

TMMOB

ELEKTRİK MÜHENDİSLERİ ODASI

İZMİR ŞUBESİ HABER BÜLTENİ YIL: 1 SAYI: 6 ŞUBAT 1989

Avrupa Topluluğu ve Standardizasyon

1 992 yılında AT'na tam üye olmayı hedefleyen Türkiye standart konusunda hazır olabilecek mi? Ülkemizin şu anki standardizasyon yapısı ile sorumuza yanıt arayalım.

Sanayimizin AT ülkeleri sanayisi ile rekabet edebilmesi için öncelikle yüksek standartta kaliteyi yakalaması gerekmektedir. Daha çok küçük üreticilerin bulunduğu sanayimizin yetersiz sermayesi ve nitelikli eleman istihdamı sorunu ile üstün teknolojik üretim yapabilmesi oldukça zordur. Büyük üreticilerle birlikte ele alındığında bile AT'ye tam üyelikte sanayimizin rekabet şansı hemen hemen hiç yoktur. Bu durum yerli sanayimizin (tekstil ve tarım ürünleri hariç) yok olması demektir.

Yüksek standart üretimi nasıl olmalıdır? Öncelikle standart hazırlama ilkeleri titizlikle saptanmalı, ciddi bir planlama, nitelikli kadrolar ile standart üretimi, belgelenmesi ve denetimi yapılmalıdır.

Ülkemizde bu yetkinin verildiği TSE'nin çalışmalarına bir göz

MESUT ULUTAŞ'IN ARDINDAN

Hepimizi büyük acılar içinde bırakan Başkanımız Mesut Ulutaş'ın kalan çocuklarının en azından eğitim sorunlarının sürekli karşılanabilmesi amacıyla açtığımız gelir getirci bir mülk almayı hedefleyen dayanışma kampanyasının ilk verileri tüm çalışanlar, üyelerimiz ve diğer meslek odalarının dayanışma duygularının ne ölçüde güçlü olduğunun bir kanıtı olmuştur.

Çoğunluğumuzun gittikçe kötüleşen ekonomik durumlarına karşılık dar bütçelerinden yaptıkları katkıların, bir arkadaşımızın geride bıraktıklarına yardımcı olmaktan öte gelecekte yitirebileceğimiz üyelerimizin geride kalanlarına nasıl bir güvence vereceklerinin göstergesi olmuştur.

Geçtiğimiz yıl yitirdiğimiz Makina Mühendisleri Odası İzmir Şube Başkanı Haluk Silay'ın ardından gündeme gelen ancak henüz yaşama geçirilemeyen "VAKIF" kurulması konusu tekrar gündeme gelmiştir. Geç kalınmıştır. Vakıf mutlaka kurulmalıdır. Vakıf üyelerimizin yalnızca ölümünde değil diğer acılı günlerinde, sağlık, emeklilik, konut edinme ve benzeri sıkıntılı günlerinde de güvenceleri olacaktır.

Odalararası bazda lokal, Oda bazında laboratuvar veya benzeri gelir getirci bir işleyiş ile kurulabilen vakıf, üyelerin aıdat ve bağışlarıyla güçlenecek, sektörümüzün dışında da pek çok gelir getirci alanda faaliyet gösterebilecek, üyelerimizin yararına bir çok hizmet üretebilecektir.

Mesut Ulutaş'ın kalanları için başlattığımız kampanyaya gösterilen yakın ilgi vakıf gibi önemli bir konuda da başarılı olabileceğimizi bize kanıtlamıştır.

atalım. 30 yıllık faaliyeti boyunca TSE hala standart hazırlamada yeterli düzeye gelmemiştir. "AT'ye üye olduğumuzda yerli sanayimizi standart duvarlarıyla koruyacağız" şeklinde TSE Başkanının beyanı TSE'nin standart konusuna bakışını göstermektedir. Her şeyden önce standartlar yoluyla koruma, yüksek düzeyli standart oluşmasını sağlayarak, düşük kaliteli ürünlerin pazara girmesini önlemekle olur. AT ürünleri açısından sorun tam tersi olduğuna göre TSE'nin konuya bakışında ilkesel yanlışlık bulunmaktadır.

Kalıcı ve nitelikli kadro oluşturamayan TSE, üyesi olduğu ICE (Uluslararası Elektroteknik Komisyonu)'nun çalışmalarını aynı paralellikte izleyebilecek bir yapılanmadan yoksundur.

Tüketici açısından bakıldığında 30 yıllık TSE, tüketicinin güvenini kazanmayı başaramamıştır. Örneğin, yaşamın her anında karşılaştığımız evlerimizde ve işyerlerinde kullandığımız elektrik iç tesisat malzemelerinin bir çoğu can ve mal güvenliği açısından insanlarımızı güven vermemektedir. İzmir ilinde Eylül-Ekim 88 aylarında yaşanan bir olayı aktarmak istiyoruz. TEK, söz konusu tarihte yaptığı denetimler sonucunda standartlara uygun olmayan elektrik kabloları ile tesis edilmiş binaları kabul etmemiş ve enerji vermemiştir. Sayısı binleri bulan refuse işlemi ile ilgili olarak TSE'ye yazı yazılmış ve bilgi verilmiştir. TSE bu olayla birlikte belge verdiği kablo fabrikalarının denetimine başlamıştır. Sonuçta, 5 Kasım 1988 tarihinde standartlara aykırı imalat yapmaktan belgesi feshedilen 8 firmadan 7'sinin elektrik kablo imalatçısı olduğunu görüyoruz. Bu durum verilen belgelerin sağladığı kalite garantisinde de güveni sarsmaktadır. Özellikle can güvenliğini ilgilendiren bu tip örnekler korku yaratmaktadır.

Başarısızlığın nedenleri nelerdir?

İlkesiz ve plansız olarak başlatılan ve sürdürülen zorunlu standart ve belgelendirme kapsamı çok geniş tutulmuş, yaptırım da olmadığından etkisiz kalmıştır.

Belgelendirme deneylerini tam olarak yapma yeterliliğinde olduğu raporlarını tam olarak belirleyememiş, özel statülü deney laboratuvarları bulunmadan her ürüne belge vermeye çalışmıştır.

Kalite belgeli ürünlerde kalite sürekliliği sağlanabilmesi için özellikle küçük üreticilerin deney cihazı yatırımı ve eleman eğitimi konusuna destek verilmemiştir. Bu firmalardan kalite kontrol uygulaması beklemek hatadır.

Esas görevi standart üretim konusunda yeterli olunmamişken, kalite kontrol ve denetimi hatta belgesi olmayan asansör, kalorifer kazanları denetimi gibi işleri de üstlenmek istemesi başarısızlığın nedenleri olmuştur. TSE'nin şu anki yapısı ile diğer kuruluşları dışlayarak yukarıda sıralanan konularda başarılı olması olanak dışıdır.

Sonuç olarak AT ile rekabet edemeyecek sektörler grubunda yer alan elektroteknik alanında derhal ilgili birimler arasında koordinasyon sağlanmalı, ülkemizde de gelişmiş ülkelerde olduğu gibi meslek odaları devreye girmelidir. Örneğin B. Almanya'da (Alman Elektroteknikerler Birliği) VDE elektroteknik alanında tüm standart, belgeleme, denetim ve yaptırım gücüne sahip bir kuruluştur. Ayrıca tüketicilere yönelik ciddi bir tüketici koruma yasası çıkarılmalı, bağımsız ve etkili bir tüketici hareketi sağlanmalıdır.

Şubeden Haberler...Şubeden Haberler...

