

# Metal ve Maden Haberleri

Kısaltmalar :

(a) : Mal ve para derhal teslim, (b) : CIF limanda teslim, (c) : FOB limanda teslim, (d) : FOB maden veya fabrikada teslim, t) : ton, (lt) : long ton, st) : short ton, (tu) : ton ünite, (ltu) : long ton - ünite, (stu) : short ton ünite, lb) : libre, (tr. oz) : troy ounce, (gr) : gram, (kg) : kilogram, (\$) : Amerika dolar = 14,00 TL, c) : Amerika senti, (E) : İngiliz sterlini = 32,30 TL, (np) : New pence., A\$ : Avustralya doları = 2000 TL.

## NEWYORK BORSASINDA FİYATLAR

Cevherin Cinsi Kalitesi ve Satış Şekli	Satış Birimi	Fiyatı
<b>Asil Metaller</b>		
Altın, Handy and Harman Haftalık ortalama	\$/tr. oz TL/gr.	164.50-74.02
Gümüş, Handy and Harman Haftalık ortalama	Cent/tr. oz. Kr/gr.	528.50 - 237.80
Platin, 1. Kalite Haftalık ortalama Tüç. Satışı	\$/tr. oz. TL/gr.	212.00-95.40
<b>Cevherler (N. Y.)</b>		
Antimuan Cevheri % 60 Sb., N.Y. Müşteri Malı	\$/stu. TL/ünite	23.70-365.92
Krom Cevheri Rus % 48 Cr <sub>2</sub> O <sub>3</sub> 4: 1 ratio Kuru baz üzerinden, garanti edilen kalite çıkmazsa cezaya tabi, FOB atlantik limanlarında vagonda.	\$/ton TL/Ton	53-58-742-812
Krom Cevheri Türk Malı % 48 Cr <sub>2</sub> O <sub>3</sub> 3: 1 ratio Kuru baz üzerinden, garanti edilen kalite çıkmazsa cezaya tabi, FOB atlantik limanlarında vagonda.	\$/lt. TL/Ton	37-510
Krom Cevheri Rodezya 48-50 Cr <sub>2</sub> O <sub>3</sub> 3,5: 1 ratio parça	\$/lt TL/Ton	Nominal
Krom Cevheri Transvaal % 44 Cr <sub>2</sub> O <sub>3</sub> Ratio Kuru baz üzerinden, garanti edilen kalite çıkmazsa cezaya tabi, FOB atlantik limanlarında vagonda.	\$/lt TL/Ton	37-42 - 509-578
Titan Cevheri % 96 Ti O <sub>2</sub> Rutil FOB Atlantik vagonda 12 ay içinde teslim edilecek	\$/st TL/Ton	330 - 5095
Vanadyum Cevheri Pentoksit V <sub>2</sub> O <sub>5</sub> Tüccar Malı	\$/lb TL/Ton	2.20 - 682.90
Mangenez Cevheri Min % 48 Mn	Cent/ltu TL/Ünite	105-115 - 14.46-15.84
Demir Cevheri % 51,5 Fe Mesabi, normal Non Bessemer	\$/lt TL/Ton	<b>11.91 - 164.11</b>
Demir Cevheri Yüksek fırın Parça	\$/lt TL/Ton	12.71 - 175.14
Demir Cevheri Tekonit Pelet	Cent/ltu TL/Ton	29.40 - 40.51

Cevherin Cinsi Kalitesi ve Satış Şekli	Satış Birimi	Fiyatı
Molibden Cevheri % 95 MoS <sub>2</sub> Konsantre Climax malı	\$/lb TL/Ton	1,87 - 57.783
Tungsten Cevheri Min % 65 W <sub>3</sub> Şelit ve Wolfram GSA malı	\$/stu TL/ünite	49.31 - 761,34
Lityum Karbonat A.B.D. malı	Cent/lb TL/Ton	55,0 - 16.99
Newyork borsasında kambiyo kurları(15.3.1974) 1 Sterlin = 2,3340 Dolar 1 DM = 0,37726 » 1 Yen = 0,00353 »		
Bakır Wirebar Üretici Malı Haftalık Ortalama	Cent/lb TL/Kg.	119.80 - 37,01
Kurşun ABD Malı üretici fiyatı Haftalık Ortalama	Cent/lb TL/Kg.	19.00 5,87
Çinko ABD üretici Haftalık Ortalama	Cent/lb TL/Kg.	73.45 - 22.69
Kalay Peşin Haftalık Ortalama	Cent/lb TL.Kg.	374.95 - 115.85
Alüminyum Başlıca ABD Üreticileri	Cent/lb TL.Kg.	29.30 - 8.96-9.27
Civa Comex 1. Kalite Haftalık Ortalama	\$/şişe TL/şişe	294.00 - 4113
Antimuan Lone star malı Laredo'da	Cent/lb TL/Ton	121.00 - 37389
Ferrokrom Yüksek karbonlu ABD malı	Cent/lb TL/Kg.	23.7 - 7.32
<b>LONDRA BORSASINDA FİYATLAR</b>		
<b>Asil Metaller (L.)</b>		
Altın % 100 Haftalık ortalama	\$/tr. oz. TL/gr.	164,00 - 73.80
Gümüş % 99,9 Derhal teslim Londra'da	np/tr. oz. Kr/gr.	230,00 - 239.20
Platin Serbest Pazarda	£/tr. oz. TL/gr.	92.50 - 96.01
<b>Metaller</b>		
Bakır Elektro-wirebar C.I.F. Avrupa mal ve para derhal teslim	£/Ton TL/kg.	1150 - 37.14
Bakır Elektro-wirebar C.I.F. Avrupa üretici fiyatı	£/Ton TL/kg.	1118 - 36,11
Kalay C.I.F. Avrupa mal ve para derhal teslim	£/Ton TL/kg.	3.670 - 118.54
Kalay C.I.F. Avrupa 3 ay vadeli	£/Ton TL/kg.	3.595 - 116.10
Kurşun Mal ve para derhal teslim	£/Ton TL/kg.	310 - 10.01
Kurşun 3 ay vadeli	£/Ton TL/kg.	315 - 10.17
Çinko Mal ve para derhal teslim	£/Ton TL/kg.	710 - 22.93
Çinko GOB üretici 3 ay vadeli	£/Ton TL/kg.	642 - 20.73
Alüminyum min. % 99,5 C.I.F. Avrupa	£/Ton TL/kg.	272,50 - 8.80
Civa Min % 99,99 C.I.F. başlıca Avrupa liman.	\$/şişe TL/şişe	270 - 3780
Antimuan Regulus İthal malı % 99 C.I.F.	£/Ton TL/Ton	, 1035 - 33430
Antimuan Regulus İthal malı % 99,6 C.I.F.	£/Ton TL/Ton	1060 - 34238
Krom Parça metal % 99 min. 5-10 tonluk partiler halinde	£/lb TL/kg.	0,468 • 36,11

Cevherin Cinsi Kalitesi ve Satış Şekli	Satır Birimi	Fiyatı
Germanyum Zon rafine 30 ohm/cm Gümrük ödenmiş İng. de	£/kg. TL/kg.	121,00 - 3095
Manganez Elektrolitik Min % 99.9 1-5 tonluk İngiltere'de teslim	£/Ton TL/Ton	370-400 - 11950-12920
Molibden Toz	£/kg. TL/kg.	3,85-4.00 - 124-129
Nikel Rafine 4 tonluk ve daha fazla partiler halinde İng. teslim	£/Ton TL/Ton	1640 - 52972
Nikel Rafine C.I.F. Serbest pazar	\$/lb TL/Ton	1,60-1,65 - 49440-50985
Titan Sünger, % 99,3 Brinnel max Sertliği, 120 Baz fiyat	£/lb TL/kg.	0,525 - 40,51
Tungsten Toz % 98/99 W Metal muhtevası fiyatı	£/kg. TL/kg.	150-160 - 4845-5168
Ferro-Krom % 4-6 C % 60 Cr Parça İng. de müşterinin fabrikasına teslim	£/Ton TL/Ton	76.10 - 2458
Ferro-Manganez % 78 Standart İng. de teslim	£/Ton TL/Ton	2.40 - 72-52
Ferro-Molibden % 65-10Mo Karbonsuz İng. de müşterinin fabrikasına teslim	£/kg. TL/Ton	155-165 - 5006-5330
Ferro-Silisyum % 75 Si Parça Gemi yükü için 3-6 £ indirim	£/Ton TL/Ton	195-210 - 6298-6783
Ferro-Silisyum % 90 Si Parça Gemi yükü için 3-6 £ indirim	£/Ton TL/Ton	
Cevherler (L.)		
Antimuan Cevheri Parça sülfid (cevher veya konsantre) % 50-55 Sb C.I.F.	3/ünite TL/ünite	18,5-20,0 - 259-280
Antimuan Cevheri Parça sülfid (Cevher) % 60 Sb. C.I.F.	S/ünite TL/ünite	21-23 - 294-322
Antimuan Cevheri Sülfid (cam) % 70 Sb. Crude parça C.I.F. İngiltere limanlarında	£/Ton TL/Ton	1060 - 34235
Antimuan Cevheri Crude % 70 Sb siyah toz C.I.F. İngiltere limanlarında	£/Ton TL/Ton	1110 - 35850
Krom Cevheri Rus, parça % 48 Cr <sub>2</sub> O <sub>3</sub> ratio 3,5: 1 C.I.F.	\$/Ton TL/Ton	48-52 - 672-728
Krom Cevheri Pakistan friable parça, % 48 Cr <sub>2</sub> O <sub>3</sub> ratio 3:1 FOB	\$/Ton TL/Ton	nom
Krom Cevheri İran, sert parça, % 48-50 ratio 3:1 C.I.F.	S/Ton TL/Ton	nom
Krom Cevheri Türk, parça % 48, ratio 3:1 baz (prim 90 Cent/Ton FOB Türk limanları	\$/Ton TL/Ton	36-41 - 504-574
Krom Cevheri Türk kons, % 48 ratio 3:1 baz (prim 90 Cent/Ton) FOB Türk limanları	S/Ton TL/Ton	34-39 - 476-546
Krom Cevheri Transvaal friable parça, baz %44 C.I.F.	\$/Ton TL/Ton	55-60 - 770-840
Kurşun Cevheri Cevher ve konsantre % 70-80 Pb 160 £ Baz	\$/Ton TL/Ton	90-100 - 1260-1400

