

Türkiyede Teknik Eleman Problemleri

Plânlı kalkınma devresine girmiş bulunan bugünkü Türkiyemizde plânın tatbiki hususunda halli gereken problemlerden birisi de eleman problemi olup bunun da en önemli kısmını muhakkak ki teknik eleman problemi teşkil etmektedir.

Kalkınma sorumluluğunun büyük bir kısmının teknik elemanların omuzlarında bulunması, bu sınıf elemanlarından azami istifadeyi sağlamayı ve çalışmalarının en verimli bir şekilde tanzimini gerekli kılmaktadır.

Halbuki teknik elemanın :

— Bugünkü çalışma ve çalıştırılma şekilleri,

— Bunlardan elde edilen randıman,

— Tecrübelerini artırabilme imkânları,

Hiç de ümit verici değildir. Ekseri mühendisler aktif ve mesuliyetli vazifeler yerine «akıllı kâtip» olarak çalıştırılmaktadır.

Bu hususları göz önünde bulunduran Birliğimiz; Teknik elemandan azami randımanı alabilmek, onun daha iyi yetişmesini sağlamak ve kalkınmada hissesine düşen vazifeyi en iyi bir şekilde yerine getirebilmesi imkânlarını hazırlamak için ne gibi tedbirlerin alınması lüzumlu olacağı üzerinde durmuş ve Birliğe bağlı onbir ihtisas Odasının iştirakiyle uzun bir çalışmadan sonra «Türkiyede Teknik Eleman Problemleri» raporunu hazırlamış bulunmaktadır.

Rapor bir ön çalışma mahiyetinde olup lüzumlu gördüğümüz tedbirleri ana hatları ile ifade etmektedir Birliğimiz ilgili Bakanlıkların bu mevzuda yapacakları teferruatlı çalışmalarda hissesine düşen vazifeyi almaya amade olup, böyle bir vazifeyi kendisi için şeref telâkki edecektir.

Raporun memleketimize hayırlı olmasını temenni ederiz

*TÜRK MÜHENDİS VE MİMAR
ODALARI BİRLİĞİ*

TÜRKİYE'DE TEKNİK ELEMAN PROBLEMLERİ T.M.M.O.B. GÖRÜŞÜ

Beş yıllık kalkınma plânının uygulanmasında ihtiyaç duyulacak miktar ve seviyede Teknik Personel Gücümüzün mevcut olmadığı gerekçesi ile bu eksikimizi tamamlamak için Hükümetçe bazı tedbirlerin kararlaştırıldığı ve hatta bunlardan ivedi görülenlerin uygulanmasına başlandığı bilinmektedir.

Konu ile doğrudan doğruya ilgili bulunan Odalarımızın düşünce ve tavsiyelerini toplayıp birleş-

tirerek T.M.M.O.B. görüşü halinde Hükümetimizin dikkatine sunmayı bir meslek sorumluluğu ve en önemli bir vazife sayıyoruz.

Bu görüşümüzde «Teknik Personel Gücü»nden «bütün ihtisas kollarındaki çıraktan Doktor Mühendise kadar her kademedeki sayı, kapasite, seviye ve verim bakımlarından toplam güçlerin bütünü» kastedilmiştir.

Teknik Personelimiz ihtisası içinde çalışma imkânını bulduğu, ihtisas ve emeğinin değerlendirildiği her zaman ve her yerde, yurt içinde ve yurt dışında, yabancı meslekdaşlarından aşağı kalmamış ve hattâ bazı hallerde üstünlüğünü göstermiştir. Fakat bunda fedakârlıklarla temin edilen bu üstün kabiliyet ve yeterli bilgi, yazık ki eskimiş ve bozulmuş bir sistem içerisinde işletilememekte ve geliştirilememektedir. İşte bu yüzden Teknik Personel Gücümüz bir bütün halinde ileri milletlerin seviyesinden geride kalmış ve yine bu yüzden kalkınma programlarının tahakkuku için yetersiz olduğu kanısını uyandırmıştır. Elem verici bu durum karşısında köklü tedbirler almak artık millî bir dâva haline gelmiştir.

