

Türkiyede Teknik Eleman Problemleri

Ö N S Ö Z

Plânlı kalkınma devresine girmiş bulunan bugün-
i Türkiyemizde plânın tatbiki hususunda halli ge-
ken problemlerden birisi de eleman problemi olup
mun da en önemli kısmını muhakkak ki teknik
eman problemi teşkil etmektedir.

Kalkınma sorumluluğunun büyük bir kısmının
knik elemanların omuzlarında bulunması, bu sınıf
emanlardan azami istifadeyi sağlamayı ve çalışma-
rının en verimli bir şekilde tanzimini gerekli kıl-
aktadır.

Halbuki teknik elemanın,

- Bugünkü çalışma ve çalıştırılma şekilleri,
- Bunlardan elde edilen randıman,
- Tecrübelerini arttırabilme imkânları,

Hiç de ümit verici değildir. Ekseri mühendisler
tif ve mesuliyetli vazifeler yerine «akıllık kâtip»
arak çalıştırılmaktadırlar.

Bu hususları göz önünde bulunduran Birliğimiz;
eknik elemandan azami randımanı alabilmek, onun
ıha iyi yetişmesini sağlamak ve kalkınmada hisse-
ne düşen vazifeyi en iyi bir şekilde yerine getire-
lmesi imkânlarını hazırlamak için ne gibi tedbir-
rin alınması lüzumlu olacağı üzerinde durmuş ve
ırlığe bağlı onbir ihtisas Odasının iştirakiyle uzun
r çalışmadan sonra «Türkiyede Teknik Eleman
oblemeleri» raporunu hazırlamış bulunmaktadır.

Rapor bir ön çalışma mahiyetinde olup lüzumlu
ırdığımız tedbirleri ana hatları ile ifade etmekte-
r. Birliğimiz ilgili Bakanlıkları bu mevzuda yapı-
ıkları teferruatlı çalışmalarda hissesine düşen vazı-
yi almaya amade olup, böyle bir vazifeyi kendisi
in şeref telâkki edecektir.

Raporun memleketimize hayırlı olmasını temenni
leriz.

TÜRK MÜHENDİS VE MİMAR ODALARI BİRLİĞİ

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

Beş yıllık kalkınma plânının uygulanmasında ihti-
ıç duyulacak miktar ve seviyede Teknik Personel
üçümüzün mevcut olmadığı gerekçesi ile bu eksiği-
izi tamamlamak için Hükümetçe bazı tedbirlerin ka-
rlaştırıldığı ve hatta bunlardan ivedi görülenlerin
ulanmasına başlandığı bilinmektedir.

Konu ile doğrudan doğruya ilgili bulunan Oda-
rımızın düşünce ve tavsiyelerini toplayıp birleş-
rerek T.M.M.O.B. görüşü halinde Hükümetimizin
kkatine sunmayı bir meslek sorumluluğu ve en
nemli bir vazife sayıyoruz.

Bu görüşümüzde «Teknik Personel Gücü» nden
«bütün ihtisas kollarındaki çırakdan Doktor Mühen-
dise kadar her kademede ki sayı, kapasite, seviye ve
verim bakımlarından toplam güçlerin bütünü» kas-
dedilmiştir.

Teknik Personelimiz ihtisası içinde çalışma im-
kânını bulduğu, ihtisas ve emeğinin değerlendirildiği
her zaman ve her yerde, yurt içinde ve yurt dışında,
yabancı meslekdaşlarından aşağı kalmamış ve hattâ
bazı hallerde üstünlüğünü göstermiştir. Fakat bun-
ca fedakârlıklarla temin edilen bu üstün kabiliyet
ve yeterli bilgi, yazık ki eskimiş ve bozulmuş bir
sistem içerisinde işletilememekte ve geliştirileme-
mektedir. İşte bu yüzden Teknik Personel Gücümüz
bir bütün halinde ileri milletlerin seviyesinden geri-
de kalmış ve yine bu yüzden kalkınma programla-
rının tahakkuku için yetersiz olduğu kanısını uyan-
dırmıştır. Elem verici bu durum karşısında köklü
tedbirler almak artık milli bir dâva haline gelmiş-
tir.

