



BİRLEŞİK TAŞIMACILIK ÇALIŞANLARI SENDİKASI
United Trade Union of Transport Employees



CANAC Diyor ki;

Personeli işten atın,
kalan personeli daha fazla çalıştırın

CTC gereksiz,
telsizle haberleşin

İstasyonları YIKIN !

14 Nisan 2001...
"Kanada'da bir yolcu treninin
dün yoldan çıkması sonucu
20 kişi yaralandı !!!"
REUTERS

Tren eve girdi

CANAC sen kendi ülkeneye bak

**ANADOLU'NUN HAYDARPAŞA'YA AÇILAN
KAPISI;
HAYDARPAŞA TREN GARI**



DEĞERLERİMİZE SAHİP ÇIKACAĞIZ

BTS Birleşik Taşımacılık Çalışanları Sendikası adına sahibi: İ. Fehmi KÜTAN

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü: İ.Fehmi KÜTAN

Adres: Mithatpaşa Caddesi Kıvanç Apt. No: 56/4 KIZILAY-ANKARA

Tel No: 0 312 435 59 09-435 34 20 Faks: 0 312 435 04 74

E-mail: info@bts.org.tr web: bts.org.tr

Baskı:

TCDD'de YENİ TASFİYE DÖNEMİ

Küresel sermayenin yeni yönelimleri ve ihtiyaçları doğrultusunda stratejik önem kazanan iletişim, taşımacılık ve haberleşme gibi kamu hizmetlerinin ticarileştirilmesi süreci, hızlandırılarak yürütülmektedir. Bu gelişmelerin işkolumuzdaki yansıması ise ülkemizde yaşayanlar, kurumda çalışanlar, ürettiğimiz hizmetler ve hizmet alanlar adına endişe vericidir.

Şöyle ki; 1995 yılından bu yana kurumumuzda " TCDD'nin Yeniden Yapılanması" adı altında yürütülen tasfiye ve yok etme projesi kapsamında iş yerlerimiz kapatılmış, faaliyet alanlarımız daraltılmış, kamu hizmeti olarak yapılan demiryolu ulaşımının ülke ekonomisine yaptığı içsel ve dışsal maliyetler göz ardı edilmiş, işletmecilikte ortaya çıkan zarar bahane edilerek, üstelik de ulaşımda güvenlik göz ardı edilerek yapılan uygulamalar, sadece ticaret ve kar mantığı ile gerçekleştirilmiştir.

Ülkemizde uygulanan ulaşım politikalarının yanlışlığı, sonuçları itibarı ile ortadayken, 1950 yılından bu yana uygulanan dış istemli ulaşım politikaları sonucu, ülkemiz ulaştırma sistemi içinden çıkılmaz bir hale gelmiştir.

Oysa ülke ulaşım politikalarının yanlış belirlenmesi sonucu yaşanan trafik kazalarında her yıl ortalama 5 bin insan yaşamını yitirirken, ülke ekonomisi sadece bu kazalardan dolayı her yıl 5 milyar dolar kaybetmektedir. Demiryolu ulaşımının; enerji, çevre, ekilebilir tarımsal alanlar, yapım maliyeti, kullanım ömrü, güvenlik ögesi, girdilerin yerli veya ithalatla karşılanması gibi, ülke ekonomisine yaptığı içsel ve dışsal yararlar göz ardı edilmektedir.

"TCDD'nin Yeniden Yapılanması" adı altında yürütülen tasfiye ve yok etme projesi, personel istihdamının planlanmasına ilişkin, Dünya Bankası hibe kredisi ile yaklaşık 800.000 dolara Kanadalı CANAC Firması ve IBM ortaklığının ortaya çıkardığı bir raporla yeni bir evreye girmiştir.

Yapılan çalışma incelendiğinde, kamu hizmetinin ticarileştirilmesini öngören, kurumun faaliyet alanını küçülten, unvan dışı çalışmayı dayatan, seyrüsefer güvenliğini ortadan kaldıran, bazı ülkelerin 60'lı 70'li yıllarda kullandığı teknolojilerini pazarlamayı öneren rapor; kısa vadeli, geçici ve her şeyden önemlisi mevcut durumu daha da kötüye götüren önermeler içermektedir.

Rapor doğrultusunda ortaya çıkan bir başka durum da, personelin teşvik adı altında emekliliğe ya da işten ayrılmaya zorlanmasıdır. TCDD'nin kurum içi yazışmalarından elde ettiğimiz verilere göre de; teşvik maliyeti Dünya Bankası kredisi ile karşılanacaktır.

Teşviklerin çalışanları üretimden uzaklaştırmak için hazırlandığı çok açıktır. Özellikle işe gelmeden, yani üretmeden ücretinin %65'ini almaya teşvik etmek sonuç itibarı ile tehlikeli sonuçlar doğuracaktır. Bu güne kadar alnımızın akıyla çalıştığımız ve hak ettiğimiz ücretlerimizin çalışmadan bize verilmek istenmesi bizi, üretimden uzak tutarak toplumda asalak haline getirmeyecek midir? Bu soruyu iç rahatlığı ile HAYIR diye yanıtlayabilecek miyiz? Yapılmak istenen, yaşanan olumsuzlukları sorgulamayan ve ne verilirse razı olan kapıkulu olmamızı sağlamaktadır.

Bu anlamda böylesi bir teşvik; çalışanlara, üretenlere yapılan art niyetli bir tekliftir. Böylesi bir teklifin, alınteri ile hizmet üretenlere yapabileme cesaretini gösterenlerin de sorgulanması gerekir.

Dünya Bankası TCDD'de çalışanlarını çok mu sevmektedir de, bize fazladan para verecektir. Yoksa çalışanları sözde teşviklerle kurumdan ayrılıp açlığa mahkum olmasını mı istemektedir. Önümüzdeki süreçte, gündemimiz bu olacaktır.

Böylesi bir vahim durumun bazı sendika kimlikli örgütler tarafından olumlu karşılanması da çalışanlar açısından talihsizliktir. Bu aymazlığın ve işbirlikçiliğin açığa çıkarılması, örgütümüzün önündeki en önemli görevlerden biridir.

Söylemlerimizin ne kadar yerinde olduğunu da, broşürümüzün devamında yayınladığımız CANAC Raporunun özetinde fazlasıyla göreceksiniz.

Bu özetin içeriğinde bahsi geçen konular ve veriler CANAC ve IBM tarafından hazırlanan Bileşen A ve B raporlarından aynen alınmış olup, YORUMSUZDUR!!!!

CANAC EMREDİYOR ! **(CANAC RAPORUNUN ÖZETİ-RAPORDAN AYNEN)**

- Ana hat yolcu hizmetlerini azaltın.
- Banliyö hizmetlerinin yerel denetime transferini destekleyin.
- Bölgeleri ortadan kaldırın
- Limanları satın ve beş fabrikanın üçünü özerkleştirin.
- Sinyalsiz hatlarda telsiz temelli bir Direkt Tren Kontrol Sistemini uygulamaya koyun.
- Çok sayıda istasyonu kapatın ve binaları elden çıkarın.
- Otel, motel v.b. uygun konaklama olanaklarının olduğu yerlerde, bu konaklama olanaklarını kullanın ve buralardaki personel yatakhanelerinin çoğunu kapatın.
- Ana lokomotif atölyesi olarak ADF'yi yeniden geliştirin.
- Gereksiz hale gelen tüm binaları yıkın veya başka türlü elden çıkarın.
- Vagon bakım atölyelerini kapatın.
- Yol bakım işgücünü azaltın.
- Yol bakım ekipmanı filosunu ve kontrolünü merkezileştirin.
- Yük taşıma lojistiği ve personel yönetimi birimleri personelini merkezde toplayın.
- İdari ve destek birimlerindeki 4200'ü aşkın personeli, yaklaşık 2300 kişiye kadar azaltın.

BANLİYÖLER DEVREDİLİYOR!

