

## Türkiye 1. teknik eleman kurultayı

Türkiye Birinci Teknik Eleman Kurultayı 13-14 nisan günleri Ankara'da DSİ konferans salonunda toplandı. Kurultaya 29 teknik eleman örgütüne bağlı, çeşitli kentlerden 450 dolayında delege katıldı. Kurultayda temsil edilen teknik eleman örgütleri şunlardı:

Elektrik Mühendisleri Odası, Fizik Mühendisleri Odası, Gemi Makineleri İşletme Mühendisleri Odası, Gemi Mühendisleri Odası, Harita ve Kadastro Mühendisleri Odası, İnşaat Mühendisleri Odası, Jeologlar Derneği, Kimya Mühendisleri Odası, Maden Mühendisleri Odası, Makine Mühendisleri Odası, Metalürji Mühendisleri Odası, Meteoroloji Mühendisleri Odası, Mimarlar Odası, Orman Mühendisleri Odası, Petrol Mühendisleri Odası, Şehir Planlama Mimar ve Mühendisleri Odası, TEKDER Tüm Teknikerler Derneği, Tüm Yüksek Tekniker ve Teknikerler Derneği, Teknik Ormancılar Cemiyeti, Teknik Öğretmenler Derneği, TMMOB Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği, TÜTED Tüm Teknik Elemanlar Derneği, Türk Tç Mimarlar Cemiyeti, Türkiye Jeofizikçiler Derneği, Türkiye Jeoloji Kurumu, Türkiye Jeomorfoloğlar Derneği, Türkiye Ziraatçılar Derneği, Yeşil Türkiye Ormancılar Cemiyeti, Ziraat Mühendisleri Odası.

### KURULTAY ÖNCESİ

TMMOB Genel Başkanı Teoman Öztürk kurultay öncesinde basına verdiği demeçte kurultay konusundaki görüşlerini açıkladı. TMMOB Genel Başkanı bu demecinde, teknik elemanların çalışma ve yaşama koşullarının giderek ağırlaştığını, güçleştğini ve Türkiye'de ilk kez 150 bin teknik elemanı temsil eden 29 meslek kuruluşunun biraraya geleceği *Teknik Eleman Kurultayı*'nın düzenlenişinde de bu koşulların etken rol oynadığını belirterek ağırlaşan koşulları şöyle özetledi:

## Türkiye 1. teknik eleman kurultayı

"Buğün,mühendisler,mimarlar,teknikerler ve diğler bütün teknik elemanlar halkın hizmetinde olamamanın,teknik bilgi ve becerilerini ülkenin kalkınması için gerekli bir sanayileşmede kullanamamanın huzursuzluğunu yaşamaktadırlar.

"Geçtiğimiz yıllarda teknik eleman ücretlerinde fiili düşmeler olmuş, getirilen yan ödeme çözümleri yeni yeni sorunlar yaratmıştır.

"Bütün bu gelişmelere karşı teknik elemanların ekonomik ve demokratik haklar doğrultusundaki mücadeleleri antidemokratik baskılarla durdurulmaya çalışılmıştır.Teknik eleman sendikaları kapatılmış,Odalar çalışmaz duruma sokulmak istenmiş,birçok meslek kuruluşu antidemokratik Cemiyetler Kanununun kısıtlamalarına tabi tutulmuştur."

Öztürk,1970 sonrasında,bu koşulların en geniş boyutlara ulaştığını,teknik elemanların,tüm çalışan kesimler üzerindeki akıl almaz antidemokratik ve ekonomik baskılardan paylarını aldıklarını,bu dönemde çıkarılan Personel Kanunuyla teknik eleman ücretlerinin fiilen düşürüldüğünü,diğer kamu personeli sendikalarıyla birlikte teknik eleman sendikalarının da kapatıldığını belirtti.

TMMOB Genel Başkanı,bu dönemin aynı zamanda yabancı çıkarlarına,yabancı teknik hizmete ve yabancı sözde uzmanlara kapılarımızın ardına kadar açıldığı,ekonomimizin yabancılar tarafından denetlendiği bir dönem haline geldiğini söylediği demecine şöyle devam etti:

"Fakat 1970 sonrasında bütün ağırlaşan baskıları»teknik elemanları yıldırmamıştır.Yaratılmak istenen suni çelişkilere,teknik elemanları birbirine düşman etme çabalarına rağmen teknik eleman kitlesi dayanışma içinde,ekonomik ve demokratik özgürlükler doğrultusundaki mücadelesini sürdürmüştür.Buğün teknik elemanlar,verdikleri mücadelenin aynı zamanda halkımız ve çalışanların mücadelesinin ayrılmaz bir parçası olduğunu çok iyi bilmektedirler."

TMMOB Genel Başkanı öztürk sözlerinin sonunda,teknik elemanların, böyle bir mücadelenin sürekliliğinin bilincinde olarak,gelişen demokratik koşullar paralelinde mücadelenin gücünü artırmak,yöntemini gözden geçirmek amacıyla bu Kurultay'ı toplamak zorunluluğu duyduğunu bildirerek şöyle dedi:

"Sorunların bir kez daha tartışılacağı ve çözüm önerilerinin geliştirileceği *Türkiye Birinci Teknik Eleman Kurultayı*'nın,halkımızın demokrasi ve özgürlük umutlarının sonucu göreve gelen buğünkü hükümetin bu konulardaki çalışmalarına olumlu katkılarda bulunacağına inanıyoruz."

## BASIN TOPLANTISI

Kurultay Tertip Komitesi,? nisan günü Ankara'da bir basın toplantısı düzenleyerek kurultay hakkında açıklayıcı bilgi verd.i.Toplantıda Tertip Komitesi adına konuşan Fevzi Küpeli,teknik elemanların üretim içindeki yerleri itibariyle yasalar karşısında işçi sayılmaları gerektiğini belirterek "buğün,teknik eleman kitlesinin acil çözüm bekleyen sorunu, *sendikalaşma* sorunudur"dedi.

Küpeli'nin konuşması aynen şöyle:

"Geçmiş dönemler,bütün kesimlerde olduğu gibi teknik elemanlar üzerinde de antidemokratik ve ekonomik baskıların yoğunlaştığı,kamu kesiminde çalışanların sendikal haklarının ellerinden alındığı, demokratik örgütlerin kapatılmak istendiği,beyin göçünün hızlandığı,buna karşılık yabancı teknik hizmet ithalinin teşvik edildiği dönemler olmuştur. Bu dönemde hakim çevrelerin kendi çıkarları yönünde teknik elemanları bölmeye çabaları da -teknik eleman örgütlerinin bilinçli çalışmaları sonucu

## Türkiye 1. teknik eleman kurultayı

belgelenmiştir.

"Bugün teknik elemanlar,haklarının elde edilmesinde,verilecek ortak bir demokratik mücadelenin gereğini kesin olarak bilmektedirler.Bu bilincin sonucu olarak teknik eleman örgütleri sendikalaşma,toplu sözleşme ve grev haklarının alınması ve tüm teknik eleman sorunlarının görüşülmesi amacıyla 13-14 Nisan 1974 tarihlerinde *Türkiye 1.Teknik Eleman Kurultayı* 'nı toplamayı kararlaştırmışlardır.

"Teknik Elemanları böylesine ilgilendiren sorunların tartışılması ve çözüm yollarının aranması,teknik elemanların bütün kesimlerini temsil eden örgütlerin katılacağı sürekli bir ortak çalışma ortamında mümkündür. Bu anlayışla bir süredir yürütülen çalışmaların önemli bir aşaması olarak *Türkiye 1. Teknik Eleman Kurultayı* 'nı düzenlemiş bulunuyoruz.

"Bu kurultaya sayıları 150 bini aşan bütün teknik eleman kitlesini temsil eden 29 teknik meslek kuruluşu katılmaktadır.Kurultay,teknik eleman örgütlerinin çeşitli şehirlerdeki işyerlerinden seçtiği mühendis, mimar, tekniker,teknisyen,jeolog,fizikçi,teknik öğretmen gibi değ-'şik mesleklerdeki delegelerden oluşmaktadır.Kurultaya ayrıca teknik eleman parlamenterler ve ilgili bakanlar davet edilmiştir.Teknik elemanların bütün kesimlerinin temsil edildiği böyle bir kurultay yurdumuzda ilk kez toplanacaktır.Bu kurultayların devamı teknik eleman sorunlarının çözümlenmesini kolaylaştıracaktır.Kuruluşlar kurultayın her yıl tekrarlanması kararındadır.

*Türkiye 1. Teknik Eleman Kurultayı* 'nda tartışılmak üzere hazırlanan bildirilerde,bugün ülkemizde uygulanmakta olan eğitim,istihdam ve ücret politikaları,sosyo-ekonomik temellerinden soyutlanmadan ortaya konularak bu politikaların hangi çevrelerin çıkarları doğrultusunda saptandığı ve bunun gerçek sanayileşme ve kalkınmaya ne denli ters düştüğü açıklanacaktır.

Kurultay bildirilerinde ayrıntılı olarak şu bildiriler de yer alacaktır.

- Üretilen toplumsal değere katkıda bulunan teknik elemanlar,Personel Kanunu kapsamına alınarak,ülke kalkınmasında ve yatırımlarda etkenlik gösteremeyecek ve teknik bilgisini halkın hizmetine sunamayacak bir duruma getirilmek istenmiştir.
- Teknik elemanlar Personel Kanununun getirdiği ücret statüsü karşısın da,artan hayat pahalılığı nedeniyle yurt dışına göçe teşvik edilmişlerdir.
- Bilgilerini ülke yararına kullanarak emeklerinin karşılığını sendikalaşma, toplu sözleşme ve grev haklarıyla donatılarak almak,teknik eleman kitlesinin en önemli ve somut çözümler bekleyen sorunu durumuna gelmiştir.

Bu konuları içeren altı bildirden başka,kurultayda ayrıca teknik elemanların sendikalaşma,toplu sözleşme ve grev haklarını içeren,tüm kuruluşların görüşleri alınarak hazırlanmış *Teknik Eleman İş Kanunu* taslağı tartışılacak ve kanunlaşması için gerekli çalışmalar yapılacaktır.

### TEKNİK ELEMANLARA SENDİKAL HAKLAR VERİLMELİDİR

Bugün teknik eleman kitlesinin acil çözüm bekleyen en önemli sorunu sendikalaşma sorunudur.Bu sorun aslında sadece teknik elemanların değil bütün çalışanların sorunudur.Çalışanların bir parçası olan teknik elemanlar gerçek demokrasinin bir gereği olarak sendikalaşma ve toplu sözleşme haklarına sahip olmayı savunmaktadırlar.Kamu kesiminde çalışanların bugün mücadelesini verdiği sendikal haklar birçok ülkede tanınmıştır.A.B.D. , isveç, ingiltere de dahil birçok ülkede öğretmenler, teknik elemanlar,doktorlar v.b. kamu personeli sendika kurabilmekte,toplu sözleşme yapabilmektedirler.»

## Türkiye 1. teknik eleman kurultayı

### ^ ÇALIŞANLARIN TEK SİLAHI GREVDİR

Çalışanların değişen hayat şartlarına göre ücretlerinin ayarlanması sendikalaşma ve toplu sözleşmeden geçer. Bu şartların tam olarak uygulanabilmesi için çalışanların tek silahı grevdir. Bugün birçok ülkede kamu kesiminde çalışanlara sadece sendika kurma ve toplu sözleşme hakları tanınmakla yetinilmemiş, bunun yanı sıra grev hakkı da getirilmiştir.

Teknik elemanların üretim içindeki yerleri itibariyle yasalar karşısında 'işçi' sayılmaları kaçınılmazdır. Önerdiğimiz Teknik Eleman İş Kanunu gerçekleştirildiğinde bu ihtiyaç karşılanmış olacaktır. Teknik elemanlar genelde de memur-işçi ayrımının ortadan kaldırılması, çalışanlar arasındaki yapay ayrıcalıkların giderilmesinden yanadır. Bu bilince sahip teknik elemanlar olarak mücadelenin tüm çalışanlarla birlikte yürütülmesi gereğine inanmaktayız."

### AÇILIŞ

Kurultayın açılışında yapılan seçimle Başkanlık Divanı şöyle oluştu:

Başkan : Teoman Öztürk ( TMMOB )  
Başkan Yardımcıları Atalay Yıldız ( TÜTED )  
Cihan Hamsici ( TEKDER ve TYTTD )  
Yazmanlar Yavuz Dilbaz ( T. Jeofizikçiler Derneği ),  
Kemal Bahadır ( Jeologlar Derneği ),  
Nur Köylüoğlu ( T. iç Mimarlar Cemiyeti ),  
Şükrü Keskin ( Teknik Öğretmenler Derneği ),

Kurultay Kararları ve Bildirisi Komisyonuna da şu delegeler seçildiler:

Güven Birkan ( Mimarlar Odası ),  
Sırrı Erkan ( Elektrik Mühendisleri Odası ),  
tlkay tzer ( inşaat Mühendisleri Odası ),  
Mesut Ülkü ( Makine Mühendisleri Odası ),  
ilhan Baysal ( TÜTED ).

Tertip Komitesi Başkanı Fevzi Küpeli aşağıdaki konuşmayla Kurultayı açtı.

"Sayın Konuklar, Sayın Delegeler, Sayın Basın Mensupları.

Yurtsever teknik elemanların içinde buldukları koşulları tartışarak, sorunlarını ve isteklerini kamu oyuna ve ilgililere ulaştırmak, halkımızın çıkarları doğrultusunda sürdürdükleri mücadeleye yeni bir hız kazandırmak amacıyla Türkiye'de ilk kez toplanan ve 70 bin örgütlü 150 bin teknik elemanı temsil eden 29 örgütün oluşturduğu Türkiye 1. Teknik Eleman Kurultayı'na hoş geldiniz.

Bu kurultayın anlamı, teknik elemanların yıllardır giderek ağırlaşan çalışma ve yaşama koşullarında yatmaktadır. Bu koşullar şöyle özetlenebilir:

1. Bugün, teknisyeninden mühendisine kadar her teknik eleman, bilgisi ni, tecrübesini, yaratıcı gücünü halkının hizmetine sunamamanın, mesleğini uygulayamamanın verdiği huzursuzluk içindedir.
2. işsizlik ve ücret düşüklüğünün teknik eleman üzerinde yarattığı baskı, dayanılmaz bir düzeye ulaşmıştır.
3. Teknik elemanın halkına hizmet etme ve hakettiği ücreti alma yolundaki her atılımı yıllardır antidemokratik baskılarla engellenmiştir.

1970 sonrası ise, ana hatlarıyla ortaya koyduğumuz bu koşullar yeni bo-yutlara ulaşmış, teknik elemanlar, tüm çalışan kesimler üzerindeki akıl almaz antidemokratik ve ekonomik baskılardan paylarını almışlardır. Bu

## Türkiye 1. teknik eleman kurultayı

dönemde çıkarılan Personel Kanunu ile teknik eleman ücretleri fiilen düşürülmüş,diğer kamu personeli sendikaları ile birlikte teknik eleman sendikaları da kapatılmış»meslek kuruluşları yok edilmek istenmiş, tüm yurtsever teknik eleman örgütleri antidemokratik ve yasadışı uygulamalarla karşı karşıya kalmışlardır.

Bu dönem,aynı zamanda,yabancı çıkarlarına,yabancı teknolojiye ve yabancı teknik elemanlara kapılarımızın ardına kadar açıldığı,kendi teknik elemanlarımız kamu hizmetinde 1200 lira aylık alırken,yabancı uzmanların 70 bin lira aylıkla çalıştırıldığı,ekonomimizin yabancılar tarafından tamamen denetlendiği bir dönem olmuştur.

Fakat,1970 sonrası,aynı zamanda,yurtsever teknik eleman kitlesine kendisini bölücü ve yokedici bütün çabalar karşısında,tam bir dayanışma içinde örgütlü bir mücadele vermek bilincini aşıl原因an bir dönemdir. Bugün, teknik eleman kitlesi bilmektedir ki,verdiği mücadele,halkının bağımsızlık ve demokrasi mücadelesinin bir parçasıdır; ve bu mücadele,bütün çalışan kesimlerle birlikte yürütölmek zorundadır.Mücadelemizin bugünkü yakın hedefi,bilgi,tecrübe ve yaratıcı gücümüzü,demokrat düşüncelerimizi halkımızın hizmetine sunabilmek için gerekli olan demokratik ve ekonomik hakları almaktır.Yani sendikal örgütlenme,toplu sözleşme ve grev haklarının elde edilmesi.

Biz teknik elemanlar,böyle bir'mücadelenin sürekliliğinin bilincinde olarak,gelişen demokratik koşullar paralelinde mücadelenin gücünü artırmak,yöntemini gözden geçirmek amacıyla bu kurultayı toplama ihtiyacını duyduk.

Sorunlara bakış açımızın ve önerilerimizin açıkça ortaya konacağı bu kurultayın,aynı zamanda halkımızın demokrasi ve özgürlük özlemlerinin ürünü olan bugünkü hükümeti de uyarıcı,ona yol gösterici olacağına inanıyoruz.

Tertip Komitesi adına Kurultay'a başarılar diler,saygılarımızı sunarım."

### DAVETLİLERİN KONUŞMALARI VE BİLDİRİLER

Bundan sonra davetli Bakanlardan Bayındırlık Bakanı Erol Çevikçe,Enerji Ve Tabii Kaynaklar Bakanı Cahit Kayra ve Gıda,Tarım Ve Hayvancılık Bakanı Korkut Özal söz aldılar.Parlamentelerden İhsan Topaloğlu, Hikmet Baloğlu ve Asri Ünsür'ün konuşmalarından ve çeşitli kurum,kişi ve teknik eleman örgütlerinden gelen kutlama ve katılma mesajlarının okunmasından sonra Kurultaya sunulmak üzere hazırlanan bildirilerin açıklanma ve tartışılmasına geçildi.Kurultaya şu bildiriler sunuldu :

1. Teknik Elemanların Hizmetlerini Halkımıza Gerekli ve Yeterli Bir Biçimde Sunamayışlarının Nedenleri
2. Teknoloji ithali ve Beyin Göçü
3. Teknik Eğitim ile Uygulama Arasında Yaratılan Çelişki
4. Teknik Personele Uygulanan Statünün Eleştirisi
5. Teknik Elemanların Yönetimde Söz Sahibi Olmaları Gereği
6. Teknik Elemanların Sendikal Haklara Kavuşmaları ve Teknik Eleman İş Kanununun Getirecekleri

Bu bildirilerin tam metinlerini ileriki sayfalarımızda bulacaksınız. Bildiriler üzerinde görüşmeler,13 nisan cumartesi ve 14 nisan pazar günleri sürdü.

Kurultayda daha sonra Teknik Personel İş Kanunu Tasarısı Taslağı ve Gerekesi görüşöldü.Bu taslağı ve gerekçesini de ileriki sayfalarımızda bulacaksınız.

## Türkiye 1. teknik eleman kurultayı

### KURULTAY BİLDİRİSİ

Kurultayda son olarak aşağıdaki Kurultay Bildirisi okundu ve oybirliği ile kabul edildi:

"Çalışan kesimlerin bir parçası olduklarını, yurtsever bir bilinçle kavramış olan ve Türkiye'deki 150 bin teknik elemanı temsil eden 29 örgüte mensup teknik elemanlar, *Türkiye Birinci Teknik Eleman Kurultayı*'nda biraraya gelmişlerdir. Bu Kurultay, demokrasi, özgürlük ve halk yararını savunma yolunda yeni bir adım, önemli bir aşamadır.

Teknik elemanlar da tüm çalışan kesimler gibi, 1970 sonrasında ağır antidemokratik baskılara maruz kalmışlardır. Bu dönemde çıkarılan Personel Kanunu ile teknik elemanların ücretleri düşürülmüş, sendikaları kapatılmış, meslek kuruluşları yok edilmek istenmiş, derneklerinin demokratik hakları ortadan kaldırılmıştır.

Karanlık günlerden geçmiş ve hâlâ antidemokratik yasaların ağırlı-ğını hisseden kişiler olarak, özgürlüğün ve demokratik hakların savunulmasının bir yurtseverlik görevi olduğu inancındayız. Teknik elemanlar olarak bizler biliyoruz ki, mevcut ekonomik ve politik yapı, gücümüzü halkımızın hizmetine tam olarak sunmamızı, ekonomik ve demokratik haklarımıza tümü ile sahip olmamızı, yabancıların ülkemize zararlı olacak girişimlerini önlememizi engellemektedir. Bu çarpık yapısal durumun sürdürülmesinde tekeli sermayenin yerli ve yabancı unsurlarının çıkarı vardır. Ve tüm sorunlarımızın çözümü, ancak bu bozuk yapının çalışanların ve yurdumuzun çıkarlarına dönük bir şekilde değiştirilmesiyle mümkündür.

Demokrasi ve özgürlük yolunda, çalışanların demokratik ve ekonomik haklarını almaları için kazanılacak her demokratik mevzi, bizlerin ve tüm halkımızın sorunlarının çözümü yolunda yeni bir aşama olacaktır..

Tüm teknik elemanlar böyle bir mücadelenin sürekliliğinin bilincinde olarak, aşağıdaki görüşleri halkımıza ve ilgililere duyurmayı, bunların gerçekleşmesi için bütün gücüyle çalışmayı bir yurtseverlik borcu olarak kabul eder:

1. Halkımızın demokratik isteklerinin bir sonucu olarak gerçekleşme yoluna girmiş olan genel af, tüm siyasi suçları kapsayacak bir biçimde mutlaka çıkarılmalıdır. Genel af, baskı döneminin kapandığını ilan eden bir demokrasi belgesi olacaktır. Kurultayımız, böyle bir affı engelleme yolundaki her türlü çabayı, halkımızın mahkûm ettiği geride kalan karanlık dönemin antidemokratik bir kalıntısı olarak niteler. Ve bu gibi çabalara karşı çıkılmasının gerekli olduğunu belirtir.

2. Türkiye Birinci Teknik Eleman Kurultayı, 1961 Anayasasını lüks sayan görüşü reddeder. Karanlık dönemin bir diğer kalıntısı olan antidemokratik anayasa değişiklikleri mutlaka düzeltilmeli ve 1961 Anayasasındaki demokratik haklar daha fazlasıyla halkımıza verilmelidir. Birçoğu antidemokratik anayasa değişikliğinin sonucu olan antidemokratik yasalar da değiştirilmelidir.

3. Halkımızın üretici gücünden tam olarak yararlanılması, insan gücü ve doğal kaynaklarımızın geliştirilmesi, ancak çalışanların özgürce örgütlenebilmesiyle mümkün olacaktır. Bu bakımdan tüm çalışanlar grev ve toplu sözleşme ile donatılmış sendikal haklarını almalıdırlar.

Teknik elemanların demokratik ve ekonomik hakları elde etmekte gösterdikleri başarı, tüm çalışanların bu haklara sahip olması yolunda önemli bir adım olacaktır.

4. Teknik elemanlardan kamu hizmetlerinde en iyi bir biçimde yararlanılması için grev ve toplu sözleşme yetkileriyle donatılmış sendikalar tanınmalıdır. Bunun dışındaki bütün çözümler yüzeysel ve geçici olmaktan öteye geçemeyecek, teknik elemanların halka ve yurda en fazla yarar sağlayacak şekilde istihdamını engelleyecektir.

## Türkiye 1. teknik eleman kurultayı

Halkımıza demokrasi ve özgürlük vaadeden hükümetin, bu konudaki tutumunu açıklık ve kesinlikle belirlemesini istiyoruz.

5. Teknoloji ve teknik hizmet ithali, yabancı sermayenin, geri bıraktırıımızda kullandığı en etkili araçlardandır. Teknoloji seçiminde ve uygulanmasında yabancıların değil, yurdumuzun çıkarlarının gözetilmesi zorunludur. Tüm demokratik güçleri, yabancı çıkarlarını gözeterek teknoloji ve teknik hizmet ithali girişimlerine karşı çıkma mücadelemizde yanımızda olmaya çağırırız. Bu mücadelenin ilk hedefleri, yabancı ortaklı proje bürolarının kapatılması ve yurt çıkarları ile bağdaşmayan teknik hizmet ithaline son verilmesi olmalıdır.

Ülkemizde uygulanacak teknolojilerin saptanmasında, teknik meslek kuruluşlarının görüşleri doğrultusunda davranılmalıdır.

6. Bağımsız ve halk yararına bir sanayileşme doğrultusunda yapılacak girişimlerin, ulusal teknik eğitim piramidini güçlendirerek desteklenmesi zorunludur. Bu piramidin gerçek anlamıyla ortaya konulması, yani yetiştirilecek insan gücünün nitelik ve niceliğinin saptanması bir ulusal teknoloji politikasının saptanmasıyla mümkündür. Bugün için eğitilmiş tim piramidinde yeri olmayan geçici tedbirlere itibar edilmemeli, üniversite ve yüksek okulların önünde bekletilen gençlere kapatılan kapılar açılmalı, toplumda iş olanakları sağlanarak üniversite ve yüksek okulların kapasiteleri genişletilmelidir.

