

TMMOB

ELEKTRİK MÜHENDİSLERİ ODASI

İZMİR ŞUBESİ HABER BÜLTENİ YIL: 2 SAYI:23 AĞUSTOS 1990

TEK'İN DRAMI !

Türkiye Elektrik Kurumu dağıtım müesseselerindeki organizasyon çalışmaları (Bir türlü sonu gelmeyen organizasyon çalışmalarından birisi) vatandaşın doğrudan ilişki içerisinde olduğu ve çalışanların büyük bölümünü bünyesinde barındırdığı dağıtım müesseselerini temelden sarsmıştır.

Müesseselerde bu güne dek yaşanan aksaklıklara (arada geçen 8 yıla rağmen) 1982 yılında belediyelerden devralınan işletmelerin ve personelinin yetersizliği gerekçe gösterilmiş, günlük kararlarla ve hatalı uygulamalarla ulaşılan olumsuz durumun gerçek nedenleri saklanmaya

çalışılmıştır.

Geçmişe bir göz atıldığında elektriğin kullanıma girdiği yüzyılımızın başlangıcından günümüze dek ülkemizde uzun vadeli bir elektrik politikasının belirlenmediği görülmektedir. Yabancılarla olan işletmeler Cumhuriyetle birlikte ulusallaştırılmış ancak, belki de diğer sorunların ön planda gözükmemesi ve bu sektörün fazla bilinmezliği de sorun çıkmadığı sürece kalıcı politikaların aranmaması şeklinin tercih edilmesine neden olmuştur.

Elektrik enerjisine olan gereksinim arttıkça ve sorunlar ortaya çıktıkça yeni çözümler arayışları gündeme gelmiş ve elektriğin üretim-iletim ve dağıtımının tek elde toplanmasının daha gerçekçi olacağı düşüncesiyle adeta toplumsal bir uzlaşma sağlanarak 1970'li yıllarda Türkiye Elektrik Kurumu kurulmuştur.

Bu andan itibaren TEK kuruluşunu tamamlayarak çeşitli kuruluşlardaki üretim ve iletim tesislerini devralmış ve yeni tesisler yapmaya başlamıştır. Bu oluşum içerisinde dağıtım hatlarının ve şehir şebekelerinin devralınması için ise yaklaşık 12 yıl daha beklenilmiştir. Bu arada köylerin tesis ve işletilmesini sağlamak üzere köy elektrifikasyonu dairesi ve bölge teşkilatları kurulmuştur. Yani dağıtım işleri belediye teşkilatı olan yerlerde belediyelerce, köylerde TEK tarafından yürütülmüştür. Bu durum giderek TEK bünyesinde rahatsızlıklar yaratmış, nitelik ve nicelik yönünden TEK'in diğer birimlerine nazaran-daha zayıf gözüken ve politikacılarla doğrudan muhatap olan köycülük teşkilatı bu durumla TEK'in üzerinde bir yama görüntüsü vermiştir.

1980 yılından sonra 12 Eylül yönetimi belediyelerin elektrik paralarını ödememelerini gerekçe göstermiş (daha sağlıklı bir elektrik enerji politikasının temeltası olan üretim-iletim-dağıtım bütünüünün sağlanması asıl gerekçe olmalıydı) sonuç olarak 2705 sayılı yasayı çıkararak tüm ülkede (ayrıcılıklı şirketlerin hakları korunarak) elektriğin üretimi, iletimi ile birlikte dağıtımında TEK tarafından yapılmasını sağlamıştır.

Ancak; yasanın uygulamaya başlaması ile birlikte hatalar zincirinin ilk ve en önemlisi yapılarak gerek yasayla devralınan belediye personeline olan ve bu güne kadar devam eden güvensizlik ve gerekse şehir dağıtım işletmelerinin köy işletmesi mantığı içerisinde düşünülmesi ve bu tür tesislere tamamen yabancı olan köycülük teşkilatı dağıtım işi ile görevlendirilmiştir. Bu durum zaten TEK içerisinde yeterince benimsenmemiş bu teşkilata kaldıramayacağı bir yük getirmiş ve TEK'in sırtına yama üzerine yeni bir yama eklenmiştir. Nitekim belediyelerin TEK'e devrinden bu güne kadar olan uygulamalar sonucunda asıl gerekçe olan para toplama işi bile gerçekleştirilememiştir. Trilyonlara varan tahsil edilememiş alacaklar ve bankalardan alınan faizli krediler TEK'i çok zor durumlara düşürmüştür.

Devamı 6. sayfada

12 EYLÜL'ÜN 10. YILI

12 Eylül'ün 10. uncu yıldönümü. Bugüne kadar 12 Eylül'ün getirdikleri ve götürdükleri üzerine çok şey yazıldı ve bu yıl da yazılacak. Özellikle bu yıl 10 uncu yıldönümü olduğu için eleştiri ve protestoların yoğun şekilde gündeme gelmesi sözkonusu ve gerekli. Ayrıca bu yıldönümünü demokrasi güçleri açısından 12 Eylül'ü hızla geriletmenin bir başlangıcına dönüştürmek en önemli görevlerden biri.

12 Eylül'ün tarihçesine bakarsak, yabancılara gösterilen en önemli gerekçe anarşi ve terörün varlığıydı. Hergün bir çok insan ve yer saldırıya uğruyor, pekçok insan yaralanıyor ve ölüyordu. Ama bize unutturulan şeylerden en önemlisi bunun nedeni. Örgütlenen ve özgürleşme yolunda adım atan toplumun alt kesimleri kendi ağırlıklarını ülke siyasal yaşamında hissettirmek için önlerindeki engelleri birer birer aşmaya başlamıştı. Bundan rahatsız olan hakim sınıflar mevcut çerçeveye içinde önlemler gündeme getirdiler. Ama bu yetmedi, düzen dışı güçlere de başvurular ve terör ülkeyi bir baştan bir başa sardı. Bu saldırılardan Odalarımız, Oda üyelerimiz, sendikalar, dernekler, partiler, işyerleri, milletvekilleri, profesörler, gazeteciler, toplumun her kesimi payını aldı.

Odalarımız, Türkiye'nin aydınlanmasında, üye ve halk çıkarlarının korunmasında 12 Eylül öncesinde ciddi adımlar attı. 1970-1980 arası bütün odalar demokrat, ilerici, yurtseverlerin yönetimine geçti. Odalarımız bu yönetimlerle birlikte ülkede ciddi bir muhalefet merkezi haline geldiler.