Odalarımız böyle bir duygu içinde eksik ve kusurlarımızın bütün açıklığı ile ortaya serilmesine zaruret görmüşler ve ancak bu suretle temelli tedbirlerin bulunabileceğine inanmışlardır.

TEKNİK PERSONEL GÜCÜMÜZÜN EKSİKLİKLERİNİ ÜÇ GRUPTA TOPLAMAK MÜMKÜNDÜR :

- I. MEVCUT TEKNİK PERSONEL GÜCÜNÜN VERİMSİZLİĞİ,
- II. MEVCUT TEKNİK PERSONEL GÜCÜNÜN İSTENİLEN SEVİYEDE BULUNMAYIŞI,
- III. MEVCUT TEKNİK PERSONEL SAYISININ AZLIĞI,
- I. MEVCUT TEKNİK PERSONEL GÜCÜNÜN VERİMSİZLİĞİ :

Bugün Teknik Personel Gücümüzden gereği ve yeteri kadar faydalanılmadığı, hatta önemli bir oranda israf edildiği aşîkârdır.

A. RESMÎ SEKTÖRDE:

Teknik Personelin en az % 80'i daire ve kurumların gittikçe şişkinleşen kadrolarında memur olarak çalışmaktadır. O derecede ki bu şişen kad-

roları dolduracak Teknik Personel bulunmadığı için alınacak elemanda ihtisas, tecrübe, ehliyet, değer ve çalışkanlık şartlarını aramak bahis konusu bile olmamakta ve diploma yalnız başına her şartı karşılamaktadır. Kadroların bu şekilde kifayetsiz olarak teşekkül etmesi neticesi birçok önemli teknik işlerin yabancı müşavir mühendis firmalarına yaptırılması zarureti hasıl olmaktadır. Yabancı «Müşavir Mühendis» firmaların çalışmaları her zaman isabetli sonuçlar vermediği gibi bu yabancı firmaların başarıya ulaşmış işlerinin tatbikatında da teknik personelimizin bilgi ve ihtisasına yeni birşeyler eklenememektedir.

Cumhuriyet rejiminin kuruluşundanberi yabancı firmalara yaptırılmış olan büyük eserlerin benzeri tekrarlandıkça yine yabancı ihtisasa başvurma ihtiyacı duyulmuştur.

Yabancı firmalarca yapılan işlerde çalıştırılan Türk Teknik Personeli umumiyetle işe başından sonuna "kadar devam ettirilmemekte veya devam imkânı temin edilmemektedir. Bu sebeple önemli ihtisas kollarında eleman yetişmemekte ve az çok yetişmiş olanlar da sonradan başka ihtisastaki işlerde çalıştırıldıklarından netice tesirsiz kalmaktadır. Bundan başka ehliyetli elemanlara da kaabiliyetlerini isbat edecek imkânlar verilmemekte ve böylece bu kaabiliyetler kendi başlarına sönmeye terk edilmektedirler.

Yürürlükteki mevzuat ve yerleşmiş adet ve usûllerle Memur Teknik Personelde ehliyet, ihtisas, gayret ve randıman değerlendirilemediği için işler istenen nitelikte yapılamamakta ve zamanında yetiştirilememektedir.

Memur olan teknik personel çalışma saatlerinin büyük bir kısmını idarî ve kırtasî işlere ayırmak zorunda bırakılmaktadır. Bir yazışma, ilgili teknik kademelerin hepsinden geçirilmekte, paraf ve imaalara sorumluluk paylaşmakta veya aktarılmaktadır.

Teknik hizmetlerde memur olarak yükselebilmek için idari karakter taşıyan makamlara yönelmek gerekmektedir. Bu yüzden ve tabii olarak ihtisas yapma ve ihtisasta yükselme bir değer taşımamakta ve rağbet görmemektedir.