TELEFON PROJELERİ

Amacı; Beldemizin güzelliğini korumak ve geliştirmek, bina telefon bağlantılarının gelişi güzel ve sağlıksız tesisini önlemek, telefon dağıtım şebekesinin iyileşmesini sağlamak ve yeni inşa edilen yapılarda, içinde yaşadığımız çağın gereklerine uygun olarak telefon haberleşmesindeki güven ve kalitenin artırılması için gerekli olan bina dahili telefon tesisatının, PTT'ce hazırlanmış Telefon Teknik Şartnamesi ve Elektrik İç Tesisleri Yönetmenliğine uygun projelendirilmesi ve tesis edilmesini sağlamak olan ve PTT ile EMO arasında yapılan protokol gereği bir dönem başlanılan ancak tam anlamıyla yaşama geçirilemeyen telefon projelerinin PTT'ce onayı PTT Bölge Baş Müdürlüğü'nün 2.02.1989 tarih ve 3902 sayılı yazısı ile tekrar gündeme getirilmiştir.

Proje Mühendisi, imar durumu veya vaziyet planıyla PTT'ye yapacağı başvuru ile PTT alt yapı tesisi hakkında bilgi alıp işleyecek ve onaylatacaktır. Telefon projelerinde Telefon Teknik Şartnamesine uyulacaktır. Üyelerimiz Şartnameleri Odamızdan temin edilebilir. Ayrı çizilen tesiset proje bedeli, asgari ücret tarifelerinde belirtildiği gibi proje bedelinin %30'u olarak faturalandırılacaktır. Uygulamaya bildiri mi takip eden 1 ay içinde başlanacaktır.

EMO AJANDASI ÇIKTI

Odamızca her yıl hazırlanarak üyelerimize ücretsiz dağıtmakta olan ajandamız, bu yıl elimizde olmayan nedenlerle gecikmeli olarak çıkmıştır. Aıdat borcu bulunmayan üyelerimiz ajandalarını şubemiz ve bağlı birimlerimizden alabilirler.

BİLGİSAYAR KURSLARI

Şubemiz, basic eğitimini başarıyla tamamlamış kursiyerlere yönelik İLERİ BASIC eğitim programı hazırlamıştır. Bu programda daha önce alınmış temel basic eğitiminin geliştirilmesi, ek programlarla basic'in etkin bir şekilde ve çok yönlü kullanımı planlanmıştır.

Ek programlarla datarların istenen sahaya istenen anda sıralanmasını sağlayan SORT programının kullanımı ve index file yaratılmasını sağlayan FABS'in kullanımı amaçlanmıştır. Tarih: 14.02.1989

Günler: Salı-Perşembe 18.00-20.00 Cumartesi 10.00-12.00

Süre: 6 Hafta

Ücret: 145.000.-TL

Temel Basic eğitiminin verileceği yeni kursumuza 20.02.1989 tarihinde başlanılacaktır. Toplam 72 saat sürecek kurs, Pazartesi, Çarşamba, Cuma günleri 18.00-20.00 arasında yapılacaktır. Toplam kurs bedeli 175.000.-TL olup, kurslarımıza katılmak isteyenlerin Şubemize başvurarak form doldurmaları gerekmektedir.

BÖLGESEL KOORDİNASYON TOPLANTISI

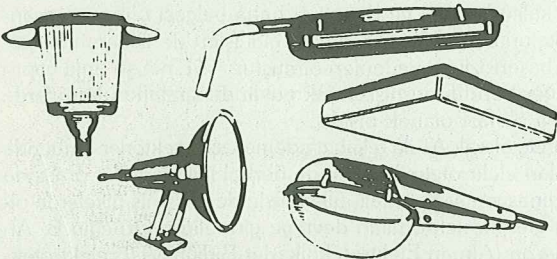
İlkincisini Denizli İl Temsilciliğimizde yaptığımız EMO İzmir Şube Bölgesi Koordinasyon toplantısının üçüncüsü Antalya İl Temsilciliğimizde 18 Şubat 1989 tarihinde yapılacaktır. Odamızın yapılanmasında önemli işlevi olan koordinasyon toplantısına İzmir Şubeye bağlı tüm temsilci ve proje kontrol büro sorumluları katılacaktır.



öke elektrik

Elektrik Müh. MUZAFFER ÖKE

- AYDINLATMA ARMATÜRLERİ
- AMPUL, BALAST ve DUY ÇEŞİTLERİ



Halit Ziya Bulvarı 1341 Sokak
No: 8 İZMİR ☎ : 13 90 26

EBİM'DEN DUYURU!

Şirketimiz, Bilgisayar Destekli Tasarım ve Çizim konusunda ve buna bağlı olarak kurulan iş istasyonlarında gerçek anlamda destek veren sayılı kuruluşlardan biridir. EBİM, IBM yetkili satıcılığının yanı sıra, CAD uygulamalarında bilgisayar dergilerinin yaptıkları araştırmalar sonunda gerek fiyat, gerekse performans açısından en başarılı sistemler seçilen HOUSTON INSTRUMENT ürünlerinin (plotter, digitizer, scanner) Türkiye distribütörlüğünü sürdürmekte, ayrıca CAD uygulamalarının en güçlü çizim programı kabul edilen AUTOCAD konusunda tam destek sağlamaktadır.

Şirketimiz, günümüz mimar ve mühendislerinin çağdaş ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak yeni birtakım faaliyetler gerçekleştirmektedir.

1. CAD UYGULAMALARINDA EN GELİŞMİŞ ÇİZİM PAKETİ OLAN "AUTOCAD"İN EĞİTİMİNE BAŞLANMIŞTIR. BU EĞİTİM 1-4 KİŞİLİK GRUPLAR HALİNDE AUTOCAD'İN SON ŞEKLİ OLAN RELEASE 9.0 ÜZERİNDEN VERİLECEKTİR.

2. ELİNDE ÇİZİM PROGRAMLARI BULUNUP DA ÇİZİCİYE SAHİP OLMAYAN KULLANICILARA, ÇOK UYGUN PAFTA BAŞI ÇİZİM ÜCRETLERİYLE SERVİS BÜRO HİZMETİ VERİLECEKTİR.

MÜRACATLAR: EBİM ELEKTRONİK BİLGİ İŞLEM
SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
MUSTAFA BEY CAD. 1/1 KAT:3 ALSANCAK /
İZMİR

TEL: 219368 - 219369 - 219698

ŞUBE YÖNETİM KURULU

Başkanımız Mesut ULUTAŞ'ın vefatı üzerine Yönetim Kurulu asil üyeliği için yedek yönetim kurulu üyelerine görev çağrısı yapılmış sonuçta yedek Yönetim Kurulu üyesi Emin ÖZGER asil Şube yönetim kurulu üyeliği görevine gelmiştir. Önümüzdeki toplantılarda görev dağılımı yapacak olan Şube Yönetim Kuruluna ve yeni üyesi Emin ÖZGER'e çalışmalarında başarılar dileriz.

O.A.K.K.

