

“DEMİRYOLU KİT’LERİ KURUMSAL DÖNÜŞÜM PROJESİ” SUNUMUNA YÖNELİK BTS GÖRÜŞÜ



BİRLEŞİK TAŞIMACILIK ÇALIŞANLARI SENDİKASI

Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı ile TCDD TÜBİTAK-TÜSSİDE tarafından ortak hazırlanan DEMİRYOLU KİT’LERİ DÖNÜŞÜM PROJESİ’ sunum dokümanı resmi olmayan yollarla paylaşılmış ve demiryolu camiasında dolaşıma konmuştur.

İlgili sunum dokümanında sendikalarla görüşüldüğü belirtilmiştir. Osa bugüne kadar hiçbir şekilde sendikamız BTS ile (yönetici ve üyelerimizle) bir görüşme yapılmamıştır. Sendikamız görüşlerini bu slaytla yayınlıyoruz. Projenin her bir slaytı solda (kırmızı), sendikamız görüşü ise sağda (mavi) olacak şekilde yer almaktadır.

Belirtmek gerekir ki, ülkemiz ulaştırma sisteminin en büyük sorunu plansızlıktır. Günümüzde halen bütün ulaşım modlarını bir arada değerlendiren ülkenin ihtiyaç ve kaynaklarına göre önceliğini belirleyen bir Ulaştırma Ana Planı yoktur. Birbirinden bağımsız, gerçekçi olmayan fizibilite raporları ve siyasi kararlarla alınan yatırım kararıyla demiryolu alt sisteminin ulaştırma sistemi içerisindeki payı istenilen düzeyde değildir. Bu olmadan yapılacak her düzenleme eksik ve yanlış olacaktır.

Bu sunumun en büyük eksikliği; 1 Mayıs 2013 tarihinde yürürlüğe giren ve 01.01.2017 tarihinde hayata geçirilen 6461 sayılı Türkiye Demiryolu Ulaştırmasının Serbestleştirilmesi Hakkındaki Kanun ve uygulamalarından hiç bahsedilmemesidir. Çok iddialı olarak (birçok sivil toplum kuruluşunun da destek reklamları ile) çıkarılan kanunun 4 yıl geçmeden kuruma ve ülkeye verdiği zararın ardından yeni düzenlemeler yapma gereği duyulması başarısızlığın itirafı olmuştur.

“Ülkemizin kalkınmasında ve bağımsızlığında belirleyici rol oynayan demiryollarının yeniden canlandırılması ve taşımacılıktaki rolünün güçlendirilmesi için; serbest, rekabetçi, ekonomik ve sosyal açılardan sürdürülebilir ve Avrupa Birliği (AB) mevzuatı ile de uyumlu bir demiryolu sektörünün oluşturulmasına ihtiyaç vardır. Bütünleşik ulaştırma sistemi içinde, demiryolu taşımacılık sisteminin avantajlı yönlerinden daha fazla yararlanılabilmesi için alınması gerekli önlemlerin başında demiryolu sektöründeki tekelin kaldırılarak serbest, şeffaf, adil ve sürdürülebilir bir rekabet ortamının sağlanması gelmektedir. Böylelikle demiryolu alanındaki mevcut ülke kaynağının daha verimli kullanılması sağlanacak ve atıl kapasite kullanıma açılacaktır. Tekelin kaldırılması ve sektörün serbestleştirilmesi ile AB demiryolu mevzuatına da uyum sağlanmış olacaktır.”

Bu gerekçede, demiryolunun layık olduğu yere gelmesi için her şeyin yapılacağı, özel sektörün demiryolu sektörüne girişinin önemli olduğu, özel sektörün ayakta kalması için her türlü kolaylığın gösterileceği açıkça ifade edilmesine rağmen, öncelikle yapılan düzenlemenin neden başarısız olduğu kamuoyuna açıklanmalı, başarısız olunmasına neden olan yöneticiler hesap vermelidirler. Kamunun küçültülmesi kurumlara ve ülkemize çok zarar verdi ve bu ekonomi politik ile daha da büyük zararlar verilecektir. Bu ekonomi politikten vazgeçip kamucu ve toplumsal fayda yaratacak bir ekonomi politığe acilen ihtiyaç olmuştur. 02 Nisan 2021



BİRLEŞİK TAŞIMACILIK ÇALIŞANLARI SENDİKASI
United Trade Union of Transport Employees





Demiryolu kamuoyunda görülen doküman; “Sendika_ Sunumu_10_03_2021” adını taşımakta olup, dokümanın hangi tarihte hazırlandığı belirtilmemiş, dokümanın sayfa sayılarının olmaması nedeniyle başı ve sonu anlaşılmamaktadır.

Servis edilen bölümün özellikle sendikaların bilgisine sunulduğu açıktır. Sendikamız BTS, hiçbir suretle böylesi bir projenin varlığından haberdar edilmemiş, sendikamızın bilgisine sunulmamış ve görüşlerimiz alınmamıştır.

Sendikamız tarafından, Cumhurbaşkanlığı 2021 Programı sonrası Demiryollarının Serbestleştirme Düzeyinin Arttırılması hedefi ve özelleştirme söylentileri sonrası gerek TCDD, gerekse de TCDD Taşımacılık A.Ş.’ne yazılı olarak bu konuda bir çalışma olup olmadığı sorulmuş, TCDD sorumuza halen cevap vermemiştir.

Bu nedenle bu proje demiryolcuların büyük çoğunluğu ile sendikamız BTS’nin görüşü ve bilgisi dışındadır.

AJ AN DA	01 Demiryolu KİT'lerinin Mevcut Durumu-Uluslararası Değerlendirme
	02 Dönüşümün 5N1K'sı
	03 İyi Uygulama Örnekleri Yapılanma Modeli
	04 Türkiye Demiryolları Vizyonu
	05 Önümüzdeki Dönem Çalışmalar

Proje içeriği olduğu anlaşılan Ajanda bölümünde;

Projenin ihtiyaç analizi, kapsamı, amacı, içeriği, hedefi belirlenmemiştir. Bu eksiklik Proje Yönetimi açısından tam anlamıyla bir başarısızlık göstergesidir.

Bu dokümanın, ülkemize toplumsal fayda yaratacak bir projenin tanıtımı olmadığı, sadece faaliyet alanında daha rahat hareket edecek sermaye çevrelerinin kurlsız hareket serbestliği, örgütsüz ve düşük maliyetli emek gücü yaratılmasına imkan sağlayacak nitelikte, kapalı kapılar ardından iktidar ve sermaye çevrelerince hazırlanan bir düzenleme olduğu görülmektedir.

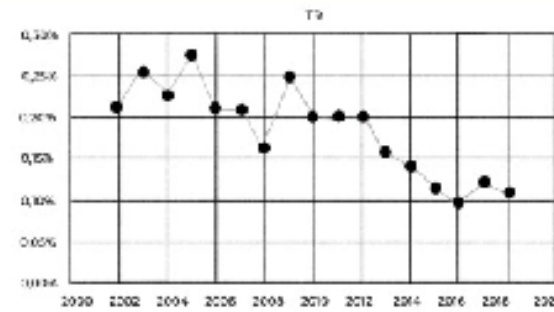
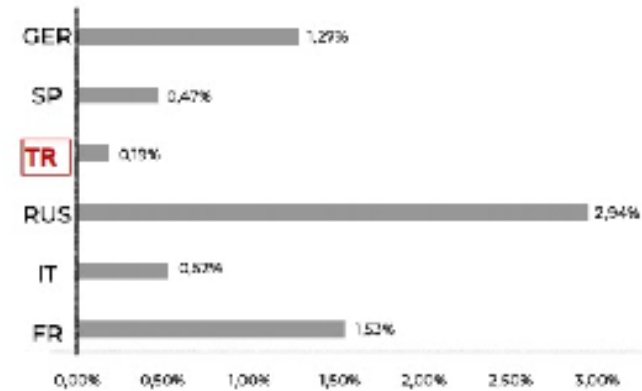
165 yıllık Demiryollarının geleceğinin tartışıldığı, yasal düzenleme hazırlıklarının yapıldığı bir süreç samimiyetten yoksunluk barındırmaktadır. Ülkemizi ve yurttaşları yakından ilgilendiren önemli çalışmalar öncelikle tüm sivil toplum örgütleri olan sendikalar, meslek odaları, üniversiteler ve kurumda faaliyet gösteren derneklerle birlikte hazırlanıp mutabakata varıldıktan sonra TBMM Ulaştırma Komisyonuna gönderilmesi gerekmektedir.

DEMİRYOLU KİT'LERİNİN MEVCUT DURUMU- ULUSLARARASI DEĞERLENDİRME

ULUSLARARASI DEĞERLENDİRME-İSTATİSTİKLER

TOPLAM GELİR EKONOMİYE KATKISI

**2002 – 2018 Kamu Demiryolu Şirket Gelirlerinin
GSYİH'ye Katkısı (Ort,%)**
UIC, Faaliyet Raporları ve Dünya Bankası



Türkiye Demiryolu KİT'lerinin toplam gelirlerinin GSYİH'ya oranı yıllar içerisinde önemli oranda düşüş göstermiştir.

(Kaynak: TCDD İstatistikleri ve Faaliyet Raporları)

**Türkiye'de TCDD+TCDD Toplam İktisadi Faaliyetleri dikkate alınmıştır.

3. - 4. Slayt:

TCDD'nin özelleştirilmesinde rol model gösterilen ve bünyesinde 179 tane şirketi barındıran Almanya Devlet Demiryolları Kurumu DB yandaki slayttaki gibi uçmuyor. Hazineden aldığı yardım/borç ile ayakta duruyor. Neden Avrupa'nın kimi ülkelerinin demiryolu kurumlarıyla karşılaştırma yapılmış belli değildir. Karşılaştırma eşitler yapılır. Oysa burada yapılan karşılaştırmadaki ülkeler bizim eşitimiz ülkeler değildir. Örneğin; Bulgaristan yoktur.

TCDD'nin Özelleştirmesinde Rol Model Gösterilen DB Uçmuyor Devlet Sermayesi, Desteği ve Borçla Ayakta Duruyor

Almanya'da kamuya ait Deutsche Bahn'a destek: 5,5 milyar euro nakit, 30 milyar euroya kadar borç tavanı

-Bir yanda TAMAMI KAMU KURUMU OLAN Deutsche Bahn(DB) ve Alman Hazinesi ile DB önderliğinde 2019 yapılan 86 MİLYAR EURO demiryoluna yatırım anlaşması,

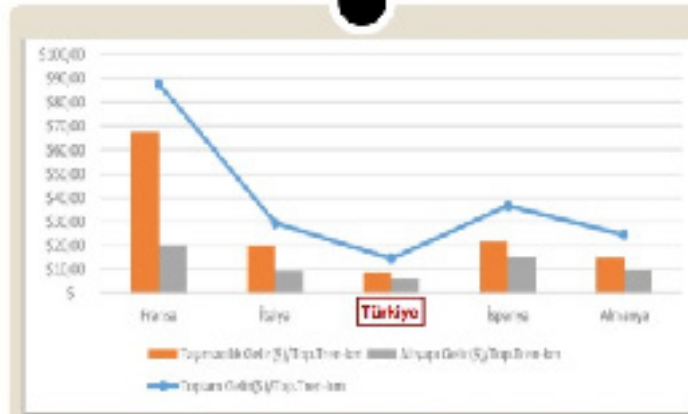
-Covid-19 nedeniyle zorda kalan DB'ye 2020'de yapılan 5,5 milyar nakit yardımı



ULUSLARARASI DEĞERLENDİRME İSTATİSTİKLERİ

TEMEL GÖSTERGELER

Tren-Km Başına Düşen Gelir

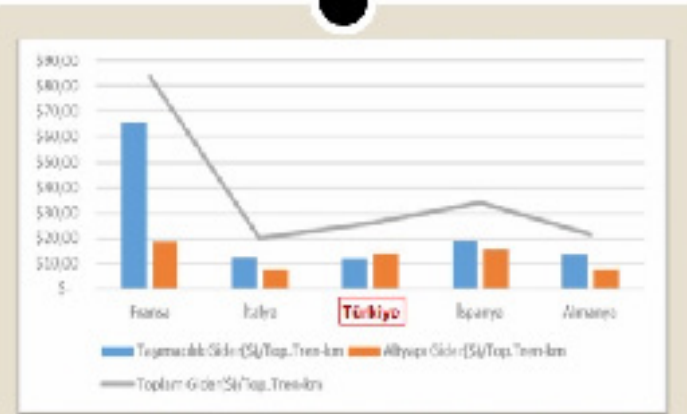


Hesaplamalara dahil edilen firmalar: DB Netze Track, DB Netze Station, DB Regional, DB Cargo, SNCF Réseau SA, SNCF Gares & Connexions, SNCF Voyageurs SA, SNCF Logistics (GEODIS/PAUL FRET/HT), SNCF Terrains & TER, ADIF, ADFE, AV, RFF, Renfe Ferrovie Italiane, Trenitalia, Meridiana Logistics, Grand Station Immobiliare SpA, TCFE (GEM), TCFE Tasarım.

