

TÜRK TELEKOM'UN GÖRÜNMEYEN YÜZÜ

Mehmet Özdağ
EMO Samsun Şube Yönetim Kurulu Başkanı
mehmet.ozdag@emo.org.tr

Türk Telekom'un (TT) ülkemizin iletişim altyapısını oluşturan ve ekonomik faaliyetlerde temel bir işlev gören yapısı; yurttaşlarımızın günlük yaşamından, bankacılık işlemlerine ve ekonomik her türlü faaliyet alanına uzanan geniş etkisiyle ister istemez onu ayrıcalıklı ve stratejik bir konuma getiriyor.

EMO, 28 Kasım 2017 tarihinde kamuoyuna duyurduğu "Türk Telekom Özelleştirme Raporu" ile TT'de yaratılan finansal ve idari zafiyetin boyutları ile son 11 yılda yaşanan korkunç istihdam kaybını da ortaya koymuş durumda. Bu rapor sayesinde artık herkes biliyor ki AKP iktidarlarının göz yumması ile TT yönetimlerinin sorumlu olduğu ve bankacılık sistemimizi bile derinden etkileyecek çok büyük bir kriz var ortada. EMO, 19 Temmuz 2017 tarihinde de "Türk Telekom'da Borç Krizi Çalışan Krizine Döndü!" başlıklı basın açıklaması ile bu krizin faturasının deneyimli kadrolar, taşeron çalışanlar, kadın çalışanlar başta olmak üzere tüm çalışanlara çıkartılmaya çalışıldığını da ortaya koyarak gerek üyelerine gerekse ülkeye karşı tarihi sorumluluğunu bir kez daha yerine getirmişti.

Bitmeyen Senfoni: Reorganizasyon...

Özelleştirme sürecinin fiilen başladığı 2006 Ocak ayından bu yana geçen yaklaşık 12 yılda AKP'nin kesintisiz ve mutlak iktidarında her Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanı değişimi ya da kabine revizyonunda, TT'nin üst yönetim kademelerinin tümünden ya da kısmen değişimi söz konusu oldu. 12 yılda 6 kez İcra Kurulu Başkanı ya da Genel Müdür (CEO) değişimi, bir o kadar da Operasyon Başkanı (CTO) değişimi yaşanmıştır ki pazarlama, satış, insan kaynakları, regülasyon gibi kısımlarından hiç söz etmiyoruz. Her gelen CEO ve CTO, yukarıdan aşağıya ekibini değiştirdi.

Çoğu zaman değişimi yapanın bile akış diyagramına bakmadan sayamayacağı genel müdürlükte altı boş pozisyon ve unvanlarla dolu kadrolar oluşturuldu; ardı arkası kesilmeyen ve hiç bitmeyen yapılanma ve organizasyon değişimleri yapıldı. Bu arada en az 3 kez yurtdışı danışmanlık firmalarından organizasyon konusunda hizmet satın alınması da bu işin cabası oldu.

Tüm bu üst yönetim değişimleri, geliş, gidiş, sonra tekrar gelişler, yurtdışından hizmet almalar, reorganizasyonlar bize kaç mal oldu? Bütün bu karmaşık, zahmetli ve uluslararası firmalardan hizmet alımına kadar giden süreçlere rağmen değişmeyen tek şey; siyasi kadroların şirket yönetiminde mutlak hakim olması ve her yapılanmadan sonra istihdam ve yatırımlar üzerinden TT'nin küçülmesi.



Yukarıda kısaca özetlenen üst yönetim değişimleri, yeniden yapılanma çalışmaları ile sürekli küçülme ve aşırı siyasileşme; kurumda çalışan meslektaşlarımız başta olmak üzere tüm çalışanlarda travma etkisi yaratarak gelecek kaygısı ile güven kaybına yol açtı; iş barışının bozulması, sorumluluk almama, hatalı yatırımlara yönelme gibi sonuçları da beraberinde getirdi.

Yeni Çalışanlarda Emek Sömürüsü

Özelleştirme nedeniyle ortalama 5-15 yıldır hizmet veren 18 bin 730 kişilik deneyimli kadro TT'den ayrılmak zorunda kaldı ve havuza ya da diğer kamu kurumlarına nakledildiler. Bunun yarattığı boşluğu doldurarak, hizmet sürekliliğini sağlama kaygısı ile 2007 ve 2009 yıllarındaki toplu alımlar dahil olmak üzere özelleştirme sonrasında 12 binin üzerinde yeni çalışan işe başlatıldı.

