

YENİ PERSONEL KANUNU VE TEKNİK ELEMANLAR

İNŞAAT MÜHENDİSLERİ ODASI
BAŞKAN VEKİLİ UĞUR KÖKDEN'İN
29 MAYIS 1970 CUMA GÜNKÜ
FORUMDA YAPTIĞI KONUŞMA

Personel Kanunu tasarısı Meclislere gelmiş bulunuyor. Bugünden yarına kanunlaşacak. İktidarın bu tasarıyı yürürlüğe koymak için kararlı olduğu, ve bir yerde, kendi varlığını aşan bir takım güçlerin etkisi altında kaldığı kesinlikle anlaşılmaktadır.

Adı geçen tasarı, çeşitli kuruluşlar tarafından öncelikle bir ücretler rejimi olarak eleştirilmiş ve sert tepkilere yol açmıştır. Bunlar arasında, en başta yargı organı yer alıyor. Bütün yurda yaygın ve dinamik karşı çıkışıyla, hem yasama hem yürütme organlarını denetleme hakkı taşıyan bu sınıf, kendi yararına bir değişikliğin gerçekleşmesi olanağını sağlamış görünüyor. Öteki tepkiler, genellikle, öğretmenler, assubaylar, hekimler, memurlar ve özerk kuruluşların elemanlarından gelmiş, yeni tasarı iptal gerekçesini de birlikte taşımakla nitelenmiştir. Personel kanunu, batıdan doğuya günden güne dek, tüm Türkiye'yi bir direniş coğrafyası durumuna sokmuştur. Tasarının kabulü, yahut geri çevrilme şansı, böyle yoğun bir direniş ortamında ne kadar olabilirse o kadar vardır.

Birbirini izleyen tepkilerin yanı sıra, tasarıda, iktidarın ilerde hangi siyaseti izleyeceğini, hangi güçlere dayanmak istediğini açık seçik ortaya koyan belirgin özellikler gözden kaçmamaktadır. Bunların en önemlisi, lâik devlet anlayışına karşı çıkan bir uygulamanın ilk belirtileridir. Tasarı, çünkü, çağdaş ve pozitif bilimler üstüne oturmayan bir öğrenimden gelmiş kişilerin devletin her noktasını kontrol edebilecek duruma yükselmesini sağlıyor. Onlara karar kademelerinin kapısını açıyor. Personel Dairesinin, ilerde, yatay aktarmalar yaparak, değişik hizmet gruplarında kadro fazlası ile kadro eksikliğini dengelerken din hizmetlileri sınıfından yararlanmaması için hiçbir kanunî engel yoktur. Benzer olarak, günümüzde, üniversitelerin imam - hatip okullarını bitirenlere açılmasıyla, bu elemanların en az sosyal bilimlerde yüksek öğrenim yapması gerçekleşecektir. Ayrıca, İla-

hiyat Fakültesi mezunları ve orta öğrenimi imam - Hatip okuluna dayanan, Hukuk, Siyasal Bilgiler, İktisat, vb. diploması sahibi elemanlar, on yıllık bir kamu hizmetinden sonra lâik devletin herhangi bir genel müdürü, kısaca bir yöneticisi olabileceklerdir. yörs-ihe

Yukarıda sözünü ettiğimiz özellikler, Personel Kanunu tasarısının şu anda pek göze çarpmayan, fakat etkilerini uzun sürede belli edecek sosyal boyutunun birer işaretidir. Tasarının bu yönü, toplumun değişik sosyal katlarında birini ötekine karşı çıkaracak, ortak sosyal mücadelenin biricik hedefi önünde dayanışmayı çözecek karakterdedir. Eş çıkarlı sosyal sınıflar arasında ki kopuş ve düşmanlık, yalnız Personel Kanunu çerçevesi içinde değil, aynı zamanda, ve özellikle, yeni tasarının elverişli bir düzeye yükselttiği hizmetliler ile tabanın alt katlarındakiler, yani yarı - proleterler, yoksul köylüler ve küçük esnaf arasında kendini gösterecektir. Şurası unutulmamalı ki, Personel Kanunu ile birlikte her çeşit verginin, kovanı dürtülmüş eşek arısı sürüsü gibi, aynı anda ortalığı kaplayışı yalın bir raslantı değildir. Başka bir deyişle, tabanın alt ve orta katları için, Personel Kanunu, bir Vergi Cumhuriyeti'nin ürünüdür. Vatan- daşın sırtına binen, bu kez de genel olmaktan, bu kez de âdil olmaktan uzak (Çünkü tarımdaki büyük üreticiler vergilendirilmiyor. İthalâtçıların tatlı kârlarına dokunan yok) yeni yükler, ancak Personel Kanununun mâli kaynaklarını karşılamak amacıyla hazırlanmıştır. O halde durum elle tutulur derecede somutlaşıyor. Burada kasıt apaçıktır. İktidar, aynı yakada olması gereken sosyal katları birbirine düşürmek amacı gütmektedir. Bu bölünmeden yararlanacak olan ancak egemen güçlerdir.