Büyük şehirlerin hepsinde değilse de çoğunda, kamu hizmeti düzenlemeleri, ulaşım ekonomisini banliyö yolcu hizmetlerinin artık ticari bir temelde yürütülemeyeceği noktaya kadar bozmuştur. **Banliyöleri yerel yönetimlere devredin ve özelleştirin.**

LİMANLAR ve FABRİKALAR İLE BAĞLI ORTAKLIKLAR TASFİYE EDİLEREK SATILYOR

Limanlar, bağlı şirketler ve fabrikalar projemizin çerçevesi dışındadır, ama yukarıda açıklanan stratejiyi onaylıyoruz. Ancak iki istisna var. TCDD'nin Ankara Demiryolu Fabrikasının (ADF) ve Behiçbey'deki demiryolu kaynak fabrikasının kontrolünü elinde tutması gerektiğine inanıyoruz

BÖLGELER KALDIRILYOR ve PERSONEL İŞTEN ATILYOR

Bölgesel organizasyon yapısı çağdışıdır ve genel merkez organizasyonu gereksiz idari personelle ağırlaşmıştır ve yapısı tutarlılıktan yoksundur.

10 YILLIK DÖNEMDE TOPLAM 15 BİNİN ÜSTÜNDE PERSONEL İŞTEN ÇIKARTILACAK

Genel olarak, net 12.237 personeli kapsayan bir azaltımla, Şu anda 29.050 olan personel sayısının beş yıl sonra 16.813'e indirilmesini öneriyoruz. S¼rekli ¼retkenlik artıŐı sonraki beş yılda 2.848 personelin daha azaltılmasına yol a¼acak, b¼ylece 10 yıllık İŞ Planının sonunda 13.965 olan bir iŐg¼c¼ seviyesine ulaŐılabacaktır.

CANAC'ın İLAN ETTİĞİ GELECEKTEKİ İŐG¼C¼N¼N PROFİLİ

Yeniden yapılandırma iŐg¼c¼ profilini kuŐkusuz temelden deĐiŐtirecektir. AŞağıdaki tablo gelecekteki iŐg¼c¼ profilinin iŐlevsel alanlara g¼re nasıl g¼r¼neceĐini ilişkin tahminimizi g¼stermektedir.

Daireye G¼re	Őimdiki Personel Seviyeleri	10. Yılda Personel Seviyeleri		
		Tahmini Personel Seviyesi	Toplam Azaltımlar	Azalkımların Y¼zdesi
Dış İlişkiler	25	7	18	72%
Basın Yayın	31	8	23	74%
Bilgi İŞlem ve BT	128	200	-72	-56%
Fabrikalar	9	0	9	100%
Mali İŞler	318	162	156	49%
Sağlık Hizmetleri	226	8	218	96%
Personel ve İd. İŞ.	613	71	542	88%
EĞitim	173	24	149	86%
Teftiş Kurulu	81	26	55	68%
Hukuk	82	13	69	84%
Pazarlama	7	0	7	100%
Satın Alm.- Malz.	338	133	205	61%
Taşınmaz Mallar	145	19	126	87%
APK	71	30	41	58%
Savunma Sekr.	47	25	22	47%
İŞ Emniyeti	1,876	1,146	730	39%
Hareket	3,689	1,904	1,785	48%
İnşaat	78	12	66	85%
Tesisler	4,443	2,297	2,146	48%
Yol	7,236	2,843	4,393	61%
Ticaret	2,824	1,639	1,185	42%
Banliy¼	400	311	89	22%
Yem./Yat. Hizm.	268	187	81	30%
Cer	5,942	2,900	3,042	51%
Genel Toplam	29,050	13,965	15,085	%52

TMI SİSTEMİNİN OLDUĞU T¼M YERLERDE İSTASYONLAR KAPATILYOR

(Demiryollarının %70'lik hat kesimi TMI sistemiyle ¼alıŐmaktadır)

TMI sistemi, g¼venlik a¼ısından sadece insanların zihinsel kapasitesine dayanan demode ve son derece emek yoğun bir tren sevk y¼ntemidir. Telsiz temelli direkt tren kontrol¼ uygulanarak bu sistem iptal edilmelidir.

Bu sistemde, talimatlar telsiz iletiŐimiyle doğrudan lokomotif makinistlerine (veya yoldaki bakım personeline) verilir. Bu, istasyon personelinin aracılık g¼revine duyulan ihtiya¼ı ortadan kaldırır. Ayrıca iletişim zincirindeki aracılığı elimine ederek, muhtemel bir hata kaynağını elimine eder.

MAKİNİSTLERE YENİ BİR YÜK DAHA GETİRİLİYOR: “MAKASÇILIK/GARDFRENLİK”

Telsiz temelli Direkt Tren kontrolü sayesinde, yardımcı lokomotif makinistleri buluşma

noktalarındaki ana yol makaslarını idare ederek, makasçılara duyulan ihtiyacı elimine ederler. Bu nedenle trenin arkasında hiçbir personel üyesinin olması gerekli değildir.



İSTASYON HAREKET PERSONELİ ORTADAN KALDIRILİYOR, DİSPEYÇERLERİN GÖREV ALANLARI İKİ KATINA ÇIKARTILİYOR

Birlikte alındığında, telsiz temelli DTC tesisi ve sevk bürolarının konsolidasyonu tren sevk personeline yarından fazla bir azaltımı mümkün kılacaktır. Telsiz temelli DTK ile bir dispeyçerin denetlediği kilometre sayısı yaklaşık olarak iki katına çıkacaktır

YOLCU TRENLERİ KALDIRILİYOR

CANAC “DEMİRYOLLARI YOLCU HİZMETİ VERMEMELİ” DİYOR!!!

Her biri bazı durumlarda uygun olacak dört yaklaşım benimsenebilir:

1. Bazı hat kesimlerinden yolcu hizmetini tamamen kaldırmak.
2. Bazı hat kesimlerinde çalışan yolcu trenleri sıklığını azaltmak.
3. Bazı trenlerdeki tren içi hizmetleri azaltmak.
4. Bütün demiryolu ağında istasyon hizmetlerini azaltmak.

CANAC: İSTASYONLARI KAPATIN ve YIKIN

Bir istasyonun tamamen kapatılmasının önemli mali yararları olacaktır ve mümkün olduğunca çok istasyonun kapatılması gerekmektedir. İstasyon binaları siyasi kaygılarla yeniden kullanıma açılmaması için yıkılmalıdır. Bu durum mali giderler açısından da fayda sağlayacaktır.

Biletler trende de satılabilir. TCDD istasyon binalarını yerel kentlere ya da yardım kuruluşlarına bağışlamayı uygun bulabilir.

MAKİNİSTLERİN YARISI İŞTEN ATILACAK ve KALANLARA; MAKASÇILIK ile UZUN SÜRELİ ÇALIŞTIRMALAR GETİRİLİYOR

TCDD'nin trenleri tipik olarak 500 ilâ 750 net ton yük taşımaktadır (bazı istisnalarla). Yaklaşık 2000 tonluk net tonajlarla çalışması gerektiğine inanıyoruz. Yük treninin taşıma kapasitesini üç ilâ dört kat artırmaya yönelik bu strateji ile lokomotif makinistlerine duyulan ihtiyaç mevcut trafik hacimleri temelinde üçte iki ilâ dörtte üç oranında azalacaktır. Bu görev kategorisinde önümüzdeki beş yıl içinde %50 oranında bir azaltım öngördük.

Bu tartışmaların sonucunda ayrıca, bir lokomotif makinistin (ve yardımcı makinistin) iş tanımının gerektiğinde makasların idaresini kapsadığı ilkesi kabul edilmelidir. Görev başı süreleri de gerektiğinde bazı artışlar yapmak üzere ayarlanmalıdır.

PERSONEL YATAKHANELERİ KAPATILACAK ve ARDINDAN YIKILACAK

Bugün alternatif konaklama imkânları yaygındır ve uygun olan yerlerde, bu otel, motel gibi konaklama yerleri ile sözleşmeler yapılarak, bu olanaklardan yararlanılmalıdır. Personel muntakalarının yeniden düzenlenmesine yol açmak zorunda olan yukarıda açıklanan düşünceler, tren personelinin barınması için alternatif otel ve benzeri imkanların kullanıldığı yeni düzenlemeler yapılmasını gerektirmektedir. Yatakhaneleri kapatılmalı ve bir daha kullanılmaması için yıkılmalıdır.

