

1975 yılında 15-16 Nisan 1975 tarihinde Torino'da düzenlenen Uluslararası Sendikalar Birliği (UIS) Konferansı, uluslararası sendikaların bir araya gelmesi ve 1975 yılında dünya çapında gerçekleştirilecek olan sendikaların bir araya gelmesi için önemli bir adım olarak değerlendirilmektedir.

Bu konferans, uluslararası sendikaların bir araya gelmesi ve 1975 yılında dünya çapında gerçekleştirilecek olan sendikaların bir araya gelmesi için önemli bir adım olarak değerlendirilmektedir.

UIS

Mühendisler İdari Personel ve Teknisyenlerin ULUSLARARASI SENDİKAL KONFERANSI

15-16/17 NISAN 1975
TORINO-İTALYA

TÜTEB YAYINLARI-1

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No.
SUNUŞ	5
AÇIŞ KONUŞMASI	7
HAZIRLIK RAPORU	10
SONUÇ BİLDİRİSİ	27
ULUSLARARASI ELBİRLİĞİ ÜZERİNE	31
MÜHENDİSLERİN, İDARİ PERSONELİN VE TEKNİSYENLERİN TOPLUMUN DÖNÜŞÜMÜNDEKİ ROLÜ	32
TALEPLERLE İLGİLİ TEMEL İLKELER	47
ÜCRETLİ BULUCULARIN HAKLARIYLA İLGİLİ TAVSİYE	66
SÜREKLİ OLUŞUM ÜZERİNE TAVSİYE	72
KONFERANSA KATILAN ÖRGÜTLERİN VE DELEGELERİN ADLARI	75
KONFERANS GİRİŞİMİNİ VE ÇALIŞMALARINI DESTEKLİYEN, AMA KONFERANSA KATILAMIYAN ÖRGÜTLERİN ADLARI	81
ULUSLARARASI ÖRGÜTLER	84

SUNUŞ

15 - 16 Nisan 1975 tarihleri arasında İtalya'nın Torino kentinde toplanan Teknik Elemanlar Birinci Uluslararası Sendikal Konferansı dünya teknik elemanlarının sendikal mücadelesinde önemli bir yer tutacaktır. Beş kıt'adan 26 ülkenin 48 teknik eleman örgütünün katıldığı konferansta teknik elemanların ekonomik, politik mücadelelerini yönlendirecek etkin kararlar alındı.

Dünyanın çeşitli ülkelerindeki teknik elemanların sorunlarının birbirine özdeş olmadığını biliyoruz. Halklarının mutluluğu için çalışılma olanağına kavuşmuş, halklarının mutluluğunu yaşayan teknik elemanların bulunduğu ülkeler var. Bu düzeyin gerisinde ama bu düzeye ulaşabilmenin ekonomik, siyasal, ideolojik mücadelesi içinde bu mücadelenin gerektirdiği biçimlerde örgütlenme hakkını elde etmiş teknik elemanların yaşadığı ülkeler var. Ve bunların yanında henüz sendikalaşma hakkının bile elde edilemediği ülkeler bulunduğu gibi sırf derisinin rengi nedeniyle kendi ülkesinde mesleğini icra edemeyen teknik elemanların yaşadığı ülkeler de var. İçinde bulunduğumuz zaman kesitindeki bu farklı görünüm, sorunların çözüldüğü noktaya farklı uzaklıklarda oluş, dünya teknik elemanlarının birlikteliği, dayanışması için bir engel değil. UGICT (Fransız Mühendisler, İdari Personel ve Teknisyenler Birliği) Genel Sekreteri Rene Le Guen Konferans'ta, "Türkiye'de sendikal hakların özgürce kullanılması engellenmemelidir" derken bu dayanışmanın çarpıcı bir örneğini veriyordu.

Dünya teknik elemanlarının Torino'daki güçlü sesini III. Teknik Eleman Kurultayının toplanacağı bugünlerde Türkiye teknik elemanlarına da ulaştırabilmenin kıvancını duyuyoruz.

Torino Konferansı'ndan kaynaklanmamızı sağlayan Uğur Kökten arkadaşımıza, bu kitabın yayınlanmasına çevirici olarak katkıda bulunan arkadaşlarımıza ve özellikle, tüm çevirileri gözden geçirip bu kitabı basma hazırlayan Kaya Güvenç arkadaşımıza teşekkür ederiz.