Çalışanların sistematik olarak yenilenmesi, meslektaşlarımızın da içinde olduğu nitelikli çalışanların güvencesiz ve ucuz emek olarak kullanılmasını da beraberinde getiren bir uygulamaya döndü. Çünkü işe yeni başlayan bir mühendis; yılda 270 saat ücretsiz fazla mesai yapmayı, TM-MOB'nin her yıl belirlediği "mühendis asgari ücretinin" çok altında maaşla çalışmayı, günlük yemek ücreti ve daha pek çok yan hakkı diğer çalışanların yarısından daha az almayı kabul ederek işe başlamış oluyordu.

TT'nin sabit ve mobil teknolojik altyapısının gereksinimlerinin planlanması, bakım ve işletmesinin kendine özgü nitelikler taşıması nedeniyle meslekte yetkinleşmek uzun süre emek, bilgi ve tecrübe gerektirir. Diğer taraftan uzun süre TT'de çalışıyor olmak mühendislik mesleğinin diğer dallarında körelmeye neden olur.

TT'de çalışma şartlarının ağırlaşması, atama ve unvan yükselmelerinde adalet duygusunun zedelenmesi, şirketin geleceğine duyulan güvensizlik, meslekte körelme kaygısıyla birleşince, işe yeni başlayan meslektaşlarımızın da bu şartlar altında geleceklerini belirleyecek bir tercih nedeniyle "güvence" arayışlarıyla ilk fırsatta TT'den ayrılmasına zemin hazırlamıştır.

Kurumsal Hafıza Siliniyor

Bu personel değişimi ile TT'de bir tarafta meslekte 15-20 yıl ve üzeri hizmeti olan deneyimli kadrolar ile diğer tarafta işe yeni başlayanlardan oluşan personel tablosu oluştu. Toplu işe alımların yapılmasından sonra sahada görev yapan deneyimli kadroların "teşvik uygulaması" adı altında emeklilik süreçleri böylece başlatılmış oldu ve TT'yi satın alan Oger Grubu'nun finansal krizinin başladığı 2013 yılından sonra da bu uygulama düzenli ve zorunlu hale getirildi.

TT'de teknik kadrolardaki küçülme 2017 yılında çoğu EMO üyesi deneyimli kadroları kapsayacak şekilde genel müdürlük dışına taşarak, tüm bölge ve il müdürlüklerini kapsayan bir uygulamaya dönüştü. Bu amaçla iki aşamalı tasfiye ve kadrolaşma planı hazırlandı ve uygulamaya konuldu.

Tasfiye ve küçülme planının birinci aşaması; 2017 Haziran ayında gece yarısı "bölge ve il müdürlükleri yeni organizasyon yapısı ve yönetim fonksiyonlarında yenileme, bütünleştirme ve sadeleştirme çalışmaları kapsamında" söylemiyle tüm çalışanlara gönderilen bir e-posta ile başlatılmış oldu. Çoğu Odamız üyesi, deneyimli yöneticiler görevlerinden alındılar. Planın devamında, görevden alınanlar "teşvik uygulaması" adı altında kendi istekleri ile emekliliğe zorlandılar. Teşvik uygulamasını kabul etmeyenlerin büyük bölümünün iş akdi feshedildi. Etkili tanıdıklara ulaşmayı başaran bir kısım çalışan bu tasfiyeden kurtulmayı başardı. Boşalan kadroların büyük bir kısmına yapılan atamalar bir kez daha çalışanlarda adalet duygusunun zedelenmesine neden oldu. Bu atamalarla bir aşama daha tamamlanmış oldu.

Tasfiye ve küçülme planının ikinci aşaması da yine 14 Temmuz 2017 tarihinde gerçekleştirildi. Bölge il müdürlüklerinde özveriyle görevlerini yapan meslektaşlarımızın çoğunlukta olduğu teknik müdürlük ve yöneticilik kadrolarının büyük bir kısmı iptal edildi. Özellikle il müdürlüklerinde yönetici kadrolarının büyük ölçüde kaldırılması, meslektaşlarımız açısından yakın gelecekte mevcut gelirlerin ve kazanılmış özlük haklarının kaybı, kariyer yollarının tamamen kapanması anlamına geliyordu.

