrılarak ileride işsizliğe çare olacağı, sözleriyle dile getirmiştir.¹⁶⁵

Özelleştirme Sosyal Destek Projesinin güzel bir yanı da, yalnızca özelleştirme dolayısıyla işlerini kaybeden işçilere değil, İŞKUR’a kayıtlı olan tüm işsizlere yönelik olmasıdır. Böylece günümüzün büyük bir sorunu olan işsizliğin azaltılmasında bu proje bir çözüm alternatifi olarak karşımıza çıkmaktadır.

¹⁶⁴ <http://www.tumgazeteler.com/?a=1818308>, (19.05.2009)

¹⁶⁵ SEZER, Kıymet, Atıl Tesis Patron Yaptı, - 29.11.2006 - Star Gazetesi, <http://www.stargazete.com/ekonomi/atil-tesis-patron-yapti-haber-60582.htm>, (19.05.2009)

3.2.1.3.2 Özelleştirme Sosyal Destek Projesi Çerçevesinde Personel Hareketliliği

Başbakanlık Özelleştirme İdaresi Başkanlığı'nın 2000 yılında uygulamaya koyduğu ve toplam bütçesi 930 Milyon ABD Doları olan Özelleştirme Sosyal Destek Projesinin birinci aşaması olan ÖSDP-1, 2000-2005 yılları arasında gerçekleştirilmiş olup, ÖSDP-2, Ocak 2006 tarihinde başlamış olup Haziran 2009 tarihinde sona erecektir. Bu çerçevede aşağıdaki tabloda Şubat 2009 tarihi itibarıyla bu projeden yararlanan kişi sayısı ve bunun sonucu olarak istihdam edilen kişi sayısı yer almaktadır.

Tablo 5: Özelleştirme Sosyal Destek Projesi Yeniden İşe Yerleştirme Hizmetleri Tablosu

ÖSDP Hizmet Türü	Yararlanan Kişi Sayısı	İstihdam Edilen Kişi Sayısı
ÖSDP-1	25100	11709
ÖSDP-2	9700	5400
KÖİDD	4150	1690
İŞGEM (12 Adet)	327 İşletme	1648
Toplam	39.311	20.477 (SGK Kayıtlı)

Kaynak: T.C. Başbakanlık Özelleştirme İdaresi Başkanlığı Verileri; Referans Gazetesi, "Özelleştirme Mağduru Projesi 20 Bin Kişiye İstihdam Sağladı", 25.03.2009, http://www.referansgazetesi.com/haber.aspx?HBR_KOD=119565&KTG_KOD=147 (27.04.2009)

Tablodan da anlaşılacağı üzere ÖSDP-1 ve ÖSDP-2 hizmetleri çerçevesinde Şubat 2009 tarihi itibarıyla toplam olarak 39311 kişi ÖSDP Yeniden İşe Yerleştirme hizmetlerinden yararlanmıştır. Bunun sonucu olarak da 20447 kişi yeni iş sahibi olmuştur.

Ayrıca, aynı tarih itibarıyla Proje kapsamında Tarsus, Van, Eskişehir, Mersin, Adana, Karadeniz Ereğli'si, Avanos, Elazığ, Samsun, Yozgat, Diyarbakır, ve Zonguldak'ta olmak üzere 12 iş geliştirme merkezi kurulmuştur. Bunlardan Avanos, Samsun, Elazığ, Yozgat ve Diyarbakır İŞGEM'leri ÖSDP-2 çerçevesinde, geri kalanları ise ÖSDP-1 çerçevesinde açılmışlardır. Tablodan da anlaşılacağı gibi bu 12 iş merkezinde toplam olarak 1648 kişiye istihdam sağlanmıştır.

KÖİDD hizmetlerinden yararlanan kişi sayısı ise 4150 olup, bunlardan 1690'ı yeni iş sahibi olmuştur.

3.2.1.3.3 Tazminatlar

Özelleştirme Sosyal Destek Projesinin bir diğer bileşeni ise tazminatlardır. Özelleştirme Sosyal Destek Projesi çerçevesinde iş kaybı tazminatı ile amaçlanan, Türkiye'de sanayi sektöründe faaliyet gösteren kurumların (daha önce Kamu İktisadi Teşebbüsleri olarak geçen) verimliliğini arttırmak ve KİT'lerin özelleştirilmesi sırasında işçilerin işsiz kalması ile ortaya çıkan iş kaybının, negatif ekonomik ve sosyal etkilerini ortadan kaldırmaktır. Bu çalışmalar ile, KİT'lerin özelleştirilmesi sırasında işsiz kalan işçilerin, ilgili ödemeleri ve kıdem tazminatlarının kanunda belirtildiği gibi finanse edilmesinde katkıda bulunulması amaçlanmıştır.¹⁶⁶

İş kaybı tazminatından bahsederken iş kaybı tazminatının yurt içinden veya yurt dışından sağlanacak özel tahsisli kaynaklar ve Özelleştirme Fonundan karşılandığı söylenmişti. İş kaybı tazminatının ÖSDP ile olan bağlantısı iş kaybına uğrayan işçilerin kıdem ve ihbar tazminatları ile iş kaybı tazminatlarının proje bütçesinden

¹⁶⁶ T.C. Başbakanlık Özelleştirme İdaresi Başkanlığı Faaliyet Raporu 2007, s. 22; <http://www.osdp.org.tr/>, (27.03.2009); www.worldbank.org, (27.03.2009)

karşılanmasından ortaya çıkmaktadır. Bu çerçevede 23 Mart 2009 tarihi itibariyle ÖSDP-2’de ihbar, kıdem ve iş kaybı tazminatları için, 16.833 işçi için 213.154.218 Avro, ÖSDP-1 kapsamında ise 18.023 işçi için ihbar, kıdem ve iş kaybı tazminatları için 314.379.393 ABD Doları Özelleştirme Fonuna aktarılmıştır.¹⁶⁷ Bu rakamların Proje bütçelerinin ne kadarı olduğunu daha iyi anlamak için ÖSDP-1 bütçesinin 250 Milyon Dolarlık bölümü Dünya Bankası Kredisinden, 105,3 milyon Dolarlık bölümü Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti katkısından oluşmuş toplam 355.3 milyon ABD Doları, ÖSDP-2 bütçesinin 450 Milyon Avro olduğunu belirtmek gerekir. Rakamlardan da anlaşılacağı üzere ÖSDP bütçelerinin büyük bir bölümü özelleştirme sonucu iş kaybına uğrayan işçilerin yasalardan doğan ihbar, kıdem ve iş kaybı tazminatlarının ödenmesi için kullanılmaktadır. ÖSDP çerçevesinde 23 Mart 2009 tarihine kadar toplam 34.856 kişiye ihbar, kıdem ve iş kaybı tazminatı ödemeleri yapılmıştır.

3.2.1.4 Diğer Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Geçici İşçi Statüsünde İstihdam Edilme

3/5/2004 tarihli ve 2004/7898 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan ve 20.10.2004 tarihli ve 25619 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan "Özelleştirme Uygulamaları Sonucunda İşsiz Kalan ve Bilahare İşsiz Kalacak Olan İşçilerin Diğer Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Geçici Personel Statüsünde İstihdam Edilmelerine İlişkin Esaslar" çerçevesinde, özelleştirme uygulamaları sonucu işini kaybeden daimi veya geçici işçi statüsündeki personelin bir mali yılda on ayı geçmeyecek şekilde, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun değişik 4. maddesinin (c) fıkrasına göre

¹⁶⁷ Referans Gazetesi, “Özelleştirme Mağduru Projesi 20 Bin Kişiye İstihdam Sağladı”, 25.03.2009 http://www.referansgazetesi.com/haber.aspx?HBR_KOD=119565&KTG_KOD=147 (27.04.2009)

geçici personel olarak sözleşmeli çalıştırılabileceği hükme bağlanmış bulunmaktadır. Bu uygulama 2004 yılının Ekim ayında ortaya çıkmış olmasına rağmen, 5398 sayılı Kanunun¹⁶⁸ özelleştirme uygulamalarına ilişkin geçici maddesi ile getirilen hüküm ile 1992 yılından sonra özelleştirme uygulamaları sonucu işini kaybedenleri kapsamaktadır.

Böylece özelleştirme sonucu işini kaybeden işçilere kamu kurum ve kuruluşlarında geçici personel statüsünde istihdam edilmelerine olanak tanıyan bu hükmün ortaya çıkmasıyla birlikte teorik olarak, yapılan özelleştirmeler sonucu personel azaltılmalarına gidilen tüm kuruluşlarda çalışanların hiçbir şekilde işsiz kalmaması gerekmektedir. Çünkü daha ileriki bölümlerde bahsedilecek olan 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi personel ile sözleşmeli ve kapsam dışı personele diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakil hakkı tanınmaktaydı. Bu durumda özelleştirme sonucu işsizlikle karşı karşıya kalan, işçi statüsündeki personeldi. Fakat 2004 yılında ortaya çıkan bu uygulama ile işçilere Özelleştirme Sosyal Destek Projesi çerçevesinde Yeniden İşe Yerleştirme Hizmetleri yanında kamu kurum ve kuruluşlarında geçici işçi statüsünde istihdam edilmelerine olanak sağlanmaktadır. Fakat özelleştirme sonucu hiçbir çalışanın işsiz kalmamasını sağlayan düzenlemelerin ortaya çıkmış olmasına rağmen hala çalışanlar tarafından özelleştirmeye karşı bulunan tepkilerin sebebi sosyal açıdan memnuniyetsizliklerin sebebidir. Çünkü ilk olarak özellikle işçi statüsündeki olanlar açısından bakıldığında bu statüdekilerin diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakledilmeleri sonucu maaşlarında büyük bir azalma ortaya geldiği görülmektedir. Bunun yanında yeni iş

¹⁶⁸ “5398 Sayılı Özelleştirme Uygulamalarının Düzenlenmesine ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunda ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun”, **RG: 21.07.2005, 25882**

yerine alışma süreci, lojman ve diğer sosyal haklardan mahrum kalma gibi olumsuz durumlar ortaya çıkmaktadır. Bu yüzden ki çalışanlar tarafından özelleştirmeye karşı olan tepkiler hala devam etmektedir.

Çalışmanın bu bölümünde anlatılacak olan geçici personelin tanımı 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olduğunda Devlet Personel Dairesinin ve Maliye Bakanlığının görüşlerine dayanılarak Bakanlar Kurulunca karar verilen görevlerde ve belirtilen ücret ve adet sınırları içinde sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kimselerdir şeklinedir.

3.2.1.4.1 Geçici İşçi Statüsünden Yaralanabilmenin Usul ve Esasları

Geçici işçi statüsünde istihdam edilebilecek personel yalnızca çalıştıkları kurumda daimi veya geçici işçi statüsünde olan personeldir.

Geçici işçi statüsünde istihdam edilebilmek için gerçekleşmesi gereken şartlar aşağıdaki gibidir:

- a) 4046 sayılı Kanun gereğince yapılan zelleştirme uygulamaları çerçevesinde kuruluşların (iştirakler hariç) zelleştirilmesi sonucu sermayelerindeki kamu payının %50'nin altına düşmesi veya bu kuruluşların küçültülmesi, devredilmesi, faaliyetlerinin durdurulması, kapatılması, tasfiyesi halinde veya diğer nedenlerle işini kaybetmiş olmak;
- b) iş akitlerinin kamu tarafından feshedilmiş olmak yada zelleştirme programındaki kuruluşlarda çalışanlardan, işletmelerinin özelleştirilmesi sonrasında, bu işletmelerde çalışmaya devam edenlerin iş akitlerinin özel

sektör tarafından özelleştirme tarihinden itibaren en geç altı ay içinde feshedilmiş olmak. 1992-2004 yılları arasında iş akitleri feshedilmiş işçilerde 6 ay şartı aranmamaktadır;

c) müracaat tarihi itibarıyla herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan emeklilik veya yaşlılık aylığını almaya hak kazanmamış olmak;

d) 657 sayılı DMK'nın 48. maddesinin (a) bendinin 1¹⁶⁹, 4¹⁷⁰, 5¹⁷¹, 6¹⁷² ve 7.¹⁷³ alt bentlerinde yer alan genel şartları taşımak.

Geçici işçi statüsü hakkından yararlanabilmek için özelleştirme uygulamaları sonucu işlerini kaybedenlerin iş akitlerinin feshedilmesini izleyen 30 gün içerisinde; kamu tarafından iş akitleri feshedilenlerin kuruluşları kanalıyla, özel sektör tarafından iş akitlerinin feshedilenlerin ise bizzat veya çalıştıkları şirket kanalıyla Özelleştirme İdaresi Başkanlığına başvuruda bulunmaları gerekir.

Özelleştirme İdaresi Başkanlığı, yapılan müracaatları bütçe imkanları çerçevesinde değerlendirerek makul bir süre içinde Devlet Personel Başkanlığına intikal ettirir.

¹⁶⁹ Türk Vatandaşı olmak,

¹⁷⁰ Kamu haklarından mahrum bulunmamak,

¹⁷¹ 5. (Değişik: 23/1/2008-5728/317 md.) Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına ya da affa uğramış olsa bile devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, milli savunmaya karşı suçlar, devlet sırlarına karşı suçlar ve casusluk, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkûm olmamak.

¹⁷² 6. Askerlik durumu itibarıyla;

a) Askerlikle ilgisi bulunmamak,

b) Askerlik çağına gelmemiş bulunmak,

c) Askerlik çağına gelmiş ise muvazzaf askerlik hizmetini yapmış yahut ertelenmiş veya yedek sınıfa geçirilmiş olmak,

¹⁷³ 53 üncü madde hükümleri saklı kalmak kaydı ile görevini devamlı yapmasına engel olabilecek (...) akıl hastalığı (...) bulunmamak. (Bu bentte yer alan "vücut veya" ile "veya vücut sakatlığı ile özrü" ibareleri 21/4/2005 tarihli ve 5335 sayılı Kanunun 29 uncu maddesiyle yürürlükten kaldırılmıştır)

Bu kapsamda bildirilen personelin, 217 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin¹⁷⁴ 2. maddesinin (a)¹⁷⁵, (b)¹⁷⁶ ve (e)¹⁷⁷ bentlerinde sayılan kamu kurum ve kuruluşları ile sosyal güvenlik kurumlarında geçici personel statüsünde istihdamına ilişkin atama teklifleri Devlet Personel Başkanlığı tarafından yapılır.

Söz konusu Başkanlıkça yapılan atama tekliflerinde, kurumların geçici personel çalıştırılmasına izin veren Bakanlar Kurulu Kararları çerçevesinde tespit edilen geçici personel pozisyonları göz önünde bulundurulur.

Yapılan atama teklifleri doğrultusunda kurumlarca 30 gün içinde ilgililerin atama işlemleri tamamlanarak 7201 sayılı Tebligat Kanunu¹⁷⁸ hükümlerine göre ilgiliye tebliğ edilmesi ve sonucundan Devlet Personel Başkanlığına bilgi verilmesi zorunludur.

Atama teklifi yapılan personel:

- teklif edildikleri yerin, iş akitlerinin feshedildiği andaki görev yerlerinin bulunduğu mahalli sınırlar içerisinde olması halinde, atama emirlerinin kendilerine tebliğ edildiği günü izleyen gün,
- başka yerlerdeki görevlere atananlar ise atama emirlerinin kendilerine tebliğ tarihinden itibaren 15 gün içerisinde işe başlamak zorundadırlar.

Personelin raporlu olması tebligata engel olmamakla beraber daha yukarıda belirtilen süreler rapor müddetinin bitiminde başlar.

¹⁷⁴ “217 Sayılı Devlet Personel Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname”, **RG: 18.06.1984, 18435 (Mükerrer)**

¹⁷⁵ Genel bütçeye dahil dairelerle, katma bütçeli idareler ve bunlara bağlı kuruluşlar,

¹⁷⁶ İl Özel İdareleri ve belediyeler, bunların birlikleri ve bunlara bağlı iktisadi müesseseler, işletmeler

¹⁷⁷ Döner sermayeli kuruluşlar ile özel kanunlarla kurulan fonlar ve kefalet sandıkları

“ 7201 Sayılı Tebligat Kanunu”, **RG: 19.02.1959, 10139**

Belge ile ispatı mümkün zorlayıcı sebepler olmaksızın süresi içerisinde göreve başlamayanlar ile belge ile ispatı mümkün zorlayıcı nedenlerle göreve başlamama hali iki ayı aştığı takdirde bu kişilerin atamaları iptal edilir.

Askerlik görevini yapmakta olanlara ilişkin bu maddenin bildirim ve diğer esaslara ilişkin süreler terhislerini takip eden aybaşından itibaren başlar.

Bu madde kapsamında istihdam edilenlerden her hangi bir şekilde görevinden ayrılanlar ile istihdam işlemleri tamamlanmasına rağmen göreve başlamayanlar ikinci kez bu haktan faydalanamazlar.

3.2.1.4.2 Geçici İşçi Statüsünde İstihdam Edilecekler İçin Ücret, Sosyal Hak, Yardımlar ve Özlük Hakları

2004/7898 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile uygulamaya konulan Esaslar çerçevesinde istihdam edilecek geçici personele, tahsil dereceleri dikkate alınmak suretiyle;

- a) yükseköğrenim mezunlarına 19.000 gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımından elde edilecek tutar,
- b) lise ve dengi okul mezunlarına 17.000 gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımından elde edilecek tutar,
- c) ilköğretim (ilkokul dahil) mezunlarına 15.000 gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımından elde edilecek tutar,

brüt tavan aylık ücret olarak belirlenmiştir.

Geçici personele bu Esaslarda belirtilen ücretler dışında her hangi bir ad altında bir ücret ödenemez ve sözleşmelerine bu yolda hüküm konulamaz.

Bu kapsamda istihdam edilecek personele verilecek harcırah ve yapılacak aynı ödemeler ile suç ve disipline ilişkin yaptırımlar, çalışma saat ve süreleri, sosyal güvenlik yönünden tabi olunacak mevzuat, izin hakları ve buna benzer diğer hususlar her kurum için çıkarılacak Bakanlar Kurulu Kararında belirtilir.

Bu çerçevede kamu kurumlarına yerleştirilenler her yıl içinde 10 ay süre ile istihdam edilecek ve bu şekilde istihdam edilecek 2009 yılı ilk altı ay için ilköğretim mezunları için brüt için 802,57 TL, lise ve dengi okul mezunları için 909,58 TL, üniversite mezunları için 1.165,9 TL ücret ödenecektir. Bu şekilde istihdam edilenler sosyal güvenlik yönünden SSK'ya tabi olacaklardır.¹⁷⁹

3.2.1.4.3 2009 Yılı İçin Bakanlar Kurulu Kararı

Daha önce de belirtildiği gibi Devlet Personel Başkanlığı yapacağı atama tekliflerinde kurumların geçici personel çalıştırılmasına izin veren Bakanlar Kurulu Kararları çerçevesinde tespit edilen geçici personel pozisyonları göz önünde bulundurulur. 2009 yılı için 05/01/2009 tarihli ve 2009/14538 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan ve 10.01.2009 tarihli ve 27106 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan “Kamu Kurum ve Kuruluşlarındaki Geçici Mahiyetteki İşleri Yürütmek Üzere Geçici Personel İstihdamı ve Bu Personele Ödenecek Ücretler Hakkında Karar”a göre özelleştirme uygulamaları sonucu işini kaybeden ve geçici işçi

¹⁷⁹ T.C. Başbakanlık Özelleştirme İdaresi Başkanlığı - Özelleştirme Uygulamaları Sonucunda İşsiz Kalan ve Bilahare İşsiz Kalacak Olan İşçilerin Diğer Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Geçici Personel Statüsünde İstihdam Edilmeleri Hakkında Bilgi Notu – 30.03.2009

statüsünde istihdam edilecek personele ilişkin azami 21193 kişinin çalıştırılması için tahsil edilmiş yerler aşağıdaki gibidir:

Tablo 6: 2009 Yılı İçin Özelleştirme Uygulamaları Sonucu İşini Kaybeden İşçi Statüsünde Çalışanlara Tahsil Edilen Yerler

Kurum Adı	Teşkilatı	Adedi	Sözleşme Süresi
Adalaet Bakanlığı	Taşra	2.640	2009 Yılı
İçişleri Bakanlığı	Taşra	3.500	2009 Yılı
Milli Eğitim Bakanlığı	Taşra	10.338	2009 Yılı
Sağlık Bakanlığı	Taşra	1.750	2009 Yılı
Tarım ve Köyişleri Bakanlığı	Taşra	650	2009 Yılı
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	Taşra	200	2009 Yılı
Kültür ve Turizm Bakanlığı	Taşra	300	2009 Yılı
Yargıtay Başkanlığı	Merkez	115	2009 Yılı
Danıştay Başkanlığı	Merkez	50	2009 Yılı
Devlet Personel Başkanlığı	Merkez	30	2009 Yılı
Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü	Taşra	800	2009 Yılı
Vakıflar Genel Müdürlüğü	Taşra	10	2009 Yılı
Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü	Taşra	10	2009 Yılı
Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü	Taşra	500	2009 Yılı
Orman Genel Müdürlüğü	Taşra	300	2009 Yılı
TOPLAM		21.193	

Kaynak: 10.01.2009 tarihli ve 27106 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan “Kamu Kurum ve Kuruluşlarındaki Geçici Mahiyetteki İşleri Yürütmek Üzere Geçici Personel İstihdamı ve Bu Personele Ödenecek Ücretler Hakkında Karar”

Bu sayı 2005 yılında 2565, 2006 yılından itibaren ise hep 21193 kişi olarak belirlenmiştir.

3.2.1.4.4 Geçici Personel Statüsü Kapsamında Personel Hareketliliği

20 Ekim 2004 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan 2004/7898 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı eki Esaslar ile 1992 yılından sonra özelleştirilen kuruluşlarda işçi statüsünde

çalışırken işini kaybedenlerin diğer kamu kurum ve kuruluşlarında geçici personel statüsünde işe yerleştirilmelerine karar verilmiştir.

Kararnamenin yayım tarihinden önce özelleştirilen kuruluşlardan 15.865 kişi; Kararname sonrası özelleştirilen kuruluşlardan 6.468 kişi (Eti Krom, Eti Elektrometalurji, TEKEL'in kapatılan birimleri, Eti Gümüş, TÜGSAŞ, Sümer Holding işletmeleri, Baha Esat Tekant Kütahya Şeker Fabrikası, KBİ Murgul İşletmesi, TÜGSAŞ Samsun Gübre San. A. Ş., ADÜAŞ v.b.) olmak üzere toplam 22.324 kişi başvuruda bulunmuştur.

İlk incelemelerde, yapılan başvuruların 18.691'i uygun görülmüş ve atama teklifleri yapılmak üzere Devlet Personel Başkanlığına gönderilmiştir.

Devlet Personel Başkanlığı, 2005/8528 sayılı Bakanlar Kurulu Kararına dayanarak, Adalet Bakanlığına 2.922 kişi, Danıştay Başkanlığına 60, Devlet Personel Başkanlığına 6 kişi, İçişleri Bakanlığına 2.815 kişi, Milli Eğitim Bakanlığına 9.749 kişi, Sağlık Bakanlığına 1.627 kişi, Tarım ve Köyişleri Bakanlığına 769 kişi, Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğüne 525 kişi, Yargıtay Başkanlığına 137 kişi olmak üzere toplam 18.680 kişinin atama teklifini yaparak T.C. Başbakanlık Özelleştirme İdaresi Başkanlığına intikal ettirmiştir.¹⁸⁰

1992 yılından 30 Mart 2009 tarihine kadar 2004/7898 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararı Çerçevesinde T.C. Başbakanlık Özelleştirme İdaresi Başkanlığı tarafından Devlet Personel Başkanlığına hangi kuruluştan kaç kişinin atama tekliflerinin yapılması üzerine gönderildiğini gösteren tablo aşağıdaki gibidir.