TMMOB'ye bağlı Mimar ve Mühendis Odalarının İzmir birimlerinin katıldığı İl Koordinasyon Kurulu 4 ve 16 Ocak 1988 tarihlerinde Şubemizde toplanarak;

EMO İzmir Şube Başkanı Mesut ULUTAŞ'ın vefatı ve birimi tarafından açılan maddi dayanışmaya birimlerin katkısı,

"Kentler ve Belediyeler" panelinin 4 Şubat 1989'da Ülkü Sineması'nda yapılması, panelin açılış konuşmasını Ertuğrul TIĞLAY'ın, yöneticiliği Bülent TANIK'ın yapmasına konuşmacı olarak Oktay EKİNCİ (M.O. 2. Başkanı), Veli AKSOY (SHP İzmir Milletvekili-İnş.Y.Müh.), Armağan ÇAĞLAYAN (DYP Eski İzmir İl Başkanı-İnş.Y.Müh.), Hayrettin ELMAS (ANAP İstanbul Milletvekili-İnş.Y.Müh.), Osman ÖZGÜVEN (Dikili Belediye Başkanı-İnş.Y.Müh.)'nin katılımı,

8-9 Nisan 1989'da yapılacak TMMOB olağanüstü Genel Kurul Toplantısında görüşülecek tüzük ve yönetmenliklere ilişkin çalışmalara başlanılmasına bunun için alt kurul oluşturulması,

ALPET'de çalışan üyelerle ve sorunlarıyla ilgili çalışmalarda bulunulması konuları görüşülmüştür.

4 Şubat 1989 tarihinde yapılan "Kentler ve Belediyeler" paneli ve yerel yönetimler konusu bültenimizin yeni sayısında geniş bir şekilde ele alınacaktır.

TEKNİK GEZİ

4 Mart 1989 tarihinde Manisa Organize Sanayi Bölgesinde kurulu Vestel fabrikalarına teknik gezi düzenlenmiştir. Katılmak isteyenlerin 1 Mart 1989'a kadar isimlerini Şubemize yazdırmaları gerekmektedir. Hareket saat 9.00'da Şube binasından olacaktır.

TEMSİLCİLİKLER

26.01.1989 tarihinde Akhisar ve Salihli Proje Kontrol Bürolarımız ziyaret edilerek üye toplantıları düzenlendi. Şube yönetim Kurulundan Macit MUTAF ve Emin ÖZGER'in katıldığı toplantılarda;

- Yeni vergi yasaının uygulanmasına ilişkin çelişkiler,
- Oda uygulamasının daha ileriye götürülmesi için öneriler,
- Salihli P.K.B. için bir büro gereksinimi,
- Çevre ilçelerdeki farklı uygulamalar,
- Başlıklarında konularda sorunlar ve çözüm önerileri görüşüldü.

EMO ŞUBE DANIŞMA KURULU

Geçmiş dönemin değerlendirilmesi ve önümüzdeki çalışma dönemine ilişkin önerilerin alındığı Şube Danışma Kurulu toplantısı 26.01.1989 tarihinde yapılmıştır.

ASANSÖR KONULU TOPLANTI

Asansör konusunda kentimizde yaşanan olayların değerlendirilmesini elektrik mühendisliği düzeyinde yapmak, bu konudaki yetki ve kavram kargaşasına açıklık getirmek üzere 23.01.1989 tarihinde Şubemizde toplantı yapılmıştır.

Toplantıda, belediyelerin illerde konuya sahip çıkamazken, ilçelerde tam açmaza girdiği bu anlamda asansör konusunun TEK'in ilgi alanına girmesi gerektiği ayrıca EMO'nun ara eleman yetiştirilmesi konusunda daha etkili olması, TSE'nin konuya bakışında yanlışlık olduğu konuları ve bu konularda asansör işi ile uğraşan üyelerimizin görüşleri alındı.

EMO KOORDİNASYON TOPLANTISI YAPILDI

Merkez Yönetim Kurulu ile İstanbul, İzmir, Ankara, Bursa, Adana Şube ve Diyarbakır Bölge Temsilciliği Yönetim Kurulu üyelerimizin katıldığı koordinasyon toplantısı 8.01.1989 tarihinde İstanbul Şubede yapıldı. Toplantıda;

- Birimlerin çalışmaları
- Mesut Ulutaş'ın ailesiyle dayanışmaya tüm birimlerin katkısı
- Danıştay 8. Dairesinde süren dava hakkında
- Sözleşmeli Personel
- Serbest çalışan üyelerimizin sorunları
- TRT'nin PTT'ye devri
- Mali durum
- Önümüzdeki çalışma dönemine ilişkin plan hazırlanması konuları görüşüldü.

ELEMAN ARAYANLAR

• İzmir Demir Çelik, Aliğa'da kurulu fabrikada çalıştırmak üzere iyi İngilizce bilen, askerliğini yapmış elektrik mühendisi arıyor. Müracaat: M.Ali AYCAN 9 (5436) 1001 veya 256710 Fehmiye Çelik

• Çanakkale Çimento Sanayi iyi İngilizce bilir, askerliğini yapmış, elektronik mühendisi arıyor. Müracaat: İKfer AKMAN 9 (1968) 2001 (6 hat)

• ETAS elektrik mühendisi arıyor. Müracaat: Necdet BAKI 218610 - 218604

Üyelik ödentinizi ödemeyi unutmayınız...

Ödamızın sizlere daha düzenli ve sürekli hizmet üretebilmesi, sizlerin üyelik ödentilerinizi aksatmadan ödemeniz ile olanaklıdır. Geçmiş yıllara ilişkin ödentisi bulunan üyelerimiz borçlarını Şubemiz veya bağlı birimlerimize yatırabileceği gibi T.İş Bankası Alsancak Şubesi 5941 nolu hesabada yatırabilirler.



Sözleşmeli personel uygulama sonuçları:

Sözleşmeli personel uygulamasının ortaya çıkardığı sonuçlar, bu tür personel çalıştırma biçiminin özellikle çalışanlar yönünden ne denli sakıncalar taşıdığını yaşayarak öğretmektedir. Ocak 1989 ayının ikinci yarısında Devlet Hava Meydanları İşletmesi'nde (DHMİ) çalışan personel arasında ayrıcalıklar yapılması, sözleşmeli çalışan teknik personelin "toplulaştırma" kararı almalarına neden olmuştur. Yapılan ayrıcalık 16 Ocak 1989 tarihli Milliyet Gazetesinde şöyle belirtilmektedir:

"4 bin personele sahip DHMİ'de çalışanların yüzde 95'lik bölümünün sözleşmeli statüye geçtiğini belirten teknik personel sözcüsü ayrıca personel arasında idare tarafından birliği bölmek için ayrılık yaratıldığını, hava trafik kontrolörleri, seyrüsefer elemanları, yol kontrol elemanlarına yüzde 70-80'lik oranlarda zam yapılırken kilit personel niteliğindeki teknik elemanlara ya hiç zam yapılmadığını ya da yüzde 15-30 gibi farklı oranlarda zam uygulandığını belirttiler."

Yüksek Planlama Kurulu 18 Mart 1988 tarihli toplantısında alınan kararlarla sözleşmeli personel çalışma biçimini düzenlemiştir.

Bir taraftan Anayasa Mahkemesi'nin gerekçeli kararını beklerken, yapılan uygulamaların önceden bilinçli olarak alınan kararlara dayandığını belirtmek istiyoruz. Bu nedenle 18 Mart 1988 tarihli Yüksek Planlama Kurulu kararlarını özetleyerek getirebileceği sonuçları üyelerimizin dikkatine sunuyoruz.

Yüksek Planlama Kurulu (Başbakan ve dokuz bakanından oluşur)'nun 18.03.1988 tarihli toplantısında, KİT'lerde sözleşmeli personel ücretlerinin tespitinde uygulanacak usul ve esaslar ile istihdam edilecek personelle yapılacak sözleşmelerde kullanılacak standart "Hizmet sözleşmesi" metni belirlenmiştir.