Bu zamana kadar deneyimli kadroların tasfiyesi sonucunda özelleştirme sürecinin başından itibaren kamuya geçişler dışında emeklilik, ölüm, istifa, iş akdi feshi vb. nedenlerle kurumdan ayrılan deneyimli personel sayısı tahminen 25 bin civarına ulaştı. Özelleştirme süreci başladığından bu yana TT'den ayrılan toplam personel sayısı 48 bin civarında olup; geri kalan çalışanlar açısından da tasfiye sürecinin hızlanarak devam edeceği öngörülmektedir.

Mühendislik faaliyeti; iş yaşamı içerisinde yalnızca akademik bilgiyi ve bu bilgiyi kullanmayı değil, bilginin o iş alanı içerisinde işlevselliğini sağlayabilmeyi de gerektirmektedir. Bu noktada süreçleri yönetmek, inisiyatif kullanmak; tek başına akademik düzeyde çok iyi mühendis olmakla ölçülebilecek bir durum değildir. Yapılacak iş; süreçlerin, ekiplerin, şirket olanaklarının en iyi noktada değerlendirilerek, TT'nin içinde olduğu gerçekliklerin de farkına vararak yönetilebilmesidir. Bu da deneyim ve birikim gerektiren, yönetsel beceri gerektiren bir iştir. İşte deneyimli kadroların tümünden tasfiye ediliyor olması bu anlamda kurumsal geleneklerin ve iş yapış biçimlerinin de ortadan kaldırılması, kurumsal hafızanın moda deyimle "reset"lenmesi anlamı taşımaktadır.

TT'de Taşeronlaşma

TT'nin mali krizinin derinleşen diğer boyutu da taşeron çalıştırma ve taşeron uygulamasının yaygınlaşarak genel bir çalışma-istihdam halini alması oldu. Taşeronlaşma; içlerinde üyelerimizin de bulunduğu tüm çalışanları ve hizmet satın alan halkımızı da derinden etkileyen bir boyut kazanmış durumdadır.

Taşeronlaşma süreci, destek hizmetlerinde özelleştirme öncesine giden bir süreçtir. Teknik operasyonlar kapsamında yatırım işleri de çoğunlukla ihale yöntemi ile yapıldığından,

taşeron uygulaması yatırımlarda da genel bir uygulama olmuştur. Ancak TT'nin özelleştirilmesi sonrası teknik operasyonlar kapsamında sahada 12 bölge müdürlüğünde tüm altyapı bakım-işletme süreçleri global ihale yöntemi ile taşeronlaştırıldı. Sadece fiber-bakır kablolu şebeke altyapısında taşeron olarak çalışan ekip sayısı yaklaşık 2 bin 500 oldu. Ekip başına 2 eleman çalıştığı düşünülürse; taşeron çalışan sayısının yaklaşık 5 bin olduğunu söyleyebiliriz.

TT'den ihale alan, iş yapan global müteahhitlik firmalarının çoğunun kurumsal firmalar olmadığı ve her ihale döneminde farklı firma isimleri olsa bile aynı kişilerin-grupların, ailelerin ihaleleri aldıkları da bilinen bir gerçektir. Global ihalelerde sunulan teklif ve yapılan kırımlarda maliyet hesaplarının yeterince yapılmaması nedeniyle; çalışanlar için işçi sağlığı güvenliği unsurlarının, ölçü aleti, test ekipmanlarının göz ardı edildiği, araç başına yapılacak yol ve yakıt giderlerinin bile yeterince hesaplanmadan "ölü fiyatı" olarak tabir edilen çok yüksek kırımlarla ihalelerin aynı grupların farklı firmaları arasında dönüp dolaştığı görülmektedir.

TT, global ihale yöntemi ile yatırım-bakım-onarım-işletme gibi asli işlerini bile çok düşük maliyetlerle taşeronla devretmenin mutluluğunu, ihaleyi alan gruplar da alacakları komisyonların mutluluğunu yaşarken; çalışanlar, parasını ödedikleri hizmeti talep edenler ve sunulan hizmetin kalitesi ne durumda?