Güncellenen RFF, Renfe Ferrovie Italiane, Trenitalia, Meridiana Logistics firmaları için 2018 yılı, Grand Station Immobiliare SpA firması için 2017 yılı ve diğer firmalar için 2019 yılı verileri kullanılmıştır.

Tren-km: Şubat 2018 yılı verileri kullanılmıştır.

Tren-Km Başına Düşen Gider



Hesaplamalara dahil edilen firmalar: DB Netze Track, DB Netze Station, DB Regional, DB Cargo, SNCF Réseau SA, SNCF Gares & Connexions, SNCF Voyageurs SA, SNCF Logistics (GEODIS/PAUL FRET/HT), RCF Terrains & TER, ADIF, ADFE, AV, RFF, Renfe Ferrovie Italiane, Trenitalia, Meridiana Logistics, Grand Station Immobiliare SpA, TCFE (GEM), TCFE Tasarım.

Güncellenen RFF, Renfe Ferrovie Italiane, Trenitalia, Meridiana Logistics firmaları için 2018 yılı, Grand Station Immobiliare SpA firması için 2017 yılı ve diğer firmalar için 2019 yılı verileri kullanılmıştır.

Tren-km: Şubat 2018 yılı verileri kullanılmıştır.

5. Slayt: Tren-km başına düşen gelir/gider çizelgeleri:

Burada Türkiye ile ilgili olarak kullanılan veriler gerçeği yansıtmamaktadır. TCDD ve Taşımacılık A.Ş. birbirinden bağımsız ve statüleri farklı kurumlar değildir. TCDD Taşımacılık A.Ş. bağlı ortaklıktır.

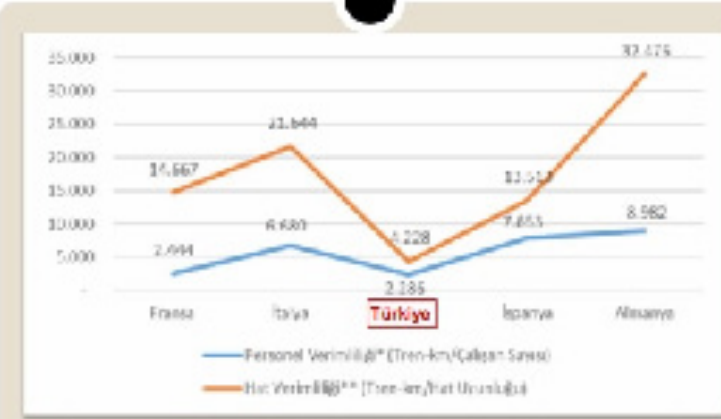
TCDD'nin altyapı geliri diye belirttiği kalem OMSAN-KÖRFEZ gibi Demiryolu Tren İşletmecileri dışında esas DTİ olan TCDD Taşımacılık A.Ş. tarafından TCDD'ye transfer edilen ücrettir. OMSAN ve KÖRFEZ firmalarının sınırlı hat kesiminde tren işletmeciliği yaptığı dikkate alındığında gerçekçi bir altyapı gelirin olmadığı görülecektir. Altyapı sadece giderdir. Burada TCDD Taşımacılık A.Ş. özel bir firma gibi gösterilerek altyapı/üstyapı kullanımı kâğıt üzerinden yaratılan rakamlar üzerinden ortada bir gelir varmış gibi gösterilmektedir. Bu matematiksel ve iktisadi bir yanıltmadır.

Dolayısıyla diğer bazı Avrupa ülkeleri ile yapılan kıyaslama gerçekçi ve bilimsel değildir.

ULUSLARARASI DEĞERLENDİRME İSTATİSTİKLERİ

TEMEL GÖSTERGELER

Personel/Hat Verimliliği

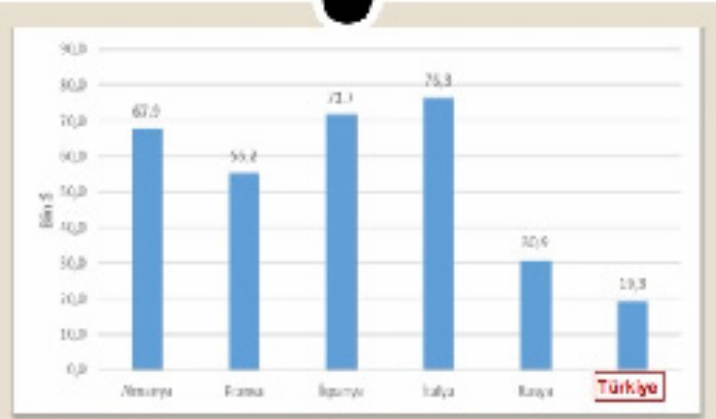


Hesaplamaları için kullanılan firmalar: DB Netz, Trenk, DB Netze Station, DB Fernverkehr, DB Cargo, SNCF Réseau SA, SNCF Gares & Connexions, SNCF Voyageurs SA, SNCF Logistics (GDF SUEZ), FREIGHT, SNCF Travaux & TPE, ADP, ADP -AV, RENFE, Rete Ferroviaria Italiana, Trenitalia, Meridiana Logistics firmaları için 2018 yılı, Grandi Stazioni Immobiliare S.p.A. firması için 2017 yılı ve diğer firmalar için 2016 yılı verileri kullanılmıştır.

**Personel sayıları için RENFE, Rete Ferroviaria Italiana, Trenitalia, Meridiana Logistics firmaları için 2018 yılı, Grandi Stazioni Immobiliare S.p.A. firması için 2017 yılı ve diğer firmalar için 2016 yılı verileri kullanılmıştır.

***Trenler baş-km ve hat uzunluğu dijital 2018 yılına ait verilerdir.

Ortalama Yıllık Personel Maliyeti



Hesaplamaları için kullanılan firmalar: DB Netz, Trenk, DB Netze Station, DB Fernverkehr, DB Cargo, SNCF Réseau SA, SNCF Gares & Connexions, ADP, ADP -AV, RENFE, Rete Ferroviaria Italiana, Trenitalia, Meridiana Logistics, Grandi Stazioni Immobiliare S.p.A., JSC "Ferdinal Passenger Company", GDF SA, JSC "KZD Logistics", JSC "Ferdinal Freight", PJSC "TransContainer", JSC "High-speed Rail Line", JSC "High-speed Rail Line", TCDD için ve TCDD Taşımacılık.

SNCF Réseau, RENFE, Rete Ferroviaria Italiana, Trenitalia, Meridiana Logistics, JSC "Ferdinal Passenger Company", JSC "KZD Logistics", JSC "High-speed Rail Line", JSC "High-speed Rail Line" firmaları için 2018 yılı, Grandi Stazioni Immobiliare S.p.A. firması için 2017 yılı ve diğer firmalar için 2016 yılı verileri kullanılmıştır.

6. Slayt:

Personel /hat verimliliği karşılaştırması da hatalıdır.

Personel verimliliği ve Hat verimliliği farklı verilerin işlenmesi ve birbirinden bağımsız değişken ve etkenlerin sonucunda ortaya çıkan bir veridir. Bunların bir tablo ile kıyaslanması, anlaşılabilir bir durum dışında grafik üzerinden bir verimsizlik algısı oluşturmaya dönüktür.

Personel sayısı zaten yıllar içinde azaltıldı ve CANAC raporlarında istenen düzeyde azaltıldığı gibi hatlarda çalışan trenlerin büyük çoğunluğu kaldırıldığı, banliyöler yıllarca çalıştırılmadığı için doğal olarak sonuç olumsuz olur. Bu tabloda hat verimliliğinin düşük görünürlüğü tamamen istenilen mesajı oluşturmaya dönük bir düzenlemedir.

TCDD, 1984'e kadar kendi kendini idame ettiren bir kurum iken, "demiryolları komünist işidir" propagandası altında 80'li yılların sonlarında gündeme gelen 1.Hilts Raporu ile özelleştirmenin adımları atılmış olup, Booz Allen & Hamilton ve CANAC raporlarıyla süreç devam etmiştir ve bir daha hiçbir zaman TCDD kendine yetebilen kurum olamamış, aksine zarar eden bir kurum olmuştur. Nitekim TCDD Taşımacılık A.Ş. 1 milyar 87 milyon 52 bin 678 TL zarar etmiştir.

Personel/hat verimliliği karşılaştırmalarında aldatıcı sonuç verecek bir yöntem izlenmiştir. Oysa TCDD & TCDD Taşımacılık A.Ş. açısından yıllar itibarıyla personel başına düşen hamton-km rakamları daha gerçekçi sonuçlar verecektir. O sonuçlara bakıldığında personel verimliliği söylendiği gibi düşük değildir. Örneğin; 25 sene öncesine göre personel başına düşen hamton-km iki katına çıkmıştır. Personel verimliliği de iki katı olmuştur.

GENEL DEĞERLENDİRME

Sonuç olarak Avrupa;

Türkiye'nin 2 katı kadar demiryoluna sahip olmasının yanı sıra 6 kat daha verimli çalışıyor

8 kat daha fazla yolcu taşıyor

10 kat daha fazla yük taşıyor

40 kat daha fazla gelir elde ediyor

Yıllık ortalama 4 kat daha fazla yatırım yapıyor

Demiryolları kamuya ait olmasına rağmen özel sektörle yüzlerce ortaklık kuruyor

Teknolojiye, demiryolu araçlarına, makro ve mikro mobilite alanlarına, yolcu ve yük gelirini artıracak yeni iş alanlarına yatırım yaparak istihdam oluşturmuyor

7. Slayt Genel Değerlendirme

2004'den itibaren özelleştirme uygulamalarına maruz kalan demiryolları, 2017 itibariyle ikiye parçalanmış, bakım-onarım faaliyetleri irili-ufaklı onlarca özel firmaya/taşeronu yaptırılmış olup giderler her yıl artmıştır. YHT hatları Garlar, Lojistik Köy inşaatları yapımı için yapılan yatırımların/ödemelerin zarar kaleminde gösterilmesi de yanlıştır.

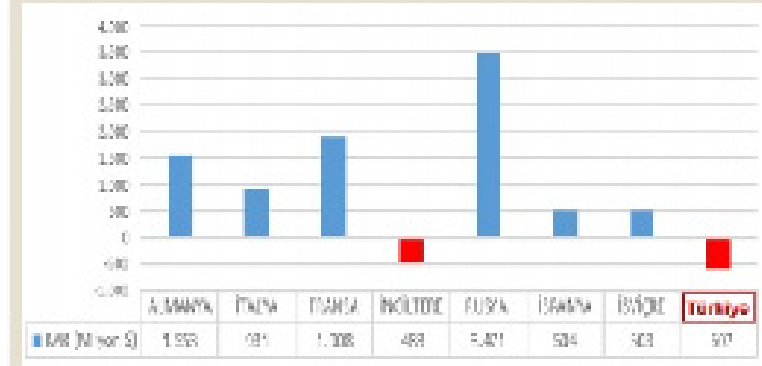
20 yılı aşkın süredir devam eden TCDD'deki özelleştirme sürecinde oluşan zararı değerlendirmenin başka bir yönetimi de, "özelleştirme" kapsamında; "kambur", "devlet bu işlerle uğraşmamalı" diyerek yapılan işyeri kapatmaları ve satışları üzerinden değerlendirmektir. Bu değerlendirmenin merkezini, TCDD'nin elinde olup da satılan Türkiye'nin en büyük limanları ve bu limanların TCDD'yi finanse etme gücü oluşturur. En büyük gelir kalemleri özelleştirilince giderler zarar oluşmasına yol açmaktadır.

Bu satışlardan önce, limanlar "her türlü zorluğa rağmen", TCDD gelirlerinin % 60'ından fazlasını karşılıyordu. Özellikle İstanbul banliyösü olmak üzere banliyö hatları kendini finanse edip kâr ediyordu. İstanbul banliyösü 7 yıl, Ankara banliyösü değişik aralıklarla 4 yıldan fazla, İzmir banliyösü uzun yıllar kapalı kaldı ve yeniden açıldığında İzmir Büyükşehir Belediyesine devredildi. Toplu taşıma teşvik edilmeyip alternatif yolların yapılmasının da etkisiyle artık eski yolcu potansiyeli kalmadı ve tamamen zarar hanesine yazıldı.

ULUSLARARASI DEĞERLENDİRME-İSTATİSTİKLER

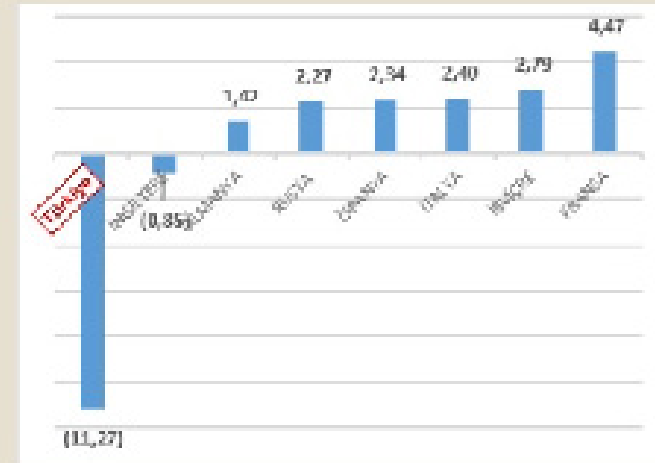
TEMEL GÖSTERGELER

Kâr/Zarar Milyon \$



2010 verileri kullanılmıştır.