¹⁸⁰ T.C. Başbakanlık Özelleştirme İdaresi Başkanlığı - Özelleştirme Uygulamaları Sonucunda İşsiz Kalan ve Bilahare İşsiz Kalacak Olan İşçilerin Diğer Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Geçici Personel Statüsünde İstihdam Edilmeleri Hakkında Bilgi Notu – 30.03.2009

Tablo 7: 30.03.2009 Tarihi İtibariyle 2004/7898 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararı Çerçevesinde Devlet Personel Başkanlığına Gönderilenler

SIRA	KURULUŞ	GÖNDERİLEN KİŞİ SAYISI
1	ADAPAZARI ŞEKER FABRİKASI A.Ş.	407
2	AKSARAY AZMİ MİLLİ T.A.Ş.	1
3	ANKARA DOĞAL ELEKTRİK A.Ş.	14
4	ANKARA SİGORTA A.Ş.	8
5	ASİL ÇELİK	2
6	ATAKÖY OTELCİLİK	11
7	ATAKÖY TURİZM A.Ş.	75
8	BURSAGAZ A.Ş.	23
9	ÇELBOR	6
10	ÇİMENTOLAR	789
11	DENİZ NAKLİYAT A.Ş.	72
12	DİVHAN A.Ş.	436
13	DOĞUSAN A.Ş.	29
14	ESGAZ A.Ş.	11
15	ET VE BALIK ÜRÜNLERİ A.Ş.	350
16	ETİ ALÜMİNYUM A.Ş.	1.216
17	ETİ BAKIR A.Ş.	215
18	ETİ ELEKTROMETALURJİ A.Ş.	208
19	ETİ GÜMÜŞ A.Ş.	184
20	ETİ KROM A.Ş.	307
21	ETİBANK BANKACILIK A.O.	2
22	GERKONSAN	75
23	GİMA T.A.Ş.	352
24	GÜNEYSU A.Ş.	26
25	GÜVEN SİGORTA A.Ş.	1
26	HAVAŞ	444
27	İSDEMİR A.Ş.	133
28	KARADENİZ BAKIR İŞLETMELERİ	464
29	KARDEMİR A.Ş.	1
30	KONYA KROM MAG. TUĞ. SANAYİ	89
31	KÖYTEKS YATIRIM HOLDİNG A.Ş.	1
32	KÜMAŞ	20
33	KÜTAHYA ŞEKER A.Ş.	223
34	MAT MOTORLU ARAÇLAR	4
35	MEYBUZ A.Ş.	361
36	MEYSU A.Ş.	59
37	NİMSA A.Ş.	30
38	ORÜS	662
39	PEKTİM	344
40	PETLAS	314

SIRA	KURULUŞ	GÖNDERİLEN KİŞİ SAYISI
41	POAŞ	159
42	SEK	174
43	SEKA	1087
44	SİVAS DEMİR ÇELİK İŞLETMELERİ	5
45	SÜMER HALICILIK	19
46	SÜMER HOLDİNG	2.606
47	SÜMERBANK	4
48	TAKSAN	236
49	TDİ-LİMANLAR	458
50	TEKEL	3.358
51	TESTAŞ	23
52	TURBAN	961
53	TÜGSAŞ	585
54	TÜMOSAN	317
55	TÜPRAŞ	464
56	TÜRKA HAVA YOLLARI	2
57	TÜRKİYE GEMİ SANAYİ A.Ş.	1
58	TÜRKİYE ZİRAİ DONATIM KURUMU	31
59	TÜSTAŞ	16
60	YARIMCA PORSELEN	122
61	YASATAŞ	1
62	YEM SANAYİ	93
	TOPLAM	18.691
	ATAMASI YAPILAN MÜRACAAT SAYISI	18.680
	ATAMASI YAPILMAYAN MÜRACAAT SAYISI	11

Kaynak: T.C. Başbakanlık Özelleştirme İdaresi Başkanlığı Verileri

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı üzere 30 Mart 2009 tarihi itibarıyla Özelleştirme İdaresi Başkanlığı tarafınca Devlet Personel Başkanlığına atama tekliflerinin yapılması üzerine 18.691 kişinin gönderildiği, bunlardan 18.680'in atama teklifleri yapıldığı ve 11 müracaatın atamaları yapılması üzerine Devlet Personel Başkanlığında beklemede olduğu görülmektedir.

Yine 30.03.2009 tarihi itibariyle bu atama teklifleri sonucu kaç kişinin işe başladığını gösteren tablo ise aşağıdaki gibidir.

Tablo 8: 30.03.2009 Tarihi İtibariyle Devlet Personel Başkanlığına Gönderilen Atama Teklifleri Çerçevesinde Göreve Başlayıp Başlamayanlar

ESKİ KURULUŞU	TÜMÜ
BAŞLAYIP BAŞLAMADIĞI	TOPLAM
BAŞLADI - ÇALIŞIYOR	13.905
BAŞLADI - EMEKLİYE SEVK EDİLDİ	295
BAŞLADI - İSTİFA	172
BAŞLADI - SÖZLEŞMESİ FESH EDİLDİ	60
BAŞLADI - VEFAT	7
BAŞLAMADI	2.834
BİLGİ GELMEDİ	1.407
GENEL TOPLAM	18.680

Kaynak: T.C. Başbakanlık Özelleştirme İdaresi Başkanlığı Verileri

Yukarıda yer alan tablo analiz edildiğinde atama teklifleri yapılan toplam 18680 kişiden 14.439'unun kesin işe başladığı, 2.834'ünün işe başlamadığı ve 1.407'si ile ilgili atandıkları kamu kurum veya kuruluşundan geriye bilgi gelmediği anlaşılmaktadır. İşe başlayan 14.439 kişiden 30 Mart 2009 tarihi itibariyle 13.905'inin hala çalışıyor oldukları, 295'inin emekli oldukları, 172'sinin istifa ettiği ve 7 kişini vefat ettiği görülmektedir.

3.2.1.4.5 Geçici İşçi Statüsü ile İlgili Ortaya Çıkan Sorunlar

Özelleştirme sonucu işlerine son verilen ve kamu kurum ve kuruluşlarına geçici işçi statüsünde çalışma hakkı tanınan işçiler, özelleştirme sonucu yapılan düzenlemelerden en fazla rahatsız olan ve bu rahatsızlığını en sık dile getiren personeldir. Televizyon ve gazete haberlerinde, internet sitelerinde “özelleştirme

mağdurları” ve “4 C’liler” başlıkları altında gördüğümüz tüm haberler özelleştirme sonucu işini kaybeden ve 657 sayılı DMK’nın 4 (c) maddesinde yer alan geçici işçi statüsünden yararlanmaya hak kazanan ve eski kurumlarında işçi statüsünde olarak çalışan personelle ilgili haberlerdir. Bu çalışanların dile getirdikleri rahatsızlıklar şu konulardadır:

- 4-C’lilerin maaşı, aynı işi yapan kadrolu personele göre yüzde 30-40 daha düşük olduğu;
- kamuda emsallerine göre daha düşük maaşla çalışan geçici işçilerin, kurumlarının sağladığı havuz, sosyal tesis ve döner sermaye gibi imkanlardan da yararlanamadıkları;¹⁸¹
- işe alınanların tamamına yakını kendi meslekleriyle ilgili işlerden ziyade farklı işlerde çalıştırıldıkları ve bunun sonucu bu insanların ellerindeki mesleklerinin alındığı;
- işçi iken aldıkları ücretlerin 1/3’ü kadar ücrete tabi tutuldukları;
- yılda ancak 10 ay çalışabildikleri, 2 ay çalışamadıkları ve aldıkları ücretlerden de yoksun kaldıkları;
- memurlar gibi sorumlulukları olduğu fakat özlük haklarının memurlar gibi olmadığı;
- 2008/13126 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı¹⁸² gereğince

¹⁸¹ YAZAR, İsa, Zaman Gazetesi, Statü Belirsizliği, Geçici İşçileri Mağdur Ediyor, 22.01.2009, <http://www.zaman.com.tr/haber.do?haberno=806605>, (02.05.2009)

- 5. madde gereğince geçici personelin çalışma saat ve sürelerinin belirlenmesinde, Devlet memurları için tespit edilen çalışma saat ve süreleri dikkate alındığı, ancak, geçici personelin kendisine verilen görevleri çalışma saatlerine bağlı kalmaksızın sonuçlandırmak zorunda olduğu. Bu çalışma karşılığında herhangi bir ek ücretin ödenmediği;

- 8. madde gereğince bu Karara göre istihdam edilecek geçici personele;

a) çalıştıkları her ay için azami 1 gün ücretli izin verilebileceği;

b) yıl içinde resmi tabip raporu ile kanıtlanan hastalıklar için çalıştıkları her 4 ay için 2 günü geçmemek üzere ücretli hastalık izni verilebileceği. Rapor süresinin 2 günü aşması halinde aşan kısım için ücret ödenmeyeceği;

- 10. madde gereğince geçici personelin hizmet sözleşmesinin feshinde, ihbar, kıdem veya sair adları altında herhangi bir tazminatın ödenmeyeceği;

- 15. madde gereğince bu Karar kapsamında istihdam edilecek geçici personelin hizmet sözleşmelerinin, herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan emekliliğe hak kazanacakları tarihinde sona ereceği.¹⁸³

Özelleştirme uygulamaları sonucu işlerine son verilerek geçici işçi statüsünden yararlananların talepleri geçici personele kadro verilmesi ve geçici personel ile

¹⁸² “1326 Sayılı Kamu Kurum ve Kuruluşlarındaki Geçici Mahiyetteki İşleri Yürütmek Üzere Geçici Personel İstihdamı ve Bu Personele Ödenecek Ücretler Hakkında Karar”, **RG: 01.02.2008, 26774**; Bu hükümler 2009/14533 Bakanlar Kurulu Kararında da aynen yer almaktadır.

¹⁸³ <http://www.ozellestirme.net/4-c-lilerin-drami.htm>, 4-C’lilerin Dramı, (02.05.2009)

kadrolu personel arasındaki ekonomik ve sosyal farkların kaldırılması doğrultusundadır.¹⁸⁴

3.2.2 657 Sayılı Kanuna Tabi Personel ile Sözleşmeli ve Kapsam Dışı Personele İlişkin Düzenlemeler

4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanunda 657 sayılı Devlet Memurları Kanuna tabi personel ile sözleşmeli ve Kanunda belirtilen kapsam dışı personele özelleştirme uygulamalarından olumsuz etkilenmemeleri amacıyla 22. madde ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakil hakkı ve sadece memur ve sözleşmeli statüde olanlar için 24. maddede ile özendirici emeklilik hakkı tanınmıştır.

Özelleştirme uygulamalarının düzenlenmesiyle özelleştirme programına alınan ve özelleştirilen kuruluşlarda çalışan personelin diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakli, 4046 sayılı Kanun öncesinde de gündeme gelmiştir. Bunun üzerine 11.10.1993 tarih ve (1993/50) sayılı Başbakanlık Genelgesi¹⁸⁵ ile özelleştirme uygulamalarına bağlı olarak nakle tabi statüdeki personelin diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakli hususunda DPB görevlendirilmiştir. Bu genelgeyle 657 sayılı Kanuna tabi memur statüsünde çalışan personelle, daha önce memuriyeti bulunan personelin nakilleri yapılmaktaydı. Sözleşmeli statüde çalışan personelin ise sadece diğer kamu iktisadi teşebbüslerinin sözleşmeli pozisyonlarına atanmaları yapılmıştır.

¹⁸⁴<http://www.tumgazeteler.com/?a=4922628>, Geçici Personel, Başbakan Erdoğan'dan Kadro İstedi, 08.04.2009, (02.05.2009)

¹⁸⁵ “Kamu Harcamalarındaki Tasarruf Tedbirleri”, Genelge No: 1993/50, Tarihi 11.10.1993, Sayı 15022

30.05.1994 tarih ve 531 sayılı KHK ile özelleştirilen kuruluşlardaki personelin nakil işlemleri yasal bir düzenlemeye kavuşturulmuştur. Bu KHK'ye göre T.C. Emekli Sandığı'na tabi personelin diğer kamu kurum ve kuruluşlarında durumlarına uygun boş kadrolara nakillerinin yapılması imkanı sağlanmıştır. Söz konusu KHK Anayasa Mahkemesi'nin 21.07.1994 tarih ve 1994/61-2 sayılı Kararı ile iptal edilmiştir. Anayasa Mahkemesi'nin bu kararı ile birlikte özelleştirme dolayısıyla DPB'ce yapılan nakil işlemleri durdurulmuştur.

24.11.1994 tarih ve 4046 sayılı Kanununun yürürlüğe girmesiyle de özelleştirme programına alınan veya özelleştirilen kuruluşlardan diğer kamu kuruluşlarına nakil işlemlerine tekrar başlanmıştır ve halen devam edilmektedir.¹⁸⁶

Çalışmamızın bu bölümünde yürürlükte olan 4046 sayılı Kanunun uygulamaları ele alınacaktır ve daha önceki bölümde yapıldığı gibi nakil hakkı ile özendirici emeklilik hakkı ayrı ayrı ele alınacaktır.

3.2.2.1 Diğer Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Nakil Hakkı

Çalışmanın bu kısmında özelleştirme programına alınan kuruluşlarda memur, sözleşmeli ve kapsam dışı statüsünde çalışan personele 4046 sayılı Kanunun 22. maddesi ile tanınan haklar, bu konuda ortaya çıkan sorunlar ve bu haklardan yararlananların sayısına değinilecektir.

¹⁸⁶ KUMBUZOĞLU, Mehmet Ali, Özelleştirme Uygulamalarında Personel Nakli, Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi, Sayı 1, 1998, s. 84; TEKİN, M. Önder, Özelleştirme Uygulamalarına İlişkin Anayasa Mahkemesi ve Danıştay Kararları, Ankara, TMMOB Elektrik Mühendisleri Odası Ankara Şubesi Yayını, 2006, s. 673-674

3.2.2.1.1 Diğer Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Nakledilebilmenin Şartları

Diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakil hakkından yararlanabilmek için kuruluştaki özelleştirme programına alınma tarihi itibarıyla

- 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi olarak çalışan,
- 399 sayılı KHK'ye göre sözleşmeli,
- ve iş kanunlarına tabi olarak görev yapmakla birlikte toplu iş sözleşmelerinden yararlanamayan (kapsam dışı personel) genel müdür, genel müdür yardımcısı, teftiş kurulu başkanı, kurul başkanı, daire başkanı, müessese, bölge, fabrika, işletme ve şube müdürü, müfettiş ve müfettiş yardımcısı, müşavir ve başuzman unvanlı kadrolara atanmak suretiyle görev yapan personel statüsünde yer almak gerekmektedir.

Burada hemen belirtilmesi gerekir ki 4046 sayılı Kanunun bazı maddelerinde değişiklikler getiren 5398 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden önceki tarihte özelleştirme programında bulunan kuruluşlarda tüm kapsam dışı personele nakil hakkı tanınmaktaydı. Fakat bu Kanunun yürürlüğe girmesiyle birlikte yalnızca Kanunda belirtilen kapsam dışı personele nakil hakkı tanınmaya başlanmıştır. Ancak bu değişiklikten önce nakil hakkı tanınan personelin bu haklarının korunması için, 4046 sayılı Kanuna geçici bir madde eklenerek (geçici 21. madde) 5398 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce kapsam dışı kadro ve pozisyonlarda görev yapan personelin aynı kadro ve pozisyonlarda görev yapmaya devam etmeleri halinde nakil haklarının saklı tutulacağı hükme bağlanmıştır.

Bu hükümden de anlaşıldığı üzere herhangi bir sebeple kapsam dışı personelin asli görevlerinin değişmesi halinde nakil hakkı sona erecektir.

Diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakil hakkından yararlanabilmek için özelleştirme programına alınan kuruluştaki memur, sözleşmeli, ve Kanunda belirtilen kapsam dışı pozisyonlarında görev yapmakla birlikte aşağıdaki şartların yerine getirilmiş olması gerekmektedir:

- a) özelleştirme programına alınan kuruluşlarda (iştirakler hariç) ilgili kuruluş ya da Özelleştirme İdaresi Başkanlığınca istihdam fazlası personel olarak belirlenmesi;
- b) veya özelleştirme programına alınan kuruluşların kısmen veya tamamen satışı nedeniyle kamu tüzel kişiliğinin sona ermesi, devredilmesi, küçültülmesi, faaliyetlerinin durdurulması, kapatılması, tasfiye edilmesi gerekmektedir;
- c) İdare tarafından ihdas edilen ve iş kanunlarına tabi olan kadrolara atanmayı kabul etmiş olmamak ve kuruluş özelleştirme programına alındıktan sonra kuruluşa naklen veya açıktan atanmamış olmak.

Eğer bu şartlar yerine getirilirse nakil hakkından yararlanabilmek için başvuruda bulunmak gerekmektedir.

İş kaybı tazminatı ve diğer hizmetlerden yararlanabilmek için hizmet akitlerin sona erdiği tarih itibariyle çalışanların kendilerinin başvuruda bulunmaları gerekirken, nakil hakkından yararlanabilmek için istihdam fazlası personel kararı alındığı andan itibaren ya da özelleştirme programındaki kuruluşların kısmen veya tamamen satışı

nedeniyle kamu tüzel kişiliğinin sona ermesi, devredilmesi, küçültülmesi, faaliyetlerinin durdurulması, kapatılması veya tasfiye edilmesi tarihinden başlayarak Özelleştirme İdaresi Başkanlığınca bu durumun 15 gün içerisinde Devlet Personel Başkanlığı'na bildirilmesi gerekmektedir.

Devlet Personel Başkanlığı yapılan başvuruları değerlendirerek, başvurunun yapıldığı tarihten itibaren başlayarak 45 gün içerisinde diğer kamu kurum ve kuruluşlarındaki uygun kadro ve boş pozisyonlara atama teklifini yapmak zorundadır.

Devlet Personel Başkanlığı tarafından yapılan atama teklif yazısının ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına ulaştıktan 30 gün içerisinde bu kurum ve kuruluşlar tarafından atama işlemlerinin yapılması zorunludur.

Fakat ilgili kurum ve kuruluşlar bazen kadro veya pozisyon yokluğu, eleman ihtiyacı bulunmaması gibi gerekçelerle bu atama tekliflerini reddetmektedirler. Devlet Personel Başkanlığı kurum ve kuruluşların atama tekliflerinin reddine ilişkin gerekçelerini makul bulursa, personelin başka kurum ve kuruluşlara naklini teklif edebilmekte, kabul edilir bulmazsa atama teklifinde ısrar edebilmektedir.¹⁸⁷

Kısaca özetlemek gerekirse başka bir kamu kurum ve kuruluşuna nakil işlemi İdarenin bu durumu Devlet Personel Bakanlığı'na bildirmesi ile başlamaktadır, Devlet Personel Başkanlığı uygun boş kadro ve pozisyonları saptayarak ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına atama teklifini yapmaktadır ve son olarak ilgili kamu kurum ve kuruluşu bu atama teklifini işleme koyarak bu süreci sonuçlandırmaktadır.

¹⁸⁷ <http://www.memurlar.net/haber/787/> - Özelleştirme Nakillerindeki Genel Hususlar, Maaşlar ve Nakil Prosedürü, (27.04.2009)

Yukarıda anlatılanlardan anlaşılacağı gibi de nakle tabi personelin nakil sürecinde geçirmesi gereken süre en fazla 90 gün olarak belirlenmiştir.

Özelleştirme İdaresi Başkanlığı, özelleştirme programındaki kuruluşlarda nakil hakkı kapsamında yer alan kadro ve pozisyonlardan boş bulunanları iptal etmeye, kadro ve pozisyonların yerini, aynı kuruluş bünyesindeki şirketler veya işyerleri arasında değiştirmeye yetkilidir.

Ayrıca personelin diğer kamu kurum ve kuruluşlarına yapılacak nakil sebebiyle boşalan kadro ve pozisyonlar, boşaldıkları tarihten itibaren herhangi bir işleme gerek kalmaksızın iptal edilmiş sayılır. Bunun nedeni, kuruluşların ihtiyaç fazlası personelinin diğer kuruluşlara naklen gönderirken, bu kadrolara herhangi bir şekilde yeniden atama yapılması suretiyle 22. maddenin amacı dışında uygulanmasının önlenmesidir.¹⁸⁸

3.2.2.1.2 Nakle Tabi Personelin Nakledileceği Kurum ve Kuruluşlar

Diğer kamu kurum ve kuruluşuna nakli gerçekleştirilecek olan personelin atama teklifleri, hak ve aylık dereceleri 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre kazanılmış hak ve aylık derecelerinden¹⁸⁹ daha düşük olmaması şartıyla, ilk olarak 190 sayılı KHK¹⁹⁰ kapsamında bulunan kamu kurum ve kuruluşlarına yapılır. 190 sayılı KHK'ye göre atama teklifi yapılabilecek kurumlar;

¹⁸⁸ İ. Baytan, 1999, s. 424

¹⁸⁹ Kazanılmış hak aylık derecesi; 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tâbi olarak geçirilen ya da ilgili mevzuatı gereğince bu kapsamda geçmiş gibi değerlendirilen hizmet süreleri ile öğrenim durumu veya kariyeri dikkate alınarak uygulanan derece veya kademe ilerlemeleri sonucunda ulaşılan derece ve kademe, ifade eder. – 24/11/1994 Tarihli ve 4046 Sayılı Kanun Çerçevesinde Nakledilecek Personel Hakkında Tebliğ – 4. madde, 1 bendi, **RG: 08.10.2003, 25353**

¹⁹⁰ “190 Sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararname”, 14.12.1983, 18251 (Mükerrer)

- Genel ve katma bütçeli kuruluşlarla bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlar, kanunlarla kurulan fonlar ve kefalet sandıkları;
- İl özel idareleri ve belediyeler ile bunların kurdukları birlik, müessese ve işletmeler;
- Özel kanunla kurulan kuruluş ve teşekküller ve hizmetlerini genel veya katma bütçelerin transfer tertiplerinden aldıkları ödeneklerle yürüten kamu kurum ve kuruluşlardır.

Fakat ihtiyaçlar doğrultusunda 190 sayılı KHK'ye tabi olmayan kamu kurum ve kuruluşlarının (özelleştirme kapsamındaki kuruluşlar hariç) boş kadro ve pozisyonlarına da atama yapılabilir. Bu kuruluşlar ve kadrolar 190 sayılı KHK'nin 3. maddesine göre:

- Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği;
- TBMM Genel Sekreterliği;
- İktisadi Devlet Teşekkülleri;
- Kamu İktisadi Kuruluşları;
- Kamu kurumu niteliğinde meslek teşekkülleri;
- Üniversite öğretim elemanları ve
- Türk Silahlı Kuvvetleri personelinin kadroları ile milli güvenlik sebebiyle gizli kalması gereken kadrolardır.

3.2.2.1.3 Diğer Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Nakledilecek Personelin Atanacağı Kadro

Diğer kamu kurum ve kuruluşuna ataması yapılan personelden 399 sayılı KHK'nin eki (I) sayılı cetveldeki kadrolarda görev yapanlarla burada sayılan unvanlarla çalışan diğer statülerdeki personelin atama teklifleri “araştırmacı” unvanlı kadrolara yapılır. Örneğin (I) sayılı cetvele göre eski kuruluşunda genel müdür unvanı ile çalışan biri, nakledildiği kuruluştaki “araştırmacı” unvanı ile işe başlayacaktır.

Fakat (I) sayılı cetvelde yer alan, mesleğe özel yarışma sınavı ile giren ve belirli süreli meslek içi eğitimden sonra özel bir yeterlik sınavı sonucunda göreve alınanların¹⁹¹ atama teklifleri aynı unvan altında yapılır.

4046 sayılı Kanunun 4971¹⁹² sayılı Kanunun 6. maddesi ve 5398 sayılı Kanunun 8. maddesi ile değişikliğe uğramadan önceki hali “Bu bilgilerin Devlet Personel Başkanlığına bildirilmesinden itibaren en geç kırkbeş gün içinde bu Başkanlığın teklifi üzerine ilgili personel, kamu kurum ve kuruluşlarında durumlarına uygun boş kadro ve pozisyonlara atanırlar,” şeklinde idi.

Daha sonra 4971 sayılı Kanun ile yapılan değişiklik ile Kanun “Bu personelden 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (I) sayılı cetveldeki kadrolarda istihdam edilmekte olanlar ile burada sayılan unvanlarla çalışan diğer statülerdeki personelin atama teklifleri araştırmacı unvanlı kadrolara yapılır” halini almıştır.