1971'de yapılan Anayasa değişikliği ile sendika kurma hakkı elinden alınan ve sendikaları (TEK-SEN) kapatılan kamu kesiminde çalışan mühendisler, odaları aracılığı ile örgütlülüklerini korudular ve geliştirdiler. Odamız kendi ihtisas alanına giren enerji, haberleşme, TV, ulaşım, eğitim vb. alanlarda ülke yararına politikalar üretti ve ciddi bir muhalefet odağı oluşturdu. Özellikle enerji alanında üretilen politikalar ülkede yankısını buldu ve üzerinden allanamaz seçenekler

Devamı 5. sayfada

Şubeden Haberler... Şubeden Haberler... Şubeden Haberler... Ş

● TEMSİLCİLİK ZİYARETLERİ

*Aydın 2.8.1990 tarihinde Aydın temsilciliğimizde yapılan üye toplantısına kamu, özel ve serbest çalışan üyelerimiz katıldı. Toplantıda temsilcilik çalışmalarına yardımcı olmak üzere AG-YG ve sosyal etkinlikler komisyonları oluşturuldu. Belediyenin uygulamaları, fen adamları, topraklama, işletme sorumluluğu ve bu yönde Çalışma Bakanlığı ile ilişkiler konuları toplantının gündem maddeleri içerisinde görüşüldü.

*Uşak 29.8.1990 tarihinde temsilci ve yardımcıları ile yapılan toplantıda temsilcilik çalışmaları ve sorunlar görüşüldü.

*Soma 3.9.1990 tarihinde E.L.İ. lokalinde yaptığımız üye toplantısına az sayıda üyemiz katıldı. Toplantıda oda-üye ilişkilerinin artırılmasına yönelik gerek temsilcilik düzeyinde gerek şube tarafından etkinlik düzenlenmesi konuları ağırlıklı olarak görüşüldü. Seminerler, sosyal etkinlikler ve çevre konusunda çalışmalar yapılabileceği belirtilen toplantıda temsilcilik grubunun iş yeri bazında düşünülecek değerlendirilmesi önerildi.

● İL KOORDİNASYON TOPLANTILARI

Kurulumuz 22.08.1990 tarihinde toplanarak,

*"10-15 Eylül Çalışma Haftası" etkinlikleri

*Kamu çalışanları sendikal haklar platformu çalışmaları

*İlçe Belediye Başkanları ile yapılan toplantı hakkında

*Aliağa TMMOB lokali

*Diğer meslek örgüt temsilcileriyle yapılan toplantı konularını görüştü. Çalışma haftası etkinlikleri şu şekilde belirlendi.

10 EYLÜL 1990 -Basın toplantısı. "12 Eylül ve Çalışanların Sorunları Konulu Karikatür Sergisi.

11 EYLÜL 1990 - YÖK-12 Eylül'ün Yarattığı Eğitim Düzeni Konulu Söyleşi

12 EYLÜL 1990 - Barış, Çevre ve Demokrasi Konulu Söyleşi

13 EYLÜL 1990 - 1980-90 Yılları Arası Türkiye Sanayinin Konumu Konulu Açık Oturum ve Her Kim Ki Erken Kalkar İhtilali o Yapar Konulu Tiyatro Gösterisi.

14 EYLÜL 1990 - Çalışanların Sendikalaşma Sorunları ve Demokratik Kitle Meslek Örgütlerinin Yeri Konulu Panel

15 EYLÜL 1990 - 12 Eylül Çalışanlarının Sorunları Konulu Açık Oturum.

● MESLEK ODALARI ORTAK TOPLANTISI

İzmir'de Odası bulunan meslek kuruluşları Baro, Tabip Odası, Veteriner Hekimler Odası, Diş Hekimleri Odası, Eczacılar Odası, Serbest Muhasebe ve Müşavirler Odası ile TMMOB'ye bağlı odaların İzmir birim yürütme kurulu üyelerinin katıldığı toplantıda ortak çalışma ve etkinlikler üzerinde duruldu. Toplantıda, etkinliklerin daha sağlıklı yapılabilmesi amacı ile ön çalışma grubu oluşturuldu. Ayrıca 1 Eylül Dünya Barış Günü ve Irak savaşı konularında ortak basın açıklaması yapılmasında kararlaştırıldı. Bu toplantıda alınan karar gereği 24.08.1990 tarihinde yapılan basın toplantısında ayda bir kez toplanılmasına, ortak çalışmaların demokrasi, sendikalaşma mücadelesi, yerel yönetimler ve mülki idarenin uygulamaları konularında yapılmasına ayrıca birimlerin uzmanlıklarından diğer birimlerin yararlanmasını sistemleri üzerinde çalışma yapılmasına karar verildi.

● KAMU ÇALIŞANLARI ÜYE TOPLANTISI

TEK'de görev yapan üyelerimizin, sendika üyelerinin ve odamızın avukatının katıldığı toplantı 5 Eylül 1990 tarihinde şubemiz salonunda yapıldı.

Toplantıda TEK'de yaşanan müesseseleşme ve tayinler konusunda değerlendirme yapılarak mağdur olacak üyelerimizin hukuksal ve idari boyutta hakkının aranması konusunda odanın destek olması istendi.

● IV. ULUSAL KONGRE ÖN TOPLANTISI

Eylül 1990 ayında İzmir'de gerçekleştirilecek olan Elektrik Mühendisliği IV. Ulusal Kongresinin bilim, düzenleme ve yürütme kurullarının oluşturulmasına yönelik çalışmalar sürüyor. Ekim 1990 içerisinde ilk duyurusunun yapılması planlanan kongre D.E.Üniversitesi ile birlikte düzenleniyor.

● KOMİSYON TOPLANTILARI

*SMM Komisyonumuz, 1991 Yılı Elektrik Mühendisliği hizmetleri asgari ücretlerinin hazırlanması,

*AG komisyonumuz, proje standartları ve yangın yönetmeliğinin gözden geçirilmesi,

*Enerji komisyonu, İzmir Elektrik şebeke sistemi

*Yayın komisyonu, bülten ve yayın çalışmaları

*Kamu çalışanları komisyonu, sendikalaşma konularında çalışmalarını sürdürmektedir.

Komisyonlarımızın ürettikleri somut çalışmalar sizlere duyurulacaktır.

● ELEMEN ARAYANLAR

*Meltem Soğutma, Kemalpaşa'da kurulu fabrika da kalite kontrolde görev yapacak, askerliğini tamamlamış elektrik mühendisi arıyor. Başvuru 9.5481.1715 Sina Düzcen

*Pınar Et Kemalpaşa'da kurulu bulunan fabrikada görev yapacak elektrik mühendisi arıyor. Başvuru 9.5481.1660 (8Hat) Akın Kuvan

*Modemak Ltd. Şti. elektrik malzemeleri tanıtım ve pazarlamasında görevlendirmek üzere askerliğini tamamlamış Elektrik Mühendisi arıyor. Başvuru 339993 İlhan Doğan

● ÇANAKKALE GEZİSİ

29-30 Eylül 1990 tarihlerinde yapılacak olan gezimizde Çan İlçesinde kurulu Çanakkale Seramik Fabrikası, Çanakkale ili, Truva Harabeleri ile antik Assos Kenti gezilecektir. Katılım bedeli kişi başına 100.000.-TL. olan gezimize katılmak isteyen üyelerimizin Şubemize başvurmaları gerekmektedir. Ücrete yol, akşam yemeği, geceleme ve kahvaltı ücretleri dahildir. Cumartesi günü öğle yemeği Çanakkale Seramik Fabrikası tarafından verilecektir. Hareket 29 Eylül Cumartesi günü saat 07.00'de Şubemiz önünden yapılacaktır.