TÜTED YÖNETİM KURULU

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No.
SUNUŞ	5
AÇIŞ KONUŞMASI	7
HAZIRLIK RAPORU	10
SONUÇ BİLDİRİSİ	27
ULUŞLARARASI ELBİRLİĞİ ÜZERİNE	31
MÜHENDİSLERİN, İDARİ PERSONELİN VE TEKNİSYENLERİN TOPLUMUN DÖNÜŞÜMÜNDEKİ ROLÜ	32
TALEPLERLE İLGİLİ TEMEL İLKELER	47
ÜCRETLİ BULUCULARIN HAKLARIYLA İLGİLİ TAVSİYE	66
SÜREKLİ OLUŞUM ÜZERİNE TAVSİYE	72
KONFERANSA KATILAN ÖRGÜTLERİN VE DELEGELERİN ADLARI	75
KONFERANS GİRİŞİMİNİ VE ÇALIŞMALARINI DESTEKLİYEN, AMA KONFERANSA KATILAMIYAN ÖRGÜTLERİN ADLARI	81
ULUŞLARARASI ÖRGÜTLER	84

SUNUŞ

15 - 16 Nisan 1975 tarihleri arasında İtalya'nın Torino kentinde toplanan Teknik Elemanlar Birinci Uluslararası Sendikâk Konferansı dünya teknik elemanlarının sendikâk mücadelesinde önemli bir yer tutacaktır. Beş kıt'adan 26 ülkenin 48 teknik eleman örgütünün katıldığı konferansta teknik elemanların ekonomik, politik mücadelelerini yönlendirecek etkin kararlar alındı.

Dünyanın çeşitli ülkelerindeki teknik elemanların sorunlarının birbirine özdeş olmadığını biliyoruz. Halklarının mutluluğu için çalışabilme olanağına kavuşmuş, halklarının mutluluğunu yaşayan teknik elemanların bulunduğu ülkeler var. Bu düzeyin gerisinde ama bu düzeye ulaşabilmenin ekonomik, siyasal, ideolojik mücadelesi içinde bu mücadelelerin gerektiği biçimlerde örgütlenme hakkını elde etmiş teknik elemanların yaşadığı ülkeler var. Ve bunların yanında henüz sendikâlaşma hakkının bile elde edilemediği ülkeler bulunduğu gibi sırf derisinin rengi nedeniyle kendi ülkesinde mesleğini icra edemeyen teknik elemanların yaşadığı ülkeler de var. İçinde bulunduğumuz zaman kesitindeki bu farklı görünüm, sorunların çözüldüğü noktaya farklı uzaklıklarda oluş, dünya teknik elemanlarının birlikteliği, dayanışması için bir engel değil. UGICT (Fransız Mühendisler, İdari Personel ve Teknisyenler Birliği) Genel Sekreteri Rene Le Guen Konferans'ta, "Türkiye'de sendikâk hakların özgürce kullanılması engellenmemelidir" derken bu dayanışmanın çarpıcı bir örneğini veriyordu.

Dünya teknik elemanlarının Torino'daki güçlü soluşunu III. Teknik Eleman Kurultayının toplanacağı bugünlerde Türkiye teknik elemanlarına da ulaştırabilmenin kıvancını duyuyoruz.

Torino Konferansı'ndan kaynaklanmamızı sağlayan Uğur Kökten arkadaşımıza, bu kitabın yayınlanmasına çevirici olarak katkıda bulunan arkadaşlarımıza ve özellikle, tüm çevirileri gözden geçirip bu kitabı basıma hazırlayan Kaya Güvenç arkadaşımıza teşekkür ederiz.

TÜTED YÖNETİM KURULU

CGIL SEKRETERİ
ALDO BONACINI'NİN

açış konuşması

Bayanlar, Baylar, Değerli Meslektaşlar, Arkadaşlar,

*Sizlere İtalyan sendika hareketinin selamlarını iletmek ve bu sili kongrenize gösterdiği ilgiyi belirtmek isterim. Uç İtalyan konfederasyonunu, CGIL, CISL ve UIL'yi bünyesinde toplayan Federasyon kongrenize katılmadığı için, ilgisini sempati telgrafı ve bu açılış toplantısında, burada temsil ettiğim CGIL sekreteryasının bulunuşuy-
lirtmektedir.*

*Selamımız resmi bir selam, bir nezaket selamı değildir; tersine minize ve bugünden itibaren tartışacağınız konulara, konferansın emine aldığı sorunların çözümlenmesi için arıyacağınız çözümler-
sterdiğimiz ilgiyi vurgulamak istemektedir.*