Buna ek olarak, siyasal ve ekonomik dizginleri ellerinde tutanlar, bu tasarıyla kimi hizmetlilere ötekilere oranla sağladığı daha fazla olanaklar sonucu, onları ilerici bloktan ayırmak, kısaca BÖLEREK YÖNET-

MEK emelindedir. Kimi hizmetliler sınıfı ise, iktidarın onlara sağladığı malî payanda, bir baskı ve terör aracı, yahut sosyal güçler dengesinde karşı - ağırlık olarak kullanılmaya aday görünmektedir. Devrim çizgisini saptırıcı ya da devrimci gelişmeyi engelleyici yönde müttefikler arama, eğer yoksa yaratma eğilimi, iktidarın Personel Kanununa kattığı ideolojik renktir. Gösterilen tepkiye göre esnek bir strateji uygulayarak, yargı organını da hoşnut kılmak çabası, böylece öteki çalışanları mücadelede yalnız ve desteksiz bırakmak, sözü edilen rengin açık belirtileridir.

Ayrıca, "gaflet ve dalâlet" içerisinde bulunan bürokrasinin üst kademelerine, özellikle, çalışanlar piramidinin tepesinde yer verilmiştir. Bu durum, iktidarın kendisine sunulan hizmetin karşılığını cömertçe ödemekte ne derece özen gösterdiğinin dikkati çekecek bir örneğidir.

Üst kademelerin bu ölçüde doyurulması, ancak tabandaki elemanların sıkıştırılması sayesinde gerçekleşebilmiştir. Şöyle ki, tabanda, yani 16. ile 10. dereceler arasında düşey yükselmeler, yani derece farkları 25; yatay ilerlemeler, yani kademe farkları ise 5 tir. Buna karşılık, 10. dereceden sonra, tavana doğru, bu farklar hızla büyümektedir. Düşey yönde 50, 75, 100 ve 175 olarak bir tırmanma gösterirken yatay yönde 10, 15, 20, 35 şeklinde artmaktadır.

Taban ile tavan arasındaki sosyal dengesizlik, yalnız bu kadarla bitmiyor. Tavanın delinmesi yoluyla, $1000 + 50$, $1000 + 100$ formülleriyle iktidarın ihtiyaç duyduğu, siyasal nitelikte özel kadrolar yaratılmıştır. Ayrıca bir de, yana doğru açılan, teknik deyimle, "balon" özelliği taşıyan yatay kademeler konulmuştur. Bu tür yatay ilerleme olanakları, yalnız idare âmirleri (Valiler, Kaymakamlar), Üniversite mensupları, ve bir de, muhtemelen, yargı organı elemanları için saklı tutulmaktadır.

Sonuç olarak tasarının sosyal boyutu, tavan ile taban arasında zaten var olan dengesizliklere yeni yabancılaşmaların eklenmesini sağlamaktadır, diyebiliriz.

Teknik hizmetler kesimine gelince, Personel Kanununun iç yüzü, arkasında saklanan niyet, bu yolla tezgâhlanan oyun, yalnız onların durumuyla en keskin biçimde gün ışığına çıkmaktadır.

Bu sınıf kimleri kapsıyor? Teknik hizmetler sınıfı, kamu kurumlarında "meslekleriyle ilgili görevleri ifa eden ve geçerli hükümlere göre, Y. Mühendis, Y. Mimar, Mühendis, Mimar, Jeolog, Kimyager, Fen Memuru, Tekniker ve benzeri teknik unvanlara sahip, en az orta derecede meslekî öğrenim görmüş bulunanlar"dan oluşmaktadır. Yeni Kanun ile, teknik' ordu, ekonomik yapı içerisinde haklarından yoksun bırakılmış, hattâ günümüzdeki yerinden daha geri bir noktaya doğru itilmiştir. Bu cezalandırma, şu anda kamu kesiminde, 4/10195 sayılı Anayasa'ya aykırı ve anti - demokratik yönetmeliğe göre çalışan bir mühendisin yeni tasarı kabul edildiği zaman alacağı ücreti mevcut durumla karşılaştırmalı olarak gösteren aşağıdaki tablo ile daha bir kez ortaya çıkıyor : (Brüt TL.)