● ALPET MESLEK İÇİ EĞİTİM SEMİNERİ

Koruma, topraklama, ölçü trafoları, sayaçlar, kablolar, ayırıcılar, sigortalar, manevra , kesiciler, trafolar, iş güvenliği ve ilk yardım konularından oluşan ve Alpet'te görev yapan üyelerimize yönelik olarak düzenlenen seminerimiz 17-27 Eylül 1990 tarihleri arasında Aliağa'da düzenlenecektir.

İLÇE BELEDİYE BAŞKANLARI İLE İŞBİRLİĞİ PROTOKOLÜ İMZALANDI

Bornova, Buca, Karşıyaka ve Konak Belediye Başkanları ile yapı üretim sürecinde yer alan Mimarlar Odası, İnşaat Mühendisleri Odası, Makina Mühendisleri Odası ve Odamız arasında işbirliği protokolü imzalandı.

Protokol basına açık olarak yapılan sabah kahvaltısı toplantısı ile kamuoyuna duyuruldu. Toplantıda kenti ilgilendiren diğer konularda da görüşmelerde bulunuldu. Ayrıca her ay ayrı bir meslek odasında olmak üzere gündemli sabah kahvaltıları yapılması ve bunun gelenek haline dönüşürülmesi kararlaştırıldı. İmzalanan protokol şu şekilde; İZMİR KONAK, KARŞIYAKA, BORNOVA VE BUCA BELEDİYELERİ İLE TMMOB İNŞAAT, MAKİNA ELEKTRİK MÜHENDİSLERİ ODALARI VE MİMARLAR ODASI İZMİR ŞUBELERİ ARASINDA PROJE ÜRETİMİ VE FENNİ MESULİYET ÜSTLENİMİNE YÖNELİK PROTOKOL. Ülkemizdeki yapı tesis ve üretiminin çağdaş teknik kurallara ve ülke geçeklerine uygun bir biçimde projelendirilmesi, yapıların ve tesislerin sağlam, kullanışlı, güvenilir ve eko-nomik olarak üretilmesi, teknik elemanlarımızın yıllardır mücadelesini verdiği bir konudur.

İlgili meslek odaları, kamu yararına yürütülmekte olan bu mücadele içinde etkili ve vazgeçilmez denetim unsurlarından biridir.

Ekonomi, enerji tasarrufu ve çevre kirliliği konularının yanısıra yapı üretimine de titizlikle eğilen meslek odalarımızın, mühendislik ve mimarlık projesi yapım ve üretiminde oda denetimi ile Belediye onay ve denetimi üçlüsünü gerçekleştirirken, geniş kitlelere çok yönlü hizmet götürülmesinde sınırlı kadrolara sahip Belediyelere destek olmak konumundadır.

Şehirleşmenin gerektirdiği konut ve sosyal tesis ihtiyacını karşılamak için yapılan yapılar yeterince denetlenememektedir. Oysa günümüzde teknolojik gelişmelerin ulaştığı düzeye bağımlı olarak, Mühendislik ve mimarlık hizmetleri toplum yaşamının hemen her alanında yerleşmeye başlamıştır. Çeşitli sosyal yapı ve konutların güvenilir, kaliteli, ekonomik ve sağlıklı yapılar olarak üretilmesi öncelikle doğru projelendirme ve uygulamaya bağlıdır. Bu anlamda, yerel yönetimlerin halka hizmet götürmesinde mimarlık ve mühendislik uygulamalarına önem vermesi bir zorunluluktur.

Meslek Odaları da, Mühendislik ve Mimarlık hizmetlerini denetlemek, bu hizmetleri veren üyelerinin sorunlarıyla ilgilenmek, mesleklerini herhangi bir olumsuzluğa ve haksız rekabete kapılmadan, dayanışma içinde yürütmelerini sağlamakla görevlidir.

Yöremizde, tüm toplum yararına olacağına inandığımız

mesleki denetim uygulamasında İnşaat, Makina ve Elektrik Mühendisleri Odaları ve Mimarlar Odası İzmir Şubeleri ile Belediyeler, aşağıdaki hususlarda görüşbirliğine varmışlardır.

MADDE 1- Bu Protokolde, İnşaat Mühendisleri Odası İzmir Şubesi, Makina Mühendisleri Odası İzmir Şubesi, Elektrik Mühendisleri Odası İzmir Şubesi ve Mimarlar Odası İzmir Şubesi "MESLEK ODALARI", Belediyeler "BELEDİYE" olarak anılacaktır.

MADDE 2- BELEDİYE onayına sunulan İnşaat, Makina, Elektrik Mühendisleri ve Mimarlar'ca hazırlanmış projeler ve üstlenilen fenni mesullüklerde, meslek odası vizesi ve buna yönelik düzenlenmiş belge aranacaktır.

MADDE 3- MESLEK ODALARI, proje ve fenni mesul denetimini, yürürlükteki kanunlara, yönetmeliklere ve ilgili Oda'ca hazırlanmış asgari standartlar ve düzenlemelerine uygun olarak yapacaktır. Yapı denetimi ise, her Oda'nın, kendince detaylandırıp uygulamaya sokacağı kriterler, işleyişler ve düzenlemeler çerçevesinde yürürlüğe sokulmuş yada sokulacak, birim oda özgün protokollerine göre yapılacaktır.

MADDE 4- BELEDİYE, işyerinde ruhsat, proje ve Fenni Mesul İş Takip Defteri bulundurulmasını sağlayacaktır. Yapının pafta, ada ve parselini işvereni istisnasız proje müellifleri ve fenni mesullerini, ruhsat tarih ve numarasını gösteren bir tabloyu, inşaatın görülebilir bir yerine astıracaktır.

MADDE 5- BELEDİYE, MESLEK ODALARI'na istenmesi halinde, yapı rahsatı almış yapıları, liste halinde verecektir.

MADDE 6- MESLEK ODALARI, fenni mesullerin görevlerini yerine getirmemeleri eksik yapımaları vb. durumlarda doğacak cezai işlem sonuçlarını BELEDİYE'ye bildirmekle beraber, üyesi hakkında ilgili tüzük hükümlerini uygulayacaktır.

MADDE 7- Uygulamada doğacak aksaklık, eksiklik ve sorunlar (anlaşmazlıklar), MESLEK ODALARI ve BELEDİYE yetkililerinin düzenledikleri ortak toplantılarda çözümlenecektir.

MADDE 8- Bu protokolde, taraf olan her birim, kendi özerk yapısı içerisinde her türlü tasarruf hakkını kullanmakta serbesttir.

MADDE 9- Bu Protokol, yalnızca İzmir kendi için geçerlidir: MESLEK ODALARI'nın yatay ve düşey birimlerini kapsamaz ve bağlamaz.