Tren-Km Başına Kâr/Zarar \$



2010 verileri kullanılmıştır.

8. Slayt-Türkiye-Avrupa kıyaslamasında hatalı veriler:

Türkiye'deki toplam demiryolu kilometresi üzerinden Avrupa ile kıyaslama yaparken, TCDD hatlarında yolcu trenlerinin büyük oranda kaldırılması, hızlı tren inşaatlarının yarattığı büyük yatırım harcamaları, istasyonların kapatılması hesaba katılmamıştır. Kurum, 20 yıldan beridir özelleştirme uygulamaları nedeniyle zarar ettirilmiştir. Bu zararın gerekçedi özelleştirme olmasına rağmen bu değilmiş gibi algı oluşturulmak istenmektedir. Bu nedenle kurumun bir çok birimimini özelleştirildiği, taşeronlaştırıldığı şeklindeki verileri bir değer olarak almamak, istatistiksel çalışmanın ciddiyetine gölge düşürmektedir.

TÜBİTAK gibi bir bilim kurumunun ciddi kaynaklar olmadan/göstermeden ve belirli sermaye çevrelerinin niyet ve istekleriyle özelleştirme amaçlı bir sipariş çalışmaya ortaklığı olarak görülmüştür.

TÜBİTAK'ın konuyla ilgisi anlaşılamamaktadır! TÜBİTAK, hali hazırda demiryolları ile ilgili bir bilimsel buluş da yapmış değildir. Buradaki amacın, bugüne kadar yabancı firmalara yaptırılan özelleştirme raporlarına karşı gösterilen ulusal/toplumsal direncin ve olumsuz yargının oluşmamasını engellemek olduğu açıktır.

DÖNÜŞÜMÜN 5N1K'SI?

5N1K / NE İÇİN?

Demiryolu KİT'lerinin;

- Yolcu Taşıma ve Lojistik Hizmetlerinde Lider
- Yüksek Ciro
- Karlı ve Rekabet Üstünlüğü Olan

birer organizasyon haline gelmeleri için ihtiyaç duydukları dönüşümün **bütünsel bir yaklaşımla** ve küresel iyi uygulama örnekleri doğrultusunda planlanması ve yönetilmesi

Bu kapsamda yürütülen/yürütülecek proje paketleri;

- Proje yönetimi
- Strateji çalışmaları
- Operasyon Modeli Çalışmaları
- Küresel İyi Uygulama Örneklerinin Araştırılması
- Mevcut Durum ve Beklentilerin Analizi
- Organizasyonel Yapı Çalışmaları
- Kurumsal Performans Yönetimi
- Yatırım Yönetimi
- Hedef Durum Tasarımı ve Uygulama Yol Haritası

9. Slayt

Dönüşümün 5N1K'sı başlığı altında 2013 yılında çok büyük umutlar bağlanarak yapılan yasal değişikliklerle TCDD ve TCDD Taşımacılık A.Ş.'nin ayrıştırılmasına neden olan 6461 Sayılı Türkiye Demiryolu Ulaştırmasının Serbestleştirilmesi Hakkında Kanun'un sonuçları kuruma ve ülkeye verdiği zararın bir itirafıdır. Tekrar yeni bir dönüşüme neden gerek duyulmuştur? Bunun altında geçmiş yıllarda sağlıklı ve bilimsel bir zemine oturmayan, programsız ve plansız demiryolları politikası yatmaktadır.

10. Slayt:

Özelleştirilme ile birlikte TCDD'nin Yolcu ve Yük Taşımada lider konuma gelmesi, yüksek ciro, karlı ve rekabet üstünlüğü olan bir Holdinge dönüşmesinin hedeflendiği belirtilmektedir.

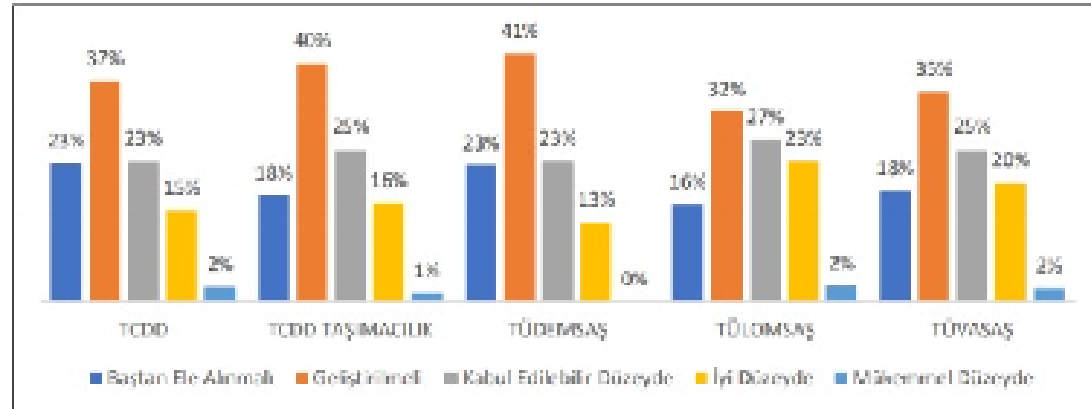
Yani TCDD Holdinginin serbestleştirme kanunu sonrası oluşan DTİ'lere karşı rekabet üstünlüğü olacağı, yüksek ciro ve kârlı bir işletmecilik yapılacağı söylemi/iddiası 6461 sayılı serbestleşme kanunu gerekçesi ile çelişmektedir. Ayrıca Demiryollarında bir tekel haline gelecek olan TCDD Holding serbest piyasa koşulları ve kâr güdüsü ile yolcu ve yük taşıma ücretlerini fahiş olarak belirleyecek, kârlı olmayan hatları kapatarak halkın ulaşım hakkını engelleyecektir.

Bu nedenle kamusal, nitelikli ve emniyetli demiryolu ulaşım imkânı yok edilecektir.

ÇALIŞAN BOYUTU İLE NEDEN?

Organizasyonel Etkinlik Anket Sonucu

Neden Dönüşümü?



Katılımcıların ortalama %56,43'ünde mevcut sistem ve uygulamaların etkin organizasyon için yetersiz ve geliştirmeli algısı vardır.

665 yöneticinin Organizasyonel Etkinlik Değerlendirme Anketi uygulanmış ve yöneticilerin %78'ini (522) tarafından çalışmaya katılım sağlanmıştır.

11. Slayt

Kurumun bu anketi, muhatap katılımcıların sadece yöneticilerin olduğu ve gerçekçi olmayan verilerin kullanıldığı bir çalışmadır.

Organizasyonel etkinlik anketi, siyasi iktidarın ve kurum yöneticilerinin yıllardan beri işleyen demiryolları yönetim sistemini sürekli değiştirerek bozduğunu göstermektedir.

Ayrıca tablodan edinilen bilgiye göre anket evren-örneklem kapsamında geçerliliği tartışmalı bir sonuç gösterilmiştir. Bir kurumun organizasyonel yapısı hakkında kurumun paydaşları olarak sendikaların çalışanları temsilen bu ankete dair görüş bildirmemiş olmaları en büyük eksikliklerdir.

11.slaytın hemen altında küçük harflerle belirtildiği üzere, 665 yönetici personel için anket düzenlenmiş ve bu ankete katılan 522 yönetici üzerinden sonuca ulaşılmıştır. Yönetim kademelerinin geneli itibarıyla siyaseten atama olmaları, liyakatten uzak olmaları ve TÜBİTAK'ın bu verileri şeffaf bir şekilde kamuoyuna açmadığı ve en önemlisi de çalışanları temsil etmedikleri bir gerçek olup, ulaşılan sonuç da bilimsel ve etik değildir. Bu yüzden bu verileri dikkate almak mümkün değildir.

ÇALIŞAN BOYUTU İLE NEDEN?

Nedeni Dönüştürm?

Kurum Kültürü ve Kurumsal Değerler Anket Sonucu

Entropi Düzeyi	Kurum İşleyişi	Kurum
%0 - %10	Sağlıklı kurumsal işleyiş	
%11 - %20	Dikkat edilmesi ve müzaca izlenmesi gereken problemler	
%21 - %30	Acil ilgilenilmesi gereken önemli sorunlar	TÜLOMSAŞ
%31 - %40	Acil değişim gerektiren kriz durumu	TÇDD, TÜVASAŞ
%41 - %50	Hasta kurum, çöküntü, iflas veya başarısızlık riski	TÇDD TAŞIMACILIK, TÜDEMSAŞ

Entropi; Kurum içinde üretken olmayan (verimli olmayan) eylem ve etkinliklerin harcanan enerjiye oranıdır. Bir kurumda varolan fonksiyon bozukluğunu ifade eder. Entropi arttıkça başarı ve performans azalır.

Anket, beş kurum bünyesinde geçen geçen 27.804 personelle ulaştırılmıştır. 18.325 personel ankete katılım sağlanmış olup, katılım oranı %66 olarak gerçekleşmiştir.

12. Slayt

11. slayttaki tablo ile organizasyonel değişiklik olmalı algısı oluşturulmuş, akabinde kurum kültürü ve Kurumsal Değerler Anketi birbirinden bağımsız anket içerikleri verilerek dönüşüm yapılması algısı oluşturulmaya çalışılmıştır. Yani organizasyonel yapıya ilişkin düşünceler ayrı konu, kurum kültürüne yönelik beklenti ayrı bir konudur.

12.slaytda bu çerçevede gerçeklikten uzak ve gizlenen anket çalışmasına dayanmaktadır. Bu slayttaki verilerin 18.325 personelle yapılan ankette çıkan sonuç olduğu iddia edilse de personelin “sonuç itibarıyla” özelleştirmeye gidecek bir yolu benimsediği yönünde bir çıkarımda bulunmak tüm demiryolu çalışanlarında kabul gören bir sonuç değildir. Manipülasyondur.

ÇALIŞAN BOYUTU İLE NEDEN?

Neden Dönüşümü?

605 Yönetici ile Bire-Bir Görüşmeler

Görüşülen 605 yönetici içerisinde 145 memur sendika üyesi de bulunmaktadır.

Buradaki tüm yöneticilere ilk başta organizasyonel etkinlik anketi yapıldı ve sonrasında her bir yöneticiyle bire-bir kurumda değişimle alakalı fikirleri sorulmuştur.

13. Slayt**Neden Dönüşüm?**

Sendika; üyelerinin/çalışanların maddi, manevi, toplumsal ve kültürel konular yönünden haklarını korumak, yeni haklar sağlamak ve onları daha da geliştirmek amacıyla yasalar uyarınca kurdukları birliktir.

Ülkemizde yapılan özelleştirmeler işyerlerinin tasfiyesini, çalışanların işten çıkarılmasını sonuçlarını getirmiştir. Dolayısıyla yapılan özelleştirmelere bugüne kadar hiçbir emekten yana olan sendika taraf olmamıştır. İşveren ve sermaye çevrelerince hazırlanmış bir taslağa taraf olunması o sendikanın kendi varlığı açısından yok hükmündedir.

Bu sorunun cevabı için konuşulan kesimin 145'i sendika yöneticisi/üyesi olmak üzere 605 yönetici olduğu beyan edilmektedir. Bir sendika üyesinin veya yöneticisinin serbestleşme-yeniden yapılanma-dönüşüm adı altında "özelleştirmeyi" savunması gerçekçi değildir. Taban örgütlüğünü yansıtmayan bir ihanet tutumudur.

Bire bir görüşmelere katılan diğer kurum yöneticileri ise, hiçbir şekilde çalışanları yansıtmadıkları gibi, büyük bir çoğunluğu siyaseten ve liyakatsiz atama, üst düzey olanların büyük çoğunluğu ise, demiryollarında uzmanlığı olmayan belediyelerden atama kişilerdir.

Ayrıca görüşüldüğü iddia edilen sendika içerisinde Sendikamız BTS yer almamaktadır. Hiçbir şekilde sendikamızla, yöneticilerimizle bu konuda görüş alış-verişi yapılmamıştır. Burada bu sunumla yapılmak istenen "sendikalar da yapılacak dönüşüme razı" algısıdır, ancak hiçbir sendikanın razı olmadığı demiryolu camiasında bilinen bir gerçektir.

PAYDAŞ BOYUTU İLE NEDEN?

Neden Dönüşüm?