Cevherin Cinsi Kalitesi ve Satış Şekli	Satış Birimi	Fiyatı
Molibden Cevheri Konsantre min % 85 Mos,	£/lb TL/kg.	0.69 - 3.24
Manganez % 48-50 Mn, max % 0,1 P'Metalurjik C.I.F.	Cent/ünite TL/ü.	1.15-1.25 - 16.00-17.50
Manganez % 70-85 MnO <sub>2</sub> parça bataryalık C.I.F.	£/Ton TL/Ton	47-53 - 1518-1711
Titan Cevheri Rutil konsantre % 95-97 TiO <sub>2</sub> Tor-balanmış FOB/FID	\$A/Ton TL/Ton	165-180 - 3300-3600
Titan Cevheri İlmenit Konsantre Malaya Cevheri % 52-54 TiO <sub>a</sub> C.I.F.	£/Ton TL/Ton	9.35-11.32 - 327-396
Tungten Wolfram Cevheri standart kalite min. % 65 WOg C.I.F.	£/ünite TL/ünite	23.24 - 742-775
Vanadyum Pentoksit, min. % 98 V <sub>2</sub> O <sub>5</sub> ergitilmiş C.I.F.	S/lb TL/kg.	1.15-1.25 - 35.53-38.62
Çinko Cevheri Sülfür % 52-55 Zn Baz 25 Cent C.I.F. Kuru mal. 1 Ton metal izabe masraf.	\$/Ton TL/Ton	125-143 - 1750-2002

NOT: Kurşun çinko cevherleri içindeki asıl metallere ayrıca prim ödenir.

#### OKSİTLER

Antimuan Oksidi Cooksons Beyazı Net 5 tonluk partiler halinde İng. de teslim	£/Ton TL/Ton	1000 - 32300
Kurşun Oksidi Beyaz kuru 2-5 tonluk partiler halinde İng. de	£/Ton TL/Ton	Belirsiz
Kurşun Oksidi Kalsiyum Plumbat 2-5 tonluk partiler halinde İng. de	£/Ton TL/Ton	Belirsiz
Ferrokrom Yüksek karbonlu ABD malı	£/Ton TL/Ton	Belirsiz
Kurşun Oksidi Kırmızı kuru 2-5 tonluk partiler halinde İng. de	£/Ton TL/Ton	Belirsiz
Kurşun Oksidi Litarj 2-5 tonluk partiler halinde İng. de		
Çinko Oksidi Toz % 95-97 10 Tonluk partiler halinde	£/Ton TL/Ton	387,50 - 12516
Zirkonyum Oksidi Seramik kalite, 1 Tonluk partiler halinde işletmede	£/Ton TL/Ton	660,00 - 21318

# Türkiye 1. Teknik Eleman Kongresi

13-14 NİSAN 1974 / ANKARA

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  
Metalurji 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 İç Mimarlar Cemiyeti.  
Türkiye Jeofizikçiler Derneği. / Türkiye Jeoloji Kurumu  
Türkiye Jeomorfoloğlar Derneği. / Türkiye Ziraatçılar Derneği.  
Yeşil Türkiye Ormancılar Cemiyeti. / Ziraat Mühendisleri Odası.

**KARADENİZ BAKIR İŞLETMELERİ  
A.Ş.**

**Yılda**

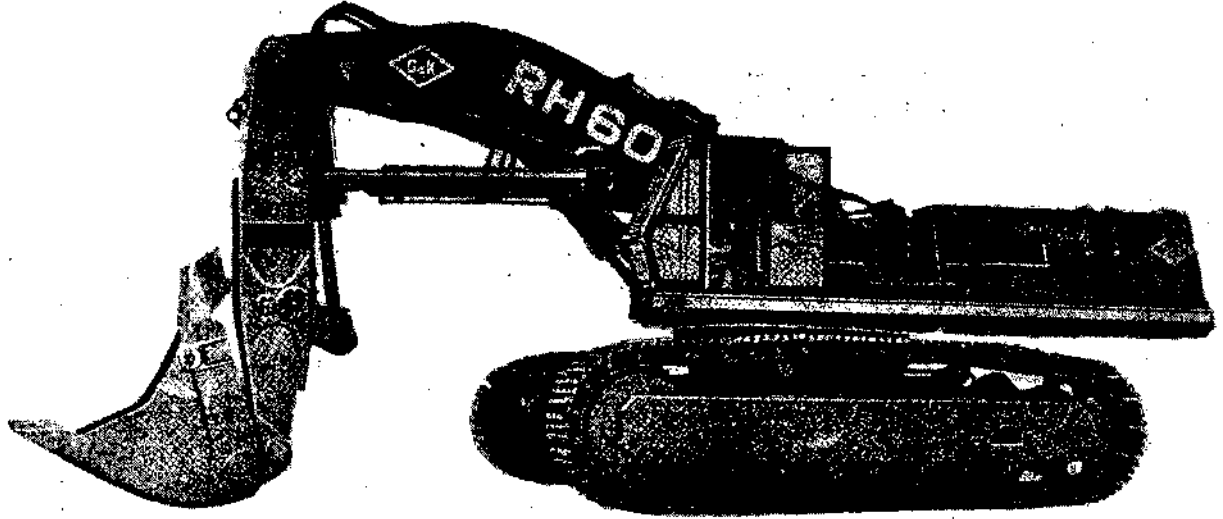
**40.800 ton Blister Bakır ✓  
365.000 ton Sülfirik Asit  
230.000 ton Pirit Konsantresi  
75.000 ton Pirit Cevheri  
650.000 ton Bakır Cevheri  
Üretim kapasitesi ve satışları ile**

**YURT SANAYİNİN HİZMETİNDE**



Ekspres yol inşaatı, baraj yapımları ve harfiyat faaliyetleri ile iş makineleri konusunda bütün dünyada haklı bir ün kazanmış marka

# ORENSTEIN & KOPPEL



 **ercanlar**  
Otomotiv Ticaret A S

Büyükdere Cad. 121 Gayrettepe İstanbul Telefon 48 42 30  
Teleks No 22 817 erho Tr

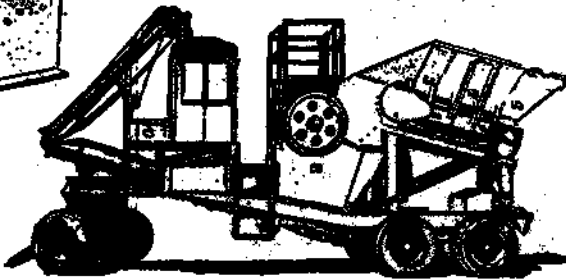
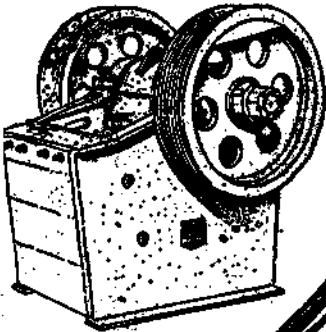
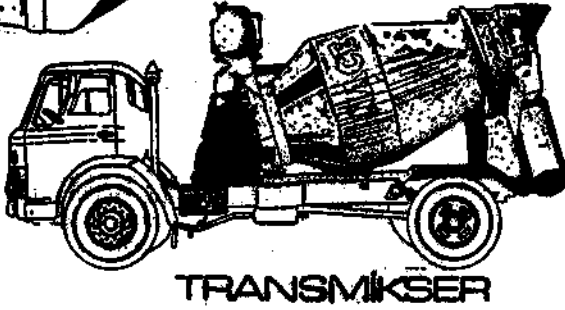
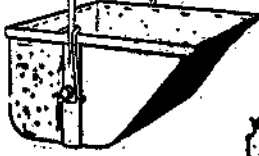
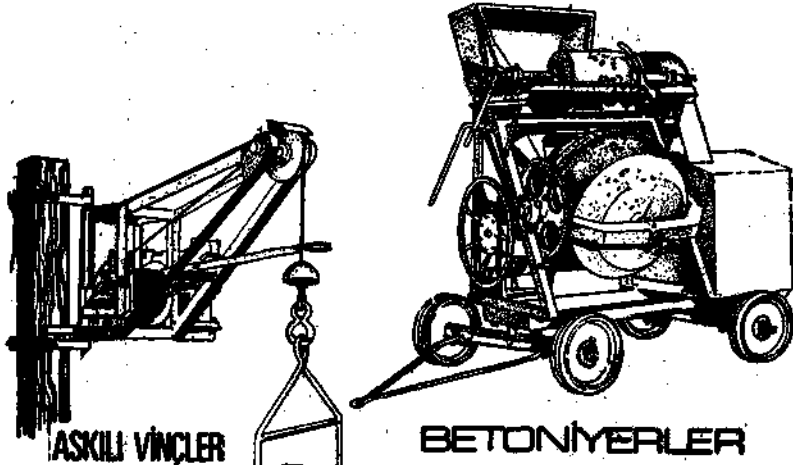
Mümessilliğinde Türkiye'de. Resmî Sektörümüzün, Sayın Müteahhitlerimizin, İnşaatçılarımızın ve Sanayicilerimizin hizmetinde..