TABLO — I
(Beş Yıllık Teknik Öğrenim için)

Yıllar	4/10195	Pers. Kanunu	Fark (TL.)
1. yılın başı	1980	1750	230
4. yılın başı	2640	2100	540
7. yılın başı	3300	2450	850
10. yılın başı	3960	2800	1160

Ellerdeki grafiğin eğrilerinden de anlaşılabileceği üzere, yeni tasarı, ancak kamu kesiminde 23 yılını doldurmuş ya da bu süreyi aşmış elemanlar için, şayet kadro kanunuyla bunlara 1. ve 2. dereceden kadrolar verilirse, daha yararlı ufuklar açmaktadır. Böylece şu gerçek ortaya çıkıyor : İktidar getirdiği ücret rejimiyle, mühendislikle ilgili kesimde, genç ve daha az genç elemanları, emekliliğe yaklaşmış kuşaklara oranla, bilinçli olarak, güç bir duruma sokmaktadır. Böylece birincilerin yapacakları olumlu ve vatansever baskıya karşı, ikincileri - kendileri istemese bile zorunlu olarak kullanılabileceğini düşünmektedir. Öte yandan, teknik elemanın önüne konan seçimin asıl anlamı, arkasına saklanmış artniyetten doğuyor. Bu seçimin sonunda, teknik hizmet sınıfında bulunanlara kamu kesiminin kapıları ücret yönünden kapanmış olmaktadır. İşte, sahneye konan büyük oyun budur.

Amaç, kamu kuruluşlarının teknik kadrosunu boşaltmak, teknik elemanı ya yabancı sermaye ile beslenen işbirlikçi mühendislik firmalarına ya da doğrudan yurt dışına itmektir. Demek oluyor ki, getirilen tasarı, yalnız benimsenen kalkınma siyasetinin

teknik kesime zorunlu yansımaları değil, aynı zamanda, teknik elemanın yatırımlar yoluyla Türk halkının yararına kullanacağı özgülüğüne, demokratik ve ekonomik haklarına, üretimi etkileyen bir işçi olmak niteliğine veda etmesi anlamı taşımaktadır.

İzlenen bu siyasetin gerçek ve temeldeki amacı nedir Niçin kamu kuruluşlarının hizmet bekleyen teknik daireleri, yetişmiş, tecrübeli, dinamik kuşaklardan yoksun bırakılıyor? Ve, yenilerinin gelmesine kapılar kapanıyor?

Sorun, daha aydınlık olarak, İkinci Beş Yıllık Plan (İBYP)'da şekillenmektedir. Örneğin, 1970 yılında, sabit sermaye yatırımlarının özel sektör yararına ağır bastığını görüyoruz :

TABLO — II
Artış hızı (%)

Özel	14.3
Kamu	11

(1970 Prog. Sayfa 61)

Program, kamu yatırımlarındaki yavaşlamanın özel sektör yatırım faaliyetlerindeki gelişmeyle karşılanacağını ifade etmektedir. Buradan çıkan sonuç, öncelik ve ağırlığın özel sektöre tanınmış olduğunu bize gösteriyor. Gerçekten, İBYP'da, aynı görüş daha açık çizgilerle şöyle dile getirilmektedir : "Yatırım programlarının gerçekleştirilmesi için kamu kuruluşları özel sektörün teknik gücünden geniş ölçüde faydalana-caktır. Özel Sektör Kuruluşlarının kendilerine yönelen fonksiyonları, gerektiği şekilde yürütbilmeleri için örgütlenmeleri ve yeterli teçhizatla donatılmaları teşvik edilecektir."

"Bu arada, Müşavir Mühendislik, Mimarlık firmalarının genişlemesi ve kendilerine verilecek işleri yapabilmesi için gereken tedbirler düşünülecek, gerekirse ihale usullerinde ve öteki işlemlerde değişiklik yapılacaktır."