Odalarımız böyle bir duygu içinde eksik ve ku-
surlarımızın bütün açıklığı ile ortaya serilmesine
zaruret görmüşler ve ancak bu suretle temelli ted-
birlerin bulunabileceğine inanmışlardır.

TEKNİK PERSONEL GÜCÜMÜZÜN EKSİKLİK- LERİNİ ÜÇ GRUPTA TOPLAMAK MÜMKÜNDÜR :

I. MEVCUT TEKNİK PERSONEL GÜCÜNÜN VERİMSİZLİĞİ,

II. MEVCUT TEKNİK PERSONEL GÜCÜNÜN İSTENİLEN SEVİYEDE BULUNMAYIŞI,

III. MEVCUT TEKNİK PERSONEL SAYISININ AZLIĞI,

I. MEVCUT PERSONEL GÜCÜNÜN VERİM- SİZLİĞİ :

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

A. RÛSMÎ SEKTÖRDE :

Teknik Personelin en az % 80'i daire ve kurum-
ların gittikçe şişkinleşen kadrolarında memur ola-
rak çalışmaktadır. O derecede ki bu şişen kadroları
dolduracak Teknik Personel bulunmadığı için alı-
nacak elemanda ihtisas, tecrübe, ehliyet, değer ve
çalışkanlık şartlarını aramak bahis konusu bile ol-
mamakta ve diploma yalnız başına her şartı karşı-
lamaktadır. Kâdroların bu şekilde kifayetsiz olarak
teşekkül etmesi neticesi birçok önemli teknik işlerin
yabancı müşavir mühendis firmalarına yaptırılması
zarureti hasıl olmaktadır. Yabancı «Müşavir Mü-
hendis» firmaların çalışmaları her zaman isabetli
sonuçlar vermediği gibi bu yabancı firmaların ba-
sarıya ulaşmış işlerinin tatbikatında da teknik per-

sonelimizin bilgi ve ihtisasına yeni birşeyler eklene-
memektedir.

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

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

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

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

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

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

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

Âmirlik mevkiine yükselmiş teknik personelden herhangi bir sebeple vazifesinden uzaklaştırılanlar nadiren kendi ihtisas sahalarındaki bir göreve atanmakta, ekseriyetle ihtisası ile alakası bulunmayan pasif işlerde çalıştırılarak teknik güçleri heder edilmektedir.

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

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

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

Daire ve Kurumlar arasında işbirliği ve koordinasyon henüz kurulamamıştır. Hattâ bir dairen veya kurumun içindeki şubeler bile birbirinden habersiz olarak aynı veya birbiriyle çok ilgili iki k nuyu ekseriya ayrı ayrı çözümlerle çeşitli veya a kırıcı neticelere götürmekte veya aynı usûlde aynı işleri tekrarlayarak verimsiz bir çalışma içerisinde kalmaktadırlar. Neticede Teknik personel gücü israf edildiği gibi çok defa milli servet de heder olmaktadır.

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

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

Teknik Personelin büyük şehirlere veya mahrûmiyet bölgelerine tâyin şekli hâlâ bir nizamla yapılamamıştır. Bunun neticesi olarak personelin merkeze tahhata yayılması ihtiyaçla orantılı olmamakta ve hatta teknik personel talimatnamesi ile kabullenilen tazminat dahi bunu temin edememektedir.

Mahrûmiyet bölgelerine gönüllü giden veya göçerilen teknik personelin alıştığı veya gördüğü imre hayati şartlarından bir kısmı dahi, mevzuat elverişli olmaması sebebiyle kendisine temin edilememektedir. Bu gibi bölgelerde çalışma sürekli iş yerine başkasını gönderme gücünde karşılarında nöbeleşme prensibi tatbik edilememekte ve binnetice kınara atılmış veya unutulmuş hissine kapılan teknik personel bedbinleşmekte ve görevini istekle yapamamaktadır.

Bu durumda olan teknik personel son çare olarak ve ısrarla oradan alınmasını istemekte, feryadını duyulmaması halinde ise ya işten ayrılmak veya bulunduğu yerde körlenip gitmektedir. Bu gerçekler teknik personelde psikolojik olarak «gözünü de bulunma» kompleksini yaratmakta ve her bir bahasına olursa olsun onu merkezde çalışma çarelerini aramaya sevk etmektedir.