Yatakhanelerin gerekli olduğu bazı ücra yerler olabilir ve bu yatakhaneler kalabilir, ama bu durumlarda da bu tesislerin bakımı ve temizliği için, dışarıdan hizmet alınması düşünölmelidir.

CANAC: LOKOMOTİF ATÖLYELERİNİ DE YIKIN, BUNLARA İHTİYAÇ YOK!!!

Lokomotif atölyelerinin birçoğu onarım da yapmaktadır. Bu atölyelerin her biri TCDD'nin gider tabanına yük bindiren bir maliyet merkezidir. Ayrıca, TCDD işi bu kadar çok tesise bölüştürerek çeken çekilen araç bakımının verimliliğini azaltmaktadır. Lokomotif Önleyici Bakım Programı ile kapatılan atölyeler, başka bir biçimde maliyet merkezleri olarak yeniden ortaya çıkmalarını önlemek için yıkılmalı ya da başka türlü elden çıkarılmalıdır.

VAGON BAKIM ATÖLYELERİ DE KAPATILYOR

TCDD personeliyle yaptığımız tartışmalar ve bir ön trafik akışı analizi yük vagonu atölyeleri için iki yer önermemize yol açtı:

- Demir cevheri (ve diğer) vagonlarının bakımı için Divriği
- Kömür (ve diğer) vagonlarının bakımı için Tavşanlı.

Daha fazla vagon onarım atölyesi olması için zorlayıcı bir neden göremedik. **Yük Vagonu İnceleme Noktaları**, tren kalkış/varış noktalarındaki başlıca tren manevra istasyonlarındaki yerler olacaktır. Bunlar atölye değil, tren manevra istasyonundaki ya da onun bitişindeki ayrılmış yollar olacaktır.

CANAC, KAZALARA MÜDAHALE ve KURTARMA EKİPMANLARINI BİR LÜKS OLARAK GÖRÜYOR

Mobil merkezi kurtarma ekipleri oluşturulmalı, kurtarma ekipmanlarından olan ağır ray üstü kurtarma vinçlerinin sayısı azaltılmalı, hatta bire indirilmelidir. Bu vinçler bir lükstür.

CANAC, YOL BAKIMI ve TAMİRATINDAN 4.824 YOL PERSONELİNİ İŞTEN ATMAYI ANLIYOR

Yol Dairesindeki yol bakım personelinin toplam sayısı 7.236'dır. Bu, TCDD'deki en büyük tek personel grubudur. Avrupa demiryollarıyla karşılaştırma yapıldığında, kesin olmamakla birlikte bu personel grubunun üçte iki azaltılması(4.824 PERSONEL) gerekmektedir.

Kalan personel, teorik olarak genel merkez grubu bölgesel kaynakları en çok ihtiyaç duydukları yere yeniden konuşlandırılabilir olmalıdır, yani gezici olmalıdır

Yol Dairesi personeline çok büyük bir personel fazlalığı olduğu için, ilk başta çok büyük bir azaltma yapmak için başka hiçbir önleme gerek duyulmayacaktır.

YOL ATÖLYELERİ TAMAMEN KALDIRILYOR

Bölgesel atölyeler kapatılmalı, filo yönetimi, programlı bakım ve Behiçbey'deki sezon dışı servis ve depolama bir merkezde toplanmalıdır.

CANAC, "MERKEZ TEŞKİLATLAR DA DAĞITILSIN" DİYOR

Çok fazla daire bulunmaktadır. Bu aşırı daire sayısı aynı zamanda sorumlulukların parçalanmasına yol açmaktadır. Diğer bir sorun daireler içinde başkan yardımcılarının, ve genel olarak "yönetici yardımcılarının" varlığı ve aşırı sayıda organizasyon birimi olmasıdır. Yardımcı seviyesi TCDD'nin kaldıramayacağı ve gereksinim duymadığı bir lükstür. Bir daire içinde daha basit ve etkili bir organizasyon daha az sayıda birimden, belki de her biri daire başkanına doğrudan rapor veren bir bir şefine sahip beş ilâ sekiz birimden oluşmalıdır.

BİRÇOK DAİRE ve BAĞLI BÖLGE PERSONELİ İŞTEN ATILACAK

HUKUK MÜŞAVİRLİKLERİ'NDE İLK ETAPTA PERSONELİN %80'i İŞTEN ATILACAK

On şehirde yerleşik Hukuk Dairesinde 82 kişi çalışmaktadır, en büyük yoğunluklar Ankara'da (32) ve İstanbul'dadır (19). Toplam 82 personelin 21'i genel merkezde ve 61'i bölgelerdedir.



TCDD'nin hukuk hizmetlerinin birçoğu sözleşmeli olarak bağımsız hukuk firmalarına bırakılmalıdır, bu önemli bir personel azaltımıyla sonuçlanır. 20 pozisyonluk kısa dönemli bir personel seviyesi TCDD'ye önemli bir kurum içi hukuk gücü sağlayacaktır. Uzun dönemde, bu sayıyı daha da azaltmak mümkün olabilir.

Hukuk Dairesindeki personel azaltımları, TCDD'ye hukuk hizmetleri verecek bağımsız firmalarla sözleşmelerin yapılacağı üç yıllık bir dönem içinde gerçekleştirilebilir.

İlk İşgücü Azaltımı: 62	Gereken Eğitim: Sözleşme yönetimi
Gereken Yatırım: Yok	Zamanlama: 2005 ilâ 2007

BASIN YAYIN ve DIŞ İLİŞKİLER DAİRELERİNİN DURUMU

Kurumsal ilişkiler şu anda iki daire tarafından idare edilmektedir: sırasıyla 31 ve 25 kişinin çalıştığı Basın Yayın ve Halkla İlişkiler dairesi ve Dış ilişkiler dairesi.

56 olan şu anki mevcut birleşik personel sayısı yaklaşık 20 personel seviyesine indirilebilir. Bu azaltım 2005 ve 2006'da gerçekleştirilebilir

İlk İşgücü Azaltımı: 36	Gereken Eğitim: Yok
Gereken Yatırım: Yok	Zamanlama: 2005 ve 2006

PAZARLAMA DAİRESİ KAPATILYOR

Her durumda Pazarlama dairesi bir pazarlama kapasitesiyle çalışmamaktadır ve hemen kapatılmalıdır.

İNŞAAT DAİRESİNDE DE PERSONELİN %74'ü İŞTEN ATILACAK

İnşaat dairesinin genel merkezde 57, 2. Bölgede (Ankara) ise 21 personeli vardır, bunların birçoğu teknik personeldir (mimarlar, mühendisler vb.).

TCDD sadece dışarıya yaptırılan önceki bir çalışmanın önerdiği gibi en fazla 20 personelle küçük bir teknik inşaat hizmetleri birimine ihtiyaç duyacaktır.

FABRİKALAR DAİRESİ KAPATILYOR

Mevcut Fabrikalar dairesi 2004'te kurulmuştur ve 9 personeli vardır. Fabrikalar dairesi iş ortaklıkları kurmaktan sorumlu olan 5 kişinin çalıştığı küçük bir birim olarak Planlama ve Koordinasyon dairesi içine dahil edilebilir. Bu değişiklik bir ilk personel azaltımıyla (dört personel) hemen uygulanabilir. Ancak bu birimin işi beş yıllık bir dönem içinde tamamlanmalı ve o noktada dağıtılmalıdır.

APK DAİRESİ DE İŞTEN ATILMALARI YAŞAYACAKLARDAN!

Planlama ve Koordinasyon dairesi 10 organizasyon biriminden oluşur ve toplam 71 personeli vardır.

İlk İşgücü Azaltımı: 31	Gereken Eğitim: Değişiklik yönetimi
Gereken Yatırım: Yok	Zamanlama: 2005 ve 2006

SAVUNMA SEKRETERLİKLERİNDE DE PERSONEL AZALTIMI YAPILACAK

Bu dairenin genel merkezde 19 personeli vardır. Ayrıca bölgelerde Personel, Yol ve Cer dairelerinde Sivil Savunma unvanlarına sahip 28 personel vardır. Barış zamanında dairenin rolü, doğal afetler, büyük kazalar vb. gibi acil durumlarla ilgilenmeye hazır olarak, TCDD personelinin, sistemlerinin ve tesislerinin güvenliğini artırmaktır. Bu ihtimaller için, bölgelerde 20 kadar yangınla mücadele personeli vardır.

