

İşçi - Teknik Personel

Yazan :
Yüksel SAYMAN
Yük. Müh.



zaman amele kelimesi yerine kul-
landığımız manada işçi olması ge-
rekmez. Maddedeki beden en ve fik-
ren deyimi hukukta yüzde elli be-
den en yüzde elli fikren çalışma ola-
rak tefsir edilmektedir. Yani çalışıl-
masının bedeni olan kısmı toplam
çalışmasının asgari yüzde ellisi ol-
an her şahıs kanundaki tarife uy-
gun işçidir. Kanunda tahsil duru-
mu, meslek vs. ile ilgili herhangi
başka bir husus yer almadığına gö-
re, bir şahsın işçi olup olmadığının
cevabı sadece çalışmasındaki bed-
ni faaliyet yüzdesine bakarak verile-
bilir.

Teknik personelin tarifi ise
4/10195 sayılı ve bunu tadil eden
22.5.1963 tarih 6/1735 sayılı Bakan-
lar Kurulu kararı ile yapılmıştır.
Buna göre 6235 numaralı Türk Müh-
endis ve Mimar Odaları Birliği ka-
nununun şumulüne giren yüksek
mühendis, yüksek mimar, mühen-
dis ve mimarlarla, jeolog, kimya-
ger, fen memuru, tekniker ve em-
sali teknik meslek sahibi olanlar
teknik eleman olarak kabul edil-
miştir. Görülüyor ki işçi ve teknik
personel iki ayrı tariftir ve kanun-
da, teknik personelin bedeni faali-
yet gösterse dahi işçi sayılamıyaca-
ğına dair herhangi bir madde bu-
lunmamaktadır. Şu halde bedeni fa-
aliyeti yüzde elli olan her teknik
personel, kanun nazarında, aynı za-
manda işçidir veya böyle mütalaa
etmemek kanuna aykırıdır. İşçi ve
teknik personelin tarifini yaparken,
«teknik personelin işçi sayılabılme-
si için ne yapması gerekir» sorusu-
nun cevabı kendidilinden çıkmış ol-
du. İlerde bu konuya tekrar gelece-
ğim. Şimdi işçilik vasfının bir tek-
nik personele neler sağlayabileceğini
görelim. Sağlanacak fayda maddi
ve manevidir.

Madde faydalar :

1 — Yılda iki maaş tutarında ik-
ramiye : Bilindiği gibi işçilere yıl-
da, iki aylık istihkakları tutarında
ikramiye verilir.

Kabul tarihi 4/7/1956 olan 6772
sayılı kanunun 1 inci maddesinde;
umumi, mülhak ve hususi bütçeli
dairelerle mütedavil sermayeli mü-
esseseler, sermayesinin yarısından faz-
lası Devlete ait olan şirket ve ku-
rumlarla belediyeler ve bunlara bağ-
lı Devlet teşekkülleri ve diğer bil-
cümle kurum, banka, ortaklık ve
müesseselerinde müstahdem olan-
lardan İş Kanununun şumulüne gi-
ren veya girmeyen yerlerde çalış-
makta olan ve İş Kanununun muad-
del birinci maddesindeki tarife göre
işçi vasfında olan kimselere, ücret
sistemleri ne olursa olsun, her yıl
için birer aylık istihkakları tuta-
rında ilâve tediye yapılır.

3. üçüncü maddesinde; birinci ve
ikinci maddelerde yazılı olan işçile-
re mezkûr maddeler gereğince yapı-
lan tediyelelerden ayrı olarak her yıl
için bir aylık istihkakları tutarını
geçmemek üzere İcra Vekilleri Hey-
yeti kararla aynı nisbette bir ilâve
tediye daha yapılabilir denmekte-
dir.

Gözüyor ki teknik personel; be-
deni faaliyetinin en az yüzde elli ol-
duğunu yani işçi olduğunu kabul et-
tirebildiği takdirde 6772 sayılı «Dev-
let ve ona bağlı müesseselerde çalış-
an işçilere ilâve tediye yapılması»
hakkındaki kanundan istifade ede-
bilir.

İşçilik haklarından doğacak ala-
cıklar müruru zamana tâbi değil-
dir.

2 — Fazla mesai ücreti : 2/12245
sayılı fazla saatlerde çalışma ni-
zamnamesinin 7 nci maddesinde;
her bir fazla saat çalışma için veri-
lecek ücret, normal çalışma ücreti-
nin saat başına düşen miktarının %
25 den % 50 ye kadar yükseltilmesi
suretiyle ödenir, bu nisbetin tayi-
ninde işverenlerle işçiler serbestçe
anlaşırlar denmektedir.

