

ETİBANK'IN SORUNLARI ve ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Oda Başkanımız Asım KUTLUATA, li. Başkanımız Selim İNSEL, Genel Sekreterimiz A.Safder İP-LİKÇİOĞLU ve Genel Sekreter Yardımcımız Bülent ŞENTÜRK, ETİBANK Genel Müdürü Sayın M.Hilmi GÜNER, ve Genel Müdür Yardımcısı Sayın Ali Rıza ALABOYUN ile görüştüler. Sayın M.Hilmi GÜNER özetle, görevi yapmak için geldiklerini, bazı uygulamaları düzelteceklerini, ETİBANK'ı daha iyi yerlere götürmek istediklerini belirtti. Yönetim Kurulumuz Odamız tarafından hazırlanan ETİBANK raporunun bir özetini kendisine ilettiler. Ayrıca ETİBANK'ta çalışan müendislerin benzer kurumlarda aynı işi yapan müendislerle göre daha az ücret aldıklarını ve bu haksızlığın düzeltilmesi gerektiğini belirttiler. Sayın Genel Müdür de olayı araştıracağını, gereken yapacağını söyledi. ETİBANK raporunun bir özetini aşağıda veriyoruz.

A-TEKNİK SORUNLAR

1. Yatırımlar:

ETİBANK'ın yatırımları son yıllarda oldukça düşük bir düzeyde seyretmektedir. İşletmelerin büyük bir bölümü 1960-70'li yıllarda kurulmuş ve o dönemde sağlanan teknolojiler büyük oranda eskimiştir (Bor Tesisleri ile ilgili fabrikalar 1978-1985 döneminde ağırlıklı olarak tamamlanmıştır). Bu nedenle modernizasyon, proses kontrol sistemleri vb. yatırımlara öncelik tanınarak mevcut işletmeler daha verimli hale getirilmelidir.

Seksenli yıllarda gerçekleştirilen ve çoğunlukla yurtdışı firmalarından alınan hizmetlerle kurulan tesislerin verimli çalışmadığı ve teknik sıkıntılarının bulunduğu bilinmektedir. Bu yatırımları daha verimli hale getirecek teknik önlemlerin alınması konusunda zaman geçirmeden çalışmalara başlanmalıdır.

ETİBANK 1989 yılında saptadığı Bor stratejisi ile ilgili olarak, pazarda rakibi olan RTZ firmasını da büyüteç altına alarak, uç ürünlere doğru yönelmesinin hesabını yapıp bir an önce pazar payı ve katma değeri yüksek olan bu yatırımlara yönelmelidir. Bu konuda ETİBANK'ın sahip olduğu bilgi birikimi ve teknik eleman yapısı yabancı firmalarla rekabet edebilecek konumdadır. Bu yüzden ETİBANK öncelikle kendi iç yapısındaki Teknik Kadronun bu işlere kanallanması

sağlamalıdır.

1979 yılında MTA tarafından Beypazarı'nda bulunan trona yataklarından bugüne kadar yararlanılmamıştır. Bu proje, hem büyük miktarda döviz girdisi sağlayacak, hem de istihdam yaratacaktır. ABD'den sonra bulunan ikinci büyük yatak olan Beypazarı trona yataklarından elde edilecek tabii soda külünün halen Avrupa'da üretilen sentetik soda külü karşısında önemli avantajları vardır. Avrupa Birliği'nin çeşitli engellemeleri sonucunda ABD'li üreticiler Avrupa soda külü pazarına girememektedirler. Avrupa Birliği ile Gümrük Birliği anlaşması imzalayan Türkiye, çevre yasaları ve yenileme yatırımları ile maliyetleri hergün artan Avrupalı sentetik soda külü üreticileri karşısında çok güçlü bir konumda olacaktır.

Ancak Beypazarı Trona Projesi için ayrılan kaynağın verimli kullanılabilmesi için çok iyi bir işletme projesi hazırlanmalı, detaylı bir pazar etüdü yapılmalıdır. Sorunlu bir havzada yer alan Beypazarı trona yataklarına rastgele girilmesinin daha sonra çözülmesi çok zor sorunlara yol açacağı açıktır (Trona projesinin bu kadar uzun süredir gerçekleştirilmemesinin kurum içi ve kurum dışı sorunları ile bu davranışlarının sebepleri de iyice araştırılmalıdır).

Ülkemizin tek birincil Alüminyum üreticisi olan ETİBANK, 1974 yılında üretime geçtiği Alüminyum da modernizasyonunu henüz gerçekleştirememiştir. Birinci sorunu enerji maliyeti olan bu fabrikaya bir an önce dünyadaki diğer alüminyum üreten ülkelerde uygulanan

Eldeki kısıtlı imkanların kullanılması açısından ETİBANK yatırımlarında seçici davranmalı ve gerçekleştirilebilir akılcı projelere kaynak aktarımı konusunda özen göstermelidir.

enerji fiyatı ile enerji sağlanmalıdır. ETİBANK elinde hazır olan kapasite arttırımı ve modernizasyon projelerini de gerçekleştirecek kaynakları sağlamalıdır. Türkiye'nin ihtiyacı olan Birincil Alüminyum üretiminin 1/3'ini (60.000 ton/yıl) karşılayan ETİBANK, kendi bilgi birikimi ve yerli özel sektör katkısı ile bu ihtiyacın daha büyük bir bölümünü sağlayacak konuma gelebilir.

2. AR-GE Çalışmaları:

irelerin teknik kadrolara bürokratik sorunlar yaratan değil, usulü çerçevesinde yeterli lojistik destek sağlayan birimler haline getirilmesi gerekmektedir.