İlk İşgücü Azaltımı: 22 Gereken Yatırım: Yok	Gereken Eğitim: Yok Zamanlama: 2005 ve 2009
---	--

ÖZEL GÜVENLİK ŞİRKETLERİ GETİRİLİYOR, GÜVENLİK TEŞKİLATI TASFİYE EDİLECEK

Bu nedenle gereksiz güvenlik personeli işletim pozisyonları ve diğer pozisyonlar için yeniden eğitilecek personel açısından önemli bir kaynak olacaktır.

İlk İşgücü Azaltımı: 470 Gereken Yatırım: Yok	Gereken Eğitim: Yok Zamanlama: 2005 ve 2009
--	--

PERSONEL ve İDARİ İŞLER DAİRESİNDE %84'lük PERSONEL KIYIMI

Personel ve İdari işler dairesinin çalışan sayısı, 150'si genel merkezde ve 463'ü bölgelerde olmak üzere toplam 613'tür.

420 personel ve idari işler personelinin kapsayan önerilen azaltım, çözülmesi gereken bir dizi zorluk olduğu ve bu daire TCDD'ki küçülmenin idaresinde önemli bir rol oynayacağı için, 2005 ile 2008 arasındaki dört yıllık bir dönemde aşama aşama gerçekleştirilmelidir. Ancak bu azaltımların %50'si ilk yıl yapılmalı, geri kalan azaltımlar 2 ilâ 4 yıla eşit olarak dağıtılmalıdır.

122 personeli kapsayan "Kıdemli Genel Müdürler/Doğrudan Destek Personeli" ve "Diğer Personel" gruplarının %80 azaltılabileceği tahmin edilmektedir. Bu, büyük ölçüde bölgelerin feshedilmesiyle sağlanacaktır, ama bir süredir var olan gereksizlikler de dikkate alınmaktadır. 98 personeli kapsayan bu azaltım ilk yılın sonunda gerçekleştirilmelidir

İlk İşgücü Azaltımı: 518 Gereken Yatırım: Bütünleştirilmiş Personel/Bordro Sistemi	Gereken Eğitim: Değişiklik Yönetimi Zamanlama: 2005 ve 2008
--	--

SAĞLIK HAKKIMIZ KOMPLE ELİMİZDEN ALINACAK, SAĞLIK DAİRESİ DE TASFİYE EDİLİYOR



Sağlık Hizmetleri dairesinde 59'u tıp doktoru, 17'si dişi, 12'si hemşire olan ve 32'si eczacılık hizmetleriyle ilgilenen 226 kişi çalışmaktadır.

TCDD bunun yerine bir sağlık sigortası planlamalı ve/ya da şu anda TCDD personeli tarafından yapılmakta olan sağlık hizmetlerinin çoğunu sözleşmeyle yaptırmayı düşünmelidir.

Sonuç olarak, mevcut Sağlık Hizmeti dairesi daha geniş bir İnsan Kaynakları dairesi içinde bulunan 10 kişilik bir birim halinde küçültülmelidir.

İlk İşgücü Azaltımı: 216 Gereken Yatırım: Yok	Gereken Eğitim: Sözleşme yönetimi Zamanlama: 2005 ilâ 2007
--	---

EĞİTİME İHTİYAÇ YOK DİYE BUYURDU CANAC

Eğitim dairesinde 34'ü genel merkezde bulunan 173 kişi çalışmaktadır.

Daha önce belirtildiği gibi, Eğitim dairesi Personel ve İdari İşler dairesiyle (ve Sağlık Hizmetleri dairesiyle) birleştirilmelidir.

Üç merkezden birisinin kapatılması düşünülmelidir ve bunun TCDD içinde yapılan önceki bir çalışmada (1997) önerildiği bildirilmektedir. İki eğitim merkezinin her birinde 20 personel ve ayrıca 20 kişilik bir genel merkez personeli olmak üzere, Eğitim birimi personeli yaklaşık 60 kişiye indirilebilir.

İlk İşgücü Azaltımı: 113	Gereken Eğitim: Yok
Gereken Yatırım: Yok	Zamanlama: 2005 ve 2006

MALİ İŞLER DAİRESİNDE İLK PERDE: PERSONELİN %43'Ü İŞTEN ATILACAK

Mali İşler Dairesinde 84'ü genel merkezde ve 234'ü bölgelerde olmak üzere toplam 318 kişi çalışmaktadır.

Limanların elden çıkarılması, bölgelerin elimine edilmesi ve yeni bir modern muhasebe altyapısının ve sisteminin getirilmesi tüm Muhasebe ve Mali İşler faaliyetlerinin tek bir merkezi birim içinde konsolide edilmesine olanak verecektir; gerekli olan toplam personel sayısının 180 olduğunu ve azaltımın 2005 ve 2008 arasında gerçekleşeceğini tahmin ediyoruz.

İlk İşgücü Azaltımı: 138	Gereken Eğitim: Yeni Muhasebe sistemi
Gereken Yatırım: BT Sistemleri	Zamanlama: 2005 ilâ 2008

BU SİSTEM KİMSEYİ AYIRMIYOR, SALDIRIDA DİĞER BİR HEDEF DE TEFTİŞ KURULLARI OLACAK

Teftiş Kurulu 3 yıl önce 17 personel topladı ve personel sayısı şu anda genel merkezde 62 ve bölgelerde 19 olmak üzere toplam 81'dir.

Yedi limanın elden çıkarılması, TCDD'de modern finans ve muhasebe sistemlerinin kullanılmaya başlanması ve müfettişlerin kişisel bilgisayarları kullanmasıyla birlikte, gelecekteki personel gereksiniminin toplam 40'a düşeceğini tahmin ediyoruz.

İlk İşgücü Azaltımı: 40	Gereken Eğitim: Yeni sistemler
Gereken Yatırım: BT Sistemleri	Zamanlama: 2005 ilâ 2007

ARTIK HERŞEY ŞİRKET İHALERİYLE YAPILACAK, KALİTE, UZMANLIK YOK; SATIN ALMA DAİRESİ DE TASFİYE SÜRECİ DAHİLİNDE YER ALIYOR

Satın Alma ve Malzeme Dairesinde merkezde 66 ve bölgelerde 272 olmak üzere toplam 338 personel çalışmaktadır.

Toplam olarak TCDD'de malların ve gereçlerin saklandığı yirmi kadar yer vardır, bu ise verimsizlikle ve ürünlerin çifter çifter alınmasıyla sonuçlanmaktadır.

İlk İşgücü Azaltımı: 169	Gereken Eğitim: Envanter sistemi
Gereken Yatırım: BT Sistemleri	Zamanlama: 2005 ilâ 2008

BİLGİ İŞLEM DAİRESİ GEÇİŞ DÖNEMİ İÇİN KISMEN PERSONEL ARTIRIMINA GİDERKEN, İLERLEYEN YILLARDA DA BU İŞLEMLER ÖZEL SEKTÖRE DEVREDİLECEK

Şu anda Bilgi İşlem ve BT dairesinin genel merkezde 79 ve bölgelerde 49 olmak üzere toplam 128 personeli vardır.

İşgücü 72 kişilik artış	Ayarlaması:	Gereken Eğitim: Yeni sistemler
Gereken Yatırım: BT Sistemleri		Zamanlama: 2005 ilâ 2008



CANAC: TAŞINMAZLARI SATIYOR VE YIKIYORUZ, TAŞINMAZ MALLAR DAİRESİNE NE GEREK VAR!!!!

TCDD'nin Taşınmaz Mallar Dairesinin genel merkezde 44 ve bölgelerde 101 olmak üzere toplam 145 personeli vardır.

TCDD için önerilen yeniden yapılandırma, birçok binanın ve arazinin TCDD'nin gelecekteki ihtiyaçları için fazla olmasıyla sonuçlanacaktır. TCDD'nin fazla arazi ve binalarının satışının ve değerlendirilmesinin en iyi emlakçılar ve müteahhitler tarafından yapılacağını ve TCDD'nin gelecek için beklenen Taşınmaz Mallar işgücünün 25 kişi civarında olacağına inanıyoruz.