Her güçte, her işte, en kötü şartlar altında kullanabileceğiniz dayanıklı Batı ALMAN MALİ iş makineleri

HİDROLİK KAZICI VE  
YÜKLEYİCİLER  
GREYDERLER  
MOTRAK ve ELEKTRİKLİ  
TRAKTÖRLER  
MOBİL VİNÇLER  
FORKLİFTLER

YEDEK PARÇA, BAKIM ve SERVİSTE  
TÜRKİYE'NİN HER YERİNE HİZMET

# NA-CE



Soyyar Primer Konkasör Tesisi

## İMALÂTİMİZ ;

- Betoniyerler
- Transmikserler
- Melâksörler
- Beton Santralleri
- Agregat Yıkama-Elleme Tesisleri
- Agregat Tartı Tesisleri
- Agregat Eleklere
- Konkasörler
- Silindir Kırıcıları
- Çekmeli ve Mordane Kırıcılar
- Kırma Tesisleri (Sabit veya Seyyar)
- Sirküler Çek Asansörleri
- Keçi Ayakları ve Silindireleri
- Kompaktörler
- Malzeme nakletme Tesisleri

Fabrikamızda isteğe göre madde dizayn ve imalat yapılır.

## NA-CE MAKİNA SANAYİİ LTD.ŞTİ.

Merkez:

● Yeni Sanayi Çarşısı Giriş Caddesi No.14 ANKARA

Tel : 110086 - 104153 - 106124

Fabrika : Ankara - İstanbul yolu 20.km 4000.

● İSTANBUL İRTİBAT BÜROSU : Soğutluçeşme Cad. Altınoğlu İş Hanı No.10 Kadıköy-İSTANBUL  
Tel : 364467



# DEMİR EXPORT A.Ş.

Sermayesi : 6000000 TL.

**DEMİR EXPORT A.Ş.**, güven demek, iş yapan ve taahhütlerini yerine getiren, maden yataklarını en bilimsel şekilde değerlendirmesini bilen firma demektir.

- Madencilikte; prospeksiyon, arama, sondaj, galeri ve fizibilite etüdlerinde önder firma **DEMİR EXPORT A.Ş.** her nevi maden yatağı ile ilgilenmekte olup bunların işletme ve değerlendirilmesini yapmaktadır.
- Mevcut ve çalışan makina parkı, yılda 2.000.000 m<sup>3</sup> lük hafriyat kapasitesi ile açık işletme madenciliğimizin hizmetinde bulunan yegâne ve tek firma **DEMİR EXPORT A.Ş.**'dir.

Adres : Ulus Meydanı, Ulus Han Kat 4 ~- ANKARA

Tel : 11 75 20-11 78 95



# Okutsan

TİCARET KOMANDİT ŞİRKETİ

Mehmet Şemsettin OKUTAN ve ORTAĞI

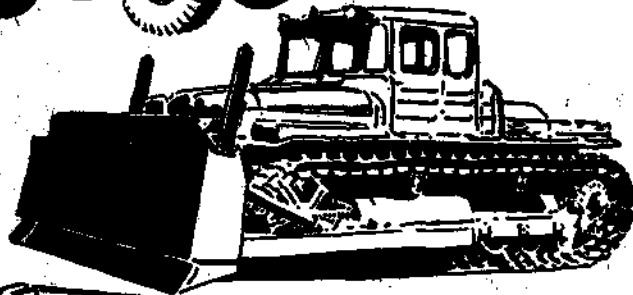


**EKSKAVATÖRLER**



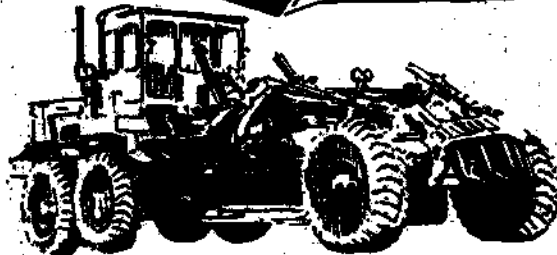
**DAMPERLİ KAMYONLAR**

V/O AVTOEXPORT  
MOSCOW USSR



**BULDOZERLER**

V/O TRACTOREXPORT  
MOSCOW USSR



**GREYDERLER**

V/O TRACTOREXPORT  
MOSCOW USSR

**her türlü inşaat  
ekipmanı**

INKILAP Sok. no.31/6 Yenisehir  
tel.187113 180473 Ankara

**ALTIN VE GÜMÜS**  
üreten tek banka

**ETİBANK**

SİZİNDİR



# "ARTIK YALNIZ DEĞİLSİNİZ >>

## KONULARIMIZ

### TİCARİ

#### KOMPRESÖR TABANCASI YEDEKLERİ

(Her Marka ve Model İçin)

HORTUM, KELEPÇE, REKOR

TOKYO PNEUMATIC  
MUHTELİF DELİCİ KIRICI VE  
MADENCİ TEÇHİZATLARI

HAVA VANTİLATÖRLERİ

MATKAR VE UÇLARI

### İMALAT

TABANCA TAMİRLERİ  
KOMPRESÖR TAMİRİ  
MUHTELİF MADENCİ TEÇHİZAT-  
LARI  
HİDROLİK SİSTEM İMAL VE  
TAMİRLERİ  
ÖZEL APARAT VE MAKİNA  
İMALATI

MAMULLERİMİZ YERLİ İMALAT OLUP GARANTİLİDİR.

### PINAR

#### TİCARET MÜMESSİLİK

#### YEDEK PARÇA - MÜHENDİSLİK

Büro : Yi - BA Çarşısı 2. Zemin kat No : 133

İmalathane : Suphan Sokak No : S Demirsanayii/ANKARA

## TEKNİK ELEMAN ÖRGÜTÜNÜN -UŞTURDUGU KURULTAY ANA HEDEFİ



1.

## TEKNİK PERSONELE UYGULANAN STATÜNÜN ELEŞTİRİSİ

### 1. GİRİŞ:

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

Ülkemizin gelişmek zorunda olan bir ülke olduğu görüşünden hareket edilirse, Türk teknik elemanlarının ülkemizin kalkınma yöntemlerinin saptanmasında ve uygulamalarda ağırlıklı söz sahibi olmaları gerekir.

Ancak, ülkemizin kalkınma sürecinin son 25 yıl) değerlendirildiğinde tam tersine bir uygulamanın süreceği görülür. Bunun nedeni ise ülkemiz için seçilen kalkınma modelinin ülkemiz koşullarına ve çıkarlarına uygun olmamasıdır. Yatırımların milli sanayi yerine montaj ve tüketim sanayiine, yönetilmesi, ekonomimizin dışa bağımlılığını artırmıştır. Yatırımlar yabancı kaynaklardan elde edilen kredilerle gerçekleştirildiğinden kapifari millî omıyan teknoloji ve yabancı teknik personele ardına kadar açılmıştır\*. - Bu durumun kaçınılmaz sonucu olarak milli teknolojiğimiz 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 fiat artışları ve yapılan devalüasyonlar düşünüldüğünde yasanın teknik elemanlara ne denli koşullar getirdiği anlaşılır.

Niteliği gereği montaj ve tüketim sanayinin istihdam kapasitesi sınırlı olduğundan üretim fazlası teknik elemanlar kamu kesiminde birer masa başına oturtulmuşlar, 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 plânlarla sürdürülmesi öngörülen sanayileşme hareketi, Birinci Beş Yıllık Plân uygulamasından sonra duralamış ve İkinci Dünya Savaşının başlamasıyla tamamen durmuştur.

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 Vekâleti ve Vekâlete bağlı Umum Müdürlükler Meslek Sınıfı Personel Talimatı» nı hazırlamış ve uygulamıştır. Daha sonra yayınlanacak 4/10195 sayılı kararnamenin temelini oluşturan Talimat».in getirdikleri şunlardır;

- Meslek sınıfı kavramı ve teşkilât şemaları,
- Tayin şartları ve muameleleri,
- Ücret takdimi,
- Terfi, kıymetlendirme, nakil, mesai, harcırah, izin, disiplin hükümleri ve umumî 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 teknik perso-

neli kapsamına alan bir düzenlemeye gitmiş ve görünüşteki yasal tereddütleri de gidermeyi amaçlıyarak «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 yukarda sayılanlarınkı kadar olmasa bile bu tür işlerde çalışan kişiler bu tanımların kapsamındadır.
- Teknik elemanların bir kurumdan diğerine geçişi ilgili Bakanın izin ve oluru-na bağlıdır.
- Mahrumiyet bölgelerinde ya da tehlikeli ve ağır işlerde çalışanlar için zam yapılabilir.
- Arazi üzerinde veya şantiyelerde çalışan teknik elamanlara zam verebilir.
- 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 kademeye yapılanların durumlarındaki fark bir 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 yiHarda çıkarılan yeni kararnamelerle 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 kararnameler yürürlüğe konmuştur :

10.8.1963 tarihli ve 6/2089 sayılı kararname,  
25.9.1963 » » 6/2246 »  
25.4.1966 » » 6/6396 »  
21.3.1968 » » 6/6T89 »  
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 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.
- 3 — 1947 yıllarında başlayan kalkınma hareketinde, yukarıda belirlenen dinamiğin sonucu olarak teknik personel, statik barem yasası sınırlarını zorlamış ve barem dışına çıkmıştır. 10 yıl sonunda, değişen koşulların gereği olarak 4/10195 sayılı kararname 1958 yılında zorunlu olarak yürürlüğe konmuştur.
- 4 — 1968 yılına kadar 8 kararname daha çıkarılmış, teknik personelin çalışma koşullarını belirleyen statünün zaman zaman değiştirilmesi gerekmiş, ama teknik elemanlar memur statüsünde değil, yevmiyeli olarak, istihdam edilmişlerdir.
- 5 — Özetlenirse, teknik personelin statik bir statü içinde istihdamı doğru ve mümkün değildir. Ülkemizdeki pratik, son yıllara kadar teknik elemanlar için işçi statüsünün en uygun statü olduğunu ortaya koymuştur. 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 teknik personel ve sağlık personelinin yeter sayıda yetiştirilmemiş olması nedeniyle bu kimselere kamu kesiminde görev verilmesi, özellikle piyasadaki arz talep şartlarının dengeyi kamu kesimi aleyhine bozması yüzünden, mümkün olamamaktadır. Bu görüşten hareketli 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 olmadığını, teknik elemanlar daha yasa yürürlüğe girmeden, çeşitli yollardan ilân etmişlerdir.