Dış Paydaşlar Tarafından En Sık İfade Edilen Gelişme Acık Alanlar

Kod Sistemi

- > Demiryolu sektör organizasyonu
- > Altyapı
- > Maliyet etkinlik ve verimlilik
- > Yerli üretim demiryolu teknolojileri
- > Hizmet anlayışı
- > Dijital dönüşüm

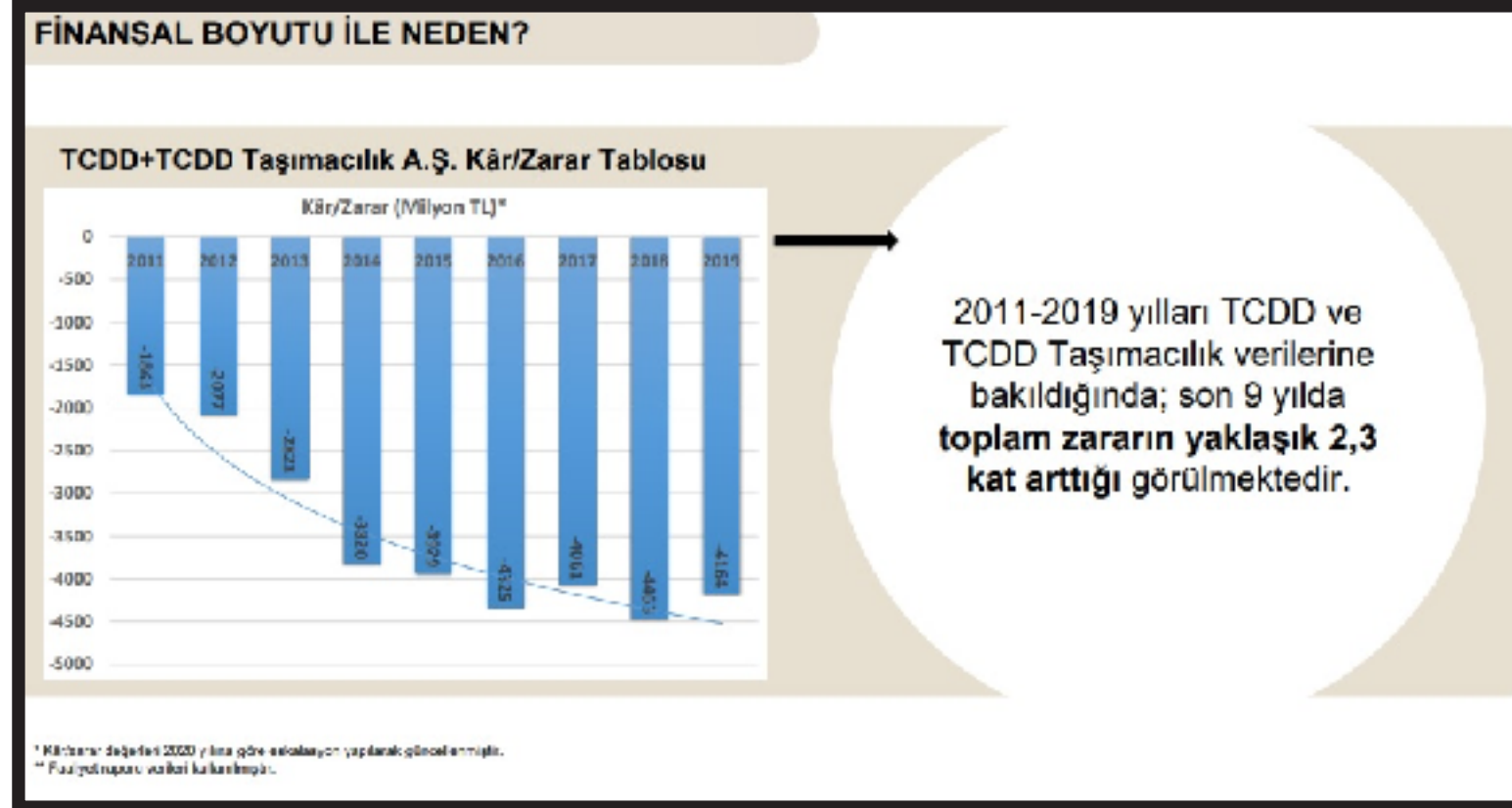
Yapılan analiz sonuçları değerlendirildiğinde paydaşlar demiryolu sektöründeki yapılanmanın şart olduğunu değerlendirmekte, güçlü bir demiryolu ekosisteminin oluşumunu elzem görmekte, devletin istek ve kararlılığının devam etmesi gerektiğini belirtmektedir.

Sektörde bilgi birikimi ve tecrübesi olan akademisyen, kamu çalışanı, özel sektör çalışanı ve sivil toplum kuruluşu (STK) temsilcilerinden oluşan toplam 31 kişi ile yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılmış, çıktılar içerik analizine tabi tutulmuştur.

14. Slayt

“Sektörde bilgi birikimi ve tecrübesi olan akademisyen, kamu çalışanı, özel sektör çalışanı ve sivil toplum kuruluşu (STK) temsilcilerinden oluşan toplam 31 kişi ile yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılmış, çıktılar içerik analizine tabi tutulmuştur.” şeklindeki beyan 11, 12 ve 13. slaytlarda olduğu gibi belirsizlik içermektedir. Bu 31 kişinin kim olduğu (görevi, kariyeri, demiryolları ile ilgisi) gizli tutulduğu sürece, bu tip veriler sipariş hazırlanmış olmanın dışına çıkamamaktadır.

11, 12, 13, 14. slaytlarda bahsi yapılan görüşme ve anketler genel olarak çalışanları yansıtmamakta ve elde edilen veriler gerçekçi olmaktan uzaktır.



15. Slayt

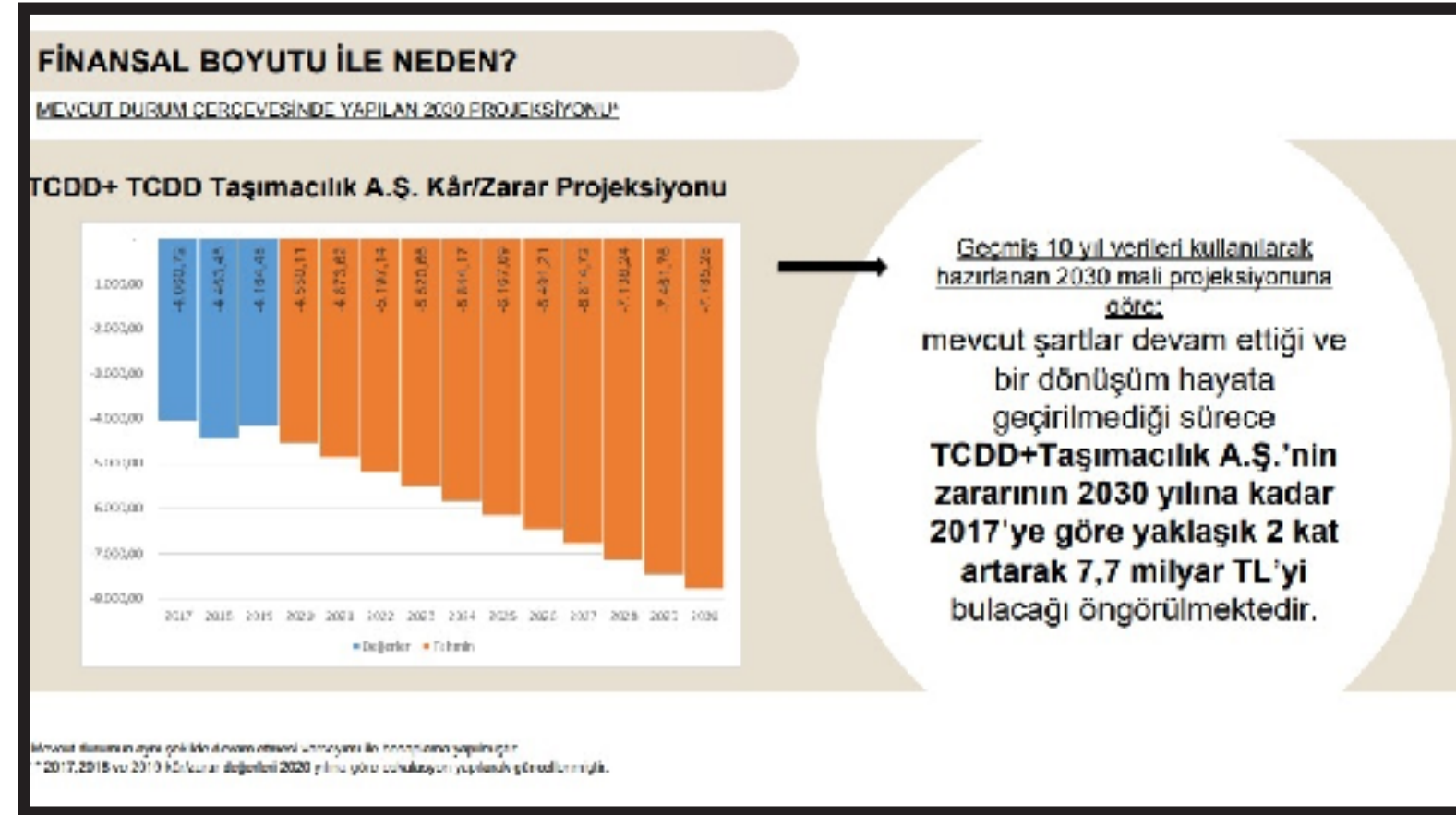
TCDD zarar ediyor (2011 - 2019 arası rakamlar üzerinden)

2011-2019 arası veriler dikkate alınarak hazırlandığı belirtilen tabloya göre; TCDD ve 2013'de çıkan kanunla parçalanan TCDD'nin yeni bağlı ortağı TCDD Taşımacılık A.Ş.'nin dikkate alınan tarihler itibariyle 9 yıllık süreçte zararının 2,3 kat arttığı ve yılda 4 milyar TL'den fazla bir zarar olduğu belirtilmektedir.

Burada belirtilmeyen ve üzerinde durulmayan ise, 2011-2019 yılları arasında demiryollarında serbestleşme/yeniden yapılanma adlı özelleştirme programının uygulandığı, 2013'te çıkan serbestleşme kanunu dâhilinde TCDD'nin ikiye bölündüğü yıldan başlayarak(%36 zarar artışı), zararın yıllık bazda 2 katına çıktığı hususudur.

Aslında, doğru açıdan bakıldığında bu bir itiraftır. Çünkü demiryollarının zararı azalacak, serbestleşme ile kara geçecek vb. gibi birçok reklam söz eşliğinde yapılan özelleştirme ve kurumu parçalama mevcut zararı yıllık bazda 2 katına çıkarmıştır! Yani yeniden yapılanma-serbestleştirme kurumu zarar batağına iyice ve daha hızlı batırmıştır.

Dönüşümün 5N1K'sında serbestleşme ile zararın daha fazla arttığı bu serbestleşme düzeyinin artırılması amacıyla zararın artacağı net olarak ortaya konulmuştur.



16. Slaytta

2011-2019 yılı arası veriler üzerinden yapılan projeksiyona göre “dönüşüm” gerçekleşmediği ve mevcut şartlar devam ettiği sürece, zararın 2030’a kadar yılda 7,7 milyar TL’ye çıkacağı söylenmektedir.

Buzarar özelleştirme/taşeronlaştırma nedeniyle oluştuğuna ve katlanarak arttığına göre, bu sunumu hazırlayanların TCDD ve Taşımacılık A.Ş. bölünmesinin sonlandırılmasını, taşeronlaştırmaya son verilmesini, personel alınmasını ve yatırım yapılmasını önermesi gerekmez mi? Doğru ve bilimsel olan bu öneriyi yapmaktır.

Ancak Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı, TCDD ve TÜBİTAK, kurumun zarar ediyor hale gelmesinde en büyük etkeninin özelleştirme uygulamaları olmasına rağmen daha fazla ve nihai özelleştirmeyi önermektedirler. Bu da, veriler/doğrular doğru yorumlanırsa, demiryollarının tamamen bitirileceği ve bu dönem içinde oluşacak devlet zararının kat be kat fazla olacağı ortaya çıkar.

Bu sunumun, bu şartlar ve gerçeklikler dâhilinde bilimsel olmaktan uzak olduğu gibi iyi niyetten tamamen yoksunluktur.



17. Slaytta

Dönüşüm sürecinde, sektör uzmanları ve kurum çalışanları ile işbirliği öngörülüyor olmasına rağmen sendikalar yok sayılmıştır.

Bütünsellik başlığı altında, kurum hizmetleri ve çalışma bölümleri birbirinden ayrılmış gibi algı oluşturulmuştur ki zaten bu sunumda yapılmak istenen ayrışmanın olmasıdır. Bu nedenle bütünsellik kurumun bütünlüğünü korumaktır, ayrıştırılmış kurumun “bütünselliğini hedefliyoruz” diye yazılması yazılan cümlenin bile anlam bütünlüğünü bozmaktadır.

Kıyaslama başlığında Türkiye'ye özgü bir model hedeflendiği ifade edilmektedir. 165 yıllık kurum asırlarca kendi özgünlüğünü oluşturamamış mıdır? Yoksa istenen 165 yıllık kurum kültür ve işleyişini tamamen sona mı erdirmektir?

Bilimsellik ve Çeviklik başlığı, başlığından anlaşılacağı üzere sorunludur. Bir projenin bilimsel esaslara göre oluşturulması geçerlilik ve güvenilirliğini sağlarken çeviklikten kasıt anlaşılammıştır. Projenin bilimsel esaslara göre yürütüleceği ifade ediliyorsa yıllarını demiryollarına vermiş hangi ulaştırma/demiryolu uzmanı akademisyenlerinden destek alınacaktır? Bu kişiler kimlerdir? Bilimsellik program çerçevesinde oluşturulur ve şeffaf/denetlenebilir bir mekanizma ile mümkün olabilir.