Resmi tatil günlerinde yapılan
çalışmalara karşılık işçiler yevmiye-
lerini zamlı olarak alırlar. Halbuki
6/1735 sayılı Bakanlar Kurulu kara-
rının 11. maddesinde; yevmiyeli
teknik elemanlar resmi tatil günle-
ri ile hafta tatillerinde yevmiye ve

S on zamanlarda bazı mühen-
dis arkadaşların Danıştay'dan
kanunen işçi sayılmaları ge-
rettiğini gösterir kararlar aldıkları
aşağı yukarı hepimizin kulağına
gelmektedir. Bir kısmımız alınan
bu münferit kararları önemseme-
den geçmekte, karar sahiplerini ta-
nıyanlarımız kendi durumlarını on-
lar ile kıyaslayarak teşebbüse geç-
meye çalışmakta, geri kalanların ise
belki haberleri bile yok. Bu ya-
zımda sizlere işçi sayılmanın ne de-
mek olduğunu, işçilik vasfının tek-
nik personele neler sağladığını, bir
teknik personelin bu günkü şartlar
altında işçi sayılabilmesi için neler
yapması icap ettiğini izaha çalış-
acağım. Şunu hemen söylemek iste-
rim ki, böyle bir makalenin müh-
endislikten evvel veya sonra hu-
kuk tahsil etmiş hukukçu - mühen-
dis meslekdaşlarımızdan birisi ta-
rafından bu mecmuada neşri çok
daha uygun olurdu. Fakat bu güne
kadar böyle bir teşebbüste bulunul-
mamış olması ve şahsen Danıştay'dan
işçi olduğuma dair karar almış
bulunmam ve bu vesile ile mevzu-
ya bir miktar girmiş olmam dolayı-
sıyla bu yazıyı kaleme almış bulu-
nuyorum. Bazı hukuki yanlışlıklar
bulunsa dahi, şayet meslekdaşları-
mın ilgisini çeker ve hele bu konu-
da salâhiyet sahibi arkadaşlar gene
bu mecmuada tenkit, düzeltme ve
tavsiyelerini yapacak olurlarsa,
yeni yeni ortaya çıkan ve hepimizi
ilgilendiren bir konunun müsbet
veya menfi aydınlatılması yolunda
bir başlangıç olacağı için, mazur
görülür kanaatindeyim.

Evvelâ işçi ve teknik personeli
tarif edelim. Bilindiği gibi işçi 3008
sayılı iş kanununun 1 inci madde-
sinde tarif edilmiştir: BİR İŞ AKTİ
DOLAYISIYLA BAŞKA BİR ŞAH-
SIN İŞYERİNDE BEDENEN VE-
YAHUT BEDENEN VE FİKREN
ÇALIŞAN KİMESEYE İŞÇİ DE-
NİR. Tariften açıkça görülüyor ki
ister teknik olsun ister lâlettayın
bir personel olsun, bir şahsın kanu-
nun anladığı manada işçi sayılabıl-
mesi için; o şahsın bütün bir iş gün-
nü kazma kürek sallaması, veya
sirtında yük taşınması, kısaca çoğu

ona müteferri zamlardan istifade ederler. Ancak iş icabı olarak herhangi bir tatil gününde çalışmak zarureti hasıl olduğunda bunlara ayrıca tazminat verilmez denmektedir.

Görülüyor ki ancak işçi olduğuna tevsik eden teknik personelin gerek normal çalışma saatlerinin dışında yapacağı fazla çalışma ve gerekse resmi tatil günlerinde yapacağı çalışmalar için ilâve tediye talep etmeye hakkı olacaktır.

3 — Tazminat : 3008 sayılı iş kanununun 13 üncü maddesinde iş akdinin iş veren tarafından bu maddede veya 16 ncı maddenin I ve III numaralı fıkralarına göre ve işçi tarafından ise 15 inci maddenin I ve II numaralı fıkralarına dayanılarak veya askerlik hizmeti dolayısıyla feshedilmesi halinde üç yıldan fazla çalışmış olmak şartı ile işe başladığından itibaren her bir tam iş yılı için işçiye 15 günlük ücret tutarında bir tazminat verilir. Münhasıran ihtiyarlık sigortasından aylık veya toptan ödeme almak gayesiyle iş akdini fesheden işçi bu fıkra yazı tazminata hak kazanır. (1 Nisan 1950 tarihinden evveki hizmet süreleri nazara alınır.) der. 15 nci maddenin I numaralı fıkrasında sıhhi sebepler II fıkrasında ise işverenin ahlâk veya hüsnüniyet kaidelerine uymayan halleri ve benzerleri 16 ncı maddenin I ve III numaralı fıkralarında ise işçinin sıhhati ve işçiyi iş verememe ile ilgili vaziyetler tarif edilmiştir.