¹⁹¹ Müfettişler

¹⁹² “4971 Sayılı Bazı Kanunlarda ve Milli Piyango İdaresi Genel Müdürlüğü Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun”, **RG: 15.08.2003, 25200**

5398 sayılı Kanunun getirdiği değişiklik ise bu ibarenin yanına 4046 sayılı Kanunun 22. maddesinin ikinci fıkrasının dördüncü cümlesinde, “Ancak (1) sayılı cetvelde yer alan, mesleğe özel yarışma sınavı ile giren ve belirli süreli meslek içi eğitimden sonra özel bir yeterlik sınavı sonucunda göreve alınanların atama teklifleri, söz konusu görev unvanına uygun kadrolara yapılır” şeklinde olup, mesleğe özel yarışma sınavı ile giren ve belirli süreli meslek içi eğitimden sonra özel bir yeterlik sınavı sonucunda göreve alınanların görev unvanlarına uygun atamalarının yapılmasını sağlamış, ancak bu personel dışındaki üst düzey görevliler de dahil diğer personelin durumları aynı şekilde kalmıştır.

Görüldüğü üzere Kanunun eski hali, personelin durumlarına uygun kadrolara atanmasını gerekli kılarken, yeni düzenleme, farklı düzeydeki görevlilerin (müfettişler dışında) araştırmacı kadrosuna atanmasını öngörmektedir.

Fakat Kanunun eski halinde yer alan “nakledilecek personelin durumlarına uygun boş kadro ve pozisyonlara atanacağı” ibaresi nakledilen personelin eski kadrolara atanmaması sonucu yürütmeyi durdurma ve iptal davaları açmalarına sebep olmuştur. Bu yüzden ki uygulamadaki bu karmaşıklık ortadan kaldırmak amacıyla Kanuna “araştırmacı” ibaresi konulmuştur.

“Araştırmacı” unvanının hangi anlama geldiğine ilişkin bilgiler ise 4046 Sayılı Kanun Çerçevesinde Nakledilecek Personel Hakkında Tebliğ’de yer almaktadır. Söz konusu tebliğin 7. maddesine göre;

“Araştırmacı” unvanlı kadroya atanan personel;

A) Merkez Teşkilatında: Danışma birimlerinde Daire Başkanı, danışma birimi bulunmayan kurumlarda ise yardımcı birimlerde Daire Başkanı, Daire Başkanı bulunmaması halinde Şube Müdürü,

B) Taşra Teşkilatında:

a) Taşra Teşkilatı Bölge Kuruluşlarında: Atama teklifi yapılan İl'de; Bölge Müdürlüğüne bağlı İl Müdürlüğü bulunması halinde İl Müdürü, İl Müdürlüğü bulunmaması halinde ise Şube Müdürü veya Başmühendis,

b) Taşra Teşkilatı İl Kuruluşlarında: İl Müdürü, Defterdar, Cumhuriyet Başsavcısı,

c) Taşra Teşkilatı İlçe Kuruluşlarında: İlçe Müdürü, Defterdarlıkça uygun görülecek Müdür, Cumhuriyet Başsavcısı,

C) Üniversitelerde: Rektörlükçe uygun görülecek Daire Başkanı,

emrinde görevlendirilir.

Araştırmacı unvanlı personelin görevleri; Kurumun veya görevli olduğu birimin görev ve hizmetleri ile ilgili konularda verilecek görevleri ifa etmek, kurumun veya görevli olduğu birimin görevleri hakkında araştırma, inceleme yapmak ve bu konuları değerlendirerek sorunlara çözüm yollarını belirlemek, rapor yazmak, koordinasyon ve danışmanlık yapmak, bu konularla ilgili toplantı ve etkinliklere katılmak, araştırma programlarını hazırlamak, Kalkınma Planları ve Yıllık Programlar ile kuruma verilen görevler hakkında araştırma yapmak ve verilecek diğer görevleri yerine getirmektir.

4046 sayılı Kanunun 25. maddesi ile de, özelleştirme kapsamına alınan kuruluşlarda çalışan personelden, 22. madde gereğince diğer kamu kurum ve kuruluşlarına atanacaklar için kullanılmak üzere Genel İdare Hizmetleri (GİH) sınıfına ait memur unvanlı 10'uncu derece 30.000 adet kadro ihdas edilerek 190 sayılı KHK'ye eklenmiştir.

İhdas edilen bu kadrolarda atanacak personelin durumuna uygun kadro bulunmaması halinde Bakanlar Kurulu kararıyla sınıf, unvan ve derece değişikliği yapılabilir.

Bakanlar Kurulu Kararı ile değiştirilen kadrolar, 190 sayılı KHK'nin 2. maddesinde belirtilen kurumların merkez ve taşra teşkilatları ile döner sermaye ve fonlarına tahsis edilebilir.

Birim olarak, personelin özelleştirilen kuruluşta görev yaptığı il ya da civar illere atanması teklif edilmektedir. Bu hususta personelin belirlediği üç tercihten biri mümkün olduğu kadar göz önünde bulundurulmaktadır.¹⁹³

Ataması yapılan personele atama emri tebligatı, atama onayını veren kurum tarafından 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümlerine göre yapılır.

Personelin işe başlama sürelerine ve işe başlamama halinde yapılacak işlemlere ilişkin olarak atamayı yapan kamu kurum ve kuruluşu tarafından 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 62.¹⁹⁴ ve 63.¹⁹⁵ maddeleri uygulanır. Buna göre tebligat

¹⁹³ M. A. Kumbuzoğlu, 1998, s.86

¹⁹⁴ **Madde 62 – (Değişik: 23/12/1972 - KHK 2/1 md.)**

İlk defa veya yeniden veyahut yer değiştirme suretiyle;

a) Aynı yerdeki görevlere atananlar atama emirlerinin kendilerine tebliğ gününü,

b) Başka yerdeki görevlere atananlar, atama emirlerinin kendilerine tebliğ tarihinden itibaren 15 gün içerisinde o yere hareket ederek belli yol süresini,

tarihinden itibaren aynı şehre (belediye mücavir alanı içine) tayini çıkanlar ertesi gün, başka yerleşim yerine tayini çıkanlar 15 günlük süre içinde göreve başlamak zorundadırlar.

Askerde olan nakle tabi personelin atanmasındaki süreler ise, terhis tarihini takip eden aybaşından itibaren başlar.

İlgili kamu kurumu, göreve başlayan ve başlamayan nakle tabi personelin ismini 15 gün içinde Devlet Personel Başkanlığına bildirmek zorundadır.

Naklen atanan personel hakkında 4046 sayılı Kanunun geçici 9. maddesi hükümleri de dikkate alınacaktır. 4046 sayılı Kanunun geçici 9. maddesinde Devlet Personel Başkanlığı tarafından diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakledilen sözleşmeli statüde (kapsam dışı personel dahil) personelin hizmet sürelerinin yeni statüye uydurulması ile ilgili esaslar yer almaktadır.

İzleyen iş günü içinde işe başlamak zorundadırlar. Savaş ve olağanüstü hallerde bu süre Bakanlar Kurulu Kararı ile kısaltılabilir.

Yukarıdaki süreler;

1 - Kanuni izinlerin kullanılması veya geçici bir görevin yapılması sırasında başka bir göreve atanan memurlar için izin veya geçici görevin bitimi,

2 - Hesaplarını, yerlerine gelenlere devir zorunda bulunan sayman ve sayman mutemetleri için devrin sona ermesi,

3 - Eski görevlerine devamları kurumlarınca yazılı olarak tebliğ edilenler için yerlerine atanan memurların gelmesi veya yeni görev yerlerine hareketlerinin kurumlarınca tebliği, tarihinde başlar.

(Değişik: 12/2/1982 - 2595/4 md.) Yer değiştirme suretiyle yapılan atamalarda memurlara atama emirleri tebliğ edilince yollukları, ödeme emri aranmaksızın, saymanlıklarca derhal ödenir. Memurun izinli ve raporlu olması tebligata engel olmamakla beraber (a) ve (b) bentlerindeki süreler izin ve rapor müddetinin bitmesinde başlar.

Bu maddede geçen "yer" deyiminin kapsamı İçişleri ve Maliye Bakanlıklarınca birlikte belirtilir.

¹⁹⁵ **Madde 63 – (Değişik: 23/12/1972 - KHK 2/1 md.)**

(Değişik: 12/5/1982 - 2670/24 md.) Bir göreve ilk defa veya yeniden atananlardan belge ile ispatı mümkün zorlayıcı sebepler olmaksızın 62. maddedeki süre içinde işe başlamayanların atanmaları iptal edilir ve bunlar 1 yıl süreyle Devlet memuru olarak istihdam edilemezler. Bunların belge ile ispatı mümkün zorlayıcı sebepler nedeniyle göreve başlamama hali iki ayı aştığı takdirde atama işlemi atamaya yetkili makamlarca iptal edilir.

Başka yerdeki bir göreve atananlardan 62. maddedeki süre içinde hareket ederek belli yol süresi sonunda yeni görevlerine başlamayanlara, eski görevlerinden ayrılış ve yeni görevlerine başlayış tarihleri arasında aylık verilmemek şartı ile 10 günlük bir süre daha verilebilir. Belge ile ispatı mümkün zorlayıcı sebepler olmaksızın bu süre sonunda da yeni görevlerinde işe başlamayanlar memuriyetten çekilmiş sayılırlar.

Bu maddeye göre özelleştirilen kuruluşlarda sözleşmeli statüde çalışmakta iken 4046 sayılı Kanun çerçevesinde 657 sayılı Kanuna tabi bir kadroya atanan personel; hizmetleri her yıl bir kademe ve her üç yılı da bir derece olacak şekilde ve 458 sayılı Kanun Hükmünde Kararname gereğince bir derece ilave edilmek suretiyle öğrenim durumlarına göre yükselebilecekleri dereceyi aşmamak kaydıyla durumlarına uygun kadrolara kadro şartı aranmaksızın intibak ettirilirler. Buradaki "kadro şartı aranmaksızın" ifadesiyle, atanılan kadro derecesinin önemli olmadığı belirtilerek kazanılmış hak aylık derece ve kademelerinin esas alınmasının sağlanması hedeflenmektedir.¹⁹⁶

3.2.2.1.4 Naklen Atanan Personelin Ücret, Sosyal Hak, Yardımlar ve Özlük Hakları

Başka bir kamu kurum ve kuruluşuna ataması yapılan personelin özelleştirme programında olan kuruluştaki çalışırken kazandığı hiçbir haktan mahrum kalmaması amacıyla 4046 sayılı Kanun ile bu hakları korumak amacıyla getirilen düzenlemeler de vardır. Bu haklar memurlar bakımından da önemli olmakla beraber, özellikle sözleşmeli personel ve kapsam dışı personel bakımından ücret, sosyal haklar ve özlük hakları konularında önemli sorunların çıkması muhtemeldir. Çünkü bu kişilerden sözleşmeli personel statüsünde olanlar ne işçi ne de memurdur. Yaptıkları işler itibarıyla ise işçi statüsüne daha yakındırlar. Ayrıca, herhangi bir kadro işgal etmemekte ve ücretlerini de genelde emsali devlet memurlarından daha yüksek tutarda, sözleşmelerinde yazılı miktarlar üzerinden almaktadırlar. Kapsam dışı

¹⁹⁶ <http://www.memurlar.net/haber/787/> - Özelleştirme Nakillerindeki Genel Hususlar, Maaşlar ve Nakil Prosedürü, (27.04.2009)

personel ise, işçi statüsündedir ve bunların da ücretleri genelde emsali devlet memurlarından yüksektir.¹⁹⁷

Naklen atanan personelin ücret, sosyal hak, yardımlar ve özlük hakları eski kurumlarıyla ilişkileri kesilene kadar, yani nakil süreci kapsamında ve yeni kuruma nakledildikten sonra olmak üzere ikili bir ayırım içinde düzenlenmiştir.

Naklen atanan personelin eski kurumlarıyla ilişkileri kesilene kadar mali hakları ile diğer özlük haklarına ilişkin düzenlemeler 4046 sayılı Kanunun 22. maddesinin 4. fıkrasında düzenlenmekte olup, personelin atamalarının yapılp, eski kurumları ile ilişkilerinin kesileceği tarihe kadar geçecek süredeki aylık, ücret, varsa ikramiye ve ücrete bağlı diğer mali hakları ile sosyal hak ve yardımları (harcırah, sağlık giderleri, cenaze giderleri ve ölüm yardımı) ile her türlü özlük haklarının aynen devam edip Özelleştirme Fonundan karşılanacağı belirtilmektedir. Ayrıca nakledilecek personelin atamalarının yapılacağı tarihe kadar geçecek süre içinde T.C. Emekli Sandığına tabi olanların, hizmet sürelerine ilişkin hak kaybına uğramamaları için aramalarında geçecek süre içinde Emekli Sandığı ile ilgilerinin devam edeceği öngörülmüştür.

Fakat personelin Devlet Personel Başkanlığı'na bildirildikleri tarihten yeni görev yerlerine başlayacakları tarihe kadar geçecek süredeki aylık ve ücretlerindeki artışlar bu süre içinde ayrı bir tazminat olarak ödenmeyeceği de belirtilmiştir.

Nakil sürecinde emekli olanların ise T.C. Emekli Sandığına ödenen emekli ikramiyeleri, makam, görev ve temsil tazminatları ile ölüm yardımları, ödenmesini

¹⁹⁷ M. E. Zararsız, 1999, s. 65

takiben iki ay içerisinde faturası karşılığında Hazine tarafından T.C. Emekli Sandığına ödenir.

Nakle tabi personelden iş kanunlarına tabi olarak çalışanlardan, nakil süreci içerisinde kıdem tazminatına hak kazandıracak şekilde iş sözleşmelerinin sona erenlerin ise kıdem tazminatları Özelleştirme Fonundan karşılanır. Bu personele ihbar tazminatı ödenmez.

Yukarıda anlatılanlar çerçevesinde 1995 yılından itibaren 30 Mart 2009 tarihine kadar yapılan personel ödemeleri aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 9: 30.03.2009 Tarihi İtibariyle Personel Ödemeleri (TL)

YILLAR	ÖDENEN TUTAR (TL)
1995	288.008,11
1996	44.916,05
1997	183.674,91
1998	1.889.716,01
1999	654.837,62
2000	6.436.032,28
2001	5.694.222,82
2002	15.748.493,28
2003	4.637.344,67
2004	11.157.792,07
2005	57.362.014,97
2006	48.077.407,37
2007	40.724,23
2008	24.065.109,09
2009	249.228,80
TOPLAM	176.529.522,28

Kaynak: T.C. Başbakanlık Özelleştirme İdaresi Başkanlığı Verileri

Tablo 9’da nakil hakkından yararlanacak olanların eski kurumlarıyla ilişkileri kesilip yeni kuruma geçene kadar olan zaman zarfında 4046 sayılı Kanunun 22. maddesinin

4. fıkrası çerçevesinde Özelleştirme Fonundan yıllar itibariyle yapılan personel ödemeleri yer almaktadır. 1995 yılından 2009 yılının Mart ayının sonuna kadar bu bağlamda yapılan ödemelerin tutarı toplam 176.529.522,28 TL'dir. Yıllar itibariyle yapılan ödemelerin bir değerlendirilmesi yapıldığında, personel ödemelerinin en yüksek olarak 2005 ve 2006 yıllarında gerçekleştiği görülmektedir. Aynı zamanda 2005 ve 2006 yıllarının özelleştirme uygulamalarının en fazla gerçekleştiği yıllar oldukları daha önceki bölümlerde görülmüştü. 2007 ve 2008 yıllarına bakıldığında ise 2007 yılında gerçekleştirilen özelleştirme uygulamalarının 2008 yılında gerçekleştirilen özelleştirme uygulamalarından daha fazla olduğu görülse de, 2007 yılında yapılan personel ödemelerinin 2008 yılında yapılan personel ödemelerinden daha az olduğu görülmektedir. Bunun nedeni ise bu yıllarda gerçekleştirilen özelleştirme işlemlerinin hangi yöntemlerle gerçekleştiğidir. 2007 yılında blok satış yöntemiyle hiçbir özelleştirme yapılmamış, 2008 yılında yapılan özelleştirmelerde blok satış yöntemi de kullanılmıştır. Yapılan özelleştirme uygulamalarına bağlı olarak işletmelerde çalışan personel sayıları ve personel hareketleri de değişmektedir. Örneğin varlık satış yoluyla özelleştirilmesine karar verilen bir işletmeye bakıldığında bu işletmelerde çalışan nakle tabi personel sayılarının daha az olduğu, blok satış yöntemiyle özelleştirilmesine karar verilen bir işletmede nakle tabi personel sayılarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu fark çalışmanın ileriki kısmında yer alan "Varlık Satışı ve Blok Hisse Satışı Yoluyla Özelleştirilen İşletmelerin Özelleştirme Öncesi ve Özelleştirme Sonrası Personel Sayıları" başlığı altında daha ayrıntılı olarak görülecektir.

Diğer taraftan en düşük personel ödemelerinin yapılan özelleştirme işlemlerinin hacmi ile aynı seyirde 1995, 1996, 1997 ve daha önce anlatılan nedene bağlı olarak 2007 yıllarında gerçekleştiği görülmektedir.

Naklen atanan personelin yeni kuruma geçtikten sonraki ücret, sosyal hak, yardımlar ve özlük hakları, sözleşmeli statüde veya iş kanunlarına tabi olarak çalışan personel ve 399 sayılı KHK'ye ekli (I) sayılı cetvele tabi personel olarak ikili bir ayırım içinde ele alınmıştır.

Sözleşmeli statüde veya iş kanunlarına tabi olarak çalışan personelin eski kuruluşunda aldıkları sözleşme ücreti, ücret (fazla mesai ücreti hariç), ikramiye, bankacılık tazminatı, ek ücret, ek ödeme, teşvik ödemesi ve benzeri adlarla yapılan ödemelerin toplam net tutarının nakledildiği kurum veya kuruluştaki hak edeceği aylık, ek gösterge, ikramiye, her türlü zam ve tazminatları (ek tazminat ve bankacılık tazminatı dahil), makam tazminatı, temsil tazminatı, sözleşme ücreti, ücret, ek ücret, ek ödeme, teşvik ödemesi, döner sermaye payı ve benzeri adlarla yapılan her türlü ödemelerin (fazla mesai ücreti ve fiilen yapılan ders karşılığı ödenen ek ders ücreti hariç), toplam net tutarından fazla olması halinde, herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın bu fark kapanıncaya kadar ayrıca tazminat olarak ödenir.

Kısacası sözleşmeli statüde ve kapsam dışı personel olarak çalışanların eski kurumlarındaki net ücretleri, nakledilecekleri kurumdaki net ücretlerinden daha düşük olması halinde bu fark kapanıncaya kadar ayrıca tazminat olarak ödenecektir.

Ödenecek fark tazminatı için, personelin isminin Devlet Personel Başkanlığı'na bildirildiği tarihteki net ücreti sabit değer şeklinde esas alınır.

Kendi isteği ile kadrosu değişen veya başka kuruma geçen personele “fark tazminatı” odenmesine son verilir.

İş kanunlarına tabi olarak çalışırken bu madde gereğince diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakledilen personele kıdem tazminatı odenmez, ancak bunların kıdem tazminatına esas sureleri (bu sureler için ödeme yapılmış olmaması kaydıyla) 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hmlerine göre emekli ikramiyesinin hesabında dikkate alınır.

399 sayılı KHK’nin eki (I) sayılı cetvele tabi kadrolarda görev yaparken nakle tabi tutulan personele de sözleşmeli statüde veya iş kanunlarına tabi olarak çalışırken nakle tabi tutulan personele tanınan “fark tazminatı” tanınmıştır. Buna göre 399 sayılı KHK’nin eki (I) sayılı cetvele tabi kadrolarda görev yaparken nakle tabi tutulan personelin eski kuruluşunda aldığı ödemelerinin net tutarının (aylık, ek gösterge, ikramiye, her türlü zam ve tazminatları (ek tazminat ve bankacılık tazminatı dahil), makam tazminatı, görev tazminatı, temsil tazminatı, ücret (fazla mesai creti hariç), ek ücret, ek ödeme ve benzeri adlarla yapılan ödemelerinin toplam net tutarı) yeni kurumda hak edeceği toplam net tutarından (şahsa bağlı hak olarak ödenen aylık, ek gösterge, zam, özel hizmet tazminatı ödemeleri ile şahsa bağlı hak dışında yapılan ikramiye, ücret, ek ücret, ek ödeme, ek tazminat, teşvik ödemesi, döner sermaye payı ve benzeri adlarla yapılan her türlü ödemelerin (fazla mesai creti, fiilen yapılan ders karşılığı ödenen ek ders creti hariç) toplam net tutarı) fazla olması halinde, aradaki fark tutarı herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın fark kapanıncaya kadar ayrıca tazminat olarak ödenecektir. Fakat aynı şekilde kendi isteği ile kadrosu değişen veya başka kuruma geçen personele bu

tazminatın ödenmesine ve aşağıda değinilecek olan şahsa bağlı hak uygulamasına son verilir.

Fakat 399 sayılı KHK'nin eki (I) sayılı cetvele tabi personel için Kanunda ayrı bir hüküm daha yer almaktadır. Bu hükme göre bu kadrolarda görev yaparken nakle tabi tutulan personele, söz konusu personelin isimleri Devlet Personel Başkanlığına bildirildiği tarihteki almakta oldukları aylık, ek gösterge, zam, özel hizmet tazminatı, makam tazminatı, temsil tazminatı, görev tazminatı bir bütün olarak, göreve başladıkları tarihi izleyen ay başından geçerli olmak suretiyle 3 yıl süre ile saklı tutulacaktır. Yani bu personelin şahsa bağlı hak kapsamında aldığı aylık, ek gösterge, zam özel hizmet tazminatı ve görev tazminatı yalnızca 3 yıl süre ile saklı tutulacaktır. Şahsa bağlı hak kapsamındaki süreler 5434 sayılı Kanunun ek 68.¹⁹⁸ ve ek 73.¹⁹⁹

¹⁹⁸ Ek Madde 68 – (30/12/1987 KHK 306/5 md. ile gelen madde hükmü olup madde numarası teselsül ettirilmiştir; Değişik : 24/11/1994 4049/7 md.)

Makam tazminatı ile yüksek hakimlik tazminatı ödenmesini gerektiren görevlerde toplam 2 yıl bulunduktan sonra emekliye ayrılanlara makam veya yüksek hakimlik ve temsil (Ek ibare : 4/7/2001 KHK 631/1 md.) veya görev tazminatları bulundukları en üst görevleri esas alınarak ödenir. (Ek cümle : 4/7/2001 KHK631/ 1 md.) Makam veya yüksek hakimlik tazminatı ödenmesini gerektiren görevlerde toplam en az iki yıl bulunmadan veya bu görevlerde hiç bulunmadan emekliye ayrılanlara ise, en az altı ay süreyle bulundukları en üst görevleri için belirlenen görev tazminatı veya hizmet yılları itibarıyla belirlenen görev tazminatından yüksek olanı ödenir. (Ek hüküm: 23/2/1995 KHK 547/13 md.) Makam tazminatı ile yüksek hakimlik tazminatı ödenmesini gerektiren görevlerde bulunanlardan, 10/10/1984 tarihli ve 3056 sayılı Kanunun 36 ncı maddesine göre istihdam edilenlere, Başbakanlıkta da makam tazminatı ödenmesini gerektiren görevlerde en az 6 ay çalışmış olmaları kaydıyla bu tazminatlardan yüksek olanı esas alınarak ödeme yapılır. Bu halde de iki yıllık süreyi doldurma şartı aranır. (Ek hüküm: 27/1/2000 4505/3 md.) Ancak bu tazminatların ölenlerin dul ve yetimlerine ödenmesinde iki yıl görev şartı aranmaz.

Cumhurbaşkanlığı ve Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Sekreterlikleri teşkilatlarında asli ve sürekli görevlerde bulunanların makam tazminatları, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36/F maddesinin verdiği yetkiye dayanılarak, Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği ile Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlık Divanıncı tespit edilen miktarlar üzerinden aynı esaslar dahilinde ödenir.