Teknik Kadro Sorunları

- Son yıllarda yapılan kurum içi yönetici atamalarında genellikle çalışma, hizmet, başarı ve liyakat gözetilmediği için şu anda kurum gerek müesseselerde gerekse de genel müdürlük birimlerinde kendi çalışanları ile barışık değildir. Bu yapı içerisinde yetişmiş uzman kadrolar şu ya da bu şekilde çalışmaların dışına itilmiş, hak ettikleri terfiler verilmeyerek küstürülmüştür.

Bu yapının ataletten kurtarılarak yeniden dinamik kazandırılması için atama, tayin ve terfilerde adil bir sistem oluşturulması ve bu değerlendirmelerin keyfi olarak personel dairesince değil üretimi yatırımı gerçekleştiren teknik kadroların objektif değerlendirmeleri ile sağlanmalıdır.

Özlük Hakları

- Kurumda özlük hakları konusunda çok büyük bir karmaşa söz konusudur. Özellikle teknik kadroların (müdür yardımcılarının özel hizmet tazminatları, 2 sayılı cetveldeki teknik kadroların ücretleri) özlük haklarına ilişkin hiyerarşik yapıyı bozan, ücretleri diğer kurumlara göre (TKİ, TEK, TTK ve benzeri) düşük düzeyde bırakan uygulamalar personeli bıktırmıştır.

Ücret sıklıklarının düzeltilmesi ve diğer kurumlarda yapılan ücret iyileştirmelerinin ETİBANK'ta da uygulanması Odamıza da sıkça gelen ücret adaletsizliğine ilişkin şikayetleri ortadan kaldıracaktır.

Bu konuda, geçmişten bugüne kadar ağırlıklı teknik kadroların özlük hakları konusundaki yanlış uygulamalarla sorunları çözümsüz hale getiren Personel Dairesi Başkanlığı'na çeki düzen verilmesi kaçınılmazdır.

- ETİBANK yönetiminin, işçilerin dışında kalan personelin sendikalaşmasını kolaylaştırıcı bir yaklaşım içerisinde olması, kurum içi çalışma yaşamının disipline edilmesi ve çalışanların verimini artırması yönünde önemli katkılar sağlayacaktır.

- ETİBANK Misafirhaneleri (özellikle Ankara, İstanbul ve İzmir) müesseselerden görevli gelen teknik elemanlar haricinde kurumdışı herkes tarafından kullanılmaktadır. Bu keyfi duruma son verilerek görevli olarak gelen kadroların komik düzeydeki harcırahlarla (400 bin TL/gün) mağdur edilmelerine son verilmelidir.

ETİBANK'ta da son dönemlerde araştırma, geliştirme çalışmalarına yeterli kaynak ayrılmadığı için, hammadde yerine uç ürün geliştirecek, bilgi birikimini sağlayacak teknolojik araştırmalara kurumun ürün ve pazar olanaklarını artıracak birimler fonksiyonsuz hale getirilmiştir. İzmir'de hertürlü modern cihazlarla donatılmış Bor Ürünleri Araştırma Dairesi Başkanlığı laboratuvar olanakları birikimli personeli gerekli takviyelerle Etibank'ın gerçek potansiyelini ortaya koyacak aktiviteye kavuşturulmalıdır.

Etibank'ın sağlıklı bir teknolojik arşivi yoktur. Belge Yönetim Merkezi tüm teknik kadrolara anında hizmet verecek altyapıya sahiptir. Bu merkez bugüne kadar yapılan rapor, fizibilite, proje vb çalışmaları sağlıklı bir arşiv düzeni hizmete sokarak teknik çalışmalarda verimi artırıcı rol oynayabilir.

3. Üretim ve Pazarlama:

ETİBANK bugün müesseselerinde mevcut üretim potansiyelinin uç noktalarına ulaşmış durumdadır. ETİBANK önümüzdeki dönemde yeni üretim potansiyellerini devreye sokacak planlamaları hazırlamalıdır.

ETİBANK gerek yatırımlarıyla gerekse yeni uç ürünlere yönelik üretim yapılmasıyla uyumlu dinamik bir pazarlama stratejisine yönelerek mevcut pazar payını artırabilir ve yeni pazarlar elde edebilir.

B- İDARİ SORUNLAR

- ETİBANK'ta son dönemde basına da yansıyan, Alüminyum İhalesi, Ferrokrom nakliyesi, Bor müesseseleri stok açıkları, Hidrojen Peroksit Tesisi Projesi, Trona konusundaki usulsüzlüklere ilişkin iddia ve haberler, kurumun kamuoyundaki imajını zedelediği gibi, kurum içindeki çalışma ortamında da büyük bir güvensizlik yaratmıştır.

Bu iddiaların yasal prosedürler çerçevesinde bir an önce sonuçlandırılması usulsüzlükler varsa sorumluları hakkında gerekli işlemlerin gerçekleştirilmesi, yoksa bu iddiaların asılsızlığı açıklığa kavuşturularak kurumdaki güven bunalımına son verilmelidir.

- ETİBANK son yıllarda teknik bir kurum olma özelliğini yitirerek, giderek idari bir kuruluş haline gelmiştir. Kurumda uygulanan idari tasarruflarla teknik dairelerin etkinliği azaltılmış, yatırım-proje, üretim ve uygulamalarda teknik elemanların etkinliği azalmıştır.

Özü itibarıyla teknik bir kuruluş olan ETİBANK'ın strateji ve uygulamalarında, teknik kadroların söz ve karar sahibi olacağı yapı süratle tesis edilmeli, idari da-