MADDE 10- On maddeden oluşan bu Protokol, 1 Mayıs, 1990 tarihinde yürürlüğe girer.

BUCA BELEDİYESİ Adına

BASKAN

Ertan ERDEK

ELEKTRİK MÜHENDİSLERİ ODASI
İZMİR ŞUBESİ Adına
BASKAN

Nihat ÖZGÜL

MİMARLAR ODASI
İZMİR ŞUBESİ Adına
BASKAN

Ali DÖNMEZ

KONAK BELEDİYESİ Adına

BASKAN

Abdül SARIŞIN

KARŞIYAKA BELEDİYESİ Adına

BASKAN

Cihan TÜRSÜN

BORNOVA BELEDİYE Adına

BASKAN

Ali SÖZER

İNŞAAT MÜHENDİSLERİ ODASI
İZMİR ŞUBESİ Adına
BASKAN

Orhan AYBER

MAKİNA MÜHENDİSLERİ ODASI
İZMİR ŞUBESİ Adına
BASKAN

Turhan TUNA

MÜHENDİSLİK ve YÖNETİCİLİK

"Bu yazımız 21.yüzyıla girerken baskı ile personel çalıştırıp başarılı olunabileceğine inanan sayın Yöneticilere ithaf olunur."

Sanayiinin hızla geliştiği çağımızda, yönetici olarak çalışan mühendislerin çok yönlü sorunlarla karşılaştıkları bilinen bir gerçektir. Böyle kişilerin sorunları en iyi biçimde çözümleme bilincinde olmaları gerekir.

Bu kişilerin, genel ve klasik mühendislik görevleri yanında, işletme bünyesindeki meslek birimlerini oluşturan elemanlarla da yakından ilgilenecek, ortak bir amaca ulaşabilmek için, hem özendirici, hem de yönlendirici becerilerinin de olması gerekir.

Geleceğe Yönelik Sorunların Çözülmesi ve Değerlendirme Nitelikleri:

Bir işletmenin yöneticilik görevini üstlenen mühendisin, işletme içi ve işletme dışı sorunları çözmesi her zaman mümkün olamamaktadır. Yönetici, sosyal ve ekonomik sorunları gözden uzak tutmadan, birimleri dışarıdan hiç etkilenmeyen olgular olarak görmeden, bunların yöneticilik görevinin ayrılmaz unsurları olduğunun bilincinde de olması gerekiyor.

Ünlü İspanyol filozofu Ortega Gasset'in sözü : "Sadece mühendis olduğunu idda eden bir mühendis, hiçbir zaman iyi bir mühendis değildir." ne kadar'da doğru!

Bu görüşün ışığında, mühendislere, amaca ulaşmada, toplumsal sorunları, hızla gelişen sanayi'ye uyum sağlayacak biçimde çözümlenmek için önemli görevler düşmektedir. Bunlara, işletme ekonomisi konusundaki görüş ve düşüncelerle, çalışma birimlerini oluşturan bireylerin bireysel gönderme, yönetme ve özendirme ve sanatkârlık alanlarındaki deneyleriyle önerileri de katmak gerekir.

Yöneticilik, yalnızca teorik olarak öğrenilip geliştirilemez. Meslekte uzun yıllar çalışarak kazanılan deneyler, yaptırıcılık becerileri, birimleri oluşturan çalışma arkadaşlarıyla kurulan uyumlu ilişkiler de yöneticilikte büyük rol oynar.

Yarımın yöneticilik görev ve sorumluluğunu üstlenecek olan bir teknik elemanın ilkin, kendisine neyi ve nasıl yaparımı sorması gerekir. Yanıtını kısa bir sürede verebilmeli ve bunu da uygulayabilme bilincinde olmalıdır. Ayrıca, yönetici, mühendislik göreviyle birlikte, daha bir dizi sorumlulukları da üstlenir. Bu sorumluluklar da; sanayiideki son araştırma ve gelişmelerin ışığı altında, ortaya çıkabilecek teknik sorunları çözmek; üretimi aksatmamak; işletme bünyesindeki öteki birimlere düşen görev ve sorumlulukları yöndendirerek, zaman kaybetmeden sonuca ulaşmak biçiminde özetlenebilir.

Mühendislerin üstün yönleri, bilimsel sorunları, gerek normal, gerekse özel olsun, yapıcı ve akılcı bir biçimde, öteki meslek gruplarına göre duraksamadan

çözümleyebilmelidir.

Günümüzde sanayiinin hızlı gelişmesindeki teknik sorunların çözümlenerek üretime geçiş devrelerindeki mühendislik hizmetleri, bir mühendis için, artık günlük yaşamda alışıla gelmiş bir konu olarak değerlendirilmektedir.

Bireysel yürütülen bilimsel araştırma ve çalışmalar artık geçerliliğini yitirmektedir. Çağımızda, yöneticilerde aranan özelliklerden en önemlileri şunlardır: çalışma grupları oluşturmak, bireyler arasında güven sağlamak, oluşturulan alt gruplarla uygar ilişkiler içinde, kendilerine güvenmelerini sağlamak, onları cesaretlendirerek verimli çalışmalara yönlendirmektir.

Bir teknik yöneticinin başarısı, basit ve kolay olmasına karşın, birlikte çalıştığı elemanların tümüyle birlikte hareket ederek, gerekli uyumu sağlamaya, işletmenin çıkarlarını gözönünde tutarak verimi artırıcı önerileri de dikkate alarak, vereceği kararlara bağlıdır.

Orta katagoride konumlanan işletmelerin teknik yönetimini üstlenen mühendisler, işletmenin sahibiyle personel arasındaki, farklı ilgi alanlarından kaynaklanan anlaşmazlıklarla da, hem de sık sık, büyük sorunlarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu durumda kalan mühendisler, yalnızca teknik yöneticilik görevlerini yerine getirmeyip, özellikle gruplar arasındaki anlaşmazlıkların çözümlenmesinde de yönergelerle, uzlaştırıcı, arabulucu olmak zorundadır. Gelişmeleri zamanında sezinleyerek, kontrol altına alabilmelidirler. Ayrıca, bir dizi başka önemli görevleri de üstlenmek zorunda kalabilirler.

İlgili Grupların Anlaşmazlık Devreleri :

En üst düzeyde teknik sorumluluğu üstlenen mühendisler, psikoloji moral gibi konularda yeterli bilgi sahibi olmalıdırlar. Özellikle çağımızın genç mühendisleri, birlikte çalıştıkları birimlerle, yöneticilik ve manipülasyon arasındaki farkı belirleyecek yetenekte olmalıdırlar. Her ne kadar, sorumlu yönetici örnek bir dayanışmayı gerçekleştirilmişse de, işletmenin başarıya ulaşması, ancak birimlerdeki çalışma ruhu ve birimleri oluşturan elemanların bireysel çalışmalarıyla olasıdır.