Manevi faydalar :

1 — 6/1735 sayılı yevmiyeli personel yönetmeliğine tâbi olarak çalışan teknik personelin bir senede 15 takvim günü ücretli izin hakkı vardır. Halbuki işkanununa tâbi olan işçilere 7467 sayılı kanunun 5 inci maddesi ile yıllık izin hakkı şu şekilde tanınmıştır; hizmet müddeti:

a — Bir yıldan 5 yıla kadar olanlara yılda 12 gün

b — Beş yıldan fazla ve 15 yıldan az olanlara yılda 18 gün

c — 15 yıldan fazla olanlara yılda 24 gün yıllık ücretli izin verilir.

Bu müddetler asgari olup iş akitleriyle arttırılabilir. 6 ncı maddede ise yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin müddetine rashyan Ulusal Bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri nazara alınmaz denmektedir. Yani 12 gün gibi görünen (a) şıkkındaki işçilerin izin müddeti, araya iki pazara gireceği için 14 gün, (b) ve (c) dekilerin ise aynı sebepten sıra ile 21 ve 28 gündür.

Yılda 15 gün izinin kâfi gelmeyeceği kanaatindeyim. Genç ve bekâr arkadaşlar için bir nebze olsun münakaşa götürürse de yaşlanmış ve hele çoluk çocuğa karışmış arkadaşlar için 15 gün adeta hiç tatil yapmamış gibi gelip geçmektedir. Yorgun vücudun daha fazla dinlenmeye muhtaç olduğu aşikârdır. Bu husus kanaatimce kanunda iyi düşünülerek ayarlanmıştır. Zannediyorum ki bütün teknik personel günün birinde işçi haklarından istifade ettirildiği taktirde en fazla fayda temin edecekleri hak bu yıllık izin hakkı olacaktır.

2 — Ağır ve tehlikeli işlerde çalışanların hizmet süreleri bazı katsayılar ile çarpılarak hesaplandığı için, diğerlerine nazaran daha fazla yıpranan teknik personelin daha evvel emekliye ayrılması kabil olacaktır.

Buraya kadar yaptığım açıklamalar gösteriyor ki teknik personelin iş kanunundaki tarife uygun vassıfta işçi olarak kabulü, bu günkü duruma nazaran maddi ve manevi bazı avantajlar sağlamaktadır. Bu avantajların temini doğru mudur değil midir? sorusu akla gelebilir. Değerli okurlarıma şunu peşinen söylemek isterim ki böyle bir sual tamamen hissidir ve «teknik personel zaten emsallerine nisbetle yüksek ücret almaktadır» gibi ilk nazarda doğru zannedilmekle beraber, hakikatte pek de doğru olmayan bir kanaate istinad etmektedir. Burada, emsalemiz yüksek tahsilli diğer meslek sahiplerinin ellerine geçen paranın muhasebesini yapma-

ya Üniversitede yetişirken kazandığımız düşünme terbiyesi tarzına uy madığı için, girişmiyeceğim. Sadece teknik personele işçi vasfının yakıştırılmaması sebebinin bu düşünce olduğunu belirtmekle yetineceğim. Şayet böyle olmasa idi herkesin ağız birliği ile «mühendis de işçi olur mu imiş» demelerine sebep yoktu.