26.5.1970 tarihinde Odalararası Yürütme Kurulu (O.Y.K.) Sekreteri Maden Mühendisleri Odasında Personel Yasası tasarısı 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 dengeyi kamu kesimi lehine olması için bu yasanın çıkarıldığı öne sürülmektedir. 4 yıllık bir uygulamanın sonucu, bu konuda kimin haklı olduğunu ve teknik elemanların tasarısı üzerindeki 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 yürürlüğe koymaya kararlı olduğu sonucuna varılmış, 2.6.1970 tarihinde yapılan 1. Boykot'ta parlamenterlere şu çağın yapılmıştır :

«Bütün parlamenterlerimizin 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 olmıyan bir tek teknik eleman örgütü kalmamıştır. Şikâyetlerin haklılığı zamanın bütün yöneticilerince de kabul edilmesine ve düzeltilecekleri konusunda verilen sözlere rağmen, şikâyetlerin sonu gelmemiştir.

20.6.1970 tarihindeki 2. Forumu, 26.6.1970 deki 3. Forum izlemiştir. 3. Forum'daki genel kararı şu şekilde özetlemiştir.



«Teknik personelin özel bir durumu vardır. İdareciler kasıtlı olarak bunu anlamaz görünüyorlar.»

Teknik eleman örgütleri, getirilen statünün, teknik elemanların çalışma koşullarına uygun olmadığı, 4/10195 sayılı kararname ile getirilen ve artık bir «müktesep hak» durumuna gelmiş bulunan statülerinin ellerinden alınmasının açık bir haksızlık olacağını defalarca ilân 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 örgütlerini, defalarca ilgililere ve kamu oyuna 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 yayımlandı

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 uygulanması tam tersine bir sonuç vermiş, bir yandan devlet dairelerinde kaliteli teknik eleman sıkıntısı artıp, denge kamu sektörü aleyhine bozulurken 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 uyarılarına 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 so-

nucunda 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 çoğaltabiliriz. 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 hallerde münhasır olmak üzere özel kanunlarla verilen yetkiye.....dayanılarak Bakanlar Kurulunca sözleşmeli olarak çalıştırılmalarına karar verilen kimselerdir. Ancak, yabancı uyruklular ile tarihi belge ve eski harflerle yazılmış arşiv kayıtlarını değerlendirenler ve mütercimler için hizmetin geçici olması ve özel kanunlarla yetki 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 hükümü yabancı teknik eleman ithali olanağını alabildiğine genişletmekte ve kolaylaştırmaktadır. Ayrıca iki hizmet türünde çalışanları fiilen yasanın kapsamı dışına çıkartmakta 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 görülmeyecek kadar genel ve güçsüzdür. Ancak maddenin gerekçesi ilginçtir. Gerekçede :,

«Devlet memuru tek taraflı bir akitle istihdam olunmaktadır. Durumu statüderdir, 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 seçik biçimde itiraf etmektedir :

- 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 : Yukarıdaki 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 uygulanması 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 arasında derece değil dereceler oluyor. Böylesi bir haksızlığı ve teknik personelin iş küs-

melerine yol açan yasayı mahkûm etmek gerekir.

Ek Madde : (1327 sayılı Kanunla getirilen, numarasız)

İş güclüğü, iş riski ve 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 güclüğü, 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 belirtmektedir.

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, elemanın 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 malî değil, hayattır. 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 yaratılmaktadır. Yukarıdaki 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 öde-

melerden hiç yararlanamamıştır. Yan ödeme tutarlarının, emekliliğe yansımaması da ayrı bir eleştiri konusu ve «müktesep hak» umur-samazlığıdır.

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 doğurmuştur. 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. nin vuzuhsuzluğu nedeniyle uygulamada çok açık haksızlıklar olmuştur. Örneğin Enerji ve Tabii Kyanaklar 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 -üzerine geçmiş hizmetleri eklenerek değerlendirme yapılmıştır.

## YASANIN EKŞİKLİKLERİ

### 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 yönden etkilemektedir.

Teknik elemanların da tabi oldukları Emeklilik Yasasına göre hizmet süresi 15 yılı geçmiş 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,— TL. olacaktır. Günümüzün koşullarında-bu para ile geçinilemi-

yeceği açıktır. Bu durum kaza olasılığının daha fazla olduğu teknik hizmet sınıfında çalışan elemanları kaygılandırmaktadır. Kendisine birşey olduğu taktirde ailesinin daha fazla geçim sıkıntısı içine düşeceğini bilen teknik eleman uygulama ile ilgili görevlere 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, iş 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 getirmeğe çalışırlar. Meskûn olmiyan yerlerde barınma ve çeşitli zorluklara göğüs germe durumundadırlar. Teknik elemanlara dışarıda 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 gitmeğe 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 bir çok. hatalı ve eksik yanlar yukarıdaki 3.2. bölümünde eleştirilmiştir, önce de söylediğimiz gibi, daha yüzlercesi bulunabilecek olan

böylesine aksaklıklar, aslında özdeki bir yanlışlığın şekle yansımalarından 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 :

- a) Niçin 1957 - 1970 dönemi yatırımcı kuruluşların teknik eleman sıkıntısını 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 ayrılmasının nedeni nasıl açıklanabilir?
- b) 1970 sonrasında, teknik elemanların, bürolara yığılması şantiye, atölye, fabrika ve maden ocaklarında çalışan teknik eleman oranının görevli olarak azalması neyle açıklanacaktır?
- c) Son yıllarda, özellikle yüksek öğrenim görmüş teknik eleman sayısı birkaç misli! arttığı halde, kamu kesimi niçin teknik eleman sıkıntısı çekmektedir?
- d) 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 keşip eklemekle, yamalar 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 çözümlenemez.

#### S O N U Ç :

Teknik eleman örgütlerinin bütün uyarılarına rağmen, teknik elemanların 657 sayılı kanun kapsamına alınarak memur sayılmalarının doğurduğu sakıncalar, bütün çıplaklığı ile ortaya çıkmıştır. Daha dörtbeş yıl önce, Türkiye'nin en güçlü teknik kadrolarına sahip olan kamu kuruluşları, bugün orta çaplı bir bürodaki teknik eleman nicelik ve niteliğine bile sahip değildir. 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 çözümlenemez. Mevcut kanun binlerce aksaklıkla malûdür 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 kalmıyacak, yurtsever ve bilinçli bir kesimin demokratik haklarına kavuşturulması, demokrasi ve özgürlük yolunda onur verici bir adım olarak dalma anılacaktır.

## 2.

# TEKNİK ELEMANLARIN SENDİKAL HAKLARA KAVUŞMALARINI ve TEKNİK ELEMAN İŞ KANUNUNUN GETİRECEKLERİ

### 1. Sendikalaşma, Dünyada ve Türkiye'de Sendikal Mücadele

#### 1.1. Giriş

##### 1.1.1. Teknik Elemanların Niteliği

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 «ücret» liler sözcüğü ile sosyal bir tanım geliştirmek ya da sınıfsal bir kategori yaratmak söz konusu olamaz. «Ücretli»lerin sınıfsal açıdan farklılıklar taşıdığı, örneğin işçilerin bir sınıf, diğer çalışan kesimlerince ayrı sosyal farklılıklar 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 farklılaşırlar. Teknik elemanları inceleyecek olursak, teknik elemanların homojen olmaları, 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 özlük ve ihtiyaçlarda ve daha değişik psikolojide olabilmeleri gibi birçok sebepten ötürü karmaşıktır. Bu gün apaçık görülen ve üzerinde özellikle durulması gereken şu-

dur; işçi sınıfının dışında kalan diğer çalışan kesimler, bu arada özellikle teknik elemanlar aynı sosyal katman oluşturmalarına karşın dünyanın her tarafında çıkarlarının ve geleceklerinin işçi sınıfının çıkar ve geleceği ile aynı yönde olduğunun bilincindedirler.

##### 1.1.2. Sendikal Hakları Elde Etmenin Gerektirdiği Çaba

Ücretlilerin bir kısmının sendikal haklara sahip olabilmesi, diğer bir kısmının bu haklardan yoksun kalması ücretliler arasında yaratılmış yapay bir ayırımdan ötürüdür. Tekelci sermaye çalışanları dağıtmak için bizzat yapmıştır. Sendikal haklar konusunda işçi-memur ayırımının suya çizgi çizmek anlamına geldiğini çeşitli ülkelerde çalışanlar, ortak mücadeleleri ile isbatlamışlardır. Demokrasinin genel objektif gelişimi içerisinde ise bu hakların alınması kaçınılmazdır. Sermaye kesimi hiç bir zaman çalışanlara bu hakları isteyecek vermemiştir. Çalışanlar sendikal ve diğer haklarını kapitalistleri vermeye zorlayarak almışlardır. Bu haklar, sermaye sahiplerinin, kapitalizmi sürdürebilmek için çalışanlara verdikleri ödünlerdir. İşte bunun içindir ki bu hakların sermayeciler tarafından geri alınması çok güçtür.