19.yy'daki buluşlar, genellikle bireysel çalışmalarla gerçekleştirilmiştir. 20.yy'daki buluşlarsa, tamamen iş bölümüyle ve meslekteki uzmanlaşmalarla gerçekleştirilmektedir. Özellikle 2.Dünya Savaşı'ndan sonraki tekniğin gelişmesinin bir nedeni de budur. Bir yönetici, çalıştığı kurumun bünyesinde oluşturduğu yeni araştırma ve geliştirme birimi başkanı olarak da, yeni

buluşların yaşama geçirilmesinde ve böylece kurumun hızla gelişmesine de katkıda bulunur. Sonuç olarak, pratik ve uyumlu bir yönetimin yerleştirilmesi söz konusudur. Uzmanlaşmış mühendisler, asla otoriter bir yönetimi benimsemezler. Onlar, her zaman, özgür düşünceyle, kendilerine güvenerek ve yetenekleri sayesinde kendilerine verilen görevleri aksatmadan çalışırlar. Kendi ilkeleri doğrultusunda sorumluluk üstlenen mühendisler için yöneticilik görevi, 1980 yılının sonuna doğru farklı ve zorunlu bir hale gelmiştir.

Teknikteki değişimlerin sonucunda, gerek fabrikada (üretim birimlerinde), gerekse bürolarda oluşturulan birimler ve bunların başkanları, geçmiş yıllara oranla daha çok kişisel düşünce ve önerilerle yönlendirici yeteneklere sahip olmak zorundadırlar. Günümüzde elde edilen verileri işleyen teknik gereçlerin olması ve devreye sokulmasıyla merkezi planlamanın ve kontrolün etkisinin azaldığı kolayca gözlemlenir. Böylece orta ve üst düzeydeki operasyon birimlerine, ortak bir çalışma ve daha çabuk karar verme yetkisi sağlanır.

Yönetime Katılma ve Sosyal Yetkinin gerekliliği:

Günümüzdeki çalışma gerçeklerinin değişimi nedeniyle, bir kuruluş yöneticisinin, şimdiye dek, alışkanlık haline getirdiği yöneticilik anlayışı üzerinde daha fazla düşünmek zorundadır. Eski anlayışından vazgeçmenin yollarını aramalıdır. Günümüzde, teknik alandaki bilgi alışverişine ilişkin bilgilendirme sisteminin gelişmesi, bir fazlalık değildir. Gerçek olan şudur ki, orta konumda bulunan işletme yöneticileri için yeterli olmayan açıklıktan şikayetçidirler. Kimi yöneticiler, rahatsızlıkların gideril-

mesi ve çözümü için, çok sert olan otoriter yönetim biçimini benimse ne eğilimindedirler. Ama bu, kendilerine önerilecek iyi bir tutum değildir.

İşletme bünyesinde, bir yönetici için, tolerans, duruma hakim olma ve anında karar verebilmekle birlikte, yumuşak havası yaratma (ki bu bir yöneticinin tavır ve hareketlerinin yeterli olmadığı biçiminde yorumlanır), gibi özellikler önemlidir ve aranan özelliklerdir.

Bunun tersine, işletmelerdeki birimlerin sorumluluğunu üstlenen bir amir, birimin konumunu, zor olmasına karşın, daha önceden düşünebilirse, yönetimine daha somut bir işlerlik kazandırır.

Günümüzde bir yöneticiye yöneltilebilecek soru şudur: Belirli bir konumda, en uygun yönetim biçimi hangisidir? Konum, bir yöneticinin yeteneği ve sosyal yeterliliğinden başka, aynı zamanda, kendisine verilen görevin amaca ulaşmadaki göreceliğinin, her şeyden önce, birlikte çalıştığı birimlerdeki bireylerin zeka ve çalışkanlık özelliklerine ilişkin edindiği bilgileri doğru değerlendirmesine de bağlıdır. Yönetici bireysel gelişmeye karşın, kişiler arasındaki ilişkilerin uyumunun korunmasına da dikkat etmek zorundadır.

Gelecekteki yönetim ilkeleri değişse bile, bir konuma dayanılarak yürütülen yönetim, doğruluktan, ilkelere, güvenden ayrılınılmadığı sürece, hep başarılı olunur.

Ortak bir çalışmanın temel başarısını oluşturan bu ilkeler, yerine getirmediği sürece, çağdaş bir yönetim ve işletmecilikten söz etmek mümkün değildir.

Mehmet İYİLİKÇİ
Elektrik Mühendisi

1. sayfadan devam

12 EYLÜL'ÜN 10. YILI

oluşturdu. Odalar özellikle kamuda çalışan üyelerini kitlesel bir şekilde örgütlediler ve ekonomik demokratik talepler doğrultusunda harekete geçirdiler. Bu, 1979 mühendis boykotu ile zirveye ulaştı.

İşte bu koşullarda, siyasal iktidar tarihe kısaca 24 Ocak kararları olarak geçen ekonomik politikayı uygulamak istedi. Ancak, varolan koşullar ve toplumsal muhalefet karşısında 24 Ocak kararlarının tümüyle uygulanabilmesi için tek çıkar yol vardı. O da 12 Eylül'ü yapmak.

12 Eylül'le birlikte Odalarımız kapatıldı veya geçici olarak faaliyetten alı konuldu. Başta DİSK olmak üzere bütün ilerici, yurtsever, devrimci sendikalar kapatıldı, yöneticileri, üyeleri kovuşturmaya uğradı, cezalandırıldı. Bütün muhalefet odakları teker teker yok edildi. Resmi kayıtlara göre 600 bine yakın insan kovuşturmaya uğradı. Yeni dönemin yasal düzenlemeleri meslek örgütlerini ilgilendiren yasaları da değiştirdi. Odaların 12 Eylül öncesi varolan göreceli özerkliği bugün getirilen yasa ve kanun hükmündeki kararname şeklindeki düzenlemelerle geriletmiştir. Seçilmiş Yönetim Kurullarının kaderi, mülk-i amirin yetkisine terkedilmiştir. Kamu sektöründe çalışanlar için Oda üyeliği zorunluluğu kaldırılarak meslektaşlar arasındaki birliğin ortamı yok edilmeye çalışılmıştır.

Görevimiz, toplumumuza vurulan bütün bu zincirleri en kısa zamanda kırmak, toplumun gelişiminin önüne dikilmiş bu engelleri ortadan kaldırmaktır. Meslek alanımızda TMMOB önderliğinde meslek odalarımızın çalışmalarına ve bağımsızlığına getirilen kısıtlamaların kaldırılması için en yoğun çabaları göstermektir. Kamu kesiminde ve özel kesimde çalışan meslektaşlarımızın sendikal örgütlenmesi doğrultusunda son günlerde hızla gelişen koşulları iyi değerlendirip sonuca ulaşmaktır. Meslek alanımızdaki ülke çıkarlarını daha yüksek sesle savunmak, çevre sorunlarının yılmaz takipçisi olmak, elektrik üretim, iletim ve dağıtımına getirilmek istenen kaosu engellemek için daha aktif olmaktır.