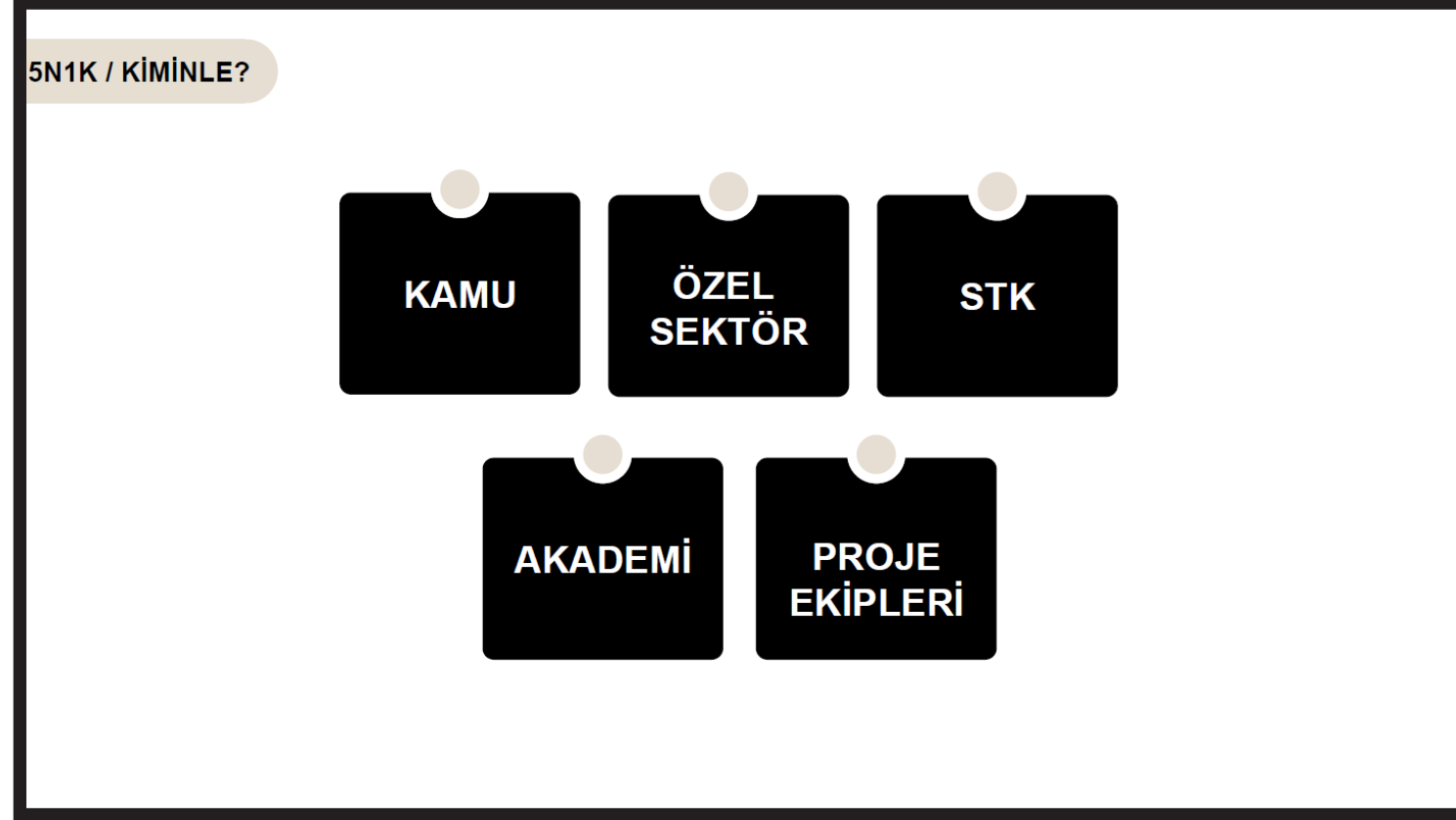
18. Slaytta

Dönüşümün 5N1K'sında Projenin nerede yapılacağı birer sözcük ve sembolle ifade edilmiştir.

Böylesi ciddi bir çalışmanın, bir projenin ne zaman sorusunda verildiği üzere Mart 2020 – Ekim 2021 arasında yürütüleceği ifade edilmiştir. Görülenden anlaşılacağı üzere bu sunumda demiryolcuların Mart 2021'de haberi olmaktadır. Sahada böylesi bir çalışma yapılmamıştır, hangi çalışma ofisinde bu proje hazırlanmıştır? Hangi online platformda yer almıştır? Nasıl oluyor da Mart 2020'den beri 1 yıl geçmiş olmasına rağmen bu proje demiryolcular, sendikalar ve hatta üst yöneticiler tarafından bilinmemektedir.

Görüldüğü üzere birçok çelişki ve anlaşmazlığı barındıran bu sunum, TÜBİTAK gibi bir kurumun logosu kullanılarak servis ediliyor.

Kanuni düzenlemelerin yeri TBMM ve ilgili komisyonlardır. Dar çevrelerce hazırlanmış taslakların Meclise sadece onay için gönderilmesi toplumsal devlet işleyişine saygı yoksunluğudur.



19. Slaytta

Kiminle işbirliği yapılacağı gösterilmiş ancak projenin Mart 2020'de başladığı hesaba katılırsa kiminle bu projenin yürütüldüğü sorusuna cevap verilmesi gerekmektedir.

Tamamen kasıtlı olarak bu dönüşümün bilimsel ve olması gereken işleyişte olduğu algısına hizmet edencesine bilgiler verilmiştir. Oysa ki proje ekibi hakkında bilgi edinilememiştir, hangi akademisyenlerin projeye katkı sunduğu bilinmemektedir, hiçbir sendikanın bu dönüşümden haberi olmadığı sendikalarca deklare edilmiştir, özel sektörün hangi paydaşları ile nerede işbirliği yapılmıştır. Tüm bu sorular cevapsız kalmakta ve bu projenin ısmarlama bir proje olduğu ortaya çıkmaktadır.

İYİ UYGULAMA ÖRNEKLERİ YAPILANMA MODELLERİ

DEMİRYOLLARINDA YAPISAL MODELLER

1

DİKEY BÜTÜNLEŞMİŞ YAPILAR MODELİ

Demiryolu sahibinin aynı zamanda demiryolu üzerinde verilen hizmeti de üstlendiği yapı olarak kullanılmaktadır. Altyapı ve işletme bütünlüştür.

Örnek Ülkeler:
Çin
Hindistan
Kanada
ABD

2

DİKEY AYRIŞMIŞ GRUP ŞİRKET MODELİ

Yolcu ve yük taşımacılığının ayrıldığı model veya altyapı ve operasyonlarının işletmecisi farklı şirketlerdir ancak her ikisi de aynı holding çatısıdır veya aynı ana şirket tarafından kontrol edilir.

Örnek Ülkeler:
Almanya
Polonya
Rusya
İtalya
Fransa
İsviçre
Ukrayna
Bulgaristan
Avustralya

3

YATAY AYRILMIŞ YAPILAR MODELİ

Altyapı ve taşımacılık hizmetlerinin birbiri ile ilişkili olmayan ayrı tüzel kişilere kurumsal olarak ayrılmasıdır.

Örnek Ülkeler:
Japonya
İngiltere
Çek Cumhuriyeti
Hollanda
İsviçre
Norveç
Danimarka
Finlandiya

Türkiye'de 2017 yılı itibarıyla altyapı ve taşımacılık operasyonları birbirinden ayrılmıştır. Taşımacılık fonksiyonu KİT statüsündeki TCDD İşletmesi Genel Müdürlüğü'nün bağlı ortaklığı olarak konumlandırılmıştır. «Kontrol eden yapı yönetişimi modeli» Dikey Ayrışma Grup Şirket Modeline «Kontrol eden yapı yönetişimi açısından Yatay Ayrışma Yapılar Modeline uygundur.

*Holding yapısına geçiş süreçleri devam etmektedir.

20 - 21. Slayt: Demiryollarında yapısal modeller

Altyapı ile işletmecinin bütünlüştüğü model olarak gösterilen Dikey Bütünlüştüğü Yapılar Modelini uygulayan ülkeler arasındaki Kanada ve ABD, son 25 yıllık süreçte TCDD'nin özelleştirme uygulamaları ile batırılmasında en büyük rol oynayan 2 raporun sahibi ülkelerdir. 1995'deki Booz Allen&Hamilton raporu Amerikan, 2004 CANAC raporu ise Kanadalı Firmadır. CANAC raporu TCDD'ye çok zarar vermiş olup hala uygulanmaktadır. Her 2 raporun finansörü de Dünya Bankası'dır. Bu iki firmanın TCDD parçalanmasını önerisi ise 2013 yılında serbestleştirme kanunu ile hayata geçmiştir.

Dikey Ayrışmış Şirket Grup Modeli isimli bölümde gösterilen ülkeler arasındaki Ukrayna'da SSCB sonrası dönemden bu yana demiryolları devletin kontrolünde olup, son yıllarda başta Hyundai firması olmak üzere yağmalanmaya başlanmıştır ama herhangi bir işletme ve altyapı diye bir ayrımı henüz bu ülkede yoktur! Bu gerçekliğe rağmen bu ülkeyi tabloya koyup altına "geçiş süreci devam ediyor" demek istatistiksel bir manipülasyondur.

Türkiye'de TÜVASAŞ'ın tesislerini kullanarak çok düşük maliyetle üretimde bulunan Hyundai firmasına yüksek karlar elde etme gerekçesi firmadan vagon ve lokomotif almamızdır. Lokomotif alırken de TÜLOMSAŞ'ı işlevsizleştiren bir özelleştirme politikası güdülmektedir.

Yine aynı tabloda geçen Rusya'da, demiryolu devlet tekelinde bir şirket olup, holding sistemine göre bir organizasyon yoktur. "Rusya Demiryolları OAO-PЖД", 18 Eylül 2003 tarihinde Demiryolları Bakanlığı'nın yerine kurulmuş olup, görevleri arasında altyapıyı yönetmek ile yük ve yolcu tren hizmetlerini işletmek yer almaktadır. Dolayısıyla tabloda yer alan Rusya verisi de gerçekçi değildir.

Almanya, Fransa vb. ülkelerle Türkiye'deki uygulamaların kıyaslanması ise tamamen birbirinden kopuk, nesnelikten uzak bir yaklaşımdır.

Dikey Ayrışmış Şirket Grup Modeline uygun şekilde altyapı ve işletmeci ayrımına gidilen TCDD'de, ayrıştırma (parçalama) kanununun çıktığı 2013'den 2020'ye kadar geçen sürece zarar 2 katı artmıştır. Yani bu özelleştirme/özerkleştirme modeliyle TCDD zarara uğratılmıştır.

HOLDİNG MODELİNİN VERİMLİLİK ÜZERİNE ETKİSİ

Yakın tarihli çalışmalarda da ifade edildiği üzere; liberalörde demiryollarında tam bir ayrışmanın (yatay) net faydalarına ilişkin açık bir yargı bulunmamaktadır.

(Mette Asmild vd., Railway Reform: Do They Influence Operating Efficiency? 2009, Transportation)

Muhasebe ayrışması teknik verimliliği artırmıştır. Tamamen ayrışma anlamlı değildir. (Asmild, Holvad, Høugaard & Kronborg, 2009)

Ayrışma az yoğunluk ile maliyetleri azaltır, aşırı yoğunluk ile maliyetleri artırır. (Mizutani & Uranishi, 2012)

İngiltere dünyadaki en radikal demiryolu reformu ile kısa vade de başarılı olsa da önemli oranda maliyet artışından dolayı geri adım atmaya başlamıştır. (Mizutani vd., 2014)

Yatay ayrılma uygulama maliyetinin AB çapında demiryolu maliyetlerini yılda yaklaşık 6 milyar Euro artıracığını; komisyonun demiryolu için iddialı büyüme hedeflerine ulaşılması durumunda bu maliyetin gelecek yıllarda daha yüksek olmasının muhtemel olduğunu ifade etmektedirler. (Mizutani vd., 2014)

Avrupa bağlamında, ekonomik ve finansal sonuçların Dikey Ayrışmış Grup Şirkelleri modelini işaret ettiği ; Dikey Ayrışmış Grup Şirket Modeli ve Dikey Bütünlüştürmüş Yapılar Modelinin kamu bütçesindeki yükünün Yatay Ayrılmış Yapılar Modeline göre daha az olduğu ve Dikey Bütünlüştürmüş Yapılar Modelini uygulayan ülkelerdeki altyapı kapasitesinin kullanım düzeyinin Yatay Ayrılmış Yapılar Modelini uygulayan ülkelere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. (Schmidt, J., 2005 yılı sunumu)

22. Slaytta Holding modelini kabullendirme çabası

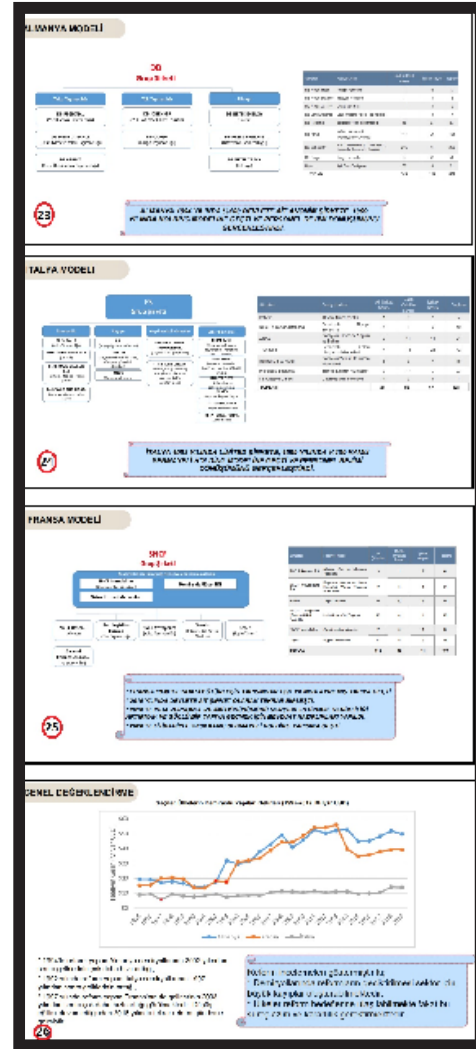
Slaytlardan görüleceği üzere sunumun kendisinin tamamında bir çelişki ortaya çıkmaktadır.