Bilgi ve görgüsünü arttırmak üzere dış memleketlere gönderilen veya türlü burslar temin ederek giden Teknik Personel dönüşlerinde ihtisası ile alakası bulunmayan işlerde çalıştırılarak bu emekler heder edilmektedir.

Âmir mevkiinde bulunan ihtisas dışı elemanların teknik meseleler üzerinde emir ve karar yetkisine sahip olmaları da Teknik Personeli o görevden ve onun sonucu olarak ihtisaslarından soğutmaktadır.

Amirlik mevkiine yükselmiş teknik personelden herhangi bir sebeple vazifesinden uzaklaştırı-

lanlar nadiren kendi ihtisas sahalarındaki bir göreve atanmakta, ekseriyetle ihtisası ile alakası bulunmayan pasif işlerde çalıştırılarak teknik güçleri heder edilmektedir.

Teknik görevlere atanan memurların, işin gerektirdiği ihtisasa sahip olup olmadıkları aranmamakta veya aranmamakta, bu sebeple de hem vazife aksamakta, hem de memurun asıl ihtisası heder olmaktadır.

Daire ve kurumlardaki personel hareketlerinin fazla olması işleri aksatmakla beraber mevzu bahis teknik personeline zararını mucip olmaktadır.

Devlet daire ve kurumlarında aynı mahiyetteki teknik işler için ayrı ayrı teşkilâtın kurulması da yukarıda sayılan sakıncaların artmasına sebep olmakta ve Teknik Personel Gücümüzü israf etmektedir.

Daire ve Kurumlar arasında işbirliği ve koordinasyon henüz kurulamamıştır. Hattâ bir dairenin veya kurumun içindeki şubeler bile birbirinden habersiz olarak aynı veya birbiriyle çok ilgili iki konuyu ekseriya ayrı ayrı çözümlerle çeşitli ve- ya aykırı neticelere götürmekte veya aynı usûlde aynı işleri tekrarlıyarak verimsiz bir çalışma içerisinde kalmaktadırlar. Neticede Teknik personel gücü israf edildiği gibi çok defa millî servet de heder olmaktadır.

Teknik Personelin çalıştırılmasında ücretler işin değer ve verimine göre düzenlenmediği için randıman alınamamaktadır. Bundan başka, Teknik Personele fazla mesai tazminatı ödenmediğinden mevcut personelin iş gücünden de azami istifade temin edilememektedir.

Yetki ve sorumluluk dengesi kurulamamıştır, işin gecikmesinde ve hatta yapılamamasında hiç bir sorumluluk ve risk yoktur. Buna karşılık, şüphe ve itimatsızlık zihniyetinin hükmü altında, yapılan işin çokluğu ile orantılı olarak sorumluluklar ortaya çıkmaktadır. Bunun neticesi olarak teşebbüs ve medeni cesaret, karar ve çabuk netice alma, çok iş yapma gibi üstün nitelikler memurun kıdemi arttıkça azalıp kaybolmaktadır. Kısaca Teknik Personele yetki verilip sorumluluk istenmemektedir.

Teknik Personelin büyük şehirlere veya mahrumiyet bölgelerine tayin şekli hâlâ bir nizama bağlanamamıştır. Bunun neticesi olarak persone lin memleket sathına yayılması ihtiyaçla orantılı olmamakta ve hatta teknik personel talimatnamesi ile kabul edilen tazminat dahi bunu temin edememektedir.

Mahrumiyet bölgelerine gönüllü giden veya gönderilen teknik personelin alıştığı veya görüp imrendiği hayat şartlarından bir kısmı dahi, mevzuatın elverişli olmaması sebebiyle kendisine te-

min edilememektedir. Bu gibi bölgelerde çalışma sürekli ise, yerine başkasını gönderme güçlüğü karşısında nöbetleşme prensibi tatbik edilememekte ve binnetice kenara atılmış veya unutulmuş hissine kapılan teknik personel bedbinleşmekte ve görevini istekle yapmamaktadır.