Ayrıca bu toplantıda KİT'ler, 1. kategori en yüksek ücret kategorisi olmak üzere en çok beş ücret kategorisine ayrılmıştır. Her bir ücret kategorisi de kendi içinde on ücret grubundan oluşmuştur. Beşinci ücret kategorisinde yer alan KİT'ler için tüm ücret gruplarının tavan-taban ücreti belirlenmiş ve değerler EK-1'de verilmiştir.

Tüm KİT'lerde üçüncü ücret grubundan onuncu ücret grubuna kadar belirlenen taban ve tavan ücret aynıdır. Ancak birinci ve ikinci ücret gruplarının tavan- taban ücretleri KİT'lerin buldukları ücret kategorisine göre değişir. KİT'den KİT'e göre değişen bu durum, anılan toplantının kararında şöyle belirtilir: "Birinci ve ikinci ücret gruplarında yönetim görevi alan personeli, kendi toplam ücretlerinin

1. kategoriye giren KİT'lerde %100'üne
2. kategoriye giren KİT'lerde %75'ine
3. kategoriye giren KİT'lerde %50'ine
4. kategoriye giren KİT'lerde %25'ine kadar her bir görev için farklı düzeylerde olmak üzere yönetim kurulu kararı ile artırılmış olarak tespitine ve Yüksek Planlama Kurulunun uygun görmesine müteakip yürürlüğe girmesine."Bu ücretlerin kategorilere göre tavan-taban değerleri TABLO-1'de verilmiştir.

"İŞ, BAŞARI VE KIDEM DEĞERLEMESİNE DAYALI SÖZLEŞMELİ PERSONEL ÜCRET SİSTEMİ" başlığı altında; toplam ücret, temel ücret alanı, başarı ve kıdem ücret alanı, başarı ücreti ödeme usulü, kıdem ücreti ödeme usulü, temel ücretin tesbitinde kullanılacak kriterler, başarı değerlendirilmesinin usul ve esasları belirlenmiştir.

On ücret grubundan her bir ücret grubunun taban ve tavan ücretlerinin sınırlı olması şartıyla; her bir ücret grubu, temel ücret ile başarı ve kıdem ücreti olmak üzere iki kısımdan oluşur. On ücret grubunun her bir ücret grubuna göre taban ve tavan aralığını gösterir tablo EK-1'de verilmiştir. **TOPLAM ÜCRET:** "O işin temel ücretine, bulunduğu ücret grubuna ait başarı ve kıdem ücretinin ilave edilmesi suretiyle bulunan ücret olacaktır."

TEMEL ÜCRET ALANI: "Taban ücrete o ücret grubunun taban ile tavan ücreti arasındaki farkın %50'si ilave edilerek bulunan ücret ile taban ücret arasında kalan kısım olacaktır."

BAŞARI VE KIDEM ÜCRET ALANI: "Her bir ücret grubunun temel ücret üst sınırı ile tavan ücreti arasında kalan kısım, o ücret grubunun başarı ve kıdem alanı olacaktır. Personele ödenecek toplam başarı ve kıdem ücreti hiç bir surette bu alan için öngörülen miktarı aşamayacaktır."

BAŞARI ÜCRETİ ÖDEME USULÜ: "Her bir görevin başarı ücretinin bir basamağı o görevin temel ücretinin %5'idir" "Başarı değerlendirilmesi sonucunda

70-84 puan alanlara 1/2 basamak (temel ücretin %2,5) 85-91 puan alanlara 1 basamak (temel ücretin %5'i) 92-100 puan alanlara 2 basamak (temel ücretin %10'u) başarı ücreti ödenir." "Ödenen başarı ücreti ilgili personel için MÜKTESAP HAK teşkil etmeyecektir."

KIDEM ÜCRETİ ÖDEME USULÜ: "Başarı değerlendirilmesi dağılım tablosunun (A), (B) veya (C) düzeyinde değerlendirilmiş olan her bir hizmet yılı bir kıdem yılı kabul edilecektir." "İş değerlendirmesine göre belirlenen her bir temel ücretin binde beşi

Devamı Yan Sayfada

KAMU İKTİSADİ TEŞEBBÜSLERİNDE ÜCRET KATEGORİLERİ İTİBARIYLA SÖZLEŞMELİ PERSONEL TABAN VE TAVAN ÜCRETLERİ

| | Taban Ücretleri TL | Tavan Ücretleri TL |
|--|--------------------|--------------------|
| BİRİNCİ KATEGORİYE DAHİL KAMU İKTİSADİ TEŞEBBÜSLERİ İÇİN | | |
| a) 1'inci ücret grubu | 1.560.000.- | 4.400.000.- |
| b) 2'inci " " | 1.240.000.- | 1.920.000.- |
| İKİNCİ KATEGORİYE DAHİL KAMU İKTİSADİ TEŞEBBÜSLERİ İÇİN | | |
| a) 1'inci ücret grubu | 1.365.000.- | 2.100.000.- |
| b) 2'inci " " | 1.085.000.- | 1.680.000.- |
| ÜÇÜNCÜ KATEGORİYE DAHİL AMU İKTİSADİ TEŞEBBÜSLERİ İÇİN | | |
| a) 1'inci ücret grubu | 1.170.000.- | 1.800.000.- |
| b) 2'inci " " | 930.000.- | 1.440.000.- |
| DÖRDÜNCÜ KATEGORİYE DAHİL KAMU İKTİSADİ TEŞEBBÜSLERİ İÇİN | | |
| a) 1'inci ücret grubu | 975.000.- | 1.500.000.- |
| b) 2'inci " " | 775.000.- | 1.200.000.- |
| BEŞİNCİ KATEGORİYE DAHİL KAMU İKTİSADİ TEŞEBBÜSLERİ İÇİN | | |
| a) 1'inci ücret grubu | 780.000.- | 1.200.000.- |
| b) 2'inci " " | 620.000.- | 960.000.- |

TABLO 1

bir kıdem yılı karşılığında ödenecek olan KIDEM ÜCRETİ olacaktır.

İŞ DEĞERLENDİRMESİNE DAYALI TEMEL ÜCRET'İN TESBİTİ: "Temel ücret, iş analizlerine dayalı olarak hazırlanacak iş tanımları ve iş gereklerine göre iş değerlendirilmesi yöntemi ve usulleri kullanılarak belirlenecektir."

"İşlerin her biri, iş gerekleri, iş mahalli ve çalışma şartları, iş yükü, işyerinin kuruluş içindeki önemi ve işin güçlüğü, işin hiyerarşideki yeri, piyasada aynı iş için ödenen ücret v.b. gibi unsurlar gözönünde bulundurularak EK-1'de gösterilen temel ücret gruplarına yerleştirilecektir."

BAŞARI DEĞERLEMESİNİN USUL VE ESASLARI:

a) "Başarı değerlendirme dönemleri her takvim yılının 1 Kasım'ından başlayıp, gelecek takvim yılının 1 Kasım'ında sona ermek üzere 12 aydır. Her takvim yılının 1-30 Kasım tarihleri arasında başarı değerlendirilmesi ile birimlerin ve kuruluşun başarı dağılım tablosunun hazırlanması sonuçlandırılarak mukavelesi fesh edileceklere 30 gün önceden tebliğ edilecektir."

b) "Başarı değerlendirilmesi, günlük, başarı değerlendirme formu, başarı dağılım tablosu ve gerekli diğer belgeler kullanılmak suretiyle açık değerlendirme esasına dayalı olarak yapılacaktır."

c) "Her birimde çalışan personelin başarılarının öngörülen başarı dağılımına ne oranda uyup uymadığının tesbiti amacıyla BAŞARI DAĞILIM TABLOSU düzenlenecektir." BAŞARI DAĞILIM TABLOSU: "Bu tablo en az 40 sözleşmeli personel çalıştıran birimler için ilk sicil amirince, her bir personele verilen puanlar esas alınarak EK-2'deki tabloya uygun olarak hazırlanacaktır. "40 kişiden daha az sözleşmeli personeli bulunan birimlerin başarı dağılım tablosu, en az 40 kişiyi ihti-

va eden ve daha üst sicil amirine bağlı bulunan birden fazla birimi kapsayacak tarzda yapılacaktır. Başarı dağılımları ayrı ayrı veya müştereken hazırlanacak birimler için başarı dağılım tablosu düzenlenmeyecektir."