İlk İşgücü Azaltımı: 120	Gereken Eğitim: Yok
Gereken Yatırım: Yok	Zamanlama: 2005 ilâ 2008

BU DESTEK DAİRELERİ ile BAĞLI BİRİMLERDEN TOPLAM OLARAK 2.312 KİŞİ İŞTEN ÇIKARTILACAK

Bu birimlerin incelemelerinin sonucunda destek personelinin toplam 4,248 kişiden 2,312 kişiye indirilmesi önerilmektedir. 1,936 kişilik personel azaltımı toplamın %45.6'sını temsil etmektedir. Çoğu ilk iki yıl içinde olmak üzere bu azaltımların beş yıllık bir dönemde aşama aşama yapılması önerilmektedir.

CANAC, DEMİRYOLLARINI İMHA PLANINI ÖZETLİYOR

- Ana hat yolcu hizmetleri ağını küçültün.
- Banliyö hizmetlerinin yerel denetime aktarımını destekleyin ve bu hizmetleri gelecekteki maliyet temelinden çıkarın.
- Genel merkez yönetim yapısındaki organizasyon yetersizliklerini düzeltmek için hızlı hareket edin ve bölgesel yapıyı elimine edin. İlk adım daha önce önerildiği gibi İş Birimine dayalı organizasyon biçiminin yerleştirilmesi olacaktır.

- Daha önce önerildiği gibi limanları ve beş fabrikanın üçünü TCDD'den ayırın.
- TCDD'yi Avrupa demiryollarıyla aynı seviyeye getirmek için 12.000 kadar demiryolu personelini kapsayan azaltımı ilk hedef olarak belirleyin. Bu nihai hedef olmayacaktır.
- TCDD'nin tüm sinyalsiz hatlarında telsiz temelli bir Direkt Tren Kontrol sistemini (DTK) yerleştirin.



- Nihai amaç tek bir tren sevk merkezi olmak üzere, TCDD'nin tren sevk merkezlerini şu anda uygun olan en az sayıya indirerek konsolide edin.
- Çok sayıda istasyonu kapatın ve binaları elden çıkarın. Bu, telsiz temelli DTK'nın uygulanması, yolcu hizmetlerinin azaltılması ve zaten var olan internet üzerinden bilet satışı sisteminden yararlanılmasını birarada gerektirecektir.
- Makinistlere ilişkin olarak, telsiz temelli DTK'nın pürüzsüz bir şekilde yerleştirilmesini, daha iyi çalışma koşulları sağlanmasını ve kısa dönemde mümkün olduğu kadar çok sayıda makinistin alıkonulmasını hedefleyen bir değişiklikler paketini uygulamaya koyun.
- Mümkün olduğu kadar çok sayıda yatakhaneyi kapatarak personelin barınması için mümkün olduğu her durumda ticari barınma olanaklarını kullanın.
- ADF atölyesini TCDD'nin başlıca lokomotif atölyesi olarak yeniden düzenleyin ve diğer lokomotif atölyelerini kapatın.
- Başka bir biçimde maliyet merkezleri olarak yeniden ortaya çıkmalarını önlemek için kapatılan atölyeler yıkılmalı veya başka türlü elden çıkarılmalıdır. Bu diğer binalar için de geçerlidir.
- Vagon onarım atölyelerini trafik akışlarına göre gerekli olan asgari düzeyde konsolide edin. Ön tahminimiz (ADF dahil olmak üzere) üç, belki de dört atölyenin yeterli olduğu şeklindedir.
- TCDD'nin kazalara yanıt verme ve kurtarma ekipmanı filosunu gözden geçirin ve düzeltin, ağır yol üstü vinçlerden uzaklaşıp hafif taşınabilir ekipmana ve/ya da özel vinçlerin kiralanmasına yönelin.

- Yol bakım işgücünü yeniden organize edin, yeniden konfigüre edin ve azaltın.
- Yol bakım ekipmanı filosunu genel merkez yönetimi altında konolide edin, bölgesel atölyeleri kapatın ve filo yönetimi, programlı bakım ve sezon dışı depolamayı Behiçbey’de toplayın.
- OMIS sisteminin edinilmesine bağlı olarak, yük lojistiğinin ve tren personeli yönetim gruplarının merkezileştirilmesi şeklindeki uzun dönemli hedefi benimseyin. Kısa dönemde küçük ölçekli konsolidasyonlar için fırsatlar arayın.
- Destek işlevlerinin şu anda toplam 4248 olan personel sayısını 2312’ye indirin.

TÜM BUNLAR YÜK TAŞIMACILIĞINI GEÇİCİ OLARAK %2 ORANINDA ARTIRMAK İDDİASIYLA YAPILACAK. ANCAK ASLEN BU TAŞIMACILIK DA BİR SÜRE SONRA BİTİRİLECEK!!!1

CANAC’IN İHANET PLANINA PERSONEL DESTEĞİ ARAMA OPERASYONLARI

Emeklilik Teşviki

Emekliye ayrılmaları hızlandırmak için personele bir emeklilik teşviki önerilecektir. Teşvikin, normal toplu emeklilik ikramiyesine ek olarak Devlet Memurları için bu ikramiyenin %30’u ve İşçiler için %20’si olarak hesaplanması önerilmektedir.

14.370 çalışanın gelecek beş sene içerisinde emekliliğe hak kazanmış olacağı tahmin edilmektedir.



Emeklilik Öncesi İzin

Üç yıl içinde emekliliğe hak kazanacak TCDD personeli emeklilik öncesi izne çıkmayı seçebilir. İzindeyken personele önceki yılın ortalama brüt aylık kazancının %65’i ödenecektir. Ayrıca TCDD tarafından kendi istihdam kategorilerine uygulanabilecek gelecekteki ücret artışları yüzdesini de alacaklardır. İzin

dönemi sırasında, personel ve TCDD sosyal güvenlik sistemine (SKK ve ES) prim ödemeye devam edecektir. Personel emekliliğe hak kazandığında, izin sona erecek ve personel normal olarak emeklilikten kaynaklanan ödemeleri (yani herhangi bir fazlalık olmadan normal emeklilik ikramiyesi ve emekli aylığı) alacaktır. Emeklilik hakları ödenen son ücreti temel aldığı için, emeklilikten önceki ay için, emeklilik öncesi izinde olan personelin ücreti %65 seviyesinden %100 seviyesine çıkarılacaktır.

Bu teşvikin sunulduğu her yıl için, hak eden personelin başvurması için iki aylık bir süre olacaktır. Emeklilik öncesi izne çıkmadan önce personelin emeklilik aylığına ilk hak kazandığı tarihte emekli olacağına dair geri alınmaz bir taahhüt imzalaması gerekli olacaktır.

İşten Çıkarma Tazminatları: Gönüllü Ayrılma

Emekliliğe hak kazanmamış olan ve gönüllü olarak TCDD'deki işinden istifa eden personele bir işten çıkarma tazminatı önerilecektir. Tazminatın tutarı her hizmet yılı için 1.5 aylık brüt maaş temelinde hesaplanacaktır.

İşten Çıkarma Tazminatları: Gönülsüz Ayrılma

Gönüllülük temeline dayanan personel azaltımlarının hedeflenen personel seviyesine ulaşılmasını sağlamaması durumunda, gönülsüz ayrılmaları başlatmak gerekli olacaktır. Bu sadece fazla İşçiler için mümkündür.

Atanmamış Devlet Memurları Havuzu

Fazla Devlet Memurlarının istihdamı gönülsüz olarak sona erdirilemeyeceği için, çalışmaya devam etmeyi tercih edenler bir "atanmamışlar havuzuna" aktarılacaktır(427 kişi).

Devlet Memurları havuzdayken normal ücretlerini ve istihdam haklarını alacaklar, ama ücretleri dondurulacaktır. Günlük temelde iş için rapor vermeleri ve kendilerine verilen her işi yapmaları gerekecektir. Ayrıca boşluk olan herhangi bir başka devlet kurumuna transferi kabul etmek zorunda olacaklardır.