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

Teknik personelin askerlik vazifesinin gerek Yedek Subay ve gerekse kıta devresinde branşları dahilinde çalıştırılmamaları Teknik Gücün önemli bir kaybına sebep olmaktadır. Her ne kadar kıta devresinde bazı hallerde bu kaybın bir kısmı telâf edilmekte ise de, bu tedbirler kişisel ve istisnai bir sınıra şıkmamaktadır. Oysaki harp halinde ençok teknik güce ihtiyaç duyulacağına göre Teknik Personelin bazı ihtisaslar hariç, uzun süreli askerî bir eğ-

time tabi tutulmasına ihtiyaçda olmasa gerektir. Eşit vatandaşlık ana prensibinin bozulmaması uğruna mesleğinde çalışacak yerde kıt'a hizmeti görme mecburiyeti memlekete pahalıya mal olmaktadır.

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

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

B — ÖZEL SEKTÖRDE :

Bina yapımı, fabrika ve atölye işletmeleri dışında Teknik Personele serbest sektörde henüz iş alanları açılmamıştır. İleri milletlerin teknik potansiyelini temsil eden Müşavir Mühendislikler, Bürolar, Laboratuvarlar, Araştırma Enstitülerinin pencereleri kurulamamıştır. Bu yoldaki teşebbüsler kurulup gelişmenin muhit ve emniyeti henüz teşekkül etmediğinden ya cılız, yahut neticesiz kalmıştır. Bütün projeler ve mühendislik hizmetleri Devlet Sektöründe yapıldıkça veya cenebi firmalara yaptırmaya devam edildikçe, mevzuatımızda ve sistemlerimizde de temelli bir değişiklik yapılmadıkça bu hâl devam edecektir.

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

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

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

Özel sektördeki bina projeleri ve uygulama hizmetleri mimarlık kolundan sonra, sırasıyla, Statik, Elektrik, Makina Mühendisliklerine de iş sahası aç-

mıştır. Fakat bu branşlardaki iş sahalaları mevzu bahis işlerin bina maliyetindeki nisbetleri kadar olduğu için, bu kollarda işler gelişmeyi teşvik edici bir seviyeyi henüz bulamamıştır.

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

Özel Sektörde çalışan Teknik Personel ihtisasdan olmıyan işverenler tarafından sömürülmektedir.

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

II. TEKNİK PERSONEL GÜCÜMÜZÜN SEVİYESİ TATMINKÂR DEĞİLDİR :

Memleketimizde Teknik Personelin kendi ihtisaslarında devamlı olarak çalıştırılmayışı ihtisasın gelişmesi yerine kaybolması sonucunu vermekte ve teknik seviyemiz yükselmemektedir. İleri milletlerin Teknik Personel seviyesine ulaşabilen çeşitli ihtisas sahipleri yok değildir. Bunlar bu genel aksak gidişten yakalarını kurtarabilen nâdir mutlu kişilerdir.

Teknik Personelimiz okuldan aldığı bilgisi ve işdeki görgüsü ile kalmaktadır. Daha fazla öğrenmek, kitap karıştırmak, yeni icatlar ve ilerlemeleri izlemek, etüd ve araştırmalar yapmak ihtiyacını duymamakta, duysa dahi imkân bulamamaktadır. Onu bu yollara zorlayacak, teşvik edecek bir sistem kurulmamıştır. Böyle şeylere hevesli olanlar da çok defa güçlük, imkânsızlık ve yoklukla karşı karşıyadırlar. Buna rağmen göğüs kabartıcı neticeler alabilen müstesna kimseler yok değildir.

Teknik Personelin alt kademelerindekilerin çoğu kendi kendine yetişmiş olup yeteri kadar teknik bilgi ile techiz edilememişlerdir. Okuldan yetişenlerde kendi mesleklerinde çalışmayıp memur olma ya heveslidirler.

Yabancı Müşavir Firmalar memleketimizde çalıştırılırken o işin başından sonuna kadar yerli firma ve personelle birlikte ve ortak sorumluluk esası (joint venture) uygulanmadığı için Teknik Personel Gücümüzün seviyesine yeni bir şey katılamamaktadır.