7. Kapatılmış olan teknik eğitim kurumları ve tekniker okulları, üretimle ilişkisi kurularak yeniden açılmalıdır. Üretim içinde eğitim esas olmalı, her kademedeki teknik elemana bir üst kademedeki eğitim olanağı sürekli olarak açık tutulmalıdır.

*Teknik Eleman Kurultayı, teknik elemanların halk çıkarları doğrultusundaki mücadelelerinin güçlenmesini ve yaygınlaşmasını amaçlayan bir örgütlenme biçimidir.*

*Ve kesinlikle bilinmelidir ki ortak mücadelemiz, ana hedefine varıncaya kadar devam edecektir. "*

## KAPANIŞ

Kurultay, Başkan Teoman öztürk'ün konuşmasıyla sona erdi. Öztürk'ün kapanış konuşması şöyle:

"Birinci Teknik Eleman Kurultayının sonuna gelmiş bulunuyoruz.

Gururla belirtiyorum. Kurultayımız, teknik eleman gücümüzün yüksek dayanışma bilincini ortaya koyan bir toplantı olmuştur. 150 bin kişilik teknik gücümüzün 29 kuruluş ve 400'ü aşkın delege ile temsil edildiği bu toplantı bizim için önemli bir aşamadır. Kurultayımız bu dayanışma bilincini, sorunlarını incelemede ve somut öneriler geliştirmede bir kez daha göstermiştir. Ekonomik ve demokratik mücadelemizde örgütlenme düzeyimizi geliştirmemiz, bizim en esaslı güvencemizdir. Kurultayımız, örgütlenme düzeyimizi ve dayanışmamızı daha da güçlendirecek olan noktaya açıklık vermesini bilmiştir.

Ekonomik ve sosyal haklarımızı etkin bir biçimde savunmamızı sağlayacak sendikal haklar konusunda tam bir görüş birliğine varmış ve başlıca hedeflerden biri olarak mücadele önerilerini geliştirmiştir. Burada alınan kararların teknik elemanların tümüne iletilmesinde bütün kuruluşlara, bütün delege arkadaşlarıma ve işyeri temsilcisi arkadaşlarıma görevler düşmektedir. Demokratik ve ekonomik haklarımızı elde etmede sağlayacağımız kazançlar, sadece teknik elemanları güçlendirmekle kalmayacak, tekelleri sermaye cephesine karşı demokrasi cephesini de güçlendirecektir.

Halkımızın bağımsızlık ve demokrasi mücadelesinde teknik ordumuzun kafa "emekçileri olarak hepimize başarılar dilerim."

TEKNİK ELEMANLARIN HİZMETLERİNİ  
HALKIMIZA  
GEREKLİ VE YETERLİ BİR BİÇİMDE  
SUNAMAYISLARININ NEDENLERİ

Teknik elemanların teknik bilgi ve hünelerlerini halkımız yararına kullanamamaları, Türkiye'nin içinde bulunduğu somut şartların doğal bir sonucudur .

Ülkemiz ekonomisi, siyasal yapısı, yönetim aygıtı, eğitimi, kültürü, kısaca alt yapısı ve bütün üst yapı kurumları, birbiriyle kaynaşmış olan uluslararası tekelci sermaye ile yerli tekelci sermayenin hakimiyetindedir. Bu egemen çevrelerin kontrol ettiği tüm yatırımlar ve hizmetler, halkımızın sorunlarını çözme yönünde değil, azami kâr sağlayacak yeni pazarlar ve çıkar alanları yaratmak yönündedir.

Böyle bir sömürü düzeni içinde, ülkemizin geri bıraktırlımı Alıktan kurtulacağını ve tüm çalışanların yaptığı hizmetlerin ve yarattığı değerlerin halkımıza ulaşacağını sanmak, kendimizi aldatmak olur.



# Türkiye 1. teknik eleman kurultayı

## TARİHİ GELİŞİM

Ülkemizin bugün içinde bulunduğu şartları doğru olarak belirleyebilmek, sağlıklı sonuçlara ulaşabilmemiz açısından zorunludur. Bu bakımdan, bugüne nasıl gelindiğine kısaca bir göz atmakta yarar olacaktır.

Osmanlı Devleti son dönemlerinde, gelişen batı tekellerinin bütün arzularına açık, farklı çıkarların ülke kaynaklarını yağmalamak için birbiriyle çatıştığı, emperyalist bir sömürü düzeninin arenası durumundaydı. Çatışan teknelci çıkarların sömürü alanlarını paylaşmak için giriştikleri I. Dünya Savaşı sırasında ve ertesinde altı yüzyıllık imparatorluk, bu çatışan çıkarların orduları tarafından işgal edildi. işgalci emperyalist güçlere karşı kazanılan Milli Kurtuluş Savaşı ertesinde, ülkede ulusal bir ekonomi-politika yaratılmasına dönük çabalara gir iş ildi. Ancak, gözleri hâlâ ülkemizde kalan yabancı tekeller ve onlarla ortak olmaya gönüllü çevreler tarafından, bu çabalar baltalanmaya başlandı. II. Dünya Savaşından en kazançlı çıkan ülkeler, bu dönemde ülkemizin ekonomik - siyasal yapısı üzerinde egemenlik kurmayı başardılar. (Marshall Planı, ikili anlaşmalar v.b. girişimler bu egemenliği perçinlemeyi amaçlıyordu.)

Giderek yerli müttefiklerini geliştiren ve yeni sömürü yöntemleri uygulayan uluslararası teknelci sermaye, bu sefer daha farklı bir biçimde ülkemize yerleşmiş oldu.

## GÜNÜMÜZ

Günümüzde sanayi, ticaret ve bankacılık alanlarında kaynaşarak tekelleşme yönünde güçlenen egemen sınıflar, bir taraftan tarımda mevcut olan geri üretim ilişkilerini tasfiye çalışmalarına girişerek kesin kontrol- larını sağlarken, diğer taraftan üst yapıda işlerine gelen feodal kurumları korumaya özel dikkat göstermiştir. Egemen sınıflar, güdümlerindeki siyasal iktidarların yatırım, planlama, ücret, personel v.b. teşvikleri ile alabildiğine güçlenmiş ve sömürü ağını ülkemizin en ücra köşesine kadar yaygınlaştırmalardır.

Uluslararası teknelci sermaye, ülkemizde kendi aşırı kâr hedeflerine yönelik ve tüketim malları üretimine ağırlık veren orta ve hafif sanayii geliştirerek sahte bir sanayileşme görüntüsü yaratabilmektedir. Bunun yanı sıra, sermaye ihracı dışında teknik bilgi, yabancı teknik eleman, patent, royalty gibi unsurlar da dışa bağımlılığı pekiştiren önemli unsurlar arasındadır. Yabancı sermaye bu bak undan, payının yarından az olduğu şirketlerde ve kuruluşlarda dahi kesin denetimini bu unsurlar aracılığı ile sağlayabilmektedir. 1970 yılında yerli teknik hizmet tutarı 237 milyon TL. iken . yabancı teknik hizmet tutarınının 1 milyar 343 milyon TL'na ulaşması (ki biri diğerinin altı mislidir) bu gerçeği belirtmekte yerlidir.

Kısacası, tefe. Zci . kapitalizmin içinde bocalamak zorunda olduğu buhranların zararları, emperyalizmin hegemonyası altındaki ülkemizin ve diğer ülkelerin halklarına ödetilmektedir.

## ÖRNEKLER

Buraya kadar söylediklerimizi belgelemek bakımından aşağıdaki kısa örnekleri belirtmekte yarar görüyoruz:

- Ticaret Bakanlığının bir raporuna göre, yabancı sermaye ile kurulmuş 120 büyük firmanın 70'inde yabancı sermaye yarından fazla hisseye sahiptir. 1952-1972 yılları arasındaki 20 yıllık süre içinde giren yabancı sermaye, ülkemizin öncelikle ihtiyaç duymadığı tüketim malı üretimine yatırım yapmış ve sermaye birikiminin % 53'ünü şimdiden dışarıya transfer etmiştir. Ülkemize giren 1 milyar 800 milyon TL. tutarındaki yabancı sermayeye karşılık, yabancı sermaye yasalarına tabi şirketlerin sermayeleri toplamı 1972 yılı sonu itibarıyla 4 milyar TL'nı aşmıştır.

## Türkiye 1. teknik eleman kurultayı

Yeraltı kaynakları yabancı çıkarların hizmetin\* sunulmuş bulunan ülkemizde yüzey suyu potansiyelinin ancak % 4'ü değerlendirilmekte .bunun yanında kullanılan enerjinin % 70 'i fuel-oil'den elde edilmektedir. Enerji darlığının dünyayı sardığı bir sırada, petrolerimizin yabancı şirketlerin elinde olduğu ülkemizde bu durumun kimin çıkarına olduğu açıkça ortadadır.

- Üçüncü 5 yıllık kalkınma planı incelendiğinde, ara malı ve yatırım malı ithalatının, tüm ithalatımızın % 90'ını oluşturduğu, buna karşılık makine ve makine aksamı gibi yatırım ve ara malı ihracatımızın % 0,5 gibi güdük bir paya sahip olması, sanayi yatırımlarının ne de rece ülkemiz yararına olduğunu ortaya koymaktadır.
- "Yerli Oto Sanayii" adı verilen ve büyük yatırımların gerçekleştiği bir alanda maliyetin önemli bir bölümünü ithal edilen parçalar oluşturur ve binek arabasının maliyetine göre yerli işçilik oranı % 10 civarında kalmaktadır.

Bu örnekler rahatça çoğaltılabilir, ancak tebliğimizin amacı bakımından bu kadarını yeterli buluyoruz.

Sonuç olarak:

- Milli gelirin % 32'sinin toplam nüfusumuzun % 1'i tarafında alındı -
- 80 milyarlık bir bütçe yanında, spekülasyon yolu ile yaratılan suni değer artışının 100 milyarı bulduğu,
- Kalkınma, refah, sanayileşme, gelişme gibi süslü lafların arkasında, yukarıda belirtilen gerçeklerin yattığı ülkemiz;

*uluslararası teknelci sermaye ve yerli müttefiklerinin ekonomik, siyasal, ideolojik egemenliği altındadır.*

TEKNİK ELEMANLAR Bu genel şartlar içinde teknik elemanların özel durumları nelerdir ?

*Böylece belirlenen şartlar altında,değişik eğitim aşamalarından geçerek ve çeşitli mesleki formasyonlar kazanarak sayıca 100 bine yakın bir teknik güç oluşturan' teknik elemanların hizmetlerini halka götürmeleri doğal olarak imkansızdır.Ekonomik ve sosyal durumları itibariyle homojen bir topluluk olmayan teknik elemanların çalıştıkları kesimlerin veya ücretlerinin farklı olması,bu objektif durumu değiştirmez.Aslında ülke ve halkımız yararına değer yaratabilecek yapıya ve potansiyele sahip olan teknik elemanların günümüz şartlarında verimli olamayışı,bu şartların doğurduğu istihdam politikasının kurbanları olmalarından ileri gelmektedir.Teknik elemanların % 45'inden fazlası "hizmet kesimi" denilen,üretimle doğrudan ilişkili olmayan alanlarda israf edilmektedir.Öte yandan,sermayenin yoğunlaşması süreci içinde giderek sayıları azalan özel meslek uygulama bürolarının hizmetleri de.mevcut ekonomi politikasının kontrolündedir.*

Teknik elemanların yetki ve sorumluluklarının tayin edilmeksizin boşlukta bırakılması,çeşitli teknik meslek disiplinleri arasında suni sürtüşmeler doğurmakta,bu ise eğitim ve uygulamada köstekleyici bir unsur olmaktadır.Yabancı kültür ve teknolojinin etkisi altındaki bir düzende yetişen teknik elemanlar bu eğitimlerini tamamladıkları zaman da işsizlik tehdidi ile karşılaşmakta ve kimileri eğitim gördükleri alanlardan, geçimlerini temin edebildikleri herhangi başka bir alana kaymak zorunda kalmaktadırlar.Basında,teknik elemanların ayakkabı boyacılığı, seyyar köftecilik yaptığına dair haberlere rastlamak mümkündür.Teknik elemanlar böylece verimsizliğe itilmekte,eğitimleri için yapılan harcamalar da böyle uygulamaların sorumlularına hibe edilmektedir.

## Türkiye 1. teknik eleman kurultayı

Bu arada, teknik elemanlara zaman zaman verilen küçük ücret artışları, enflasyonist ekonomi politikası içinde eriyip giderken, tüketim malları piyasasındaki talep tıkanıklıklarının giderilmesi amacı gözetilmektedir.

Bu düzen içinde teknik elemanların hizmetlerinin -ne kadar iyi niyetli olursa olsun- halkımıza ulaşması mümkün değildir;

- Çünkü, teknik elemanın emeğine ihtiyaç gösteren yatırımlar ülke yararına değil, yabancı menfaatleri en çoğa çıkarıcı biçimde planlanmaktadır,
- Ve yine çünkü, ülkemizdeki yatırımların yönlendirilmesi, planlanması ve uygulanması sürecinde karar verici durumda olan politik mekanizma. dışı bağımlı bir ekonomik sistemin parçasıdır.

Birçok alanda teknik elemanlar, yabancı sermayenin denetim görevlilerinin, karar verici mevkilerde bulunan yabancı teknik elemanların emirlerine verilmiştir. Bu durumda kalanlarımız, yabancı sermaye egemenliğinin teknik elemanlar üzerindeki etkisini her an yaşamaktadır.

### SONUÇ VE ÇÖZÜM

içinde bulunduğumuz şartlar, emeğimiz üzerinde böylesine bir sömürünün hakimiyetini zorunlu kılmaktaysa, bizler hangi şartlarda bundan kurtulabilir ve hizmetlerimizi halkımıza sunabiliriz ?

Teknik elemanların hizmetlerini halka sunabilmeleri hangi şartlarda gerçekleşir ?

Yukarıda incelediğimiz şartlardan çıkan sonuç, teknik elemanların çıkarlarının mevcut ekonomik, sosyal ve siyasal yapı ile çeliştiğidir; *şu halde bizler, içinde bulunduğumuz objektif durum gereği halkımız safında, hakim güçlerin karşısında yer alıyoruz.*

Emeğimizin halkın hizmetine girebilmesi, ülkemizin her alanda bağımsızlığını kazanmasına, sömürüye dayanan düzenin sona erdirilmesine bağlıdır. Geleceğimiz, üretim güçlerinin özgürce gelişebileceği, kafa ve kol emeği arasında farklılaşmanın olmadığı, emeğin yabancılaşmadığı bir düzene kavuşabilmemize bağlıdır. Bu gerçek, bize bir avuç sömürücü azınlığın karşısında emekçi yığınlarla birlikte olduğumuzu öğretir.

Ancak bu bilinçle atacağımız her adım yere basacak ve mücadelemiz başarıya ulaşacaktır. Sesimizi duyurabilmemiz ve etkili olabilmemiz için ortak hedefler çevresinde toparlanmak, güçlü bir biçimde örgütlenmek gerekir.

*Demokratik ve ekonomik mücadelemiz :*

Teknik elemanların demokratik-ekonomik hak ve istemleri, dönem dönem çıkarılan yasalar yoluyla hakim güçlerin kendi aşırı kâr politikalarına göre yönlendirilmiştir. Zaman gelmiş, ücretler göstermelik olarak artırılmış ve bazı demokratik örgütlenme olanakları tanınmış, zaman gelmiş, halkımızın mücadelesi güçlenince bu olanaklar geri alınmış, antidemokratik uygulamalar teknik elemanları da baskıları altına almıştır, topluluğumuzun hak ve istemlerini, tekeli sermayenin şartlara göre değişen politikasına oyuncak olmaktan kurtarması gerekmektedir.

Demokratik hak ve özgürlüklerin temeli, düşünce ve örgütlenme özgürlüğüdür. Önümüzdeki adım, hak ve istemlerimizi elde edebilmek, mücadelemizi güçlendirmek için sendikal örgütlenmeye, grev ve toplu sözleşme haklarına kavuşmaktır.

Teknik elemanları bünyesinde biraraya getiren çeşitli kuruluşlar yıllardır yurtsever saflarda etkili bir mücadele sürdürmüşler, her türlü baskı altında dahi seslerini yükseltebilmişlerdir. Demokratik hak ve istemlerimize daha sıkı sarılarak, birlik ve dayanışmamızı geliştirerek bu mücadeleyi daha da güçlendireceğiz.

TEKNOLOJİ İTHALİ  
VE  
BEYİN GÖÇÜ

Teknoloji, bilimin ve tekniğin üretimde uygulanma biçimini gösteren ve sanayideki ilerleme ile birlikte gelişen bir unsurdur. Bir ülkedeki teknoloji birikimi, üretimin niteliği ile doğrudan bağlantılıdır.

Türkiye, sanayileşme ve kalkınma düzeyi düşük, geri kalmış bir ülkedir. Sanayii tüketim malları üretimi üzerine kurulmuştur. Yatırım malları üretimi sanayinin çok küçük bir bölümünü oluşturmaktadır. Üçüncü 5 yıllık planın verdiği sayılara göre, ara malı ve yatırım malları ihracatta binde 5 gibi çok düşük bir oranda kalırken, ithalatta % 90 gibi yüksek ti-ranlara ulaşmaktadır. Bu açıdan dış ülkeler için uygun bir pazar duru-

## Türkiye 1. teknik eleman kurultayı

munda olan ülkemiz, sanayiinin gelişmesi için gerekli olan teknolojik birikimden de yoksundur.

Teknoloji transferi ve teknoloji üretimi yoluyla sağlanabilecek olan bu birikim, herşeyden önce, doğru bir teknoloji seçimine bağlıdır. Teknoloji seçimi genel kalkınma stratejisinden ve bu stratejinin dayandığı dünya görüşünden, bir başka deyişle, ekonomik-politik-ideolojik gücü elinde bulunduran çevrelerin politikalarından soyutlanamaz.

Türkiye'de ekonomik ve politik yapıda hangi çevrelerin etkinliği süregelmiştir ? Sanayi yatırımlarında yabancı sermayenin, yalnızca sermaye payı olarak dahi ele alınsa, belirgin bir hakimiyeti vardır. imalat»maden ve hizmetler sektörlerindeki büyük kuruluşların % 90'ına hakim bulunan yabancı sermayenin bu kuruluşlardaki iştirak payı % 60 dolaylarındadır(1). Kamu yatırımları büyük ölçüde dış yardım ve krediler yoluyla gerçekleştirilmektedir. Tekelleşme süreci içindeki yerli sermaye uluslararası teknelci sermaye ile bütünleşmiştir ve bu ortaklık sanayileşme kalkınma, teknoloji seçimi kararlarına hakim olagelmıştır.

Teknoloji ithali sorunu, ancak bu yapıyı gözden uzak tutmadan incelenebilir. Ülke ekonomisi üzerinde bu ölçüde ağırlığı olan uluslararası teknelci sermaye, teknolojik hegemonyasını sürdürmek, giderek genişletmek ve her türlü yatırım kararlarında kesin söz sahibi olmak doğrultusunda girişimlerde bulunmaktadır.

Bir araştırmaya göre 1970 yılında yabancı teknik hizmet ithali için 1,5 milyar liraya yakın harcama yapılmıştır(2). 1963-1970 yılları arasında yabancı mühendislik hizmetlerine ödenen para 6,5 milyar liradır. Bu miktar aynı yıllar arasındaki sanayi yatırımlarının (26,3 milyar) % 23'üne ulaşmaktadır. Bu dönemde yerli mühendislik hizmetleri karşılığı ise yatırımların % 1'ine dahi varamamaktadır(3).

Projelerin yabancılara hazırlanmasının yanısıra patent, know-how, lisans satın alınması yoluyla da teknoloji ithali sürdürülmektedir. Petro-kimya tesisleri kurulması ile ilgili olarak satın alınan yabancı teknoloji için Türkiye'nin 880 milyon lira royalty (lisans ücreti) ödemek durumunda olması buna bir örnektir(4).

Dış yardım ve krediler de, yabancı ülkelerce, teknolojik hakimiyetin pekiştirilmesi yolunda kullanılmaktadır. Yatırımlarla ilgili araştırma ve uygulama projelerinin yabancılara hazırlanmasına önem verilmekte, bu durum yardım ve kredi anlaşmalarında ön şart olarak ileri sürülmektedir. Bu konuda açıklayıcı bir örnek Dünya Bankasının, İstanbul Nazım Plan çalışmalarını için Türkiye'ye açacağı 32 milyon liralık kredi anlaşmasıdır. Anlaşmaya göre bu kredinin 23 milyon liralık bölümü -yani üçte ikisi- müşavirlik hizmetleri adı altında yabancı teknik elemanlara ödenecektir ve bu para T.C. hudutları içinde geçerli bütün kesinti ve vergilerden muaf tutulacaktır(5).

Bütün bu örneklerde asıl önemli olan konu, yabancı teknik hizmete ödenecek olan bu yüksek rakamlar değil, bu tür arastırımların yabancı teknik elemanlara, ya da firmalara bırakılmış olmasıdır. Böylece, sanayileşme ve kalkınma yolundaki her adım denetim altında tutulmakta, teknolojik gelişme yönlendirilmektedir. AİD, Milletlerarası Kalkınma Teşkilatı, ihracat Bankası (Exim Bank) gibi teşkilatlar»kredilerin kullanılmasında, fizibilite safhasından uygulamaya kadar müdahale yetkisine sahiptirler. Başka bir deyişle, yatırım yapılacak alan, yatırımın biçimi ve teknoloji seçimi konuları, sözü edilen teşkilatlar ve çok uluslu şirketler tarafından empoze edilmektedir. Kısacası, teknoloji ithali bilinçli bir tercih ve seçimle yapılmamakta, yukarıda çizilen yapının zorunlu bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır ve bu durum uluslararası teknelci sermayenin etkinliği altındaki bütün geri kalmış ülkelerin ortak kaderidir. Söz konusu olan teknoloji ithal edilmesi değil, çok uluslu dev firmaların teknoloji ihracı yoluyla bu ülkeler üzerinde teknolojik hakimiyet kurmalarıdır. Bu

## Türkiye 1. teknik eleman kurultayı

uygulamanın esas amacı, önce de belirtildiği gibi, yatırım ve sanayileşme kararlarının yabancı tekellerin elinde bulunması ve gelişmişlik düzeyinin belli bir sınırın üzerine çıkmasına engel olunabilmiştir. Bunun yanı sıra, gene dolaylı olarak aynı amaca hizmet eden yan sonuçlar da görülmektedir. Önemli yatırımların fizibilite safhasından uygulamaya kadar tüm araştırma ve projelendirme işlerinin yabancı firma-ya da teknik elemanlara bırakılması, çok uluslu şirketlerin stoklarında bulunan ve alışılmış tekniklerin ürünü olan mallar için pazarlama olanağı yaratmaktadır. Ayrıca teknoloji ithalinin, ülke içinde teknoloji üretilmesine katkıda bulunacak şekilde bir seçime tabi tutulmaması, yerli teknoloji birikimini engellemekte ve teknik gücün gelişmesi imkânlarını ortadan kaldırmaktadır.

Teknik eğitim politikası da bu tür bir kullanıma uygun teknik elemanlar yetiştirmeye yöneltilmiştir. Teknik elemanlarımız bir yandan ülke koşullarına uygun, halk yararına bir üretim içinde yerlerini alamazken, diğer yandan da yurt dışına göçe zorlanmaktadır. Ücret düşüklüğü ve sınırlı istihdam koşullarına eklenen sosyal güvensizlik, baskılar, bürokratik sınırlamalar, özel kesimde doyurucu ve sürekli iş olanaklarının yokluğu, mesleği uygulamada görülen güçlükler teknik elemanlarımızı yurt dışına göçe iten nedenler arasındadır. Mühendis ve mimarlar arasında yapılan bir anket (6), gerek kamu kesimi, gerekse özel kesimde çalışan tüm mimar ve mühendislerin % 65'inin yabancı ülkelerde çalışmak istediklerini göstermektedir.

Aynı anket sonuçlarına göre, mesleği ile ilgili iş bulduğu takdirde yurt dışına çıkmak isteyenlerin oranı, ne iş olursa olsun çıkmak isteyenlerden daha yüksektir. Gelirlerindeki farklılaşmadan hemen hemen bağımsız olarak, az çok sabit bir teknik eleman yüzdesi mesleklerini yabancı ülkelerde yürütmek istemektedir.

Bu da göstermektedir ki yurt dışına göçü doğuran nedenler yalnızca işsizlik ve ücret değil, gelirleri ne olursa olsun, teknik elemanların Türkiye'de mesleklerini istekleri ve imkânları ölçüsünde uygulama olanağı bulamamalarıdır.