BAŞARI DEĞERLEME DÜZEYLERİ: "Yapılan başarı değerlendirilmesi sonucunda;
39 ve daha aşağı puan alanlar (E)
40-54 puan alanlar (D)
55-69 puan alanlar (C)
70-84 puan alanlar (B)
85 ve daha yukarı puan alanlar (A) olmak üzere personel beş başarı düzeyinde yer alacaktır."

BAŞARI DEĞERLEMESİ PUANLARININ BELİRLENMESİ: "İlk ve ikinci sicil amirlerinin değerlendirmeleri sonucunda elde edilen puanların aynı başarı düzeyine isabet etmesi halinde bu puanların aritmetik ortalaması alınarak o yıla ait başarı puanı elde edilecektir." "Her iki sicil amirinin değerlendirmeleri sonucunda elde edilen puanlar, iki ayrı başarı düzeyinde gerçekleşirse, üçüncü sicil amirinin yapacağı değerlendirme sonucu elde edilen puan, ilgilinin o yıla ait başarı puanı olarak kabul edilecektir."

BAŞARI DEĞERLEMESİ SONUCUNDA YAPILACAK İŞLEM:

a) "(E) başarı düzeyinde olanların sözleşme sürelerinin bitimine 30 takvim günü kala ilgili personele tebliğ edilmek suretiyle iptal edilecek veya Müesseselerde Yönetim Komitesi, Genel Müdürlüklerde Yönetim Kurulu Kararı alınarak) yeteneklerine daha uygun başka görevlerde o görevin temel ücreti ile, bunun mümkün olmaması halinde bulunduğu görevin temel ücretinin %70'ini geçmeyecek bir şekilde belirlenecek bir ücretle bir kere daha denemek üzere bir yıl daha uzatılabilecektir. Bu durumda personele ödenmekte olan başarı ücretleri kesilecektir."

b) "(D) başarı düzeyinde olanların sözleşme süreleri, yeteneklerine daha uygun başka görevlerde o görevlerin temel ücreti ile bunun mümkün olmaması halinde bulunduğu görevin temel ücretinin %80'ini geçmeyecek şekilde belirlenecek bir ücretle ve varsa daha önce ödenmekte olan başarı ücretleri kesilmek suretiyle bir yıl daha denemek üzere uzatılacaktır."

c) "(C) başarı düzeyinde olanların sözleşme süreleri buldukları görevin temel ücreti ile uzatılacaktır. Bu durumdaki personelin başarı ücretleri kesilecektir.

d) "(B) başarı düzeyinde olanların sözleşme süreleri, buldukları görevin temel ücreti ile hak ettikleri başarı ücretine, görevin bulunduğu ücret grubunun başarı tavan ücretini geçmemek kaydı ile 1/2 (temel ücretin %2,5'i) basamak başarı ücretinin ilave edilmesi suretiyle belirlenecek ücretle uzatılacaktır."

e) "(A) başarı düzeyinde olanların sözleşme süreleri, buldukları görevin temel ücreti ile hak ettikleri başarı ücretine, görevinin bulunduğu ücret grubunun başarı tavan ücretini geçmemek kaydı ile 85-91 puan alanlar için 1 basamak (temel ücretin %5'i) 91 ve daha üstü puan alanlar için 2 basamak (temel ücretin %10'u) başarı ücretinin ilave edilmesi suretiyle belirlenecek ücretle uzatılacaktır."

f) "Kuruluşun personel politikası, ekonomik durum ve personelin başarı düzeyi gözönünde bulundurulmak suretiyle, hangi başarı düzeyinde olursa olsun (!!!) kurum ilgilinin sözleşme süresini uzatıp uzatmamaya serbest olacaktır."

"İŞ, BAŞARI VE KIDEM DEĞERLEMESİNE DAYALI PERSONEL ÜCRET SİSTEMİ" usul ve esaslarının sonuçları şunlardır:

1. Temel ücretin belirlenmesi, işin değerlendirilmesine dayandırılmıştır. Temel ücretin doğru saptanabilmesi detaylı iş analizini gerektirir. KİT'lerde iş analizlerinin detaylandırılma-

Başarı Değerlemesi Dağılımı

| Uygulanacak İşlem | Başarı Düzeyi | Puanı | |
|---|---------------|-------------------|------|
| Sözleşme iptal edilir veya 1 yıl daha değerlendirme süresi verilir. | - E - | 39 ve daha aşağı | % 10 |
| 1 yıl daha değerlendirme süresi verilir. | - D - | 40-54 | % 20 |
| Sözleşme süresi 1 yıl daha uzatılır. | - C - | 55-69 | % 40 |
| Sözleşme süresi 1 yıl uzatılır, 1/2 basamak başarı ücreti verilir. | - B - | 70-84 | % 20 |
| Sözleşme süresi 1 yıl uzatılır, 1-2 basamak başarı ücreti verilir. | - A - | 85 ve daha yukarı | % 10 |

dığı göz önüne alındığında doğru temel ücret saptaması yapılamayacaktır. (TEK'de sadece ünvan ve taşra-merkez özellikleri gözönüne alınmıştır.)

2. Kıdem ücreti adından anlaşılacağı gibi hizmet süresi nedeniyle verilen bir ücrettir. "Kıdem ücreti ödeme usulü" başlığında A, B veya C başarı düzeyleri için kıdem ücreti ödeneceğinden bahsedilip, D ve E (feshedilmediğinde) başarı düzeyleri için kıdem ücreti ödemesinden söz edilmemesi kıdem kavramıyla çelişmektedir.

3. Başarı dağılım tablosu irdelendiğinde çalışan personelin %70'i (C, D ve E (feshedilmese) başarı düzeyleri için aynı temel ücrette veya daha düşük temel ücrette çalıştırılacaklardır.

4. "Her yıl ücret kategorilerinin ve kategoriler arası oranlar ile eleman temininde güçlük çekilen görevlerin gözden geçirilmesine karar verilmiştir." Anılan kararlar Yüksek Planlama Kurulunun insafına bırakılmaktadır. YPK'nun yıl sonunda ücret artırmama kararına varması durumunda çalışanların %70'i (A, B, C) ya aynı ücrette veya çalışanların %30'u (D ve E) aldıkları temel ücretten daha düşük ücrette çalıştırılacaklardır. Çalışanların %30'u (B ve A) aldıkları temel ücrette başarı ücreti de ilave edilerek daha fazla ücretle çalıştırılacaklardır.

5. Her yıl çalışanların %10'u (E başarı düzeyi) işlerini kaybedebilecektir. KİT'lerin personel fazlası eleştirileri gözönüne alınırsa genelinde çalışandan %10 tasarruf edileceklerdir.