Yükseköğretim Kurulu Başkanı görevinde bulunmuş olanlara Başbakanlık Müsteşarı, Yükseköğretim Yürütme ve Denetleme Kurulu üyeliklerinde bulunmuş olanlara, Profesör unvanında üç yılını tamamlamış olanlar için belirlenen makam tazminatı göstergeleri esas alınarak ödeme yapılır.

(Ek fıkra: 7/12/20035272/86 md.; Değişik: 3/7/2005539385 md.) Sandıkça emekli aylığı bağlanan Büyükşehir belediye başkanlarına 7000, il belediye başkanlarına 6000, ilçe ve ilk kademe belediye başkanlarına 3000, diğer belediye başkanlarına 1500 gösterge rakamı üzerinden, bu maddede belirtilen usûl ve esaslar dâhilinde makam tazminatı, buna bağlı olarak temsil veya görev tazminatı ödenir. Bu tazminatlar ilgililere ödendikçe iki ay içinde faturası karşılığında Hazine'den tahsil olunur. Birinci fıkrada öngörülen iki yıllık sürenin hesabında iştirakçi olup olmadıklarına bakılmaksızın belediye başkanı olarak geçen sürelerin tamamı dikkate alınır.

maddelerinde belirtilen sürelerin hesabında, kısacası makam, temsil ve görev tazminatına ilişkin sürelerin hesaplanmasında dikkate alınır. Yeni kadroya atanan nakle tabi personelin atanmadan önceki eski kadroları için mevcut olan ve saklı haklar kapsamında bulunan gösterge, puan, oran ve katsayı artışları da şahsa bağlı haklarda artış sayılmaktadır. Fakat eski kadro için bu tarihten sonra ihdas edilmiş hiçbir mali ve sosyal hak ve yardım ile diğer ödemeler şahsa bağlı hak kapsamında değerlendirilmez. Ayrıca atanılan kadrodaki derece yükselmeleri veya kademe ilerlemeleri, aylık gösterge ve ek gösterge ödemeleri hariç, şahsa bağlı olarak saklı

(Ek: 27/1/20004505/3 md.) Temsil ve görev tazminatları; yönetim ve denetim kurulu üyelikleri dahil olmak üzere kamu kesiminde her ne suretle olursa olsun aylık veya ücret alıp almadıklarına bakılmaksızın görev alanlara bu durumları devam ettiği sürece ödenmez. Tazminattan yararlanırken, yararlanma şartlarını kaybedenler en geç bir ay içinde durumu Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Genel Müdürlüğüne bildirirler. Bu durumun ortaya çıktığı tarihi takip eden ay başından itibaren tazminat ödenmesine son verilir. Zamanında bildirimde bulunmayanlara ödenen tazminat kanuni faizi ile birlikte geri alınır. (Ek cümle:17/9/20045234/3 md.) Ancak, eğitim veya bilimsel araştırma kurum ve birimlerinde emekli aylıkları kesilmeksizin çalıştırılanlar, her derece ve türdeki eğitim kurumları veya eğitim birimlerinde ders ücreti karşılığında ders görevi verilenler, bu Kanunun ek 11 inci maddesi uyarınca Bakanlar Kurulu kararıyla emekli aylıkları kesilmeksizin çalıştırılanlar ile profesör unvanına sahip olanlardan 29.3.1984 tarihli ve 2992 sayılı Kanunun 34 üncü maddesine göre görevlendirilenlere, bu görevlerinden dolayı bu fıkra hükmü uygulanmaz.

Bu tazminatlar, ölenlerin 5434 sayılı Kanunun 67 nci maddesinde belirtilen aylığa müstehak dul ve yetimlerine 68 inci maddesindeki oranlar üzerinden ödenir.

(Beşinci fıkra mülga: 23/2/1995 KHK 547/13 md.)

Bu ödemeler, T.C. Emekli Sandığına ödenmesini müteakip iki ay içinde Genel Bütçeye giren kurumlardan ayrılanlar için Hazine'den, diğerleri için son kurumlarından faturası karşılığında tahsil edilir.

(Yedinci fıkra mülga: 23/2/1995 KHK 547/13 md.)

¹⁹⁹ Ek Madde 73 – (Ek: 3/4/1998 4359/6 md.)

Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı iştirakçilerinden ek göstergeli veya daha yüksek ek göstergeli bir göreve atanarlara; atandıkları görevin ek göstergesi üzerinden emekli aylığı, malullük aylığı bağlanması ve emekli ikramiyesi ödenebilmesi veya toptan ödeme yapılabilmesi için, atandıkları görevin ek göstergesi üzerinden, bu göreve başladıkları tarihten itibaren en az altı ay süreyle Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığına kesenek ve karşılık ödemiş olması şarttır. Altı ay kesenek ve karşılık ödenmemiş olanlara bu göreve atanmadan önce emekli keseneğine esas alınan ek gösterge rakamı üzerinden işlem yapılır.

Her türlü müşavirlik görevlerine atanmalar hariç; Bakanlar Kurulu Kararı veya müşterek kararlar atananlar, ilgili mevzuatı uyarınca mesleğe özel yarışma sınavı ile giren ve belirli süreli meslek içi eğitimden sonra özel bir yeterlilik sınavı sonunda atanılan görevlerde bulunanlar, Emniyet Hizmetleri Sınıfına dahil olanlar, 2937 sayılı Devlet İstihbarat Hizmetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Kanunu, 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 357 sayılı Askeri Hakimler Kanunu, 3466 sayılı Uzman Jandarma Kanunu ve 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanununa tabi olanlar ile yaş haddi, vazife malullüğü veya ölüm nedeniyle altı aylık süreyi tamamlayamayanlar hakkında yapılacak emeklilik işlemlerinde yukarıdaki fıkra hükmü uygulanmaz.

5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununun ek 68 inci maddesi hükümleri saklıdır.

tutulan hakların ödendiği eski kadronun derecelerinin yükseltilmesini veya kademelerinin ilerletilmesi sonucunu doğurmaz.

Bu düzenlemeye göre 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) sayılı cetvelde belirtilen personelin, eski kadrolarına ait aylık, ek gösterge, zam, özel hizmet tazminatı, makam tazminatı, temsil tazminatı ve görev tazminatı gibi hakları atandıkları tarihi izleyen aybaşından geçerli olmak üzere üç yıl süre ile şahıslarına bağlı olarak saklı tutulur; üç yıl sonra ise, araştırmacı kadrosunun hakları geçerli olur.

3.2.2.1.5 Nakil Hakkının Sona Erme Durumları

Özelleştirme programındaki bir kuruluşta iş kanunlarına tabi olarak çalışırken istihdam fazlası belirlenen personel olarak belirlenenlerden, kararın kendilerine tebliğ tarihinden başlayarak on gün içinde nakil hakkından vazgeçer iseler iş sözleşmesi feshedilmiş sayılarak bu personelin ihbar ve kıdem tazminatları Özelleştirme Fonundan karşılanır ve nakil hakkından yararlanma hakları sona erer.

Özelleştirme programında bulunan bir kuruluşun özelleştirilmesi halinde, bu kuruluşta çalışan iş kanunlarına tabi nakle tabi personel, özelleştirme işleminin (nihai devir) Resmi Gazete’de yayımlandığı tarihten itibaren on gün içinde nakil hakkından vazgeçerse aynı şekilde bu personelin de iş sözleşmesi feshedilmiş sayılarak bu personelin ihbar ve kıdem tazminatları Özelleştirme Fonundan karşılanır ve nakil hakkından yararlanma hakkı sona erer.

4046 sayılı Kanunun 22. maddesi çerçevesinde yer alan düzenlemeler ile, kuruluşların özelleştirilmeleri öncesinde, ihtiyaç fazlası personelin diğer kamu kurum

ve kuruluşlarına nakledilmelerine imkan vererek bunların özelleştirmeye hazırlanması sağlandığı gibi, özelleştirilmeleri halinde de özelleştirilen kuruluştaki çalışmak istemeyenlerin naklen atama hakkını kullanarak, diğer kamu kurum ve kuruluşlarında çalışmalarına imkan vermektedir. Bunun yanında işletme faaliyetlerinin durması ya da tamamen sona ermesi sonucunu doğuran hallerde de bu statüdeki personelin görevlerini başka kuruluşlarda sürdürmelerinin sağlanmasına ilişkin düzenlemeler, istihdama ilişkin koruyucu düzenlemelerdir.²⁰⁰

3.2.2.1.6 Nakil Hakkı Çerçevesinde Personel Hareketliliği

Aşağıda yer alan Tablo 9’da yıllar itibariyle nakil hakkından yararlandırılmak için Özelleştirme İdaresi Başkanlığı tarafından Devlet Personel Başkanlığı’na istihdam fazlası olarak bildirilen personel sayıları yer almaktadır.

Tablo 10: Yıllar İtibariyle İstihdam Fazlası Bildirilen Personel Sayısı

YILLAR	KİŞİ SAYISI
1996 ÖNCESİ	4.683
1996	1.080
1997	1.049
1998	3.411
1999	692
2000	2.827
2001	620
2002	1.017
2003	1.572
2004	2.625
2005	1.689
2006	609
2007	79
2008	352
Mart 2009	3
TOPLAM	22.308

Kaynak: T.C. Başbakanlık Özelleştirme İdaresi Başkanlığı Verileri

²⁰⁰ İ. Baytan, 1999, s.422

Nakil hakkı uygulaması başlatıldığından beri 2009 yılının Mart sonuna kadar Özelleştirme İdaresi Başkanlığı tarafından toplam 22.308 kişi Devlet Personel Başkanlığı'na istihdam fazlası personel olarak bildirilmiştir. Yapılan personel ödemelerinde olduğu gibi, istihdam fazlası olarak bildirilen personel sayıları da yıldan yıla, yapılan özelleştirme uygulamalarının hacmi ve gerçekleştirildikleri özelleştirme yöntemlerine bağlı olarak değişmektedir. Öyle ki 1998, 2000 ve 2004 yılları nakil hakkından yararlananların sayısının en yüksek olduğu yıllar olurken 2007, 2008, 2006, 2001 ve 1999 yılları nakil hakkından yararlananların sayısının en düşük olduğu yıllardır.

3.2.2.1.7 Nakil Hakkı ile İlgili Ortaya Çıkan Sorunlar

4046 sayılı Özelleştirme Yasası çerçevesinde özelleştirilen kuruluşlarda memur, sözleşmeli ve Kanunda belirtilen kapsam dışı statüde çalışan personele tanınan nakil hakkı ile ilgili bir takım sorunlar da ortaya çıkmaktadır.

Nakil hakkı anlatılırken nakle tabi personelin nakil süreci içerisinde geçirmesi gereken sürenin en fazla 90 gün olduğu söylenmişti. Bu konu açısından ortaya çıkacak sorunlar çeşitli nedenlerle atamanın bu süre içinde kesinleşmemesi ve personelin yeni kurumunda göreve başlayamamasının, dolayısıyla Kanunda öngörülen sürenin aşılmasının sonucunda ortaya çıkacak sorunlardır. Kanunda da nakil sürenin aşılmasının sonuçları düzenlenmemiş durumdadır. Bu durum uygulamada, Devlet Personel Başkanlığının bu aşamaya kadar işlemleri tamamlamasına, atamanın da teklif edilmesine rağmen, personelin atanacağı kurum veya kuruluşun çeşitli nedenlerle ya da neden gösterilmeksizin atama işlemini

yapmadığı ya da Devlet Personel Başkanlığı tarafından yapılan atama teklifinin uygun görülmediği durumlarda ortaya çıkmaktadır.²⁰¹

Nakil hakkı konusunda ortaya çıkan bir diğer sorun ise mesleğe özel yarışma sınavları ile girenler dışındaki personelin, diğer kamu kurum ve kuruluşlarına “araştırmacı” unvanlı atanacağı konusundadır. Bu konudaki itirazlar “Her şeyden önce yasa ile yapılan düzenlemelerde, Anayasa’nın kanun önünde eşitlik ilkesine, hukuk devleti ilkesine uygun hareket edilmesi ve ilgililerin kazanılmış haklarına dokunulmaması gerekir ve kazanılmış hakların korunması, hukuk devleti ilkesinin gereğidir” gerekçesiyle 399 sayılı KHK’nin eki (I) sayılı cetvelde yer alan personelin görev unvanları ile araştırmacı kadro görev unvanı arasında hiçbir benzerlik olmadığı, bu kadrolarla araştırmacı kadrosu arasında ek gösterge ve tazminat oranları bakımından da büyük farklılıklar bulunduğu gibi bu personelin birikimlerinin, çalışma ve çabalarının ürünü olan unvanlarının, bir kalemde ellerinden alınmakta ve gelecekteki yükselme şansları yok edilmekte şeklindedir. Bu itirazlar Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeleri Haluk Koç, Kemal Anadol ve 113 Milletvekili tarafından Anayasa Mahkemesi’ne açılan bir davanın konusu olup bu davada itiraz edilen bir diğer konu ise 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) sayılı cetvelde belirtilen personelin, eski kadrolarına ait aylık, ek gösterge, zam, özel hizmet tazminatı, makam tazminatı, temsil tazminatı ve görev tazminatı gibi hakları atandıkları tarihi izleyen aybaşından geçerli olmak üzere üç yıl süre ile şahıslarına bağlı olarak saklı tutulacağı, üç yıl sonra ise, araştırmacı kadrosunun hakları geçerli

²⁰¹İ. Baytan, 1999, s. 423

olacağı konusudur. Söz konusu dava, bahsedilen konuların Anayasa'nın 2.²⁰², 10.²⁰³ ve 11.²⁰⁴ maddelerine aykırılığı nedeniyle açılmıştır. Davanın sonucu söz konusu düzenlemelerinin Anayasa'ya ayıkırı olmadığı ve iptal isteminin reddi şeklinde olmuştur.²⁰⁵

4046 sayılı Kanunun 22. maddesi ile özelleştirme programına alınan kamu kurum ve kuruluşlarında nakle tabi olan personelin ücret, sosyal hak ve özlük hakların korunmasına yönelik hükümler içererek nakle tabi personelin kazandığı hiçbir haktan mahrum kalmaması sağlanmaya çalışılmasıyla birlikte diğer kamu kurum ve kuruluşlarına atamaları yapılırken bu personelin yeni kuruluştaki atamasının “araştırmacı” unvanı altında veya eski kadrolarından farklı bir kadroya yapılması ve bu yeni iş yerine alışma süreci bakımından personeli olumsuz yönde etkilemektedir.

Fakat eski kadrolara atanamayanların memnuniyetsizlikleri daha yukarıda değinilen ihdas edilen kadrolarda atanacak personelin durumuna uygun kadro bulunmaması halinde Bakanlar Kurulu kararıyla sınıf, unvan ve derece değişikliği yapılabilmesi hükmü ile 22. maddede yer alan Devlet Personel Başkanlığı atama teklifi

²⁰² **MADDE 2.**– Türkiye Cumhuriyeti, toplumun huzuru, millî dayanışma ve adalet anlayışı içinde, insan haklarına saygılı, Atatürk milliyetçiliğine bağlı, başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan, demokratik, lâik ve sosyal bir hukuk Devletidir

²⁰³ **MADDE 10.**– Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.

Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür.

Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz.

Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde ve her türlü kamu hizmetlerinden yararlanılmasında kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar.

Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar.

²⁰⁴ **MADDE 11.**–Anayasa hükümleri, yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını ve diğer kuruluş ve kişileri bağlayan temel hukuk kurallarıdır.

Kanunlar Anayasaya aykırı olamaz.

²⁰⁵ 5398 Sayılı Özelleştirme Uygulamalarının Düzenlenmesine ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunda ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun 8. Maddesi İle Değiştirilen 4046 Sayılı Kanunun 22. Maddesinin ve 20. Maddesinin (b) Bendi İle Değiştirilen 2918 Sayılı Kanunun 35. Maddesinin Anayasaya Aykırı Olmadığına ve İptal İsteminin Reddine Dair Karar, R.G. 26.07.2006 Tarih ve 26246 Sayı

kapsamında göreve başlayan personelin kadrosu, personelin istekleri doğrultusunda boş kadro bulunması ve ilgili mevzuata uygun olması şartıyla eski kadro veya pozisyonuna uygun kadrolara kurumlarınca atanabilecekleri hükmüyle bir nevi de olsa hafifletilmektedir.

3.2.2.2 Özendirici Emeklilik Hakkı

4046 sayılı Kanunun 24. maddesi ile, özelleştirme programına alınan kuruluşlarda 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığına tabi olarak çalışan personele, aşırı istihdamı azaltabilmeyi sağlayabilmek amacıyla, emekli olmayı özendirici bir hak getirilmiştir. Böylece, hem özelleştirme programına alınan kuruluşlarda çalışan personel sayısında hem de diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakledilecek personel sayısında bir azaltma gerçekleştirilmiş olacaktır.²⁰⁶

Bu düzenlemeye göre özelleştirme programına alınan kuruluşlarda 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığına tabi personelden, T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre, hizmet süresi itibariyle emeklilik hakkını kazananlara, bu hakkı kazandıkları tarihten itibaren iki ay içinde emekli olmayı istemeleri halinde, emeklilik ikramiyeleri %30 fazlasıyla ödenir. Bu hakkı çalıştıkları kuruluşun özelleştirme programına alınmasından önce kazananlara ise kuruluşun özelleştirme programına alındığı tarihten itibaren iki ay içinde emekli olmayı istemeleri halinde, emeklilik ikramiyeleri %30 fazlasıyla ödenir.

²⁰⁶ M. E. Zararsız, 1999, s.68

Emeklilik ikramiyesine ilave olarak ödenecek %30 tutarındaki miktar önce T.C. Emekli Sandığı tarafından ödenir ve daha sonra T.C. Emekli Sandığı Genel Müdürlüğü'nün talebi üzerine Özelleştirme Fonundan karşılanır.

Bu hüküm kapsamına, özelleştirme programına alınan kuruluşlarda devlet memuru ve sözleşmeli personel statüsünde çalışanlar girmektedir. Çünkü, bu kuruluşlarda çalışanlardan 657 sayılı Kanuna göre devlet memurları, 399 sayılı KHK'ye göre ise sözleşmeli personel sosyal güvenlikleri bakımından T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine tabidirler. Kapsam dışı personel ise, 506 sayılı Kanun²⁰⁷ gereği sosyal güvenlikleri bakımından Sosyal Sigortalar Kurumuna tabidirler.²⁰⁸

Bu çerçevede yıllar itibariyle emekli ikramiyelerine ilave olarak %30 daha fazla olarak ödenen tutar sayısı ve kişi sayısı aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 11: 30.03.2009 Tarihine Kadar Yıllar İtibariyle % 30 Ödemeleri (TL)

YILLAR	KİŞİ SAYISI	ÖDENEN TUTAR (TL)
1997	477	111.414,48
1998	1.097	592.200,61
1999	575	455.675,68
2000	351	473.096,31
2001	1.129	1.888.973,69
2002	578	1.480.881,67
2003	474	2.125.924,40
2004	3.111	14.450.241,74
2005	418	2.220.159,57
2006	210	1.315.411,78
2007	597	5.449.698,72
2008	903	7.577.190,30
2009	44	342.047,71
TOPLAM	9.964	40.482.916,66

Kaynak: T.C. Başbakanlık Özelleştirme İdaresi Başkanlığı Verileri

²⁰⁷ “506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu”, RG: 29,30,31.07.1964-01.08.1964, 11766-11779

²⁰⁸ M. E. Zararsız, 1999, s. 69

1997 yılından 2009 yılının Mart ayına kadar 40.482.916,66 TL tutarında 9.964 kişiye 4046 sayılı Kanununun 24 maddesi çerçevesinde emekli ikramiyeleri %30 daha fazla olarak ödenmiştir. Yani çalıştıkları işletme özelleştirme programına alındıktan itibaren emeklilik hakkını kazanan veya bu hakkı daha önce kazanmış olmakla birlikte emekli olmayıp da çalışmaya devam eden 9.964 kişi, çalıştıkları kuruluş özelleştirme programına alındıktan sonra özendirici emeklilik hakkından yararlanarak emekli olmayı kabul etmiştir. Özendirici emeklilik hakkından yararlananların sayısının en yüksek olduğu yıl 2004 yılı iken, bu haktan yararlananlarının sayısının en düşük olduğu yıl 2006 yılıdır.

3.3 İhale Sözleşmelerinde Yer Alan Çalışanlara İlişkin Hükümler

4046 sayılı Kanununda özelleştirme sonucu söz konusu kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan personeli korumak amacıyla yer alan hükümler dışında, bir kamu kurum veya kuruluşu özelleştirilirken özelleştirmeyi gerçekleştiren ihale sözleşmesinde de çalışanları korumaya yönelik hükümler yer almaktadır.

Bu çalışmada örnek olarak %50'nin üzerinde kamu payı blok hisse senedi satışı yoluyla özelleştirilen şirketlerden Eti Bakır A.Ş. (Ek:1), Eti Gümüş A.Ş. (Ek:2), Eti Krom A.Ş. (Ek:3), Eti Alüminyum A.Ş. (Ek:4), Türkiye Petrol Rafinerileri A.Ş. (Ek:5), Başak Sigorta A.Ş. (Ek:6) ve Pektim Petrokimya Holding A.Ş.'nin (Ek:7) ihale sözleşmelerinde yer alan çalışanlara ilişkin hükümlere yer verilmiştir. Bu hükümler aynen ihale sözleşmelerinde yer aldıkları gibi ek 1, 2, 3, 4, 5, 6 ve 7'de gösterilmiştir.

Özelleştirilen kuruluşlardaki ihale sözleşmelerinde yer alan çalışanlarla ilgili hükümler incelendiğinde genellikle birbirleriyle aynı oldukları ve Kanunla getirilen

düzenlemelerinin burada da yer aldığı görülmektedir. Bu yüzdendir ki bu çalışmada yalnızca bir şirketin ihale sözleşmesinde bulunan çalışanlara ilişkin hükümlerinin yorumlanması uygun görülmüştür. Çalışmada 29.07.2005 tarihinde blok satış yöntemiyle özelleştirilen Eti Alüminyum A.Ş. incelenecektir.

Eti Alüminyum A.Ş.'nin ihale sözleşmesinde çalışanlara ilişkin hükümler madde 3'te yer almaktadır ve 11 bentten oluşmaktadır. Eti Alüminyum A.Ş.'nin ihale sözleşmesinde çalışanlara ilişkin hükümler aynen ihale sözleşmesinde yer aldıkları gibi Ek 4'te gösterilmiştir. Burada söz konusu hükümlerin yalnızca yorumu yer almaktadır.

Bu sözleşmede geçen tanımlardan;

İDARE : Özelleştirme İdaresi Başkanlığını,

ŞİRKET : Eti Alüminyum A.Ş.'yi

ALICI : CE-KA İnşaat Madencilik Sanayi ve Ticaret A.Ş.'yi ifade etmektedir.

- a) Eti Alüminyum A.Ş.'nin ihale sözleşmesinin ŞİRKET'te çalışanlara ilişkin hükümlerinin yer aldığı 3. maddesinin (a) bendinde bu çalışmanın daha önceki kısımlarında geniş olarak anlatılan 4046 sayılı Özelleştirme Kanununun 22. maddesi ile 657 sayılı DMK'ya tabi personelin, sözleşmeli ve Kanunda belirtilen kapsam dışı statüde olan personelin bu Kanun ile tanınan nakil hakkından yararlandırılarak diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakledileceği hüküm altına alınmıştır.
- b) 3. maddenin (b) bendinde 4046 sayılı Kanunun birinci fıkrasıyla nakil hakkı tanınan memur, sözleşmeli ve Kanunda belirtilen kapsam dışı personelin ve aynı Kanunun geçici 21. maddesiyle yani 5398 sayılı Kanun ile değişiklik

yapılmadan önceki tarihte aynı kadro ve pozisyonlarında görev yapan kapsam dışı personelin, kuruluşun kamu tüzel kişiliği sona erdiği tarihten, yeni kuruma göreve başlayacakları tarihe kadar özlük ve mali haklarının öncelikle ŞİRKET tarafından ödeneceği ve bu ödemelerin İdare'nin belirleyeceği personel tarafından doğrulanması üzerine ŞİRKET'çe İDARE'den talep edileceği hüküm altına alınmıştır. İDARE, söz konusu talebin kendine ulaştıktan 30 gün içerisinde ödemeleri Özelleştirme Fonundan ŞİRKET hesabına aktaracaktır. Ayrıca bu bentte nakil sürecinde nakle tabi personele ödenen aylık ve diğer mali haklar için borç çıkarılmayacağı ve kurumlar arasında herhangi bir hesaplaşmanın yapılmayacağı hüküm altına alınmıştır.