*Birkaç yıldan beri, sendikal hareket için olağan dışı deneyler ve arıyıyoruz. Sömürgeciliğin tasfiyesi için emperyalizmin egemen-
lik karşı, ırkçılığa karşı girilen büyük mücadeleler, sömürülenlerin nü besleyen, cesaretlendiren ve destekleyen başarılar kazanmaya
k vermiştir.*

*Hindicini halklarının 30 yıldan uzun bir süredir ulusal bağımsız-
lığı için sürdürdükleri uzun ve sızit mücadeleyi ödüllendiren zafer-
lerin bir heyecanla selamlamak istiyoruz. Bu zaferler çağımızın*

*büyük bir olayı olarak kabul edilmelidir. Gerçekten de em-
ve sömürgeciliğe karşı mücadeleyi belki de herhangi başka
daha iyi simgelemektedirler. Ama, daha da etkileyici ve ca-
olan, eğer bu mümkünse, bu son otuz yılda politik ve ekon-
lara karşı dünyada kaydedilen tavır alma hareketidir.*

*Yaşama haklarını ve emeklerinin ürünlerinin daha ad-
sına olan haklarını güçlü bir biçimde belirten halklar tarafın-
mış bu hareket, kapitalizmle birlikte, emperyalizmin üzerin-
bu temelleri alt üst etmektedir.*

*Şimdiye dek zor yoluyla kabul ettirilen değişim
güçlü bir biçimde tartışma konusu yapılması, sanayileşme-
ekonomik mucizesinin bizzat temellerini sarsmaktadır.*

*Tehlikeli niteliği apaçık olan sorunlar toplumumuzu
yükleniyor, toplumumuzun eski dengelerini tehdit ediyor v-
de sadece emekleriyle geçinen sınıflar üzerine yükleniyor.*

*Ve bu çıkmazdan çıkmaya olanak verecek olan da
savaş tehditleri değildir. Kendi payımıza, biz buna karşı, be-
arada yaşamayı yüceltme kararımızı koyuyoruz. Ekonominin
nın gelişmesi için (bilimsel ve kültürel bilgiler, mesleki ve
eğitim, vb...) zorunlu koşul olan, hammaddelerin, besin ve c-
naklarının daha adil bir dağılımını yerleştirmek amacıyla, ge-
liğe karşı ve uluslararası ekonomik hayatın demokratikleş-
mücadeleyi yürütmek gereklidir.*

*Bu büyük hedeflere varılması, kamununun ve siyasal c-
olayın bilincine varmasını ve desteğini sağlamak için, güçlü
bir olasılıkla uzun mücadeleleri gerektirir.*

*Bununla birlikte, bu destek elde edildiği durumda bile,
bilimsel kadrolar ortak savaşa katılmazlarsa bu destek büyük
yetersiz olacaktır.*

*Ortak cephenin meydana gelmesi ve başarılı olması iç-
ettiğiniz kesimlerin görevlerinin büyük bir önem taşıdığını b-
le, niyetim sizlere iltifat etmek değildir.*

*Durumun çok değişmiş olmasına rağmen, bir işi u-
emekçilerle sizin kategorileriniz arasındaki ilişkiler konusunda
koşul gereklidir.*

Bu İkân, aramızdan çoğunun bilimsel ve teknik araştırmanın yeni güçlerini, sadece laboratuvarlarda, üniversitelerde değil aynı zamanda belirleyici bir rolle, bizzat üretim ve ekonomi alanında da yaşamamızın doğayı böyledir.

İşçilerin ve memurların çalışma dünyasında özdeş yer tutmalarının kaydedilmesinden hareketle, İtalyan sendika hareketi çalışma koşullarını değiştirmek için, ve, en sonunda, baskıya ve üretilen yaşamın aşerleştirilmesine dayanan çalışma kurumunun yapısını köklü bir biçimde değiştirmek amacıyla, kapitalizmin sahte - bilimsel etkisinden kurtulmuş yeni tip bir iş örgütlenmesi elde etmek için bir mücadele başlatmıştır.