Bütün bu itici nedenler yüzünden yurt dışına giden teknik elemanlarımız göç ettikleri ülkeler için çok verimli bir kaynaktır ve onlar da bu gerçeği bilirler. ABD eski dışişleri bakanlarından Dean Rusk, " bugünkü şartlar altında ülkemiz, başka ülkelerden yüksek zekâ ve kabiliyet sahibi göçmenleri çekebilmek için müstesna bir imkâna sahiptir. Eğer iyi yönetilirse, göç, ulusal kaynaklarımızın en büyüklerinden biri, son derece değerli bir fikir ve maharet kaynağı olabilir." (7) derken, bu gerçeği ifade etmekte idi.

Bu sözlerden de anlaşılacağı gibi, söz konusu olan yalnızca, teknik elemanlarımızın daha iyi hayat şartları ve meslekî çalışma olanakları bulmak amacıyla yurt dışına göç etmeleri sonucu ülkemizin ve aynı durumda olan bütün geri kalmış ülkelerin uğradığı kayıplar değildir. Bu durum, aynı zamanda, bu göçleri emen ülkeler için iki yönlü bir kazanç yaratmaktadır. T it iz bir seçime tabi tutularak göçmen kabul edilen değerli teknik elemanlar, hizmetlerini gittikleri ülkelerin sömürü mekanizması içinde sunmakta, bu ülkelerde üretilen değere katkıda bulunmaktadır. Üstelik, yetişmeleri için gerekli olan eğitim yatırımları geldikleri ülkelerce yapılmış bulunduğundan, geri kalmış ülkelerin bu tür yatırımlarına da uluslararası tekeli sermaye tarafından el konulmuş olmaktadır. Bu yüzden, böyle verimli bir kaynağın çoğaltılması amacıyla, beyin göçünü artıracak her türlü tedbirin alınması yolunda çaba gösterilmektedir.

Yurt içinde çalışan teknik elemanlarımız da, ya mesleklerini hakkıyla yerine getiremeyecekleri üretimden uzak sahalarda atıl kalmakta, ya da yabancı teknolojinin emrinde bir araç olarak kullanılmaktadır. Yabancı kaynaklı projelerin içinde yer alan teknik elemanlarımız, açıktır ki,

## Türkiye 1. teknik eleman kurultayı

burada da meslekî yönden gelişme olanağı bulamamakta, bu tür projelerin yalnızca "hammallığını" yapmak durumunda kalmaktadırlar.

Esas fonksiyonları olan teknoloji üretimine katkıda bulunma görevlerini yerine getirme imkânı bulamayan teknik elemanlarımız, dış teknolojiye bağımlı ve onun bir unsuru olarak çalışmak zorunda bırakılmaktadırlar. Başka bir deyimle»teknik elemanlar ister yurt içinde kalsın, ister yurt dışına göç etsinler, bu sistem içinde yalnızca becerili birer araçtırılar. Ve her türlü yatırım kararları onların dışında verilmekte, teknoloji seçimi ve üretilmesi gibi konularda söz sahibi olamamaktadırlar. Yabancı ülkelerden alınan borç, yardım ve kredilerin kullanılış yerleri ve biçimlerinin, ithal edilen malların ve teknolojinin niteliğinin, ülke koşullarına uygun olarak, serbest bir seçim sonucu, halkımızın yararına alınmış kararlara tabi olmadığı, bu konularda görülen uygulamaların uluslararası tekelci sermaye ve onunla çıkar birliği içinde olanlarca belirlenmediği bir yapı içinde yerli teknik elemanların teknolojik gelişme ve sanayileşme kararlarında etkili olamayacakları açıktır.

0 halde ;

- Ülke koşullarına uygun, üretime dönük bir teknik eğitim politikasının izlenmesi ve yerli teknik elemanların üretime katılmalarının sağlanması ;
- Sanayileşme yolunda teknolojik birikimi yoğunlaştırması gereken araştırma kurumlarının bu yöndeki çalışmalarına hız verilmesi ;
- Yatırımların kalkınma amacına uygunluğunu denetleyecek kurumların kurularak yerli teknik elemanların buralarda söz sahibi kılınması gerekir,

gibi önerilerin hayatiyet kazanabilmesi için yatırım ve sanayileşme ile ilgili kararlarda, teknoloji seçimi ve birikimi ile ilgili tercihlerde, ülke koşullarına uygun ve halk yararına seçimler yapabilecek bir duruma gelmiş olması gerekmektedir.

*Türkiye gibi geri kalmış bir ülkenin çıkarlarının, o ülke üzerindeki hakimiyetini gün geçtikçe pekiştirme yolundaki uluslararası tekelci sermayenin çıkarları ile çelişeceği açıktır. Yabancı sermayenin, kalkınma, sanayileşme ve teknolojik gelişme konularındaki etkileri kaldırılmadan, bu konularda ülke çıkarları doğrultusunda serbest seçimler yapılamaz.*

*Kalkınma seçimleri politik seçimlerdir. Bunların sağlıklı bir biçimde, halk yararına gerçekleştirilebilmeleri, tüm çalışan halk kesimlerinin demokratik örgütlenmelerine ve politik alanda bir güç olarak seslerini duyurabilmelerine bağlıdır.*

*Teknik elemanlar da ancak ekonomik güvenliklerini sağladıkları, demokratik örgütleri aracılığı ile güçlü bir baskı unsuru olabildikleri ölçüde bu mücadeleye katkıda bulunabilirler.*

*Sanayileşme ve kalkınma yolunda sağlıklı bir teknolojik birikimin sağlanması ve geliştirilmesi yolu kaçınılmaz olarak böyle bir süreçten geçecektir.*

- (1) Cumhuriyet Gazetesi, 29 Aralık 1972
- (2) Toplum Dergisi, sayı 20
- (3) Teknik İşgücü Göçü Ve Teknik Hizmet İthalı Broşürü
- (4) Kimya Mühendisliği Dergisi, Ekim 1973
- (5) Teknik İşgücü Göçü Ve Teknik Hizmet İthalı Broşürü
- (6) Teknik Eleman Anketi, Eylül 1971
- (7) Mimarlar Dergisi, 71/6-7, s. 35

TEKNİK EĞİTİM İLE  
UYGULAMA ARASINDA  
YARATILAN CELLSKI

Bugün Türkiye'de, farklı kademelerde sayıları yüzbinleri aşan teknik eleman bulunmaktadır. Nasıl ki teknik eleman sorunları, tüm çalışanların sorunlarından ayrı düşünülemezse, *teknik eğitim'i* de, eğitim sisteminin tümünden ve bu sistemin şekillenişinde rolü olan iç ve dış etkilerden ayrı düşünmenin bir anlamı yoktur.

TÜRKİYE'NİN EKONOMİK YAPISI AKSAKTIR

Açık bir gerçektir ki, gerek eğitim ve öğretim düzeyini, gerekse personelin kullanımını bir ülkenin üretim yapısı belirler.

Bugün, yurdumuzda sanayileşme süreci tamamlanamamıştır.

Ülkenin doğal ve insangücü kaynakları toplum yararına en etkin bir biçimde kullanılamamaktadır.

Ekonomik gelişme dışa bağımlıdır. Özel girişim öncülüğünde, ithal ikamesi yolu ile, tüketim malları üretimine yönlendirilmektedir.

Ekonomik gelişmenin bu genel doğrultusu işsizliğe ve gelir dağılımında dengesizliklere sebep olmakta, eğitim yolu ile yeteneklerin ortaya çıkması engellenirken, yetişmiş elemanlardan yeterince yararlanamamak gibi bir israfa da yol açılmaktadır.

Teknoloji açısından, yurdumuz tmgün sanayileşmiş batı toplumlarının bir pazarıdır. Teknolojiyi ithal etme durumunda olduğumuz sürece, teknik iş gücünün çalışma koşulları da yurt dışından gelen üretim metodlarını sürekli tekrarlayan. otomatik olarak uygulayan, teknik gelişmeye ve ülke kalkınmasına gerçek katkısı çeşitli kademelerde, farklı yöntemlerle kısıtlanmış bir kısır döngü içinde kalmaya mahkumdur.

Başka ülkelerden alınan teknolojiye karşı olmak, gelişmeye, ilerlemeye ve yeni buluşlara karşı olmak demek değildir. Ülke yararına olmadığına inandığımız durum. bu teknolojinin ülkeye getiriliş şeklidir. Gelişmiş ülkeler, geliştirdikleri metodları pazarlarken, çok kez yatırım ve teknik elemanı da bunun yanına katarlar. Böyle bir pazarın temel endüstrileri kendi kendine gerçekleştirebilir duruma gelmesi, iş olanaklarını kısıtlayacağı için pazarcının hoşuna gitmez. Bu nedenledir ki geri kalmış ülkeler her zaman montaj türünden sanayie ve sanayileşme sürecini yavaşlatan turizm gibi yatırım alanlarına itilirler.

Gelişme yolundaki ülkelerin bu eğilimlere karşı durmaları, onların dış sermaye ve onunla bütünleşme eğilim ve özleminde olan iç sermayenin amaçlarını iyi tanımlamasıyla; kendine ve bağımsızlığına duyduğu saygı ile doğru orantılıdır.

*Teknoloji yaratma* becerisinin sanayileşmiş ülkelerin tekelinde olması, bizler için kabul edilmesi zorunlu değişmez bir gerçek değil, gelişmiş



## Türkiye 1. teknik eleman kurultayı

ülkelerin bir çıkar sorunudur.

Teknik elemanın uygulamada yaratıcı ve üretici bir nitelik kazanması, teknolojinin büyük ölçüde ithal edildiği ülkelerde değil, üretim araçlarının üretildiği ülkelerde söz konusu olabilir. Ekonomik sistemi ne olursa olsun, teknoloji üreten toplumlarda, teknik personel yalnız işle-yişi bilme deftil, yaratma görevini de yüklenmektedir.

Bugün teknik eğitimin temel sorunu, dışa bağlı bir üretim sisteminin içine daha çok üst kademedeki, ihtisaslaşmaya dönük bir teknik eğitim verilmiş elemanları katma sorunudur. Teorik yanı ağır basan bu eğitim, montaj yanı ağır basan bir üretim ile bağdaşamayacağından, yetişen eleman yaptığı işte tatmin olmamakta, yurt dışına veya başka iş alanlarına kaymakta, şu veya bu şekilde ülkenin üretim süreci dışına itilmektedir.

Ancak temel amaçımız, üretim araçlarını üretebilen bir ekonomik yapı olduğuna göre, teknik eğitimde istenilen reform bugünkü yapının gerektirdiği elemanı yetiştiren bir sistem olmamalıdır. Böyle bir eğitimle yetişen ile iş arasında bir uyum sağlanabilir, ama bu ne özlediğimiz kalkınma, ne de ülke çıkarları açısından istenilen bir dengedir.

Bu nedendir ki biz, teknik eğitim sorunlarına eğilirken, bunun üretim sürecinden ayrı düşünülemediğini benimsemiş bulunmaktayız.

### TÜRKİYE 'NİN EĞİTİM SİSTEMİ AKSAKTIR

Geçmiş yıllarda ekonomik yapı belirli bir şekil alırken, eğitim sistemi bu yapıya dahi uydurulamamıştır.

Elli yıldır sürekli yön değiştiren bir eğitim politikası planlı dönemde dahi istenilen boyutları kazanamamış, her türlü baskının etkisi bu şaşkınlığı sürdürüp gitmiştir.

Endüstrileşme düzeyini hızla yükseltmek zorunda olan ve bunu planlı bir yaklaşımla gerçekleştirmeyi resmen benimsemiş olan Türkiye için zorunlu olan *yetişme* 'ihtiyacı bugüne kadarki tutumlarla bir *okuma* hevesi'ne dönüştürülmüştür.

Geniş kavramlara dar boyutlar kazandırmak, geri kalmış ülkelerin düşmesi gereken bir açmazdır. *yetişme*, imkânları ve yolları çok olan bir amaçtır. *Okuma* ise bu temel gereğin ancak bir boyutudur. Nüfusun önemli bir kesiminin bu tek yola yöneltilmesi, eğitimdeki dar boğazları kaçınılmaz kılar. Diplomaya bir hedef haline getirirken, diploma sahibini yetişmiş kişi kabul etmemize ve yetişmede var olan *sürekli* kavramını unutmamıza veya ihmal etmemize yol açar.

Halbuki hızla gelişen teknoloji, üretimin hangi kademesinde okursa olsun, özellikle teknik elemanda bu sürekli *yetişme bilincinin* var olmasını gerektirir ve buna imkân verecek olanakların sağlanmasını zorunlu kılar.

Eğitim sistemimizin esneklikten uzak yapısı, gelişme gibi dinamik bir kavrama, gerilimleri ve kayıpları en azda tutan bir uyum yapma olanağını sağlamamakta, yaratılan katı kalıplar gerek meslekler arası, gerekse bir mesleğin farklı kademeleri arasındaki tutarlı geçişleri baltalamaktadır. Kapalı kutuları andıran bu eğitim yapısı değiştirilmeli, kişilere yetenekleri arasında fırsat eşitlikleri ve aşama yapma olanakları tanınmalıdır.

Bugüne kadar açılan veya kapatılan, kapasiteleri artırılan veya eksiltilen okullara, hangi alanlarda ve kademedeki eğitim veren kuruluşların denendiğine baktığımızda, eğitim politikamızdaki tutarsızlıklar açık olarak ortaya çıkmaktadır. Ancak buradaki "tutarsızlık" sözcüğü, anladığımız manada sağlam bir eğitim sistemi için geçerlidir. Yoksa, alınan kararların çok "tutarlı-ı" olduğu başka açılardan rahatça öne sürülebilir.

Baskısından çekinilen veya hoş görünme gereği duyulan guruplara karşı verilen tavizler şeklinde gerçekleştiğinden, kararlar çok kez politik

## Türkiye 1. teknik eleman kurultayı

açıdan tutarlıdır.

Okulların açılış veya kapanışları, düzeyleri, eğitim süreleri, öncelik ve ağırlık verilen alanlar çok kez bu politik etkilerle yönlendirilmiştir. Bu, en fazla meslek eğitimi veren kuruluşlar için doğru olmuştur. Ayrıca bu kurumların yer seçimi sorunu da çok kez bir "ceza" veya "ödül" niteliğine dönüştürülmüş, gerçekler, gerekler ve rasyonellik ilkeleri öneminden yitirmiştir.

Eğitim alanında kendini hissettiren önemli bir diğer etken, sermayenin rolü olmuştur. Yaratılan bir potansiyeli çok iyi değerlendirebilen (!) bu çevre, kârlı bir yatırım alanı kazanmış, özel okullar yaygınlaşırken, dersane çarkının gelişmesine göz yumulmuştur. Bu gelişme yüksek eğitim çağındaki nüfusu bir süre oyalamış, öğretici kadrolara devletin sağlayamadığı olanakları bir ölçüde temin ederek, politikacıların üstünden bas-kıyı geçici de olsa kaldırmıştır. Öte yandan yatırımcılar kâr oranı yüksek bu alana gösterdikleri ilgiyi, "kamu yararına iş yapmak" gibi yararlı bir hizmet olarak ortaya koyma cesaretini kendilerinde bulabilmişlerdir.

Durumdan tek hoşnut olmayan, oyunu bir süre sonra anlayan sömürülen öğrencilerle, ülke çıkarlarına öncelik veren meslek kuruluşları olmuştur.

Kamu gücünün yetmediği yerde imdada özel sektörün yetişmesi, dünyada eşine zor rastlanır bir karma ekonomi anlayışıdır. Eğitim politikamıza hakim olan eğilim ise yıllardır bu yönde olmuştur.

### TÜRKİYE'DE TEKNİK EĞİTİM AKSAKTIR

Genel eğitim ve üretim politikasındaki aksaklıklar, doğal olarak, bütün sakıncalarını teknik eğitim alanına da taşımaktadır.

Bir ülke teknoloji ithal ettiği sürece, o teknolojiye uyan eğitimi, bunu yapmadığı alanlarda da, yabancı teknik eleman ithal etmek yolunu seçmek zorundadır. Verilen tavizlerin yalnızca şu veya bu alanda olduğunu sanmak yanıltıcıdır. Sistem içindeki ilişkiler, bağlar karmaşıktır ve her kararın etkisi kendini başka alanlarda, bu arada teknik eğitimde de gösterir.

Bu nedenle, bir ülkenin ekonomik yapısı dışa bağımlı geliyorsa, kamu yararı ve ülke gerçeklerine uygun bir eğitim politikası gerçekleşemez, gerçekleşse dahi yetiştirilen kişilerden yararlanma olanağı bulunamaz.

Bugün bazı mühendislik dallarında aşırı uzmanlaşmaya dönük olarak verilen eğitim, teknolojinin getirdiği sınırlamalarla uygulamada bir yarar sağlayamamaktadır.

Elektrik mühendisleri arasında yapılan bir anket, katılanların % 41'inin eğitimlerinin, pratik yönden yaptıkları işin gereklerini karşılamadığını ortaya koymaktadır. Bu, belki diğer meslek alanları için de geçerlidir.

Bu "düzey farkı"nın çok iyi değerlendirilmesi gereklidir. Ülke teknolojisini gözönünde tutacak, gelişmeye ve yaratmaya olanak sağlayabilecek bir teknik eğitim planlaması, üretim sürecindeki köklü değişikliklerle bir arada ele alınmak zorundadır. Ancak o zaman anlamlı olabilir, gereken ekonomiler sağlanır.

Uyum bozukluğu ve tutarsızlıklar, yalnız meslek alanları arasında değil, bir meslekte verilen farklı kademeli eğitim için de geçerlidir.

Baskıların varlığına veya yokluğuna göre dalgalanan politika, bu ölçekte de kendini göstermektedir. Bugün meslekler arası olduğu kadar, meslek içinde de bir rekabet havası yaratılması, parçaları idare etmenin kolaylığı gözönünde tutulursa, avantajlı bir durum yaratmaktadır. Ancak bu "yarışma" durumu her zaman çalışanların değil, çalıştıranların lehine işlemiştir.

## Türkiye 1. teknik eleman kurultayı

Halbuki,geri kalmışlıktan kurtulma gibi genel ve tartışılması gereksiz bir ana hedef,gerek meslekler arası gerekse meslek içi bütünleşmeyi ve tamamlayıcılığı zorunlu kılar.Bunun gerçekleşmesi ise,iş alanlarındaki,yani üretimdeki gelişmelere bağlıdır.Bugün-en üst düzeyde eğitimini tamamlayan bir kişi çok farklı kademelerde iş yapma durumundayken,teoride bu kademeler için yetişmiş olanlar çalışma olanağı bulamamakta,yurt dışına göçün önemli bir. bölümünü meydana getirmektedir.

Ortaya pek çok somut örnekleri konabilecek bu eğitim-iş arası dengesizlik açıkça belirler ki :

### TÜRKİYE'DE İSTİHDAM POLİTİKASI AKSAKTIR

Bugün ülkemizde eğitim alanındaki genel talep,yüksek eğitime,hem de bunun en yükseğine yönelmiştir.

Ülkenin somut şartlarına da,amaçlanan eğitim düzeyine de ters düşen bu durumu ortaya çıkaran nedenler çeşitlidir.

Eğitim süresinin uzaması, çözüm bekleyen işsizlik sorunu yönünden "erteleyici" niteliğinden dolayı,politikacılar için hoş giden,ama ülke ekonomisi için son derece zararlı bir yoldur.

Talebin bu yönde yoğunlaşmasındaki temel etken,çok kez iş olanakları değil,ücretler,kadrolar ve kademelerle şekillenen "ödüllenen" sistemi ve yedeksubaylık statüsüdür.

Toplumda yaratılan bir "itibar" sistemi,yanlışlığına rağmen,ödüllenen sistemiyle birlikte,en üst kademede eğitimi istenir kılmaktadır.

Sanayileşmiş toplumların çoktan aştığı bu yanlış itibar sisteminin, gelişmekte olan toplumlar için yarattığı sakıncalar açıktır.Ülkemizde özellikle ücret ve imkân politikalarının değiştirilmesine bağlı olarak farklı bir şekil almalıdır.

Şuna inanmak zorundayız ki,çalışan kişi için önemli olan "itibar" sorunu,başkalarınınca saptanan unvanlarda değil,emeğini sunabilmekte, onun karşılığın! alabilmekte ve verilen emeğin hakkıyla verilip verilmediğinde yatar.

Bugün bir yandan eğitimdeki aksaklıklar ve yetişenlere tatmin edici iş alanlarının yeterince sağlanmamış oluşu,öte yandan paranın hızla düşen satın alma gücü kişinin "dayanma" sınırını aşmakta,onu "başka ülkelerde ucuz emek olmak" seçimiyle karşı karşıya bırakmaktadır.

Bu seçimin,kişinin özelliklerine veya yeteneklerine bağlı olmadığı, temelde,ülkenin ekonomik yapısına egemen olan zümre ve kişilerin yapmış oldukları "seçimler" sonucu olduğu gerçeği unutulmamalıdır.

### ÖZET OLARAK DERİZ Ki

Şu ana kadar yer yer tekrarladığımız ve bir kere daha üzerinde durmakta sakınca görmediğimiz nokta,genellikle eğitimin,özellikle teknik eğitimin ülkenin üretim koşullarından bağımsız bir şekilde ele alınarak tartışılmayacağı ve planlanamayacağı gerçeğidir.

Göz önünde tutmamız gereken bir diğer önemli husus,bugüne kadar sürüp giden bölük-pörçük çözümlerin ve soyut olarak ele alınmış tedbirlerin özdeki yetersizliğidir.

Sınırlı kaynaklarımız ve büyüyen ihtiyaçlarımız,toplumun yeni denemele-re olan tahammülünü ve dayanıklılığını giderek azaltmaktadır.

Eğitim alanında yüzeysel tampon tedbirlerin peşpeşe sıralanması ile bir eğitim politikası geliştirilemeyeceği geçmiş uygulamalarla belgelenmişken,yenilerinin ortaya atılışında yukardan beri sözünü etmekte olduğumuz ilişkiler bütünü gözönünde tutulmalı,çözümler bu yapının tümünü kökten değiştirecek temel çözümler olmalıdır.

TEKNİK PERSONELE  
UYGULANAN STATÜNÜN  
ELEŞTİRİSİ

**1. GİRİS**

Ülkelerin kalkınmasında en büyük görev teknik elemanlara düşmektedir. Az gelişmiş ülkelerin teknik elemanları gelişmiş ülkelerin teknik elemanlarına oranla daha büyük sorumluluk yüklenme durumundadırlar.

Ülkemizin gelişmek zorunda olan bir ülke olduğu görüşünden harelcet edilirse.Türk teknik elemanlarının ülkemizin kalkınma yöntemlerinin sap-tanmasında ve uygulamalarda ağırlıkla söz sahibi olmaları gerekir.

Ancak,ülkemizin kalkınma sürecinin son 25 yılı değerlendirildiğinde tam tersine bir uygulamanın süregeldiği görülür.Bunun nedeni ise ülkemiz için seçilen kalkınma modelinin ülkemiz koşullarına ve çıkarlarına uygun olmayışıdır.Yatırımların milli sanayi yerine montaj ve tüketim sanayiine yöneltilmesi,ekonomimizin dışa bağımlılığını artırmıştır.Ya-tırımlar yabancı kaynaklardan elde edilen kredilerle gerçekleştirildiğinden kapılarımız milli olmayan teknoloji ve yabancı teknik personele ardına kadar açılmıştır.Bu durumun kaçınılmaz sonucu olarak milli tek-

## Türkiye 1. teknik eleman kurultayı

nolojimiz güdük kaldığından, teknik elemanlarımız ülkemizde iş bulamamışlar ve yabancı ülkelere göç etmek zorunda bırakılmışlardır.

Teknik eleman göçüne neden olan en önemli etken, teknik elemanların Devlet Personel Yasası kapsamına alınmalarıdır. Tüm teknik elemanların % 75'ini oluşturan kamu kesiminde çalışan teknik personele daha iyi koşullar getireceği iddiası ile yürürlüğe konan Yasanın uygulama sonucu şudur : 1958 yılında mezun olan bir teknik elemanın o zaman aldığı ücret 1974 yılında mezun olan bir teknik elemanın bugün aldığı ücrete eşittir. 16 yılda meydana gelen fiyat artışları ve yapılan devalüasyonlar düşünüldüğünde yasanın teknik elemanlara ne denli koşullar getirdiği anlaşılır.

Niteliği gereği montaj ve tüketim sanayiinin istihdam kapasitesi sınırlı olduğundan üretim fazlası teknik elemanlar kamu kesiminde birer masa başına oturmuşlar, hizmet bile üretmez duruma getirilmişlerdir. Öte yandan yasanın getirdiği ekonomik koşullar yüzünden kamu kesimindeki kaliteli teknik elemanların çoğu işlerinden ayrılmışlardır. Bunun sonucu olarak kamu kesimi kadroları nitelik, yer yer de nicelik yönünden zayıflamıştır.