12 Eylül'ün getirdiği Anayasanın, toplumun gelişmesinin önünde duran en büyük engel olduğu geçtiğimiz kısa dönemde ortaya çıkmış, Anayasayı kaleme alanlar bile onu savunamaz hale gelmiştir.

12 Eylül'ü her alanda ortadan kaldırmak için bütün demokrasi güçleri görev başına!..

1. sayfadan devam

TEK'İN DRAMI !

Dağıtım müesseselerinin bu gün geldiği bu olumsuz noktanın bir diğer nedenini de dağıtım sistemlerini gereği gibi değerlendiremeyen ve gerekli organizasyonları gerçekleştiremeyen üst düzey yetkilileri ile tüm yetkilerini devrettikten sonra TEK'i denetimsiz bırakan ve konunun asıl sahibi olan Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığının konuya olan duyarlılığı olmuştur.

Sonuç olarak güdülen politikalar sonucu yaşanan dağıtım sisteminde genel başarısızlık giderek "özelleşme" şartlarının temel nedenlerini de oluşturmuştur. Böylece içine düşülmüş olan durumdan kurtuluşun yolu olarak ve aslında "Özelleştirme" politikasının bir uzantısı olarak dağıtım müesseselerinde yeni bir organizasyon modeli uygulamaya konulmuştur. Böylece özelleştirme için gerekli olan yapı değişikliği ile birlikte iktidar politikalarına daha yakın kadroların işbaşına getirilmesinin yolu açılarak bir taşla iki kuş vurulmuştur.

Bütün yanlışlığına karşın il işletme müdürlükleri müesseseleştirilmeye ve gözle görülür bir şekilde batırılış sürecini hızla yaşayan müesseselerin kadroları ve özellikle kilit noktalar iktidara yakın görüşlü insanlarca doldurulmuştur.

Bu arada arabesk yaşamımızın tüm unsurları da süratle devreye girmiş eş, dost, akraba, milletvekili, delege, il başkanı aracılığıyla yaşanan tayin furyasından nasibini alanların bir bölümü yapılan tayinleri durdurmuşlar veya istedikleri birimlere atamalarını yaptırılmışlardır. Genel müdürlüğün adeta yıkmak istemesine nitelikli, niteliksiz iş durumu ve yoğunluğu, her ilin özel durumu gibi konular gözardı edermesine "Elemanları dağıtım" talimatı malum kadrolaşma ve çeşitli nedenlerle ayrıcalıklı personelin dışında kalan işçi, memur, sözleşmeli personel ayırımı yapılmaksızın acımasızca uygulanmış ve sonuç olarak bu gün her ilde müessese niteliğinde ancak gerçek hizmet anlayışına uymayan kuruluşlar oluşmuştur.

Üç-dört kez yazılan-bozulan listeler, başkalarının yerine daha sonraki listeye dahil edilip tayin olanlar, verilen sözler, tutulmayan vaatler ve sonucunda ortaya çıkan içleri boşaltılmış 71 adet müessese müdürlükleri....

Bu durum fazla beklemeye gerek kalmadan reorganizasyonlar, özelleştirme v.b. nedenlerle yeni çalkantıların habercisi olmuştur.

Tabii ki; bu arada fatura elektriği sağlıksız ve pahalı kullanılan halka ve sanayi'ye ödetirilecektir. Şöyle ki;

1. İllerin müesseseleşme kararı ve bu kararın uygulanması sonucunda çarpık ve amaçlı bir kadrolaşma yaşanmıştır.

2. Daha önce 21 adet müessese de uygulamaya yönelik birliktelik sağlanamamışken ve her müessesenin farklı uygulamalarının ülke ekonomisine ve hizmete olan önemli zararları giderilememişken müessese sayısının 71'e çıkarılması, sorunları aynı oranda çoğaltacak, 21 dağıtım müessesesi üzerinde etkinlik sağlayamamış olan TEK Genel Müdürlüğü sayının artması ile birlikte yeni bir kaosa girecektir. Buda ayrı dillerden konuşan ve bugüne dek olduğu gibi sorumsuzca farklı uygulamalarına devam eden yeni müesseseleri yaratacaktır.

3. İllere müşterek hizmet veren birimlerin (imalat atelyeleri, inşaat servisleri, röle-ölçüm v.b.) dağıtılması sonucu bu birimlerin işlevleri ihale sonucu özel sektöre açılacak ve tesisler daha pahalıya malolacaktır. Buna bağlı olarak

bu tesislerin yapımında görevlendirilecek yeterli sayıda ve nitelikte personel kalmadığı için tesislerin kalitesi düşecek ve giderek can ve mal güvenliğini tehdit eden tesisler ortaya çıkacaktır.

4. Kadrolaşmak uğruna bilgili ve deneyimli personelin özellikleri ve hizmetin gerekleri gözardı edilmiş zaten yeterli kalitede verilemeyen hizmete son bir darbe daha vurulmuştur.

Böylece bilgili ve tecrübeli personelin hizmetinden yararlanmak yerine adeta "Hizmetinize gerek yok" mesajı verilmiştir.

5. Tayinlerde çalışanların özlük hakları hiçe sayılmış, özellikle sözleşmeli personelin içinde bulunduğu "Özlük haklarından yoksun olma" durumu sonuna kadar kullanılmış aynı işlem yasal haklara rağmen memur ve işçi personele de uygulanmıştır.

Buda TEK'e karşı hukuksal davaların açılmasına neden olacak ve sonuçta çalışanlar arasında huzursuzluk baş gösterecektir.

6. Tayinler nedeniyle yaşadıkları şehirlerden uzaklaşmak zorunda bırakılan aileler okulların açıldığı şu dönemde tayin olan eşin gitmesi ve ailesinin kalması yolunu deneyecekler ve özellikle her iki eşinde çalışması durumunda ortaya çıkan tablo "Parçalanmış aileler" sorununu gündeme getirecektir.

Yukarıda sıralanan bu nedenlerden dolayı dağıtım hizmetleri daha da aksayacak ve TEK, kısır döngü içerisinde yeni arayışlar içerisine girecektir.

TEK'de yaşanan son olaylar nedeni ile Ankara Millitvekili İbrahim TEZ, TBMM Başkanlığına aşağıdaki soru önergesini vermiştir. Önerge, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanı tarafından yanıtlandığında yanıt bültenimizde duyurulacaktır.

T.B.M.M. BAŞKANLIĞINA,

Aşağıdaki sorularımın Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanı tarafından YAZILI olarak cevaplandırılması arz ederim.

İbrahim TEZ / Ankara Milletvekili

1. Türkiye Elektrik Kurumunun İstanbul Müessesesindeki dağıtım hizmetlerini özelleştirme amacıyla AKTAŞ A.Ş.'ye devri hangi esaslarla, hangi ihale yöntemiyle ve hangi mevzuata göre devredilmiştir?

2. Eski çalışan işçilerden kaç tanesi AKTAŞ firmasında çalışmaktadır?

3. Türkiye çapında ve özellikle Ankara Müessesinde 200'ü aşkın personel çeşitli illere tayin edilmiş-Ankara'da hizmet aksamaması ve diğer illerde personel fazlalığı olacaktır mı?