Bilim, teknik, genel olarak örgütlenme teknikleri, bize göre, çalışmanın insanca bir duruma getirilmesi için verilen bu büyük kurtarıcı savaşta belirleyici rol oynayabilirler ve oynamalıdır da. İşte bu yüzden ki, sizlerin geçici müttefikler haline değil de, toplumun ve insanın gelişmesiyle, ve, emekçilerin tümü için her zaman daha geniş hakta demokratik olanların elde edilmesi için başlatılmış ortak ve sürekli mücadelemiz öncülleri haline gelmeniz gerektiğini düşünüyoruz. Bu belirleyici nedenleri burada hatırlamak istediyseniz, bunun nedeni, getirdiğimiz selâmlamam sadece resmi bir selâm olmadığımızdan iyice emin olmamız içindir. Elbirlikte yürüteceğimiz büyük mücadeleler vardır: barış ve demokrasi için, tüm demokratik sendikal hareketler arasında işbirliği ve elbirliği için, nihayet bu eski Avrupa'ya, değişik deneylerin, emekçiler sınıfının siyasal gücünün kurtuluş mücadelesi için birleştirilebileceği deneylerin, verimli bir biçimde değiş tokuş edileceği büyük bir merkez yapmak için yürütülecek mücadelelerdir bunlar.

Nasyona karşı direnmenin ve mücadelenin, güçlü ve değerli ve emekçi sınıfının hareketinin belirleyici olduğu bir kenttin konuklarıyız: bu kentte ayrıca, kültürel ve ideolojik tartışmalar her zaman önemli olmuştur, yine bu kentte yakın dönemde işçiler tarafından girilen mücadeleler özellikle hareketli olmuştur ve bu işçiler şimdi diğer İtalyan emekçilerinin tümüyle yeni büyük bir genel greve hazırlanmaktadır.

İdamımız mücadele etmek için verdiğimiz sözle ve girişimimiz ve siyasal hareketimizin gelişmesi için sizlerin çalışmalarınızdan nimbim idam bütün dersleri çıkarmak istediğimizle doludur.

CGI'nin kordişçe 'selâmını ve başarı dileklerini işte bu anlamda tebrikliyorum.

HAZIRLIK KOMİTESİ ADINA
RENE LE GUEN
TARAFINDAN SUNULMUŞTUR.

hazırlık raporu

Bayanlar, Baylar, Değerli Meslektaşlar,

1972 yılının Mayıs ayında, yani hemen hemen bundan üç yıl önce, bilim adamları, mühendisler, idari personel ve teknisyenlerin sorunları üzerine yapılan 1. Uluslararası seminer çalışmalarını açarken 10 milyondan fazla MIPT'yi (Mühendisler, idari personel ve teknisyenler) temsil eden 12 ülkenin sendikal örgütlerinden gelen delegelerin varlığı yeni sorunların ortaya çıktığını gösteriyordu: sendikacılığa bu sorunları, bilimsel ve teknik ilerlemeler kadar, bu emekçi kesimlerinin toplumsal ve ekonomik taleplerine ve mesleki uğraşlarına sürekli olarak daha çok yaklaşmanın gerekliliği de getirilmiştir.

Bu buluşma seminerine katılanları, bilim adamlarının, mühendislerin, idari personelin ve teknisyenlerin özgül taleplerinin ve uğraşlarının niteliğini belirlemeye ve aynı zamanda mücadele ve eylemler düzeyinde uluslararası bir elbirliği sağlamaya yönelik uluslararası bir konferans amaçlamaya teşvik etmişti.

Burada bulunmamız bu amacın birinci aşamasının gerçekleştiğini göstermektedir.

Hazırlık komitesi adına bilim adamları, mühendisler, idari personel ve teknisyenlerin toplumsal ve mesleki durumlarını savunmakla

uğraşan 55 sendikal örgüt ve birliğin temsilcilerini selâmlarım.

42 ülkenin ve yaklaşık 30 milyon bilim adamı, mühendis, itari personel ve teknisyeni ilgilendiren değişik görünüşteki düşünce, hareket ve deneyler yelpazesi amacımızın ikinci aşamasına geçmeye olanak verecektir; bu aşamanın gerçekleşmesi için konferans çalışmalarının, bu kesimdeki emekçilere özgü sendikaların ve örgütlerin kendi öz ülkelerinin çerçevesinde ve uluslararası düzeyde ve tüm emekçilerin eylem ve hareketleriyle amaç birliğinde olarak, eylem ve hareketlerini katalizör görevi yapacak biçimde yürütülmesi gerekmektedir.

Bu toplantının hazırlanmasını çalışmaya katılarak veya elbirliği yaparak kolaylaştıran bütün kuruluşlara, bütün örgütlere teşekkür etmek isterim.