Şöyle ki; ayrışmanın zararları bilimsel makalelere atfen ifade edilmesine rağmen, ayrışmanın dikey-yatay olup olmaması birkaç makale referans edilerek bilimsellik ölçütü sağlanmaya çalışılmaktadır. Oysaki bilimsellik; bir tezin ve antitezinin sentezlenmesi ile oluşur. Birkaç makaleye atıf yapmak gerekli görülümüştür ancak bundan önceki tablolarda rakamsal verilerin bile kaynağı net ifade edilmemiştir. Tabloların altına **“2019 verileri kullanılmıştır”** yazmak başlı başına bilimsel çalışma yürüten bir kurumun kendi varoluşuna aykırıdır ve akademik etik açısından sorunludur.

Bu nedenle tamamıyla bilimsellikten ve izahattan uzaktır. Neyi ne için savunduğunun hiçbir temele, istatistiğe oturtulmadığı bu bölümde, **“holding modeli iyidir”** demenin dışında bir şey yoktur. Slaytta yer alan kutucukların altına da, **“Mizutani vd, Schmidt, Uranishi...”** isimlerini koymak bilimsel katkı ve meşruiyet yaratma çabasıdır.

Kutucukların altında isimleri yazan kişiler, Avrupa ve Doğu Asya Demiryollarında Dikey Ayırma, Entegrasyon ve Ara Organizasyon Yapılarının Maliyetlerinin Karşılaştırılması çalışmasına makale yazan kişilerdir! Örneğin bunlardan Schmidt J., İngiltere demiryollarının özelleştirme nedeniyle battığı ve birçok kazanın yaşandığı ülkenin Leeds Üniversitesinin akademisyenidir.

https://www.researchgate.net/publication/278795068_Comparing_the_Costs_of_Vertical_Separation_Integration_and_Intermediate_Organisational_Structures_in_European_and_East_Asian_Railways



23 – 24 - 25 ve 26. Slayt

Ülkeler açısından değerlendirme:

Almanya, İtalya ve Fransa'nın yer aldığı bu slaytlardaki verilerin güvenilirliği, sunumun kendisinin gerçek dışı verileri sürekli kullanmasından ve bilimsel hiçbir kanıt koyamamasından kaynaklı olarak şüpheli olmakla birlikte, bu 3 slaytta da ortak olan sonuç; %100 kamu sermayeli olmalarıdır. Özellikle Fransa ve Almanya'da demiryolları çalışanlarının yaptığı büyük grevler neticesinde özelleştirmenin durdurulduğu gerçeği burada gizlenmektedir.

Bu ülkeleri örnek gösterip, TCDD'nin taşeronlaştırılması ve özelleştirilmesi konusunda hiçbir söz dahi etmeyen sunumda bu ülkeler örnek gösterilerek, kurumu daha fazla parçalanarak tamamen özel işletmecilere satılmasından ve bunların da holding altında birleştirilmesinden bahsedilmektedir. Yani verilen örnek ya da kıyaslamalarla TCDD için istenilen önerilen model birbirine tamamen zıttır. Tüm bu veriler yanıltma ve yanlış algı oluşturma amacıyla kullanılmaktadır.

26.slaytta ise, bu ülkelerde "reform" adlı işlemler üzerinden TCDD'ye gönderme yapılmakta sanki 25 yıldır "reform" adı altında özelleştirmenin yapıldığı ülke demiryolları TCDD değilmiş gibi algı körlüğü yaratılmak istenmektedir.



27. Slayt

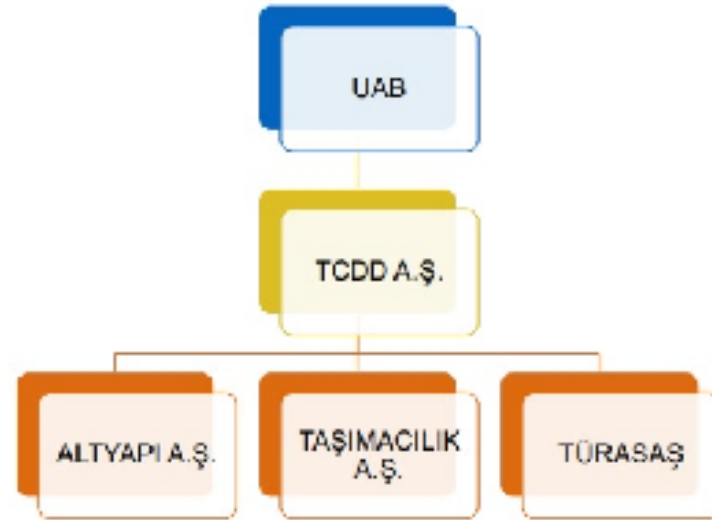
Türkiye Demiryolları 2030 Sosyo-ekonomik hedefleri:

Slaytın konu başlığında dikkatlerden kaçmaması gereken bir adlandırma vardır. Bu da; “Türkiye Demiryolları”dır. Burada artık “devlet” kavramı yoktur. Bu mesaj ile hedeflenen örnek verilen ülkelerin tam tersine tamamen özelleştirme olduğunu göstermektedir. Slaytın içeriğinde geçen konular ise; TCDD'nin özelleştirme ile tamamen yok edilmesi süreciyle uyuşmamakta ve temennilerden öte gitmemektedir.

ÖNÜMÜZDEKİ DÖNEM ÇALIŞMALAR?

HEDEF YAPI

- %100 Kamu sermayeli topluluk şirketi
- Özelleştirmemek için özek yapı
- Birbirinden beslenen ve güç alan bir yapı
- Farklı iş alanlarına odaklanarak yatırımları için finansman oluşturan bir yapı
- Operasyonel ve maliyet verimliliğini odağa alan bir yapı
- Yüksek çalışan hakları sağlayan ve istihdam yaratan bir yapı



28. - 29. Slayt:

Bu slayt da diğer birçok slayt gibi 25 yıldır TCDD'nin özelleştirildiği, limanlar başta olmak üzere birçok biriminin satıldığı/kapatıldığı gerçeğini sanki yokmuş gibi göstermekte, gerçek dışı inandırıcı olmayan vaatlerde bulunmakta (çalışanlara daha fazla hak verilmesi ve istihdam yaratma vb. gibi) ve gerçekte planlanan ile hiç ilgisi olmayan bir organizasyon şemasını göstermektedir.

TÜRASAŞ kurulurken amaç, TCDD'ye bağlı olan ortaklıkları TÜVASAŞ, TÜDEMSAŞ, TÜLOMSAŞ'ı TCDD'nin elinden almak idi ve 2020 yılında Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ile bu gerçekleşti. Yani artık TÜRASAŞ altında toplanan TÜVASAŞ, TÜDEMSAŞ, TÜLOMSAŞ, TCDD'nin bağlı ortaklığı değil! Özerk yapıları ana statüleri değiştirilerek siyasi müdahaleye daha uygun hale getirildi.

Altyapı büyük oranda TCDD Teknik Mühendislik A.Ş. adı altında yasal durumu ve hesapları tartışmalı bir şirket üzerinden taşeronlaştırıldı /taşeronlaştırılıyor. Kurulması istenen Altyapı, TCDD Ana Statüsünde yazılı olan bakım onarım vb. asli görevlerini Taşeron/ iştirak A.Ş. ile tamamen özelleştirilecektir.


Tüm bunların sonucunda oluşacak zarar, kat kat artacak olup bu sunum dahilinde önerilen sistem ile demiryolları daha da zarara uğratılacaktır.

PERSONEL REJİMİ DEĞİŞİKLİĞİ ÖRNEKLERİ-YURT İÇİ

	Kamu Sermayeli Bankalarda Reform Örneği	TRT Örneği	PTT Örneği
Mevcut Personelin Geçiş	Personelin kamuya ayrı kalması pozisyonları A.Ş. türüne geçiş yapmıştır.		2017-2018 ve 19. yıldönümü kutlamaları kapsamında personel personeli personeli ayrı kalması ve çalışanlar da PTT A.Ş. de çalışmaya başlamışlerdir.
Örneklilik Tespiti	Örneklilik tespiti için, kamu kurumları, devlet kurumları ve özel sektör kurumları arasında yapılan görüşmelerdir.	Mevcutta herhangi bir fark bulunmamaktadır. Örneklilik tespiti için görüşmeler yapılmıştır.	2017 ve 2018 yılı personeli arasında yapılan görüşmelerdir.
Personel Nakli	Yeni işyeri kurulduğunda, mevcut personel devredilir. Devlet Personeli Kurumuna geçiş yapılır. Örneklilik tespiti için, kamu kurumları ve özel sektör kurumları arasında yapılan görüşmelerdir.	Kurumun farklı personeli için ÖRNEK tespiti için, kamu kurumları ve özel sektör kurumları arasında yapılan görüşmelerdir. Örneklilik tespiti için, kamu kurumları ve özel sektör kurumları arasında yapılan görüşmelerdir.	Örneklilik tespiti için, kamu kurumları ve özel sektör kurumları arasında yapılan görüşmelerdir.
Geçmişte Sağlanan Personel Rejimi	Devlet Kurumları (Devlet Personeli Kurumu)	Devlet Kurumları (Devlet Personeli Kurumu)	Devlet Kurumları (Devlet Personeli Kurumu)
ÖZ GÖRÜLÜŞÜMÜ	Kamu kurumları arasında ve özel sektör kurumları arasında yapılan görüşmelerdir. Örneklilik tespiti için, kamu kurumları ve özel sektör kurumları arasında yapılan görüşmelerdir.	TRT için Örneklilik tespiti için, kamu kurumları ve özel sektör kurumları arasında yapılan görüşmelerdir.	Örneklilik tespiti için, kamu kurumları ve özel sektör kurumları arasında yapılan görüşmelerdir.


31

PERSONEL REJİMİ DEĞİŞİKLİĞİ ÖRNEKLERİ-YURT DIŞI




Almanya

- 1994 yılında %100 Kamu Sermayeli Anonim Şirket, 2009 yılında Halding yapısına geçmiştir.
- Örneklilik tespiti için, kamu kurumları ve özel sektör kurumları arasında yapılan görüşmelerdir.
- Devlet Kurumları (Devlet Personeli Kurumu)



İsviçre

- 1990 yılında kamu ile birlikte anonim şirketin kuruluşu ile birlikte kamu kurumları ve özel sektör kurumları arasında yapılan görüşmelerdir.
- Devlet Kurumları (Devlet Personeli Kurumu)



Fransa

- Fransa Demiryolu S4400, 2018 yılı itibarıyla yeniden yapılarak yeni personel birimlerine ayrılmıştır.
- Örneklilik tespiti için, kamu kurumları ve özel sektör kurumları arasında yapılan görüşmelerdir.
- Devlet Kurumları (Devlet Personeli Kurumu)

32

DEMİRYOLU KİT'LERİ PERSONEL REJİMİ DÖNÜŞÜMÜ

TÜM PERSONELİN AYNI STATÜ VE HAKLARI İLE YENİ ŞİRKETLERE GEÇİŞİ

YENİ PERSONEL ALINIRKEN ÖZEL HUKUK HUKUKLARINA TABİ TEK TİP PERSONEL REJİMİ

ÖZEL HUKUK HUKUKLARINA TABİ PERSONEL REJİMİN ÖZDİŞİMLİMESİ

ÖZEL HUKUK HUKUKLARINA TABİ PERSONEL REJİMİN ÖZDİŞİMLİMESİ

PERSONEL NAKİL İMKANI

33 ➔ **İNSAN ODAKLI DÖNÜŞÜMÜ MERKEZE ALAN GÜÇLÜ BİR DEMİRYOLU MARKASI YARATMAK**

30 – 31 - 32 ve 33. Slayt:

Yurtiçi Yurtdışı Örnekleri ile Personel rejimi değişikliği

Gerek slayt içerikleri gerekse slayt başlığı gerçeklikten uzak özelleştirme, ticarileştirme, taşeronlaştırma amaçlanmaktadır. Örnek verilen Avrupa ülkeleriyle yapılmak istenen birbirine terstir.

