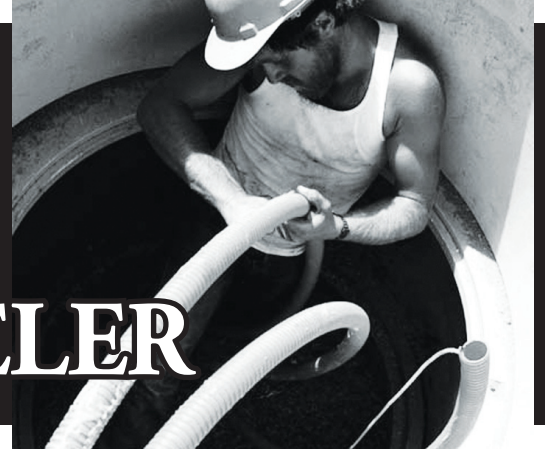


ENERJİ EMEKLİLERİ ve ÖZELLEŞTİRMELER



Hayati Küçük

EMO Hukuk Müşaviri

Elektrik enerjisi alanında gerçekleşen özelleştirme ve serbestleştirmeler, bir yandan toplumun en vazgeçilmez ihtiyaçlarına ulaşma yolunda önemli değişimler yaratırken, diğer yandan hizmet ağırlıklı bu sektörde çalışanların ekonomik ve sosyal haklarını da derinden etkileniyor. Elektrik üretimi ve dağıtım faaliyetlerinin kamu tekeline yürütüldüğü yıllarda kurum çalışanlarının sahip olduğu iş güvencesi, çalışma koşulları, ücret seviyesi, örgütlenme gibi temel hakların, serbestleşme süreciyle birlikte gerilediğine tanık oluyoruz. Süreci bu yönüyle ele aldığımızda, özelleştirme ve serbestleşme uygulamaları, esas olarak enerji sektöründe çalışanları ve buradan hareketle ülke genelinde tüm çalışanları olumsuz etkiliyor.

1980'li yılların sonlarından itibaren enerji alanında uygulamaya konulan ve yıllar geçtikçe farklı modellerle sürdürülen yeni liberal politikaların çalışanlar üzerindeki etkilerinin, bir mülkiyet değişimi üzerinden gerçekleşmediği görülmektedir. Kamusal hizmet üreten kurum ve kuruluşların, yeni liberal ekonomi içerisinde birer piyasa aktörü şeklinde yeniden yapılandırılması ve yeni işlevleriyle kamu hizmeti üretme hedefinden, verimlilik ve karlılık ilkelerine göre faaliyet göstermeleri söz konusu.

Bu yeni yapı içerisinde özellikle Kamu İktisadi Teşekkülleri (KİT) birer özel sektör şirketi gibi hareket etmeye başladılar ve personel politikalarını da aynı anlayışla revize ettiler. Elektrik enerjisi sektöründe 1993 yılında Türkiye Elektrik Kurumu'nun (TEK) Türkiye Elektrik Üretim İletim A.Ş. (TEİAŞ) ve Türkiye Elektrik Dağıtım A.Ş. (TEDAŞ) adı altında iki farklı şirkete dönüşmesiyle birlikte, pek çok KİT gibi, Kamu İktisadi Kuruluşu (KİK) olmaktan çıkartılarak, İktisadi Devlet Teşekkülü (İDT) haline getirildiler.

233 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'ye göre

KİK'lerin "kendilerine verilen görev ve kamu hizmetlerini ekonomik ve sosyal gereklere uygun olarak verimlilik ilkesi doğrultusunda yürütmeleri"; İDT'lerin ise "ekonomik gereklere uygun olarak verimlilik ve karlılık ilkeleri doğrultusunda kendi aralarında ve milli ekonomi ile uyum içinde çalışarak sermaye birikimine yardım etmelerini ve bu suretle daha fazla yatırıma kaynak yaratmaları" amaçlanıyor.

1993 yılında KİK kapsamından çıkartılarak İDT olarak tanımlanan enerji KİT'leri, yeni tanımları gereği "tekeli niteliğindeki mal ve hizmetleri kamu yararı gözeterek üretmek ve pazarlamak üzere kurulan ve gördüğü bu kamu hizmeti dolayısıyla ürettiği mal ve hizmetler imtiyaz sayılan" teşebbüs olmaktan çıkartılmış, "iktisadi alanda ticari esaslara göre" faaliyet gösteren kuruluşlar haline getirilmişlerdir.

Enerji KİT'lerinin İDT haline getirilmesi, kamu alanında yaşanan personel dönüşümüne göre daha hızlı ve çarpık bir dönüşümü de beraberinde getirmiştir. 399 sayılı KHK'ye tabi olarak çalışan ve statüsü gereği asli ve sürekli kamu görevlisi kabul edilen, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'ndaki pek çok güvenceden yararlanan ve bu gibi nedenlerle toplu iş sözleşmelerinden kapsam dışı tutulan personel yerine, İş Kanunu'na tabi işçi personel alımları başlanmıştır. Bu kişiler işçi olmalarına rağmen, kapsam dışı personel adı altında toplu iş sözleşmesinden yararlanmayan ama başkaca güvenceler de sunulmayan bir pozisyonda çalıştırılmaya başlanmıştır.