Teknik Personel yetiştiren öğretim kurumları mızın ders programları, laboratuvar gereçleri, staj ve tatbikat araçları, tekniğin hızla geliştiği, yeni yeni sistem ve metodlar ortaya çıkmakta olduğu şu çağın akışına ayak uyduramamaktadırlar. Hatta memleketimizde yapılmakta olan işlerden kendilerini ilgilendiren taraflarını bile izliyememektedirler. Onların teknik iş hayatı ile bağlantıları zayıf, karşılıklı bilgi ve tecrübe alış verişleri yoktur.

Memleketimizde bugünkü ihtisas kolları, ihtisas denemeyecek kadar geniş ve kapsamlıdır. Meselâ Su Mühendisliği sulama, kurutma, içmesular, kanalizasyon hidroloji, nehir ıslahı, barajlar ve li-

manlar gibi çeşitli kolları içerisine almaktadır. Bu yetmiyormuş gibi bir de Su Mühendisi, İnşaat Mühendisi sıfatıyla, Karayolu, Demiryolu, Köprü ve Bina projelerini yapma yetkisine sahiptir; ve genel olarak yapmaktadır. Buna karşılık bir mimar mühendis de bir su mühendisi gibi yukarıda sayılan ihtisas kollarında yetki sahibidir ve çalışmaktadır. Diğer Mühendislik kollarında da durum aynıdır. Bu şartlar altında «ihtisas vardır» denemez.

III. TEKNİK PERSONEL SAYISI YETERLİ DEĞİLDİR :

Bazı ihtisas kollarındaki Teknik Personel sayısı verimli çalıştırılmak şartı ile ihtiyaca cevap verecek sayıdadır. Bazı ihtisas kollarındaki eksikimiz az, bazılarındaki ise, fazladır. Bundan başka hiç bir ihtisas kolunda ihtiyacı karşılayacak mahrut kurulmamıştır. Bu dengesizliğin sebebi bir yandan çeşitli ihtisas ihtiyaçlarımız bilinmediği için öğrenci kadrolarının düzenlenememiş olması, diğer yandan öğretim kurumlarının sayı ve kapasitelerinin yetersiz oluşudur. Bundan başka bu müesseseler için yeter derecede rağbet sağlanamamıştır. Bu müesseselerin memleket sathına yaygın olmayışı da ayrı sakıncalar doğurmaktadır.

T E D B İ R L E R

Yukarıda ortaya serilen bellibaşlı eksik ve aksak taraflarımızın düzeltilerek Teknik Personel Gücümüzün verimli hâle getirilmesi, geliştirilmesi ve artırılması hususlarındaki tedbirler bu açıklamaların ışığında kendiliğinden ortaya çıkmaktadır. Bu tedbirlerin alınmasına engel teşkil eden kanunlar değiştirilmeli ve teminat altına almak üzere yeni kanunlar çıkarılmalıdır.

I. MEVCUT PERSONEL GÜCÜMÜZÜN VERİMLİ HÂLE GETİRİLMESİ :

RESMÎ SEKTÖRDE :

1. İhtisaslaşmaya gidilmelidir :
- a) Teknik kadrolardaki personel kendi ihtisaslarına aktarılmak üzere bütün Devlet Daire ve Kurumlarını kapsayan genel bir reorganizasyon planı yapılmalıdır. Bu plan, bir sarsıntıya meydan vermeyecek bir süre içerisinde uygulanmalıdır.
- b) Teknik Personel kendi ihtisas görevinde devamlı olarak tutulmalıdır.
- c) Yeni memuriyete alınacak Teknik Personel aslâ ihtisas dışı görevlere atanmamalıdır.
- d) İhtisas görevlerinde idarî ve kırtasi işler asgariye indirilmeyle beraber yine bu işler ihtisas elemanlarına yaptırılmayıp yardımcı personel çalıştırılmalıdır.
- e) Bütün halindeki bir proje veya teknik hizmetin başlamasından bitmesine kadar Tek-

nik Personel hareketlerine imkân verilmelidir.