6. İş yerinde personelin başarı değerlendirme formu (formdaki kriterlere göre)'na göre değerlendirilmesinde E başarı düzeyi olmayabilir. Ancak başarı dağılım tablosunun oluşturulması sonuçta 40 kişinin %10'una karşılık düşen 4 elemanın, E başarı düzeyinde değerlendirilmesini zorunlu kılıyor. Teorik olarak tüm personelin A, B, C, D başarı düzeylerini paylaşabilme olasılığı olmasına rağmen; Başarı Dağılım Tablosu, çalışanların mutlaka %10'unu E başarı düzeyinde, %20'ini D, %40'ını C, %20'ini B ve %10'unu A başarı düzeyinde değerlendiriyor.

7. "Kuruluşun personel politikası, ekonomik durum ve personelin başarı düzeyi göz önünde bulundurulmak suretiyle, hangi başarı düzeyinde olursa olsun kurum ilgilinin sözleşme süresini uzatıp uzatmamaya serbest olacaktır." denilerek D veya C başarı düzeyinde de olsanız ekonomik gerekçelerle veya kurum politikası (verimlilik) gereğince personel tasarrufu nedeniyle işinizden ayrılmak zorunda kalabileceksiniz. Ülkemizin ağır

ekonomik bunalımı, başarı düzeyine bakmaksızın bizleri KİT'lerin kapisına bırakabilecek.

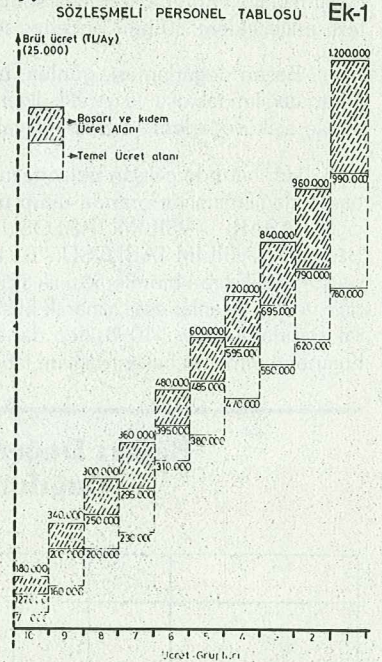
8. Uygulamaya konulan ücret sisteminin mantığı iş verimini artırıcı, kişileri yeteneklerine uygun olanlarda çalıştırmayı hedefleyen, başarıyı ücret artışıyla mükafatlandıran, personelin değerlendirilmesini ilk, ikinci ve gerektiğinde üçüncü sicil amirlere yani bireylerin inisiyatifine bırakan niteliğe sahiptir.

9. Ücret sisteminin hedefleri (iş verimini artırmak, yeteneklere uygun görevlerde çalıştırma, çalışmayanın işten çıkarılması) bizimde özünde katıldığımız, (KİT'lerin hantal ve verimsiz yapılarının ortadan kaldırılmasını getirecektir.) hedeflerdir.

10. Ücret sistemine eleştirimiz bu hedeflere varmak için seçilen yoldur. Personel değerlendirilmesinin kişilere bırakılması ülkemizdeki insan malzemesinin niteliği düşünüldüğünde doğru bir değerlendirmeyi ortadan kaldıracaktır. Personelin değerlendirilmesi resmi belgelere dayandırıldığı zaman objektif özellik kazanabilir ve bir veya iki kişiye değil tüm çalışanların fikirlerinin bütünlüğüne dayandırıldığı zaman ancak gerçek bir değerlendirme özelliği taşıyacaktır.

11. "Birinci ve ikinci ücret gruplarında yönetim görevi alan personel kendi toplam ücretlerinin %100'üne kadar fazla ücret alabilecekler" denilerek yöneticiler ile çalışanlar arasındaki ücret farklılaşması doruğa ulaşmaktadır. Başarı değerlendirilmesinde yöneticilere verilen geniş yetki önerilen fazla ücretlerle desteklenerek yöneticilerle yönetilen personel arası ücret farklılaşması artırılıyor. Ekonomik hiyerarşi yerleştiriliyor.

NOT: Yazıdaki tüm tırnak içindeki alıntılar YPK 18 Mart 1988 tarihindeki toplantı kararlarından alınmıştır.



KAMU İKTİSADİ TEŞEBBÜSLERİNDE ÜCRET KATEGORİLERİ İTİBARIYLA SÖZLEŞMELİ PERSONEL TABAN VE TAVAN ÜCRETLERİ

| BİRİNCİ KATEGORİYE DAHİL KAMU İKTİSADİ TEŞEBBÜSLERİ İÇİN | | |
|---|-------------|-------------|
| a) 1'inci ücret grubu | 1.560.000.- | 4.400.000.- |
| b) 2'inci ücret grubu | 1.240.000.- | 1.920.000.- |
| İKİNCİ KATEGORİYE DAHİL KAMU İKTİSADİ TEŞEBBÜSLERİ İÇİN | | |
| a) 1'inci ücret grubu | 1.365.000.- | 2.100.000.- |
| b) 2'inci ücret grubu | 1.085.000.- | 1.680.000.- |
| ÜÇÜNCÜ KATEGORİYE DAHİL KAMU İKTİSADİ TEŞEBBÜSLERİ İÇİN | | |
| a) 1'inci ücret grubu | 1.170.000.- | 1.800.000.- |
| b) 2'inci ücret grubu | 930.000.- | 1.440.000.- |
| DÖRDÜNCÜ KATEGORİYE DAHİL KAMU İKTİSADİ TEŞEBBÜSLERİ İÇİN | | |
| a) 1'inci ücret grubu | 975.000.- | 1.500.000.- |
| b) 2'inci ücret grubu | 775.000.- | 1.200.000.- |
| BEŞİNCİ KATEGORİYE DAHİL KAMU TEŞEBBÜSLERİ İÇİN | | |
| a) 1'inci ücret grubu | 780.000.- | 1.200.000.- |
| b) 2'inci ücret grubu | 620.000.- | 960.000.- |

TABLO-1

KİTLERİN GENEL MÜDÜRLÜK MAKAMI ÖZELLEŞTİRİLDİ

Kamu İktisadi Teşebbüsleri ile ilgili 233 Sayılı Kanun Hükmündeki Kararnamenin, 12. maddesi, 347 Sayılı KHK ile değiştirilmiş ve kamuda sürekli hizmet verenlerin KİT'lerde Genel Müdür olma hakları ellerinden alınmıştır.

Kamu görevilerinin KİT'lere Genel Müdür olabilmeleri Özel Sektörde en az 6 yıl çalışmış olma koşuluna bağlanmıştır.

KİT'lerde Genel Müdür olabilmek için mutlaka özel sektörde çalışmış olma zorunluluğu getirilmekte, böylece de "KİTLERİN GENEL MÜDÜRLÜK MAKAMI ÖZELLEŞTİRİLMİŞ OLMAKTADIR"

KİT'lerde Genel Müdür olabilmek için yalnızca özel sektörde 15 yıl çalışmış olmak yeterli görülürken, TÜM MESLEK YAŞAMINI KAMUDA GEÇİRMİŞ OLSA BİLE, aynı hak kamu çalışanlarından esirgenmektedir.

Ayrıca bu değişiklik, Kamudan özel sektöre deneyimli eleman transferine yol açabilecek, dolayısıyla KİT'LERDE ve Kamu Kuruluşlarında nitelikli uzman eleman barındırılması da zorlaşacaktır.

Kamu çalışanlarını RENCİDE EDECEĞİ kesin olan ve Anayasamızın EŞİTLİK İLESİNE DE AYKIRI bulunan bu değişiklik mutlaka düzeltilmelidir.

BASINDA EMO..