Memleketin ilerlemesi ve müreffeh bir hayat seviyesine erişmesi için bütün gücü ile çalışan her türlü meslek erbabının başında teknik personel gelmektedir. Yerin altında ve üstünde, umumiyetle mahrumiyet bölgelerinde, gündüzü ve icabında gecesi ile çalışan teknik personelin en az yüzde elli bedeni faaliyet gösterdiğini kabul etmemek kanaatimce sadece insafsızlık olur. Maden ocaklarına girip çıkan, şantiyelerde en az 12 saat çalışan, merkezde büroda çalışmakla beraber hazırlıyacağı bir proje için sık sık en ücra köşelere giderek, bazan aylarca done toplamağa çalışan laboratuvarlarda aletten alete, tecrübeden tecrübeye koşturan teknik personelin bedeni faaliyeti inkâr edilemez. Teknik personel de insan olduğuna göre, fikren yıpranmasının karşılığını alırken, bedeni yıpranmasının karşılığını da pek tabii ki talep edecek ve kanunlar çerçevesinde elde etmek için gayret edecektir. Kanunun tanıdığı işçi haklarından istifadeyi düşünen teknik personel bir fırsat düşkünlüğü değil, bilakis insan emek ve yıpranmasının karşılığının verildiğini görmek isteyen bir aydın fikirlidir.

Buraya kadar işçilik vasfını teknik personel yönünden inceledik. Bir parça da Devlet yönünden inceleyelim.

Teknik personele yılda iki aylık istihkakları tutarında ikramiye verildiği taktirde Devlet bir miktar mali külfet yüklenecektir. Bilindiği gibi teknik personelin alabileceği asgari yevmiye 11 TL. ve azami yevmiye, en az 14 sene başarılı hizmeti olan yüksek mühendis için, 137 TL.

ır. Her teşkilâta 13 üncü derece e bir tek kadro olduğu ve aşağıda apacağım ortalama hesapta bu bir ek kişinin aldığı para mühim rol ynamıyacağı için azami yevmiyeyi 37 TL. kabul etmek hatalı olmıyacaktır.

Elimde, Devlet dairelerinde çalışan teknik personelin adet ve yevyilerini bildirir bir doküman olmadığı için, hesabı Türkiye'de en azla teknik personel çalıştıran dairelerden biri olan DSİ için yapacağım.

DSİ'nin merkez ve bölge teşkilatlarında vazife gören teknik personel adedi 1.3.1963 tarihi itibarile 469 dur.

İki aylık istihkak tutarında ödenecek ikramiye'nin hesabında fazla mesai, evlilik, çocuk zamları veya rimleri, aynı yardımlar, hafta ve enel tatil ücretleri gibi esas ücrete runzam tediye'ler nazarı itibara alınmadığı için $2 \times 26 = 52$ yevmiye ö-

52

enecek demektir. — = % 14,2

365

emek ki teknik personele iki ikramiye vermek demek yevmiyesine aami % 14,2 zam yapmak demektir. zami diyorum çünkü evli ve çokuklu personelin ikramiyesi de amlı bekâr olarak hesaplanacağı için nisbet düşecektir.

DSİ'nin 1500 teknik personeli için ortalama yevmiye 84 TL. olsa ir senede ikramiye sebebiyle DSİ in yapacağı fazla tediye $1500 \times 84 \times 65 \times 0,142 = 6,5 \times 10^6$ TL. dir. Büttesi takriben 1×10^9 TL. olduğuna öre umumi nisbet % 0,65 dir.

Bu $6,5 \times 10^6$ TL. sı ilk bakışta izumsuz yere veriliyormuş gibi görülebilir. Halbuki iş kanununun tafine uygun işçinin haftada 48 saat çalıştırılabileceği hatırlanacak olursa, Devletin bu parayı boş yere ermediği, bilakis verdiğinden çok aha fazla kazandığı görülür. Şöy-e ki :

Gene misalimizi DSİ'den seçorum. Halen teknik personel DSİ'e haftada 36,5 saat mesai yapmaktadır. İş kanununa göre 48 saat çalıştırıldıkları takdirde 1,31 misli fazla mesai yapacaklardır. Yukarda

yapılan hesaplarda bu fazla mesailerine karşılık alacakları fazla yevmiye nisbetinin 1,14 olduğu görülmüştü. Devletin kazancı 0,17 dir. Başka bir ifade ile DSİ teknik personeline yılda $6,5 \times 10^6$ fazla ödeyecek buna mukabil $14,3 \times 10^6$ TL. lık fazla teknik personel gücü kullanacaktır. Daha başka bir ifade ile DSİ teknik personel gücünü yeni tayinler yapmadan 1,31 misli arttıracak (450 yeni eleman işe alınıyor demek) buna mukabil sadece 1,14 misli ödeme yapacaktır. 450 personelin her türlü ihtiyacının giderilmesi için yapılması zaruri masraflar da yapılmıyacağı için nisbetler arasındaki fark devlet lehine daha da açılacaktır.

