



TEKNİK PERSONELE UYGULANAN STATÜNÜN ELEŞTİRİSİ

1. GİRİŞ

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

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

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

nucu olarak milli teknolojimiz 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 sanayiinin 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 perso-

nel 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» m getirdikleri şunlardır;

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

4/10195 :

Bayındırlık Bakanlığındaki uygulamadan sonra 1958 yılında hükümet, tüm teknik personeli 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 kimseler bu tanımların kapsamındadır.
- Teknik elemanların bir kurumdan diğerine geçişi ilgili Bakanın izin ve oluruna bağlıdır.
- Mahrumiyet bölgelerinde ya da tehlikeli ve ağır işlerde çalışanlar için zam yapılabilir.
- Arazi üzerinde veya şantiyelerde çalışan teknik elemanlara zam verilebilir.
- Yukardaki zamları alanlara hizmetlerinin ağırlık derecelerine göre ayrıca zam verilebilir. Seyyar personel de ayrı bir zam alır.
- Tam bir yıl çalışmış olanlara yılda 15 gün ücretli izin verilebilir.
- Yönetmeliğin yürürlüğe girmesi ile intibakları daha aşağı derece ve 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 yıllarda 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	»	»	6/6789	»	»
15.6.1968	»	»	6/10211	»	»

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

2.3. İ R D E L E M E :

Yukarda 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, yukarda 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 hareketle söz konusu personele daha avantajlı şartlar getirilecektir.»

Yukarıda yazılanlar Devlet Personel Kanununun gerekçesinden alınmıştır. Gerekçeyi hazırlayanların bütün iyi niyetlerine rağmen, çıkarılacak olan yasa ile gerekçede sözü edilen koşulların sağlanma olasılığının 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 dengenin 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 çağırısı 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 birtek 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 kanı 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 olmadığını, 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 örgütlerince, 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 gazete de yayınlandı.

11.11.1970'de Teksen tarafından düzenlenen, Başbakanla yatırımcı Bakanların davet edildikleri toplantıda, bu yasayla güdülen amacın genç teknik elemanları kamu kuruluşlarından tasfiye edip, özel sektöre itmek olduğu gerçeğine bir kez daha dikkat çekilmiştir. Oysa gerekçesinde dengeyi kamu sektörü yararına tutacağı belirtilen yasanın uygulaması tam tersine 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 sonucunda teknik elemanlar huzursuzluk ve bölünme ortamı içine itilmişlerdir.

3.2. TEKNİK ELEMANLARA UYGULANAN STATÜNÜN İÇİNDEKİ TUTARSIZLIK VE AKSAKLIKLAR :

Aşağıdaki satırlarda 657 sayılı Devlet Personel Kanununun bazı aksak ve çelişkili yanları eleştirilmiştir. Bu örnekleri yüzlerce misli 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 hallere 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.

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

2 No. lu K.H.K. ile getirilen son fıkra hükmü yabancı teknik eleman ithali olanağını alabildiğine genişletmekte ve kolaylaştırmaktadır. Ayrıca iki hizmet türünde çalışanları fiilen yasanın kapsamı dışına çıkartmakta ve böylece yarattığı ayrıcalıkla, 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 görülmecek kadar genel ve güçsüzdür. Ancak maddenin gerekçesi ilginçtir. Gerekçede : «Devlet memuru tek taraflı bir akitle istihdam olunmaktadır. Durumu statütedir, 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 : Yukardaki fıkralarda eşit süreli yüksek teknik öğrenim görmüş çeşitli teknik personele aynı başlangıç derecelerinin uygulanması gerekli ve adaletli olduğu halde, eşit durumdaki kişilere 10/1, 10/3 ve 9/2 gibi üç farklı başlangıç derecesi uygulaması yapılmaktadır. Bu farklı uygulamaların ayrıcalık ve rahatsızlık doğurması doğaldır.

Yine aynı maddede devlet hizmeti dışında geçen hizmetlerin değerlendirilmesinde hizmet süresinin 3/4'ünün memuriyette geçmiş gibi de-

ğerlendirilmesi 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 işe küsmelerine yol açan yasayı mahkûm etmek gerekir.