"Atanmamışlar" havuzunun idaresinin Başbakanlığın Personel Dairesine devredilmesi önerilmektedir (ÖSDP'de olduğu gibi).

CANAC'TAN SİYASİLERE ULTİMATOM

TCDD bir tür yasal yetki elde edene kadar telâfi teşviklerine girişemez. Personel Dairesi bu yetkinin yeni yasa biçiminde olması gerektiğini belirtti. Mevcut Türk Hükümetinin büyük çoğunluğu, karar verirse böyle bir yasayı oldukça çabuk bir şekilde geçirebilecek güçte gibi görünüyor. Bir sosyal sıkıntıları azaltma programı için yetki taslağı hazırlanmakta olan yeni demiryolu yasası içinde cisimleşebilir, ama bu ciddi bir gecikmeye yol açacaktır. Bu nedenle kanuni yetkinin bağımsız bir temelde daha acil olarak aranması tercih edilecektir.

Her durumda, kanuni yetkinin temel hedefleri aşağıdaki gibi olacaktır:

- TCDD'nin teşviklerin kullanımını kapsayan önerilen bir sosyal sıkıntıları azaltma programı vasıtasıyla istihdamdaki azaltmaları hızlandırmasına izin vermek.
- Telâfi teşviklerinin işletimsel, organizasyonel ya da teknolojik değişikliklerden olumsuz etkilenen TCDD personel gruplarını hedeflemesini sağlamak.
- Fazla Devlet Memurlarının sorumluluğunu Başbakanlık Personel Dairesine aktarmak.

Yeniden yapılandırmanın üstesinden gelmesi gereken eksikliklerin bazıları açıklanabilir:

- Mevcut organizasyon yüksek maliyetlidir, etkisizdir ve yeniden yapılandırmanın önünde bir engeldir – çok fazla daire, arkaik bir bölgesel yapı, birçok katman, idari gereksizlikler vb.
- İş merkezlerinin dağınıklığı işgücünün verimsiz kullanımına ve genel giderlerin yüksek olmasına yol açmaktadır.
- Bilgi teknolojisi vahim bir şekilde geridir.
- Verimliliği artırmak için operasyonel değişiklikler gereklidir.
- Yol ve çeken çekilen araç stoğuna yatırım yapılması gerekmektedir.

Önerilen bir sosyal sıkıntıları azaltma programının ilkeleri ve içeriği kısaca şöyle özetlenebilir:

- Programın temel amacı yeniden yapılandırmanın personel üzerindeki olumsuz etkilerini hafifletmektir. **Bu bir yardım programı değildir.** Bu nedenle teşvikler mantıksal olarak olumsuz etkilenen personel gruplarını hedeflemeli ve zorunlu olarak bütün personele açık olmamalıdır.
- İşten çıkarmalar aşamalı olacaktır.
- Gönülsüz işten çıkarmalara başvurmadan önce mümkün olduğu ölçüde gönüllü teşvikleri kullanmak için çaba gösterilecektir.

- Devlet Memurlarının iş güvencesine, bu kategorideki fazla personel Devlet kurumları içinde başka bir yere yerleştirilmek üzere hazır tutulan bir “atanmamışlar” havuzuna aktarılarak saygı gösterilecektir.
- Muhtemel mesleki eksikliklerin üstesinden gelmek ve mümkün olduğu kadar çok sayıda olumsuz etkilenen personeli alıkoymak için yoğun yeniden eğitim ve yeniden işe yerleştirme çabası gösterilecektir.
- Mümkün olduğunda, fazla personel geçici olarak vagonlarda değişiklik yapma projesi gibi projelerde çalıştırılacaktır.
- Bir maliyet yarar analizi telâfi teşviklerinin kullanıldığı istihdamın yeniden yapılandırılmasını kuvvetle desteklemektedir. **İstihdamın yeniden yapılandırılması kendi kendisini finanse etmektedir.**
- Sosyal sıkıntıları azaltma programının tek tek personelin farklı koşullarına uygun olarak tasarlanan birçok ögesi vardır.

TCDD Hukuk ve Personel Dairelerinin istihdamın yeniden yapılandırılması için ve önerilen sosyal sıkıntıları azaltma programını uygulama yetkisi için savunmayı hemen hazırlamaya başlaması önerilmektedir. TCDD görevlileri bu gerekli kanuni yetki için lobi faaliyetlerini yürütmek üzere Hükümet temaslarını hemen kullanmaya başlamalıdır.

UYGULAMANIN AŞAMALARI

Birinci Aşama

İstihdamın azaltılmasının birinci aşaması için iki ihtimal vardır. Birincisi TCDD'nin telâfi teşviklerini kullanma yetkisine sahip olmaması; diğer olasılık ise bu yetkinin elde edilmiş olmasıdır.

İlk durumda (telâfi teşvikleri yok) istihdamdaki azaltmalar doğal eksilme temelinde sürecektir. Ancak TCDD organizasyonda ve işletimde büyük bir yeniden yapılandırmaya girişmelidir. Fazla personeli belirleme süreci ilerlemelidir. Fazla Devlet Memurları olduğunda bunlar bir “atanmamışlar” havuzuna aktarılabilir. Fazla işçiler kanuni işten çıkarma tazminatı verilerek işten çıkarılabilir. Önerilen sosyal sıkıntıları azaltma programında Yeniden Eğitim ve Yeniden İşe Yerleştirme başlığı altında ve Destek Hizmetleri başlığı altında yer alan öğelerin çoğu uygulanmalıdır. Özellikle bu Bilgi Merkezlerinin yaratılmasını kapsamalıdır.

İkinci durumda (telâfi teşviklerinin kullanımı), istihdamdaki azaltmalar hızlandırılmış bir şekilde yapılabilir. Başlangıçta gönüllülüğe dayalı seçenekler (emeklilik ve ücretli izin) önerilecek, ardından gönüllü işten ayrılma ve gerekirse gönülsüz işten çıkarma yoluna gidilecektir. İşçiler için, gönülsüz işten çıkarma tazminatı iş kaybıyla sonuçlanacaktır; Devlet Memurları için “atanmamışlar” havuzuna aktarılmaya yol açacaktır.

İkinci Aşama

İkinci Aşamada, istihdamdaki azaltmaların uygulanan operasyonel ve teknolojik değişikliklere daha bağlı olması gerekecektir. Örneğin tren kontrol sistemlerindeki değişiklikler ya da iş faaliyetlerinin merkezleştirilmesi/konsolidasyonu spesifik fazlalıklara yol açacaktır. Teşviklerin hedeflenen bir temelde kullanılması burada özellikle önemlidir. Etkilenen personel gruplarına ilk olarak gönüllü teşvik seçenekleri sunulacak, ardından gerekirse gönülsüz işten çıkarma tazminatı uygulanacaktır.

-İŞTE CANAC RAPORUNUN HEDEFLERİ BUNLARDIR...-

ASIL GERÇEK NE ve BİZ NE İSTİYORUZ ?

TCDD’NİN YENİDEN YAPILANMASI REFORM MU? TASFİYE Mİ?

Raporda önerilen-dikte edilen bir dizi konu 1995 tarihinden bu yana yaşama geçirilmiştir

TCDD’nin 4 iş birimi olarak organize edilmiştir. İki ana birimi yük ve yolcu taşımacılığı, iki destek birimini de atölyeler ve altyapı oluşturmaktadır.

TCDD’nin sahip olduğu liman(Liman gelirleri tüm TCDD faaliyet gelirlerinin ortalama %52 sine sahiptir.), sağlık eğitim tesisleri, Sivas ve Afyon Beton Travers Fabrikaları, Çankırı Makas Fabrikası, Ankara Demiryolu Fabrikası, bağlı ortaklıklar TÜLOMSAŞ, TÜVASAŞ, TÜDEMSAŞ asli olmayan diye tarif edilerek tasfiyesi istenmiştir. Bu tasfiye istemlerinden olan sağlık tesisleri, SSK’ya devredilmiş, Demiryolu Meslek Lisesi ve Eğitim tesisleri kapatılarak tasfiye edilmişlerdir. Bu tasfiyenin kiralama, üçüncü şahıslara devir, özelleştirme şeklinde olacağı açıklanmış olup, önerilerin önemli bir bölümü yerine getirilmiştir. Temizlik işlerini, bilet satılan gişe hizmetlerinin bir bölümü (özellikle İstanbul-Ankara gibi büyük şehirlerde) özelleştirilmiştir. Rapor doğrultusunda “karlı” olmayan tren seferleri kaldırılmış, istasyonlar hizmete kapatılmıştır. Emekli ve işten ayrılanların yerine yeni personel alınmamış, personel yokluğundan hizmetlerin aksamasına neden olunmuştur.