Kamu kesiminde çalışan teknik personelin 1970 öncesi tabi olduğu statü, teknik eleman sorunlarına tam bir çözüm getirmemekle beraber, şimdiki statüye oranla teknik elemanların niteliğine daha uygundu. Devlet Personel Yasasının eleştirisine geçmeden önce teknik elemanların 1970'den önce tabi oldukları statülerden kısaca söz etmek yararlı olacaktır.

## 2. DEVLET PERSONEL YASASI ÖNCESİ

### 2.1 4/10195 ÖNCESİ

Kurtuluş savaşından yıllarca sonra 1934'de devlet eliyle başlatılan ve beşer yıllık planlarla sürdürülmesi öngörülen sanayileşme hareketi, Birinci Beş Yıllık Plan uygulamasından sonra duralmış ve ikinci Dünya Savaşının başlamasıyla tamamen -durmıştır.

Savaşın bitimini izleyen yıllarda yine devletin öncelikle altyapı hizmetlerine önem ve ağırlık vermesiyle başlayan ekonomik canlanma giderek hızlanmış, artan hizmetlerin gerçekleştirilebilmesi için daha çok sayıda teknik elemanın istihdamı gerekmiştir. Artan teknik personel ihtiyacını karşılayabilmek amacıyla, yürürlükteki barem kanunu zorlanmış ve sonuçta "yevmiyeli teknik personel" çalıştırma yolu zorunlu bir çözüm biçimi olarak ortaya çıkmıştır. Giderek genişleyen ve yayılan bu istihdam biçimi türlü kuruluşlarda farklı olarak uygulanmıştır.

1957 yılında, başta Karayolları Genel Müdürlüğü olmak üzere, kendisine bağlı diğer genel müdürlüklerle birlikte çok sayıda teknik personel çalıştıran Bayındırlık Bakanlığı "Nafia Vekaleti Ve Vekâlete Bağlı Umum Müdürlükler Meslek Sınıfı Personel Talimatı"nı hazırlamış ve uygulamıştır. Daha sonra yayınlanacak 4/10195 sayılı kararnamenin temelini oluşturan "Talimat"ın getirdikleri şunlardır ;

- Meslek sınıfı kavramı ve teşkilat şemaları,
- Tayin şartları ve muameleleri,
- Ücret takdimi,
- Terfi, kıymetlendirme, nakil, mesai, harcırah, izin, disiplin hükümleri ve umumi hükümler,
- Teknik personeli 13 derecede ve her derecede 9 kademeye kadar sınıflandıran "5 ikramiyeli aylık cetveli" ve "yevmiye cetveli" ile intibakları ve her bir derecede asgari tecrübe sürelerini gösterir cetvel,
- Mahrumiyet *zammı* cetveli ile mevki ve mesai zamları.

4/10195 Bayındırlık Bakanlığındaki uygulamadan sonra 1958 yılında hükümet, tüm

## Türkiye 1. teknik eleman kurultayı

teknik personeli kapsamına alan bir düzenlemeye gitmiş ve görünüşteki yasal tereddütleri de gidermeyi amaçlayarak "Muayyen Ve Muvakkat Müddetli Hizmetlerde Çalıştırılacak Yevmiyeli Personel Talimatnamesi"nin yürürlüğe konmasını 4/10195 sayılı kararname ile kararlaştırmıştır. Kararnamenin getirdikleri şöyle özetlenebilir :

- Belirli ve geçici süreli işlerde yevmiyeli teknik personel çalıştırılabilir.
- Teknik personel deyiminden yüksek mühendis, yüksek mimar, mühendis ve mimarlarla, jeolog, kimyager, jeofizikçi, Teknik Öğretmen Okulu mezunu, fen memuru, tekniker ve benzeri teknik meslek sahipleri kastedilmektedir. Tahsilleri yukarıda sayılanları kadar olmasa bile bu tür işlerde çalışan kimseler bu tanımların kapsamındadır.
- Teknik elemanların bir kurumdan diğerine geçişi ilgili Bakanın izni ve<sup>1</sup> oluruna bağlıdır.
- Mahrumiyet bölgelerinde ya da tehlikeli ve ağır işlerde çalışanlar için zam yapılabilir.
- Arazi üzerinde veya şantiyelerde çalışan teknik elemanlara zam verilebilir.
- Yukardaki zamları alanlara hizmetlerinin ağırlık derecelerine göre ayrıca zam verilebilir. Seyyar personel de ayrı bir zam alır.
- Tam bir yıl çalışmış olanlara yılda 15 gün ücretli izin verilebilir.
- Yönetmeliğin yürürlüğe girmesi ile intibakları daha aşağı derece ve kademe yapılarındaki durumlarındaki fark 1 yılda giderilir.
- Teknik personel 13 derece ve 9'a kadar varan kademelerle 9-118 lira yevmiye alabilirler.

### 2.2 4/10195 SONRASI

Kararnamenin yürürlüğe girmesini izleyen yıllarda çıkarılan yeni kararnamelele statüye çeşitli değişiklikler getirilmiştir.

16.11.1960 tarih ve 5/541 sayılı, 20.7.1961 tarih ve 5/1452 sayılı Kararnamelerden sonra 10.5.1963 tarih ve 6/1735 sayılı Kararname ile yevmiye baremi 11-145 liraya çıkarılmış, mahrumiyet zamlarını 20 liraya kadar çıkaran cetvel yürürlüğe konmuştur.

Bu tarihten sonra da değişiklikler sürmüş ve şu kararnamelele yürürlüğe konmuştur :

10.8.1963	tarihli	ve	6/2089	sayılı	Kararname		
25.9.1963	"	"	6/2246	«	»		
25.4.1966	n	••	6/6396	u	"		
21.3.1968	••	••	6/6789	..	"		
15.6.1968	••	••	6/10211	..	"		

Görüldüğü gibi, 10 yıllık bir dönemde önemli ya da önemsiz değişiklikler getiren 9 kararname yürürlüğe konmuş ve teknik personelin sorunlarına çözüm getirilmek istenmiştir.

### 2.3 İRDELEME

Yukarıda özet olarak verilen gelişmelerden şu sonuçlar çıkarılabilir :

- 1- Kalkınma, ya da özdeşi bir deyimle «sanayileşme sürecinin en önemli ögesi teknik personel ve becerili işçi sağlanmasıdır.
- 2- Teknik personelin uğraşı alanı nicelik ve nitelik olarak sürekli bir gelişim halinde olmak zorunluğundadır. Bu gelişimi en yakından izleyen, gören teknik personelin ve işçilerin üretim ilişkilerinin de en yen, gören teknik personelin ve işçilerin üretim ilişkilerinin de en önce değişmesi gerekir. Diğer bir deyişle, teknik eleman kadrolarının diğer kadrolara oranla değişim gereksinmesini daha önce ve daha sık duyurmaları ve değişimi sağlayacak zorlamaları yapmaları doğal bir sonuçtur.

## Türkiye 1. teknik eleman kurultayı

- 3- 1947 yıllarında başlayan kalkınma hareketinde, yukarıda belirlenen di namiğin sonucu olarak teknik personel, statik barem yasası sınırları nı zorlamış ve barem dışına çıkmıştır. 10 yıl sonunda, değişen koşul ların gereği olarak 4/10195 sayılı Kararname 1958 yılında zorunlu olarak yürürlüğe konmuştur.
- 4- 1968 yılına kadar 8 kararname daha çıkarılmış, teknik personelin ça lışma koşullarını belirleyen statünün zaman zaman değiştirilmesi ge rekmiş, ama teknik elemanlar memur statüsünde değil, yevmiyeli olarak istihdam edilmişlerdir.
- 5- Özetlenirse, teknik personelin statik bir statü içinde istihdamı doğ ru ve mümkün değildir. Ülkemizdeki pratik, son yıllara kadar teknik elemanlar için işçi statüsünün en uygun statü olduğunu ortaya koy muştur. Nitekim son yıllarda, bunun tersine bir uygulamanın ne denli aksaklıklara sebep olacağı açıklıkla görülmüştür.

### 3. MEVCUT DEVLET PERSONEL YASASI

#### 3.1 TEKNİK ELEMANLARIN UYARI VE DİRENİŞLERİ

"Ekonomik kalkınmamızın ve halk sağlığının önemle ihtiyaç duyduğu tek- nik personel ve sağlık personelinin yeter sayıda yetiştirilmemiş olması nedeniyle bu kimselere kamu kesiminde görev verilmesi, özellikle piyasa- daki arz talep şartlarının dengeyi kamu kesimi aleyhine bozması yüzün- den, mümkün olamamaktadır. Bu görüşten hareketle söz konusu personele daha avantajlı şartlar getirilecektir."

Yukarıda yazılanlar, Devlet Personel Kanununun gerekçesinden alınmıştır. Gerekçeyi hazırlayanların bütün iyi niyetlerine rağmen, çıkarılacak olan yasa ile gerekçede sözü edilen koşulların sağlanma olasılığının olmadı- ğını, teknik elemanlar daha yasa yürürlüğe girmeden, çeşitli yollardan ilan etmişlerdir.

26.5.1970 tarihinde Odalararası Yürütme Kurulu (O.Y.K.) Sekreteri, Maden Mühendisleri Odasında Personel Yasası ile ilgili olarak yapılan bir toplantıda, yapılmak istenenin, zaten boş olan kamu kesimindeki teknik kadroları tamamen boşaltmak amacını güttüğünü belirtmiştir.

Hal böyle iken yasanın gerekçesinde dengenin kamu kesimi lehine olması için bu yasanın çıkarıldığı öne sürülmektedir. 4 yıllık bir uygulamanın sonucu, bu konuda kimin haklı olduğunu ve teknik elemanların tasarı ü- zerindeki eleştirilerine kulak tıkamanın bir çözüm yolu olmadığını göstermiştir.

29.5.1970 tarihinde yapılan 1. Forum'da çeşitli meslek örgütlerinden yükselen itirazlara rağmen zamanın iktidarının Personel Yasasını yürür- lüğe koymaya kararlı olduğu sonucuna varılmış, 2.6.1970 tarihinde yapı- lan 1. Boykot'ta parlamenterlere şu çağrı yapılmıştır :

" Bütün parlamenterlerimiz sağduyusuna sesleniyoruz ve diyoruz ki, kanunlaştığı takdirde çok kısa zamanda şikâyetleri ayyuka çıkaracak bu tasarıya lütfen oy vermeyiniz. "

1970'den 1974'e gelene kadar geçen zaman içinde Personel Yasasından şu veya bu şekilde şikâyetçi olmayan bir tek teknik eleman örgütü kal- mamıştır. Şikâyetlerin haklılığı zamanın bütün yöneticilerince de kabul edilmesine ve düzeltilcekleri konusunda verilen sözlere rağmen, şikâ- yetlerin sonu gelmemiştir.

20.6.1970 tarihindeki 2. Forumu, 26.6.1970'deki 3. Forum izlemiştir. 3. Forum'daki genel kanı şu şekilde özetlenmiştir :

" Teknik personelin özel bir durumu vardır. idareciler kasıtlı olarak bunu anlamaz görünüyorlar. "

## Türkiye 1. teknik eleman kurultayı

*Teknik eleman örgütleri, getirilen statünün, teknik elemanların çalışma koşullarına uygun olmadığını, 4/10195 sayılı Kararname ile getirilen ve artık bir "müktesep hak" durumuna gelmiş bulunan statülerinin ellerinden alınmasının açık bir haksızlık olacağını defalarca ilan etmişlerdir. Ülke yararına kesinlikle aykırı buldukları bu yeni uygulamayı durdurmak için bütün güçleri ile uğraşmışlardır.*

*İktidarların bir türlü anlamadığı ya da anlamak istemediği tek ve kesin çözüm yolu, teknik eleman örgütlerince, defalarca kamu oyuna ve ilgililere duyurulmuştur. Bu çözüm yolu basit ve demokratik bir yoldur.*

*Bu yol kısaca, "teknik elemanların, çalışma koşullarına ve yurt gerçeklerine en uygun istihdam biçimi, işçi statüsüdür" şeklinde özetlenebilir.*

Tüm teknik eleman örgütlerinin çeşitli açılardan sakıncalı buldukları yasa, bütün uyarılara kulak vermeksizin 17.10.1970'de Resmi Gazetede yayınlandı.

11.11.1970'de TEKSEN tarafından düzenlenen, Başbakanla yatırımcı Bakanların davet edildikleri toplantıda, bu yasayla güdülen amacın, genç teknik elemanları kamu kuruluşlarından tasfiye edip, özel sektöre itmek olduğu gerçeğine bir kez daha dikkat çekilmiştir. Oysa, gerekçesinde dengeyi kamu sektörü yararına tutacağı belirtilen yasanın uygulaması tam tersine sonuç vermiş, bir yandan devlet dairelerinde kaliteli teknik eleman sıkıntısı artıp, denge kamu sektörü aleyhine bozulutken, bir yandan da özel sektör eskiye oranla daha ucuz teknik eleman istihdam etme olanağına kavuşmuştur.

Teknik eleman örgütlerinin çabalarına ve yasanın uygulanması halinde meydana gelebilecek aksaklıkları içeren tüm uyarılara rağmen Devlet Personel Yasası 1.12.1970 tarihinde uygulanmaya başlandı.

Aradan geçen zaman teknik elemanların yasaya karşı mücadelelerinde ve uyarılarında ne denli haklı olduklarını göstermiştir. 'Yasa, gerekçede belirtilen özün tam tersine bir uygulama getirmiş, teknik elemanlara daha avantajlı koşullar sağlanacağı ileri sürülürken, aksine teknik eleman ekonomik güçsüzlüğe itilmiştir.

Öte yandan uygulama, teknik elemanlar arasında ayrıcalıklara sebep olmuş bunun sonucunda teknik elemanlar huzursuzluk ve bölünme ortamı içine itilmişlerdir.

### 3.2 TEKNİK ELEMANLARA UYGULANAN STATÜNÜN İÇİNDEKİ TUTARSIZLIK VE AKSAKLIKLAR

Aşağıdaki satırlarda 657 sayılı Devlet Personel Kanununun bazı aksak ve çelişkili yanları eleştirilmiştir. Bu örnekleri yüzlerce misli çoğalta biliriz. Ama buradaki amacımız, tek tek bütün bozuklukları sergilemek değildir. Bütün bu bozuklukların çözümlenmesiyle, teknik eleman sorununa tam bir çözüm getirilemeyeceğini, tam çözümün yeni bir statüye bağlı olduğunu da biliyoruz. Ancak bu örnekler mevcut yasanın, teknik elemanların çalışma koşullarına uygun olmadığını, birçok haksızlıklar yarattığını kesinlikle belgelemektedir.

Madde 4- (K.H.K. 2, Madde 1 ile değişik biçimi) B)

Sözleşmeli Personel :

Özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde ve zaruri hallere münhasır olmak üzere özel kanunlarla verilen yetkiye ..... dayanılarak Bakanlat Kurulunca sözleşmeli olarak çalıştırılmalarına karar verilen kimselerdir. Ancak, yabancı uyruklular, ile tarihi belge ve eski harflerle yazılmış arşiv kayıtlarını değerlendirenler ve mü-



## Türkiye 1. teknik eleman kurultayı

tercimler için hizmetin geçici olması ve özel kanunlarla yet ki verilme şartı aranmaz.

*Eleştiri:* Bendin ilk fıkrası 4/10195 sayılı Kararnamenin "Belirli ve geçici süreli işlerde çalıştırılacak personel" tanımına paralel olarak özel bilgi ve ihtisas isteyen işler için özel durumların olması gerektiğini açıkça ortaya koymaktadır.Ayrıca anılan kararnamenin bir eksik yanını da "özel kanunlarla" deyimini eklemek suretiyle gidermektedir.

2 No'lu K.H.K. ile getirilen son fıkra hükmü yabancı teknik eleman ithali olanağını alabildiğine genişletmekte ve kolaylaştırmaktadır. Ayrıca iki hizmet türünde çalışanları fiilen yasanın kapsamı dışına çıkarmakta ve böylece yarattığı ayrıcalıklarla,yasa gerekçe ve ilkelerini de çiğnemiş olmaktadır.

Madde 17- Devlet memurları,bu kanun ve bu kanuna dayanılarak yayınlanan tüzük ve yönetmeliklere göre tayin ve tesbit olunup yürürlükte bulunan hükümlerin kendileri hakkında aynen uygulanmasını istemek hakkına sahiptirler.

*Eleştiri:* Madde,eleştirilmesine gerek duyulmayacak kadar genel ve güçsüzdür .Ancak,maddenin gerekçesi ilginçtir.Gerekçede:"Devlet memuru tek taraflı bir akitle istihdam olunmaktadır.Durumu statüteredir,hizmet şartlarını Devlet tayin ve tesbit eder ..... Devlet memurunun bu tabii hakkını genel statüyle ilgili bir ana kanunda belirtmek,özellikle memur haklarının korunması için meslek kuruluşlarına doğru gidildiği bir devirde,faydalı sayılmıştır."denmektedir.Gerekçe,açık ve seçik biçimde itiraf etmektedir ki :

- Memurun çalışma koşullarını devlet saptamaktadır.
- Memur haklarının(devlete karşı)korunması gerekmektedir
- Memur haklarının (devlete karşı) korunması için meslek kuruluşlarına doğru gidilmektedir.

Gerekçenin açıkça itiraf edemeyip dolaylı olarak söylemek zorunda kaldığı özet şudur:

Memurların örgütlenmeleri,yani sendikalaşmaları ve haklarını bu yolla istemeleri ve elde etmeleri çağımızın bir gereğidir.

Madde 36- .....

II- Teknik hizmetler sınıfı:

- d)
- e)

*Eleştiri:* Yukardaki fıkralarda eşit süreli yüksek teknik öğrenim görmüş çeşitli teknik personele aynı başlangıç derecelerinin uygulanması gerekli ve adaletli olduğu halde,eşit durumdaki kişilere 10/1,10/3 ve 9/2 gibi üç farklı başlangıç derecesi uygulaması yapılmaktadır.Bu "farklı uygulamaların ayrıcalık ve rahatsızlık doğurması doğaldır.

Yine aynı maddede devlet hizmeti dışında geçen hizmetlerin değerlendirilmesinde hizmet süresinin 3/4'ünün memuriyette geçmiş gibi değerlendirilmesi hükme bağlanmıştır.Ancak bu değerlendirmede sağlık hizmetleri sınıfı için genellik,teknik hizmetler sınıfı için yüksek öğrenim görmüş olma koşulu vardır.Bu farklılık da gereksiz ve anlamsızdır.

Madde 68- Derece yükselmesi yapılabilmesi için bir üst dereceden boş kadro bulunması gereklidir .....

*Eleştiri:* Eşit tahsilli,eş yetenekli ve aynı derecede bulunup da farklı iki kuruluşta çalışan iki teknik personelden biri kadrosuzluk nedeniyle terfi edemezken diğeri bu olanaktan yararlanabiliyor.Bir noktadaki böyle bir farklılık gelecekte daha da artarak iki personelin durumu ara -

## Türkiye 1. teknik eleman kurultayı

sında derece değil dereceler oluyor.Böylesi bir haksızlığı ve teknik personelin işe küsmelerine yol açan yasayı mahkûm etmek gerekir.

Ek Madde- (1327 sayılı Kanunla getirilen,numarasız)

iş güçlüğü,iş riski ve eleman teminindeki güçlük zamları:  
Hayat ve sağlık için tehlike ve çalışma şartları bakımından güçlük arzeden veya mali risk taşıyan veya normalin üstünde gayret sarfını gerektiren veya eleman temininde müşkülât çekilen görevler için iş güçlüğü,iş riski ve eleman teminindeki güçlük zamları ödenir.

*Eleştiri:* Maddenin gerekçesinde açıklayıcı hiçbir şey yoktur.

Ancak tehlikeli ve güç işler,bu işleri yapan her kişi için tehlikeli ve güçtür.Zammın bu bakımdan bu kişilere başkaca ayırım yapılmaksızın ödenmesi gerekir.Oysa uygulamanın bu yönde olmadığını aşağıdaki örnekler açıklıkla belirlemektedir.

*Örnek 1 :* T.C.K. Genel Müdürlüğünde "Ekip Şefliği" görevi yapan mühendis,mimar, jeolog, jeofizikçi ve tekniker 600 lira alırken,aynı görevi yapan teknisyene 250 lira ödenmektedir.Yani elemanın temininde güçlük çekilmesi,elemanm sayısal azlığına,çokluğuna bağlı olduğu halde saptama diploma esasına göre yapılmaktadır.

*örnek 2 :* T.C.D.D. Genel Müdürlüğünde yeter sayıda mühendis ve mimar bulunduğu halde,bunlara 1000 lira,okulları kapatıldığı için sayıları oransal olarak giderek azalan teknikerlere 500 lira ödenmektedir.

Risk taşıyan ve özellikle normalin üstünde gayret sarfını gerektiren işler için saptanan tutar 200-400 lira arasında olduğundan eşitsizlik örneği vermeğe bile değmez.Mali risk için böyle bir tutar yeterli sayılabilir. Ancak teknik personel için söz konusu olan risk mali değil, hayatidir.Hayatını riske eden kişiye,diğer zamlara oranla bu kadar önemsiz bir tutar ödemeyi öngörmek,yine koşulları bilmemenin bir sonucu olmuştur.

Kaldı ki,kimi teknik personele,gerçekten tehlikeli işlerde çalıştığı halde,bu önemsiz zam bile ödenmemekte ve bir konuda daha eşitsizlik yaratı Imakfadır.Yukardaki somut eşitsizlik ve ayrıcalıklar dışında genel olarak,aynı kuruluştaki,aynı statüdeki teknik elemanlara farklı yan ödemeler yapılması yetmezmiş gibi,türlü kuruluşlar arasında farklı uygulamalar da bir başka adaletsizliğe neden olmuştur.Bir takım teknik personel ise yan ödemelerden hiç yararlanamamıştır.Yan ödeme tutarlarının, emekliliğe yansımaması da ayrı bir eleştiri konusu ve "müktesep hak" umursamazlığıdır.

Tüm bu ayrıcalık ve eşitsizlikler bilinçli olarak mı yaratılmıştır, yoksa bir bilgisizliğin ve yetersizliğin mi sonucudur?Nedeni ne olursa olsun,yan ödeme uygulamaları teknik personel arasında huzursuzluk doğurmuş tur. Ancak bu huzursuzluk,"böl ve yönet" ilkesinden hareketle teknik elemanlar arasında çelişki ve çatışma yaratma amaçlanmış olsa bile teknik eleman birliğinin bozulması sonucuna varmamıştır.

Ek geçici Madde 4-(K.H.K. 5, Madde 12 ile değişik biçimi)

a) ..... sürelerin toplamı,söz konusu kurumlarda hizmete ilk defa başladıkları tarihteki öğrenim durumları ve 36'ncı maddenin teknik hizmetler için tesbit olunan başlangıç dereceleri esas alınmak..

*Eleştiri:* 1327 sayılı yasanın boşluğu ve 5 no'lu K.H.K.nın vuzuhsuzluğu nedeniyle uygulamada çok açık haksızlıklar olmuştur.Örneğin Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığına bağlı kuruluşlarda,son tahsil başlangıç derecesi üzerine tüm hizmetleri eklenerek değerlendirme yapıldığı halde,Ulaştırma Bakanlığına bağlı kuruluşlarda (son tahsil başlangıç derecesi söz konusu edilmeksizin) hizmete ilk başladığı andaki tahsil derecesi iizerine geçmiş hizmetleri eklenerek değerlendirme yapılmıştır.

## Türkiye 1. teknik eleman kurultayı

### YASANIN EKSİKLİKLER! : KAZA SİGORTASI

Emeklilik hakları ile ilgili olan 187. madde, teknik elemanların görev koşulları göz önüne alındığında, yetersiz kalmaktadır. Teknik eleman, görevi gereği, diğer hizmet sınıflarına oranla kaza olasılığı daha yüksek olan koşullar altında çalışmaktadır. Maden ocaklarında, arazide, tünellerde, laboratuvarlarda veya şantiyelerde çoğu kez hayatını kaybetme tehlikesi ile karşı karşıya bulunan teknik elemanların herhangi bir kaza sigortası sisteminden yoksun oluşları, teknik hizmetlerin verimli bir şekilde yürütülmesini olumsuz yönde etkilemektedir.

Teknik elemanların da tabii oldukları Emeklilik Yasasına göre hizmet süresi 15 yılı geçmemiş bir elemanın ölümü halinde; bu elemanın aylığının % 50'si karısına, % 40'ı da çocuklarına ve varsa bakıma muhtaç anne ve babasına ödenmektedir. Örneğin 7/1 göstergesinde bulunan bir teknik elemanın ölümü halinde karısına ödenecek para brüt 1400 lira olacaktır. Günümüzün koşullarında bu para ile geçinilemeyeceği açıktır. Bu durum, kaza olasılığının daha fazla olduğu teknik hizmet sınıfında çalışan elemanları kaygılandırmaktadır. Kendisine birşey olduğu takdirde ailesinin daha fazla geçim sıkıntısı içine düşeceğini bilen teknik eleman, uygulama ile ilgili görevine gitmek yerine masa başında oturmayı tercih etmektedir.