Kıyaslama ve örneklemler Avrupa ülkeleri için demiryolu üzerinden yapılırken sektörel anlamda demiryolu ile hiçbir ilgisi olmayan Türkiye içinde Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı'na bağlı 2 kurum ile bankalar üzerinden yapılmakta olup bu kıyaslamalardan sağlıklı bir çıkarımda bulunmak mümkün değildir.

33. no lu slayt ise; özelleştirmenin olduğu yerde hiçbir zaman insan odaklı bir fayda olmamıştır. Çünkü 35 no lu slaytta bahsedilen öneri/baskılamaya uymamaktadır.

MEMUR SENDİKALARI AÇISINDAN DEĞERLENDİRME

İşletme Açısından:

399 sayılı KHK'ya ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanuna tabi işletmelerin problemleri*

- Görevde yükselme, kurum içi nakil, dikey hiyerarşide ücret dengesi gibi hususlarda da sorunların yaşanması
- Esnek olmayan istihdam yapısı ve personel rejimi
- KİT yönetim kurullarının bu konularda esnekliğe sahip olmaması
- İstihdam rejiminin esnek olmaması dolayısıyla kuruluşlarda atıl istihdam bulunması
- Çalışanların esnek çalışma anlayışına sahip olmaması
- Ödüllendirme ve ceza mekanizmalarının etkin olmaması
- KİT'lerin personel maliyetlerinin özel sektöre oranla daha yüksek olması
- KİT'lerin istihdam esnekliğinin olmamasından dolayı daha verimsiz bir şekilde faaliyet göstermesi

Sendika Açısından:

- Demiryolu KİT'leri dönüşümü için personel rejimi değişikliği elzemdir.
- Toplam ülke menfaati açısından bu dönüşüm gereklidir.
- Üyeler açısından hak kayıpları söz konusu değildir.
- Özellikle genç ve dinamik çalışan kadrosu için daha iyi özlük hakları alternatifleri mümkündür.
- Performansın ödüllendirildiği, liyakat esaslı terfi sisteminin desteklediği çalışma ortamının sağlanması söz konusudur.

34. Slayt - 657 ve 399 sayılı KHK'ya tabi personel tahlili

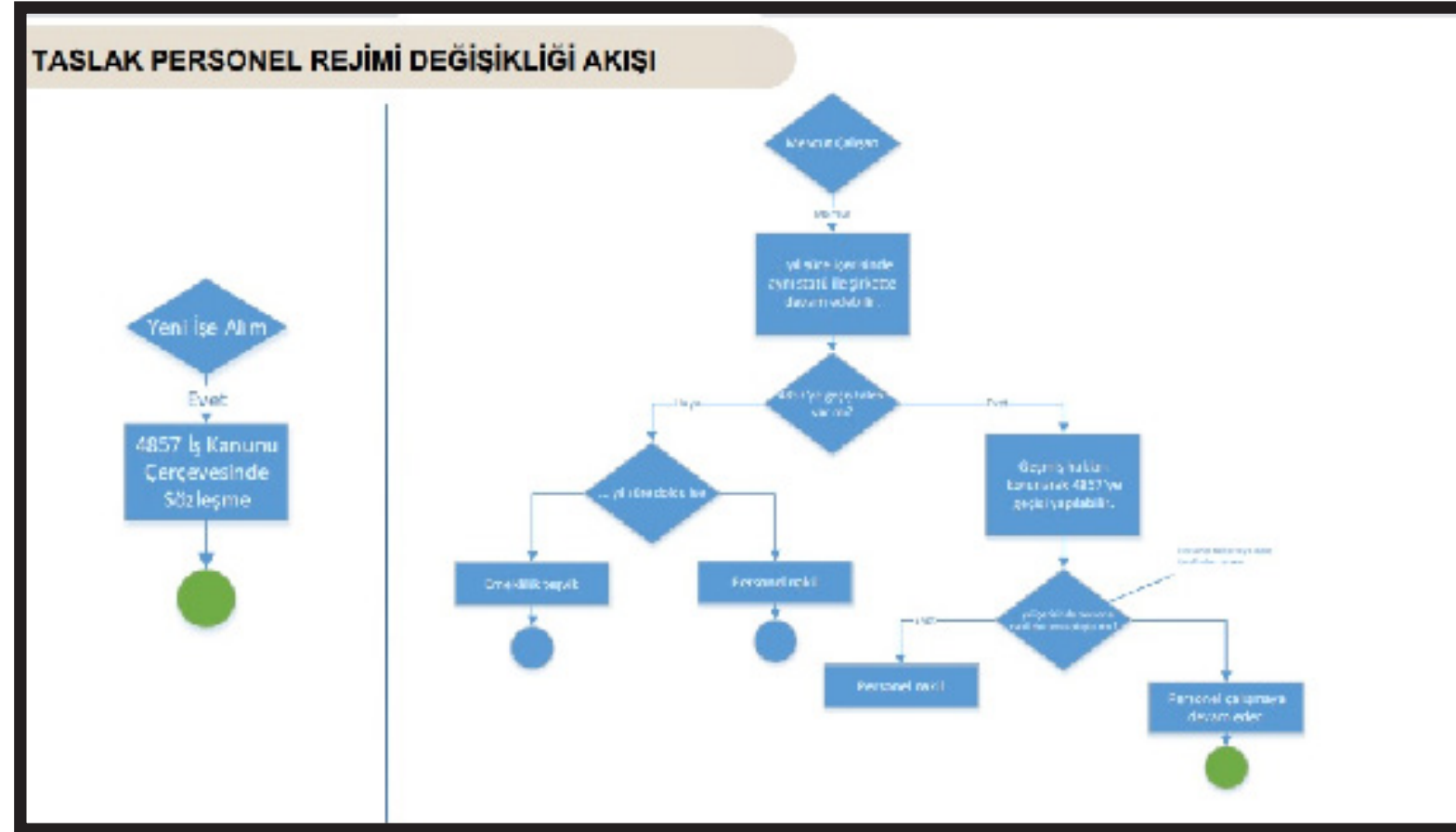
İşletme (kurum) açısından bölümü

Atıl istihdam denilen şey tamamen iktidarların yarattığı bir realitedir. Siyasi kadrolaşmayı yapıp liyakatsiz kişileri kurum dışından demiryollarına atamak suretiyle asil kadroları görevden almış/almaktadır. "Atıl istihdamdan" bahsedilmesi hizmet üretkenler için değil, olsa olsa üst yönetimlerdeki kadro fazlalığıdır. Çalışanların esnek çalışma anlayışına sahip olmaması ile ilgili kasıt; çalışanların kanunlara ve mevzuata aykırı, insanlık dışı şartlarda ve fazla çalışmaya zemin hazırlanmasıdır. Asıl niyetleri burada görmek mümkündür. Ödüllendirme ve cezalandırma mekanizmasının etkin olmaması konusundaki TCDD tespiti ise; bundan ötesinin kölelik denilecek cinstendir. Çünkü yasalarda yetkileri dâhilinde olmadığı halde personele cezalar yağdıran ve kendi gibi düşünmeyenleri insanlık suçu olan sürgün ile cezalandıran bir TCDD yönetiminin bu tespiti traji-komiktir. Personelin her geçen gün azaldığı, altyapı/üstyapı bakım onarım birimleri başta olmak üzere birçok birimde personelin hemen hemen kalmadığı birçok alanın taşeronlaştırıldığı ya da özelleştirildiği ve özelle yapılan tüm işlerde kurumun zarar ettiği bir ortamda, özel sektörde personel maliyetleri, genel uygulama itibarıyla "asgari ücret" üzerinden olup gelecekte demiryolu çalışanlarını neyin beklediği bu kıyaslamadan açıkça görülmektedir. KİT'leri verimsiz hale getirenlerin, KİT'lerin verimsizliğini istihdam esnekliğinin olmamasına bağlaması tam bir garabet örneğidir. Burada kasıt iş güvencesinin olması olup getirilmek istenen sistem iş güvencesi olmayan bir sistemdir ve bunu "esneklik" diye adlandırmaktadırlar.

Sendika açısından bölümünde bahsedilen:

Hiçbir sendika, üyesinin aleyhine gelişecek personel rejiminin değişikliğini kabul etmez, edemez, ederse sendika olarak değerlendirmek zaten olmaz. Emek gücü, demokrasi ve toplumsal işleyiş tamamen sermaye egemenliğinde otoriter ve totaliter bir ortam ve koşullar yaratılmış olur. "Toplam ülke menfaati" değil, dar azınlık sermaye menfaati söz konusu edilmiş olur.

Bu güne kadarki yapılan her düzenleme ülkemizin milli kaynaklarını sermaye sahiplerine aktarmak, işsizlik ve yoksulluğu büyütme başka bir sonuç getirmemiştir.



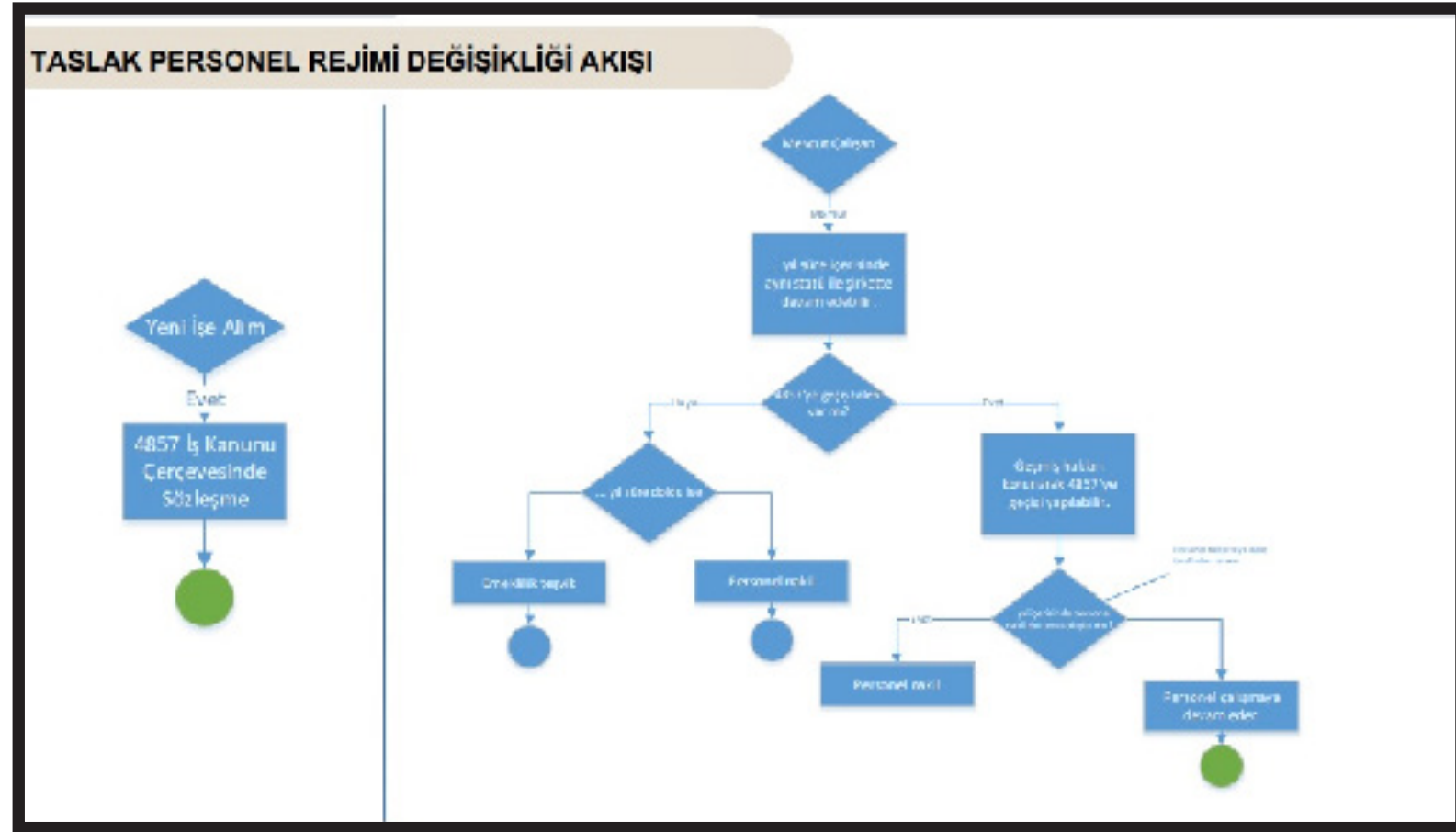
35. Slayt

33 nolu slaytta 35 nolu slaytın daha kısa anlatımı vardır. Bu anlatıma göre; “Demiryollarındaki tüm personel mevcut statüsü (657-399) ve hakları ile yeni kurulacak şirketlere geçirilecek.” denilmektedir. Yine bu slaytta; “Yeni personel alımında özel hukuk hükümlerine tabi tek tip personel rejimi uygulanacak.” “Özel Hukuk Hükümlerine Tabi Personel Rejimi Özendirilecek.” “Personele emeklilik teşvik edilecek.” “Personele Nakil imkânı sağlanacak.” denilmektedir.