### 1.1.3. Demokratik Gelişmeyi Çalışanların Bilinçli Mücadeleleri Yaratır.

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

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

### 1.2. Sendikal Hakların Dünya'da ve Türkiye'de Elde Edilmesi

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 Dünya'da ve Türkiye'de bazı örnekler verecek araştırmakta fayda vardır.

Sendikalar çalışanların ekonomik örgütleridir. Ücretlerin artırılması, yaşam ve iş koşullarının 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 grubu olabildikleri ölçüde basan kazanabilir.

Bugün İspanya, Portekiz, Güney Vietnam gibi faşist ülkelerin dışında her ülkede çalışanlar sendikal haklarına kavuşmuştur, işçilerin sendikal haklara kavuşmaları, 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 yoganın ilişkisi vardır.

### 1.2.1. İngiltere, Fransa ve ABD'de Sendikalar:

«Kapitalizmin Anavatanı» olarak tanımlanan ve ileri bir kapitalist gelişmeye sahne olmuş bulunan İngiltere'de işçi sınıfının sendikacılık ve politik eylem bakımından ulaştığı yer bu gelişme ile hemen göze çarpar. İngiliz işçileri çeşitli biçimlerde sürdürülükleri mücadeleler sonucunda 1824 yılında sendika kurma hakkını elde etmişlerdir, İngiliz işçileri daha sonra yürüttükleri eylemleri sonucunda, burjuvaziden genel oy hakkı, 8 saatlik işgünü gibi bazı ödümler koparabilmişlerdir. Bugün artık İngiliz sendikacılığı, 10 milyon civarında işçiyi temsil edebilecek bir güce ulaşmıştır. İngiliz 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. Sendikalarda örgütlenen işçilerin demokratik eylemlerinde sendikaların önemi de büyük olmuştur. Bu gün Fransa'da sendikalar 4,5 milyon civarında işçiden oluşmaktadır.

A.B.D.'de ise 1830'lardan itibaren 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 grubu olarak kendilerini kabul ettirememiş ve zayıf kalmışlardır.

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

### 1.2.2. Türkiye'de Sendikalar

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 toplumdaki ölçüde gelişmesi mümkün olmamıştır.

### Osmanlı Dönemi :

Osmanlı imparatorluğunun son yıllarında işçilerin bir araya gelmeleri, örgütlenmeyi 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. İşçi 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 sonra 1923'te kurulan «İstanbul Umum Amele Birliği» nin kuruluşu ile başlayan sendikalaşma hareketi, 1925'te çıkarılan Takrirî Sükûn Kanunu ile uzun bir süre fülen ortadan kaldırılmıştır.

### 1938 - 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 giren Cemiyetler Kanunu düzeltilerek, sendika hakkı kanunen tanınmıştır. Ancak bu sendika hakkı, **grev ve toplu sözleşme haklarını beraberinde getirmediği gibi, işçi sendikalarının siyasetle uğraşmasını da yasaklıyordu.** Sendikalar yine de grev, toplu sözleşme hakları için mücadele etmişlerdir, işçilere **grev hakkını vadedip, işçi sınıfının politik bilinç düzeyinin düşük olmasından yararlanarak oylarını toplayan D.P. 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 Anayasası'yla 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 hareketi'ne sistemli olarak Amerikan tipi politikadan soyutlanmış sendikacılığı telkin ettiği ve bu amaç ile A.I.D. nin bir çok sendikaya ekonomik yardımlar yaptığı bilinmektedir. 12 Şubat 1967 de bazı sendikalar Türk-İş'in siyasetin dışında kalması, izlediği politikanın işçi sınıfı yararına ve burjuvaziden bağımsız olmaması gibi gerekçelerle koparak Devrimci işçi Sendikaları Konfederasyonunu kurmuşlardır. Bugün Türkiye'de 426.000 civarında işçi Türk-İş, 100.000 kadar işçi de DISK bünyesinde toplanmıştır. Bağımsız sendikalar da gözönünde tutulursa 1.000.000 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 grubu vardır.

### 1.3. Dünyada ve Türkiye'de Kamu Personeli ve Sendikal Haklar :

İşçi sınıfının sermayeye karşı mücadelesiyle beraber diğer «çalışan» kesimler de egemen güçlerin insaflarına terkedilmemek, kendi ekonomik durumlarını sağlamlaştırabilmek ve demokratik bir baskı grubu olabilmek için mücadele etmişler ve bu mücadelelerinde işçi sınıfa tarafından desteklenmişlerdir. Demokrasinin genel objektif gelişimini, bu süreç içerisinde bu hakların alınmasının kaçınılmazlığını belirtebilmek ve demokratik ülkelerdeki genel görünümü kaba hatlarıyla çizilebilmek için demokratik batı ülkelerinden bazı örnekler vermek gerekmektedir.

#### 1.3.1. Çeşitli Ülkelerde Kamu Personelinin Örgütlenmesi :

Yukarıda anlatıldığı kadarıyla anlaşıl-maktadır ki Amerika'da sendikal hareket, bilinç düzeyinin düşük olması ve işverenlerin gerici ve zorba baskılan yüzünden politikadan soyutlanarak gelişmiştir. Kapitalistlerin çoğu zaman kaba kuvvette 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 Texas ve Virginia eyaletlerinde toplu pazarlık uygulaması yoktur, öğretmenler, teknik elemanlar, hukukçular, doktorlar, polisler hatta ordu mensuplarının bir kesimi ekonomik ve çalışma koşullarını toplu iş sözleşmeleri ile saptamaktadırlar. Birleşik Amerika'da grev hakkı kısımdır. Genellikle kullandırılmamakta, bunun yerine anlaşmazlıklar, bazı işlemler ve iş mahkemeleri ile çözülmeye çalışılmaktadır. Ancak buna rağmen bu hakkın kullandırıldığı alanlarda grev, kullandırılmadığı 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 İsveç, 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 grubu olarak kabul etirebilmelerinin sonucu olarak kanunlar yeterli olmadığı halde yasaların uygulanmaması, yorumunun yargı organlarınınca değişik biçimde yapılması ile elde etmişlerdir.

1.3.2. Türkiye'de Kamu Personelinin Örgütlenmesi :

Türkiye'de ise kamu personelinin sendikalaşma, toplu pazarlık, grev haklarına sahip olması sorunu uzun zamandır tartışılmalıdır. 1961 Anayasası hazırlanırken. Anayasa komisyonunda durum görülmüş, 47. maddenin metninde bulunan «İşçiler» sözcüğünün, «çalışanlar» olarak değiştirilerek maddeye daha geniş bir anlam kazandırılması teklif edilmiştir. Ancak koşulların henüz olgunlaşmadığı gibi bir bahane ile 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 sendikal hakları fazla görülmuş ve Anayasa değişikliği ile sendikalar kapatılmıştır.

Türkiye'de çalışma hayatını düzenleyen iş kanunu üzerinde kısmen durmak gerekir. Yamalı bir bohçayı andıran, işçi- işveren ilişkilerin düzene sokmayı amaçlayan iş kanunu gerçekte sadece ve sadece işçiler üzerinde işverenlerin baskılarını daha somut bir biçimde hissettirmelerine yol açmaktadır. İş kanunumuz 3008 sayılı iş kanununa ve onu değiştiren kanunlara göre bir değişiklik getirmedeği hatta geriye dönüş anlamına geldiği halde 1971'den sonra DISK'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 süren mücadele sonucunda alınmıştır. Bu hakların bütün demokratik ülkelerde olması bir rastlantı değil, sorunun sınıfsal niteliğinin sonucudur. Dünyanın her yerinde sermaye kesimi bu hakların verilmesini geciktirmek için çeşitli nedenlerle çalışanların karşısına dikilmiştir. 'Kısaca bu itirazları 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, demokrasinin gelişmesinin mücadelesini verdiği düşünülecek olursa çalışanların bilinçli çabalarının bu iddiayı çürüteceğini kesin olarak belirtebiliriz.

Teknik elemanların haklarını vermeye sermaye kesimi-, kamu kesiminde çalışanlara bazı ayrıcalıklar tanıdığı için memurların grev yapmaları halinde sadece işveren durumundaki kamu kuruluşlarının değil, kamu kundularıyla ilişkilerde bulunan tüm vatandaşların zaî^gÖTebileceği mi. 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 objektif olarak cevaplamak her zaman mümkündür.

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

## 2. Sendikalaşmanın Türkiye'de Ekonomik Haklar Bakımından Yararları

Bildirinin bu bölümünde, teknik elemanların sendikal haklara kavuşmalarının ekonomik olarak yorumlanmasına çalışılacaktır. Bu bölümde, ekonomik yararlardan, sadece sağlanan ücret artışları ele alınmıştır.

### 2.1. Ücretli Kesimin Sendikal Haklardan Yararlanması

Teknik elemanların büyük bir bölümü kamu kesiminde çalışmaktadır. Üretim faaliyetindeki durum bakımından diğer kamu görevlilerinden ayrılan ve işçi kesimine yakın olan teknik elemanlar, hukukî 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 haktanyoksun durumdadırlar.