Demek oluyor ki, belirli, plânlı bir ekonomi siyaseti, bunun özel sektöre öncelik tanıyan, özel sektörün kamu kuruluşları zararına güçlenmesi ve gelişmesini sağlayan bir uygulama karşısında bulunuyoruz. Türkiye'nin ekonomik ve sosyal koşulları içinde, çalışanlar dünyasına sunulan yeni ücretler rejimi tasarısı, gerçekte, bir avuç işbirlikçi azınlığın kazanç grafiğini biraz da-

ha yükseltmeye yönelmiş bilinçli bir girişimdir. Dış ve iç sömürü güçlerinin biçim verdiği, tezgâhladığı, bu oyunun, teknik hizmetliler sınıfı, sahne önünde yer almış basit ve uzaktan yönetilen kuklaları durumuna düşürülmek isteniyor. Çünkü, ileri kapitalist ülkeler, Türkiye'de, kendileriyle işbirliği halinde ve onlara bağımlı, güç ve yarışma yeteneği bakımından sınırlı bir özel kesimin gelişmesinden yanadır. (Bırakalım Türkiye'yi, Japonya ile ABD, Ortak Pazar ülkeleriyle ABD arasında, aynı kalın çizgilere sahip bir savaş olanca acımasızlığıyla bugün sürüp gitmektedir.) Sanayi devrimini gerçekleştirememiş, toprakda feodal kalıntıları sürdüren, sermaye yatırımları ve dış kredilerle, sürekli açık veren ödemeler dengesiyle, ekonomisi dışa bağlı bir ülkede, yani Türkiye'de, Teknik Ordu da işbirlikçi özel kesimin gelişme aracı olmaya itilmektedir. "Kamu kuruluşlarının rasyonel biçimde yeniden düzenlenmesi" nden amaç, her halde bu olsa gerektir. Oysa, aynı açıdan hazırlanmayan Birinci Beş Yıllık Plana göre, "Türkiye'nin ilkel bir ekonomik düzenden daha ileri bir üretim sistemine geçmesi devlet yatırımları ve kamu iktisadî girişimlerinin faaliyetiyle mümkün olmuştur. İktisadî kalkınmanın temeli olan bu hizmetler arasında, eğitim, sağlık ve ulaştırma türünde geleneksel devlet hizmetleri bulunduğu gibi, ileri kapitalist ülkelerde bile modern devlet anlayışına uygun olarak merkezi otoritenin üstüne aldığı enerji, sulama tesisleri, barajlar gibi temel yatırımlar da vardır." (BBYP, sayfa 61)

Fakat, Birinci Beş Yıllık Plânın uygulama yıllarının özellikle sonuna doğru, kalkınma felsefesine egemen olan yukardaki görüşte bir sapma olmuştur. Bu, kısaca ve öz olarak, "kamu kuruluşları içinde bazı kademelerde doğacak insangücü fazlalıkları -buna inşaat makinası parkı, teçhizat ve öteki makine fazlalıkları da eklenebilir- yeni açılacak iş alanlarına, yani özel sektöre devirle giderilecektir" biçiminde özetlenecek bir siyaset değişikliğidir. Yani, bir başka şekilde ifade edilirse, sonuncu aşaması Personel Kanunu olan sistemli bir tırmanma. Bu tırmanmanın aşamaları şunlardır:

1 — Son bir süredir, zaten iyiden dağınık ve tutarsız olan özel sektöre, temelde devlete sermayesine binen, fakat yabancı sermaye ile bütünlenmiş, özel statülü, teknik hizmet kuruluşları eklenmiştir.

2 — İkinci olarak, bunu Teknik Hizmetler İhale Kararnamesi izlemiştir. Böylece, normal koşullarda, devletin yaptığı teknik hizmetlerin tümünün yukarıda sözü geçen Kuruluşlarca yapılması işi meşrulaştırılmıştır.

3 — Üçüncü ve sonuncu aşamaya gelince, bu, bizzat Personel Kanununun uygulanması olacaktır.