Teknik elemanların giderek masa başlarına yığılmasını önlemek ve onların daha verimli bir şekilde çalışmalarını sağlamak için geleceklerini tam bir güvence altına alabilecek sigorta sisteminin öngörülmemiş olması büyük bir hatadır. İş riski için saptanan değerlerin teknik elemanların çalışma koşulları ile orantılı olmadığı da ortadadır. Yasanın hazırlanması sırasında teknik personelin özel durumlarının hesaba katılmadığı böylece bir kez daha anlaşılmaktadır.

### YOLLUKLAR

Teknik elemanlar görevleri gereği sık sık iş seyahatleri yapmak durumundadırlar. Oysa Devlet Personel Yasasında, yollukların saptanması bu tür hizmetlerin özellikleri dikkate alınmaksızın yapılmıştır.

Teknik elemanlar çalışmalarını çoğu kez oturdukları yerlerin dışında uzun süre kalmak suretiyle de yapmaktadırlar. Çalışma koşulları ağır olup, çeşitli olanaksızlıklarla mücadele ederek, verilen görevi yerine getirmeye çalışırlar. Meskün olmayan yerlerde barınma ve çeşitli zorluklara göğüs germe durumundadırlar. Teknik elemanlara dışarda görev yaptıkları zaman ödenen yollukların, gerek günümüzün ekonomik koşulları, gerekse görev sırasında çekilen sıkıntılar gözönüne alındığında, çok yetersiz olduğu anlaşılmaktadır. Yollukların özellikle ekonomik açıdan tatmin edici olmayışı nedeniyle teknik elemanlar büro dışında olan görevlerine gitmemeğe teşvik edilmiş ve böylece verimsiz bir çalışma düzenine itilmiş olmaktadır.

Teknik hizmetlerin bir ekip çalışması gerektirdiği düşünülmeden, yolluklar derecelere göre saptanmıştır. Sosyal durumları aynı, kadroları farklı olan ama aynı görevi yapan elemanlara değişik yolluk vermekle teknik elemanlar arasında huzursuzluğa kaynak olan, birlik ve beraberlik içinde çalışma duygusunu zedeleyen ayrıcalıklar getirilmiştir.

### 3.3 TEKNİK PERSONELE UYGULANAN STATÜNÜN ÖZÜNDEKİ YANLIŞLIK

Teknik elemanlara uygulanan statünün içerdiği birçok hatalı ve eksik yanlar yukarıdaki 3.2. bölümünde eleştirilmiştir. Önce de söylediğimiz

## Türkiye 1. teknik eleman kurultayı

gibi, daha yüzlerce bulunabilecek olan böylesine aksaklıklar, aslında özdeki bir yanlışlığın şekle yansımından başka birşey değildir. Özdeki yanlışlık, uygulanan statünün, teknik elemanların çalışma koşullarına ve ülke şartlarına uymayışından doğmaktadır.

Teknik eleman sorununa doğru bir çözüm yolu bulmak istiyorlarsa, yetkililer ve iktidar öncelikle şu soruların cevaplarını aramalıdır :

- Niçin 1957-1970 dönemi yatırımcı kuruluşların teknik eleman sıkın tısını büyük ölçüde giderdikleri yıllar olmuştur? Ve niçin 1970'den sonra yine aynı kuruluşlar, büyük bir teknik eleman göçüne uğramışlardır? 1970 sonrasında teknik elemanların kamu kesiminden ayrılma larının nedeni nasıl açıklanabilir?
- 1970 sonrasında, teknik elemanların bürolara yığılması, şantiye, atölye, fabrika ve maden ocaklarında çalışan teknik eleman oranının görelili olarak azalması neyle açıklanacaktır?
- Son yıllarda, özellikle yüksek öğrenim görmüş teknik eleman sayısı birkaç misli arttığı halde, kamu kesimi niçin teknik eleman sıkın tısı çekmektedir?
- Kamu kesiminin yeterli teknik elemana sahip olamayışının devlete getirdiği zarara, neyin karşılığında katlanılmaktadır?

Bütün bu soruların cevabı Personel Kanununun getirdiği teknik eleman statüsünde aranmalıdır. Bu statü teknik elemanların çalışma koşullarını ve yurt gerçeklerini dikkate almayan bir statüdür.

*Üç yıldan beri uygulanan yeni teknik eleman statüsünün verdiği sonuçlar 1974 yılında ülkemizi yönetenlere bu somut gerçeği bütün açıklığı ile göstermiş olmalıdır. Bu elbise/bu bedene uymamaktadır. Ve kenarından köşesinden kesip eklemekle/yamal ar vurmakla da uyması mümkün değildir.*

*Hizmet değil değer üreten, şantiyelerde, fabrikalarda ve maden ocaklarında çalışan, çalışma yeri ve şartları her an değişebilen, ülkemiz koşullarında bulunması ve elde tutulması güç olan teknik elemanları, mevcut Personel Kanunu çerçevesinde istihdam etmek mümkün değildir. Bu yolda ısrar edilerek teknik personel sorunu çözülmez.*

### SONUÇ :

Teknik eleman örgütlerinin bütün uyarılarına rağmen, teknik elemanların 657 sayılı kanun kapsamına alınarak memur sayılmalarının doğurduğu sıkıntılar, bütün çıplaklığı ile ortaya çıkmıştır. Daha dört-beş yıl önce, Türkiye'nin en güçlü teknik kadrolarına sahip olan kamu kuruluşları, bugün orta çaplı bir bürodaki teknik eleman nicelik ve niteliğine bile sahip değillerdir. Bu yüzden devletin uğradığı zarar bile bu uygulamaya devam etmeyi reddetmek için yeterli bir nedendir.

Teknik elemanların çalışma koşullarına ve yurt gerçeklerine uymayan mevcut statü içinde teknik eleman sorunu çözülmez. Mevcut kanun binlerce aksaklıkla malGldüj: ve amacından uzaklaşmıştır.

Teknik eleman sorunu için tek ve rasyonel çözüm yolu, teknik elemanların çalışma koşullarına ve yurt gerçeklerine uyan işçi statüsünün yürürlüğe sokulmasıdır.

*Ancak işçi statüsünün tanınması ile devlet kadroları yeterli teknik elemana kavuşacak ve kalkınma için gerekli olan bu dinamik topluluktan tam anlamıyla yararlanılabilecektir. Artık daha fazla vakit kaybedilmeden teknik elemanlar işçi statüsüne sokulmalıdır. Böyle bir kararın alınması sadece teknik eleman sorununu çözmekle kalmayacak, yurtsever ve bilinçli bir kesimin demokratik haklarına kavuşturulması, demokrasi ve özgürlük yolunda onur verici bir adım olarak daima anılacaktır.*

TEKNİK ELEMANLARIN  
YÖNETİMDE SÖZ SAHİBİ  
OLMALARI GEREĞİ

Yıllardır, bilgi ve tecrübelerini, yaratıcı yeteneklerini halkının hizmetine sunma olanağını bulamayan, iktidarlarca aşağılanan, hor görülen, daima politik ve ekonomik baskılar altında tutulan teknik elemanların bugün üzerinde en çok durdukları, tartıştıkları konu, yurt kaynaklarının kullanılmasyla, yatırımlarla ilgili kararların alınmasında daha etkin olmanın yollarının neler olduğudur. Bu konu, geniş kapsamıyla, kamu kesiminde çalışanların yönetime katılmalarının yolları üzerindeki tartışmanın bir parçası olarak ortaya çıkmaktadır.

Bu tartışma çoğu zaman yanılığlara sürüklenmekte, sorunlar ve nedenleri yanlış olarak ortaya konarak "teknokrat-bürokrat çelişkisi" gibi bir noktaya getirilip bırakılmaktadır. Oysa, gittikçe yaygınlaşan bu tartışmanın sağlıklı olarak gelişebilmesi için yakın geçmişimizin ana hatları ile gözden geçirilmesi gerekli ve yeterlidir. Böylece politik tercihlerle teknik tercihlerin çelişme nedenleri, halk yararına olmayan politik

## Türkiye 1. teknik eleman kurultayı

tercihlerin,yurtsever teknik elemanların bütün direnmelerine rağmen, nasıl olup da uygulanabildiği ortaya çıkacaktı r. Ancak bundan sonradır ki teknik elemanların karar ve uygulamada etkinliğinin artırılması yolunda atılacak adımlar doğru olarak saptanabilir.

### YÖNETİME KATILMA İHTİYACI NEDEN DOĞMUŞTUR

Teknik elemanlarda yönetime katılma ihtiyacını doğuran neden,diğer kamu personelinde de olduğu gibi,halkın ihtiyaçlarını ve ülkenin çıkarlarını gözetken her görüşün,her uygulamanın,yönetimi elinde tutan iktidarlar tarafından tepkiyle karşılanması ve baskıyla engellenmesi olmuştur.Kamu personelinin bazı kesimleri bu tepki ve baskıyı daha yakından duyarlar. Teknik elemanlar da yatırım kararlarının yakın çevresinde yer aldıkları ve bunların uygulayıcıları oldukları için,günlük hayatlarında,iktidarlarla en çok karşı karşıya gelen kesim olmuşlardır.Gerçekten,kamu kesiminde çalışan teknik elemanların çalışma hayatları,meslekî bilgi ve tecrübelerinin,yurt çıkarlarının yönlendirdiği görüşlerini ,bilim ve tekniği hiçe sayarak halkın ihtiyaçlarını ayaklar altına alan kararlar karşısında savunma mücadelesi içinde geçmektedir.Yakın geçmişimizde bunu doğrulayan sayısız örnekler vardır.

Yeraltı kaynaklarımız,dünya piyasalarında paha biçilmez değerde olduğu için,uluslararası firmalar tarafından yıllarca yurt dışına taşınmış,bunların yurt içinde değerlendirilmesini savunan,bu değerlendirme için gereken bilgi ve tecrübenin,insan gücünün ülkemizde bulunduğunu öne süren teknik elemanlar susturulmaya çalışılmıştır.

Linyit madenlerimizin kamu eliyle verimli bir biçimde işletilmesi ve akarsularımızdan gereğince yararlanılmasıyla enerji sorunumuz zamanında ve kesin olarak çözülebilecek iken,teknik elemanlarımızın bütün karar koymalarına rağmen,gereken tedbirlerin alınmasında geç kalınmış ve akaryakıtı dayalı,dolayısıyla dışa bağımlı bir enerji politikasına öncelik verilmiştir.

Yurtsever teknik elemanların yıllardır öne sürdükleri görüşlere rağmen,ağır sanayiın kurulması geri plana atılmış,Öncelik tüketime dönük ve dışa bağımlı montajcılığa verilmiş,yatırımlar bu alanlara kaydırılarak gerçek bir milli sanayiın kurulması engellenmiştir.

Arsa spekülasyonunu önleme gereği ve tedbirleri yıllardır teknik elemanlarca ortaya konduğu halde,yılda 100 milyarın üzerine çıkan spekülatif değer artışlarına göz yumulmuş,tasarrufların taşınmaz mallara yatırılması teşvik edilmiştir.

Düzensiz ve plansız kentleşmenin topluma olan maliyetini ve bunu önleme yollarını yıllardır tekrarlayan teknik elemanların karşısında kıllarını kıpırdatmayan iktidarlar,sorunların dayanılmaz hale gelmesini beklemişler, sonra da büyük kentlerimizin altyapı ihtiyacının karşılanması işi ile uluslararası firmalara milyonlarca liralık kazanç olanağı sağlamışlardır.

Politik iktidarlar,demiryolu ve deniz taşımacılığı yerine,halkımıza çok daha pahalıya mal olan ve lastiğinden yakıtına kadar herşeyi ile sadece yabancı firmaların kazancını artırmaya yarayan karayolu taşımacılığını,yine teknik elemanlarımızın bütün direnmelerine rağmen,yaygınlaştırmışlardır.

Ülkedeki bütün büyük yatırımlar.yabancılar eliyle ve onların çıkarlarına hizmet edecek biçimde gerçekleştirilirken,yurt çıkarlarını savunan teknik elemanlar ekonomik ve demokratik baskı altına alınmışlardır.

Bütün bu örnekler,fakir halkımızın emekleriyle yaratılan değerleri,gene halkımızın malı olan doğal kaynaklarımızı kapitalist dünyayı yöneten tekellere aktaran emme basma tulumbayı,teknik elemanların bilincinde şekillendirmeye başlamıştır.Bugün artık açıkça görülmektedir ki, geri

## Türkiye 1. teknik eleman kurultayı

kalmış bir ülke olan Türkiye'nin bütün yatırım kararlarında,uluslararası tekelci sermaye ve onun yerli uzantısı olan egemen çevrelerin, kendi yararlarına olan eşitsizliği sürdürmek,ulusal gelirden kendilerine daha büyük paylar koparabilmek amacına taşıyan politikası yansımaktadır. Bunun sonucunda,uluslararası sermayenin politikasının bir parçası olarak, ülkemizin dışa bağımlılığı artmakta,gerçekte belirli çevrelere daha fazla gelir transferinden başka bir şey olmayan kaynak ya da yatırım israfı belirmektedir.

Ülkemizin kaynaklarının kullanılmasında,ülke kalkınmasını amaçlayan yatırım kararlarının verilmesinde "teknik tercih" daima yurt çıkarları yönündedir."Teknik" terimi ülkenin kalkınmasıyla bağımlıdır,bütün "teknik kararlar" ülkenin kalkınmasını,halkımızın daha iyi,daha yüksek yaşama koşullarına erişmesini amaçlar.Bunun ayrılmaz sonucu olarak, ülke kalkınmasını öngören tekniği uygulayan elemanlar,bir bütün olarak ülke kalkınmasının,halkımızın yaşama koşullarının yükselmesinin doğal yansımasıdır.

Çıkarları yurt çıkarlarının karşısına düşen egemen çevreler,teknik elemanları kendi sömürü makinelerinin basit bir parçası olarak yorumlamakta ve onları kendi politik tercihlerinin baskısı altında tutmaktadırlar. Halen ülkemizde teknik elemanlara en alt düzeylerde ve gelirden en büyük payı alan kesimlerin çıkarlarını zedelemeyecek ölçüde,sinirli söz ve karar hakkı tanınmaktadır.Teknik tercihlerle,egemen çevrelerin politik tercihlerinin birbirine ters düştüğü ülkemizde,kaynakların kullanılmasında ve diğer yatırım kararlarında teknik elemanların etkinliği arttıkça egemen çevrelerin israf ve dışa bağımlılık politikalarının kısıtlanması,oyunan oyunların halkın gözleri önüne daha açık bir biçimde serilmesi olanağı doğacaktır.Bütün bunların bilincinde olan teknik elemanlar,kaynaklarımızı halkımızın hizmetine sunmak üzere yatırım kararlarında söz sahibi olma ihtiyacını daha fazla duymaktadır.

Diğer taraftan,bugün ülkemizde halkın her kesimine örgütlenme ve yönetime katılma özgürlüğü vaadeden bir hükümetin yönetimde görünmesi,teknik elemanların bu konuda sabırsız davranmalarının bir nedenidir. Geçmiş iktidarların tutumuna bir tepki olarak,kaynakların kullanılmasında ve uygulamada teknik elemanlara insiyatif kullanmayı sağlayabilecek adımlar atma fırsatını değerlendirme ihtiyacından doğan bu sabırsızlık yönetime katılma isteğinin daha kesin,daha somut olarak duyulmasına yol açmaktadır.

### YÖNETİME KATILMA NEDİR/NE DEĞİLDİR ?

Yönetime katılma kavramı,belirli amaçların sağlanmasını öngören bir biçimdir.Yönetime katılma hiçbir zaman teknik elemanların nihai hedefi değildir; asıl hedef kaynakların kullanılmasında,yatırımlarda verilen kararların yurt çıkarlarını yansıtması,halkın gerçek ihtiyaçlarını gözetmesidir.Dolayısıyla yönetime katılma bu hedefleri sağladığı sürece yeterli ve yararlı bir çözümdür,Bu niteliklere erişemeyen ya da yolundan saptırılmış bir söz ve karar hakkının hiçbir pratik sonuç sağlamayacağı açıktır.

### YÖNETİCİ KADEMELERDE GÖREV ALINARAK YÖNETİME KATILINAMAZ

Teknik elemanların yönetime katılması konusunda ortaya çıkan en belirgin yanıma,yönetici kademelerde görev almayı yeterli sayan görüştür. Teknik elemanların bütünsel varlıklarını ve bundan sağladıkları gücü gözden uzak tutan bu görüş yönetici kademelerdeki teknik elemanları sermayenin örgütlü gücü karşısında yalnız ve güçsüz bırakmaktan başka bir sonuç veremez.Yerli ve yabancı sermaye tekellerinin uzantısı olan hükümetler idareci kademelere kendi kapıkulluklarını yapacak kimseleri getirmek isterler.Bu kapıkulluğunu kabullenmeyenler,olmadık baskılarla karşılaşır.Böylece,idareciler ancak ve ancak,halka karşı düşen ikti-

## Türkiye 1. teknik eleman kurultayı

darların, kuralsız, koşulsuz, emrinde ve denetiminde oldukları sürece idari görevlerinde kalabilirler. Bu nedendir ki nice teknik eleman, hiçbir şekilde idareci kademelere yükselmemekte; herhangi bir şekilde bu kademelerde görev alabilenlerse, iktidarların politik baskıları sonucunda ya boyun eğmekte, ya da görevlerini bırakmak zorunda kalmaktadırlar.

Teknik elemanlarla uluslararası teknelci sermayenin yerli uzantıları arasındaki mücadele, teknik elemanların kişilikleri ya da teknik diplomaları nedeniyle değil, onların diğer bütün çalışanlarla birlikte yurt çıkarlarının ve halkımızın yanında olmasını kaçınılmaz kılan bütünsel varlıkları nedeniyledir. Yukarıda örneklerini sıraladığımız, halkımızın çıkarlarıyla çelişen karar ve uygulamalara daima bir yönetici teknik eleman alet edilmiştir. Söz konusu kararlar alınır ve uygulanırken, yatırımcı kamu kuruluşlarının yönetici kademelerinde, diploması itibarıyla teknik olan elemanlar görevliydi. Ancak bu yöneticiler, ya iktidarların adamı olarak, verilen emri körükörüne uygulamış ve böylece halkına ve mesleğine ihanet etmiş, ya da yurtsever niteliğini koruyarak sonuna kadar direnmesi üzerine o görevden atılmışlardır. Bu ikincisini doğrulayan sayısız örnekler vardır. Bunlar açıkça göstermektedir ki, teknelci sermayenin uluslararası gücüne sırtını dayamış iktidarlar karşısında, yönetici kademelerdeki yurtsever teknik elemanların tek başlarına mücadelesi saygıdeğer bir donkişotluktan öte bir anlam taşımamaktadır.

### YÖNETİME PARLAMENTER TEKNİK ELEMAN SAYISINI ARTIRARAK DA KATILINAMAZ

Yönetimde söz ve karar sahibi olmanın parlamentodaki ya da hükümetteki teknik eleman sayısının artması ile de ilgisi yoktur. Parlamenter teknik elemanlar, içinde buldukları siyasi partinin görüşlerine göre değerlendirilmek durumundadırlar. Partilerin politikalarının teknik elemanlar açısından değerlendirilmesinde kullanılacak ölçü, bu politikaların bağımsız kalkınmadan, bilim ve tekniğin halkın yararına sunulmasından ve halk kesimlerinin örgütlü olarak yönetime katılmalarından yana olup olmadıklarıdır.

Halkın çıkarlarından yana olan bir siyasi partinin politikası, yurtsever teknik elemanların görüşleriyle çelişmeyecektir. Bu nitelikteki bir partiye mensup olan bir parlamenter, teknik eleman olmasa da, bilimi ve tekniği yaratıcı yetenekleriyle halkın hizmetine sunan teknik elemanın yanında yer alacaktır. Yerli ve yabancı tekellerin çıkarlarını savunan bir siyasi partiye mensup olan bir parlamenter ise, diploması itibarıyla teknik eleman olsa da, yurtsever teknik elemanların halkın çıkarlarını savunan görüş ve davranışlarının karşısında olacaktır.

Geçtiğimiz yıl içinde, teknik meslek odalarını yoketmeyi amaçlayan kanun teklifini hazırlayanların ve parlamentoda savunanların başında teknik eleman parlamenterler bulunuyordu. Yurtsever teknik elemanların halkın çıkarlarını savunmalarını, kendi haklarını korumalarını sağlayan bu örgütlerin ortadan kaldırılmasına karşı duran parlamenterlerin çoğu ise teknik eleman değildi.

Ülkemizin şimdilik geride bıraktığı dönem, bir mühendisin başbakan olduğu dönemdi. Teknik eleman diploması olanların idareci kademelerde, parlamentoda, hükümette görev alması, yönetime katılma sorununun çözümü anlamına gelseydi, teknik elemanların geçtiğimiz on yıl içerisinde mümkün olan en ileri ekonomik ve demokratik olanaklara sahip olmaları, yurt çıkarlarını savunan teknik tercihlerin, sermayenin politik tercihlerinin önünde yer alması, dışa bağımlı yatırım politikalarının son bulması gerekirdi. Oysa durum tam tersine olmuş, teknik elemanı kapıkulu yapmayı amaçlayan personel kanunu çıkarılmış, teşvik tedbirleri ile yabancı teknik hizmet yurdumuza musallat edilmiş, doğal ve insangücü kaynaklarımız yerli ve yabancı tekellerin emrine verilmiş, teknik meslek odalarını ve kamu personeli sendikalarını kapatma girişimleri tezgâhlanmıştır.



## Türkiye 1. teknik eleman kurultayı

### YETKİ-SORUMLULUK SINIRLARININ GENİŞLETİLMESİYLE TEKNİK ELEMANLARIN YÖNETİMDE SÖZ SAHİBİ OLMALARI SAĞLANAMIYACAKTIR

Teknik elemanların,kendi çalışma alanlarındaki yetki ve sorumluluk sınırlarını genişleterek,onlara daha *fazla* insiyatif tanınmasının,yatırımlarla ilgili kararlardaki etkinliklerini artıracak görüşü de politik iktidarların niteliğini görmezlikten gelmenin ürünüdür.Yakın geçmişimiz göztermiştir ki,arkasını dayayacak bir güç olmadığı sürece teknik eleman bu yetkiyi iktidarların görüşleriyle çelişmenin başladığı noktaya kadar kullanabilmektedir.Yetki,iktidarlara rağmen uygulama yapma olanağını,sadece kâğıt üzerinde vermektedir.Fiiliyatta kullanılamıyacak bir yetkinin kâğıt üzerinde teknik elemana verilmiş olması ise,sadece iktidarların işine yaramakta,iktidarlara bir suçlama yöneltildiğinde,sorumlunun teknik eleman olduğunu iddia ederek kendilerini rahatlıkla koruyabilmektedirler.

Odaların meslekî denetim yapmasına yıllardır engel olanlar,kamu kuruluşlarında bu denetimi yapan teknik elemanlar üzerinde politik baskı yapanlar,yapı üretiminde gereken düzenlemeleri yapmaktan yıllardır kaçınanlar,geçtiğimiz yıl TMMOB kanununun senatodaki görüş'meleri sırasında çürük ve yıkılan inşaatların sorumluluğunu teknik elemanlara yüklemek cüretini gösterebilmişlerdir.

Şurası açıktır ki,politik ve ekonomik baskılar karşısında işgüvenliği sağlanmamış olan teknik eleman,kendisine kâğıt üzerinde verilmiş yetkileri, iktidarların körükörüne aleti olduğu oranda kullanabilecektir.

### KAMU KURULUŞLARININ YÖNETİM KURULLARINDA

#### GÖSTERMELİK TEMSİLCİLERLE

#### YÖNETİME KATILMA SAĞLANAMAZ

Bugün iktisadi kamu kuruluşlarının yönetim kurullarında,o kurumda çalışanların temsilini öngören yasal hükümler vardır.Ancak bu hükümler,uygulamada, çalışanların gerçek temsilcilerinin yönetim kurullarına girebilmesi için önce kendi aralarında örgütlenmelerini gerektirir.Aksi Halde,seçim öncesi kulis faaliyetleri yoluyla iktidarlar,kendilerine küçük çıkar ilişkileri ile bağladıkları kişileri seçtirmek olanağını bulabilmektedirler.Bugün örneğin tiler Bankasını yöneten üç kişilik Müdürler Kurulunun bir üyesi Banka jnerkez personeli tarafından seçilir. Ancak bu personelin herhangi bir şekilde örgütlenme,kendi ortak görüşlerini saptama ve buna göre bir aday belirleme olanakları yoktur.Diğer bir çok iktisadi kamu kuruluşunda ise,sadece sendikal örgütlenme hakkı verilmiş olanlar kendi sendikaları aracılığı ile yönetim kurullarına bir ya da iki temsilci sokabilmektedirler.