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

1960-1965 yılları arasında ücret artışı oranı, Hatlardaki artıştan yüksek olmuştur. Grev hakkının yasalaştığı 1961 yılından beri ücretler lehine gelişen ücret - fiat ilişkisi 1965-1970 döneminde ücretler lehine daha da olumlu olarak gelişmiştir. Bu dönemde sendikal haklar etkinlikle kullanılmış

ve fiat artışları hızlı olmasına rağmen ücretler daha da hızlı artmıştır. Sendikal hakların fiilen ortadan kalktığı 1970 - 72 döneminde ücret - fiat ilişkisi tersine dönmüş, ücretlerin hatların 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
Fiatlar (% artış)	23,3	32,2	29,1

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

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

1961 ertesindeki fiat politikası, ücretli ve sabit gelirli kamu kesimi görevlileri için fakirleşme sonucunu doğururken sanayii ve toptan ticaret kesimi için çok kazançlı olmuştur.

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

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

## Gelişmelerden Çıkarılacak Sonuçlar :

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

Demokratik hakların belirli bir düzeyin üzerinde sağlandığı ortamda (960-70 ortamı) sendika ve grev haklarının, ekonomik mücadelenin etkin araçları olduğu.

Üretim faaliyetindeki durumları benzer olmasına rağmen, teknik elemanların ücretlilerden farklı yasal haklara sahip olmalarının ekonomik kayıplar verdiğidir.

## 2.2. Kamu Görevlisi Teknik Personelin Gelir Durumunun İrdelenmesi

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 konulmaya çalışılmıştır.

### 2.2.1. Ücretlilerin Gelirlerin İrdelenmesi :

Ücretliler kesimi için, sosyal sigortalar kurumu istatistiklerine göre, toplam imalat sanayiindeki ortalama ücretler geçinme endekslerine göre düzeltildikten sonra, gerçek ücretler hesaplanmıştır.

Yıl	Para Ücret	Para Ücret Endeksi	Başlangıç yılına indirgenmiş ve düzeltilmiş ücret endeksi		Ücretler	
			Ank.	İst.	Ank.	İst.
1963	17.21	100.0	100.0	100.0	17.21	17.21
1964	19.07	110.8	108.7	109.9	18.71	18.92
1965	20.66	120.0	110.3	113.9	18.99	19.60
1966	22.66	131.7	114.8	114.9	19.77	19.77
1967	24.75	143.8	117.9	110.0	20.30	18.94
1968	27.47	159.6	125.7	102.6	21.63	17.66
1969	33.98	197.4	148.8	136.9	25.61	23.56
1970	37.40	217.3	146.5	139.6	25.22	24.03
1971	40.97	237.8	131.6	128.4	22.65	22.10

KAYKTAK : Konjotiktür, Tic. Bak. Sürekli Yayın, Sosyal Yılığ 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 endekslerinden hızlı gelişmeye göre düzeltildikten sonra da bir artış göstermiştir.

### 2.2.2. Kamu Görevlisi Teknik Elemanların Gelirlerinin İrdelenmesi :

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-ler gösterdikleri yılın başlangıcından beri geçerli varsayılmıştır.

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

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

### 2.3. SONUÇ :

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

İkinci grup tablolarının sonucuna göre, teknikerlik ve teknik öğretmen okullarını bitirmiş olan teknik elemanın 10 yıl sonunda da gerçek ücretleri hemen hemen aynı kalmış, diğer eğitim düzeyindeki gerçek ücretleri ise azalma göstermiştir, İstanbul'da bu azalma daha fazladır.

Yukarıdaki açıklamaların da gösterdiği gibi kamu görevlisi teknik elemanların, toplu sözleşme ve grev hakkı olan ücretli kesime göre, 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 geçim endeksleri paralelinde olmasını sağlayacaktır.

Sendikalaşmanın teknik elemanlara sağlayacağı diğer yararlar bundan sonraki bölümde incelenmiştir.

### 3. Sendikalaşmanın Türkiye'de Sosyal ve Demokratik Haklar Bakımından Yararları :

#### 3.1 Ekonomik ve Sosyal Haklar :

İşçi statüsü, çalışanlara ekonomik durumlarını, ücretlerini artıran hayat pahalılığı 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 Güvenliği :

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

Bu yaygın yanılgıya 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, 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 bildirişi, 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. Çalışma Koşulları :

Sendikalaşma, toplu sözleşme ve grev hakları, teknik elemanların çalışma koşullarında bugünkü kamu personeli statüsünden doğan birçok aksaklığı da düzeltme olanakları getirmektedir. Bugün teknik elemanlar, yetki ve sorumlulukları belli olmayan, kararlara katılmalarına imkân tanımayan kişiler durumundadırlar.

Bugünkü statü içinde bir yandan aynı görevi yapan teknik elemanlar, unvanları değişik olduğu için ayrı ücretler alır, aralarındaki yapay çelişkiler 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 uygulanamamaktadır.

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

#### 3.4. Yurt Çıkarları Doğrultusunda Mücadele Olanakları :

Sendikalaşma hakkına, toplu sözleşme ve grev silahlarına sahip bir teknik eleman kitlesi sorunlarının çözümlenmesinde, 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.

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

#### 3.5. Teknik Eleman İş Kanunu :

Elimizde bulunan «Teknik Eleman İş Kanunu» taslağı teknik elemanlara bu 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 gruplarının bu haklardan yararlanması için kapsam maddesinde gerekli esneklik sağlanmaktadır.

Bu kanunun 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 İş Kanunu», teknik elemanlara, sadece ekonomik, sosyal ve mesleki sorunların çözümüne 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 bütün çalışanların ortak mücadeleleri zafere ulaştığı zaman gerçekleşecektir.

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

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

Yıl	Geçinme Endeksi	Fen Okulu - Teknik Öğretmen Okulu				Mühendis - Mimar - Tek. Öğr. Okulu				Yük. Müh. - Yük. Mimar.			
		Para Ücret	Parasal Ücret Endeksi	indirgenmiş Para - ücret Endeksi	Gerçek Ücret	- 1 -	- 2 -	- 3 -	- 4 -	- 1 -	- 2 -	- 3 -	- 4 -
1963	100.0	30.0	100	100	30	44	100	150	44.0	60	100	100.0	60.0
1964	100.8	30	150	99.2	29.8			99.2	43.6			99.2	59.5
1965	105.4	30	100	94.9	28.5			94.9	41.8			94.9	56.9
1966	114.6	30	100	87.3	26.2			87.3	38.4			87.3	52.4
1967	130.7	30	100	76.5	22.9	44	150.0	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	46.4
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	55.3	25.7	63	105	49.1	29.5

TABLO (2-A) TERFÎLERLE YÜKSELEN ÜCRETİN İSTANBUL GEÇİNME ENDEKSİNE GÖRE DÜZELTİLMESİ

KAYNAK : (1-A) İLE AYNI.

Yıl	Geçinme Endeksi	Fen Okulu - Teknik Öğ. Okulu				Mimar - Mühendis - Tek. Öğ. Okulu				Yük. Müh. - Yük. Mimar.			
		Para Ücret	Parasal Ücret Endeksi	İndirgenmiş Para - ücret Endeksi	Gerçek Ücret	- 1 -	- 2 -	3	- 4	- 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	<i>m</i>	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	100.3	167.2	78.2	46.9

**TABLO (1-B) - ÇEŞİTLİ EĞİTİM DÜZEYLERİNE GÖRE İŞE İLK GİRİŞTE ALINAN ÜCRETİN ANKARA GEÇİNME ENDEKSİNE GÖRE DÜZELTİLMESİ**

**KAYNAK : (1-A) İLE AYNI.**  
**YEVMIYELİ PERSONEL YÖNETMELİĞİ**  
**DEVLET MEMURLARI KANUNU**

Yü	Ank. Geçinme Endeksi	Fen Okulu - Teknik Öğretmen Okulu				Mimar - Mühendis - Tek. Öğr. Okulu				Y. Mimar - Y. Mühendis			
		Para Ücret	Para - ücret Endeks	Başlangıç Y. İndirgenmiş P. Ücret - Endeks	Gerçek Ücret	- 1 -	- 2 -	- 3 -	4	- 1 -	- 2 -	- 3 -	- 4
<b>1963</b>	100.0	30	100	100	30	44	100	100	44.0	60	100	100	60.0
<b>1964</b>	101.9	30	100	98.1	29.4	44	100	98.1	43.2	60	100	98.1	58.9
<b>1965</b>	<b>108.8</b>	30	100	91.9	27.6	44	100	91.9	40.4	60	100	91.9	55.1
<b>1966</b>	<b>114.6</b>	30	100	87.3	26.2	44	100	87.3	38.4	60	100	87.3	52.4
<b>1967</b>	121.9	30	100	82.0	24.6	44	100	82.0	36.1	60	100	82.0	49.2
<b>1968</b>	127.0	35	116.7	91.3	27.4	51	115.9	91.3	40.2	66	110	86.6	52.0
<b>1969</b>	132.7	35	116.7	87.9	26.4	51	115.9	87.3	38.4	66	110	82.9	49.7
<b>1970</b>	<b>148.3</b>	46.7	155.7	105.0	31.5	54.8	124.5	84.0	37.0	63	105	70.8	42.5
<b>1971</b>	180.7	46.7	155.7	86.2	25.9	54.8	124.5	69.0	30.4	63	105	58.1	34.9
1972	208.3	46.7	155.7	74.7	22.4	54.8	124.5	59.8	26.3	63	105	50.4	30.2

TABLO (2-B) TERFİLERLE YÜKSELEN ÜCRETİN ANKARA GEÇİNME ENDEKSİNE GÖRE DÜZELTİLMESİ

KAYNAK : (1-A) İLE AYNI.