İşbirlikçi Müşavir - Mühendis firmalarının geliştirilmesi, mantar gibi çoğalması - özellikle Ortak Pazar'a Geçiş Dönemi'nden sonra çok tanık olacağız- yanı sıra, ulusal özel kuruluşlar varlıklarını sürdürememek, yeterince iş alamamak, ellerindeki kadroyu sürekli koruyamamak durumuna bilinçli bir şekilde itiliyor. Çünkü, yerli mühendislik büroları, izlenen ekonomi siyaseti ile bilgi ve sermaye birikimi yapabilmek gücünden uzak tutulursa, elbette, içinde bulunduğu hızlı teknolojik gelişme çağından yurdumuz hiç yararlanamayacak demektir. Oysa üretim tekniği, sürekli bir şekilde teknolojik değişmelere ayak uydurmak zorundadır. Buna karşılık, temel yatırım projeleri kendilerine verilen yabancı mühendislik - müşavirlik firmalarıyla, arkasında yabancı sermaye ve firmaların yattığı dev işbirlikçi kuruluşlar, çalıştırdıkları teknik kadroya işin ancak belirli, çok sınırlı, ve baştan ayağa "teknik" bir bölümünü emanet etmektedir. Projenin bütünü üstünde, genel görüş, denetleme, haber alma, ve ilgili haberleşmeyi izlemek hakkından bu toprağın çocukları yoksun bırakılmaktadır. Açık ki, bu koşullarda, dışarıdan bir teknoloji transferi de söz konusu olamaz. Ayrıca, Türk teknik kadrosunun itildiği bu çeşit özel kesimde, zorunlu ve kaçınılmaz olarak, gelişmiş ülkelerde kullanılan hesap metodları, güvenlik katsayıları, ve malzeme seçiminde rol oynayan ölçüler Türkiye'de de aynen uygulanmaktadır. Böylece Türk teknik zekâsı, anlatığımız yoldan memleketinin ekonomik zararına istemiyerek, hattâ farkına varmadan katkıda bulunmaktadır.

Personel Kanununun teknik eleman önünde açık olarak bıraktığı ikinci kapı yurt dışında çalışma biçimidir. Şematik bir açıdan ele alacak olursak, ithalat - ihracat açığının işçi dövizleriyle kapatılmasını büyük bir can kurtaran simidi gibi benimseyen iktidar için, bu yol şaşırtıcı görünmüyebilir. Ancak, madalyonun öbür yüzü, başka koşul-

larda egemen gücün kullandığı ağız hiç de aynı değildir.

Bilindiği gibi, Türkiye'nin teknik kesimde göze çarpan insan gücü talebi yakın yıllar için şöyle dağılmaktadır : (Bu rakamlara, fen memurları ve teknisyenler, fizik ve kimya ile ilgili meslek dalları sokulmamıştır.)

TABLO — III

1967	1968	1969	1970	1972
25 500	27 800	30 500	33 700	40 200

(İBYP, sayfa 149)

Toplam olarak alınırsa 1970 yılı talebi olan 100 000 kişi çeşitli dallara şu şekilde bölünmektedir :

I — Mühendisler :	
İnşaat Müh. ve Mimarlar	15 900
Makina Mühendisleri	7 700
Elektrik Mühendisleri	3 700
Maden Mühendisleri	2 200
Öteki Mühendisler	3 200
Topoğraf, haritacı, kartoğraf	1 000
II — Fizikçiler, Jeofizikçi ve Jeoloğlar	3 300
Kimyager, Kimya Mühendisi, Kimya Teknisyeni	2 600
III — Fen memurları ve Teknisyenler	60 400
Genel toplam	100 000

Bu rakama karşılık, toplam teknik insan gücü açığı, aynı 1970 yılı için, 33 700'e yükselmektedir. Yani, ihtiyaç duyulan her üç teknik elemandan ancak ikisi mevcuttur. (1970 Prog. sayfa 449)

Teknik insangücü açığını kapatmak için ne gibi etken ve köklü tedbirler alınmıştır? Sorunun karşılığını en iyi şekilde teknik ve fen eğitiminde girilen yatırımlarla ilgili değerler vermektedir :

TABLO — IV

1968-69	1969-70	1970-71
101.2	88.5	107.5

(milyon TL.)

Görülüyor ki, İBYP'da öngörülen teknik ve fen eğitiminde kamu yatırımları çok yetersizdir. Özellikle 1969'dan 70'e bir düşme vardır. Buna karşılık 1968-69 ile

1970-71 arasında hiçbir fark, hiçbir olumlu gelişme yok gibidir. Oysa, bir yıldan öbürüne, teknik eleman talebi ile arzı arasındaki fark sürekli büyüyor.