35 nolu slayt ise, 33 nolu slayttaki personelin statü değişikliğindeki akışı açıklamıştır. Yeni işe alınacak personele 4857 İş Kanunu çerçevesinde imzalatılacak özel sözleşme ile iş güvencesiz ve bir çok maddi haktan yoksun şartlar dayatılacaktır. “Demiryollarında mevcut personel .?. Yıl süre ile aynı statüsü ile Şirkette devam eder. “ denilmekte olup süre dolduğunda personel 4857’ye geçmeyi kabul etmiyorsa emekliliğe teşvik edilecek ya da nakil (havuza) edilecek.

Kurum değişikliği halinde gittiği yerde hem kendisi hem de kurum açısından verimli olamayacaktır. (Tekel Özelleştirilmesinde görülmüştür.) .?. yıl sonunda geçmiş hakları ile 4857 statüsüne geçmeyi kabul eden personel ise süre dolunca ya kendi isteği ile ya da işveren tarafından resen havuza nakli gerçekleştirecek.

Holdingleşme sürecinden bahsedilen bir yerde insan ve çalışma haklarından söz etmek ülkemiz gerçekliğinde, trajediden başka bir şey etmeyecektir.



35. Slaytın devamı değerlendirme:

Demiryollarında Memur Statüsü ve Güvencesinde Çalışanlar 4857 Sayılı Kanun Kapsamına Geçirildiğinde Hangi Hakları Elinden Alınacak

İşyerinin sınırları belirsiz hale gelecek.

İşçinin işverenin holdingine ya da şirketler topluluğuna bağlı herhangi bir işyerine devrine imkânlı hale gelecek.

Asgari ücretin altında ücretle kısmi süreli işçi çalıştırma yoluna gidilebilecektir.

Düzenli bir çalışma saati ve haftalık çalışma süresine sahip olmadan, işçi, işveren talebi ile her zaman hemen işe gidecek.

Esnek çalışma ile işçi bir meta gibi her zaman işe hazır hale getirilmekte, sosyal ihtiyaçları göz ardı edilecektir.

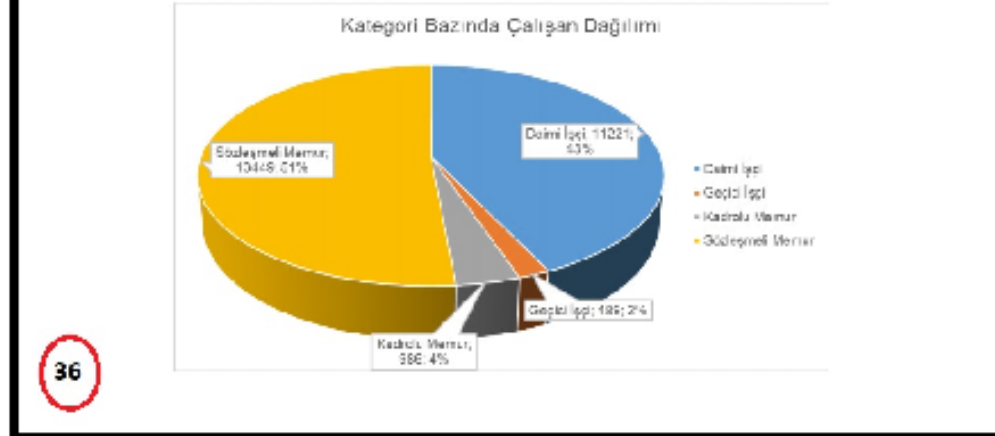
Harcırah kanunundan muafiyet olacağı için, hiçbir ek/yan ödeme alamayacak!

İşverenler işin durumuna ve yoğunluğuna göre bazı günler işçileri köle gibi çalıştırıp, bazı günler ise az çalıştırarak fazla çalışma ücretinden kurtulmuş olacaklardır. Bahsi geçen esnek çalışma işveren keyfiyetine uygun hale getirilecektir.

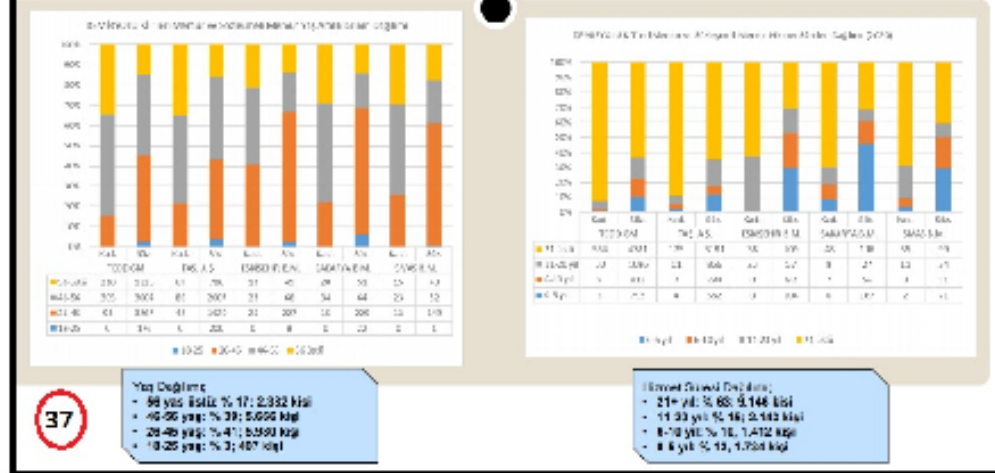
Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği getirilerek aslında ücretsiz izin durumu düzeni hayat bulacak.

Kıdem tazminatı fonu kurularak işçilerin sosyal güvenliklerinin ayrılmaz bir parçası olan kıdem tazminatı hakları belirsiz bir fona devredilerek sosyal güvenlik haklarına ağır bir darbe vurulacaktır.

PERSONEL DEMOGRAFİK VERİLERİ



DEMİRYOLU KİT'LERİ MEMUR PERSONEL YAPISI



36. ve 37. Slaytlar

Personel verileri hakkında:

2004'de yayınlanan ve halen uygulanan CANAC Raporunda personel azaltımı ile ilgili şöyle yazmaktadır (rapordan aynen);

“Limanların ve beş fabrikanın üçünün TCDD'den bağımsızlaştırılarak, yukarıdaki tabloda tanımlandığı gibi 29.050 çekirdek demiryolu personeli seviyesinin bırakılması önerilmektedir”.

Bu raporda görüldüğü üzere limanlar tamamen satıldıktan ve fabrikaların 3'ünün TCDD'den koparıldıktan sonra kalması önerilen personel sayısı 29.050 olup hala TCDD'nin elinde olan birkaç liman ve fabrikaya rağmen personel sayısı 25.656'ya kadar düşmüştür.

Bu gerçekliğe rağmen bu sunum dahilinde personel fazla ve atıl olarak gösterilerek verilerle oynanmakta ve niyetler somutlaşmaktadır.

Sunumun bütünü üzerine ise Sendika olarak değerlendirmemiz.

1990'lı yıllarda ülkemizde demiryolu işletmeciliği yaklaşık 850 istasyon ve garla yapıyordu. Bugün açık olan istasyon sayısı 200 civarındadır. "TCDD Zarar Ediyor."Zarar diye rapor hazırlayanlar bu veriyi gözden uzak tutmaktadırlar. Tren-km üstünden yapılan verimlilik sonuçları gerçekçi değildir. Çünkü kısa parkurlu yolcu taşımalar özendirilmiş, uzun parkurlar ise çeşitli sebeplerle tasfiye edilmiştir. 1990'lı yıllarda TCDD' nin taşıdığı yükler arasında (uzun parkurlu olarak) demir çelik mamulleri, zirai donatım için gübre, çimento, pancar, tahıl gibi ürünler artık taşınmamaktadır. Bunların taşınmamasının tek sebebi, bu ürünlerin üreticisi ve tüketicisi olan kamu kurumlarının parçalanması, özelleştirilmesi, tasfiye edilmesi ya da kapatılmasıdır. Ya da uzun parkurlu devamlı yük kapasitesi olan taşımalar 6461 sayılı kanundan sonra DTİ'ler tarafından yapılmaktadır.

Bütün "yeniden yapılanma" "kurumsal dönüşüm" gibi gerçekliği gizlenmiş özelleştirme ve tasfiye süreçleri en somut öneri olarak sadece ve sadece personel sayısının düşürülmesini önermektedir. Dolayısıyla, kurumsal dönüşüm dedikleri; güvencesiz, sendikasız, esnek çalışma ve personel sayısının düşürülmesinden başka

bir amaç taşımamaktadır. Bu slaytta da en büyük yer; personeli nasıl atacakları, nasıl azaltacakları, nasıl yaşlı olduğunu ispatlamaya ayrılmıştır. Oysa demiryolculuk bir tür usta çırak ilişkisidir. Tecrübe ile birikir ve meslek oluşur.

Bu sunumda sık sık zarar vurgusu yapılmakta ve son 10 sene içinde de zararın ikiye katlandığı belirtilmektedir. Oysa AKP iktidarı, her şeyi yapmaya muktedir, bütün iktidar olanaklarını istediği gibi kullanabileceği bir parlamento çoğunluğuna ve rıza mekanizmasına 20 senedir sahiptir. Bu ayrışmaların en önemlisi ise 2013'de kendileri tarafından yapılmıştır. Üstünden geçen 8 senede bir iyileşme olmadığı gibi, kendi söylemlerine göre zarar ikiye katlanmıştır. Bu sekiz sene zarfında ölümlü ve büyük kazalarda artış kaydedilmiştir. Ayrışmalar ve parçalanmalar personel sayısını azaltırken, üst düzey yönetici sayısı oldukça artırmıştır. 2013 yılından önce tek genel müdür ve 4 genel müdür yardımcısı ve 20 daire başkanlığı ile yürütülen demiryolu işletmeciliği ayrışmadan sonra iki genel müdür, 8 genel müdür yardımcısı, 40 daire başkanlığı, 8 yeni bölge müdürlüğü ve çok sayıda servis müdürlüğü tarafından sürdürülmektedir. TCDD ve TCDD Taşımacılık A.Ş.

Sunumun bütünü üzerine ise Sendika olarak değerlendirmemiz.

zarar ediyorsa iyi yönetilemediğindedir. Bu nedenle; iyi yönetemeyenlerin istifa etmesi, görevden alınması hatta hesap sorulması gerekirken, zarar için nedenin personel statüsünün ve iş güvencesinin gösterilmesi hedef saptırmadır ve doğru değildir.

Yatırımlar, demiryolu işletmeciliğinin zararını artıran en önemli unsurdur. Her yılın bütçe yatırım programında yer alan demiryolu yatırımlarının hiç biri kendi süresi içinde bitirilmemiştir. En az iki kat sürede ve eksik bitirilmiştir. Proje bedelleri ise 2'ye-3'e hatta kimi projelerde ise 4'e katlanmış durumdadır. Slaytta zararlar kısmında bundan söz edilmemesi kasıtlıdır. Örneğin Türkiye'nin en önemli projesi olarak gösterilen Ankara-İstanbul arası hızlı tren projesi Pendik'ten Söğütlüçeşme'ye 4 senede gelebildi. Balıkesir-Kütahya arası yol yapımı nedeniyle kapatıldı. 4-5 senenin sonunda yüklenici bütün alacaklarını aldıktan sonra yarım bırakıldı. Yol TCDD'nin kendi imkânlarıyla trafiğe açıldı ancak müteahhittin eksik yaptıklarından dolayı seyir süresi eskiye göre 1 saat uzadı.

Sunumda hedefler belirtilmiştir. Benzeri sunumlar 20 yıl öncesinde de dönemin yöneticileri tarafından yapılmış olup, bugün tekrar edilmektedir. 20 yılı aşkındır bu tip sunumlarla yapılan özelleştirme ve taşeronlaştırmalar,

kurumu sürekli artan rakamlarda zarar ettirmiş, ülkemizin ve dolayısıyla yurttaşlarımızın yoksullaşmasından başka bir sonuç doğurmamıştır. Plansız, belirli siyasi ve sermaye çevrelerinin isteği doğrultusunda alınan keyfi kararların yarattığı zararlar Sayıştay raporlarında detaylı olarak gösterilmiştir. Bu zararların oluşmasına zarar olanlar bir an önce yargı önünde hesap vermediği sürece, yanlış yönetim anlayışı devam edecek ve katlanarak artan yeni zararlar oluşacaktır. Ayrıca, Yap-İşlet-Devret uygulaması demiryollarına da sirayet etmiş olup, büyük ölçekli kurumsal ve kamusal zararlar yaratmaktan öteye bir getirisi olmamıştır.

Demiryolları stratejik bir kuruluştur. Kurtuluş Savaşı yıllarında ülkemizin bağımsızlığının kazanılmasında önemli rolü olmuştur. Bir Cumhuriyet mirasıdır. Siyasetin vesayetinden uzak, liyakat esasına dayalı, kurum içinden yetişmiş bilgili, deneyimli yönetim kadrosu ile yönetilmelidir.

Sermaye gruplarının isteği ile hazırlanan "reform-dönüşüm" adlı planlardan derhal vazgeçilmeli, çalışanların temsilcisi olan sendikalar, dernekler, ilgili meslek odaları ve akademisyenlerin katılımıyla ulusal bir demiryolu çalıştay yapılmalıdır.