- c) 3. maddenin (c) bendinde yine 4046 sayılı Kanunun 22. maddesinin (d) bendine yer alan naklen atanan personelin eski kurumlarıyla ilişkileri kesilene kadar ücret, sosyal haklar, yardımlar ve özlük haklarının içinde yer alan sağlık işlemlerine değinilmiştir. Buna göre nakle tabi personelin nakil işlemi gerçekleşinceye kadar sağlık işlemleri konusunda zorluk ve belirsizlik yaşamamaları amacıyla ihale sözleşmesinde bu işlemlerin İDARE'ce görevlendirilecek nakle tabi personel tarafından gerçekleştirileceği hükme bağlanarak sağlık işlemleri ile ilgili ihtiyaçlar bir defa daha koruma altına alınmış bulunmaktadır.
- d) İhale sözleşmesinde hüküm altına alınan bir diğer konu ise nakle tabi personelin nakil işlemleri tamamlanıncaya kadar İDARE tarafından istenen her türlü bilgi ve belgenin ALICI tarafından zamanında gönderileceğidir. Bu hüküm ile İDARE tarafından DPB'ye hazırlanıp gönderilen nakle tabi

personel listelerinin daha seri ve kısa zamanda hazırlanmasının sağlanması açısından büyük önem taşımaktadır.

- e) 3. maddenin (e) bendi ile İDARE tarafından görevlendirilecek nakle tabi personelden İDARE ve diğer resmi kurumlarının iş ve işlemlerinin takip edileceği ve ŞİRKET’çe bu konuda her türlü kolaylığın sağlanacağı hüküm altına alınarak İDARE ve diğer resmi kurumlarının ihtiyaç duydukları iş ve işlemlerinin hızlı bir biçimde gerçekleştirilmesi için katkıda bulunmaktadır.
- f) 3. maddenin (f) bendi ile ALICI’nın ŞİRKET’te kendi isteğiyle kalan nakle tabi personelden emeklilik talebinde bulunanlarının emeklilik taleplerinin onaylanacağı hüküm altına alınarak ileride bu talepte bulunanlarının taleplerinin onaylanmayacağı endişesi ortadan kaldırılmaktadır. Aynı zamanda hisse devrinden sonra ŞİRKET’te çalışmasına karşılık gelen kıdem tazminatlarının ve diğer haklarının ödeneceği hükme bağlanarak bu konuda ŞİRKET’te kalanların ileride hak edecekleri tazminatlardan mağdur kalmamaları sağlanmıştır. Aynı zamanda yapılacak olan bu ödemelerinin İDARE’ye rücu edilmeyeceği hüküm altına alınarak hisse devir tarihinden itibaren ŞİRKET’te kalan personelle ilgili yükümlülüklerden ALICI’nın sorumlu olduğu açıkça ortaya konmaktadır.
- g) 3. maddenin (g) bendi ile ihale sözleşmesinin imzalandığı tarihten itibaren 6 ay içerisinde iş sözleşmeleri feshedilen işçilerin kıdem tazminatlarının ŞİRKET tarafından ödeneceği ve bu ödemelere ilişkin resmi belgelerin İDARE’ye gönderilmesi sonucu İDARE tarafından onaylanması durumunda ödenen miktarın 30 gün içerisinde Özelleştirme Fonundan ŞİRKET hesabına aktarılacağı belirtilmektedir. Bu hükümden anlaşılabacağı gibi yalnızca hisse

devir tarihinden itibaren 6 ay içerisinde sözleşmeleri feshedilen işçilerin kıdem tazminatları İDARE tarafından ödenecektir. Hisse devir tarihinden itibaren 6 ay sonrasında yapılacak olan fesihlerden doğacak tazminatlardan ŞİRKET yükümlü olacaktır.

- h) 3. maddenin (h) bendi ile ALICI'nın ihale sözleşmesinin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren yapacağı istihdamda daha önce ŞİRKET'te çalışanlara öncelik tanınmasında çaba göstereceği hüküm altına alınarak bu düzenlemenin çalıştıkları şirketinin özelleştirmesi sonucu işini kaybedenlerin bir nevi de olsa ileriki zamanda iş bulma süreçlerinin kolaylaştırılması için yapılmış bir düzenleme olarak kabul edilebilir.
- i) 3. maddenin (i) bendi ile ihale sözleşmesinin yürürlüğe girmesinden sonra, hisse devir tarihinden önceki dönemler için Bakanlar Kurulu kararı gereği ödenecek olan ilave tediye, Toplu İş Sözleşmesinden doğabilecek diğer mali yükümlülüklerinin ve yıllık izinlere ilişkin ücretler ile ödenmemiş diğer hakların ŞİRKET'çe ödenecek olup İDARE'ye rücu edilemeyeceği hüküm altına alınarak, ihale sözleşmesinin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren ŞİRKET'te kalanların geçmişten gelen bu haklarından ŞİRKET'in sorumlu olduğu ortaya çıkmaktadır.
- j) 3. maddenin (j) bendi ile 2004/7898 Bakanlar Kurulu Kararındaki Esaslar çerçevesinde diğer kamu kurum ve kuruluşlarına geçici işçi statüsünde çalışma hakkından yararlanabilmeleri için işine son verilen işçilerin isteyenlerin müracaatlarının ALICI tarafından İDARE'ye gönderileceği hüküm altına alınmaktadır. 2004/7898 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararındaki Esaslar çerçevesinde hisse devir tarihinden itibaren 6 ay içerisinde özel sektör

tarafından iş sözleşmeleri feshedilenlerin fesih tarihinden itibaren 30 gün içerisinde bizzat veya çalıştıkları şirket aracılığıyla ÖİB'ye başvurmaları gerekir. İhale sözleşmesine konulan bu hüküm ile şirketin Ankara dışında olduğu da dikkate alınarak iş sözleşmeleri feshedilen işçilerin geçici işçi statüsünden yararlanabilmeleri için başvuru süreçlerinde bir kolaylık sağlandığı görülmektedir.

- k) 3. maddenin son bendi ile de bu maddede belirtilen ALICI'ya ve ŞİRKET'e ait yükümlülüklerin satış konusu hisselerinin devir halinde de geçerli olacağı ve aynı zamanda ALICI'nın bu devre ilişkin yapacağı sözleşmelerde İDARE'ye karşı olan tüm yükümlülüklerini İDARE lehine bu hükmü tesis ettireceği hüküm altına alınarak, ŞİRKET hisselerinin el değiştirmesi durumunda bile bu sözleşmede yer alan çalışanlara ilişkin düzenlemelerin aynen devam edeceği konusunda garanti verilmektedir.

3.4 Varlık Satışı ve Blok Hisse Satışı Yoluyla Özelleştirilen İşletmelerin Özelleştirme Öncesi ve Özelleştirme Sonrası Personel Sayıları

Çalışmanın bu kısmında özelleştirme yöntemleri arasında en çok kullanılan ve personel hareketleri açısından gerçek bir örnek teşkil edebilecek olan varlık satışı ve %50'nin üzerinde kamu payı blok hisse senedi satışı yoluyla özelleştirilen işletmelerde özelleştirme tarihinde ve özelleştirme sonrası olan 31.12.2007 tarih itibarıyla işletme bazında ve yıllar itibarıyla bu işletmelerde çalışan personel sayılarına değinilmiştir.

Tablo 12: 23.07.1993-24.06.2008 Tarihleri Arasında Varlık Satışı Yoluyla Özelleştirilen Tesis ve İşletmelerin Özelleştirme Öncesi ve Özelleştirme Sonrası Personel Sayıları

İşletme Adı	ÖZELLEŞTİRME ÖNCESİ							ÖZELLEŞTİRME SONRASI *	
	Nakil Hakkı Olan Personel Sayısı	Nakil Hakkı Olmayan Personel Sayısı	Toplam Personel Sayısı	Nakil Hakkı Olmayan Personelden			Devir Sonrası İşletmede Kalan	31.12.2007 İtibariyle Personel Sayısı	
				Devir Tarihinde İstifa Eden/ Emekli Olan	Devir Tarihinde İş Akdi Feshedilen	Devir Tarihinde İş Akdi Feshedilen			
	Nakil Hakkı Olan Personel Sayısı	Nakil Hakkı Olmayan Personel Sayısı	Toplam Personel Sayısı	Devir Tarihinde İstifa Eden/ Emekli Olan	Devir Tarihinde İş Akdi Feshedilen	Devir Tarihinde İş Akdi Feshedilen	Devir Sonrası İşletmede Kalan	31.12.2007 İtibariyle Personel Sayısı	
İşletme Adı									
YEM SANAYİİ	418	701	1.119	-	-	-	701	-	
TURBAN	17	689	706	-	789	-	-	135	
SEK	418	941	1359	-	941	-	-	697	
EBK	1246	419	1665	-	419	-	-	413	
TESTAŞ	39	134	173	-	-	-	134	-	
ORÜS	353	1988	2341	-	1988	-	-	23	
SÜMER	425	5956	6381	-	5901	-	-	1193	
TDİ	368	553	921	6	547	-	-	611	
TZD	19	331	350	-	331	-	-	200	
SEKA	525	2164	2689	31	2133	-	-	544	
TEKEL	2908	426	3334	-	76	-	350	523	
KBİ	85	458	543	-	458	-	-	928	
KÜTAHYA GÜBRE	-	-	-	-	-	-	-	170	
TOPLAM	6821	14760	21.581	37	13583		1185	5437	

Kaynak: T.C. Başbakanlık Özelleştirme İdaresi Başkanlığı Verileri

* Bazı işletmelerden personel sayısı v.b. bilgileri alınamamaktadır ve bazılarında üretim faaliyeti bulunmamaktadır

Tablo 12 incelendiğinde 23.07.1993-24.06.2008 tarihleri arasında varlık satış yoluyla özelleştirilen tesis ve işletmelerin özelleştirme öncesi personel sayılarının 6.821'i nakil hakkı olan personel ve 14.760'ı nakil hakkı olmayan personel olmak üzere toplam 21.581 olduğu görülmektedir. Nakil hakkı olan personelden talepte bulunanların tamamı diğer kamu kurumlarına nakledilirken nakil hakkı olmayan personelden işletmenin devri tarihinde 37'si istifa etmiş yada emekli olmuş, 13.583 kişinin iş akitleri feshedilmiş, 1.185 kişi ise devir sonrası işletmede kalmıştır. Rakamlardan da anlaşıldığı gibi varlık satış yoluyla özelleştirilen işletmelerde nakil hakkı olmayan personelin çoğunun hisse devir tarihinde iş akitleri feshedilmiştir. Oran olarak hesaplandığında özelleştirme tarihinde nakil hakkı olmayan personelin %92'sinin iş akitleri feshedilmiştir. Bunun büyük sebebi ise varlık satış yoluyla yapılan özelleştirmede bazen kuruluşların aktiflerindeki mal ve hizmet birimlerinin satıldıktan sonra, satılmadan önceki haliyle değil de başka bir şekilde değerlendirilmesidir. Daha aşağıda blok satış yöntemiyle özelleştirmelerde bu oranın bu kadar büyük olmadığı görülecektir.²⁰⁹ Bu tabloda analiz edilecek bir diğer nokta ise varlık satış yoluyla özelleştirilen işletmelerde özelleştirme öncesi ve özelleştirme sonrası personel sayılarıdır. Bu yöntemle özelleştirilen işletmelerde özelleştirme öncesi 21.581 olan toplam çalışan sayısı 31.07.2007 tarihi itibarıyla 5.437 olmuştur. Hisse devir tarihinde işletmede kalan personel sayısına göre bir artış görülse de bu rakam özelleştirme öncesi rakama göre %75 oranında daha düşüktür.

²⁰⁹ Not: Özelleştirme sonrası rakamlarında bazı işletmelerden personel sayısı v.b bilgilerinin alınmadığı bazılarının da üretim faaliyetlerinin bulunmadığını da göz önünde bulundurmalıyız.

Tablo 13: 18.11.1988-30.05.2008 Tarihleri Arasında %50'nin Üzerinde Kamu Payı Blok Hisse Senedi Satışı Yoluyla Özelleştirilen Şirketlerin Özelleştirme Öncesi ve Sonrası Personel Sayıları

ÖZELLEŞTİRME ÖNCESİ								ÖZELLEŞTİRME SONRASI
Nakil Hakkı Olmayan Personelden								
İşletme Adı	Nakil Hakkı Olan Personel Sayısı	Nakil Hakkı Olmayan Personel Sayısı	Toplam Personel Sayısı	Devir Tarihinde İstifa Eden/ Emekli Olan	Devir Tarihinde İş Akdi Feshedilen	Devir Sonrası İşletmede Kalan	31.12.2007 İtibariyle Personel Sayısı	
ANSAN Ankara Gıda Meş. A.Ş.	5	423	428	-	-	423	-	
Uçak Servisi A.Ş. (USAŞ)	919	579	1498	-	-	579	338	
Çimentolar	1297	5440	6737	-	-	5440	3825	
Ordu Soya San A.Ş.	38	143	181	-	-	143	-	
MEYSU A.Ş.	171	177	348	-	-	177	-	
GİMA T.A.Ş.	1067	601	1668	-	-	601	-	
TOE Türk Otomotiv End. A.Ş.	94	258	352	-	-	258	-	
Güneysu Meysu Suyu A.Ş.	2	87	89	-	-	87	-	
Karabük Demir ve Çelik İşl. A. Ş.	909	4508	5417	-	4508	-	3299	
NİMSA A.Ş.	8	45	53	-	-	45	-	
Havaalanları Yer Hizmetleri A.Ş.	93	2163	2256	-	-	2163	3327	
ERSAN Erzincan gıda A.Ş.	60	0	60	-	-	-	-	
KÜMAŞ A.Ş.	70	355	425	-	-	355	-	
Sümerbank A.Ş.	411	179	590	-	-	179	-	
KÖYTAŞ Köy Tarım Mak. A.Ş.	3	41	44	-	-	41	-	
ÇİNKUR A.Ş.	66	392	458	-	-	392	-	
PETLAS Lastik San. A.Ş.	123	979	1102	-	979	-	1140	
Anadolubank A.Ş.	-	-	-	-	-	-	-	

ÖZELLEŞTİRME ÖNCESİ										ÖZELLEŞTİRME SONRASI
Nakil Haklı Olmayan Personelden										
İşletme Adı	Nakil Haklı Olan Personel Sayısı	Nakil Haklı Olmayan Personel Sayısı	Toplam Personel Sayısı	Devir Tarihinde İstifa Eden/ Emekli Olan	Devir Tarihinde İş Akdi Feshedilen	Devir Sonrası İşletmede Kalan	31.12.2007 İtibariyle Personel Sayısı			
Filyos Ateş Tuğlası San. T.A.Ş.	38	330	368	-	-	330	239			
Denizbank A.Ş.	-	-	-	-	-	-	6634			
Bozüyük Seramik San. T.A.Ş.	44	316	360	-	-	316	-			
Etibank Bankacılık A.O.	1604	13	1617	-	13	-	-			
Sivas Demir ve Çelik İşl. A.Ş.	192	494	686	-	494	-	-			
Konya Krom A.Ş.	56	214	270	-	-	214	369			
Yarımca Porselen San. T.A.Ş.	45	17	62	-	-	17	-			
Abant ve Bolu Çev. Turizm A.Ş.	-	-	-	-	-	-	-			
Deniz Nakliyat T.A.Ş.	90	962	1052	-	-	962	-			
Güven Sigorta T.A.Ş.	75	70	145	-	-	70	193			
Ankara Anonim Türk Sigorta Şti.	36	98	134	-	-	98	218			
Petrol Ofisi A.Ş.	1571	2251	3822	-	-	2251	1106			
TÜSTAŞ Sınai Tesisler A.Ş.	8	65	73	-	-	65	-			
Asil Çelik San. Ve tic. A. Ş.	242	554	796	56	488	10	750			
İskenderun Demir ve Çelik A.Ş.	1073	2731	3804	-	2595	136	6289			
ÇELBOR Çelik Çek. Boru A.Ş.	62	105	167	-	54	51	82			
TAKSAN A.Ş.	35	367	402	-	367	-	336			
MEYBUZ A.Ş.	1	24	25	-	-	24	12			
GERKONSAN A.Ş.	22	123	145	12	111	-	757			
Gemlik Gübre San. A.Ş.	164	386	550	-	-	386	305			

ÖZELLEŞTİRME ÖNCESİ										ÖZELLEŞTİRME SONRASI *
İşletme Adı	Nakil Haklı Olan Personel Sayısı	Nakil Haklı Olmayan Personel Sayısı	Toplam Personel Sayısı	Devir Tarihinde İstifa Eden/ Emekli Olan	Devir Tarihinde İş Akdi Feshedilen	Devir Sonrası İşletmede Kalan	Nakil Haklı Olmayan Personelden			31.12.2007 İtibariyle Personel Sayısı
Alkollü İçkiler San. Ve Tic. A.Ş.	582	1688	2270	-	1688	-	-	-	-	735
ESGAZ A.Ş.	12	31	43	-	-	31	-	-	-	48
İGSAŞ İstanbul Gübre San. A.Ş.	132	300	432	-	-	300	-	-	-	87
Eti Bakır A.Ş.	68	250	318	-	250	-	-	-	-	455
Divriği-Hekimhan Mad. A.Ş.	170	687	857	-	663	24	-	-	-	432
BURSAGAZ A.Ş.	49	71	120	-	-	71	-	-	-	134
Eti Gümüş A.Ş.	95	261	356	-	261	-	-	-	-	273
Eti Krom A.Ş.	311	440	751	-	440	-	-	-	-	596
B.E.T. Kütahya Şeker Fab. A.Ş.	28	505	533	-	-	505	-	-	-	284
Eti Elektrometalurji A.Ş.	126	255	381	-	255	-	-	-	-	270
Kristal Tuz A.Ş.	3	-	3	-	-	-	-	-	-	12
Ataköy Otelcilik A.Ş.	7	281	288	-	-	281	-	-	-	125
Ataköy Turizm Tes. Ve Tic. A.Ş.	4	109	113	-	-	109	-	-	-	35
Samsun Gübre San A.Ş.	84	293	377	-	293	-	-	-	-	414
Manisa Pamuklu A.Ş.		10	10	-	10	-	-	-	-	-
Eti Alüminyum A.Ş.	415	1642	2057	-	-	1642	-	-	-	1490
TEKA Puro Üre. Ve Tic. A.Ş.	2	1	3	-	-	1	-	-	-	32
Adapazarı Şeker Fabrikası A.Ş.	16	421	437	-	-	421	-	-	-	803
Türkiye Petrol Rafinerileri A.Ş.	797	4601	5398	-	-	4601	-	-	-	4507
Başak Sigorta A.Ş.	93	250	343	-	-	250	-	-	-	366
Petkim Petrokimya Holding A.Ş.	343	2863	3206	-	-	2863	-	-	-	3168
TOPLAM	14031	40449	54.480	68	13469	26912				43485

Kaynak: T.C. Başbakanlık Özelleştirme İdaresi Başkanlığı Verileri

* Bazı işletmelerden personel sayısı v.b. bilgileri alınamamaktadır ve bazılarında üretim faaliyeti bulunmamaktadır.

Tablo 13 incelendiğine 18.11.1988-30.05.2008 tarihleri arasında %50'nin üzeri kamu payı blok hisse senedi satışı yöntemiyle özelleştirilen işletmelerde özelleştirme öncesi personel sayılarının 14.031 nakil hakkı olan ve 40.449 nakil hakkı olmayan toplam 54.480 olduğu görülmektedir. Nakil hakkı olan personelden aynen, varlık satış yöntemiyle özelleştirilen işletmelerde olduğu gibi 4046 sayılı Kanunla getirilen nakil hakkından yararlanmak isteyenlerin tamamı diğer kamu kurumlarına nakledilirken, nakil hakkı olmayan personelden işletmenin devir tarihinde 68'i istifa etmiş veya emekli olmuş, 13.469'unun iş akitleri feshedilmiş ve 26.912 kişi devir sonrası işletmede kalmıştır. Rakamlardan anlaşıldığı gibi %50'nin üzeri kamu payı blok satış yöntemiyle yapılan özelleştirmelerde nakil hakkı olmayan personelden %33'ünün iş akitleri feshedilirken, %67'si de devir tarihinden sonra işletmede kalmıştır.

%50'nin üzeri kamu payı hisse senedi blok satış yoluyla özelleştirilen işletmelere ayrıntılı olarak bakıldığında ise Karabük Demir ve Çelik İşl. A. Ş., PETLAS Lastik San. A.Ş., Etibank Bankacılık A.O., Sivas Demir ve Çelik İşl. A.Ş., İskenderun Demir ve Çelik A.Ş. (1731 kişiden 1595'işinin), TAKSAN A.Ş., GERKONSAN A.Ş. (123 kişiden 111'inin), Alkollü İçkiler San. Ve Tic. A.Ş., Eti Bakır A.Ş., Divriği-Hekimhan Mad. A.Ş (687 kişiden 663'ünün), Eti Gümüş A.Ş., Eti Krom A.Ş., Samsun Gübre San A.Ş. ve Manisa Pamuklu A.Ş. işletmelerinde nakil hakkı olmayan personelinin tamamının yada çoğunluğunu iş akitlerinin feshedildiğini görülmektedir.

ANSAN Ankara Gıda Meş. A.Ş., Uçak Servisi A.Ş. (USAŞ), Çimentolar, Ordu Soya San A.Ş., MEYSU A.Ş., GİMA T.A.Ş., TOE Türk Otomotiv End. A.Ş., Güneysu

Meysu Suyu A.Ş., NİMSA A.Ş., Havaalanları Yer Hizmetleri A.Ş., KÜMAŞ A.Ş., Sümerbank A.Ş., KÖYTAŞ Köy Tarım Mak. A.Ş., ÇİNKUR A.Ş., Filyos Ateş Tuğlası San. T.A.Ş., Bozüyük Seramik San. T.A.Ş., Konya Krom A.Ş., Yarımca Porselen San. T.A.Ş., Deniz Nakliyat T.A.Ş., Güven Sigorta T.A.Ş., Ankara Anonim Türk Sigorta Şti., Petrol Ofisi A.Ş., TÜSTAŞ Sınai Tesisler A.Ş., MEYBUZ A.Ş., Gemlik Gübre San. A.Ş., ESGAZ A.Ş., İGSAŞ İstanbul Gübre San. A.Ş., BURSAGAZ A.Ş., B.E.T. Kütahya Şeker Fab. A.Ş., Eti Elektrometalurji A.Ş., Ataköy Otelcilik A.Ş., Ataköy Turizm Tes. Ve Tic. A.Ş., Eti Alüminyum A.Ş., TEKA Puro Üre. Ve Tic. A.Ş., Adapazarı Şeker Fabrikası A.Ş., Türkiye Petrol Rafinerileri A.Ş., Başak Sigorta A.Ş. ve Petkim Petrokimya Holding A.Ş. işletmelerinde ise nakil hakkı olmayan personelin tamamının devir sonrası işletmede kaldığı görülmektedir.