Torino Yetkinleştirme Merkezi tesislerini bize tahsis eden ve yüksek düzeydeki bilimsel ve teknik personelin durumu üzerinde gerçekleştirdiği incelemelerin çalışmamıza yardımcı olduğu Uluslararası Çalışma Bürosuna;

Bilim ve teknolojinin gelişmesine ve bilimsel ilerlemelerin insanlık üzerindeki etkilerinin ortaya çıkarılmasına yaptığı önemli katkıları nedeniyle mühendislerin ve teknisyenlerin oluşumunun (formasyonunun) ve özellikle bu oluşumda toplum ve insan bilimlerinin öneminin anlaşılmasına olanak veren UNESCO'ya ayrıca teşekkür etmek isterim.

Bu iki kuruluşun varlığı ve cesaret vermesi Konferansa bütün başarılarını kazandırmıştır.

Bütün bu üç yıllık hazırlık dönemi boyunca, Konferansı, sadece Hazırlık Komitesini oluşturan ulusal örgütlerin sorumluluğu altında tutmak için çok dikkatli olduysak, aynı zamanda uluslararası ve yerel sendikal örgütlerin tümüne düzenli olarak bilgi vermeye de özel bir dikkat gösterdik.

Gerçekten de ortak amaçlarımızın çıkarı için, bu örgütlerin Konferansımız çalışmalarına özel olarak çağrılmaları gerekirdi.

Bu yüzden,

- Genel Başkan PASTORINO başkanlığında Dünya Sendikalar Federasyonu'ndan bir delegasyonun,

- Akademik üyesi BRATANOV ve Genel Sekreter profesör BİQUARD başkanlığında Dünya Bilim İşçileri Federasyonundan bir delegasyon,

- Uluslararası Asya Sendikaları Konfederasyonu temsilcilerinin,
- Afrika Sendikalar Birliği temsilcilerinin,
- Dünya Mühendis Örgütleri Federasyonu temsilcilerinin,
- Balkan Bilim Adamları ve Mühendisler Örgütünden bir delegasyonun

burada bulunmasından büyük mutluluk duyuyoruz.

Ayrıca Dünya Çalışma Konfederasyonunun sempati belirtmesinden de büyük memnuniyet duyuyoruz.

Tabii, bazı örgütlerin sessiz kalışından, ve gerçeğe aykırı sözler yaparak Konferansa karşı mücadele etmeyi yararlı görmüş olan CISL ve FIET'in gösterdiği hasmane tutumundan sadece üzüntü duyuyoruz.

Bu örgütlerin yanlış anlamaları aşabilecek öğeleri çalışmalarını aynı birliktir niteliğinde ve kalitesinde bulacaklarından; bizim de bilim adamları, mühendisler, itari personel ve teknisyenler de dahil olmak üzere emekçilerin çıkarlarına aykırı girişimleri ve tutumları gerileteceğimize eminiz.

44 Avrupa Sendikalar Konfederasyonunun Cenevre'de buluşmalarından büyük sevinç duyuyoruz; çünkü bu toplantı, değişik toplumsal sistemlere ait olma veya değişik ideolojik görüşlere sahip olma olayının, emekçilerin maddi ve manevi durumunu ilgilendiren sorunlar üzerinde bir elbirliğinin gerekliliğini frenlenmediğini kanıtladı.

Bizim de, bilim adamlarının, mühendislerin, itari personelin ve teknisyenlerin maddi ve manevi çıkarları konusunda başta gelen uğraşımız aynı niteliktedir.

* * *

Zamanın akışı, hemen hemen ülkelerin tümünün ekonomik, toplumsal ve kültürel yaşamında bilim ve teknolojinin temel ve sürekli artan rolünü doğrulamaktadır.

Değişik insan eylemleri arasında, en güçlü bir biçimde uluslararası çapta sorunlar çıkaran eylemler bilim ve teknolojidir.

Bilimsel ve teknik devrim - henüz başlarında - gerçekten de evrensel bir nitelik göstermektedir.

İlgili ülkelerin ekonomik sistemi ne olursa olsun, büyüyen gereksinimler yaratmakta ve ekonomik ve toplumsal reformlar gerektiren uyarılma sorunları çıkarmaktadır. İnsanın üretimdeki yeri yeni bir boyut içine konulmuştur, bu da eğitim, çalışma, boş vakitler, demokrasi gibi sorunlara yansımaktadır.

Böylece bilim ve teknoloji, bilim adamlarında, mühendislerde, idari personelde ve teknisyenlerde daha önce eşî görülmemiş nicel bir gelişme gerektirmektedir.