Bu durumda olan teknik personel son çare olarak ve ısrarla oradan alınmasını istemekte, ferayadının duyulmaması halinde ise ya işten ayrılmakta veya bulunduğu yerde körülenip gitmektedir. Bu gerçekler teknik personelde psikolojik olarak «gözönünde bulunma» kompleksini yaratmakta ve her ne bahasına olursa olsun onu merkezde çalışma çarelerini aramaya sevk etmektedir.

Teknik personelin, murakabesi kendisine ait olmıyan özel teknik işlerde resmî mesai saatları dışında çalışmasını yasaklıyan kanun hükümleri de, mevcut teknik personel gücünden faydalanmayı azaltmaktadır.

Teknik personelin askerlik vazifesinin gerek Yedek Subay ve gerekse kıta devresinde branşları dahilinde çalıştırılmamaları Teknik Gücün önemli nisbette kaybına sebep olmaktadır. Her ne kadar kıt'a devresinde bazı hallerde bu kaybın bir kısmı telâfi edilmekte ise de, bu tedbirler kişisel ve istisnai bir sınırı aşmamaktadır. Oysaki harp halinde ençok teknik güce ihtiyaç duyulacağına göre Teknik Personelin, bazı ihtisaslar hariç, uzun süreli askerî bir eğitime tabi tutulmasına ihtiyaçda olmasa gerektir. Eşit vatandaşlık ana prensibinin bozulmaması uğruna mesleğinde çalışacak yerde kıt'a hizmeti görme mecburiyeti memlekete pahalıya mal olmaktadır.

Mevcut personel sayısı işlerin ihtiyaç gösterdiği mahrut sistemine uygun olmadığı için, üst kademelikler alt kademe işlerini yapmak zorunda kalmakta ve bu sebeple de teknik personel gücünün bir kısmı ziyan olmakta ve verimli olmamaktadır.

Okul veya üniversiteden mezun olan teknik personel, hiç bir staj devresi yaşamadan diploma unvanına dayanılarak işe doğrudan doğruya başlatılmakta, bu yüzden İdare edeceği yardımcı sınıfın işlerine gereği kadar hâkim olmamaktadır. Bu boşluk uzun zaman tecrübe ile kapatılmakta ise de o hale gelinceye kadar hem sıkıntı çekilmekte hem de iş düzeni ve iş verimi aksamaktadır.

B — ÖZEL SEKTÖRDE:

Bina yapımı, fabrika ve atölye işletmeleri dışında Teknik Personele serbest sektörde henüz iş alanları açılmamıştır. İleri milletlerin teknik potansiyelini temsil eden Müşavir Mühendislikler, Bürolar, Lâboratuvarlar, Araştırma Enstitülerinin benzeri kurulamamıştır. Bu yoldaki teşebbüsler kurulup gelişmenin muhit ve emniyeti henüz teşek-

kül etmediğinden ya cılız, yahut neticesiz kalmıştır. Bütün projeler ve mühendislik hizmetleri Devlet Sektöründe yapılmadıkça veya ecnebi firmalara yaptırmaya devam edildikçe, mevzuatımızda ve sistemlerimizde de temelli bir değişiklik yapılmadıkça bu hâl devam edecektir.

Özel sektördeki Teknik Personel; Müşavir Mühendislik firmalarını ve proje bürolarını kurup geliştirmek içm iş emniyetini, teşvik ve himayeyi Devletten beklerken, Devlet de iş verebilmek için karşısında güvenilir dört başı mamur teşekküllerin kurulmuş olmasını istemektedir. Bu şekildeki karşılıklı istekler fasit daireyi devam ettirmektedir.