Ek Madde : (1327 sayılı Kanunla getirilen, numarasız)

İş güçlüğü, 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 güçlüğü, iş riski ve eleman teminindeki güçlük zamları ödenir.

Eleştiri : Maddenin gerekçesinde açıklayıcı hiçbir şey yoktur.

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

yatıdır. 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. Yukardaki somut eşitsizlik ve ayrıcalıklar dışında genel olarak, aynı kuruluştaki aynı statüdeki teknik elemanlara farklı yan ödemeler yapılması yetmezmiş gibi, türlü kuruluşlar arasında farklı uygulamalar da bir başka adaletsizliğe neden olmuştur. Bir takım teknik personel ise yan ödemelerden hiç yararlanamamıştır. Yan ödeme tutarlarının, emekliliğe yansımaması da ayrı bir eleştiri konusu ve «müktesep hak» umursamazlığıdır.

Tüm bu ayrıcalık ve eşitsizlikler bilinçli olarak mı yaratılmıştır, yoksa bir bilgisizliğin ve yetersizliğin mi sonucudur? Nedeni ne olursa olsun, yan ödeme uygulamaları teknik personel arasında huzursuzluk 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. nın vuzuh-suzluğu nedeniyle uygulamada çok açık haksızlıklar olmuştur. Örneğin Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığına bağlı kuruluşlarda, son tahsil başlangıç derecesi üzerine tüm hizmetleri eklenerek değerlendirme yapıldığı halde, Ulaştırma Bakanlığına bağlı kuruluşlarda (son tahsil başlangıç derecesi söz konusu edilmeksizin) hizmete ilk başladığı andaki tahsil derecesi üzerine geçmiş hizmetleri eklenerek değerlendirme yapılmıştır.

YASANIN EKSİKLİKLERİ

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

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

YOLLUKLAR

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

Teknik elemanlar çalışmalarını, çoğu kez oturdukları yerlerin dışında uzun süre kalmak suretiyle de yapmaktadırlar. Çalışma koşulları ağır olup, çeşitli olanaksızlıklarla mücadele ederek, verilen görevi yerine getirmeye çalışırlar. Meskûn olmıyan 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 gitmemeğe teşvik edilmiş ve böylece verimsiz bir çalışma düzenine itilmiş olmaktadır.

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

3.3. TEKNİK PERSONELE UYGULANAN STATÜNÜN ÖZÜNDEKİ YANLIŞLIK :

Teknik elemanlara uygulanan statünün içerdiği bir çok hatalı ve ek-sik yanlar yukarıdaki 3.2. bölümünde eleştirilmiştir. Önce de söylediği-miz gibi, daha yüzlercesi bulunabilecek olan böylesine aksaklıklar, aslında özdeki bir yanlışlığın şekle yansımından başka birşey değildir. Öz-deki yanlışlık uygulanan statünün, teknik elemanların çalışma koşulları-na 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 ayrılmalarının nedeni nasıl açıklanabilir?
- b) 1970 sonrasında, teknik elemanların, bürolara yığılması şantiye, atölye, fabrika ve maden ocaklarında çalışan teknik eleman oranının görece 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 almıyan bir statüdür.

Üç yıldan beri uygulanan yeni teknik eleman statüsünün verdiği sonuçlar, 1974 yılında ülkemizi yönetenlere bu somut gerçeği bütün açıklığı ile göstermiş olmalıdır. Bu elbise, bu bedene uymamaktadır. Ve kenarından köşesinden kesip eklemekle, 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 dört-beş yıl önce, Türkiye'nin en güçlü teknik kadrolarına sahip olan kamu kuruluşları, bugün orta çaplı bir bürodaki teknik eleman nicelik ve niteliğine bile sahip değillerdir. Bu yüzden devletin uğradığı zarar bile bu uygulamaya devam etmeyi reddetmek için yeterli bir nedendir.

Teknik elemanların çalışma koşullarına ve yurt gerçeklerine uymayan mevcut statü içinde teknik eleman sorunu 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 daima anılacaktır.