Kalkınmamız için plan ve programın yanında gayretin de rolü muhakkak ki çok büyüktür. Umumiyetle teknik personel halen 36,5 saat civarında olan haftalık çalışmanın azlığından şikâyetçidir. Haftalık çalışma 48 saate çıktığı zaman şüphe yok ki memnun olacaktır.

Gelelim bir teknik personelin bu günkü şartlar altında işçi sayılabilmesi için neler yapması icap ettiğine :

Teknik personel çalıştığı daire tarafından işçi haklarından istifade ettirilmiyorsa (halen bütün dairelerde vaziyet böyledir) yapılacak ilk iş, İş kanununun takipçisi olan Çalışma Bakanlığına müracaattan ibarettir. Çalışma Bakanlığının bu mesele ile ilgilenecek ilk ünitesi, Bölge Çalışma Müdürlükleridir. Binaenaleyh Bölge Çalışma Müdürlüğüne bir istida ile müracaat edilerek 3008 sayılı İş Kanununa uygun vasıfta işçi olarak çalışıldığı halde işçi haklarından istifade ettirilmediğini belirterek, durmun yerinde tesbiti için bir iş müfettişi gönderilmesini talep etmekle işe başlanır. İş müfettişi sizi dinledikten sonra bir tutanak tanzim edecek ve bedeni faaliyetinizin yüzdesi hakkındaki kanaatini bir raporla Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirecektir. Çalışma şartlarını gelip, görüp, dinleyen iş müfettişi olduğu için normal olarak müfettişin kanaati hiç bir değişikliğe uğramadan, Bölge

Çalışma Müdürlüğü tarafından, usulen Çalışma Bakanlığının tasvip ve tasdikine sunulmaktadır. Çalışma Bakanlığı yüksek tahsilli bir elemanın faaliyetleri fikri olur (en az % 51) gerekçesiyle Bölge Çalışma Müdürlüğünün hasıl olduğu kanaati bozan bir karar vermekte ve pek tabii olarak Çalışma Müdürlüğü tarafından, müracaatçıya bu menfi karar tebliğ edilmektedir. İşte Danıştayda boz durulacak olan karar budur. Zira kanunda işçi tarif edilirken tahsil nazarı itibara alınmamıştır. Zaten doğrusu da budur.

Bakanlık kararının iptali, Danıştaya, kararının mesnetsiz olduğu belirtilerek yazılı müracaatta bulunmak (duruşma talebi) ve bilâhare yapılacak gerek yazılı gerek sözlü müdafaalarla mümkündür.

Danıştay, kararın iptaline ve müracaatçının işçi haklarından istifade ettirilmesi gerektiğine dair karar verdikten sonra yapılacak iş Danıştay kararını çalışılan daireye bir istida ile vermek ve biriken ve bundan sonra tahakkuk edecek hakları talep etmektir. Daire Danıştay kararını yerine getirmeye mecburdur. Şayet bundan sakınırsa müracaatı dairesinin bağlı olduğu bakanlığa yapmak gerekir. Orası da sakınırsa Başbakanlığa ve nihayet Büyük Millet Meclisine kadar gitmek icap eder. Fakat Türkiye Cumhuriyeti Adliye tarihinde böyle bir vaka sadece bir defa vuku bulmuştur.

Daire, Danıştay kararını yerine getirmedikçe iş mahkemesine de müracaat edilerek ayrıca bir mahkeme kararı da alınabilir.

Görülüyor ki işler epeyi uzun bir seyir takip etmekte. Normal olarak 1 seneden evvel kolay kolay hallolamamaktadır. Fakat şimdilik takip edilecek yol sadece budur.

İşlerin otomatik olarak halli ve dolayısıyla hem teknik personelin maddi manevi tatmini hem de devlete, bilhassa, az sayıda teknik elemana çok iş yaptırabilme imkânını bir an evvel temin için, kanaatimce, iki gurup müessir rol oynıyabilir.

Birincisi T.M.M.O.B. ikincisi ise Dairelerin sayın Umum Müdürleri.

T.M.M.O.B. bu dâvaya inanır ve izah edegeldiğim esbabı mucibelere dayanarak ve tek tek alınan Danıştay kararlarını da emsal göstererek bir Bakanlar Kurulu kararı çıkarırsa iş hallolur.