Bu durumda işçi sayılmayanlara temsil hakkı yoktur.Herşeyin ötesinde yönetim kurullarına giren bir ya da iki temsilci,yedi kişilik yönetim kurulunda azınlıkta kalmakta,dönen oyunların farkına varsalar bile buna engel olamamaktadırlar.Politik iktidarlar ise,bu kuruluşların yönetiain-de orada çalışanları egemen kılacak bir temsil oranını sağlamaktan kaçınmaktadırlar.

YÖNETİMDE ETKİN OLABİLMEK İÇİN ÖRGÜTLENMEK GEREK Yönetimde etkin olma,teknik elemanların,yaratıcı güçlerini ortaya koyabilmeleri için gerekli olan özgür çalışma ortamına kavuşmaları ile mümkündür . Teknik eleman,her türlü baskıdan uzak ve kapıkulluktan kurtulmuş o'larak çalıştığında,bilimi ve tekniği halkın hizmetine sokabilecektir. Bunun için de kendi haklarını koruyan güçlü örgütlerin varlığı esas olmalıdır. Teknik elemanlar,ancak güçlü örgütlerin içinde toplanabilirler-se,politik baskıları kişi olarak değil.örgüt olarak karşılayıp,en doğru görüşleri bu örgütün güçlü desteği ile etkili olarak savunabilirler. Gene bu örgütlerin aracılığı ile tekelci sermayenin ve onun iktidarla-

## Türkiye 1. teknik eleman kurultayı

rının oyunları halkın gözleri önüne serilebilecektir. Teknik elemanlar, bu örgütleri aracılığıyla bir baskı gurubu olabilecekler ve alınan politik kararları etkileyebileceklerdir.

.Bugün için, teknik elemanları bünyelerinde toplayan odalar ve dernekler bu görevleri çok sınırlı olarak yerine getirebilmektedirler. Üyelerinin haklarını, işgüvenliğini ve ekonomik çıkarlarını koruyucu herhangi bir araca sahip olmadıkları sürece bu örgütler aracılığı ile verilecek mücadelenin etkinliği yetersiz kalmaya mahkumdur. Bu nedenle, teknik elemanların yönetime ağırlıklarının koyabilmelerinin tek yolu, toplu sözleşme ve grev hakkını da içeren sendikal örgütlenmeye kavuşabilmeleridir.

### TEKNOKRAT-BÜROKRAT AYRIMI

#### ÇALIŞANLAR KESTİMİNİN GÜÇLENEN BİRLİĞİNİ

##### KIRMAYA YOL ACAR

Personel Kanununun çıkışından sonra Türkiye'de kamu kesiminde çalışanlar arasında bürokratlarla teknokratlar diye iki ayrı grup olduğu ve bunların birbiriyle zaman zaman çeliştiği görüşü yaygınlaştırılmaya çalışılmıştır. Teknik olmayan kamu personelinin, teknik elemanları çekemediği söylentileri yayılmış; personel kanununu maliyecilerin hazırladığı, böylece teknik elemanların düşük ücretle çalışmalarına maliyeci bürokratların sebep olduğu görüşü her yerde işlenmiştir.

Bu görüş, kamu kesiminde çalışanları bölerek birbirleri ile mücadele etmelerini sağlamak, böylece kendilerine karşı verilmesi gereken asıl mücadelenin yönünü saptırmak isteyen iktidarlar tarafından ortaya atılmıştır. Gerçekte, "bugün "bürokrat" olarak adlandırdığımız kesim, memuru kapıkulu yapmayı amaçlayan personel politikalarının sonucu olarak dinamizmini kaybetmiş bir kitledir. Teknik elemanlar bugün, kamu görevlileri içerisinde, görece olarak daha dinamik bir kesim oluşturabiliyorlarsa, bu nitelikleri ile diğer kamu personelinin de harekete geçirici bir çaba içine girmek zorundadırlar. Amaçlar ortaktır, bu amaçlara varmak için birleşenlerin sayısı arttıkça dayanışma da güçlenecektir.

Sendikal hak mücadelesinde de tüm kamu personelinin birlik içinde olması gereklidir. Diğer çalışanlardan ayrı olarak, sadece teknik elemanların yönetimde söz sahibi olmaları gerektiğini hiçbir şekilde savunamayız. Hele teknik elemanların diğer kamu personeline karşı bir sürtüşme içine girmeleri, onlardan mevzi almak gerektiğini ileri sürmeleri, mücadelemizi zayıflatmaktan başka bir sonuç vermez ve hiçbir doğru nedenle açıklanamaz.

### YÖNETİM DAİMA

#### EKONOMİK VE POLİTİK GÜÇE

##### SAHİP OLANLARIN ELİNDEDİR

Yönetimde bulunmak, en geniş kapsamıyla, ülkede ekonomik ve politik gücü elinde tutan kesimler için söz konusudur. Bunun dışında kalanlar çıkarları bütünleştiği oranda yönetimi destekler, çeliştiği oranda yönetimle ve yönetimdekilerle mücadele ederler. Türkiye'de iktidarlar, yıllardır egemen çevrelerin iktidarı olmuş, yönetim giderek yerli ve yabancı tekkellerin uzantısı durumuna girmiştir. Halk kitlelerinin, çalışanlar kesiminin çıkarları ise bu iktidarlarla ve onların yönetimi ile çelişmiştir ve çelişmektedir. Bu durumda, çalışanlar kesimi ve onun bir parçası olan teknik elemanlar için halkı, dolayısıyla kendilerini sömürenlerin baskı aracı olan bir yönetimde sermayenin çıkarları doğrultusunda görev almaları söz konusu olamaz. Böyle bir yönetimle mücadele edilmelidir. Bu nedenle, iktidarlar yerli ve yabancı sermayenin çıkarlarına bağlı olduğu sürece, teknik elemanlar için yönetime katılmak dendiğinde, devlet mekanizmasının içinde ve dışında yürütülecek bir mücadele anlaşılmalıdır.

## Türkiye 1. teknik eleman kurultayı

Yönetime katılma isteklerinin en olumlu ürünü, çalışanları yönetimde söz ve karar sahibi olmak için mücadeleye yöneltmesi, örgütlenmelerini sağlaması ve bu örgütlü mücadele içinde yönetime katılma kavramını ve yollarını öğretmesidir.

### BUGÜNKÜ MÜCADELEMİZ

#### DEMOKRATİK MEVZİLER ELDE ETMEYE YÖNELİKTİR

Bugün için Türkiye'de halkın demokratik özgürlük isteklerini yansıtan bir hükümet vardır. Ancak bu hükümetin "iktidar" olduğunu söylemek güçtür. Gerçek iktidar küçük sermayeyi yutarak hızla güçlenen, güçlendikçe uluslararası tekellere daha iyi hizmet eden, onlarla gittikçe bütünleşen ve onların çıkarlarını daha iyi koruyan yerli tekellerdir. Bu, yakın gelecekte de böyle sürebilir. Bugünkü hükümet ise, buna karşı duran halk kitlelerinin kazandığı, sürekli olamasa bile, çok önemli bir mevzidir. Bugün, gerçekten halk kitlelerinin kendi çıkarlarını savunan iktidarı ve onun uzantısı olan bir hükümet işbaşında olsaydı, teknik elemanların yönetime katılmaları kendiliğinden gerçekleşebilecekti. Durum böylesine kesin olamadığı içindir ki, teknik elemanlar ve tüm kamu görevlileri, ilerde daha da güçlenecek tekelleri sermaye karşısında, halkın çıkarlarını ve kendi haklarını korumada yararlanabilecekleri mevziler elde etmeye çalışmalıdırlar. Böylece, karar verici organların içerisine girerek, ya da onların dışında güçlü örgütler oluşturarak politik kararları etkilemek' ve yurt çıkarlarına ters düşen kararları halkın önünde teşhir etmek mümkün olabilecektir.

Yönetime katılmak için örgütlenmeler, ancak halkın çıkarlarını savunan hükümetlerin var olduğu dönemlerde, karşı mücadele aracı olmaktan çıkıp kararların oluşturulmasında birlikte çalışma biçimine dönüşebilecektir.

Bugün için teknik elemanların yapması gereken, ilerde savunabileceği mevziler elde etmeye çalışmak, demokratik haklarını genişletmek ve halk kitleleri içerisindeki yerlerini almaktır. Yönetime katılma yolunda ortaya konacak öneriler, teknik elemanların ulaşmak için örgütlü mücadele verecekleri hedefler olmak durumundadır.

### SONUÇ VE ÖNERİLER

Örgütsüz olarak yönetime katılma mümkün olmadığına göre kamu kesiminde çalışanların sendikal haklarının alınması, mücadelenin ilk hedefi olacaktır. Teknik elemanlar bu mücadeleyi bundan sonra daha etkin ve daha yaygın olarak sürdürmek, diğer kamu personeli ile bütünleşerek mücadelenin gücünü artırmak zorundadırlar. Sendikal örgütlenme gerçekleştiğinde, bu örgütler yönetime katılma yollarını ve bunun için verecekleri mücadelenin yöntemlerini kendileri saptayacaklardır. Toplu sözleşme ve grev hakkıyla donatılmış sendikal örgütlenme gerçekleşinceye kadar teknik elemanlar, dernekler ve Odaları aracılığıyla haklarını ve görüşlerini savunmaya devam edecek, böylece bir baskı gurubu olarak, alınan politik kararları etkilemeye çalışacaklardır. Bu çabalarının etkinliğinin artması, antidemokratik Dernekler Kanununun hemen iptal edilmesi ve yerine demokratik haklar tanıyan yeni bir kanunun çıkarılması ile mümkündür. Odalar biçimindeki örgütlerin, kamu kuruluşlarında, yönetim ve danışma kurullarında doğrudan doğruya temsilini ve kendi mesleklerini ilgilendiren konularda söz ve oy sahibi kılınmalarını sağlayacak uygulamalara ve yasa değişikliklerine hemen gidilmesi gereklidir. Bu iki konu, teknik elemanların örgütlü mücadelelerinin kısa vadeli hedeflerinden olmalıdır.

Bu örgütlenme çabalarının yanısıra, kamu kesimindeki teknik hizmetleri tek elden yürütmeyi sağlayacak özerk bir kuruluşa ve yönetimin tabandan yukarı doğru gerçekleştiği bir yapıya sahip olan bir örgütün kurulması için çaba harcanmalıdır. Böyle bir örgüt en azından teknik elemanların politik baskılar karşısındaki örgütlü direncini artıracaktır.

TEKNİK ELEMANLARIN SENDİKAL  
HAKLARA KAVUŞMALARINI  
VE  
TEKNİK ELEMAN İŞ KANUNUNUN  
GETİRECEKLERİNİ

1. SENDİKALAŞMA, DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE SENDİKAL MÜCADELE :

1.1. Giriş t

1.1.1. TEKNİK ELEMANLARIN NİTELİĞİ :

Teknik elemanların sendikal haklara kavuşmaları sorunu genelde bütün çalışanları ilgilendiren bir sorundur.Çünkü,üretim araçlarına sahip olmayan, aldıkları ücretler ile geçinen teknik elemanlar.başta işçiler olmak üzere diğer "ücretli"lerin ya da başka bir deyiş ile "çalışan"ların bir parçasıdır.Şüphesiz ki "ücretliler" sözcüğü ile sosyal bir tanım geliştirmek ya da sınıfsal bir kategori yaratmak söz konusu olamaz. "Ücretliler"in sınıfsal açıdan farklılıklar taşıdığı,örneğin işçilerin bir sınıfıdiğer çalışan kesimlerince ayrı sosyal katlar oluşturdukları açıktır.Ancak diğer ücretlilerin işçi sınıfı ile ortak olan temel özellikleri üretim ve değişim araçlarına sahip olmamaları^ve belirli bir ücret karşılığında işgüçlerini satmak zorunda kalışlarıdır.Ücretlilerin işçi sınıfı dışında kalan kesimleri,kendi aralarında farklılıklar^taşımakla birlikte,işçi sınıfından üretim ve dağılım süreçleri gibi iki ayrı alanda fark oluştururlar.Teknik elemanları inceleyecek olursak, teknik elemanların homojen olmamaları,bir kısmının değer üretebilmesi, diğer bir kısmının işverene ait kumanda mevkilerini yürütebilmeleri, işçi sınıfından daha yüksek ücret düzeyine sahip olabilmeleri ve bu açıdan işçilerden daha değişik özlem've ihtiyaçlarda ve daha değişik psikolojide olabilmeleri gibi birçok sebepten ötürü karmaşıktır.Bu gün apaçık görülen ve üzerinde özellikle durulması gereken şudur;işçi sınıfının dışında kalan diğer çalışan kesimler,bu arada özellikle teknik elemanlar ayrı sosyal katlar oluşturmalarına karşın *dünyanın her tarafında* çıkarlarının ve geleceklerinin işçi sınıfının çıkar ve geleceği ile aynı yönde olduğunun bilincindedirler.

1.1.2. SENDİKAL HAKLARI ELDE ETMENİN GEREKTİRDİĞİ ÇABA : Ücretlilerin bir kısmının sendikal haklara sahip olabilmesi,diğer bir kısmının bu haklardan yoksun kalması ücretliler arasında yaratılmış yapay bir ayırmadan ötürüdür.Tekelci sermaye çalışanları dağınık kılabilmek, parçalayabilmek için bu ayrımı bizzat yapmıştır.Sendikal haklar ko-

## Türkiye 1. teknik eleman kurultayı

nusunda işçi-memur ayrımının suya çizgi çizmek anlamına geldiğini çeşitli ülkelerde çalışanlar,ortak mücadeleleri ile kanıtlamışlardır. Demokrasinin genel objektif gelişimi içerisinde ise bu hakların alınması kaçınılmazdır.Sermaye kesimi hiçbir zaman çalışanlara bu hakları isteyerek vermemiştir.Çalışanlar,sendikal ve diğer haklarını kapitalistleri vermeye zorlayarak almışlardır.Bu haklar,sermaye sahiplerinin,kapitalizmi sürdürebilmek için çalışanlara verdikleri ödünlere,işte bunun içindir ki bu hakların sermayeciler tarafından geri alınması çoğu zaman çok güç olmuştur.

### 1.1.3. DEMOKRATİK GELİŞMEYİ ÇALIŞANLARIN BİLİNÇLİ MÜCADELELERİ YARATIR :

Kapitalist toplumun doğuşundan bu yana emeğin sermaye tarafından sömürülmesi, işçileri önceleri kendiliğinden çıkışlar yapmaya zorlamıştır. Giderek işçi sınıfı bu amansızca sömürü karşısında bilinçlenerek kendi ekonomik ve siyasal örgütlerini kurmuştur.Emek-sermaye uzlaşmaz çelişkinin yarattığı bu kaçınılmaz dayanışma ile işçiler,bir baskı gurubu olarak kendilerini kabul ettirmişlerdir.işçi örgütleri kendi ekonomik ve siyasal örgütleri etrafında gittikçe güçlenerek burjuvaziye bazı ödünlere vermeye zorlamıştır.

Demokrasinin bugünkü düzeyine,işçi sınıfı ve müttefikleri diğer emekçi kesimler tarafından sermayeye karşı yürütülen mücadeleyle ulaşılmıştır.

### 1.2. SENDİKAL HAKLARIN DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE ELDE EDİLMESİ :

Sorunun evrenselliğini düşünecek olursak,gelişmekte olan ülkelerin koşulları da gözönünde tutularak,geçmişin deneylerini bilmenin önemi açığa çıkar.Bu bakımdan çok kısa olarak işçilerin ve diğer ücretlilerin sendikalaşma deneylerini gözden geçirmekte ve sorunun tarihsel gelişimini dünyadan ve Türkiye'den bazı örnekler vererek araştırmakta fayda vardır.

Sendikalar çalışanların ekonomik örgütleridir.Ücretlerin artırılması, yaşam ve iş kofullarının düzeltilmesinin mücadelesi bu örgütler tarafından yapılır.Kısacası sendikalar çalışanların günlük çıkar ve amaçları için mücadele ederler.Bu mücadele,geleceğe dönük olduğu ve sendikalar aynı zamanda politik bir baskı gurubu olabildikleri ölçüde başarı kazanabilir.

Bugün ispanya,Portekiz,Güney Vietnam gibi faşist ülkelerin dışında her ülkede çalışanlar sendikal haklara kavuşmuştur.işçilerin sendikal haklara kavuşabilmeleri,diğer çalışan kesimlerden daha önce olmuştur. Sendikal hakların elde edilmesinin şüphesiz ki ülke yapısı,işçi sınıfının objektif ve sübjektif bakımdan geldiği yer.mücadele ve ittifak biçimi ile yakından ilişkisi vardır.

#### 1.2.1. İNGİLTERE, FRANSA VE ABD'DE SENDİKALAR :

"Kapitalizmin Anavatanı" olarak tanımlanan ve ileri bir kapitalist gelişmeye sahne olmuş bulunan ingiltere'de işçi sınıfının sendikacılık ve politik eylem bakımından ulaştığı yer bu gelişme ile hemen göze çarpar,ingiliz işçileri çeşitli biçimlerde sürdürdükleri mücadelelerle 1824 yılında sendika kurma hakkını elde etmişlerdir.ingiliz işçileri daha sonra yürüttükleri eylemler sonucunda,burjuvaziden genel oy hakkı,8 saatlik işgünü gibi bazı ödünlere koparabilmişlerdir.Bugün artık ingiliz sendikacılığı,10 milyon civarında işçiyi temsil edebilecek bir güce ulaşmıştır.ingiliz işçileri konfederasyon biçiminde bir üst kuruluş olan T.U.C. (Trade Union Congress) içinde birleşmişlerdir.

Fransa'da ise işçi sınıfı mücadelesi daha değişik bir biçimde süregelmiştir, işçilerin demokratik eylemlerinde sendikaların önemleri de büyük olmuştur.Bugün Fransa'da sendikalar 4,5 milyon civarında işçiden oluşmaktadır.

## Türkiye 1. teknik eleman kurultayı

A.B.D.'de ise 1830'larda başlayan bir sendikacılık hareketi mevcuttur. Amerika'da sendikacılık, sınıf bilincinin zayıflığı dolayısıyla bağımsız olarak gelişmemiş ve bunun neticesinde apolitik nitelik taşıyan Amerikan tipi sendikacılık doğmuştur. Sendikalar politik baskı gurubu olarak kendilerini kabul ettirememiş ve zayıf kalmışlardır.

Yukarıdaki üç örnekten de görüldüğü gibi, sendikalar işçi sınıfının ekonomik mücadele örgütleri olarak 19. yüzyılın ilk yarısından itibaren var olmaya başlamışlar ve giderek siyasal etkinliklerini kabul ettirebilmişlerdir.

### 1.2.2. TÜRKİYE'DE SENDİKALAR :

Türkiye'de sendikacılığın, ülke koşullarının batı ülkelerine göre daha değişik özellikler taşıması, kapitalist üretim ilişkilerinin yoğun ve yaygın olmayışı, sanayi birikimlerinin hacimce darlığı, işçilerin uzun süre baskı altında tutulması gibi nedenlerle sanayileşmiş kapitalist toplumlardaki ölçüde gelişmesi mümkün olmamıştır.

#### Osmanlı Dönemi:

Osmanlı imparatorluğunun son yıllarında işçilerin biraraya gelmeleri, örgütlenmeyi ve dayanışmayı geliştirmeleri daha somut olarak görülmeye başlanmış, 1871'de Ameleperver Cemiyeti kurulmuş, 1872'de tersane işçileri greve gitmişlerdir. İşçi sınıfımız 1908'de dayanılacak gibi olmayan iş koşulları karşısında grev silahına başvurmak zorunda kalmıştır, işçi sınıfının nicelik ve nitelik olarak zayıf oluşu bu hareketlerin daha da güçlenmesini önleyen en önemli sebep olmuştur.

#### Kurtuluş Savaşından 1925'e Kadar Olan Dönem:

Kurtuluş savaşı sırasında gene sendikalarda örgütlenen işçiler gerek yabancı işverenlere karşı grevler tertipleyerek, gerekse Anadolu'ya malzeme yetiştirerek milli mücadeleye aktif katkıda bulunmuşlardır. Savaşın sonuna 1923'te kurulan "İstanbul Umum Amele Birliği"nin çalışması ile başlayan sendikalaşma hareketi, 1925'te çıkarılan Tahriri Sükûn Kanunu ile uzun bir süre fiilen ortadan kaldırılmıştır.

#### 1925-1950 ve 1950-1960 Dönemi:

1933 yılında Ceza Kanunu grev müeyyidelerinin ağırlaştırılması yönünde değiştirilmiş, 1938 tarihinde yürürlüğe giren Cemiyetler Kanunu ile sınıf esasına göre dernek kurulması yasaklanmış, sendika kurma hakkı ortadan kaldırılmıştır. Dünya üzerinde faşizmin yenilgiye uğratıldığı yıllarda, ülkemizde çok partili döneme girilmesinin de sonucu olarak 1938 yılında yürürlüğe girilen Cemiyetler Kanunu düzeltilerek sendika hakkı kanunen tanınmıştır. Ancak bu sendika hakkı, grev ve toplu sözleşme haklarını beraberinde getirmediği gibi, işçi sendikalarının siyasetle uğraşmasını da yasaklamıştır. Sendikalar yine de grev, toplu sözleşme hakları için mücadele etmişlerdir. İşçilere grev hakkını vaadedip, işçi sınıfının politik bilinç düzeyinin düşük olmasından yararlanarak oylarını toplayan DP iktidarı, işçilerin bu isteklerini karşılamamış ve işçi sınıfını baskı altında tutmaya devam etmiştir. DP iktidarı bunun da ötesinde Amerikan tipi sendikacılığı, Türk sendikal hareketine empoze etmek için çalışmıştır.

27 Mayıs 1960'tan sonra sendikalar işçilerden daha fazla destek görmeye başlamışlar ve 1961 Anayasasıyla grev ve toplu iş sözleşmesi haklarına kavuşmuşlardır. Ancak dikkat edilirse 1961 Anayasasıyla işçilere genel grev ve siyasal grev hakları verilmemiştir. Yeni sendikalar kanunu 1963 yılında, 1961 Anayasası doğrultusunda yürürlüğe girmiştir. 1960 sonrasında da Amerika'nın Türk işçi hareketine sistemli olarak Amerikan tipi, politikadan soyutlanmış sendikacılığı telkin ettiği ve bu amaç ile A.I.D.'nin birçok sendikaya ekonomik yardımlar yaptığı bilinmektedir. 12

## Türkiye 1. teknik eleman kurultayı

şubat 1967'de bazı sendikalar Türk-İş'in siyaset dışında kalması, izlediği politikanın işçi sınıfı yararına ve burjuvaziden bağımsız olmaması gibi gerekçelerle koparak Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nü kurmuşlardır. Bugün Türkiye'de 426 000 civarında işçi Türk-İş, 150 000 kadar işçi de DİSK bünyesinde toplanmıştır. Bağımsız sendikalar da gözönünde tutulursa 2 000 000 civarında işçinin sendikalarda örgütlendiğini söyleyebiliriz. Türk işçi hareketindeki odak merkezleri ise Türk-İş ve DİSK'tir. Bununla birlikte Türk-İş'in bünyesinde oluşan fakat bu örgütün politikasını sürekli eleştiren sosyal demokrat sendikalar gurubu vardır.

### 1.3. DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE KAMU PERSONELİ VE SENDİKAL HAKLAR :

İşçi sınıfının sermayeye karşı mücadelesiyle beraber diğer "çalışan" kesimler de egemen güçlerin insafına terk edilmemek, kendi ekonomik durumlarını sağlamlaştırabilmek ve demokratik bir baskı gurubu olabilmek için mücadele etmişler ve bu mücadelelerinde işçi sınıfı tarafından desteklenmişlerdir. Demokrasinin genel objektif gelişimini, bu süreç içerisinde bu hakların alınmasının kaçınılmazlığını belirtebilmek ve demokratik ülkelerdeki genel görünümü kaba hatlarıyla çizebilmek için demokratik batı ülkelerinden bazı örnekler vermek gerekmektedir.