Bu programın istenildiği oranda uygulanamamasının ve demiryollarının daha da geriye gitmesinin engellenmesinin sendikamızın ortaya koyduğu mücadele ile olduğu da dikkate alınması gereken bir faktördür.

Bahsettiğimiz şekilde kurumsal olarak tasfiye edilmek istenen TCDD’nin, merkezi stratejilerini oluşturmak, iş birimlerinin performansını izlemek, mali işlevleri yerine getirmek ve hükümetle ilişkileri yürütmek amacıyla yeni bir genel müdürlük birimi oluşturulması hedeflenmektedir. Ancak TCDD’yi örgütsel olarak parçalamanın, demiryollarının performansını iyileştiremeyeceği 2000-2005 yılı için hazırlanan 8. V Yıllık Kalkınma Planı Demiryolu İhtisas Komisyonunun hazırladığı taslak raporda bile itiraf edilmiştir.

Demiryollarının yeniden yapılanması dahilindeki kurumsal değişimlerden bir fayda beklenmiyorsa bunun neden yapıldığı, demiryollarının neden parçalandığı sorusu ortaya çıkmaktadır. Burada asıl hedefin, kuruluşun örgütsel yapısıyla oynarken asli olmayan denilen faaliyetlerin özelleştirilmesi ve aynı zamanda bir sonraki dönem özelleştirmeler için altyapının oluşturulması olduğu açıktır.

Açıklandığı Eylül 1995 tarihten bu yana, “TCDD’nin Yeniden Yapılanması” projesi kapsamında, 1988 yılında 52.848 adet olan çalışan sayısının, 2003 yılı sonu itibariyle 39.023’e kadar geriletilmesi hedeflenmiş ve bu hedefe de ulaşılmıştır. Proje bitim tarihi olarak ilan edilen 2005 yılı Aralık ayına kadar da personel sayısının en az 18.000’e indirilmesi hedeflenmektedir. Daha sonrası için ise bu sayı 16.000 olarak tespit edilmiş ve ilan edilmiştir.

Tüm bunlar “TCDD’de Reform” adı altında yapılmaktadır. Bunun bir reform olmadığı tersine tasfiye olduğu açıktır.

TASFIYE VE YOK ETMENİN YENİ ADI; “CANAC”

Yine Dünya bankasının hibe kredisi ile yine ABD’li ve Kanadalı firmalara yaptırılan raporların bileşen A ve bileşen B adı ile yayınlanan kısmının bir özetini sizlere sunduk.

“TCDD’nin Yeniden Yapılanması” raporundan farklı olmamakla birlikte sürdürdüğümüz kamu hizmetinin ticarileştirilmesini, üretimsizliği öneren rapor ülke gerçekliğinden yoksundur. dünyadaki gelişmelerin aksine ülkeyi trafik karmaşasına terk eden. demir yollarının yıllardır yatırım yapılmaması nedeni ile içinde bulunduğu duruma ilişkin yaptığı tespitlere rağmen öncelikle personel sayısını azaltmayı öngörmektedir. alt yapının durumuna ilişkin tespitleri olmasına rağmen aciliyeti öne çıkarılmamıştır .uzun vadede dünyanın yeniden demiryolu dediği bir dönemde ülkemiz demir yolu taşımacılığını şu an ki durumu ile değerlendirerek geçici palyatif önermelerde bulunarak bir kaç yıl sonra mevcuttan daha kötü bir demir yolu ile karşı karşıya kalmamızı önermektedir

Raporları incelememiz sonucunda biz, 4 ana başlık çıkardık. Bu başlıklar;

- 1- Dünya devletlerinde demiryolu taşımacılığının yeniden önem kazandığı bir süreç yaşanıyor. Bu gelişmeye göre Ülkemizin bulunduğu coğrafyanın stratejik konumu raylı taşımacılığın uygun olması ülkemiz için önemli bir avantajdır. Dünyada yeniden demiryolu taşımacılığının öne çıktığı bu dönemde Dünya ve ülkemiz ihtiyaçlarına göre uzun vadeli bir program ve planlama yapılarak , önceliklere göre yatırım yapılması gerekirken,“Canac,IBM”ortaklığı tarafında hazırlanan ve tartışılan rapor demir yolarımızın bugün içinde bulunduğu durumuna göre ve önümüzdeki dönemin, ortaya çıkaracağı ulaşım ihtiyaçlarını göz önünde bulundurmadan Kısa vadeli sonu belirsiz önermelerde bulunmaktadır.
- 2- Uygulanan politikalar nedeni ile Kuruma yeni personel alınmamaktadır. Özellikle tren ve seyrüsefer hizmetlerini gören faal personel ile bakım ve onarım yapan teknik personel azalmıştır. Bu durum seyrüsefer emniyetini tehdit etmektedir. Seyrüsefer güvenliği göz ardı edilerek geride kalan personelin iş yükünü artıran, görev sorumluluklarına yenilerini eklemeyi amaçlayan, bakım ve onarım eksikliklerinde kaynaklı olumsuzlukları göz ardı ederek personel sayısını azaltarak kar elde etmeyi amaçlayan önermeleri içermektedir.
- 3- Baştan sona kadar ulaşımın bir kamu hizmeti olarak verilmesi yerine ticarileştirilmesini öngören, ulaşımın ülke ekonomisine direk veya dolaylı etkilerini göz ardı ederek TCDD’nin Faaliyet alanını daraltan kurumu küçülten üretimsizliği öneren bir rapordur.
- 4- Raporun bizce en çarpıcı olan kısmı baştan sona kadar; gelişmiş ülkelerin 60 lı –70 li yıllarında kullandıkları eski teknolojilerini ülkemize çözüm diye önermeleri, lokomotif modelinden tutun vagona trafik yönteminden telsiz tabanlı trafiğin kontrolünden, bilgi işleme kadar önümüzdeki dönemin ihtiyaçları dışında bugünün durumuna göre pazarlamayı hedefleyen bir rapor olmasıdır.

SONUÇ YERİNE

Demiryollarının içinde bulunduğu durum ve sıkıntıların kaynağı, uygulanan ulaşım politikalarıdır. Kullanıcılar için artan fiyatlar, artan kazalar, kayıt dışı sektörün özendirilmesi, işsizliğin artması, işçi ücretlerinin düşmesi hiç kimsenin göze almaması gereken sonuçlardır. Dünya demiryollarında yeniden yapılanma çalışmaları bu sonuçları doğurmuştur.

Demiryolları çağdaş yaşamın ihtiyaçlarına yanıt verebilmesi için ciddi bir değişim gerekmektedir. Ancak bu değişim demiryollarının parçalanması, özelleştirmeler, taşeronlaştırma şeklinde gerçekleştirildiğinde, demiryolları taşımacılığının güvenli ve maliyeti düşük olması gibi en önemli avantajları zaafa uğramaktadır. Demiryollarımızın modernleşmeye ihtiyacı vardır. Bunu yadsıyamayız. Ancak bu modernleşme planlı yatırımlarla oluşabilir. Yoksa şu andaki uygulamalar sonucu, “yeniden yapılanmış” gibi gözükse, ama işlemeyen, karayollarının güvenlik düzeyine indirgenmiş bir demiryolunun geleceği yoktur.

Bu nedenle;

Ulaştırma bir kamu hizmeti olarak ele alınmalıdır. Böylesi önemli bir hizmet bilanço karı adına ticarileştirilemez

“TCDD’nin Yeniden Yapılanması” adı altında yürütülen ve demiryolu ulaşımını ticarileştirmeyi hedefleyen özelleştirme ve tasfiye projesi derhal uygulamadan kaldırılmalıdır. Bu güne kadar bu proje çerçevesinde gerçekleştirilen uygulamalardan derhal geri dönülmelidir.