s	Ğİflame Ertfiteisi	Fen Okulu Tek. Öğ. Okulu				Müh. Mim. Teknik (5ğ. Okulu				Yük. Müh.		Yük. İtfimar	
		Para Ücret	Parasal Ücret Endeksi	İndirgenmiş Para - ücret Endeksi	Gerçek Ücret	— 1 —	— 2 —	— 3 —	— 4	— 1 —	— 2 —	— 3 —	— 4
1963	İÜDD	30	100.0	100	30.0	44	100	100	44.0	60	100.0	100	60.0
<i>im</i>	idi.ö	31	103.3	101.4	30.4	45	102.3	100.4	44.2	61	101.7	99.8	59.9
İŞ65	İDİ.B	32	106.6	98.0	29.4	60	136.4	125.4	55.1	70	116.7	107.3	64.4
İÖ»B	İİ4.6	44	146.6	127.9	38.4	61	138.6	120.9	53.2	71	118.3	103.2	61.9
190	İİJ	45	150.0	123.1	36.9	70	159.1	130.5	57.4	80	133.3	109.4	65.6
1966	İ27.0	53	176.6	139.1	41.7	78	177.3	139.6	61.4	98	163.3	128.6	77.2
İHi	Üİ.7	66	220.0	165.8	49.7	88	200.0	150.7	66.3	99	165.0	124.3	74.6
<i>im</i>	- • <i>im</i>	66	220.0	148.3	44.5	88	200.0	134.9	59.4	99	165.0	111.3	66.8
19>1	<i>m.1</i>	66	220.0	121.7	36.5	88	200.0	110.7	48.7	99	165.0	91.3	54.8
1978	200.3	66	220.0	105.6	31.7	88	200.0	96.0	42.2	100.3	167.2	80.3	48.2



### 3.

## TEKNİK PERSONEL İŞ KANUNU TASARISI TASLAĞI

### Kapsam

Madde 1 — Meslekleriyle ilgili görevleri fiilen ifa eden ve yürürlükteki hükümlere göre Yüksek Mühendis, Mühendis, Yüksek Mimar, Mimar, İç Mimar, Şehir ve Bölge Plancısı, Jeolog, Jeofizikçi, Jeomorfolog, 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 İktisadi Teşebbüslerinde,

ç) (a), (b), (c) fıkralarında yazılı dairelere bağlı döner sermayeli kuruluşlar ile sermayelerine 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, işverenle 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 kararnamelerle değerlendirilmiş olan hizmetleri, özel sektörde geçen hizmetlerin tamamı da nazarı itibare alınarak, İş Kanunu hükümlerine göre geçmiş gibi kabul edilir.

Madde 5 — 657 sayılı Personel Kanunu ve bunu değiştiren kanun ve kanun kuvvetindeki kararnamelerin, teknik hizmetler sınıfı ile ilgili hükümleri yürürlükten kaldırılmıştır.

Madde 6 — Bu kanun, yayım tarihinde yürürlüğe girer.

Madde 7 — Bu kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

### GENEL GEREKÇE

Ekonomik gelişmenin, bağımsızlığın birinci şartı kabul edildiği ve teknik hizmetlerin üretim içindeki öneminin ve teknik personel sıkıntısının görüldüğü Cumhuriyet devrinde teknik eleman istihdamını kolaylaştırmak amacı ile günün koşullarına göre çeşitli tedbirler alınmıştır.

Teknik personele maaşı miktarınca özel idare bütçesinden ödenen ihfisas zammı, taşra hizmetlerinde % 100 oranına kadar yapılan ilâve tediye, demiryolu inşaatı dolayısıyla poz ikramiyeleri, ek görev tediye, 3458 sayılı aknuna göre belirli şartlarla serbest meslek icrası ve nihayet 657 sayılı kanundan önce yürürlükte bulunan ve çok geniş tatbikatı olan 4/10195 sayılı Teknik Personel Kararnamesi, mühendis ve mimarları devlet hizmetinde istihdam gayretlerinin tarihi gelişimi olarak nitelenebilir.

Ancak, bütün bu tedbirler, teknik personele bazı ekonomik ayrıcalıklar getirmekten öteye gidemediği için yetersiz kalmış, teknik personelin sorununun temelde çözümünü getirememiştir.

En sonunda 657 - 1327 sayılı kanun hazırlanırken çok yanlış bir tutum sonucu teknik personel de bu kanun kapsamına alınmıştır. Bu uygulama teknik personelin sorunlarının daha da artmasına, bugün içinde bulunduğumuz teknik hizmet kargaşalığına yol açmıştır.

Planlı bir iktisadi ve sosyal kalkınma devresine girdikten sonra personel rejimindeki bozuklukların, ahenksizliklerin ve yetersizliklerin bertaraf edilmesi, beşeri unsurun önemini de dikkate alarak Türkiye'nin hızlı kalkınması ve huzurlu bir toplum hayatı sürdürmesi istenilmektedir.

Türkiye'de devlet personel rejimi reformu ile önemli bir adım atılmak istenmiştir. Ancak 14.7.1965 tarihinde kabul edilen 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, daha yayımı tarihinden itibaren mali hükümleri yönünden uygulama görme olanağı bulamamış ve 1327 sayılı kanunla değişiklik zorunluğu göstermiştir.

Bu defa 1327 sayılı kanunla, personel reformu ve sınıflandırma kavramı yeniden ele alınarak yeniden bir sistem getirilmek istenmiş; personel reformu kavramı, reformun devamlılığı, getirilen sınıflandırma, ana ilkeier ve yeniliklerin açıklanmasına gidilmiştir.

657 ve 1327 sayılı kanunlarla değişik Devlet Memurları Kanununun yukarıda da kısaca açıklandığı üzere tüm kamu personelinin içine almak, tek bir ücret ve istihdam politikası getirmek ve son derece karışık ve düzensiz bir durumda bulunan devlet personel rejiminde yapılması zorunlu olan reform ve tutarlılığı sağlayarak, gerek ekonomik ve gerekse sosyal yönden yapıcı tedbirler ile Anayasanın temel ilkeri içinde formüle edilmek istenmiştir.

Ancak; Devlet Memurları Kanunu, kamu teknik personelinin niteliklerini, atanmalarını, görev ve yetkilerini, haklarını ve yükümlülüklerini, aylık ve ödeneklerini, diğer özlük işlerini ve tüm ihtiyaçlarını çıkarılmış bulunan dokuz adet kanun hükmündeki kararnameye rağmen karşılayamamaktadır.

Bu durum ve doğurduğu bazı önemli sakıncalar, 657 ve 1327 sayılı kanunla ilgili tatbikatta açıkça ortaya çıkmış bulunmaktadır.

Bu gerçeğin nedenleri şunlardır :

Devlet memurlarının niteliklerini, bu nitelikleri itibariyle atanmalarında uygulanacak kuralı, ödev ve yetkilerini, hakları ve yükümlülüklerini, aylık ve ödeneklerim ve diğer özlük işlerini tanımlayacak şartları iki ana bölümde düşünmek gerekir; birinci bölümde «devlet memuru olmanın yarattığı genel olanaklar», ikinci bölümde ise bir meslek sahibi olmanın ve o mesleği uygulamanın yarattığı özel olanaklar» dır.

işte bu ikinci bölümde yer alan olanaklar bazı meslek grupları için yer yer ekler ve çıkarılmalar yapılmasını gerektirmektedir. Bu yapılmadığı için devlet memurluğu içinde, o mesleğin gereklerini uygulamak mümkün olmadığı gibi bu sakıncaları düzeltmek için, zaman zaman çıkarılan kanun kuvvetindeki kararnamelerle de büyük bir karışıklık yaratılmıştır.

işte yukarıda belirtildiği üzere kamu teknik personelinin çalışma özellikleri de dikkate alınırca bu özellikler «devlet memurlarının» 657 sayılı kanunla tanımlanan niteliklerine ters düşmektedir.

657 sayılı kanunun, kamu teknik personelinin çalışmalarını kısıtlayıcı ve zorlaştırıcı tarafları da şöyle belirtilebilir.

Kanun bütün görev yerlerini belirterek kadroların tesbit olunacağını ve bir kadronun bir tek sınıf ve bir tek derecesi bulunacağını açıklamıştır. Yatırımcı dairelerde sürekli bir dinamizm mevcut olup çalışmaların çoğu arazi üzerinde ve çeşitli yerlerde ifa olunmaktadır. Kadronun tahsis olduğu meslek derecesine uygun bir eleman bulunmaması hizmeti aksatacak tür ve aksatmaktadır.

657 sayılı kanun, devlet memurluğuna girmek isteyen bir kimsenin önce memur aday olarak alınmasına ve derecesi içinde belirtilen en az hizmet süresini doldurduktan sonra şayet boş kadro mevcut ise bir üst dereceye terfiine imkân vermektedir. Ayrıca adı geçen kanunda memurun alacağı ücret ve görev yeri kayıtlı tutulmuştur. Bu durum ise devlet hizmetinde bilhassa yatırımlarda gerekli kapasiteyi atıl bırakarak tecrübeli eleman sıkıntısını arttırmıştır.

Devlet Memurları Kanunu, memura hizmetin devlet için taşıdığı öneme göre tesbit edilecek «bir gösterge rakamı», her yıl Genel Bütçede belirtilecek bir tek katsayı» ile çarpılmak suretiyle aylık ödeme yapılacağını açıklamaktadır. Bu prensip yeni esaslar getirmekle beraber kamu sektörü hizmet sahaları dışında daha fazla maddi imkânlar bulan bazı meslek mensuplarını, sadece özel sektöre geçme değil yurt dışına göç etme eğilimine de sevk etmektedir.

Nitekim yapılan bir ankete göre bu eğilim % 75 gibi yüksek bir oran vermektedir. Kaldı ki yurtdışına çıkma arzusunda ofan teknik elemanların % 30'u da ne iş olursa olsun yapma riskini göze almaktadır.