Aynı zamanda devir sonrası işletmede kalan personel sayıları ile özelleştirme sonrası 31.12.2007 tarihindeki işletmelerdeki personel sayılarına bakıldığında, bazı işletmelerin personel sayılarında devir sonrası tarihe göre artış yaşanırken, bazılarında da bir azalış yaşandığı görülmektedir. Devir sonrası azalışların çalışanlar açısından etkisi, 4046 sayılı Kanun ile getirilen haklardan belirtilen sürelerin aşılması durumunda yararlanamama durumunun ortaya çıkmasıdır. Bu durum nakil hakkı olan personelin özelleştirme tarihinde isteğe bağlı olarak diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakil hakkı tanındığı için sadece işçi statüsünde olanlar için geçerlidir. Örneğin işçi statüsünde olanların geçici işçi statüsünden yararlanabilmeleri için iş akitlerinin özel sektör tarafından hisse devir tarihinden en fazla 6 ay içinde feshedilmiş olması gerekir. Yani iş akitleri hisse devir tarihinden 7 ay sonra feshedilenler, bu haktan yararlanamayacaklardır. Bu yüzden ki özelleştirme

sonrası işletmede bulunan personel sayısının devir sonrası tarihteki işletmede kalan personel sayısından az olması durumunda, bu çalışanların iş akitlerinin ne zaman feshedildiği çok büyük önem taşımaktadır.

31.12.2007 tarihi itibarıyla özelleştirilen işletmelerde özelleştirme sonrası toplam personel sayılarına bakıldığında 43.485 olduğu görülmektedir. Devir sonrası işletmede kalan personel sayısının 26.912 olduğu göz önünde bulundurulursa bu işletmelerin nakil hakkı olmayan personel anlamında personel sayılarında %39'luk bir artış sağlandığı görülmektedir. Bu işletmelerin özelleştirme öncesi toplam personel sayıları ile bir kıyaslama yapıldığında da özelleştirme sonrası söz konusu işletmelerde %20 oranında daha az personel istihdam edildiği ortaya çıkmaktadır.²¹⁰

Fakat geniş anlamda, özelleştirme uygulamalarının istihdam üzerindeki etkileri tek yönlü değildir. İstihdam seviyesini azaltan etkileri yanında, orta ve uzun dönemde istihdam seviyesini yükselten etkileri de görülmektedir. Burada tayin edici faktör özelleştirmenin yapıldığı sektör ve yapıma şeklidir.²¹¹ Tablo 13'e ayrıntılı olarak bakıldığında özelleştirme öncesine göre özelleştirme sonrasında daha yüksek personel sayılarına sahip olan işletmelerin Havaalanları Yer Hizmetleri A.Ş., Petlas Lastik San. A.Ş., Denizbank A.Ş., Yarımca Porselen San. T.A.Ş., Güven Sigorta T.A.Ş., Ankara Anonim Türk Sigorta Şti., İskenderun Demir ve Çelik A.Ş., GERKONSAN A.Ş., Eti Bakır A.Ş., Samsun gübre San. A.Ş., TEKA Puro Üre. Ve Tic. A.Ş., Adapazarı Şeker Fabrikası A.Ş., Başak Sigorta A.Ş. olduğu görülmektedir.

²¹⁰ Not: Özelleştirme sonrası rakamlarında bazı şirketlerin özelleştirme sonrası bir başka şirketle birleştirilerek tasfiye edildiklerini, bazılarında personel sayısı vb. bilgiler alınamadığı ve bazılarının de faaliyetleri bulunmadığı göz önünde bulundurmalı.

²¹¹ ALPER, Yusuf, İktisadi Amaçları ve Sosyal Sonuçlarıyla Özelleştirme, Ankara, Sağlık İş Yayınları, 1994, s.104

Buradan çıkarılabilecek sonucun başarılı bir özelleştirmenin kısa dönemde istihdam azaltması getirirse de, uzun dönemde istihdam artışı getireceğidir.

Tablo 14: 1988-2008 Yılları Arasında Varlık ve %50'nin Üzerinde Kamu Payı Blok Hisse Senedi Satışı Yoluyla Özelleştirilen Tesis ve İşletmelerin Özelleştirme Öncesi Personel Sayıları

Yıllar	Nakil Hakkı Olmayan Personelden					
	Nakil Hakkı Olan Personel Sayısı	Nakil Hakkı Olmayan Personel Sayısı	Toplam Personel Sayısı	Özelleştirme Tarihinde İstifa Eden/ Emekli Olan	Özelleştirme Tarihinde İş Akdi Feshedilen	Özelleştirilen Şirkette Kalan/ İşletme Alıcısına Devredilen
1988	5	423	428	-	-	423
1989	1.197	2.068	3.265	-	-	2.068
1990	-	-	-	-	-	-
1991	38	143	181	-	-	143
1992	571	1.826	2.397	-	-	1.826
1993	1.629	2.151	3.780	-	-	2.151
1994	135	329	464	-	-	329
1995	3.237	8.880	12.117	-	5.631	3.249
1996	782	4.994	5.776	-	3.917	1.077
1997	611	3.635	4.246	-	2.747	888
1998	2.146	2.172	4.318	-	1.731	441
1999	17	178	195	-	178	-
2000	2.174	4.523	6.697	87	980	3.456
2001	140	494	634	-	494	-
2002	1.135	2.836	3.971	-	2.549	187
2003	468	2.761	3.229	18	2.719	24
2004	1.873	6.564	8.437	-	5.247	1.317
2005	546	2.862	3.408	-	408	2.454
2006	964	5.123	6.087	-	272	4.851
2007	-	-	-	-	-	-
2008	3.184	3.247	6.431	-	34	3.213
TOPLAM	20.852	55.209	76.061	105	27.007	28.097

Kaynak: T.C. Başbakanlık Özelleştirme İdaresi Başkanlığı Verileri

Tablo 14’te 1988 yılından 2008 yılına kadar varlık ve %50’nin üzerinde kamu payı blok hisse senedi satışı yoluyla özelleştirilen tesis ve işletmelerin yıllar itibariyle ve toplam olarak özelleştirme öncesi personel sayıları yer almaktadır.

Tablo incelendiğinde bu yöntemlerle özelleştirilen işletmelerde özelleştirme öncesinde 20.852’si nakil hakkı olan ve 55.209’u nakil hakkı olmayan toplam 76.061 personelin bulunduğu ortaya çıkmaktadır. Nakil hakkı olmayan personelden ise 105’i istifa etmiş veya emekli olmuş, 27.007’sinin özelleştirme tarihinde iş akitleri feshedilmiş, 28.097’si ise işletme alıcısına devredilmiş. Bu yöntemlerle özelleştirilen işletmelere bakıldığında toplam personel sayısından % 27,41’inin nakil hakları olan personel oldukları, %72,58’inin ise nakil hakları bulunmayan personel oldukları görülmektedir. Başka bir deyişle bu personelden yaklaşık 4/1’i nakil hakkı olan personel, 4/3’ü de nakil hakkı olmayan personeldir. Nakil hakkı olmayan personelden de yaklaşık olarak yarısının iş akitlerinin feshedildiği, yarısının da işletme alıcısına devredildiği görülmektedir.

Bu yöntemlerle özelleştirilen işletmelerin özelleştirme sonrası 31.12.2007 tarihi itibariyle personel sayıları ise 48.922’dir. Yani bu şirketlerde özelleştirme öncesine kıyasla toplam personel sayılarında %36,60 oranında bir azalma vardır. Özelleştirme işsizliği doğurur mu doğurmaz mı tartışmaların cevapları da belki bu tablolardan ortaya çıkmaktadır.

3.5 Genel Değerlendirme

Buraya kadar sunulan özelleştirme kapsamına alınan veya özelleştirilen kamu kuruluşlarındaki personel hareketliliği ile ilgili istatistiki bilgiler bir arada değerlendirildiğinde çıkan sonuçlar aşağıdaki gibidir.

Mart 2009 tarihi verileriyle eski kuruluşunda memur, sözleşmeli ve kapsam dışı personel, yani nakle tabi personel statüsünde çalışan personelden:

- 22.305'i Özelleştirme İdaresi Başkanlığınca Devlet Personel Başkanlığına istihdam fazlası personel olarak bildirilmiştir. Bunların arasından çoğu varlık ve %50'nin üzerinde kamu payı blok hisse senedi satış yoluyla özelleştirilen tesis ve işletmelerde çalışan personeldir. Çünkü 2008 sonu itibariyle bu yöntemle özelleştirilen kuruluşlarda özelleştirme öncesi nakil hakkı olan personel sayısı 20.852'dir. Bu personelden talepte bulunanların tümü diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakledilmiştir.

- yine nakil hakkı bulunan fakat kapsam dışı statüdeki personeli kapsamayan, 1997-Mart 2009 tarihleri arasında özendirici emeklilik hakkından yararlanan personel sayısı 9.964'tür.

Eski kuruluşunda işçi statüsünde çalışan personelden:

- 1995-2007 yılları arasında 29.386 kişiye iş kaybı tazminatı ödenmiştir. Bu kişilere ödenen iş kaybı tazminatı yurt içinden veya yurt dışından sağlanan özel tahsisli kaynaklar ile Özelleştirme Fonu kaynaklarıdır.

- ÖSDP çerçevesinde ise yani 2000 - Mart 2009 yılları arasında 34.856 kişiye ihbar, kıdem ve iş kaybı tazminatları ödemeleri yapılmıştır. Yani bu yıllar arasında sadece proje bütçesinden 34.856 kişiye ihbar, kıdem ve iş kaybı tazminatları ödenmiştir. Tablo 3'e 1995-2000 yılları arasında iş kaybı tazminatından yararlanan kişi sayısına bakıldığında 10.441 kişi olarak karşımıza çıkmaktadır. Buna ÖSDP çerçevesinde ihbar, kıdem ve iş kaybı tazminatından yararlanan kişi sayısı eklendiğinde, 1995 –

Mart 2009 tarihleri arasında 45.297 kişinin iş akitlerinin iş kaybı tazminatlarına hak kazanacak şekilde feshedildiği anlaşılmaktadır.

- Yine ÖSDP çerçevesinde 39.311 kişiye Yeniden İşe Yerleştirme hizmetleri verilmiş ve bunlardan 20.447'si istihdam edilmiştir.

- 2004 yılında çıkarılmasına rağmen 1992 yılından itibaren özelleştirme dolayısıyla işini kaybeden işçileri kapsayan geçici işçi statüsünden yararlanmaya hak tanıyan 2004/7898 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı eki Esaslar çerçevesinde Mart 2009 tarihine kadar 18.680 kişinin Devlet Personel Başkanlığınca atama teklifleri yapılmıştır, fakat çeşitli nedenlerle aynı tarih itibariyle bunların yalnızca 13.905'i çalışır durumdadır.

- Toplam olarak bakıldığında 1992 – Mart 2009 tarihleri arasında eski kuruluşlarında işçi statüsünde çalışan ve daha sonra özelleştirme dolayısı ile iş akitleri feshedilen 39.127 kişiye yeni iş olanaklarının sağlandığı görülmektedir. Fakat burada unutulmaması gereken bir nokta ÖSDP hizmetlerinden yalnızca özelleştirme dolayısı ile işini kaybedenlerin değil, genel işsizlerin de yararlandığıdır. 1995- 2009 tarihleri arasında iş akitleri iş kaybı tazminatına hak kazanacak şekilde sona erdirilen 45.297 kişi bulunmaktadır. Bunlara iş akitleri iş kaybı tazminatına hak kazanmayacak şekilde sona erdirilen işçiler veya özelleştirme tarihinden itibaren 6 ay geçtikten sonra iş akitleri feshedilen işçiler de eklendiğinde, kaçınılmaz olarak özelleştirme dolayısıyla işine son verilen işçilerden bir bölümünün istihdamlarının sağlanmadığı ortaya çıkmaktadır.

Bu rakamların toplamı alındığında Mart 2009 tarihi itibariyle nakil hakkı olan ve nakil hakkı olmayan personelden 61.432 kişinin özelleştirmeden etkilenerek iş yeri değiştirdikleri ortaya çıkmaktadır.

SONUÇ

Devletin ağırlıklı olarak bulunduğu bir düzenden, serbest piyasa ekonomisinin kuralları geçerli olan bir düzene geçilmekle birlikte özelleştirme er ya da geç nerdeyse her ülkenin gündemine oturmuştur. Ülkemize de özelleştirme olgusu Türkiye’de serbest piyasa ekonomisine geçişi simgeleyen 24 Ocak 1980 Kararları ile girmiştir. Uygulamaya ise 1984 yılı ile birlikte başlanmıştır. 15 yıldır ülkemizde uygulanmakta olan özelleştirme olayının gerçekleşme biçimi, yarattığı sonuçlar ve özelleştirmeden beklenen amaçları anlamında, geçmişten gelen tecrübelerle sürekli yapılan mevzuat değişiklikleri ile, özelleştirme ile ilgili ortada bulunan tüm eksiklikler ortadan kaldırılmaya çalışılmıştır. Özelleştirmenin temel felsefesi, devletin çağın gereklerine ve gereçlerine göre asli fonksiyonları (adalet ve güvenliğin sağlanması gibi) daha iyi gerçekleştirebilmesi için, ekonominin piyasa mekanizması tarafından yönlendirilmesidir. Fakat devletin asli görevlerini daha iyi gerçekleştirebilmesi için piyasadan çekilme aşaması çok önemlidir. Bu çekilme her şeyin daha önceden analiz edilip, doğabilecek sonuçlar tahmin edilip ve olası olumsuz sonuçları ortadan kaldırmaya yönelik düzenlemeler yapılarak gerçekleştirilmelidir. İşte bu anlamda özelleştirme uygulamaları sonucu doğabilecek bir olumsuz etki çalışanlar üzerinde doğabilecek etkilerdir. Çünkü özelleştirme ile birlikte genel olarak özelleştirilen kuruluşlarda personel azaltılmalarına gidildiği gibi aynı zamanda statü değişiklikleri de yaşanmaktadır. Kamu hissesinin ağırlıklı olduğu işyerlerinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa, 399 sayılı KHK’ye ve 4857 sayılı İş Kanununa tabi personel istihdam edilirken, özelleştirme uygulaması tarihi itibarıyla sadece İş Kanununa tabi personel istihdamı mümkün olabilmektedir. Tezin

amacı da özelleştirilen kamu kuruluşlarında çalışan personelin özelleştirme sonrasında istihdam açısından karşı karşıya kaldığı durumun belirlenmesi ve bu durumun nasıl çözüldüğünün gösterilmesiydi. Bu anlamda 1994 yılında çıkarılan ve daha sonra sürekli geliştirilen 4046 sayılı Özelleştirme Kanunu ile birlikte özelleştirilen kamu kuruluşlarındaki personelin durumu kapsamlı bir şekilde ele alınarak özelleştirmenin çalışanlar üzerindeki olası olumsuz etkileri ortadan kaldırılmaya çalışılmıştır. Öyle ki 4046 sayılı Kanun ile birlikte özelleştirilen kamu kuruluşlarında çalışanlar açısından ikili bir ayırım yapılarak her bir kategoriye ayrı haklar tanınmıştır. İlk kategoride yer alan 657 sayılı DMK'ya tabi olarak çalışan, 399 sayılı KHK'ye göre sözleşmeli ve Kanunda sayılan kapsam dışı personele diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakil hakkı ile yalnızca memur ve sözleşmeli statüde olanlara özendirici emeklilik hakkı tanınmıştır. Bu statüde çalışanların tümü istedikleri halde diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakledilebilmektedirler. Nakle tabi personel, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre kazanılmış hak aylık derecesinden aşağı olmamak kaydıyla diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakledilir. Fakat nakledilen personelden eski kuruluşlarındaki aldıkları net ücret yeni kuruma geçtikten sonraki net ücretten fazla olması halinde, aradaki fark, bu fark kapanıncaya kadar herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın tazminat olarak ödenmektedir. Şimdiye kadar nakil hakkı çerçevesinde 22.308 kişinin diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakli gerçekleştirilmiştir.

İkinci kategoride yer alan işçi statüsündeki personele iş kaybı tazminatı, geçici işçi statüsünden yararlanabilme hakkı ve diğer hizmetler başlığı altında şimdiye kadar gerçekleştirilen en önemli proje olan Özelleştirme Sosyal Destek Projesi çerçevesinde yeniden işe yerleştirme hizmetleri verilmektedir. Kamu iktisadi

teşebbüslerinin personel yapısına bakıldığında en fazla olarak işçi statüsünde personelin istihdam edildiği görülmektedir. Dolayısıyla belki de özelleştirmeden en fazla etkilenen bu statüdeki çalışanlardır. Bu statüde çalışanlara özelleştirme dolayısıyla iş akitleri feshedildiği durumda kıdem tazminatı ve ihbar tazminatına hak kazanacak şekilde iş akitleri sona erdiğinde ayreten çalıştıkları sürelerle bağlı olarak iş kaybı tazminatı da ödenmektedir. Şimdiye kadar 45.297 kişiye iş kaybı tazminatları ödenmiştir. Fakat bir tazminatın ödenmesiyle bir insanın işsiz kalması tabi ki de telafi edilemez. Bunun yanında özelleştirmeden etkilenen işsizlere Özelleştirme Sosyal Destek Projesi ile yeniden işe yerleştirme hizmetleri verilmektedir. Bu hizmetler Özelleştirme İdaresi Başkanlığı koordinasyonunda İŞKUR ve KOSGEB ile birlikte verilmektedir. Bu hizmetler ile işini kaybedenlere danışmanlık, eğitim, toplum yararına çalışma programları ve kendi işlerini aşmak isteyenlere bu doğrultuda yardımlar sunulmaktadır. Bu proje başarılı bir proje olmuştur. Bu projeden şimdiye kadar 39.311 kişi yararlanmış ve bunun sonucu olarak da 20.477 kişi yeni iş sahibi olmuştur.

İşçi statüsünde çalışanlara tanınan bir diğer hak ise diğer kamu kurum ve kuruluşlarında geçici işçi statüsünde istihdam edilmelerine hak tanıyan hükümdür. 2004 yılında çıkarılan bu hüküm 1992 yılından itibaren işini kaybeden işçileri kapsamaktadır. Şimdiye kadar 18690 kişinin bu anlamda atama teklifleri yapılmıştır, fakat farklı nedenlere bağlı olarak Mart 2009 tarihinde yalnızca 13905'i çalışıyor durumundadır. Fakat bu konuda itirazlar çoktur. Çünkü geçici işçi statüsünde istihdam edilen bu personel her yıl yalnızca 10 ay çalışabilmekte, 2 ay ise maaşsız kalmaktadır ve her yıl Bakanlar Kurulu Kararının çıkması ve kendilerine yeniden kadro tahsil edilmesini beklemektedirler. Ayrıca bu statüde olanların eski görevde

aldıkları ücretle yeni görevde aldıkları ücret arasında çok büyük farklar bulunmaktadır. Bu yüzdendir ki bu statüde istihdam edilen personel kadrolu personel olarak çalıştırılmasını ve haklarının da kadrolu personelin hakları gibi olmasını talep etmektedir.

Bu haklar özelleştirilen kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan personele tanınan haklar olup, özelleştirme sonucu çalışanlar açısından ortaya çıkacak olumsuz etkileri ortadan kaldırmaya çalışmaktadır. Görüldüğü üzere özelleştirilen kamu kurum ve kuruluşlarında özelleştirme sonrası büyük bir personel hareketliliği yaşanmaktadır. 2004 yılında getirilen geçici işçi statüsü ile birlikte teorik olarak özelleştirilen hiçbir kamu kurum ve kuruluşundaki hiçbir çalışanın açıkta kalmaması sağlansa da özelleştirmenin çalışanlar üzerinde sosyal açıdan yarattığı olumsuz etkiler ortadan tamamen kaldırılmamıştır. Çalışmada yer alan istatistiklerden de görüldüğü gibi özelleştirme kaçınılmaz olarak işsizliği doğurmaktadır. Çalıştığı yerin özelleştirileceğini duyduğu anda kanunlarla getirilen düzenlemeler olmasına rağmen bir çalışanın kendi kendine “benim durumum ne olacak” sorusunu sorması çok doğaldır. Çünkü kanunlarla herkese bir iş tanınmışsa da herkesin içinde nasıl bir işe yerleştirileceği korkusu ortaya çıkmaktadır. Kaç kişi atandığı yeni yerinde, yaptığı eski işini yapabilecektir? Bu yeni işe ve iş yerine alışma süreci de var. Ayrıca bazı statülerde çalışanların maaşlarında hiçbir değişiklik olmasa da bu herkes açısından geçerli değildir. Çoğu çalışanın da aldığı ücreti düşmektedir, dolayısıyla bu çalışanların yaşam standartlarında da eskisine göre bir değişim yaşanacaktır.

Sonuç olarak Devletin özelleştirmeden etkilenen çalışanları korumaya yönelik aldığı tedbirlerin olumlu sonuçlar alınmasında katkıda bulunduğu çok açık görülmektedir.

Fakat bazı alanlarda çalışanların sosyal açıdan halen olumsuz etkilendiği de gözler önünden kaçmamaktadır.

KAYNAKÇA

AFŞAR, Muharrem, **Türkiye’de Kamu İktisadi Teşebbüslerinde Özelleştirme ve Verimlilik İlişkisi (Çimento Sektörüne İlişkin bir Uygulama)**, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları, 1999

AKALIN, Güneri, **KİT’ler ve Özelleştirilmeleri**, Ankara, Gazi Kitabevi, 2003

AKDİŞ, Muhammet, **Dünyada Özelleştirme Uygulamaları ve Türkiye’de 5 Nisan Kararları Sonrası Beklenen Gelişmeler**,
<http://makdis.pamukkale.edu.tr/mak17.htm>, (29.04.2009)

AKSOY, Şinasi, “Türkiye’de Özelleştirme: Genel bir Bakış”, **Dünyada ve Türkiye’de Özelleştirme: 14-16 Kasım 1990 Tarihinde Yapılan “Dünyada ve Türkiye’de Özelleştirme” Kamulu Sempozyumda Sunulan Bildiriler**, Ankara, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, 1990, Sayfa: 31-43

AKTAN, Coşkun Can, **Türkiye’de Özelleştirme Uygulamaları**, Ankara, TÜSİAD, 1992

AKTAN, Coşkun Can, **KİT Yeniden Yapılanma ve Özelleştirme Stratejisi (Türkiye İçin Bir Model ve Stratejik Planlama Önerisi)**, Ankara, TİSK Yayınları, 1995

ALPER, Yusuf, **İktisadi Amaçları ve Sosyal Sonuçlarıyla Özelleştirme**, Ankara, Sağlık İş Yayınları, 1994

ALTINTAŞ, M. Berra, **Kamu İktisadi Teşebbüslerinin Özelleştirilmesi ve Özelleştirmenin Sermaye Piyasasına Etkileri**, Ankara, Sermaye Piyasası Kurulu, 1988

ATASOY, Veysel, **Türkiye’de Kamu İktisadi Teşebbüsleri ve Özelleştirme Sorunu**, Ankara, Nuro Matbaacılık, 1993

BAİLEY, W. Robert, (Çeviren: EKER Aytaç), “Özelleştirme Kavramının Doğru ve Yanlış Kullanımı”, Yayına Hazırlayanlar: EKER, Aytaç, AKTAN Coşkun Can, **Kamu Ekonomisinin Genişlemesi ve Özelleştirme (Seçme Çeviriler)**, İzmir, Takav Matbaası, 1992

BAYRAKTUTAN, Yusuf, **Özelleştirme: Teori, Dünya ve Türkiye Deneyimi**, Ankara, Liberte Yayınları, 2003

BAYTAN, İlhan, **Özelleştirme: Hukuki Yapı, Uygulamalar, Sorunlar, Öneriler**, Ankara, TRT Genel Sekreterlik Basım ve Yayın Müdürlüğü, 1999

Bazı Kanunlarda ve Milli Piyango İdaresi Genel Müdürlüğü Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, Kanun Numarası 4971, R.G. 15.08.2003 Tarih ve 25200 Sayı

BIYIK, Mustafa, **İş ve İşçi Mevzuatı Ders Notları**, Ankara, T.C. Sayıştay Başkanlığı, 2008

CEVİZOĞLU, Hulki, **Özelleştirme**, 3. Baskı, İstanbul, Beyaz Yayınları, 1998

ÇETİNKAYA, Özhan, **Türkiye’de Devlet İşletmeciliği ve Özelleştirme**, Bursa, Ekin Kitabevi, 2001

ÇELİK, Necati (Konuşmacı), “Panel – Özelleştirmenin Sosyal, Ekonomik ve Siyasi Boyutları”, **Özelleştirmenin Sosyal Ekonomik ve Siyasi Boyutları-Sempozyum ve Panel Notları**, Ankara, Türk Kamu İşletmeleri Birliği, 1995, s.138-148