İZMİR, (hha)-Geçirdiği kalp ameliyatından sonra yaşamı
ni vitiren Elektrik Mühendisleri Odası İzmir Şubesi
Başkanı Mesut Ulutaş (40) toprağa yunan Oda Başkanı Mesut
Genç yaşta hayata gözlerini yunan Oda Başkanı Mesut
Ulutaş'ın cenazesi, Elektrik Mühendisleri İzmir Şubesi önüne
getirilerek bir tören düzenlendi. Tören Türk Mühendis Mimar
Odaları Birliği, Elektrik Mühendisleri İstanbul, Ankara Odaları
başkanlarıyla, yetkülleri ve çok sayıda mühendis katıldı.
Alsancak Hocazade Camii'nde kılınan namazından sonra,
Mesut Ulutaş'ın cenazesi Kar
şyaka Mezarlığı'nda defnedil
di.

Meslek hayatına 1978 yılın
da ESHOT'ta başlayan Mesut
Ulutaş, 1981 yılından beri
TEK Başmüdürlüğü'nde Elek
trik Mühendisi olarak çalış
tırık Mühendisleri Odası İzmir Şubesi'nde 11 yıl
yönetim kurulu, Merkez Yö
netim Kurulu'nda görev alan
Ulutaş, 88-89 döneminde bas
kantiğe getirilmişti.

Geçtiğimiz Temmuz ayın
dan beri kalbinden rahatsız
olan Mesut Ulutaş, Yüksek
İhtisas Hastanesi'nde by-pass
ameliyatı oldu. Ameliyat son
rası 40 gün yaşam mücadelesi
veren Oda Başkanı Mesut
Ulutaş yapılan müdahalelere
rağmen kurtarılamadı. Mesut
Ulutaş evli ve iki çocuk baba
ydı.

**Elektrik Mühendisleri Odası,
İzmir Şube Başkanı'na hazin tören**

Ulutaş toprağa verildi

KISA KISA (1.1.89)
• ELEKTRİK Mühendisleri
Odası Genel Sekreteri Macit
Mutaş, giderek artan elektrik
kazanmalarının neden olduğunu
böylece...

KENT-YASAM

Ege-Kent'in elektrik çıkmazı

Altyapı çalışmalarının ağır aksak ilerlediği Ege-Kent'te elektrikleştirme çalışmaları çıkmaza girdi. Elektrik Mühendisleri Odası toplu konut projelerinde bu tür aksaklıkların önlenmesi için ilgili kamu kuruluşlarının proje aşamasında devreye girmesi gerektiği belirtildi.

İZMİR (Cumhuriyet Ege Büro-
su) — Ege-Kent'de altyapının ağır
aksak ilerlediği, özellikle elektrikle-
lendirme çalışmaları sırasında sü-
rekli gecikmelerle çıkmaza girdiği
bildirildi. Elektrik Mühendisleri
Odası İzmir Şubesi tarafından yap-
ılan açıklamada, toplu konut
projelerinde bu tür aksaklıkların
önlenmesi için ilgili kamu kuruluş-
larının proje safhasında devreye
girmesi gerektiği belirtildi.
Ege-Kent için 1985 yılında Ege-
Koop tarafından yapılan elektrik
sebekesi projesi, 1987 yılında uy-

gulamaya başlandı. B.Çiğli-Malte-
pe bölgesindeki 2578 konuta ait
bölgelerin proje ve tesis ihalesi 1988
yılında yapıldı. Bazı trafo alanları da
TEK tarafından yapılması karar-
laştırıldı. Ancak finansmanın yete-
rli olmadığı gerekçesiyle TEK
elektrik abone işlemlerini hemen
başlattı, 5 bin konut için abone
paralarının yatırılması istendi.

Bir süre sonra yüklenici firma
tarafından taahhüt edilen işler
ödeneginin tükenmesi nedeniyle tas-
fiye edilirken, TEK de kaynak ye-
tersizliğinden taahhüt ettiği işleri

durdurdu. Kalan işlerin yapımı ve
TEK'e kaynak yaratılması için
daire başına ek olarak 125 bin 733
lira katılım payı daha istendi. Bu
paralar yatırıldıktan sonra, TEK
çalışmaları yeniden başlatıldı.
Elektrik Mühendisleri Odası açık-
lamasında toplu konut projelerinin
de bu tür aksaklıkların önlenmesi
için alınması gereken önlemlerle
ilgili olarak şu görüşlere yer ver-
di:

"İlgili kamu kuruluşları proje
safhasında devreye girmeli; bu tür
projelerin uygulamalarında öncü

kuruluşların teknik kadrolarının
yetersiz olmasından dolayı, ihale
ve tesis safhasında da öncü ve
yardımcı olmalı, sonuçta sağlıklı
tesisler devralmalıdır.

• Kredi kuruluşları altyapı kre-
dilerinin amaçlarına uygun har-
canması konusunda hassas olmalı
ve altyapının tamamlanmasından
sonra üst yapı kredisi verilmelidir.
• Bu tür projelerin uygulamala-
rında belediyeler ve diğer toplu
konut yapımcıları ile birlikte mes-
lek odaları da yer almalıdır.

• Altyapı tesislerinin yapımını

taahhüt eden kurum ve kuruluşlar
taahhütlerini yerine getirmelidir.
• Toplu konut uygulamaları yete-
rli ve tecrübeli teknik kadrolarla
ve kontrol hizmetleri aksatılma-
dan yürütülmelidir."

Anakent Belediye Başkanı Bur-
han Özfatura ise eleştiriler üzeri-
ne, "İnsanları çok düşük fiyatlar-
la ev sahibi yapıyorsunuz, sonra,
la ev sahibi yapıyorsunuz, sonra,
yok kapı kolunu beğenmedim, di-
ye laf ediyorlar. Ufak tefek aksaklıklar doğar, 18 bin konut
yaptık, bu konuda kimse bile-
gimizi bükemez" dedi.

**Anakent Belediye Başkanı Burhan Özfatura, eleştirileri şöyle
yanıtıyor: İnsanları çok düşük fiyatlarla ev sahibi
yapıyorsunuz, sonra yok kapı kolunu beğenmedim, diye laf
ediyorlar. Ufak tefek aksaklıklar olması doğal. 18 bin konut
yaptık. Bu konuda bileğimizi kimse bükemez.**

Atatürk Organize Sanayi Bölgesi:

Atatürk Organize Sanayi Bölgesi, İzmir-Karşıyaka Belediyesi sınırları içerisinde Büyük Çiğli civarında 6.500.000 m²'lik bir alana kurulmaktadır. Alan içerisinde 370 ila 750 m²'lik 177 adet 5000-90.000m²'lik 318 adet parsel yanında, merkezi ısıtma ve soğutmalı idari binaları, sosyal tesisler, alışveriş merkezi, kreş, itfaiye binaları ile eğitim (atölyeler, derslikler) merkezinden oluşan modern bir kent oluşturmaktadır. Tesislerin bitirilmesi halinde 50.000 kişiye (kalifiye) iş olanağı sağlanacağı düşünülmüştür. Halen çıraklık eğitimini çeşitli yerlerde ve fabrikalarda (Metal işleri, torna, tesviye işleri, tekstil ve elektrik) gibi sağlayan yüzlerce gencin bu modern olanaklardan yararlanması sağlanmış olacaktır. Bunların yanında fabrikaların devreye girmesi ile ülke ekonomisine yılda 800-900 milyar TL katkı sağlanacağı hesap edilmiştir.