Taşeron olarak asgari ücretle çalışanlar açısından kısa google araştırması yapıldığında bile; ekip araçları için ihtiyaç duyulacak yakıt giderlerinin bazen taşeron çalışanlar tarafından ödendiği, bazı bölgelerde taşeron çalışanlar için aylık 20 lira (günde 1 lira bile değil) yemek ücreti ödendiği, firma değişimi oyunları ile tazminat ve yıllık izin haklarının gasp edildiği, fazla mesailerin yok sayıldığı, maaşların zamanında ödenmediği gibi pek çok TT taşeron haberi bulmak mümkün. Tüm bu haberlerde ve yakınmalarda ortak olan ise asli işveren olarak TT'nin, iş verdiği firmaları yeterince denetlememesi, firmalara gerekli yaptırımları uygulamaması olarak öne çıkıyor.

Taşeron olarak çalışanlara en temel özlük haklarının bile verilmemesi, çalışma şartlarının çok ağır olması nedeniyle nitelikli çalışanların kısa sürelerde işten ayrıldığı bilinmektedir. Bu çalışan sirkülasyon yoğunluğu, çoğu yüksek uzmanlaşma, bilgi ve beceri gerektiren kablolu-kablosuz telekomünikasyon hizmetlerinin de yetkin olmayanların elinde kalması sonucunu doğuruyor.

Bu durumun yarattığı aksamalar doğal olarak sunulması gereken kaliteli hizmet ile ileri teknoloji ürünlerini kullanmayı bekleyenler için de hayal kırıklığı ve öfke yaratıyor.



Yatırımların Kısıtlanması Kırsal Alan Hizmetlerini Aksattı

TT'nin özelleştirme sonrası elde ettiği gelire oranla yapması gereken altyapı yatırımlarının gerisinde kaldığı, EMO'nun "Türk Telekom Özelleştirme Raporu"nda ayrıntıları ile belirtilmiştir. Yatırımların kısıtlanması şüphesiz tüm sektörü ve ülkeyi etkileyen bir durumdur. Ancak en yıkıcı etkileri kırsal alan ve küçük yerleşim altyapılarında olmuştur. Zira kırsal alanlar, yatırımların en uzun sürede geri döndüğü yerlerdir. Arıza sürelerinin BTK değerlerinin çok üzerinde olması, yapılması gereken yatırımların yapılmaması kamusal hizmet anlayışının ortadan kalkmasının en somut sonuçlarıdır. Yatırımların yapılmamış olmasının ve yönetsel sorunların tüm sonuçlarını en çok göğüslemek zorunda kalanlar da müşteri ilişkileri ve çağrı merkezi tarafında çalışan personel olmuştur. Bu personel üzerinde yoğun bir iş yükü ve baskı bulunmakta olup; bu da işleyişte sorunlara yol açmaktadır.

TT'nin bilgi, birikim ve deneyim gerektiren endüstri 4.0 gibi ülkemizi geleceğe taşıyacak altyapıları hızla kurması ve yaygınlaştırabilmesi, bilişim teknolojileri ve mobil teknolojilerde katma değer üretebilmesi için asli işlerinde kölelik düzeni olan taşeronlaşma uygulamalarını bir an önce terk etmesi ve ülkemizin ihtiyacı olan altyapı yatırımlarını bir önce yapması gerekmektedir.

TT'de Kadın Mühendislerin Durumu

TT'nin özelleştirilmesini kadın üyelerimiz ve kadın teknik elemanlar açısından da irdelemek gerekiyor.

Özelleştirme sürecine kadar şirket yönetiminin mühendis alımlarında kadın mühendis istihdamı ve kadın meslektaşlarımızın meslekte yükselme uygulamalarında cinsiyet ayrımcılığı konusunda olumsuz bir tavır şirket politikası olarak söz konusu olmamıştır. Bu süreç özelleştirmenin ilk yıllarında da sürmüştür. 2007 yılında yeni işe başlatılan 700 mühendisten yüzde 20'sinin yani 119'unun kadın olduğu görülmektedir. Ancak 2009 yılında yeni saha yapılanmasıyla oluşturulan 12 bölge müdürlüğünde müdürlük pozisyonlarına atama yapılırken zaten müdür olan kadın mühendisler ancak konumlarını koruyabilmişler, yeni müdür ve üzeri pozisyonlara kadın mühendis atanması istisnai bir durum olarak göze çarpmaya başlamıştır.