Üretimin gelişmesi, yeni tekniklerin araya sokulması, geçmişte öneminin henüz sınırlı olduğu sektörlerde bilimin işe karışması, gerçekten de gittikçe daha önemli bir sayıda bilim adamının, mühendisin, idari personelin ve teknisyenin gerekmesiyle açıklanmaktadır. Geleneksel denilen tarım, mediko-sosyal, ticaret veya pazar araştırması gibi sektörlerde durum böyledir.

Ama bu entelektüel emekçiler kesiminin nitel evrimi ve bunun sonucu olarak topluma sokulmaları da önemli sorunlar çıkarmaktadır.

Bu evrim çok sayıda dönüşümle birlikte gitmektedir. Ekonominin, politikanın ve bizzat kültürün verilerini büyük ölçüde alt-üst eden yeni bir olaydır.

Bilim ve teknoloji insanın günlük yaşamına girmekle kalmadılar, aynı zamanda insanın düşünme tarzını da derin bir biçimde etkilediler. Çağdaş toplumun yapısı ve, büyük bir ölçüde geleceğin toplumunun yapısı, bilim ve teknolojinin gelişmesine bağlıdır. Bundan dolayı, bilimlerin ve tekniklerin düzeyinde olacak bir toplumsal ilerleme amacıyla bir dinamizmin gerçekleşmesi lehindeki girişimler belirleyici hale geliyorlar.

O halde bu eylem tarafsız olamaz. Hiç kimseyi ilgisiz bırakmamalıdır.

Bilim adamları, mühendisler, idari personel ve teknisyenlerin mesleki dertleri gittikçe altüst oluyor. Bilmek, anlamak ve yaratmak isteğine, yararlı olma ve anlaşılma ihtiyacı konusunda gittikçe ortak hale gelen bir bilinçlenme ekleniyor.

Karşılarına çıkan sorunlar her gün biraz daha ortak sorunlar halinde oluyor; büyümenin ve üretkenliğin kullanılması veya niteliği, bil-

giyle uygulama arasında ekonomik ve sosyal ilişkilerin niteliği, yaratma eylemi ve yönetimde sorumluluk için zorunlu - ve dinamik - olan ifade özgürlüğü gibi sorunlardır bunlar.

Gerçekten de modern ekonominin yönetimi artık ne merkezileşmiş yapılara, ne de 19. yüzyılın aile kapitalizminden ve feodal dönemden kalma yöntemlere uymuyor.

Modern bilimsel ve teknik bilgileri olduğu kadar, her emekçinin yeteneklerini de etkin bir biçimde kullanmak için, üretim amaçlarını planlamak ve inisiyatifli bir merkezde tutmamak gerekiyor.

Bu planlama ve ademi merkeziyetçilik bileşimi, değişik toplumsal amaçlar nedeniyle siyasal düzenlere göre aynı biçimde işlemiyorsa da, bütün koşullarda nesnel bir zorunluk haline gelmiştir.

O halde bilim adamları, mühendisler, idari personel ve teknisyenlerin toplumsal görevleri, yönetimin olanakları konusunda bilerek karar vermelerine olanak verecek bütün bilgileri emekçilerin emrine vermektir.

Böylece bilim adamlarının, mühendislerin, teknisyenlerin ve idari personelin toplumsal rol ve sorumluluk kavramları doğmuş ve zenginleşmiştir. Tabii bu rol ve bu sorumluluk, araştırmadaki veya üretimdeki yer ve göreve göre değişik derecelerde araya girmektedir.

O halde ortak girişim, mesleki ve kişisel sorunların çözümlerine elverişli toplumsal koşulları belirlemekten ibarettir.

Toplumsal rol ne soyut olarak konulabilir ne de sadece teorik bir incelemeyle tanımlanabilir. Bu emekçi kesiminin nitel ve nicel evrimi sendikal harekete ve işçi sınıfının taleplerini gerçekleştirme hareketine sorular yöneltmektedir.

Bu olguyu ihmal etmek veya bilmezlikten gelmek, bilimsel ve teknik devrimin ilerleyen gelişme sürecinin çok önemli nesnel bir olayının yanından geçmeye götürecektir.

Sendikacılar olarak bizim, bu entelektüel emekçiler kitlesi kendi öz sorunlarını ortaklaşa olarak yükümlülükleri altına alacak durumda olmasalar bile, bu kitlenin toplumsal durumuyla ilgilenmemiz gerekiyor.