4. Ankara Müessesinde kazanılmış hakları geriye alarak, ünvanları düşürülen kaç personel vardır? Bunların yerine yeni ünvanlar verilerek kaç kişinin atamaları yapılmıştır?

5. Aynı müessesede çalışmakta olan kari-kocaların değişik illere tayinleri yapılmış mıdır? Eğer yapılmış ise, mevcut yasalara aykırı bu durum nasıl düzeltereksiniz?

6. İşçi statüsünde çalışan teknisyenlerin emrine kaç mühendis ve baş mühendis verilmiştir? Bu uygulama hangi sisteme göre yapılmıştır?

7. Bu reorganizasyon uygulaması ile TEK'e ne yarar getireceği hangi bilimsel verilere göre çalışma yapılmıştır? Kârlılık yüz'ünde kaç artacaktır? Bu uygulama ile ilgili Kurumun üst düzey yöneticileri ile aynı düşüneyorsunuz?



8. sayfadan devam

Dil bilen elemanların kamu sektöründe çalışmalarını sağlamak ve çalışanlarında dil öğrenmelerini teşvik etmek genellikle olumlu bir gelişme, ülkemizin şu anki durumu içinde bir zorunluluktur.

Ancak yukarıdada değinildiği gibi yabancı dil bilgisinin seviye tesbiti, işin önemli yanını oluşturmaktadır.

Yapılan sınavlarda en düşük seviye olan "C" seviyesinde başarılı olmak iyi derecede dil bilgisini, özel hizmet tazminatının artırılması için girilecek sözlü sınav ise çok iyi derecede dil bilgisine sahip olmayı gerektirmektedir. Yabancı dille öğrenim yapan üniversite mezunları ile yurt dışında eğitim görenlerin ancak "C" seviyesinde kabul edilmesinde istenilen seviyenin yüksekliğinin göstergesi olmaktadır.

Kamu sektöründe çalışan dil bilen elemanların sayılarının artırılması hedeflenirken diğer yandan seviyenin yüksek oluşu nedeni ile değil eleman sayısını arttırmak, mevcut-

larında kamu sektöründen ayrılmasına neden olunmakta, yeni girecekler ve halen çalışmakta olanlar için ise adeta engel oluşturulmaktadır.

Önerimiz, 1990 yılı güz dönemi sınavlarından önce çıkartılacak olan konu ile ilgili tebliğde konunun amacına ulaşması için sınav düzeyinin mevcut A.B.C. seviyelerinin (A-80-100), (B-60-79), (C-40-59) puan olarak yeniden belirlenerek, sınavlara girecek elemanların başarı oranlarını arttıracak düzenlemelerin yapılması, yapılmakta olan düzenleme:inde her yıl değiştirilerek çalışanların hatta sınavları kazananların dahi haklarını biranda geçersiz kılacak şekilde olumsuzlukları içermemesi, hukuk kurallarına saygılı olunmasıdır. ÖSYM. tarafından sadece Ankara'da yapılmakta olan bu sınavların , sınavlara girecek elemanlara kolaylık getirmesi açısından, hiç olmazsa İstanbul, İzmir gibi diğer bazı merkezlerde yapılmasının sağlanmasıdır.

EMO İZMİR ŞUBESİ
Kamu Çalışanları Komisyonu

Şubeden Haberler... Şubeden Haberler... Şubeden Haberler... Şubeden Haber

● TEST HİZMETLERİ

Şubemiz teknik donanımlarını arttırarak sekonder röle test cihazı ve yağ test cihazı edinmiştir. Kamu ve özel kişi ve kuruluşlara hizmet vermeyi düşünen şubemiz bu hizmetleri için taleplerinizi beklemektedir.

● ASANSÖR SEMİNERİ

Denizli temsilciliğimize bağlı üyelerimize yönelik olarak düzenlenen seminer 6-7 Ekim 1990 tarihlerinde temsilcilik büromuzda yapılacaktır.

● BİLİRKİŞİLİK LİSTELERİ HAZIRLANIYOR

2942 sayılı kanunun 15.maddesi uyarınca odamızca belirlenecek listelerin aralık ayı içerisinde ilgili valiliklere iletilmesi gerekmektedir. Bu amaçla şubemize bağlı tüm il ve ilçeler için hazırlanacak olan bilirkişi listelerinde yer al-

mak isteyen üyelerimizin aşağıdaki uzmanlık konularına göre ilgili EMO birimine ismini bildirmesi gerekmektedir.

GRUP 1) Yüksek gerilim, enejî nakil hatları, trafo merkezleri, tevzi ve ölçü kabinleri

a)Yapım sırasındaki iş kazaları, arsa ve arazi ihtilafları, irtifak ve istimlak kanunları v.b. anlaşmazlıklar

b)İşletme ve bakım sürecinde meydana gelen arızalar, iş kazaları konusunda meydana gelen anlaşmazlıklar

GRUP 2) Şehir ve kampüs tesisleri, turistik siteler ve alçak gerilim şebekeleri.

GRUP 3) Konutlar, işhanları, atölye ve depolar ambarlar

GRUP 4) Fabrika tesisleri, dizel jenaratörleri, otomatik

kumanda sistemleri

GRUP 5) Asansör ve diğer kaldırma aletleri

GRUP 6) Haberleşme tesisleri

GRUP 7) Yangın ihbar sistemleri

GRUP 8) Ölçme, sayaç ve tarifeler ve kompanzasyon sistemleri

GRUP 9) Kablolu yayın ve Uydu anten sistemleri



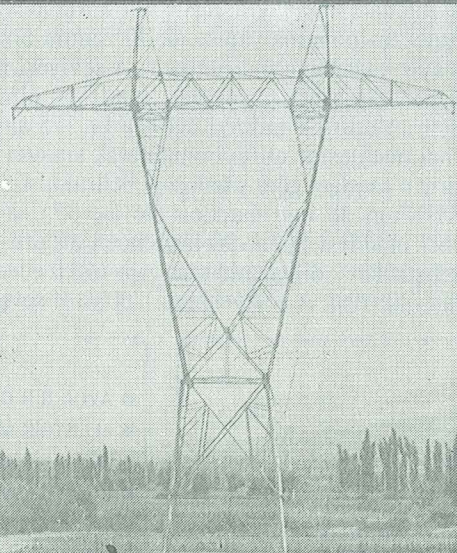
ENSA

ENERJİ TESİSLERİ SAN. TİC. LTD. ŞTİ.
MÜHENDİSLİK - MÜŞAVİRLİK - TAAHHÜT

Tel : 25 84 00 Fax : 25 58 19

Gazi Bulvarı Bergama İşhanı 102/601

Çankaya - İZMİR



DİL TAZMİNATI

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 213 üncü maddesinden sonra gelen "Zam ve Tazminatlar" başlıklı değişik "Ek Madde"nin 7.fıkrasının (a) bendine göre, son yıllarda, memur statüsünde çalışan teknik personelden, yabancı dil bilenlere özel hizmet tazminatları zamlı olarak ödenmeye başlanmıştı.