Özel sektörde teknik iş piyasasının açılmaması bu sektördeki teknik personelin teknik olmayan işlerde çalışmasına veya yabancı memleketlerde veyahutta Devlet Sektöründe iş aramasına sebebiyet vermektedir.

Genel olarak mühendislik hizmetlerinin durumu bu olduğu halde özel sektörde mimarlık memnuluk verici bir şekilde gelişmiştir. Bunun sebebi bir yönden özel bina projelerinin tamamının bu bürolara yaptırılması, öte yandan Resmî Sektördeki bina proje işlerinin de önemli nisbette serbest sektöre aktarılmasıdır. Demek ki bu kısım işler yukarıda açıklanan fasit dairenin dışına çıkmıştır. Alınmakta olan sonuçlar hem kalite, hem emniyet hem de hız bakımlarından ümit vericidir. Bu örnek, özel mühendislik firmalarının ve bürolarının bu hizmetlerin inkişafı için daha elverişli bir ortam teşkil ettiğini göstermektedir. Yabancı ileri milletlerdeki örnekler ise sayısızdır ve ibret vericidir.

Özel sektördeki bina projeleri ve uygulama hizmetleri mimarlık kolundan sonra, sırasıyla, Statik, Elektrik, Makina Mühendisliklerine de iş sahası açmıştır. Fakat bu branşlardaki iş sahaları mevzubahis işlerin bina maliyetindeki nisbetleri kadar olduğu için, bu kollarda işler gelişmeyi teşvik edici bir seviyeyi henüz bulamamıştır.

Serbest Sektördeki mühendislik hizmetlerinde resmî makamlarla olan münâsebetlerde bekletici, geciktirici kırtasî güçlükler de üzerinde durulmaya degecek bir önem taşımaktadır. Özellikle bundan sonraki iş hacminin hızla artması karşısında bu güçlüklerin daha da yıpratıcı olması beklenebilir.

Yapmakta olduğu işin tehlike ve ağırlık derecesine rağmen teknik personelin sigorta teminatı diğer bazı sektörlere nazaran düşüktür.

II. TEKNİK PERSONEL GÜCÜMÜZÜN SEVİYESİ TATMİNKÂR DEĞİLDİR:

Memleketimizde Teknik Personelin kendi ihtisaslarında devamlı olarak çalışılmayışı ihtisa-

II. TEKNİK PERSONEL GÜCÜMÜZÜN SEVİYESİNİ YÜKSELTİCİ TEDBİRLER:

25. Yurdun muhtelif merkezlerinde tekniğin bütün ihtisas kollarına ait kütüphaneler, teknik müzeler kurulmalı ve öğretici teknik sergiler açılmalıdır.

26. Yapılacak konferanslar, seminerler ve teknik kongreler himaye edilmeli ve neticeleri değerlendirilmelidir.

27. Yurt içinde ve dışında tatbik edilmeye başlayan teknik yenilikler izlenmeli, fotoğraf, film veya yazılarla tesbit edilerek o ihtisas kolundaki Teknik Personelin toplantıları vesile ve fırsat sayılarak gösterilmeli ve izah edilmelidir.

28. Teknik neşriyatın fazlaşması ve idame sinin temini amacıyla bu. gibi teşebbüsler destek lenmelidir.

29. Teknik Personelin bilgi ve görgüsünü artırıcı tekâmül kursları düzenli bir şekilde tekrar

lanmalı, kongre, konferans, sergi, ihtisas ve mümasili işler için dış memleketlere seyahatleri kolaylaştırmalı ve daha ekonomik şartlara bağlanmalıdır.

30. Öğretim sistemimizde ihtisaslaşmaya ciddi ehemmiyet verilmeli bugün olduğu gibi bir çok ihtisas kolları bir branşda toplanmamalıdır.

III. TEKNİK PERSONEL SAYISINI ARTTIRMAK :

31. Teknik Personel yetiştiren öğretim müesseselerinin sayı ve kapasiteleri arttırılmalı, iş hacimlerine göre yurdun bölge merkezlerine yayılmalıdır.