2009 yılından itibaren işe alımların merkezi uygulamalar yerine bölgesel olarak yapılmaya başlanması ile tüm bölge müdürlüklerinde yazılı bir şirket politikası olmamasına rağmen birkaç istisna dışında hemen hemen hiç kadın mühendis ve tekniker alınmamıştır. Saha yapılanmasında bölge müdürü, bölge müdür yardımcısı, il müdürü, müdür

yardımcısı, telekom müdürü, operasyon müdürü, operasyonel ihtisas müdürü gibi pozisyonlara ya hiç kadın mühendis atanmamış ya da var olan kadın yöneticiler unvan yükselmesi olmadan yerlerini koruyabilmişlerdir.

Her iki yılda bir yeniden yapılanma (reorganizasyon) adı altında tüm kadrolar yeniden değiştirilmiş çoğu çalışanın iş akdi feshedilmiştir. Her yeniden yapılanmada tüm yönetim kadrosu değişirken değişmeyen tek şey "kadın teknik eleman, kadın mühendis ve kadın yönetici" oranındaki düşüş olmuştur.

Teknik personeldeki kadın istihdam daralması sorgulandığında ilk söylenen "evlilik ve doğum" gerekçeleri ile iş sürekliliğindeki aksama olmuştur. Öyle ki; dönemin Maliye Bakanı Mehmet Şimşek, İstanbul Milletvekili Umut Oran'ın soru önergesine verdiği 30 Nisan 2013 tarihli yanıtta kadın çalışanların evlilik nedeniyle tazminatlı istifasını belli başlı istifa nedenlerinden biri olarak göstermiştir.

Kadın mühendislerin sorunu sadece istihdam daralması ile sınırlı kalmamış, bir şekilde işe girebilenlere, mesleğinde yükselebilenlere karşı haksız uygulamalar artarak devam etmektedir. Kadın çalışanların doğum sonrası işe dönüşlerinde, denkleri olan erkek meslektaşlarına oranla unvan ve maaş artışlarının kısıtlanması, hak arama çabalarına karşılık "siz bayansınız, siz annesiniz" gibi yanıtlar verilmesi, daha da ötesi mühendisliklerinin yanı sıra medeni hallerinin sorgulanması, doğurganlıklarının sorgulanması sıradan örnekler olarak sıkça yaşanır olmuştur.

Çalışanların Adalet Duygusu Zedelendi

Hiçbir gerekçe olmaksızın gece yarısı saat 00.01'de e-posta ile görevden alınma, başka bir e-posta ile işten atma tüm çalışanları değersizleştiren, kuruma aidiyet ve bağlılık duygusunu, adalet duygusunu zedeleyen uygulamalardır.

Ağırlığını EMO üyelerinin oluşturduğu çalışanların tasfiyesi, TT'nin bir nevi OHAL KHK'sı gibi algılanmaktadır. TT'nin şu ana kadar 4.75 milyar dolar borcunun sorumlusu, sahada emeğiyle çalışan EMO üyeleri başta olmak üzere çalışanları değildir. Sorumlular 11 yılda temmettü gelirlerini alıp götüren şirketin TT hisselerini ipotek ve rehin bırakmasına göz yumanlardır.

Tarlada emeği olmayanlar bugün Telekom'un üst yönetimi olarak harmanın tümüne sahip durumdadır. TT'nin özelleştirilmesi öncesindeki "Türk Telekom, siyasi iktidarın çiftliği" ya da istihdam fazlalığına ilişkin ideolojik söylem ve eleştirileri hatırlamak, bugünkü yapıda kurumun getirildiği nokta açısından oldukça dramatiktir. Özelleştirme sonrasında belli kişiler ve alıcı şirket için yaratılan çiftlik ortamı açıktır; TT'nin nasıl tüketildiği de ortadadır. Deneyimli kadrolar tasfiye edilmiş, taşeronlaşma yayılmış; böylece kamuda fazla olduğu söylenen çalışan sayısı azaltılıp, bu çalışanların maliyet olarak görülen maaş giderleri düşürülmüşken, buralardan elde edilen tasarruf şirketin üst düzey yöneticilerine verilen fahiş ücretlere ve TT'yi devralan şirkete temettü olarak gitmiştir.

Ülkemizin iletişim altyapısını oluşturan kurumun bu karmaşalardan kurtarılarak, deneyimli kadroların elinde yeniden yükselişe geçebilmesi için kamu yararını gözeten bir müdahaleye ihtiyaç bulunmaktadır. Bu nedenle TT'ye yalnızca çalışanların değil, tüm halkın sahip çıkması zorunluluktur. ■