Veya işveren olan sayın Umum Müdürler, teşkilâtındaki iş yerlerinde çalışan teknik personelin de bedeni faaliyet gösterdiğini kabul eder ve bu hususta diğer Umum Müdür arkadaşları ile de mutabakata varılırsa iş gene hallolur. Bu keyfiyet Umum Müdürlerin salâhiyetindedir. Zira Umum Müdür işverendir. İşveren işçiyi, işyeri ve iş hakkında işe başlamadan evvel gerekli bilgileri verdikten sonra istediği gibi çalıştırabilir. «Emrimdeki teknik personel kanundaki işçi tarifine uygun olarak çalışmaktadır» diyen bir Umum Müdüre kimse kolay kolay aksini söyleyemez. Hele, neticede devletin maddi ve manevi (çalışma hızı artacağı için) büyük menfaati olduktan sonra.

Yazının baş kısımlarında işaret ettiğim gibi bu yazıyı sadece bu yolda neler yapılması gerektiği hakkında meslekdaşlarıma ilk fikir vermek için hazırlamış bulunuyorum. Mevzu ile ilgilenmiş veya ilgilenecek arkadaşların kıymetli fikir tavsiye ve tenkitlerini görmek, dâvaya inananların miktarını arttıracığı cihetle memnun edici olacaktır.

Ref : 1 — Notlu - İzahlı İŞ HUKUKU ve MEVZUATI Orhan Başarı - Naim Tezmen 1961

2 — Muayyen ve muvakkat müddetli hizmetlerde çalıştırılacak yevmiyeli personel yönetmeliği. Resmi Gazete 22/5/1963 gün 11409 sayı.

3 — Yıllık rapor 1962 DSI yayını.



TERKİN ve ZAYİ İLANLARI

3453 sicil numaralı üyemiz Mustafa Şahin Odamızdan almış olduğu hüviyet cüzdanını zayı etmiştir. Yenisi tanzim olunduğundan eskisi hükümsüzdür. (Mühendislik — 38)

2166 sicil numaralı üyemiz Mehmet Selâmi Ünlügil Odamızdan almış olduğu hüviyet cüzdanını zayı etmiştir. Yenisi tanzim olunduğundan eskisi hükümsüzdür. İlan olunur. (Mühendislik — 39)

3863 sicil numaralı üyemiz Orhan Yalçın Odamızdan almış olduğu hüviyet cüzdanını zayı etmiştir. Yenisi tanzim olunduğundan eskisi hükümsüzdür. İlan olunur. (Mühendislik — 40)

3339 sicil numaralı üyemiz Ömer Lütfi Beyazıt'ın isteği üzerine 30.3.1964 tarihinden itibaren Odamızdaki kaydı terkin edilmiştir. İlan olunur. (Mühendislik — 41)

4323 sicil numaralı üyemiz Ural Hoştoygır'ın isteği üzerine 31.3.1964 tarihinden itibaren Odamızdaki kaydı terkin edilmiştir. İlan olunur. (Mühendislik — 42)

2741 sicil numaralı üyemiz Mürşit Çataltepe'nin isteği üzerine 30.3.1964 tarihinden itibaren Odamızdaki kaydı terkin edilmiştir. İlan olunur. (Mühendislik — 43)

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞINDAN

Bakanlığımız Mesleki ve Teknik Öğretim Yapı İşleri Müdürlüğüne bağlı taşradaki muhtelif Teknik Öğretimle ilgili Okul inşaatları kontrolluklarında çalıştırmak üzere 22.5.1963 tarih ve 6/1735 sayılı yevmiyeli Teknik Personel Talimatnamesi hükümlerine uygun olarak yevmiyeli Y. Mimar, Y. Mühendis, Mimar, Mühendis, Tekniker ve askerliğini yapmış Yapı Enstitüsü mezunlarına ihtiyaç bulunmaktadır.

Taliplerin belgeleri ile birlikte Bakanlığımız Kızılay Ersan Han'ındaki Yapı İşleri Müdürlüğüne bir dilekçe ile müracaatları duyurulur.

(Basın A. 2330) — 47

TÜRKİYE MÜHENDİSLİK HABERLERİ

İNŞAAT VE MÜHENDİSLİK MEVZUUNDA
TEKNİK MAKALE, HABER VE İŞ İLANLARI
İLE SİZLERİ TATMİN EDEBİLECEK VE
İHTİYAÇLARINIZA CEVAP VEREBİLECEK
M E C M U A D İ R.

İdarehane : Selânik Caddesi No : 19/1 Yenışehir — Telefon : 12-13 69 Ankara