DEĞİRMENCİ, Koray, **Özelleştirme ve Sosyal Devlet**, Ankara, Türk - İş Eğitim Yayınları, 2000

DEMİRBUGAN, Alper, “Doğu Avrupa ve Bağımsız Devletler Topluluğu Ülkelerinin Ekonomik Dönüşüm Sürecinde Temel Eğilimler”, **Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi**, Cilt VII, Sayı 2, 2005, <http://akuiibf.aku.edu.tr/pdf/7-2-09.pdf>

Devlet Memurları Kanunu ve İlgili Mevzuat, Ankara, Adalet Yayınevi, 2008

DOĞAN, Noyan, **Sektör Sektör Özelleştirme**, İstanbul, Dünya Süper Veb Ofset A. Ş., 1996

DOĞAN, Yahya, **Kamu İktisadi Teşebbüsleri ve Özelleştirme**, İzmir, Fakülteler Kitabevi, 1993

ERSÖZ, Halis Yunus, **Özelleştirme ve Çalışanların Mülkiyet Sahipliği: Kardemir Örneği**, İstanbul, Alfa Basım Yayım Dağıtım, 2004

ERTUNA, Özer, “Özelleştirmenin Amacı ve Uygulama Usulleri”, **Özelleştirme - Seminer-Tebliğler-Panel**, İstanbul, İktisadi Araştırmalar Vakfı Yayını, 1993, Sayfa: 21-33

GİZ, Deniz, **Özelleştirme ve Karşılaştırmalı Türkiye Uygulaması**, İstanbul, Filiz Kitabevi, 2003

IŞIKLI, Alpaslan, “Ücret ve İstihdam Politikaları ve Özelleştirme”, **Özelleştirmenin Sosyal, Ekonomik ve Siyasi Boyutları - Sempozyum ve Panel Notları**, Ankara, Türk Kamu İşletmeleri Birliği, 1995, Sayfa: 39-64

Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesi ve 233 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair 399 Sayılı KHK, R.G. 29.1.1990 Tarih ve 20417 Sayı (Mükerrer)

KARABALIK, Hakan, **Orta Avrupa Ülkelerinde Yabancı Sermaye Yatırımları ve Özelleştirme**, www.dtm.gov.tr

KARLUK, Rıdvan, **Türkiye’de Kamu İktisadi Teşebbüsleri ve Özelleştirme**, İstanbul, Esbank, 1994

KAZGAN, Gülten, **Yeni Ekonomik Düzendeki Türkiye’nin Yeri**, 2. Baskı, İstanbul, Altın Kitaplar Yayınevi, 1995

KASER, Michael, **Privatization In The CIS**, Great Britain, Royal Institute of International Affairs, 1995

KİLCİ, Metin, **KİT'lerin Özelleştirilmesi ve Türkiye Uygulaması**, Ankara, DPT, 1994

KİLCİ, Metin (konuşmacı), hazırlayan SELİMOĞLU, Öykü, **Türkiye'de Geçmişten Geleceğe Özelleştirme Paneli**, İstanbul, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, 2004

KUMBUZOĞLU, Mehmet Ali, “Özelleştirme Uygulamalarında Personel Nakli”, **Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi**, Sayı 1, 1998, Sayfa: 83-91

MISIRLI İrfan (Dünya Bankası Proje Danışmanı), “Türkiye’de Özelleştirmenin Sosyal Boyutu”, **İşveren Dergisi**, Sayı 1, Ekim 2004, Sayfa: 48-50

NTV Haber, **CHİBBER: Hedefimiz Gizli İşsizlik**-08.02.2002,
[http://www.ntvmsnbc.com/\(01.05.1009\)](http://www.ntvmsnbc.com/(01.05.1009))

ÖRSDDEMİR, A. Vural, **Üçüncü Binyılda Özelleştirme ve Yeni Yönetim Paradigması**, Kırıkkale, Kırıkkale Ticaret ve Sanayi Odası Yayınları, 2002

ÖVGÜN, Barış, **Türkiye’de Kamu İktisadi Teşebbüsü Olgusu**, Ankara, Mülkiyeliler Birliği Vakfı Yayınları, 2009

Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun, Kanun Numarası: 4046, R.G. 27.11.1994 Tarih ve 22124 Sayı

Özelleştirme Uygulamalarının Düzenlenmesine ve Bazı Kanun ve K.H.K.'de Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, Kanun Numarası 5398, R.G. 21.07.2005 Tarih ve 25882 Sayı

ÖZTÜRK, Nursel, **Özelleştirme Ders Notları**, 2002,

http://www.ydk.gov.tr/egitim_notlari/ozellestirme.htm

Referans Gazetesi, **Özelleştirme Mağduru Projesi 20 Bin Kişiyi İstihdam Sağladı**-25.03.2009, <http://www.referansgazetesi.com/>

Sermaye Piyasası Kanunu, Kanun Numarası: 2499, R.G. 30.07.1981 Tarih ve 17.416 Sayı

SEZER, Kıymet, **Atıl Tesis Patron Yaptı**, - 29.11.2006 - Star Gazetesi, <http://www.stargazete.com/>

ŞENER, Orhan, “Dünyada ve Türkiye’de Özelleştirme Uygulamaları”, Editör: ARIOĞLU, Ergin, **Dünyada ve Türkiye’de Özelleştirme**, Türkiye Maden İşçileri Sendikası Yayını, Ankara, 1994, Sayfa: 47- 74

TANRIVERMİŞ, Harun ve diğerleri, **Türkiye’de Özelleştirme Uygulamalarının Tarım Kesimine Etkilerinin Değerlendirilmesi**, Ankara, TEAE, 2000

T.C. Başbakanlık Özelleştirme İdaresi Başkanlığı, **T.C. Başbakanlık Özelleştirme İdaresi Başkanlığı Faaliyet Raporu 2007**

T.C. Başbakanlık Özelleştirme İdaresi Başkanlığı, **Özelleştirme Sosyal Destek Projesi Başlıklı Rapor**, Ankara, 2005

T.C. Başbakanlık Özelleştirme İdaresi Başkanlığı - **Özelleştirme Uygulamaları Sonucunda İşsiz Kalan ve Bilahare İşsiz Kalacak Olan İşçilerin Diğer Kamu**

**Kurum ve Kuruluşlarında Geçici Personel Statüsünde İstihdam Edilmeleri
Hakkında Bilgi Notu – 30.03.2009**

TEKİN, Ali Güner, “Zorunlu Tasarrufun Özelleştirmede Kullanılması ve Kupon Yöntemi İle Özelleştirme”, **Ekonomistler Bülteni** – Mayıs 2002, <http://www.angelfire.com/ok4/aligunertekin/>

TEKİN, M. Önder, **Özelleştirme Uygulamalarına İlişkin Anayasa Mahkemesi ve Danıştay Kararları**, Ankara, TMMOB Elektrik Mühendisleri Odası Ankara Şubesi Yayını, 2006

Türk Demokrasi Vakfı, **Türkiye’de Özelleştirme Araştırma Raporu**, Ankara, 1994

Türk Ekonomi Bankası, **Privatization in Turkey: The Law and The Implementation**, İstanbul, Intermedia, 1995

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, **Özelleştirmenin Neresindeyiz?**, Ankara, 1999

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, **Özelleştirme Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, Ankara, 1993

Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası, **Dünyada ve Türkiye’de Özelleştirme Uygulamaları**, Ankara, 1998

Türkiye Vakıflar Bankası, **Türkiye’de ve Dünyada Yaşanan Özelleştirme**, 2. Baskı, Ankara, 1997

YAŞAR, Süleyman, **Özelleştirme**, 3. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, 2005

YAZAR, İsa, Zaman Gazetesi, **Statü Belirsizliği, Geçici İşçileri Mağdur Ediyor**, 22.01.2009, <http://www.zaman.com.tr/haber.do?haberno=806605>

YÜKSEL, Erkan, **Basın ve Siyaset Gündeminde Özelleştirme: Özelleştirme Konusu Üzerine Bir Gündem Belirleme Araştırması**, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2000

ZARARSIZ, M. Emin, **4046 Sayılı Özelleştirme Kanununun İş Hukuku Yönünden Değerlendirilmesi**, Ankara, DPT Yayınları, 1999

24/11/1994 Tarihli ve 4046 sayılı Kanun Çerçevesinde Nakledilecek Personel Hakkında Tebliğ, R.G. 08.10.2003 Tarih ve 18251 Sayı

5398 Sayılı Özelleştirme Uygulamalarının Düzenlenmesine ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunda ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun 8. Maddesi İle Değiştirilen 4046 Sayılı Kanunun 22. Maddesinin ve 20. Maddesinin (b) Bendi İle Değiştirilen 2918 Sayılı Kanunun 35. Maddesinin Anayasaya Aykırı Olmadığına ve İptal İsteminin Reddine Dair Karar, R.G. 26.07.2006 Tarih ve 26246 Sayı

<http://www.census.gov/ipc/www/idb/>

www.ekutup.gov.tr

<http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

<http://www.memurlar.net/>

<http://nsdl.org/>

<http://www.oib.gov.tr/>

<http://www.osdp.org.tr/>

<http://www.ozellestirme.net/>

www.ozgurluk-dergisi.org

<http://www.trinvest.com/>

<http://www.tumgazeteler.com/>

<http://www.worldbank.org/>

<http://rru.worldbank.org/privatization/>

EKLER

EK:1

ETİ BAKIR A.Ş.

Hisse Devir Tarihi: 12.04.2004

ÇALIŞANLARA İLİŞKİN HÜKÜMLER GENEL HÜKÜMLER

- ŞİRKET ve İŞLETME'deki nakle tabi personel 4046 sayılı Kanun'un 22'nci maddesi çerçevesinde diğer kamu kurum veya kuruluşlarına nakledilecek olup, fiili teslim tarihi itibarıyla ŞİRKET ve İŞLETME'de İş Kanunlarına tabi kapsam içi personel ise ALICI'ya devredilmiştir.
- ALICI; ŞİRKET ve İŞLETME'de çalışan tüm personelin kanunlardan doğan haklarının korunacağını, emeklilik talebinde bulunan personelin emeklilik taleplerinin onaylanacağını ve emeklilik ile ilgili işlemlerin hesaplanmasında kamuda çalıştığı tüm sürenin dikkate alınacağını kabul ve taahhüt eder.
- ALICI; nakle tabi personelin nakil işlemleri sonuçlanıp, ilişkileri kesilinceye kadar KBİ ye İDARE'nin istediği her türlü bilgiyi ve belgeyi zamanında gönderecektir.

ŞİRKET PERSONELİ

- ŞİRKET'te çalışan diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakledilmek üzere T.C. Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığına bildirilen personelin, ŞİRKET ile ilişkilerinin kesilip yeni kurumlarında göreve başlayacakları tarihe kadar geçecek nakil sürecinde eski kadro veya pozisyonlarına ilişkin aylık ücret, varsa ikramiye, ücrete bağlı diğer mali haklar, sosyal hak ve yardımlar (harcırah, sağlık giderleri, cenaze giderleri ve ölüm yardımı) Özelleştirme Fonundan karşılanmak üzere ŞİRKET tarafından ödenir ve bunlardan T.C. Emekli Sandığına tabi olanların bu süre içinde Sandıkla olan ilgileri devam eder. Bu personelden nakil sürecinde emekli olanlara TC. Emekli Sandığına ödenen emekli ikramiyeleri, makam, görev ve temsil tazminatları ile ölüm yardımı ödenmesini takiben iki ay içerisinde fatura karşılığında Hazine tarafından T.C. Emekli Sandığına ödenir. Nakle tabi personelin nakil sürecinde hak kazanması halinde alacağı kıdem tazminatı ŞİRKET tarafından ödenir.
- ŞİRKET'in fiili teslim tarihi itibarıyla, İş Kanunu'na tabi kapsam içi çalışanların, bu tarih itibarıyla geçerli süre ve ücret üzerinden (*Kamu İşveren Sendikaları ile ilgili sendikaca bağutlanacak toplu iş sözleşmesi ile belirlenecek haklar dahil*) kıdem tazminatları ile fiili teslim tarihinden önceki döneme ait ücret ve ikramiyeler ile bunların farkları ve 2004 yılı hariç daha önceki yıllara ilişkin kullanılmamış izin ücretlerini ve farklarını ödeme yükümlülüğü İDARE'ye aittir.
- ALICI, tarafına devredilen İş Kanunlarına tabi kapsam içi personelin iş akitlerinin feshini, fesih tarihi itibarıyla İDAREYE bildirecek ve aynı gün veya takip eden ilk iş günü içerisinde Özelleştirme Fonundan karşılanmak

üzere İDARE, fiili teslim tarihi itibariyle geçerli süre ve ücret üzerinden kıdem tazminatları ile fiili teslim tarihinden önceki döneme ait ücret ve ikramiyeler ile bunların farkları ve 2004 yılı hariç daha önceki yıllara ilişkin kullanılmamış izin ücretlerini ve farklarını ŞİRKET hesabına yatıracaktır. ALICI, İDARE tarafından yapılan bu ödemeleri aynı gün veya en geç takip eden ilk iş günü içerisinde söz konusu personele ödeyecek veya ŞİRKET tarafında temin edecektir. İş Kanunlarına tabi kapsam içi personele ALICI tarafından yapılacak ödemelerde meydana gelebilecek aksamalar nedeniyle doğabilecek yükümlülüklerin İDARE'ye rücu edilmeyeceğini ALICI kabul, beyan ve taahhüt eder.

- ALICI; ŞİRKET'te çalışan İş Kanunu'na tabi personel ile nakil olmayıp ŞİRKET'te kalan nakle tabi personelin kanunlardan doğan haklarının korunacağını, kıdem tazminatı ve diğer haklarının ödeneceğini kabul, beyan ve taahhüt eder.

İŞLETME PERSONELİ

İŞLETME'de çalışan diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakledilmek üzere TC. Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığına bildirilen personelin, İŞLETME ile ilişkilerinin kesilip yeni kurumlarında göreve başlayacakları tarihe kadar geçecek nakil sürecinde eski kadro veya pozisyonlarına ilişkin aylık ücret, varsa ikramiye, ücrete bağlı diğer mali haklar, sosyal hak ve yardımlar (harcırah, sağlık giderleri, cenaze giderleri ve ölüm yardımı) Özelleştirme Fonundan karşılanmak üzere KBİ tarafından ödenir ve bunlardan T.C. Emekli Sandığına tabi olanların bu süre içinde Sandıkla olan ilgileri devam eder. Bu personelden nakil sürecinde emekli olanlara T.C. Emekli Sandığına ödenen emekli ikramiyeleri, makam, görev ve temsil tazminatları ile ölüm yardımı ödenmesini takiben iki ay içerisinde fatura karşılığında Hazine tarafından T.C. Emekli Sandığına ödenir. Nakle tabi personelin nakil sürecinde hak kazanması halinde alacağı kıdem tazminatı KBİ tarafından ödenir.

İŞLETME'nin fiili teslim tarihi itibariyle, İş Kanunu'na tabi kapsam içi çalışanların, bu tarih itibariyle geçerli süre ve ücret üzerinden (Kamu İşveren Sendikaları ile ilgili sendikaca bağitlanacak toplu iş sözleşmesi ile belirlenecek haklar dahil) kıdem tazminatları ile fiili teslim tarihinden önceki döneme ait ücret ve ikramiyeler ile bunların farkları ve 2004 yılı hariç daha önceki yıllara ilişkin kullanılmamış izin ücretlerini ve farklarını ödeme yükümlülüğü KBİ'ye aittir.

ALICI; İŞLETME'de çalışan İş Kanunu'na tabi personel ile nakil olmayıp İŞLETME'de kalan nakle tabi personelin kanunlardan doğan haklarının korunacağını, kıdem tazminatı ve diğer haklarının ödeneceğini kabul ve taahhüt eder.²¹²

²¹² Ek 1, Ek 2, Ek 3, Ek 4, Ek 5, Ek 6 ve Ek 7'de yer alan özelleştirilen işletmelerdeki ihale sözleşmelerinde çalışanlarla ilgili hükümler kısmı T.C. Başbakanlık Özelleştirme İdaresi Başkanlığından alınmıştır.

EK: 2

ETİ GÜMÜŞ A.Ş.

Hisse Devir Tarihi: 13.08.2004

Madde 3 - ÇALIŞANLARA İLİŞKİN HÜKÜMLER

- a) ŞİRKET'teki nakle tabi personel istekleri halinde, 4046 sayılı Kanun'un 22 nci maddesi çerçevesinde diğer kamu kurum veya kuruluşlarına nakledilecektir.
- b) 4046 sayılı Kanun' un 22 nci maddesi çerçevesinde diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakledilmek üzere Devlet Personel Başkanlığına bildirilen personelin, eski kurumları ile ilişkilerinin kesilip yeni kurumlarında göreve başlayacakları tarihe kadar geçecek nakil sürecinde eski kadro veya pozisyonlarına ilişkin aylık ücret, varsa ikramiye. ücrete bağlı diğer mali haklar, sosyal hak ve yardımlar (harcırah, sağlık giderleri, cenaze giderleri ve ölüm yardımı) öncelikle ŞİRKET tarafından ilgililerine ödenir ve bu ödemeler İDARE'nin belirleyeceği nakle tabi personelce doğruluğu onaylandıktan sonra ŞİRKET'çe İDARE'den talep edilir. Söz konusu talebin İDARE'ye ulaşmasından sonra bilgi ve belgelerin eksiksiz olması halinde en geç 30 gün içinde Özelleştirme Fonundan ŞİRKET hesabına aktarılır.
- c) ALICI, kendi istekleriyle ŞİRKET'te kalan nakle tabi personelden emeklilik talebinde bulunanların emeklilik taleplerinin onaylanacağını, emekli ikramiyesine tekabül edecek süre hariç hisse devrinden sonra ŞİRKET'te çalışmasına karşılık kıdem tazminatlarının ve diğer haklarının ödeneceğini ve yapılacak ödemelerin hiçbir şekilde İDARE'ye rücu edilmeyeceğini kabul, beyan ve taahhüt eder.
- d) ALICI, nakle tabi personelin nakil işlemleri sonuçlanıp, ŞİRKET ile ilişkileri kesilinceye kadar personel ile ilgili olarak İDARE'nin istediği her türlü bilgi ve belgeyi zamanında gönderecektir.
- e) Nakle tabi personelin nakil süreci içindeki sağlık kurumlarına sevk işlemleri, sağlık raporu ve benzeri sağlık işlemlerinin yerine getirme yükümlülüğü İDARE'ce görevlendirilecek nakle tabi personel tarafından yapılacaktır.
- f) İDARE ve diğer resmi kurumlarını iş işlemlerini takip edecek yeterli sayıda nakle tabi personel ŞİRKET mahallinde görevlendirilecektir. Bu personelin belirtilen iş ve işlemleri yapması için ŞİRKET'çe her türlü kolaylık gösterilecektir.
- g) İşbu Hisse Satış Sözleşmesinin yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla 4857 sayılı İş Kanununa tabi olanların (kendi isteği ile ŞİRKET'te kalmak isteyen sakat statüsündeki kapsam içi personel hariç) iş akitleri ŞİRKET tarafından feshedilmiş olup bu fesih işlemi sonucunda işçilere yapılacak kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve varsa kullanılmamış yıllık izinlere ilişkin ücretler ve ödenmemiş diğer haklara (ilave tediye v.s.) ilişkin yapılacak ödemeler ŞİRKET tarafından yapılmıştır. Hisse devrinden sonra, daha önceki dönemler için Bakanlar Kurulu Kararı gereği ödenecek ilave tediye ve mevcut Toplu İş Sözleşmesinin uygulanmasından hasıl olabilecek diğer mali yükümlülükler ŞİRKET'çe ödenecek olup, yapılacak bu ödemeler için hiçbir şekilde İDARE'ye rücu edilemeyecektir. ALICI, kendi isteği ile ŞİRKET'te kalan sakat statüsündeki kapsam içi personelin kanunlardan doğan haklarının korunacağını, kamuda geçen süreler de dahil olmak üzere kıdem tazminatı ve diğer haklarının ödeneceğini, emeklilik talebinde bulunanların emeklilik taleplerinin

onaylanacağını ve yapılacak ödemelerin hiçbir şekilde İDARE'ye rücu edilmeyeceğini kabul, beyan ve taahhüt eder.

h) ALICI, İşbu Hisse Satış Sözleşmesinin yürürlüğe girmesinden sonra yapacağı istihdamda daha önce ŞİRKET'te çalışanlara öncelik vermeye çalışacaktır.

Bu maddede belirtilmiş olan ALICI'ya ve ŞİRKET'e ait yükümlülükler, satış konusu hisselerin temadi eden devir hallerinde de geçerli olacaktır. ALICI, bu devre ilişkin olarak yapılacak sözleşmelerde de ALICI'nın İDARE'ye karşı olan tüm yükümlülüklerinin devir alan kişiye geçeceği hususunda İDARE lehine bu hükmü tesis ettirmeyi kabul, beyan ve taahhüt eder.

EK: 3

ETİ KROM A.Ş.

Hisse Devir Tarihi: 14.09.2004

MADDE 3: ÇALIŞANLARA İLİŞKİN HÜKÜMLER

- a) ŞİRKET'teki nakle tabi personel istekleri halinde, 4046 sayılı Kanun'un 22nci maddesi çerçevesinde diğer kamu kurum veya kuruluşlarına nakledilecektir.
- b) 4046 sayılı Kanun'un 22nci maddesi çerçevesinde diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakledilmek üzere Devlet Personel Başkanlığına bildirilen personelin, eski kurumları ile ilişkilerinin kesilip yeni kurumlarında göreve başlayacakları tarihe kadar geçecek nakil sürecinde eski kadro veya pozisyonlarına ilişkin aylık ücret, varsa ikramiye, ücrete bağlı diğer mali haklar, sosyal hak ve yardımlar (harcırah, sağlık giderleri, cenaze giderleri ve ölüm yardımı) öncelikle ŞİRKET tarafından ilgililerine ödenir ve bu ödemeler İDARE'nin belirleyeceği nakle tabi personelce doğruluğu onaylandıktan sonra ŞİRKET'çe İDARE'den talep edilir. Söz konusu talebin İDARE'ye ulaşmasından sonra bilgi ve belgelerin eksiksiz olması halinde en geç 30 gün içinde Özelleştirme Fonundan, ŞİRKET hesabına aktarılır.
- c) ALICI, kendi istekleriyle ŞİRKET'te kalan nakle tabi personelden emeklilik talebinde bulunanların emeklilik taleplerinin onaylanacağını, emekli ikramiyesine tekabül edecek süre hariç hisse devrinden sonra ŞİRKET'te çalışmasına karşılık kıdem tazminatlarının ve diğer haklarının ödeneceğini ve yapılacak ödemelerin hiçbir şekilde İDARE'ye rücu edilmeyeceğini kabul, beyan ve taahhüt eder.
- d) ALICI, nakle tabi personelin nakil işlemleri sonuçlanıp, ŞİRKET ile ilişkileri kesilinceye kadar personel ile ilgili olarak İDARE'nin istediği her türlü bilgi ve belgeyi zamanında gönderecektir.
- e) Nakle tabi personelin nakil süreci içindeki sağlık kurumlarına sevk işlemleri, sağlık raporu ve benzeri sağlık işlemlerinin yerine getirme yükümlülüğü İDARE'ce görevlendirilecek nakle tabi personel tarafından yapılacaktır.
- f) İDARE ve diğer resmi kurumların iş işlemlerini takip edecek yeterli sayıda nakle tabi personel ŞİRKET mahallinde görevlendirilecektir. Bu personelin belirtilen iş ve işlemleri yapması için ŞİRKET'çe her türlü kolaylık gösterilecektir.
- g) İşbu Hisse Satış Sözleşmesinin yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla 4857 sayılı İş Kanununa tabi olanların (kendi isteği ile ŞİRKET'te kalmak isteyen sakat statüsündeki kapsam içi personel hariç) iş akitleri ŞİRKET tarafından feshedilmiş olup bu fesih işlemi sonucunda işçilere yapılacak kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve varsa kullanılmamış yıllık izinlere ilişkin ücretler ve ödenmemiş diğer haklara (ilave tediye v.s.) ilişkin yapılacak ödemeler ŞİRKET tarafından yapılmıştır. Hisse devrinden sonra; daha önceki dönemler için Bakanlar Kurulu Kararı gereği ödenecek ilave tediyeler ve mevcut Toplu İş Sözleşmesinin uygulanmasından hasıl olabilecek diğer mali yükümlülükler ŞİRKET'çe ödenecek olup, yapılacak bu ödemeler için hiç bir şekilde İDARE'ye rücu edilemeyecektir. ALICI, kendi isteği ile ŞİRKET'te kalan sakat statüsündeki kapsam içi personelin kanunlardan doğan haklarının korunacağını, kamuda geçen süreler de dahil olmak üzere kıdem tazminatı ve diğer haklarının ödeneceğini, emeklilik talebinde bulunanların emeklilik taleplerinin onaylanacağını

ve yapılacak ödemelerin hiçbir şekilde İDARE'ye rücu edilmeyeceğini kabul, beyan ve taahhüt eder.

h) ALICI, İşbu Hisse Satış Sözleşmesinin yürürlüğe girmesinden sonra yapacağı istihdamda daha önce ŞİRKET'te çalışanlara öncelik vermeye çalışacaktır.