Sanayileşmiş ülkelerde çalışan nüfusun % 15'ine erişen ve büyüyen sayıları ve daha bilimsel bir eylem nedeniyle görevlerinin değişmesi, toplumsal durumlarının gittikçe diğer emekçi kesimlerinin toplumsal durumlarına daha yakınlaşmasını sağlıyor. O halde toplumsal girişimlerinin artık bağımsız bir niteliği ve sonuçları olamaz.

Bizim sendikal girişimimize ve yönelmemize kılavuzluk etmesi gereken, bu nesnel öğelerin göz önünde bulundurulmasıdır.

Bilim adamlarının, mühendislerin idari personelin ve teknisyenlerin toplumsal durumlarının bilincine vararak, sendikal hareketlere dayanarak, çıkarlarının savunulmasını sağlayacak tek ve en iyi yolur sendikal hareket olduğunu anlayarak bu harekete yaklaşacaklarıdır eminiz.

Bu hareket, sendikacılığın - ne ideolojik ne de yapısal - ön koşulu olmaksızın bu kesimin çıkarlarının savunulmasını eline almasıyla ve eylemiyle, bu kesimin çıkarlarıyla diğer çalışanların çıkarları arasındaki ilişkinin kanıtını getirmesiyle o kadar çabuk hız kazanacaktır.

Nitel ve nicel gelişmeleri modern üretici güçlere bağımlı olsa bile, eğer bilim adamlarının, mühendislerin, idari personelin ve teknisyenlerin toplumsal rolü artıyorsa bu rol toplumun yönetiminde tekelci bir sorumluluğu ne içerir ne de haklı çıkarır!

Bu, en azından, modern üretimin, sadece seçkinlerin değil, bütün emekçilerin durmadan daha yüksek mesleki bilgiler elde etmesi gerektirdiğini unutmak olur.

Bu, "bilgi birikimi" gücünün "sermaye birikimi" gücünün yerini alabileceğine inanmak olur.

Toplumsal rol aynı zamanda siyasal bir boyut içinde de ele alınmalıdır. Şu anlamda ki, bir araştırma merkezinin, bir üretim şirketinin, veya bir ticari dağıtım şebekesinin bilimsel, teknik ve teknolojik açıdan yönlendirilmesi, göz önünde bulundurulmuş ulusun politik, ekonomik ve toplumsal açıdan yönlendirilmesine bağlıdır.

Bilimlerin, tekniklerin, teknolojinin işe karışması, bilim adamlarının, mühendislerin ve teknisyenlerin toplumsal rollerine sorumlu bir nitelik verirken, kafa işiyle kol işi ayrımını tartışma konusu yapan geri çevrilmez bir süreç de getirmektedir.

Bu iki gücün hareketi temelde toplumsal sistemlere göre ve özellikle de işçi sınıfıyla Devlet arasındaki ilişkilerin niteliğine göre ayrılık göstermektedir.

En çok kârın gerçekleştirilmesinin temsil ettiği temel dürtü, rantabilite kavramına yalnız ekonomik boyut vermektedir. Bu dürtü bilim adamlarının, mühendis ve teknisyenlerin toplumsal rolünün niteliğini bozmaya ve kafa işiyle kol işinin yakınlaşmasını frenlemeye yöneliktir. Tersine, ekonomik ve politik demokrasi, sosyalist ekonomi, rantabilitenin ekonomik ve toplumsal niteliğini gözönünde bulunduruyor ve kafa işiyle kol işinin yaklaşmasını sonuna götürecek biçimde kolaylaştırıyorlar. Bu hareket aynı zamanda insanların yeteneğinin gelişmesi için bilimsel ve teknolojik ilerlemeyi toplumun hizmetine koyuyor.

Politik, ekonomik, toplumsal ve kültürel bunalım, yerleşmiş mekanizmaların bozulması, kapitalist iktisatçıları, bilimlerin ve tekniklerin ilerlemesine hakim olmak için çok büyük güçlüklerle uğratıyor. Bu aynı bunalım, vahşi bir büyümenin gelişmesi nedeniyle, maddi, insani ve entellektüel israflar doğuruyor.

Bu bunalım daha önce eşi görülmemiş bir niteliğe bürünüyor. Enflasyonla gerilemeyi birleştiriyor. Maliye, enerji, ekolojik alanlarını, hammaddeler ve besin ürünleri alanlarını kapsıyor.

Sürekli hale gelen enflasyon durmaksızın ilerliyor. Sadece OECD ülkeleri için, tüketici fiyat artışları, 1973'de % 7.7 olmasına karşın, 1974'de ortalama % 14'e erişti. 1975 yılı için tahminler aynı karamsarlığın damgasını taşıyor.