30.6.1989 tarihli 20211 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan 375 sayılı KHK. ile bu personelin özel hizmet tazminatlarına ilave edilen zam oranı, 15.7.1989'dan geçerli olmak üzere %100'e çıkarıldı. Aynı KHK'nın 4 no.lu geçici maddesine göre, dil zammı ödenen personel başına yatırım ödeneği limiti, 1.1.1990 tarihine kadar 5 milyar lirada bırakıldı. Bu tarihten sonra 20 milyar liraya çıkarıldı.

375 sayılı KHK'nın 2 inci maddesine göre ise yabancı dil bilen memurlara ilk defa dil tazminatı ödenmesi hükme bağlanmıştır. 100 puan yani brüt 25.000TL. gibi sembolik bir miktarla sınırlanan bu ödeme, dil tazminatının teorik de olsa yaygınlaşması bakımından olumlu bir adımdır. Yürürlük tarihi gene 15.7.1989'dur.

29 Ocak 1990 tarihli 20417 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan 399 sayılı KHK'nın 30 uncu maddesinin (b) bendine göre, sözleşmeli personele (teknik veya idari personel), yabancı dil bilgi seviyelerine göre (temel ücretlerinin %10'u A seviyesine, %5'i B seviyesine, %2'si C seviyesine) dil tazminatı ödenmesi, yayımı tarihinde yürürlüğe girmek üzere hükme bağlanmıştır.

Yabancı dil bilgi seviyelerinin tesbiti, işin esas önemli yanını oluşturmaktadır. Özel hizmet tazminatına dil zammı uygulanacak personelin açılacak sınavda, ya yazılıda en az 90 puan alması ya da yazılıda en az 70 sözlüde en az 70 puan alması gerekmektedir.

100 puan dil tazminatı ödenecek personelin yazılıda en az 70 puan alması; Sözleşmeli personelin ise yazılıda A seviyesi için en az 90, B seviyesi için en az 80, C seviyesi için en az 70 puan alması gerekmektedir.

Ancak her üç halde de yabancı dil ile üniversite öğrenimi yapanlar veya yurt dışında, lisans, master veya doktora öğrenimi görenler, yukarıda bahsedilen sınava girmeksizin yabancı dil tazminat veya zammına hak kazanırlardı.

Son olarak 11 Nisan 1990 tarihli 20489 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan 418 sayılı KHK'nın 8.Maddesine göre özel hizmet tazminatına yapılacak dil zammı oranı, %100 den üç ayrı kademeye indirilmiştir. A seviyesi için %80, B seviyesi için %50, C seviyesi için %30 olarak tesbit edilmiştir. Yürürlük tarihi 1.1.1991'dir 375 sayılı KHK'nın 2 inci maddesine atıfta bulunularak sınavın bu maddede getirilen esaslara göre yapılacağı belirtilmiştir.

418 sayılı KHK'nın 38 inci maddesi ile ise 375 sayılı KHK'nın 2 inci maddesi, 1.7.1990 tarihinden geçerli olmak üzere değiştirilerek dil tazminatına esas teşkil edecek gösterge rakamı 100'den, A seviyesi için 750'ye B seviye-

si için 500'e C seviyesi için 250'ye yükseltilmiştir. 418 sayılı KHK'nın getirdiği üçüncü yenilik ise, yabancı dille öğrenim yapan üniversitelerden mezun olanlar ve yurt dışında master veya doktora öğrenimi görenleri daha önce sınavdan muaf tutarken, söz konusu kararnamenin bu durumda olanları da "C" seviyesinde kabul etmesidir.

Böylece, bu koşullarda olanların A,B seviyelerinden yararlanabilmeleri için yeniden "Yabancı dil bilgisi seviye tesbit sınavı" na, özel hizmet tazminatının arttırılmasından yararlanabilmek için de sözlü sınavına girerek "Dinlediğini anlama" ve "Konuşma" sınavlarından en az "C" seviyesinden puan almaları gerektiği sonucu çıkmaktadır.

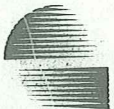
418 sayılı K.H.K.'nın 8 ve 38 inci md.leri ile 399 sayılı K.H.K. nin 30 uncu maddesi uyarınca özel hizmet tazminatı arttırılmasından yararlanmak isteyen teknik personel ile yabancı dil tazminatından yararlanmak isteyen kamu personelinin yabancı dil bilgisi seviyesi tesbitine dair esaslara 26 Haziran 1990 tarih 20560 sayılı resmi gazetede yayınlanan tebliğ ile açıklık getirilmiş olup uygulamalar, bu tebliğle belirlenen esaslar doğrultusunda devam etmektedir.

Anılan tebliğin geçici 1.Maddesi ile 26.11.1989 ve 20.5.1990 tarihlerinde yapılan seviye tesbit sınavları ile 1.4.1990 tarihinde yapılan "Dinlediğini anlama" ve "Konuşma" sınavlarına katılanların sınav sonuçları geçerli, 26.11.1989 tarihinden önce yapılan "Yabancı Dil Bilgisi Tesbit sınavında başarılı olmuş olanların sınav sonuçları ise geçersiz sayılmakta, tazminatlardan yararlanabilmeleri için tekrar sınavlara(yazılı ve sözlü) katılmaları gerekli görülmektedir.

Geçici 3.maddesi ile de sınava katılmaksızın (C) seviyesinde yabancı dil bildiği kabul edilenlerden özel hizmet tazminatının arttırılması olanağından yararlanmak isteyenlerin en geç 5 Temmuz 1990 tarihine kadar ÖSYM'ye müracaat ederek, 2 Eylül 1990 tarihinde yapılacak "Dinlediğini anlama" ve "Konuşma" sınavına katılmaları gerektiği vurgulanmaktadır.

Bu tebliğ ile Devletin süreklilik ilkesi ve güvenilirliğine gölge düşürülmemekte, hukuk kurallarına tamamen aykırı uygulamalar yapılmış olmaktadır. Şöyleki,

Tebliğ 26.6.1990 salı günü resmi gazetede yayınlanmakta, 29.6.1990 Cuma gününde 9 günlük resmi bayram tatili başlamaktadır. Geçici 3 maddede sözü edilenlere 2 günlük kısa bir süre tanınmaktadır bu süre içerisinde müracaat edenlere mevcut haklarını devam ettirmeleri için fırsat verilmekte bu kısa süre içerisinde bilgilenebilenlerin ise yürürlükteki kazanımları otomatikman ellerinden alınmış olmakta, 26.11.1989 tarihinden önce yapılan sınavlara girmiş ve kazanmış olanların bu hakları ise bir anda yok sayılmaktadır. *Devamı 7. sayfada*



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 FAX: 633241

BASILDIĞI YER:
ALTINDAĞ MATBAACILIK - İZMİR
TEL: 220629