Bu eksikliğe paralel olarak, gelişmiş ülkeleri sanayi - ötesi toplumlar olmaya götüren teknolojik ilerlemenin kaynağı araştırma alanına gelince, burada durum umutsuzluk verici bir görüntü sunuyor. İBYP'da yer bulmayan bu bölümle ilgili birkaç karşılaştırmalı rakamı zorunlu olarak 1963-67 yıllarını kapsayan ilk plândan alarak veriyoruz :

TABLO — V

**Araştırma Personeli İhtiyacı
(Yüksek eğitim görmüş araştırma personeli ve yardımcı olarak)**

Teknik	Tarım	Sosyal Bilimler	Tıp - Tıbbî B.	Ötekiler
512	164	352	563	1739
(İBYP. sayfa 464)				

Türkiye'nin geri kalmış bir ülke niteliği ile teknik kadro yönünden gerçek çehresi bu iken, dolaylı olarak beyin göçünü desteklemenin anlamı nedir? Başka bir deyişle, bu ülkenin kendisine yatırım yaptığı yetişmiş insan, yani sömürülen, ezilen sınıfların ürettiği değerlerle eğitimleri ve meslekî gelişmeleri sağlanmış olan teknik eleman ulusal sınıflar dışında çalışmaya zorlanarak ülkenin kalkınma kapasitesi zayıflatılmaktadır. Böylece üretim derin bir şekilde etkilenmekte, kısaca geri kalmışlık alın yazısı sürdürülmek istenmektedir. Bu, yoksul ülkelerden gelişmiş memleketlere doğru bir bilgi ve tecrübe köprüsü kurmak demektir. Bu noktada hiç kuşkusuz diyebiliriz ki, egemen güçler yurdumuzun çıkarlarına karşı bir tutum içindedir. Bütün renkleriyle ortaya koymaya çalıştığımız bu tablonun bizi ulaştırdığı sonuç nedir?

1 — Personel Kanununun kabulü ile, Türkiye'nin yetişmiş ve dinamik teknik kadrosu, ister yurt içinde ister yurt dışında, emperyalist sömürünün bir gelişme ve yaygınlaşma aleti durumuna sokulmuş olacaktır.

2 — Kanunun uygulanmasıyla, yatırımlar politikasının yürütülmesi açısından, kamu kesimi yeni bir görüntü kazanacaktır.

Yani, kamu kuruluşları, teknik değer, dinamik güç ve eleştiri yeteneğine sahip elemanlar yönünden yoksullaşacaktır.

3 — Bu boşluk bahane edilerek ve Teknik Hizmetler İhale Kararnamesi yardımıyla, projelerin etüt ve yapımı için, işbirlikçi mühendislik kuruluşlarının kullanılma şartları hazırlanmış olacaktır.

4 — Bütün bunlar da yeterli görülmezse, şimdiye kadar bilinçli olarak çözülme-yip askıda tutulan özel okullar sorunu, bu amaçla daha da çözülmez duruma getirilip oralarda yetiştirilen elemanlarla, kamu kesiminde, egemen güçlerin yatırım politikasını kayıtsız şartsız uygulayacak yeni bir 'bağımlı kadro' oluşturulmuş olacaktır.

5 — Ayrıca, iktidar tarafından dereceli olarak özel sektöre devredilen ve edilmek istenen iktisadî devlet kuruluşlarının devir işlemi belirli bir etkenlik ve çabukluk kazanabilecektir. Çünkü, kamu kesiminde buna karşı çıkan elemanlar yeni Personel Kanunu ile uzaklaştırıldıktan sonra, yeni rejim altında kamu sektörü ve özel sektör arasındaki ücret farkı, devir işlemine karşı çıkan son mukavemet kalelerinin de düşmesini hazırlıyacaktır, sağlayacaktır.

Artık, müzakere yolu kapanmış, mücadele saati çalmıştır.

Gün eylemin günüdür!

Önümüzde tek bir seçim var : ya bir eyleme bilinçli olarak gitme, ya da önümüze getirilen şartları şikâyetli kabul etmek, yani Personel Kanununa boyun eğmek!

18 Nisan Teknik Eleman Miting ve Yürüyüşü'nün bir adım ötesi bugündür. Bugün, gerçekte, 19 Nisan'dır. İçinde bulunduğumuz şartlar, bir bilinç savaşını kaçınılmaz kılıyor. Artık direnmek gerekliliğini duyan herkes siperinden çıkmak zorundadır.

Eğer, ortada şikâyet ettiğimiz bir nokta varsa, bu şikâyetin geçerliliği ancak göze alacağımız eylemle ölçülür. Her eylem için, başarı ve risk aynı derecede muhtemeldir. Ne başarısı garantilenerek, ne riskinden kaçınılarak eyleme gitmek olmaz.

Susuz bir yenilgidir, bir çeşit dolaylı suç ortaklığıdır.

Personel Kanununa boyun eğerek kaybetmekten eylem yoluyla kaybetmek elbette daha üstündür.

Teknik Ordunun bütün elemanları, eylem için birleşiniz!