- f) Teknik Personel kendi ihtisasındaki derece ve başarısı ile sınıfının en yüksek derecesine yükselebilmelidir.

2. Teknik Personel göreve alınırken yalnız lomaya istinad edilmemeli diploma ile birlikte rübe, ehliyet, dikkat ve verim bakımlarından tı ve referans aranmalıdır. Göreve alınacak personel bir süre tecrübe devresine tabi tutulmalı, başarı gösteremiyenler işe alınmamalı, başarı gösteren de başarı derecesi ve belge ve referansları nazara alınarak, gerekirse ücret farkı da temin etmek suretiyle tatmin edici imkânlarla işe atılmalıdır.

3. Teknik personelin terfi ettirilmesinde emel değeri ve verimi, ehliyet gayret, dikkat, sorumluluk kabiliyeti ve medeni cesaret gibi nitelikler esas alınmalıdır. Bu faktörler (Yönetmelikle objektif ölçü ve belgelerle tesbit edilmeli diğer faktörlerle birlikte açık sicil karnesine işlenmelidir.

4. Teknik personelin görevi, yetki ve sorumluluğu açık olarak belirtilmeli ve sorumluluğu net bir şekilde kendisine bir tazminat verilmelidir.

5. Teknik Personel görevinde ihtisas dışı işlerin emirlerinin etki ve başkalarından uzak tutulmalıdır.

6. Teknik Personel, günlük mesai saatleri dışında da çalıştırılmalı ve yaptığı işin miktar ve emeline göre fazla mesai tazminatı verilmelidir.

7. Teknik Personel, murakabesi kendisine atılmayan ve fakat ihtisası dahilinde olmak şartıyla resmi mesai saatleri dışında özel işlerde çalıştırılmalıdır.

8. Belli bir ihtisas gurubuna giren bir işin ırtıf dairelerce mükerreren yapılması önlenmek üzere aynı ihtisas gurubunda aynı karakterdeki işler için daire ve kurumlarda ayrı ayrı kurulmuş bulunan teşkilât elemanlarından azami istifadenin sağlanabilmesi amacıyla bu gibi teşkilât muhtelif işlerin işlerini görebilecek şekilde birleştirilmelidir.

9. Birbiriyle ilgili ve tamamlayıcı ihtisas gurublarına ait işleri idare eden daire ve kurumlarda sıkı bir işbirliği kurulmalı ve devam ettirilmelidir.

10. Kadrolar plânlı bir şekilde yalnız Devlet yapısına zaruret bulunan işlere yetecek hale tirmek üzere daraltılmaya başlanmalıdır. Özel sektör güvenle yapabileceği işler ihaleye çıkarılmalıdır.

11. Yurt sathındaki işlerin ihtiyaç göstereceği emel ve sayıda Teknik Personelin çalışmasını sağlamak için iş yerinde bu mahallin eksik olan hizmet şartlarını mümkün mertebe tamamlayıcı tedbirler alınmalıdır, rağbet çekecek bir derecede tazminat verilmelidir.

12. Yabancı ülkelerde çalışmakta olan Türk Teknik Personel için belirli kısa bir süreden sonra yurda dönmelerini sağlamak üzere teşvik edici tedbirler (Özel Sektörde iş piyasasının açılması ve emel verici hâle getirilmesi gibi) alınmalıdır.

ÖZEL SEKTÖRDE :

13. Müşavir Mühendislik firmalarına, proje Bü. arına ve diğer teknik hizmet servislerine Devlet re ve Kurumlarınca iş ihale edilmesi prensip rak kabul edilmeli ve ilgili kanunlara buna dair ümler konmalıdır.

14. Serbest Sektöre iş ihalesinde, yaptırılmasın- ve teslim alınmasında Resmî Sektörle karşılaşa- ı muameleler ve usuller belli, açık ve işin ya- nasını kolaylaştırıcı şekilde olmalıdır.

15. Özel teknik hizmet kurumlarının ileri millet- n muvazi teşkilâtıyla temaslar yapmasına ve mü- ebetler kurmasına Devlet Yardımcı olmalıdır.