İzmir'de Organize Sanayi Bölgesinin kurulması düşüncesi ilk olarak 1968 yılında İzmir nazım plan çalışmaları sırasında gündeme gelmiş, 1/25000 ölçekli İzmir nazım planı 4 Ocak 1973 tarihinde Ege Bölgesi Sanayi Odası İzmir'de Organize Sanayi Bölgesinin kurulmasına karar vermiştir. Arsa Ofisi Genel Müdürlüğü aynı yıl kamulaştırma işlemlerine başlayarak 1980 yılında satışa çıkardığı arsaları Ege Bölgesi Sanayi Odası'na almıştır. Fizibilitesi hazırlanan bölgenin kredileri ile ilgili başvurular üzerine, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ile 2,12 milyar TL kredi anlaşması yapılmıştır. Bunun üzerine Ege Üniversitesi ile temasa geçilerek gerek alt yapı (Elektrik ve PTT hariç) gerekse hizmet binalarının tatbikat projeleri hazırlanarak 9 Eylül 1982 tarihinde bölgenin temeli atılmıştır. Daha sonra PTT projeleri kuruma (PTT)'ye, Elektrik AG-OG projeleri de özel bir firmaya yaptırılmıştır. Her türlü alt yapı ihalesi yapılan Organize Sanayi Bölgesi, hedeflenen noktaya getirilememiştir. Bozulan ekonomik koşullar, devletin kredileri kısması dahası kredi faiz oranlarını %15'den %22'lere yükseltmesi, bürokrasideki engeller nedeni ile hedeflenen noktaya getirilememiştir. Günümüzde şahıslara verilen yüzlerce milyar TL krediler düşünlürse bunun yanında Atatürk Organize Sanayi Bölgesine sağlanan (kullanılan) 12,5 milyar TL kredinin ne kadar gü-lünç olduğu görülmektedir.

Çiğli Atatürk Organize Sanayi Bölgesinin elektrikleştirilmesi işlemlerine 1983 yılında başlanmış TEK ile yapılan görüşmeler sonucunda bölgeye elektrik enerjisi temini ile ilgili protokol (T-T tipi) 12.4.1984 yılında imzalanmıştır. Buna göre 1985 yılından 1992 yılına kadar çekilecek enerji, prensibe bağlanarak bölgenin kuzeyinde 154/34,5 Kv indirici merkez yeri

tespit edilmiş ve arsası TEK'e verilmiş ve gerekli avanslar yatırılmıştır. Ancak indirici merkez henüz tamamlanamamıştır.

Bölgenin elektrik projesi incelendiğinde 5000 m² ve altındaki parseller küçük sayılarak (200 kVA) 0,4 kv'den enerjilendirilmesi, 5000 m²'den büyük parseller gücü ne olursa olsun (34,5 kv) YG'den enerjilendirilmesi esas kabul edilmiş ve 34,5 kv da 100 MVA gücün dağıtılması hedeflenmiştir. Buna göre hazırlanan AG YG projesinde ana ve tali ringler oluşturulmuş, ana ringler tek devre 477 MCM iletkenli beton direk zincir izolatörlü yaklaşık 12 km. civarında parsel beslemeleri için de yaklaşık 24 km civarında 3x1/0 (RAVEN) hat öngörülmüştür. AG (0,4 kv)'dan beslenecek parseller için 34 adet 1000 kVA trafo ile iç gereksinim ve çevre aydınlatması için 21 adet 50 kVA monte edilmiş durumdadır. Projeye göre çevre aydınlatması yeraltı kablolu beton direkli civa buharlı armatürler ile sağlanacaktır. Saha içerisinde toplam 41 adet çeşitli boyutlarda trafo merkezi metal hücre önü kapıları sekonder röleli koruma ile (48 volt DC) sade bir basit işletmeyi sağlayabileceklerdir.

Elektrik tesislerinin her türlü montajı bitirilmek üzere olup, bölgede enerji talebinde bulunan üyelere geçici enerji temin edilebilmektedir. Genel alt yapı maliyetleri 1988 yılı rayiç bedelleri ile 3 milyar TL civarında gerçekleşmektedir. Bu da genel maliyetlerin 50-55 milyar TL civarında olduğu kabul edilirse oldukça iyi bir sonuç olacaktır. Söz konusu genel maliyetlerin 22 milyar TL merkezi arıtma tesisleri için düşünülen değeridir.

Konuya çevre açısından bakıldığında Organize Sanayi Bölgesi oldukça önem kazanmaktadır. Çünkü Akdeniz kirliliği için alınacak önlemlerle ilgili olarak Dünya Bankası'nca görevlendirilen bir heyet İzmir Körfezinin kirliliğinin nedenlerini araştırırken sanayi artıklarının çok önemli olduğunu vurgularak mutlak önlem alınması ve kredi sağlanarak arıtma yapılması önerisinde bulunulmuş, bunun üzerine Atatürk Organize Sanayi Bölgesinin arıtma tesisleri için dış kredi kaynakları (Dünya Bankası'na) programa alınmış, Stuttgart Üniversitesi Çevre Mühendisliği Bölümü bölgenin arıtma tesisleri projesinin tetkikini 8.1.1988 tarihli yazıları ile kabul etmiştir. Netice olarak bütün alt yapısı çevresi, üst yapısı istihdam edeceği insan sayısı ve ülke ekonomisine sağlayacağı fayda düşünüldüğünde böyle bir tesisin bir an önce bitirilmesi zorunlu olmaktadır.

ADNAN MENDERES HAVALİMANINDA HUZURSUZLUK

Ulaştırma Bakanlığı bünyesinde bir kuruluş olan Devlet Hava Meydanları İşletmesi Türkiye'deki hava meydanlarının işletilmesini ve sivil hava trafik hizmetlerinin yürütülmesini amaçlamaktadır. Son günlerde basında sık sık adı geçen bu kuruluşta çalışanlar arasında ücret farklılıkları ve yetersizlikleri nedeniyle huzursuzluk yaşanmıştır. İyileştirmeye yönelik verilen sözler nedeniyle şimdilik beklemeye giren bunalımın bir değişik biçimi de İzmir'de yaşanmaya başlanmıştır. Konunun basına yansımaları üzerine çalışanlara çeşitli yaptırımlar

uygulanmakta ve savunmaları istenmektedir.

Bölgemizin en önemli havalimanı olan Adnan Menderes Havalimanı'nda baş müdür teknik yardımcısı bir elektrik teknisyenidir. Daha ilginç ise bu müdürlükte 4 elektrik-elektronik mühendisi, 6 makina mühendisi ile 1 inşaat mühendisinin bu tekniklere bağlı olarak görev yapmasıdır.

Can ve mal güvenliğini emanet ettiğimiz hava ulaşımında, teknik hizmetlerin çağdaş, yönetim ve personel politikalarının dengeli olmasını diliyoruz.



TMMOB
ELEKTRİK MÜHENDİSLERİ ODASI
İZMİR ŞUBESİ HABER BÜLTENİ

- AYDA BİR ÇIKAR
- ELEKTRİK MÜHENDİSLERİ ODASI İZMİR ŞUBESİ ÜYELERİNE ÜCRETSİZ YOLLANIR.
- ELEKTRİK MÜHENDİSLERİ ODASI İZMİR ŞUBESİ ADINA SAHİBİ VE YAZI İŞLERİ SORUMLUSU **M. MACİT MUTAF**

ADRES: TALATPAŞA BUL. NO: 17/1.
ALSANCAK-İZMİR
TEL: 213545/221760

BASILDIĞI YER: TÜKELMAT AŞ.
İZMİR TEL: 259350 (4 Hat)