Enerji KİT'lerinde yaşanan ve çalışma hayatı açısından önemli sorunların yaşanmasına neden olan bir diğer uygulama ise taşeronlaşma şeklinde gerçekleşmiştir. Güvenlik, yemek, temizlik, taşıma, endeks okuma, açma-kapama gibi pek çok hizmet, kurum dışından yüklenicilere ihale edilmeye başlanmıştır. Taşeronlaşmayla birlikte ücretlerde hızlı düşüşler, sendikasızlaşma ve hatta kayıt dışı çalışma biçimleri ortaya çıkmış ve bu yolla enerji KİT'lerinin

daha “verimli ve karlı” hale getirilmesi amaçlanmıştır. Bugün birer kamu şirketi olarak faaliyetlerine devam eden Türkiye Elektrik İletim A.Ş. (TEİAŞ), Elektrik Üretim A.Ş. (EÜAŞ) gibi kamu KİT’leri de tabi oldukları mevzuat gereği birer piyasa şirketi gibi faaliyet gösteriyorlar ve bu kuruluşlarda çalışanlar henüz özel sektöre göre daha iyi koşullara sahip olsalar da giderek daha fazla hak ihlalleri yaşıyorlar.

Elektrik üretim ve dağıtım şirketlerinin özel sektöre devriyle birlikte, çalışanların karşılaştıkları sorunların toplumsal bir nitelik arz edecek ölçüde dönüşüme tabi olduğu görülmektedir. 1980’lerin sonunda gerçekleştirilen ve 10 yıldan fazla bir sürede özel sektör eliyle görülen elektrik dağıtım özelleştirmeleri örnekleri önemli veriler sunmaktadır. İstanbul Anadolu Yakasında AKTAŞ, Adana’da ÇEAŞ ve Antalya’da KEPEZ Elektrik şirketlerinin uygulamalarında, deneyimli çalışanların işten çıkartılmaları, yerlerine deneyimsiz ve çok düşük ücretli taşeron işçilerin alınması, sendikalı çalışan sayısının kimi şirketlerde sıfırlanması söz konusu olmuştur.

2010 yılı sonu itibariyle elektrik dağıtım şirketlerinin tümünün özelleştirme ihalesi sonuçlanmış ve ülke elektrik dağıtımının büyük bir bölümü özel sektöre devredilmiştir. 2008 yılında başlayan devirlerle birlikte, bu şirketlerde görev yapan personelin sorunları da bir yumak halini almıştır. 657 sayılı Yasa ve 399 sayılı KHK kapsamında çalışanlar başka kamu kurum ve kuruluşlarına nakil hakkına sahipken, gittikleri kurumlarda ücretlerinin dondurulması, deneyim kazandıkları işleri bırakarak verimsizleştirmeleri ve yeni çalışma arkadaşlarıyla uyum sağlama sorunlarıyla baş başa kalmaktadırlar.

Kapsam dışı personel adı altında çalıştırılan ve yoğun olarak 2004 yılı sonrası işe alınmış olan çoğunluğu mühendis personelin kamuya geçiş hakları ellerinden alınmış ve devredilen şirkette işçi statüsünde çalışmaya zorlanmaktadırlar. Bu kesime kamuya geçiş hakkı tanıyan bir yasa tasarısı hazırlanmış olmakla birlikte yıllardır Meclis’e getirilmemektedir. Çıkartılan torba yasalar içerisinde pek çok enerji şirketine teşvikler ve ayrıcalıklar tanıyan hükümler eklenirken, çalışanlarla ilgili bu önemli sorunun çözümü için gerekli adımlar atılmamaktadır.

4857 sayılı İş Yasası hükümlerine göre çalışan işçilere ise özelleşen şirkete devrolmak dışında bir seçenek tanınmamaktadır. İşçi statüsünde çalışanlara, devir tarihinden itibaren 6 ay içerisinde işlerine son verilmesi halinde 4/C kapsamında başka kamu kurumlarında geçici işçi olma hakkı tanınmış olmakla birlikte, bunun işçiler için bir hak olmaktan çok,



işveren açısından meşru bir zeminde işçi çıkartma anlamı taşıdığı da açıktır.

Özelleşen dağıtım şirketlerinde deneyimli personelin sayısı azaltılmakta, taşeronlaşma yoluyla daha ucuz iş gücüyle hizmetler yürütülmek istenmektedir. Bu durum dağıtım şirketlerinin asli görevleri arasında yer alan bakım, onarım gibi faaliyetlerin de taşerona gördürülmesine kadar uzanmakta ve neredeyse tüm işlerin dışarıdan alınan hizmetlerle yürütülmesine ulaşmaktadır. Kimi özel dağıtım şirketleri, kendi yan şirketlerini kurmak suretiyle taşeronlaşma süreci üzerinden de kazanç elde etme yoluna gitmekte ve bu eğilimin genel bir karakter kazanması beklenmektedir.

Elektrik üretim ve dağıtım şirketlerinin özel sektöre devrinin tamamlanmasıyla birlikte, bu sektördeki örgütlenme oranının önemli ölçüde düşmesi söz konusu olacaktır. Özel sektörün taşeron uygulamaları nedeniyle sendika üyeliği ve toplu sözleşme hakkı elde etme yönünde önemli sıkıntılar yaşanmaya başlanmıştır. Önümüzdeki süreçte enerji iş kolunda faaliyet gösteren sendikaları zorlu bir süreç beklemektedir.