Ulaştırma tüm alt sistemlerinin en ekonomik, en uygun ve birbirini tamamlayacak biçimde kullanıldığı bir sistem olarak görülmelidir. Daha önce bu anlayışla yapılmış değişik kapsam ve ölçekte bir çok ulaştırma plânı, uygulanmamış birer belge olarak devletin arşivlerini doldurmuştur. Ulaştırma yatırımlarına karar veren egemenler plânlı dönemde bile yapılan plânları uygulamamış, bu planlarda belirlenen ilkelere ve hedeflere tümüyle ters düşen kararlar almışlardır. Bu konuda doğru ulaşım politikalarının uygulanması için karar vericiler üzerinde kamuoyu baskısını sağlayacak bir toplumsal bilinç oluşturulmalıdır.

Toplu taşımacılığa önem verilerek teşvik edilmeli ve özendirilmelidir

-Deniz ve su yolları potansiyelinden yararlanılmalı, üç tarafı denizlerle çevrili ülkemizde deniz taşımacılığı teşvik edilerek yeni hatlar açılmalıdır.

-Devlet Hava Meydanlarında yapılan özelleştirme ve yap-işlet-devret uygulamalarına son verilmeli, ulaştırma sektörünün bütünlüğü doğrultusunda yatırımlar yapılmalıdır.

-Özellikle yük taşımacılığının demiryolu ve denizyoluna kaydırılması için yeni düzenlemeler yapılmalıdır. Örneğin; bazı malların bu yolla taşınması mecbur bırakılabilir.

-Yasayla ülkenin ulaştırma politikalarını belirleyen Ulaştırma Bakanlığına Karayolları Genel Müdürlüğü bağlanmalıdır.

-Ankara -İstanbul arasında 1980’li yıllarda ödeneği kesilerek durdurulan **gerçek** hızlı tren projesi tamamlanmalıdır.

-Çağdaş, güvenli ve çevreci bir demiryolunun gerekliliği olarak tüm demiryolu hatlarına sinyalizasyon ve elektrifikasyon sistemleri kurulmalıdır.

-DLH’nın tasfiye edilerek, karayollarının bir kolu haline getirilmesi yönündeki idari düzenlemelere derhal son verilmeli.

-DLH’ın projelendirdiği ve önemli aşamaya getirdiği kuzey-güney, batı-doğu arasındaki demiryolu projeleri bütçeden pay ayrılarak yaşama geçirilmelidir.

-Büyükşehir ve sanayi merkezlerimiz, çağdaş standartlara uygun demiryolları ile birbirine ve limanlara bağlanmalıdır. Bunun için Edirne’den doğu illerine bir ana eksen oluşturulmalı, Bursa Antalya, Trabzon demiryolu ile bu eksene bağlanmalıdır.

-Ülkemizin en önemli projesi olan GAP’tan beklenen yararın sağlanabilmesi için projelendirilen, ancak halen bekletilen Birecik-Nusaybin-Habur, Kurtalan-Irak sınırı, Palu-Diyarbakır demiryolu hatlarının yapımına başlanılmalıdır.

-Devlet, TCDD’nin tüm borçlarını üstlenmelidir.

-Hizmet dışı bırakılmış bakım ve tamir atölyelerine işlerlik kazandırılmalıdır.

-Toplu taşıma araçları ve ulaştırma sistemleri engellilere uygun hale getirilmelidir.

-TÜLOMSAŞ,TÜVESAŞ, TÜDEMSAŞ gibi lokomotif ve vagon sanayi tesisler ihtiyacı karşılayacak lokomotif, elektrikli ünite ve modern vagon imal edebilecek teknik düzeye getirilmelidir. Montaj değil üretim yapılmalıdır.

-Başta metro, hafif raylı sistemler olmak üzere kent içi raylı sistemler projeleri geliştirilmelidir.

-Limanların teknik donanım eksiklikleri giderilmeli, konteynır depolanması konusunda ciddi yatırımlar yapılmalıdır.

-Konteynır taşımacılığı için demiryolu çeken ve çekilen araç bakımından donatılmalı, bazı büyük merkezlere konteynır istasyonları kurulmalıdır.

-Personel eksikliği için acil personel alınmalıdır.

-Hastaneler yeniden açılmalı ve işlerlilik kazandırılmalıdır.

-Demiryolu yan sanayisi (ray, tekerlek vb.) kurulmalıdır.

-Kapatılan Demiryolu Meslek Lisesi **eski konumunda** açılmalıdır.

-Tüm dünyada olduğu gibi ulaşım alt sistemlerinin ülke çıkarına denk düşecek şekilde birbirini tamamlaması gerektiği kabul edilmeli, dengeli gelişmeyi sağlayacak şekilde Ulaştırma Master Plan Çalışması vakit geçirmeden başlatılmalı ve ortaya çıkan plan bir devlet politikası haline getirilmelidir.

...İşte gerçek yeniden yapılanma ancak bu şekilde olabilecektir....

BU NASIL ÇELİŞKİ???

“Kurumumuzca yapılan çalışmalar sonucunda, kuruluşumuzun genel olarak personel açığının bulunduğu,

Kuruluşumuzun norm kadro sayısının

Memur	25.675 adet
İşçi	16.262 Adet
Toplam	41.937 Adet olduğu tespit edilmiştir.

Norm kadro sayısına göre Eylül 2003 tarihi itibariyle

	<u>Norm Kadro</u>	<u>Mevcut</u>	<u>Açık</u>
Memur	25.675 Adet	19.932 Adet	5.743 Adet
İşçi	16.262 Adet	15.222 Adet	1.040 Adet
Toplam	41.937 Adet	35.154 Adet	6.783 Adet

personel açığı bulunmaktadır”,

diyen TCDD Genel Müdürlüğü, sanki aradan geçen sürede kuruma personel alınmış gibi, sanki birçok çalışanın aradan geçen süre içinde emekli olduğunu bilmiyormuş gibi, BUGÜN CANAC Raporunu ONAYLANMIŞTIR. Kaldı ki bu raporun uygulanmasıyla birlikte kendi işlerine de son verilecek olan bazı bürokratlar da genel müdürlük düzeyinde ve bölgeler düzeyinde raporu destekleyen yazılar yazmaktadırlar.

Soruyoruz sizlere;

Bu çelişki neden?

Sanıyor musunuz ki, siz bu tasfiye sürecinin dışındasınız. Eğer böyle bir yanılığınız var ise, bu dergiyi tekrar okuyun!!!

BU NASIL ÇELİŞKİ???

“Kurumumuzca yapılan çalışmalar sonucunda, kuruluşumuzun genel olarak personel açığının bulunduğu,

Kuruluşumuzun norm kadro sayısının

Memur 25.675 adet

İşçi 16.262 Adet

Toplam 41.937 Adet olduğu tespit edilmiştir.

Norm kadro sayısına göre Eylül 2003 tarihi itibariyle

	<u>Norm Kadro</u>	<u>Mevcut</u>	<u>Açık</u>
Memur	25.675 Adet	19.932 Adet	5.743 Adet
İşçi	16.262 Adet	15.222 Adet	1.040 Adet
Toplam	41.937 Adet	35.154 Adet	6.783 Adet

personel açığı bulunmaktadır”,

diyen TCDD Genel Müdürlüğü, sanki aradan geçen sürede kuruma personel alınmış gibi, sanki birçok çalışanın aradan geçen süre içinde emekli olduğunu bilmiyormuş gibi, BUGÜN CANAC Raporunu ONAYLANMIŞTIR. Kaldı ki bu raporun uygulanmasıyla birlikte kendi işlerine de son verilecek olan bazı bürokratlar da genel müdürlük düzeyinde ve bölgeler düzeyinde raporu destekleyen yazılar yazmaktadırlar.

Soruyoruz sizlere;

Bu çelişki neden?

Sanıyor musunuz ki, siz bu tasfiye sürecinin dışındasınız. Eğer böyle bir yanılgınız var ise, bu dergiyi tekrar okuyun!!!

HEDEFLLENEN DEMİRYOLU ŞEBEKESİ