32. Teknik Personel kadrolarında teşkili lâzım gelen mahrutların yardımcı personel boşluklarını doldurmak üzere gece dersaneleri ve kurslar açılmalıdır.

H A B E R L E R

ETİBANK :

Etibank Elektrik İşletmeleri Müessesesi Müdürü Y. Elektrik Mühendisi Sabin Duralı isteği üzerine emekliye ayrılmıştır. Bu vazifeye Elektrik Y. Mühendisi Eşref Erkmen atanmıştır.

Ayrıca adı geçen İdarede bir organizasyon değişikliği yapılmış ve Müessese müdürüne bağlı 4 Muavinlik ihlas edilmiştir. Bu muavinliklerden Santraller Teknik Müdür Muavinliğine Y. Müh. İhsan Tuncay, Şebekeler Teknik Müdür Muavinliğine Y. Müh. Mustafa Turan, Tevzi ve Satışlar Müdür •Muavinliğine Odamız Sekreteri Y. Müh. Ayhan Erkan getirilmiştir.

TEK:

Türkiye Elektrik Kurumu kanun tasarısının T.B.M.M. ilgili komisyonunda görüşülmesi bitirilerek Meclise sevk edilmiştir.

YENİ ÜYELERİMİZ:

Aşağıda isimleri verilen meslekdaşlarımız Eylül ayı içinde Odamıza üye olmuşlardır.

Selâhattin Şenberber, Ankara Üniversitesi Fen Fakültesi (Kayıt No. 1560); Hayri Alan, İ.T.Ü. Teknik Okulu (Kayıt No. 1561); Ümit Karadenizli İ. T.Ü. Elektrik Fakültesi (Kayıt No. 1562); Adnan Karataş, İ.T.Ü. Teknik Okulu (Kayıt No. 1563); Hayrettin Seval, Altenburg Teknik Okulu - Almanya (Kayıt No. 1564); Güngör Gürsel, İ.T.Ü. Elektrik Fakültesi (Kayıt No. 1565); İsmet Şirin, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Elektrik Bölümü (Kayıt No. 1566).

ÜYELERİMİZDEN HABERLER:

Bn. Ayla (Aksoy) Alpaslan ile üyemiz Y. Müh. Yurdakul Alpaslan evlenmişlerdir.

Bn. Fikriye (Paralı) Yılmaztürk ile Üyemiz Y. Müh. Ömer Yılmaztürk evlenmişlerdir.

Kimya Y. Mühendisi Meral (Tezer) Kızılyalı ile üyemiz Y. Müh. Mümtaz Kızılyalı evlenmişlerdir.

Bn. Sülün (Anman) Serter ile üyemiz Y. Müh. Yılmaz Serter evlenmişlerdir.

Bn. İlknur Aktimur ile üyemiz Y. Müh. M. Ali Aktimur evlenmişlerdir.

Bn. Ayla Ertan ile üyemiz Y. Müh. Yalçın Ertan evlenmişlerdir.

- Kimya Y. Mühendisi Leman Eryılmaz ile üyemiz Y. Müh. Doğan Doğu nişanlanmışlardır.

Saadetler dileriz.

Odamız üyesi Halil Eker'in 20.9.1963 günü bir erkek çocuğu dünyaya gelmiştir. Anne ve babayı tebrik eder küçük İlker'e dünyamıza hoş geldiniz deriz.

Odamız üyesi Turgut Alparslan'ın 10.9.1963 günü bir erkek çocuğu dünyaya gelmiştir. Anne ve babayı tebrik eder küçük Evren'e uzun ömürler dileriz.

*

Üyemiz Y. Müh. Hakkı Oranç Birmingham Üniversitesi'nde ihtisas çalışması yapmak üzere yurduzdan ayrılmıştır.