657 sayılı kanunun geçici 8. maddesine göre yevmiyeli personel yönetmeliği ile çalışan teknik personele yönetmelik gereğince son olarak verilen ücret müktesep hak olarak tanınmışsa da bu durum büyük bir değişiklik getirmemiştir. Şöyle ki : TMMOB'nin 29.700 üyesi arasında yaptığı anket sonuçları ön raporuna göre (Ankara - 1972); Personel Kanununun yürürlüğe girmesiyle Türkiye'de teknik elemanların

yaklaşık olarak % 75'ini oluşturan kamu kesiminde çalışanların ortalama % 60'ının aylıklarında azalma, % 15'inin aylıklarında artma, % 25'inin aylıklarında da bir değişiklik olmamıştır. Personel Kanunu ile teknik elemanların ücretlerinde büyük düşüşler meydana gelirken son yıllardaki fiyat artışları % 150 - 200 gibi bir rakama ulaşarak teknik elemanları büyük bir geçim sıkıntısına sokmuş bulunmaktadır.

(1972 geçim indeksi Ankara'da 208, İstanbul'da 218'dir. — 1962 = 1000) 657 sayılı kanunda, meslek içinde değişik şartlı hizmetleri değerlendirmek hususunda yetersiz hükümler yer almış bulunmaktadır. Teknik mesleklerin özelliklerinden olarak, şantiye, arazi, ağır ve tehlikeli hizmet, vardiya çalışmaları gibi normal çalışma gelenekleri dışında çalışma veya yaşamı ağırlaştırıcı görevleri ifa etmek gerekmektedir. Bu ağırlaştırıcı şartların değerini yeterli ödenekler yolu ile karşılamak ve bu gibi görevleri çekici hale getirmek kesin bir zorunluktur. Halen normal hizmet gören kamu teknik personeli ile bu gibi hizmetleri yürütenler arasında adaletsizlik doğmuş, huzursuz bir ortam meydana gelmiş olduğundan, yatırımların gerçekleşmesinde ve uygulamada hayati öneme sahip bu gibi hizmetler rağbet bulmamaktadır.

657 sayılı kanun kamu teknik personeline, çalışmalarında yarattığı bu aksamaların yanısıra çalışma şart ve imkânlarını geliştirici hiç bir hüküm de getirmemektedir. Örneğin;

"Mesleki gelişme ve teknik hizmetin en iyi şekilde gerçekleştirilebilmesi için gerekli ihtisaslaşma imkânlarını teşvik etmemektedir.

Hizmete davet edici ve bağlayıcı şartlar gerçekleştirilmemiştir.

Kalkınma zorunluluğu içinde bulunan ülkemizde teknik hizmetlerin verimliliğini artırıcı yönde, teknik elemanların gerek kamu kesimindeki kurumlar arasında, gerekse özel sektörden kamu kesimine geçişlerinde gerekli kolaylıklar sağlanamamıştır. Birkaç yıllık uygulama bu gerçeği bütün açıklığı ile göstermiştir.

Çalışan nüfusta teknik iş gücü Türkiye'de % 2,2 olup kalkınmış ülkelerde bu oran % 15,3 e kadar yükselmektedir. (Ortalama % 10)

Ayrıca teknik elemanların yıllık toplam ücreti, 1,5 milyar civarında olup toplam yatırımın % 4'üne tekabül etmektedir ki, yatırım hizmetinin bu kadar ucuza gördürüldüğü bir başka ülke az bulunur.

Yeni personel rejimiyle Türkiye'nin kamu yönetimi sadece ücretler yönünden değil sıhhatli yönetim düzeni bakımından da ciddi bir tehlikenin içine itilmiştir. Rejimin uygulaması yurt dışından teknik hizmet ithalini daha önceki

boyutlarının çok üstüne çıkararak, teknolojik olarak dışa bağımlılığı artırıcı bir ortam yaratmıştır.

Bugün 657 sayılı kanunla, bugüne kadar sağlanmış maddi imkânlar kısımlıdır. Halbuki yukarıda gösterildiği gibi teknik elemanların tecrübeli kadrosundan yararlanmak kaçınılmaz bir zarurettir. Bazı imkânlar aranmadığı takdirde teknik elemanların özellikle üstün ve seçkin olanları özel sektör sahasına veya yurt dışına 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, İmar ve İskân Bakanlığı, Ulaştırma Bakanlığı, Köy İşleri Bakanlığı, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Karayolları Genel Müdürlüğü, Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü, v. b. gibi yatırımcı ve inşaatçı kuruluşlarda çok açık bir şekilde ortaya çıkmıştır. Bütün bu nedenlerle evvelce geçirilen sıkıntılı safhalar tekrar başlamış ve Devlet Memurları Kanununun mevcudiyetine rağmen sözleşmeli personel kullanma, torba kadroların dağıtılması, çeşitli yan ödemeler getirilmesi gibi yeniden çareler aranması zorunluluğu ile karşı karşıya kalmış, ancak bu tedbirler de soruna hiçbir çözüm getirmemiş, aksine teknik hizmetlerdeki karmaşıklığı daha da arttırmıştır.

Kamu teknik personelinin nitelik gereklilerini, 657 sayılı kanunla kısıtlanmış olduğunu ve bu kısıtlamanın doğuracağı sonuçları yukarıda göstermiş bulunuyoruz. Kanunla kısıtlanmış bir olanağın, yönetmelik ve tüzüklerle düzeltilmesine imkân bulunmayacağı açık bir gerçektir. Bu nedenle 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 tüm çalışmalarının ya doğrudan doğruya ya da çok yakından ülkenin üretim faaliyetlerinin içinde olmasıdır.

Teknik elemanların bir kısmı doğrudan doğruya üretimin içinde çalışırken (madende çalışan bir maden mühendisi, bir elektrik santra lindeki elektrik teknikeri, devlet üretme çiftliğindeki ziraat mühendisi v. b.) bir kısmı bu üretim faaliyetlerinin ve bunlar için gerekli alt yapının projelendirmesinde, planlamasında ve denetlemede görev almakta (proje bürosundaki mi-

mar, inşaat başındaki inşaat teknikeri, vb.) bir kısmı bu üretim için gerekli bilgi düzeyini geliştirmektedir. (Araştırma merkezindeki mühendis, laboratuardaki kimyager v.b.)

Nitekim üretim faaliyetlerinin araştırma laboratuvarından başlayarak, proje bürosundaki, inşaat başındaki, atölyenin içindeki bu teknik elemanların yokluğunda yürütülmesine olanak yoktur.

Ülkenin teknolojik bilgi birikimi ile işgücü arasındaki bağlantıyı sağlayan teknik elemanlar bu nitelikleri ile üretim kuvvetlerinin vazgeçilmez bir unsuru olarak ortaya çıkmaktadırlar.

Bu nitelikleri, teknik elemanların gerek özel sektör gerekse kamu sektöründeki çalışmalarının farklı olmaması durumunu ortaya çıkarmakta, her iki sektörde de teknik elemanların, işçilerle beraber üretim faaliyetlerine katıldıklarını göstermektedir.

Bugün bu beraberlik özel sektörde geçerlik taşıyor, bu sektördeki işçiler ve teknik elemanlar aynı statü, aynı iş hukuku kuralları içinde çalışırken, kamu sektöründe bunu reddetmek, üretimin içindeki iki grubun çalışma statülerini birbirinden-ayırma anlamak olarak dışıdır. Kamu sektöründeki bugünkü teknik hizmet keşmeşinin temelindeki neden bu ayırımdır.

Teknik hizmetlerdeki sorunları halletmek için hazırlanan bir kanun bu ayırımı ortadan kaldırmadıkça, teknik elemanlara sadece bazı ekonomik ayrıcalıklar getiren bir kanun olarak kaldıkça, bugüne kadar bütün uygulamalar gibi başarısızlığa uğramağa mahkûmdur.

Elimizdeki kanun, üretimdeki beraberlik gibi iş hukukundaki beraberliğin de sağlanması amacıyla hazırlanmıştır.

Bu kanunla teknik elemanlar bugün işçilerin iş hukukunu düzenleyen İş Kanunu, Sendikalar Kanunu, Toplu Sözleşme ve Grev Kanunu uygulamaları kapsamına alınmaktadır.

Böylece :

- 1) Üretim faaliyetindeki işçi - teknik eleman beraberliği iş hukukunda da sağlanmaktadır.
- 2) Teknik elemanların emeklerinin karşılıklarını, çalışma koşullarını demokratik, toplu sözleşme ve grev hakları ile iş piyasasındaki dengeye göre kendilerinin saptamaları olanağı getirilmektedir.
- 3) Mesleki değişme imkânları sağlanmakta, teknik hizmetlerin yeterince görülmesi için ihtisaslaşma temin edilmektedir.
- 4) Değişik ve zor koşullarda çalışmalar değerlendirilerek, bu alanlardaki teknik hizmet eksikliğini giderilmesine imkân verilmektedir.
- 5) Teknik elemanların 657 ve 1327 sayılı kanunlardaki gibi idari hizmetlere yönelmesi önlenmekte, teknik hizmetlerdeki çalışmalar değerlendirilmekte, hizmete davet edici, girişi kolaylaştırıcı ve bağlayıcı şartlar sağlanmaktadır.
- 6) Özel sektör de dahil her alanda kazanılmış bulunan teknik tecrübeden en geniş şekilde yararlanma temin edilmektedir.
- 7) Normal çalışma süresi İş Kanunu hükümlerine göre uygulanarak, birlikte çalışanlarla çalışma düzeni bakımından bir paralellik sağlanmaktadır.