#### 1.3.1. ÇEŞİTLİ ÜLKELERDE KAMU PERSONELİNİN ÖRGÜTLENMESİ :

Yukarıda anlatıldığı kadarıyla anlaşılmaktadır ki Amerika'da sendikal hareket, bilinç düzeyinin düşük olması ve işverenlerin gerici ve zorba baskıları yüzünden politikadan soyutlanarak gelişmiştir. Kapitalistlerin çoğu zaman kaba kuvvetle sonuçlanan baskılarına ve bilinç düzeyinin genel olarak düşük olmasına rağmen Amerika Birleşik Devletleri'nde kamu personeli birçok eyalette toplu pazarlık hakkını elde etmiştir. Kennedy yasası ile genel hükümler getirilmiş ve pazarlık hakkı yaygınlaştırılmıştır. Bugün Amerikan eyaletleri içerisinde sadece Teksas ve Virginia eyaletlerinde toplu pazarlık uygulaması yoktur. Öğretmenler, teknik elemanlar, hukukçular, polisler hatta ordu mensuplarının bir kesimi ekonomik ve çalışma koşullarını toplu iş sözleşmeleri ile saptamaktadırlar. Birleşik Amerika'da grev hakkı kısımlıdır. Genellikle kullanılmamakta, bunun yerine anlaşmazlıklar, bazı işlemler ve iş mahkemeleri ile çözülmeye çalışılmaktadır. Ancak buna rağmen bu hakkın kullanıldığı alanlarda grev, kullanılmadığı zaman ise işi yavaşlatmak, boykot yapmak gibi biçimlerde kamu personeli işi durdurmakta ve karşı tarafı anlaşmaya zorlamaktadır. Örneğin, öğretmenler 1968 yılında 96 defa iş durdurmuşlardır. Bu eylemlere 140 000 öğretmen katılmıştır. Birleşik Amerika'da toplu sözleşmeler, ücretleri, sigorta ve sağlık hizmetlerini, tatil günlerini, yetki ve sorumlulukları, tazminatları kapsar.

Avrupa'da tsveç, Norveç, Danimarka, Finlandiya, İngiltere, Belçika, Hollanda, Almanya, Fransa, İtalya gibi ülkelerde toplu sözleşme ve grev hakları bu ülkelerin "çalışanlar"ı tarafından elde edilmiştir. Kanada'da 1948 yılında işçilere, 1967 yılında ise tüm kamu personeline toplu pazarlık ve grev hakları verilmiştir. İsrail, Kıbrıs, Hindistan, Japonya, Meksika çalışanların tümünün toplu sözleşme haklarına bazı kısıtlamalarla da olsa kavuştukları ülkelerdir. Yukarıda sayılan ülkelerde kamu personeli bu hakları kanunla, ya da çalışanların kendilerini bir baskı gurubu olarak kabul ettirebilmelerinin sonucu olarak, kanunlar yeterli olmadığı halde bunların uygulanmaması, yorumlarının yargı organlarınınca değişik biçimde yapılması ile elde etmişlerdir.

#### 1.3.2. TÜRKİYE'DE KAMU PERSONELİNİN ÖRGÜTLENMESİ :

Türkiye'de ise kamu personelinin sendikalaşma, toplu pazarlık, grev haklarına sahip olması sorunu uzun zamandır tartışılmaktadır. 1961 Anayasası hazırlanırken, Anayasa Komisyonunda durum görüşülmüş, 47. maddenin metninde bulunan "işçiler" sözcüğünün, "çalışanlar" olarak değiştirile-

## Türkiye 1. teknik eleman kurultayı

rek maddeye daha geniş bir anlam kazandırılması teklif edilmiştir. Ancak 'koşullarımızın henüz olgunlaşmadığı' gibi bir bahaneyle bu sorun geçiştirilmiştir.

12 Mart 1971 sonrasında ise, 1938 yılında işçi sınıfına verilen hakların geri alınmasına benzer bir yöntem ile kamu kesiminde çalışanların zaten güdük durumda, toplu sözleşme ve grev hakları olmadan var olan sendikalar hakları fazla görülmüş ve anayasa değişikliği ile sendikalar kapatılmıştır.

Türkiye'de çalışma hayatını düzenleyen İş Kanunu üzerinde kısaca durmak gerekir. Yamalı bir bohçayı andıran, işçi-işveren ilişkilerini düzene sokmayı amaçlayan İş Kanunu, gerçekte sadece ve sadece işçiler üzerinde işverenlerin baskılarını daha somut bir biçimde hissettirmelerine yol açmaktadır. İş Kanunumuz 3008 sayılı ve onu değiştiren kanunlara göre bir değişiklik getirmede, hatta geriye dönüş anlamına geldiği halde, 1971'den sonra DİSK'i tamamen tasfiye amacıyla bazı değişiklikler getirmektedir. Türkiye 'de tüm çalışanların daha gerçekçi bir iş kanunu ve işyerlerinde referandum hakkı için mücadele etmeleri gerekmektedir.

### 1.3.3. SONUÇLAR :

Görüldüğü gibi bütün dünyada işçilerin ve diğer "çalışan" kesimlerin sendikal haklara kavuşmaları kolay olmamış ve bu haklar uzun mücadeleler sonucunda alınmıştır. Bu hakların bütün demokratik ülkelerde olması bir raslantı değil, sorunun sınıfsal niteliğinin sonucudur. Dünyanın her yerinde sermaye kesimi bu hakların verilmesini geciktirmek için çeşitli nedenlerle çalışanların karşısına dikilmiştir. Sermaye kesiminin bu itirazlarını kısaca cevaplandıralım.

Haklarımızın verilmesine karşı çıkanlar Türkiye'nin kamu personeline bu hakları tanımak için yeterli olgunluğa kavuşmadığını ileri sürmüşlerdir. Kamu kesiminde çalışanları oyalamak, bazı bilinçsiz unsurları pasifize edebilmek amacıyla bu tip iddialar batı ülkelerinde de ortaya atılmıştır. Halkımızın demokrasiye her geçen gün daha fazla sarıldığı, demokratik gelişmenin mücadelesini verdiği düşünülecek olursa, çalışanların bilinçli çabalarının bu iddiayı çürüteceğini kesin olarak belirtebiliriz.

Teknik elemanların haklarını vermeyen sermaye kesimi, kamu kesiminde çalışanlara bazı ayrıcalıklar tanıdığını, memurların grev yapmaları halinde sadece işveren durumundaki kamu kuruluşlarının değil, kamu kuruluşları ile ilişkisi olan tüm vatandaşların zarar görebileceğini belirtiyorlar. Haklarımızı vermenin bir ayrıcalık olmadığı gayet açıktır. Ayrıca teknik elemanlar ayrıcalık değil, sadece kendi çalışma ve ekonomik durumlarını kendilerinin pazarlık ile tesbit edebilmelerini istiyorlar. Özel sektörde olan grevlerin de üçüncü şahıslara zarar verebileceği düşünülürse bu iddianın da geçersiz olduğunu kabul etmek gerekecektir.

Tekelci sermaye çevreleri çalışanların haklarına kavuşmalarını önlemek için bu tip iddiaları çoğaltacaklardır. Ancak, yukarıda da değinildiği gibi, bu iddiaları çalışanlar bilinçli çabalarıyla çürüteceklerdir.

Bundan sonraki bölümde sendikalaşmanın ekonomik olarak Türkiye'de teknik personele sağlayacağı yararlar üzerinde durulacaktır.

2. SENDİKALAŞMANIN TÜRKİYE'DE EKONOMİK HAKLAR BAKIMINDAN YARARLARI :  
Bildirinin bu bölümünde, teknik elemanların sendikal haklara kavuşmalarının ekonomik olarak yorumlanmasına çalışılacaktır. Bu bölümde, ekonomik yararlardan, sadece sağlanan ücret artışları ele alınmıştır.

#### 2.1. ÜCRETLİ KESİMİN SENDİKAL HAKLARDAN YARARLANMASI 1

Teknik elemanların büyük bir bölümü kamu kesiminde çalışmaktadır. Üretim



## Türkiye 1. teknik eleman kurultayı

faaliyetindeki durum bakımından diğer kamu görevlilerinden ayrılan ve işçi kesimine yakın olan teknik elemanlar, hukuki bakımdan işçilerden ayrı, tüm kamu görevlileriyle birlikte ele alınmaktadır.

Ücretli kesimin elinde sendikal haklar ve grev hakkı bir ekonomik mücadele aracı olarak bulunurken, tüm kamu görevlileri ve bu arada teknik elemanlar bu haktan yoksun durumdadırlar.

Fiyatlar ve ücretler arasındaki dengenin korunması bakımından sendika ve grev hakkı, ülkede demokrasinin geçerli kaldığı oranda, etkili olarak kullanılmıştır.

1960-1965 yılları arasında ücret artışı oranı, fiyatlardaki artıştan yüksek olmuştur. Grev hakkının yasalastığı 1961 yılından beri ücretler lehine gelişen ücret-fiyat ilişkisi 1965-1970 döneminde ücretler lehine daha da olumlu olarak gelişmiştir. Bu dönemde sendikal haklar etkinlikle kullanılmış ve fiyat artışları hızlı olmasına rağmen ücretler daha da hızlı artmıştır. Sendikal hakların fiilen ortadan kalktığı 1970-1972 döneminde ücret-fiyat ilişkisi tersine dönmüş, ücretlerin fiyatların altına düşmemesi ancak bir ölçüde sağlanabilmiştir.

Gelişim aşağıdaki tabloda kısaca özetlenmiştir:

	1960-1965	1965-1970	1970-1972
Ücretler (% artış)	49,7	63,1	24,6
Fiyatlar (% artış)	23,3	32,2	29,1

1971-1973 döneminde fiyatların 1968-1970 dönemine oranla iki kat artmasına rağmen istatistik veri yetersizliğinden son dönemler yeterince incelenememiştir.

1971 yılında ücretliler ve sabit gelirli kamu kesimi görevlileri için "gerçek gelir-fiyat" makası açılmaya başlamış ve bu guruplar aleyhine gelişmesini daha sonraki yıllarda da sürdürmüştür. Ancak 1973 yılında mutlak fakirleşme, işçi kesimi için değişmeye başlamıştır. Yine de gerçek ücretler fiyat artışının ve ulusal gelir artışının gerisinde kalmaya devam etmektedir.

1971 ertesindeki fiyat politikası, ücretli ve sabit gelirli kamu kesimi görevlileri için fakirleşme sonucunu doğururken sanayi ve toptan ticaret kesimi için çok kazançlı olmuştur.

İç ticaret hadlerindeki ve gerçek gelirdeki değişmeler, lehinde gelişme olan kesime kaynak transferi anlamına gelmektedir.

Tekelci sermaye kesimi fiyat artışlarının ücret artışları nedeniyle meydana geldiğini öne sürmektedir. Ancak yukarıdaki tablodan da açıkça görüldüğü gibi ücret artışlarının en düşük olduğu dönemde fiyat artışları en yüksek düzeye çıkmıştır. Fiyat artışları da tekelci sermaye kesiminin ulusal gelirden aldığı payın büyümesi sonucunu vermiş, yani bu guruplar tarafından, grev ve toplu sözleşmelerin en aza indiği dönemde yaratılmıştır. Toplu sözleşme ve grev hakkının kullanılması fiyat artışlarına neden olmamakta, tam tersine gelir bölüşümünün ücretliler aleyhine bozulmasının karşısına çıkmaktadır. Sendikalaşma ve grev hakları bu dengenin sağlanmasının araçlarıdır.

Bu gelişmelerden çıkarılacak sonuçlar:

Gerek kamu görevlileri, gerek ücretliler kesimi için demokratik hakların vazgeçilmez olduğu,

Demokratik hakların belirli bir düzeyin üzerinde sağlandığı ortamda (1960-70 ortamı) sendika ve grev haklarının, ekonomik mücadelenin etkin araçları olduğu,

Üretim faaliyetindeki durumları benzer olmasına rağmen, teknik elemanla-

## Türkiye 1. teknik eleman kurultayı

rın ücretlilerden farklı yasal haklara sahip olmalarının ekonomik kayıplar verdiğidir.

### 2.2. KAMU GÖREVLİSİ TEKNİK PERSONELİN GELİR DURUMUNUN İRDELENMESİ :

Yukarıdaki sonuçları daha açık bir biçimde kanıtlamak için aşağıdaki tablolar düzenlenmiştir.

Bu tabloların hazırlanması için kullanılan yöntem kısaca şöyle özetlenebilir:

Ticaret Bakanlığı Konjonktür ve Yayın Dairesinin Ankara ve İstanbul için hazırladığı geçinme endeksleri kullanılarak gerek ücretliler, gerek kamu kesimi görevlisi teknik elemanlar için durum ortaya konmaya çalışılmıştır.

#### 2.2.1. ÜCRETLİLERİN GELİRLERİNİN İRDELENMESİ :

Ücretliler kesimi için, Sosyal Sigortalar Kurumu istatistiklerine göre, toplam imalat sanayiindeki ortalama ücretler geçinme endekslerine göre düzeltildikten sonra, gerçek ücretler hesaplanmıştır.

Yıl	Para ücret				
1963	17,21	Para	Başlangıç yılına		Ücret
1964	19,07	ücret	indirgenmiş ve		
1965	20,66	endeksi	düzeltilmiş		
1966	22,66		ücret		
1967	24,75		endeksi		
1968	27,47		Ank.	ist.	Ank.
1969	33,98	100,0	100,0	100,0	17,21
1970	37,40	110,8	108,7	109,9	18,71
1971	40,97	120,0	110,3	113,9	18,99
		131,7	114,8	114,9	19,77
		143,8	117,9	110,0	20,30
		159,6	125,7	102,6	21,63
		197,4	148,8	136,9	25,61
		217,3	146,5	139,6	25,22
		237,8	131,6	128,4	22,65

KAYNAK: Konjonktür, Tic. Bak. Sürekli Yayın, Sosyal Sigortalar Yıllığı  
1955-1971

NOT : Tablonun ve diğer tabloların hazırlanmasında kullanılan Ankara ve İstanbul geçinme endeksleri diğer tabloların başında gösterilmiştir.

Tablodan görüldüğü gibi Ankara ve İstanbul'daki ücretlilerin gerçek ücretleri geçinme endekslerindeki hızlı gelişmeye göre düzeltildikten sonra da bir artış göstermiştir.

#### 2.2.2. KAMU GÖREVLİSİ TEKNİK ELEMANLARIN GELİRLERİNİN İRDELENMESİ :

Kamu görevlisi teknik eleman için ortalama bir ücret hesaplanamayacağından, farklı bir tablo hazırlanmıştır. Ankara ve İstanbul için ayrı ayrı düzenlenen birinci grup tablolarında, işe ilk girişte alınan ücret, çeşitli düzeyde eğitim görmüş teknik elemanlar için, Ankara ve İstanbul geçim endekslerine göre indirgenerek gösterilmiştir.

Ücretlere temel olarak 6/1735 numaralı 1963 yılı kararname, 6/9789 numaralı 1968 kararname ve 1327 sayılı kanun (1970) kullanılmıştır. Kanun ve kararname gösterdikleri yılın başlangıcından beri geçerli varsayılmıştır.

Birçok karışıklıklar yaratacağından ve tam olarak hesaplanamayacağından 1970 öncesi alınan mahrumiyet zamları ve 1970 sonrası dönemde yan ödemeler hesaba katılmamıştır.

Türkiye 1. teknik eleman kurultayı

TT<sup>z</sup>

## Türkiye 1. teknik eleman kurultayı

İkinci gurup tablolarında ise,1963 yılında göreve başlayan çeşitli düzeylerde eğitim görmüş teknik elemanın normal terfilerle ücreti yükseldiğinde,Ankara ve İstanbul geçim endeksine göre indirgenmiş gerçek ücretinin ne olacağı gösterilmiştir.

### 2.3. SONUÇ !

Ekteki birinci gurup tablolarının sonucuna göre,yüksek mühendislik ve mimarlık eğitimi görmüş teknik elemanlar başta olmak üzere bütün teknik eleman gurubunun başlangıçta aldıkları ücretler düşme göstermiştir, istanbul'da ücret azalması daha fazladır.

ikinci gurup tablolarının sonucuna göre.teknikerlik ve teknik öğretmen okullarını bitirmiş olan teknik elemanın 10 yıl sonunda da gerçek ücretleri hemen hemen aynı kalmış,diğer eğitim düzeyindekilerin gerçek ücretleri ise *azalma* göstermiştir.istanbul'da bu *azalma* daha fazladır.

Yukarıdaki açıklamaların da gösterdiği gibi kamu görevlisi teknik elemanların, toplu sözleşme ve grev hakkı olan ücretli kesime göge,yaşama koşulları kötüye doğru gitmiştir.Ekonomik bir mücadele aracı olarak sendikalaşma ve grev hakları,kamu görevlisi teknik personeli ücretli kesimle yasalar ve haklar bakımından aynılaştıracak,yaşama koşullarının genel geçinme endeksleri paralelinde olmas'ını sağlayacaktır.

Sendikalaşmanın teknik elemanlara sağlayacağı diğer yararlar bundan sonraki bölümde incelenmiştir.

### 3. SENDİKALAŞMANIN TÜRKİYE'DE SOSYAL VE DEMOKRATİK HAKLAR BAKIMINDAN YARARLARI :

#### 3.1. EKONOMİK VE SOSYAL HAKLAR :

işçi statüsü,çalışanlara ekonomik durumlarını,ücretlerini artan hayat pahalılığını karşısında düzenleyebilme olanaklarının yanında başka ekonomik ve sosyal yararlar da sağlamaktadır.işçilerin toplu sözleşmeleri ile hergün daha geniş bir şekilde yararlandıkları ikramiye,yemek zammı, taşıt zammı,doğum ikramiyeleri v.b. gibi birçok hak,kamu personeline tanınmamaktadır.Konut kredisinden faydalanmak gibi sosyal sigortalar kapsamında bulunmanın getirdiği hakları da bunlara eklemek gerekmektedir.

#### 3.2. İŞ GÜVENLİĞİ :

iş güvenliği bakımından yaygın olan bir yanılgıya işaret etmekte fayda vardır.

Bu yaygın kaniya göre kamu personeli sendikal haklardan yoksun olmasına karşılık,işçilerden daha sağlam iş güvenliği şartlarına sahiptir. Gerçekte bu güvenlik ancak kâğıt üzerinde mevcuttur.Bir kamu görevlisinin işine son verilemezse de,bu kişi çeşitli baskı ve yollarla,örneğin kısa aralıklarla çeşitli yerlere tayin edilerek istifaya zorlanmakta, işten alınması çıkar çevreleri açısından çok önemli ise kâğıt üzerindeki bütün güvenlik hükümleri hatta yargı kararları bir kenara atılabilmektedir.Buna karşılık iş güvenliğine sahip olmadığı iddia edilen bir işçi, işveren tarafından işine son verildiği zaman kıdem tazminatı almakta, akit feshinin önceden bildirimini,yeni iş arama izni gibi haklardan yararlanmaktadır. Kıdem tazminatını ödeme zorunluluğu işvereni bu konuda keyfi hareket etmekte kısıtlamaktadır.Eğer işçi,güçlü ve üyelerinin hakkını savunan bir sendikaya üye ise sahip olduğu iş güvenliği, kamu personelinin sözde güvenliğini kat kat aşmaktadır.

#### 3.3. ÇALIŞMA KOŞULLARI :

Sendikalaşma,toplu sözleşme ve grev hakları,teknik elemanların çalışma

## Türkiye 1. teknik eleman kurultayı

koşullarında bugünkü kamu personeli statüsünden doğan birçok aksaklığı da düzeltme olanakları getirmektedir. Bugün teknik elemanlar»yetki ve sorumlulukları belli olmayan, kararlara katılmalarına imkân tanınmayan kişiler durumundadırlar.

Bugünkü statü içinde bir yandan aynı görevi yapan teknik elemanlar, unvanları değişik olduğu için ayrı ücretler alır, aralarındaki yapay ilişkiler bu yolla körüklenirken, bir yandan da aynı unvana sahip elemanlar, çok değişik koşullar altında görev yapsalar da bu değişiklikler değerlendirilmemekte, güç koşullarda teknik elemanların çalışmasını teşvik edici tedbirler uygulanmamaktadır.

Çalışma koşullarındaki bu aksaklıkların çözümü için aslında kamu teknik hizmetleri politikasında temelden anlayış ve davranış değişiklikleri gerekmekte ise de kamu personeli statüsünün dar, kısıtlayıcı hükümlerinin dışına çıkmanın, tş Kanununun getirdiği esnekliğe sahip olmanın çözüme büyük ölçüde yararlı olacağı da açıktır.

### 3.4. YURT ÇIKARLARI DOĞRULTUSUNDA MÜCADELE OLANAKLARI :

Sendikalaşma hakkına, toplu sözleşme ve grev silahlarına sahip bir teknik eleman kitlesi, sorunlarının çözülmesinde, teknik hizmetlerin yurt yararına sürdürülmesi mücadelelerinde büyük bir etkinliğe sahip olacak, bugünkü çeşitli kısıtlayıcı hükümler ve olanaksızlıklar altında bile sürdürülen bu mücadelede, bu etkinlik yurt çıkarları ve ülkenin gerçek anlamda kalkınma çabaları yönünde büyük yararlar sağlayacaktır.

iş Kanunu kapsamına girme, teknik elemanlara bir yandan da bu mücadeleye kamu personeline yasaklanmış olan siyasi partilere girme hakkını da getirerek, doğrudan doğruya siyasal kararlara katılma olanağı sağlayacaktır.

### 3.5. TEKNİK ELEMAN İŞ KANUNU

bu

Elimizde bulunan "Teknik Eleman tş Kanunu" taslağı teknik elemanlara hakların getirilmesi, bu olanakların sağlanması için hazırlanmıştır.

Kanun taslağı ile teknik elemanlar kamu personeli kapsamında çıkarılarak iş Kanunu, Sendikalar Kanunu ve Toplu iş Sözleşmesi ve Grev Kanunu kapsamlarına alınmaktadır.

Kanun taslağı bütün teknik personeli kapsamakta, ileride teknolojik gelişim ile ortaya çıkacak teknik personel guruplarının bu haklardan yararlanması için kapsam maddesinde gerekli esneklik sağlanmaktadır.

Bu kanununun gerçekleşmesi ile teknik personelin eski çalışmalarından doğan haklarının kaybolmaması da bir madde ile sağlanmaktadır.

Sorunlarının çözümünün ne tür ayrıcalıklar, ne tür ekonomik çıkarlar getirirse getirsin, ister ayrı teknik eleman statüsü, ister başka bir isim olsun, kendilerini üretim içinde beraber çalıştıkları işçilerden ayıran, demokratik sendikalaşma, toplu sözleşme ve grev haklarını tanımayan bir statü ile gerçekleştiremeyeceğinin bilincinde olan tüm teknik elemanlar, bu kurultay ile, bu kanun taslağını kamu oyuna duyurmaktadırlar.

Ancak, hiçbir zaman unutulmaması gereken nokta, bu kanunun sorunlarımıza kendiliğinden çözüm getiren bir reçete olmadığıdır. "Teknik Eleman iş Kanunu", teknik elemanlara sadece ekonomik, sosyal ve mesleki sorunların çözümünde doğrudan doğruya katılma olanakları getirmektedir. Kanunun gerçekleşmesi'ile tekelci sermaye çevrelerinin ne genel, ne de teknik hizmetler politikalarında bir değişiklik olmayacaktır. Teknik elemanlar olarak, bundan sonra da kanunun getirdiği olanakları kullanarak diğer çalışanlarla birlikte yurt çıkarları doğrultusundaki mücadelemizi sürdürmek zorunludur. Sorunların çözümü-ancak bütjin çalışanların ortak mücadeleleri zafere ulaştığı zaman gerçekleşecektir.