16. Yabancı teknik yardımdan Özel Sektöre geniş ayrılmalıdır.

17. Teknik hizmet ifa eden firmalara kredi temi- imkânları kolaylaştırılmalıdır.

RESMÎ VE ÖZEL SEKTÖRDE ORTAK TEDBİR- R :

18. Fikir işçisi sınıfına giren Teknik Personel lomasını aldıktan sonra ihtisasının gereğine gö- bir süre staja tâbi tutulmalıdır.

19. Teknik Personel, unvanını yalnız mezun ol- u öğretim müessesesinden alabilmeli, ilâve öğre- hariç olmak üzere kurs, staj ve seminer gibi a süreli ve ivedi usullerle kütle halinde unvan ilmemelidir.

20. Teknik Personelin yaptığı işler ihtisas, yer, ıan ve süre gibi bütün faktörler hesaba katılmak etiyile sınıflandırmak ve derecelendirmek sure- e değerlendirilmelidir.

21. Teknik Personel askerlik ödevini ihtisası- deki Devlet işlerinde çalıştırmak suretiyle yeri- getirmelidir.

22. Yabancı ihtisasa ihtiyaç hasıl olduğu takdir- iş verilecek yabancı firmalar titizlikle seçilmeli bunlara iş alabilme şartı olarak yapacakları söz- nede müşterek sorumluluk esasına göre seçece- bir Türk firmasıyla işbirliği istenmelidir. Aynı t güvenilir Türk Firmalarından da istenmek etiyile ihale yapılmalıdır. Her iki halde de Türk

Teknik Personelinin yapabileceği işlerde yabancı personel çalıştırılmamalıdır.

23. Teknik işlere ait ihalelerde ihale muhakkak surette en ucuz fiyatı teklif edene yapılmamalıdır.

24. İş kanununa tâbi işlerde yövmiye ile çalışan- ların sigorta primleri tatminkâr bir seviyeye çıkarıl- malıdır.

II. TEKNİK PERSONEL GÜCÜMÜZÜN SEVİ- YESİNİ YÜKSELTİCİ TEDBİRLER :

25. Yurdun muhtelif merkezlerinde tekniğin bü- tün ihtisas kollarına ait kütüphaneler, teknik müze- ler kurulmalı ve öğretici teknik sergiler açılmalıdır.

26. Yapılacak konferanslar, seminerler ve tek- nik kongreler himaye edilmeli ve neticeleri değér- lendirilmelidir.

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

28. Teknik neşriyatın fazlalaşması ve idamesinin temini amacıyla bu gibi teşebbüsler desteklenmeli- dir.

29. Teknik Personelin bilgi ve görgüsünü arttı- rıcı tekâmül kursları düzenli bir şekilde tekrarlan- malı, kongre, konferans, sergi, ihtisas ve mümassili işler için dış memleketlere seyahatleri kolaylaştır- malı ve daha ekonomik şartlara bağlanmalıdır.

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

III. TEKNİK PERSONEL SAYISINI ARTTIR- MAK :

31. Teknik Personel yetiştiren öğretim müesse- selerinin sayı ve kapasiteleri artırılmalı, iş hacim- lerine göre yurdun bölge merkezlerine yayılmalıdır.

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

T.M.M.O.B.

İNŞAAT MÜHENDİSLERİ ODASINDAN BİLDİRİLMİŞTİR

Ankara'da Belediye'ye verilecek proje ve alacak fennî tatbikat mes'uliyeti için Odamızca verilecek belge işlerinde vazife görmek üzere bir âzamız görevlendirilecektir.

Aşağıdaki şartları haiz âzamanın müracaatı rica olunur.

- 1 — Haftada üç yarım gün çalışma için aylık 1.250,— lira brüt ücret ödenecektir.
- 2 — En az üç sene proje işlerinde tecrübesi olmalı ve resmî bir vazifede bulunmamalıdır.
- 3 — Talip olanlar, en geç 20/Ekim/1963 akşamına kadar Odaya bir dilekçe ile müracaat ederek durum- larını açıklayacaklardır.

Keyfiyet bütün âzaya duyurulur.

İ D A R E H E Y E T İ

(Mühennislik — 217)

Bu sayının 41-56. sayfeleri Şark Matbaası'nda dizilmiş ve basılmıştır.