Bu maddede belirtilmiş olan ALICI ve ŞİRKET'e ait yükümlülükler, satış konusu hisselerin temadi eden devir hallerinde de geçerli olacaktır. ALICI, bu devre ilişkin olarak yapılacak sözleşmelerde de ALICI'nın İDARE'ye karşı olan tüm yükümlülüklerinin devir alan kişiye geçeceği hususunda İDARE lehine bu hükmü tesis ettirmeyi kabul, beyan ve taahhüt eder.

EK: 4

ETİ ALÜMİNYUM A.Ş.

Hisse Devir Tarihi: 29.07.2005

Madde 3 - ÇALIŞANLARA İLİŞKİN HÜKÜMLER

a) ŞİRKET'teki nakle tabi personel 4046 sayılı Kanun'un 22 nci maddesi çerçevesinde diğer kamu kurum veya kuruluşlarına nakledilecektir.

b) 5398 sayılı Kanunla değişik 4046 sayılı Kanun'un 22 nci maddesinin birinci fıkrasına ve 5398 sayılı Kanun'un 29 uncu maddesi ile 4046 sayılı Kanun'a eklenen geçici 21 inci maddeye göre diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakledilmek üzere Devlet Personel Başkanlığına bildirilen personelin, kuruluşun kamu tüzel kişiliğinin sona erdiği tarihten, yeni kurumlarında göreve başlayacakları tarihi takip eden aybaşına kadar geçecek süreye ilişkin olarak eski kadro veya pozisyonlarına ait aylık, ücret, varsa ikramiye ve ücrete bağlı diğer mali hakları ile yeni kurumlarında göreve başlayacakları tarihe kadar geçecek süredeki sosyal hak ve yardımları (harcırah, sağlık giderleri, cenaze giderleri ve ölüm yardımı) öncelikle ŞİRKET tarafından ilgililerine ödenir ve bu ödemeler İDARE'nin belirleyeceği nakle tabi personelce doğruluğu onaylandıktan sonra ŞİRKET'çe İDARE'den talep edilir. Söz konusu talebin İDARE'ye ulaşmasından sonra en geç 30 gün içinde Özelleştirme Fonundan, ŞİRKET hesabına aktarılacaktır. Nakil sürecinde nakle tabi personele ödenen aylık ve diğer mali haklar için borç çıkarılmaz ve kurumlar arasında herhangi bir hesaplaşma yapılmaz.

c) Nakle tabi personelin nakil süreci içindeki sağlık kurumlarına sevk işlemleri, sağlık raporu ve benzeri sağlık işlemleri İDARE'ce görevlendirilecek nakle tabi personel tarafından yapılacaktır.

d) ALICI, nakle tabi personelin nakil işlemleri sonuçlanıp, ŞİRKET ile ilişkileri kesilinceye kadar, personel ile ilgili olarak İDARE'nin istediği her türlü bilgi ve belgeyi zamanında gönderecektir.

e) İDARE ve diğer resmi kurumların iş ve işlemlerini takip edecek yeterli sayıda nakle tabi personel ŞİRKET mahallinde görevlendirilir. Bu personelin belirtilen iş ve işlemleri yapması için ŞİRKET'çe her türlü kolaylık gösterilecektir.

1) ALICI, kendi istekleriyle ŞİRKET'te kalan nakle tabi personelden emeklilik talebinde bulunanların emeklilik taleplerinin onaylanacağını, emekli ikramiyesine tekabül edecek süre hariç hisse devrinden sonra ŞİRKET'te çalışmasına karşılık kıdem tazminatlarının ve diğer haklarının ödeneceğini ve yapılacak ödemelerin hiçbir şekilde İDARE'ye rücu edilmeyeceğini kabul, beyan ve taahhüt eder.

g) ALICI ile İDARE arasında imzalanmış olan işbu Sözleşmenin imza tarihi itibarıyla 4857 sayılı İş Kanununa tabi olarak çalışan personelin İş Sözleşmelerinin, işbu Sözleşmenin imza tarihini müteakip 6 (altı) ay içerisinde kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde sona ermesi halinde, işbu Sözleşmenin imza tarihi itibarıyla geçerli süre ve ücret üzerinden hesaplanacak kıdem tazminatı tutarları ŞİRKET tarafından ilgililerine ödenecek ve bu ödemelere ilişkin resmi belgelerin İDARE'ye ibraz edilmesi ve İDARE tarafından onaylanmasını müteakip en geç 30 gün içinde, Özelleştirme Fonundan ŞİRKET hesabına aktarılacaktır.

h) ALICI, işbu Sözleşme'nin yürürlüğe girmesinden sonra yapacağı istihdamda daha önce ŞİRKET'te çalışanlara öncelik vermeye çalışacaktır.

i) İşbu Sözleşmenin yürürlüğe girmesinden sonra; işbu Sözleşmenin imza tarihinden önceki dönemler için Bakanlar Kurulu Kararı gereği ödenecek ilave tediye ve mevcut Toplu İş Sözleşmesinin uygulanmasından hasıl olabilecek diğer mali yükümlülükler ve varsa kullanılmamış yıllık izinlere ilişkin ücretler ve ödenmemiş diğer haklar (ilave tediye v.s.)

ŞİRKET'çe ödenecek olup, yapılacak bu ödemeler için hiçbir şekilde İDARE'ye rücu edilemeyecektir.

j) ALICI, iş sözleşmeleri sona erdirilen işçilerden isteyenlerin müracaatlarının, 20.10.2004 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan 2004/7898 sayılı Bakanlar Kurulu Kararındaki esaslar çerçevesinde İDARE'ye gönderilebilmesi hususunu kabul, beyan ve taahhüt eder.

k) Bu maddede belirtilmiş olan ALICI'ya ve ŞİRKET'e ait yükümlülükler, satış konusu hisselerin temadi eden devir hallerinde de geçerli olacaktır. ALICI, bu devre ilişkin olarak yapılacak sözleşmelerde de ALICI'nın İDARE'ye karşı olan tüm yükümlüklerinin devir alan kişiye geçeceği hususunda İDARE lehine bu hükmü tesis ettirmeyi kabul, beyan ve taahhüt eder.

EK: 5**TÜRKİYE PETROL RAFİNERİLERİ A.Ş.**

Hisse Devir Tarihi: 26.01.2006

MADDE 6 - ÇALIŞANLARA İLİŞKİN HÜKÜMLER

a) Şirket'deki nakle tabi personel 5398 sayılı Kanun'la değişik 4046 Sayılı Kanun'un 22 nci Maddesi ve 5398 sayılı Kanun'un 29 uncu maddesi ile 4046 sayılı Kanun'a eklenen geçici 21 inci maddesi çerçevesinde diğer kamu kurum veya kuruluşlarına nakledileceklerdir.

İdare ve diğer resmi kurumların iş ve işlemlerini takip edecek yeterli sayıda nakle tabi personel (Görevli Personel) Şirket mahallinde görevlendirilir. Bu personelin belirtilen iş ve işlemleri yapması için Şirket tarafından her türlü kolaylık gösterilecektir.

b) 5398 sayılı Kanunla değişik 4046 sayılı Kanun'un 22 inci maddesinin birinci fıkrasına ve 5398 sayılı Kanun'un 29 uncu maddesi ile 4046 sayılı Kanun'a eklenen geçici 21 inci maddeye göre diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakledilmek üzere Devlet Personel Başkanlığına bildirilen personelin, kuruluşun kamu tüzel kişiliğinin sona erdiği tarihten, yeni kurumlarında göreve başlayacakları tarihi takip eden aybaşına kadar geçecek süreye (nakil süreci) ilişkin olarak eski kadro veya pozisyonlarına ait aylık, ücret, varsa ikramiye ve ücrete bağlı diğer mali hakları ile yeni kurumlarında göreve başlayacakları tarihe kadar geçecek süredeki sosyal hak ve yardımları (harcırah, sağlık giderleri, cenaze giderleri ve ölüm yardımı) Şirket tarafından hesaplandıktan ve Görevli Personel tarafından onaylandıktan sonra ilgili kişilere ve mercilere Özelleştirme Fonundan ödenmek üzere ödeme tarihinden en az 15 (On beş) gün önce İdare'ye gönderilir. Nakil sürecinde nakle tabi personele ödenen aylık ve diğer mali haklar için borç çıkarılmaz ve kurumlar arasında herhangi bir hesaplaşma yapılmaz.

Ancak nakil süreci içerisinde, nakle tabi personele 4046 sayılı Kanun'un 22 nci maddesinin 4 üncü fıkrası çerçevesinde Özelleştirme Fonundan ödenecek ücret ve diğer mali hakların tespitinde ve ödenmesinde, 5398. sayılı Kanun'un 18 inci maddesi ile değişik 5015 sayılı Petrol Piyasası Kanunu'nun geçici 2 nci maddesine göre, 15/11/2003 tarihinde uygulanmakta olan ücret ve diğer mali haklarına bu tarihten Devlet Personel Başkanlığına bildirdikleri tarihteki kadro ve pozisyonlarına ilişkin olarak bildirim tarihine kadar geçen süre içinde kamu personeline yapılacak maaş artış oran ve/veya miktarları uygulanmak suretiyle bulunacak tutar esas alınır.

c) Nakil hakkına sahip olarak iş kanunlarına tabi çalışmakta iken, Komisyon'un nihai kararının onaylanmasına ilişkin Özelleştirme Yüksek Kurulu kararının Resmi Gazetede yayımından itibaren on gün içinde nakil hakkından vazgeçtiğini Şirket'e yazılı olarak bildiren nakil hakkına sahip iş kanunlarına tabi personelin iş sözleşmeleri feshedilmiş sayılır ve bunların ihbar ve kıdem tazminatları öncelikle Şirket tarafından ödenir. Bu şekilde ödenen tazminatlar Görevli Personel tarafından onaylandıktan sonra Şirket hesaplarına aktarılmak üzere İdare'ye gönderilir. İdare, ödeme talebinin tebliğinden itibaren en geç 15 (On beş) gün içinde nakle tabi personele Şirket tarafından ödenmiş bulunan ihbar ve kıdem tazminatı tutarını Özelleştirme Fonundan Şirket hesabına aktarır.

Diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakledilmek üzere isimleri Devlet Personel Başkanlığına bildirilenlerden; nakil süreci içerisinde kıdem tazminatına hak kazandıracak şekilde iş sözleşmeleri sona erenlerin ihbar ve kıdem tazminatları Şirket tarafından ilgisine ödenir. Bu şekilde ödenen tazminatlar görevli personel tarafından onaylandıktan sonra Şirket hesaplarına aktarılacak üzere İdare'ye gönderilir. İdare ödeme talebinin tebliğinden itibaren en geç 15 (On beş) gün içinde nakle tabi personele Şirket tarafından ödenmiş bulunan ihbar ve kıdem tazminatı tutarını Özelleştirme Fonundan Şirket hesabına aktarır.

İş kanunlarına tabi olarak çalışmakta iken, bu madde gereğince diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakledilen personele kıdem tazminatı ödenmez.

d) Alıcı, Şirket'te çalışan 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi kapsam içi personelin kanunlardan ve toplu iş sözleşmelerinden doğan haklarının korunacağını, kıdem tazminatlarının ve diğer tüm haklarının Şirket tarafından ödeneceğini kabul ve taahhüt eder.

e) İşbu Sözleşme'nin Yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla Alıcı, Şirket'le hizmet akdi ilişkisi devam eden nakle tabi personelin, kullanılmamış yıllık izin ücretlerini karşılama yükümlülüğünü Şirket'e ait olduğunu kabul ve taahhüt eder.

f) Alıcı, Şirket'in özelleştirilmesi sonrasında iş sözleşmeleri sona erdirilen işçilerden, 20.10.2004 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan 03.05.2004 tarihli ve 2004/7898 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan "Özelleştirme Uygulamaları Sonucunda İşsiz Kalan ve Bilahare İşsiz Kalacak Olan İşçilerin Diğer Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Geçici Personel Statüsünde İstihdam Edilmelerine İlişkin Esaslar" çerçevesinde başvuruda bulunanların, bu başvurularının Şirket tarafından gecikmeksizin İdare'ye intikal ettirileceğini kabul, beyan ve taahhüt eder.

g) Şirket'e ait lojmanlarda oturan personel, yukarıda bahsi geçen 22 inci madde çerçevesinde tayin ve nakillerin gerçekleşmesinden itibaren en geç 4 (Dört) ay içinde lojmanları boşaltacaklardır. Alıcı; lojmanlarda oturan personelin Hisse Satış Sözleşmesi'nin imza tarihinden sonra lojmanların boşaltılmasına kadar geçecek sürede kira, elektrik, su ve yakıt ihtiyacının karşılanmasına ilişkin şartlarda Şirket'çe herhangi bir değişiklik yapılmayacağını kabul ve taahhüt eder.

EK: 6

BAŞAK SİGORTA A.Ş.

Hisse Devir Tarihi: 16.05.2006

Madde 3 - ÇALIŞANLARA İLİŞKİN HÜKÜMLER

A-SİGORTA Çalışanlarına İlişkin Hükümler:

a) SİGORTA’da çalışan kapsam dışı statüdeki personel 4046 Sayılı Kanun’un 22’nci maddesi ve geçici 21’nci maddesi çerçevesinde diğer kamu kurum veya kuruluşlarına nakledileceklerdir.

İDARE ve diğer resmi kurumların iş ve işlemlerini takip edecek yeterli sayıda nakle tabi personel (Görevli Personel) SİGORTA mahallinde görevlendirilecektir. Bu personelin belirtilen iş ve işlemleri yapması için SİGORTA tarafından her türlü kolaylık gösterilecektir.

b) 4046 sayılı Kanun’un 22’inci maddesinin birinci fıkrasına ve geçici 21’nci maddeye göre diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakledilmek üzere Devlet Personel Başkanlığına bildirilen personelin, kuruluşun kamu tüzel kişiliğinin sona erdiği tarihten, yeni kurumlarında göreve başlayacakları tarihi takip eden aybaşına kadar geçecek süreye (nakil süreci) ilişkin olarak eski kadro veya pozisyonlarına ait aylık, ücret, varsa ikramiye ve ücrete bağlı diğer mali hakları ile yeni kurumlarında göreve başlayacakları tarihe kadar geçecek süredeki sosyal hak ve yardımları (harcirah, sağlık giderleri, cenaze giderleri ve ölüm yardımı) SİGORTA tarafından hesaplandıktan ve Görevli Personel tarafından onaylandıktan sonra ilgili kişilere ve mercilere Özelleştirme Fonundan ödenmek üzere ödeme tarihinden en az 15 gün önce İDARE’ye gönderilecektir. Nakil sürecinde nakle tabi personele ödenen aylık ve diğer mali haklar için borç çıkarılmaz ve kurumlar arasında herhangi bir hesaplaşma yapılmaz.

c) Nakil hakkına sahip olarak iş kanunlarına tabi çalışmakta iken, İHALE KOMİSYON ‘un nihai kararının onaylanmasına ilişkin Özelleştirme Yüksek Kurulu kararının Resmi Gazetede yayımından itibaren on gün içinde nakil hakkından vazgeçtiğini SİGORTA’ya yazılı olarak bildiren nakil hakkına sahip İş Kanunlarına tabi personelin iş sözleşmeleri feshedilmiş sayılır ve bunların ihbar ve kıdem tazminatları öncelikle SİGORTA tarafından ödenir. Bu şekilde ödenen tazminatlar Görevli Personel tarafından onaylandıktan sonra SİGORTA hesaplarına aktarılmak üzere İDARE’ye gönderilir. İDARE, ödeme talebinin tebliğinden itibaren en geç 15 gün içinde nakle tabi personele SİGORTA tarafından ödenmiş bulunan ihbar ve kıdem tazminatı tutarını Özelleştirme Fonundan SİGORTA hesabına aktarır.

Diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakledilmek üzere isimleri Devlet Personel Başkanlığına bildirilenlerden, nakil süreci içerisinde kıdem tazminatına hak kazandıracak şekilde iş sözleşmeleri sona erenlerin ihbar ve kıdem tazminatları SİGORTA tarafından ilgisine ödenir. Bu şekilde ödenen tazminatlar Görevli Personel tarafından onaylandıktan sonra SİGORTA hesaplarına aktarılmak üzere İDARE’ye gönderilir. İDARE ödeme talebinin tebliğinden itibaren en geç 15 gün içinde nakle tabi personele SİGORTA tarafından ödenmiş bulunan ihbar ve kıdem tazminatı tutarını Özelleştirme Fonundan SİGORTA hesabına aktarır.

İş Kanunlarına tabi olarak çalışmakta iken, bu madde gereğince diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakledilen personele kıdem tazminatı ödenmez.

d) ALICI, SİGORTA’da çalışan 4857 sayılı İş Kanunu’na tabi kapsam içi personel ile nakil hakkı bulunmayan kapsam dışı personelin kanunlardan ve toplu iş sözleşmelerinden doğan haklarının korunacağını, kıdem tazminatlarının ve diğer tüm haklarının SİGORTA tarafından ödeneceğini kabul ve taahhüt eder.

e) Hisseler Satış Sözleşmesi’nin yürürlüğe girdiği tarih itibariyle ALICI, SİGORTA ile hizmet akdi ilişkisi devam eden kapsam içi ve kapsam dışı personelin, kullanılmamış yıllık izin ücretlerini karşılama yükümlülüğünün SİGORTA’ya ait olduğunu kabul ve taahhüt eder.

f) 4046 sayılı Kanun çerçevesinde yapılan özelleştirme uygulaması neticesinde SİGORTA hisselerinin satışı gerçekleşip Hisseler Satış Sözleşmesi imzalanarak fiili hisse devri yapıldıktan sonra altı ay içerisinde SİGORTA’da kapsam içi statüde çalışan personelden iş sözleşmeleri sona erdirilen işçilerden, 20.10.2004 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan 03.05.2004 tarihli ve 2004/7898 sayılı Bakanlar Kurulu Kararına uyanlar İDARE’ye başvurdıkları taktirde Devlet Personel Başkanlığı kanalıyla “Geçici Personel” statüsünde istihdam edileceklerdir. ALICI fiili hisse devrinden sonra geçen altı aylık sürede iş akitlerini feshederek işine son verdiği bu türden kapsam içi personele ilişkin bilgileri, hizmet akdi feshedilen işçinin talebine bağlı olarak alınan Bakanlar Kurulu Kararı eki “İş Akdi Feshedilen Personel Müracaat Formu” düzeninde hazırlamak suretiyle iş akdinin feshini izleyen 30 gün içinde İDARE’ye teslim etmeyi kabul, beyan ve taahhüt eder.

g) Nakle tabi personelin nakil süreci içindeki sağlık kurumlarına sevk işlemleri, sağlık raporu ve benzeri sağlık işlerinin yerine getirme yükümlülüğü İDARE’ce görevlendirilecek nakle tabi personel tarafından yapılacaktır.

B-EMEKLİLİK Çalışanlarına İlişkin Hükümler:

a) ALICI, EMEKLİLİK’te çalışan 4857 sayılı İş Kanunu’na tabi daimi ve geçici işçilerin kanunlardan ve toplu iş sözleşmelerinden doğan haklarının korunacağını, kıdem tazminatlarının ve diğer tüm haklarının EMEKLİLİK tarafından ödeneceğini kabul ve taahhüt eder.

b) Hisseler Satış Sözleşmesi’nin yürürlüğe girdiği tarih itibariyle ALICI, EMEKLİLİK ile hizmet akdi ilişkisi devam eden daimi ve geçici işçilerin, kullanılmamış yıllık izin ücretlerini karşılama yükümlülüğünün EMEKLİLİK’e ait olduğunu kabul ve taahhüt eder.

EK: 7

PETKİM PETROKİMYA HOLDİNG A.Ş.

Hisse Devir Tarihi: 30.05.2008

Madde 3 - ÇALIŞANLARA İLİŞKİN HÜKÜMLER

a) ŞİRKET'teki nakle tabi personel 4046 sayılı Kanun'un 22. Maddesi çerçevesinde diğer kamu kurum veya kuruluşlarına nakledileceklerdir.

b) 4046 sayılı Kanun'un 22. Maddesi çerçevesinde nakledilecek personelin atamalarının yapıp eski kurumları ile ilişkilerinin kesileceği tarihe kadar geçecek süredeki aylık ücret, sosyal hak ve yardımlar ile ölüm yardımı, sağlık yardımı ve benzeri özlük hakları, Özelleştirme Fonu'ndan karşılanmak üzere ŞİRKET tarafından ödenecektir.

c) Nakle tabi personelin yıllık izin ücretleri ile nakil süreci içerisinde emekli olan veya kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde iş akdi sona eren nakle tabi personelin kamuda geçen tüm hizmetlerinin karşılığı olarak hesaplanacak kıdem tazminatlarından ŞİRKET sorumlu olup, söz konusu ödemeler ŞİRKET tarafından yapılacaktır. ALICI, bu ödemeler ile ilgili olarak, kendisinin veya ŞİRKET'in hiçbir şekilde İDARE'den ve Özelleştirme Fonundan talepte bulunmayacağını kabul ve taahhüt eder.

d) ALICI, nakle tabi personelin kamuda geçen tüm hizmetine ilişkin kıdem tazminatlarından ŞİRKET'in sorumlu olduğunu, kıdem tazminatlarının hesaplanmasında kamuda çalışılan tüm sürenin dikkate alınacağını, ŞİRKET tarafından emeklilik onayının verileceğini ve emeklilik işlemlerinin yerine getirileceğini kabul ve taahhüt eder.

e) ALICI, nakle tabi personelin nakil işlemleri sonuçlanıp, ŞİRKET ile ilişkileri kesilinceye kadar İDARE'nin istediği her türlü bilgi ve belgeyi zamanında gönderecektir.

f) ALICI, ŞİRKET'de çalışan 1475 sayılı İş Kanunu'na tabi kapsam içi personel ile nakil olmayıp ŞİRKET'te kalan nakle tabi personelin kanunlardan doğan haklarının korunacağını, emeklilik talebinde bulunan personelin emeklilik taleplerinin onaylanacağını ve emeklilik ikramiyelerinin ödeneceğini, kıdem tazminatı tutarlarının yasalar çerçevesinde güvence altına alınacağını, emeklilik ile ilgili işlemlerin hesaplanmasında ilgili kanunlara göre yaşlılık veya malullük aylığına ya da toptan ödemeye hak kazanan personel için Kamu kurumlarında geçen hizmet sürelerinin toplamının dikkate alınacağını, ŞİRKET'te kalıp emekli olmadan işiğini devam ettiren personelin iş akdinin feshi halinde birikmiş tutarların ilgiliye ödeneceğini kabul ve taahhüt eder.

g) Hisse Satış Sözleşmesi'nin yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla ŞİRKET'le hizmet akdi ilişkisi devam eden nakle tabi personelin, kullanılmamış yıllık izin ücretlerini karşılama yükümlülüğü ŞİRKET'e aittir.