# Türkiye 1. teknik eleman kurultayı

TABLE (1-A) ÇEŞİTLİ EĞİTİM DÜZEYLERİNE GÖRE İŞE İLK GİRİŞTE ALINAN ÜCRETİN İSTANBUL GEÇİNME ENDEKSİNE GÖRE DÜZELTİLMESİ

KAYNAK : KONJONKTÜR, TİCARET BAKANLIĞI  
YEVMIYELI PERSONEL YÖNETMELİĞİ,  
DEVLET MEMURLARI KANUNU

Yıl	Pen Okulu İndeksi	Teknik Öğr. Okulu -1- -2- -3-	Mühendis-Mimar Teknik Öğr. Okulu - 1- -2- -3-	Yük. Mühendis Mimar -1- -2- -3-	Yük. Mühendis Yük. Mimar -1- -2- -3-									
1963	100,0	30,0	100	100	30	100	1	0	44,0	0	100	100,0	60,0	
1964	100,8	30	1	0	99,2	29,8	44	100	99,2	-43,6	-	-	99,2	59,5
1965	105,4	30	100	94,9	28,5	44	100	94,9	41,8	-	-	94,9	56,9	
1966	114,6	30	100	87,3	26,2	44	100	87,3	38,4	-	-	87,3	52,4	
1967	130,7	30	100	76,5	22,9	44	100,0	76,5	33,7	-	100	76,5	45,9	
1968	138,5	35	116,7	84,3	25,3	51,0	115,9	83,7	36,8	66	110	78,4	47,6	
1969	142,2	35	116,7	82,1	24,6	51	115,9	81,2	35,7	66	110	77,4	46,4	
1970	155,6	46,7	155,7	100,1	30,0	54,8	124,5	80,0	35,2	63	105	67,5	40,5	
1971	185,2	46,7	155,7	84,1	25,2	54,8	124,5	67,2	29,6	63	105	56,7	34,0	
1972	213,7	46,7	155,7	72,9	21,9	54,8	124,5	58,3	25,7	63	105	49,1	29,5	

(1.Para ücret, 2.Para-Ucret End., 3.Başl.Yxl.indirgenmiş Para-Ucret End., 4.0erçek ücret )

TABLE (2-A) TERFİLERLE YÜKSELEN ÜCRETİN İSTANBUL GEÇİNME ENDEKSİNE GÖRE DÜZELTİLMESİ

KAYNAK : (1-A) İLE AYNI"

Geçinme Endeksi	Teknik Öğr. Okulu -1- -2- -3-	Mühendis-Mimar Teknik Öğr. Okulu - 1- -2- -3-	Yük. Mühendis Mimar -1- -2- -3-										
1963	100	30	100,0	100	30,0	44	100	100	44,0	60	100	100	60,0
1964	100,8	31	103,3	102,5	30,8	45	102,3	101,5	44,7	61	101,7	100,9	60,5
1965	105,4	32	106,6	101,1	30,8	60	136,4	129,4	56,9	70	116,7	110,7	66,4
1966	114,6	44	146,6	127,9	38,4	61	138,6	120,9	53,2	71	118,3	103,2	61,9
1967	130,7	45	150,0	114,8	34,4	70	159,1	121,7	53,5	80	133,3	102,0	61,2
1968	138,5	53	176,6	127,5	38,3	78	177,3	128,0	56,3	98	163,3	117,9	70,7
1969	142,2	66	220,0	154,7	46,4	88	200,0	140,6	61,9	99	165,0	116,0	69,6
1970	155,6	66	220,0	141,4	42,4	88	200,0	128,5	56,5	99	165,0	106,5	63,9
1971	185,2	66	220,0	118,8	35,6	88	200,0	108,0	47,5	99	165,0	89,1	53,5
1972	213,7	66	220,0	102,9	30,9	88	200,0	93,6	41,2	100	167,2	78,2	46,9

(1.Para Ücret, 2.Parasal ücret End., 3.indirgenmiş Para-Ucret End., 4.Gerçek ücret )

# Türkiye 1. teknik eleman kurultayı

Tablo (1-B) ÇEŞİTLİ EĞİTİM DÜZEYLERİNE GÖRE 1ŞE İLK GİRİŞTE ALINAN ÜCRETİN ANKARA GECİNME ENDEKSİNE GÖRE DÜZELTİLMESİ

KAYNAK : (i-A) İLE AYNI  
YEVMIYELI PERSONEL YÖNETMELİĞİ,  
DEVLET MEMURLARI KANUNU

Geçinme Endeksi	Fen Okulu				Mühendis-Mimar				Yük.Hihendis Yük. Mimar				
	-1-	-2-	-3-	4	-1-	-2-	-3-	4	-1-	-2-	-3-	4	
1963	100,0	30	100	100	0	44	100	100	44,0	60	100	100	60,0
1964	101,9	30	100	98,1	29,4	44	»100	98,1	43,2	60	100	98,1	58,9
1965	108,8	30	100	91,9	27,6	44	100	91,9	40,4	60	100	91,9	55,1
1966	114,6	30	100	87,3	26,2	44	100	87,3	38,4	60	100	87,3	52,4
1967	121,9	30	100	82,0	24,6	44	100	82,0	36,1	60	100	82,0	49,2
1968	127,0	35	116,7	91,3	27,4	51	115,9	91,3	40,2	66	110	86,6	52,0
1969	132,7	35	116,7	87,9	26,4	51	115,9	87,3	38,4	66	110	82,9	49,7
1970	148,3	7	155,7	105,0	31,5	64,8	124,5	84,0	37,0	6	105	70,8	42,5
1971	180,7	7	155,7	86,2	25,9	54,8	124,5	69,0	30,4	6	105	58,1	34,9
1972	208,3	7	155,7	74,7	22,4	54,8	124,5	59,8	26,3	6	105	50,4	30,2

(1. Para Ücret, 2. Para-ücret 3. B3JJ j1. Y . indirgenmiş Para-Ocrot , Gerçek Ücret )

Tablo (2-B) TERFİLERLE YÜKSELEN ÜCRETİN ANKARA GECİNME ENDEKSİNE GÖRE DÜZELTİLMESİ

KAYNAK : (i-A) İLE AYNI

Geçinme Yılı	Fen Okulu			Mühendis-Mimar				Yük. Mühendis					
	-1-	-2-	-3-	-1-	-2-	-3-	-4-	-1-	-2-	-3-	-4-		
1963	100,0	30	100,0	100	30,0	100	100	44,0	60	100,0	100	60,0	
1964	101,9	31	103,3	101,4	30,4	4	102,3	100,4	44,2	61	101,7	99,8	59,9
1965	108,8	32	106,6	98,0	29,4	60	136,4	125,4	55,1	70	116,7	107,3	64,4
1966	114,6	44	146,6	127,9	38,4	61	138,6	120,9	53,2	71	118,3	103,2	61,9
1967	121,9	45	150,0	123,1	36,9	70	159,1	130,5	57,4	80	133,3	109,4	65,6
1968	127,0	53	176,6	139,1	41,7	78	177,3	139,6	61,4	98	163,3	128,6	77,2
1969	132,7	66	220,0	165,8	49,7	88	200,0	150,7	66,3	99	165,0	124,3	74,6
1970	148,3	66	220,0	148,3	44,5	88	200,0	134,9	59,4	99	165,0	111,3	66,8
1971	180,7	66	220,0	121,7	36,5	88	200,0	110,7	48,7	99	165,0	91,3	54,8
1972	208,3	66	220,0	105,6	31,7	88	200,0	96,0	42,2	100,3	167,2	80,3	48,2

(1. Para Ücret, 2. Parasa Ücret End. , indirgenmiş Para-ücret , Gerçek ücret )

TEKNİK PERSONEL İS KANUNU  
TASARISI TASLAĞI

Kapsam

Madde 1- Meslekleriyle ilgili görevleri fiilen ifa eden ve yürürlükteki hükümlere göre Yüksek Mühendis, Mühendis, Yüksek Mimar, Mimar, iç Mimar, Şehir ve Bölge Plancısı, Jeolog, Jeofizikçi, Jeomorfoloğ<sup>^</sup>, Jeokimyacı, Fizikçi, Kimyager, Matematikçi, Fen Memuru, Yüksek Tekniker ve Tekniker unvanlarına sahip olanlarla, Teknik Öğretmen Okullarından mezun olup da öğretmenlik mesleği dışında teknik hizmetlerde çalışanlar, Teknik Meslek Okulları mezunları, Orta Orman ve Orta Ziraat Meslek Okulları mezunları, Tarım ve Ev Ekonomisti Meslek Liseleri Mezunları, Teknisyenler ve yukarıda sayılanların emsali unvanlara sahip olan elemanlar hakkında bu kanun hükümleri uygulanır.

926 Sayılı Askeri Personel Kanununa tabi olan teknik elemanlar hakkında bu kanun hükümleri uygulanmaz.

Diğer Hükümler

Madde 2- Kanunun 1. maddesinde kapsamı tarif edilmiş olan ve

- a) Genel ve Katma bütçeye giren dairelerde, (Beden Terbiyesi Bölge Müdürlükleri ile kefalet sandıkları dahil)
- b) Özel idareler ve belediyelerle bunlara bağlı müesseselerde,
- c) Kamu iktisadi Teşebbüslerinde,
- ç) (a)»(b), (c) fıkralarında yazılı dairelere bağlı döner sermayeli kuruluşlar ile sermayelerinde bu dairelerce iştirak olunan idare ve müesseselerde,
- d) özel kanunlarla veya özel kanunların verdiği yetkilere dayanılarak kurulan teşekkül ve kurumlarda,
- e) özel sektördeki bütün işyerlerinde

çalışan teknik elemanlar, işverenie aralarında yapılacak hizmet akdine göre çalışırlar.

Madde 3-Kanunun 1. maddesinde kapsamı tarif edilmiş olan teknik elemanlar hakkında; 1475 sayılı İş Kanunu (5. maddesinin 1. ve 2. fıkraları hariç), 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu hükümleri uygulanır.

Madde 4- Teknik elemanların 657 sayılı Personel Kanunu ve bunu değiştiren kanun ve kanun kuvvetindeki kararnamele değerlendirilmiş olan hizmetleri, özel sektörde geçen hizmetlerin tamamı da nazarı itibare alınarak, İş Kanunu hükümlerine göre geçmiş gibi kabul edilir.



## Türkiye 1. teknik eleman kurultayı

Madde 5 657 sa l Pers nel anunu e unu de i tiren kanun e kanun ku etindeki kararnamelerin,teknik hi metler s n f ile il ili hükümleri ürürlükten kald r lm t r.

Madde 6 u kanun a m tarihinde ürürlü e irer.

Madde 7 u kanun hükümlerini akanlar urulu ürütür.

) E E E E E

Ek n mik eli menin, a ms l n irinci art ka ul edildi i e teknik hi metlerin üretim i indeki öneminin e teknik ers nel s k nt s - n n örüldü ü Cumhuri et de rinde teknik eleman istihdam n k la la - t rmak amac ile ünün k ullar na öre e itli ted irler al nm t r.

Teknik ers nele maa miktar nca ö el idare üt esinden ödenen ihtisas amm ,ta ra hi metlerinde 100 ran na kadar a lan ila e tedi eleri, demir lu in aat d la s la ikrami eleri,ek öre tedi eleri 3458 sa l kanuna öre elirli artlarla ser est meslek icras e niha et 657 sa l kanundan önce ürürlükte ulunan e k eni tat ikat lan 4 10195 sa l Teknik Pers nel ararnamesi,mühendis e mimarlar de let hi metinde istihdam a retlerinin tarihi eli imi larak nitelene ilir.

ncak, ütün u ted irler,teknik ers nele a ek n mik a r cal klar etirmekten öte e idemedi i i in etersi kalm ,teknik ers nel s rununun temelde ö ümünü etirememi tir.

En s nunda 657-1327 sa l kanun ha rlan rken k anl ir tutum s - nucu teknik ers nel de u kanun ka sam na al nm t r. u u ulama teknik ers nelin s runlar n n daha da artmas na, u ün i inde ulundu umu teknik hi met kar a al na l a m t r.

Planl ir iktisadi e s s al kalk nma de resine irdikten s nra ers - nel re imindeki ukluklar n,ahenksi liklerin e etersi liklerin er taraf edilmesi, e eri unsurun önemini de dikkate alarak Türki e nin h l kalk nmas e hu urlu ir t lum ha at sürdürülmesi istenmekte dir.

Türki e de de let ers nel re imi ref rmu ile önemli ir ad m at lmak istenmi tir. ncak 14.7.1965 tarihinde ka ul edilen 657 sa l e let Memurlar anunu,daha a m tarihinden iti aren mali hükümleri önünden u ulama örme lana ulamam e 1327 sa l kanunla de i iklik runlu u östermi tir.

u defa 1327 sa l kanunla, ers nel ref rmu e s n fland rma ka ram eniden ele al narak eni ir sistem etirilmek istenmi ers nel ref rmu ka ram ,ref rmun de aml l , etirilen s n fland rma,ana ilkeler e eniliklerin a klanmas na idilmi tir.

657 e 1327 sa l kanunlarla de i ik e let Memurlar anununun ukar da da k saca a kland ü ere tüm kamu ers nelini i ine almak, tek ir ücret e istihdam litikas etirmek e s n derece kar k e dü ensi ir durumda ulunan de let ers nel re iminde a lmas runlu lan ref rm e tutarl l sa la arak, erek ek n mik e erekse s s al önden a c ted irler ile na asan n temel ilkeleri i inde f rmüle edilmek istenmi tir.

ncak e iet Memurlar anunu,kamu teknik ers nelinin niteliklerini, atanmalar n , öre e etkilerini,haklar n e ükümlülüklerini,a l k e ödeneklerini,di er ö lük i lerini e tüm ihti a lar n kar lm ulu - aan d ku adet kanun hükümündeki kararname e ra men kar la amamaktad r.

u durum e d urdu u a önemli sak ncalar,657 e 1327 sa l kanunla il ili tat ikatta a k a rta a km ulunmaktadır.

u er e in nedenleri unlard r

e let memurlar n n niteliklerini, u nitelikleri iti ari le atanmala-

## Türkiye 1. teknik eleman kurultayı

randa uygulanacak kurallar ,öde e etkilerini haklar e ükümlülük-  
lerini e di er ö lük i lerini tanımla acak artlar iki ana ölümd e  
dünmek erekir irinci ölümd e let memuru lman n aratt enel  
lanaklar , ikinci ölümd e ise ir meslek sahi i lman n e mesle i  
u ulaman n aratt ö el lanaklar d r.

i te u ikinci ölümd e er alan lanaklar a meslek uru lar i in er  
er ekler e karmalar a lmas n erektirmektedir. u a lmad i in  
de let memurlu u i inde, mesle in ereklarını u ulamak mümkün lmad  
i i, u sak ncalar dü eltmek i in aman aman kar lan kanun  
ku etindeki kararnamelerle de ü ük ir kar kl k arat lm t r.

te ukar da elirtildi i ü ere kamu teknik ers nelinin al ma  
ö ellikleri de dikkate al n rsa u ö ellikler de let memurlar n n 657  
sa l kanunla tanımlanan niteliklerine ters dü mektedir.

657 sa l kanunun,kamu teknik ers nelinin al malar n k s tla c e  
rla t r c taraflar da ö le elirtile ilir.

anun ütün öre erlerini elirterek kadr lar n tes it lunaca n e  
ir kadr nun ir tek s n f e ir tek derecesi ulunaca n a klam -  
t r. at r mc dairelerde sürekli ir dinami m me cut lu al malar n  
u ara i ü erinde e e itli erlerde ifa lunmaktadır. adr nun tahsis  
lundu u meslek derecesine u un ir eleman ulunmamas hi meti ak-<  
satacak t r e aksatmaktadır.

657 sa l kanun,de let memurlu una irmek iste en ir kimsenin önce  
memur ada larak al nmas na e derecesi i inde elirtilen en a hi met  
süresini d ldurduktan s nra a et kadr me cut ise ir üst derece e  
terfiine imk n ermektedir. r ca ad e en kanunda memurun alaca ücret  
e öre eri ka tl tutulmu tur. u durum ise de let hi metinde ilhassa  
at r mlarda erekli ka asite i itil rakarak tecrü eli eleman s k nt s n  
art rm t r.

e let Memurlar anunu,memura hi metin de let i in ta d öneme öre  
tes it edilecek ir öster e rakam ,her l enel üt ede elirtilecek  
ir tek katsa ile ar mak sureti le a l k ödeme a laca n  
a klamaktadır. u rensi eni esaslar etirmekle era er kamu sektörü  
hi met sahalar d nda daha fa la maddi imk nlar ulan a meslek  
mensu lar n , sadece ö el sektöre e me de il, urtd na ö etme e i-  
limine de se ketmektedir.

itekim a lan ir ankete öre u e ilim 75 i i üksek ir ran  
ermektedir. ald ki urtd na kma ar usunda lan teknik elemanlar n  
30 u da ne i lursa lsun a ma fikrini ö e almaktadır.

657 sa l kanunun e ici 8. maddesine öre e mi eli ers nel önetmeli i  
ile al an teknik ers nele önetmelik ere ince s n larak erilen ücret  
müktes e hak larak tanımlan sa da u durum ü ük ir de i iklik  
etirmemi tir. ö le ki TMMO nin 29.700 ü esi aras nda a t anket  
s nu lar ön ra runa öre ( nkara-1972 Pers nel anununun ürürlü e  
irmesi le Türki e de teknik elemanlar n akla k larak 75ini lu turan  
kamu kesiminde al anlar n rtalama 60 n n a l klar nda a alma,  
15 inin a l klar nda artma lmu , 25 inin a l klar nda da ir de i iklik  
lmam t r.Pers nel anunu ile teknik elemanlar n ücretlerinde ü ük  
dü ü ler me dana elirken,s n llardaki fi at art lar 150-200 i i  
ir rakama ula arak teknik elemanlar ü ük ir e im s k nt s na s kmu  
ulunmaktadır.(1972 e im endeksi nkara da 208,istan ul da 218 dir -1962-  
100-

657 sa l kanunda,meslek i inde de i ik artl hi metleri de erlendirmek  
hususunda etersi hükümler er alm ulunmaktadır.Teknik mesleklerin  
ö elliklerinden larak, anti e,a r e tehlikeli hi met, ardi a  
al malar i in rmal al ma elenekleri d nda al ma e a a am  
a rla t r c öre leri ifa etmek erekmektedir. u a rla t r c art-

## Türkiye 1. teknik eleman kurultayı

lar n de erini eterli ödenekler lu la kar lamak e u i i öre le-ri ekici hale etirmek kesin ir runluluktur. alen n rmal hi met ö-ren kamu teknik ers neli ile u i i hi metleri ürütenler aras nda adaletli lik d mu ,hu ursu ir rtam me dana elmi ldu undan, at -r mlar n er ekle mesinde e u ulamada ha ati öneme sahi u i i hi -metler ra et ulmamaktadır.

657 sa l kanun kamu teknik ers neline, al malar nda aratt u aksamalar n an s ra al ma art e imk nlar n eli tirici hi ir hüküm de etirmemektedir. rne in

Mesleki eli me e teknik hi metin en i i ekilde er ekle tirile ilme-si i in erekli ihtisasla ma imk nlar n te ik etmemektedir.

i mete da et edici e a la c artlar er ekle tirilmemi tir.

alk nma runlulu u i inde ulunan ülkemi de teknik hi metlerin erim-lili ini art r c önde,teknik elemanlar n erek kamu kesimindeki ku-rumlar aras nda, erekse ö el sektörden kamu kesimine e i lerinde e-rekli k la l klar sa lanamam t r. irka ll k u ulama u ere e i ü-tün a kl ile östermi tir.

al an nüfusta teknik i üçü Türki e de 2,2 lu kalk nm ülkeler-de u ran 15,3 e kadar ükselmektedir. (Ortalama 10

r ca teknik elemanlar n ll k t lam ücreti,1,5 mil ar ci ar nda lu t lam at r m n 4 üne teka ül etmektedir ki, at r m hi metleri-nin u kadar ucu a ördürüldü ü ir a ka ülke a ulunur.

eni ers nel re imi le Türki e nin kamu önetimi sadece ücretler ö-nünden de il,s hhatii önetim dü eni ak m ndan da ciddi ir tehlikenin i ine itilmi tir. e imin u ulamas urt d ndan teknik hi met ithalini daha önceki utlar n n k üstüne kararak,tekn l i larak d a a ml l art r c ir rtam aratm t r.

Bugün 657 sayılı kanunla,bugüne kadar sağlanmış maddi imkânlar kısıl-mıştır.Halbuki yukarıda gösterildiği gibi teknik elemanların tecrübeli kadrosundan yararlanmak kaçınılmaz bir zarurettir.Bazı imkânlar aranma-dığı takdirde teknik elemanların özellikle üstün ve seçkin olanları özel sektör sahasına veya yurtdışına kaymakta ve bu sebeple kamu sektöründe üstün nitelikte ve verimli teknik eleman tutulamamaktadır.Bu durum yan ödemelerle bertaraf edilmek istenmişse de % 15 bir artış,%250 hayat pahalılığı artışı karşısında etkisiz kalmıştır.

Bu durum Bayındırlık Bakanlığı,Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı,imar ve tskân Bakanlığı,Ulaştırma Bakanlığı,Karayolları Genel Müdürlüğü,Dev-let Su tşleri Genel Müdürlüğü v.b. gibi yatırımcı ve inşaatçı kuruluş-larda çok açık bir şekilde ortaya çıkmıştır.Butün bu nedenlerle evvelce geçirilen sıkıntılı safhalar tekrar başlamış ve Devlet Memurları Kanu-nunun mevcudiyetine rağmen sözleşmeli personel kullanma,torba kadroların dağıtılması,çeşitli yan ödemeler getirilmesi gibi yeniden çareler aranması zorunluluğu ile karşı karşıya kalınmış,ancak bu tedbirler de soruna hiçbir çözüm getirmemiş,aksine teknik hizmetlerdeki karmaşıklıkla daha da artırmıştır.

Kamu teknik personelinin nitelik gereklerinin 657 sayılı kanunla kısıt-lanmış olduğunu ve bu kısıtlamanın doğuracağı sonuçları yukarıda gös-termiş bulunuyoruz.Kanunla kısıtlanmış bir olanağın,yönetmelik ve tü-züklerle düzeltilmesine imkân bulunmayacağı açık bir gerçektir.Bu ne-denle kamu teknik personelinin ihtiyaçlarının düzenlenmesi bir kanun mevzuudur.

Bu kanunun şeklini saptayabilmek için teknik hizmetlerin niteliklerine eğilmek gerekmektedir.

Teknik elemanların çalışma özelliklerini belirleyen temel nitelik, onları başka kamu görevlilerinden ayıran temel fark,teknik elemanların

## Türkiye 1. teknik eleman kurultayı

tüm al malar n n a d rudan d ru a a da k ak ndan ülkenin üretim faali etlerinin i inde lmas d r.

Teknik elemanlar n ir k sm d rudan d ru a üretim i inde al rken, (madende al an ir maden mühendisi, ir elektrik santral ndaki elektril teknikeri, ir de let üretme çiftli indeki iraat mühendisi . . ir k sm u üretim faali etlerinin e unlar i in erekli alt a n n r - elendirilmesinde, lanlamas nda e denetlemede öre almakta( r ie ür sundaki mimar, in aat a ndaki in aat teknikeri . . ir k sm u üretim i in erekli il i dü e ini eli tirmektedir ( ra t rma merke indeki mühendis, la ratu ardaki kim a er . . .

itekim üretim faali etlerinin ara t rma la ratu ar ndan a la arak, r e ür sundaki, in aat a ndaki, atöl enin i indeki u teknik elemanlar n klu unda ürütülmesine lanak ktur.

Ülkenin tekn l ik il i irikimi ile i üçü aras ndaki a lant sa la an teknik elemanlar u nitelikleri ile üretim ku etlerinin a e ilme ir unsuru larak rta a kmaktad rlar.

u nitelikleri, teknik elemanlar n erek ö el sektör, erekse kamu sektöründeki al malar n n farklı lmamas durumunu rta a karmakta, her iki sektörde de teknik elemanlar n, i ilerle era er üretim faali etlerine kat ld klar n östermektedir.

u ün u era erlik ö el se törde e erlik ta r, u sektördeki i iler e teknik elemanlar a n statü, a n i hukuku kurallar i inde al - rken. kamu sektöründe unu reddetmek, üretimin i indeki iki uru un al ma, statülerini ir irinden a rma anlamak lanak d d r. amu sektördeki u ünkü teknik hi met ke meke inin temelindeki neden u a rmd r.

Teknik hi metlerdeki s runlar halletmek i in ha rlanan ir kanun u a r m rtadan kald rmad k a, teknik elemanlara sadece a ek n mik a - r cal klar etiren ir kanun larak kald k a, u ne kadarki ütün u ulamalar i i a ar s l a u rama a mahk mdur.

Elimi deki kanun, üretimdeki era erlik i i i hukukundaki era erli in de sa lanmas amac la ha rlanm t r.

u kanunla teknik elemanlar u ün i iler i hukukunu dü enle en anunu, endikalar anunu, T lu ö le me e re anunu u ulamalar ka - sam na al nmaktad rlar.

ö lece

1 Üretim faali etindeki i i- teknik eleman era erli i i i hukukunda da sa lanmaktad r.

2 Teknik elemanlar n emeklerinin kar l klar n , al ma k ullar n de m kratik t lu sö le me e re haklar ile i i i esas ndaki den e e öre kendilerinin sa tamalar lana etirilmektedir.

3 Mesleki de i me imk nlar sa lanmakta, teknik hi metlerin eterince örülmesi i in ihtisasla ma temin edilmektedir.

4 e i ik e r k ullarda al malar de erlendirilerek, u alanlarda ki teknik hi met eksikli inin iderilmesine imk n erilmektedir.

5 Teknik elemanlar n 657 e 1327 sa l kanunlardaki i i idari hi metlere önelmesi önlenmekte, teknik hi metlerdeki al malar de erlendirilmekte, hi mete da et edici, iri i k la la t r c e a la c art lar sa lanmaktad r.

6 el sektör de dahil her alanda ka an lm ulunan teknik tecrü eden en eni ekilde ararlanma temin edilmektedir.

7 rmal al ma süresi i anunu hükümlerine öre u ulanarak, irlik te al anlarla al ma dü eni ak m ndan ir aralellik sa lanmaktad r.