Bunalımın etkileri, bilim adamları, mühendisler, idari personel ve teknisyenler de dahil olmak üzere bütün emekçiler için son derece ciddidir.

Bazı hükümetler bunalımın "önüne geçilmezliği" görüşüne dayanarak, zorla bir "kemerleri sıkma" politikası kabul ettirmek istemekte, böylece bu bunalımın gerçek nedenlerini incelemekten kaçmaya ve satınalma gücünü kırarak, ailelerin tüketimini frenliyerek, yaşam koşullarını kötüleştirerek bunalımın etkilerini sadece emekçilerin sırtına yüklemeye çalışmaktadırlar.

Ekonomik gerilemeyi ve işsizliğin hızla artmasını haklı göstermek için, büyümeyi suçlayan, bilime karşı bir kampanya başlatılmıştır.

Kapitalist ekonominin etkisi altındaki ideologlar, eski Malthus teorilerini yeniden ele alarak kamu oyunu, bunalımın nedenlerinin nü-

İnsan artığında, kaynakların yetersizliğinde ve petrol üretici ülkelerin dünya talebi üzerinde meydana getirdikleri tahsiste yattığına inanılmaya çalışılıyorlar.

Kapitalizmin gelişmesinin yeni stratejisinin teorik olarak haklı gösterilme denemesi, dünyanın geleceğinin kehanet yoluyla çizilmiş bir tablosunu yapmaktan ibarettir. Kapitalist ekonominin, - "Yarın İçin Bir Strateji" adlı son raporunda bunalımı ayırdedilmemiş büyümeden organik büyümeye geçerek yönetmeyi öneren - Roma Klübünde toplanmış gerçek temsilcileri bu görüşü sağlamlaştırmaktan başka bir şey yapmıyorlar.

Bu dil yeniliğinin ardında "büyümeye dur!" temalarıyla nitelenen bir kaynaklara dönüş gizlenmektedir.

Boylelikle büyümenin hafiflemesi kaçınılmaz ve bunalımdan çıkmak için mümkün olan yol olarak gösterilmektedir. Bugünkü zorluklar bir anlamda sadece büyümenin bunalımının göstergeleriydi.

Çevre kirlenmesine varacak olan şey, yeryüzünün biyolojik dengesini tehdit edecek ve kıtlığa götürecektir olan şey dizginsiz büyümeymiş.

Bize şimdiye dek "daha çok dağıtmak" için "en güçlü büyüme" gerektiği söylenmişti. Bugün "daha iyi dağıtmak" için "daha az üretmek" gerekmiştir!

UNESCO'nun, programında, bilimin ilerlemesi konusundaki incelemelerden vazgeçmeye zorlanmış olması bu yön adına olmuştur.

Bu ciddi bir durumdur, çünkü girişimleri sadece bilimin uygulanmasıyla sınırlamaya yöneliktir; böylece frenleme yoluyla, sadece mali yönden rantabl teknolojilerin kullanılmasına yol açılmaktadır.

Bu durum kapitalist ekonominin gelişme tarzından çıkmakta ve çokuluslu gelişme stratejisinin içine girmektedir.

Bu yön özellikle düşük katma değerli (çok sayıda ve düşük nitelikli işgücü) sanayilerin gelişmekte olan ülkelere yerleştirilmesiyle ilgili ve yüksek katma değerli (ileri teknoloji, nitelikli işgücü) sanayilerin gelişmiş kapitalist ülkelerde sürdürülmesiyle ilgili bir araştırmanın baskısı altındadır.

Boylelikle gelişmekte olan ülkelerin ekonomisiyle oransızlıklar artmakta, ulusal kalkınma planları yatırım programlarına bağlı oldu-

ğundan, ulusal olanaklar ve işgücü, kullanımlarını en çok olanak ve işgücüne ihtiyacı olan ekonomi dallarında bulamamaktadır. Bütün bunlar bu ülkelerin ekonomik büyüme olanaklarını frenlemekte ve sınırlamaktadır.

Ote yandan bu ülkelerde sanayileşmiş ülkelerin enflasyon oranından daha büyük bir enflasyon oranına ve genelleşmiş bir işsizliğe tanık olunmaktadır.

Böylece şu çelişkili görünüm gözlenmektedir: bilim adamlarının, mühendis ve teknisyenlerin sayısı bu ülkelerin gerçek gereksinimlerine göre yetersizken, aralarından birçoğu iş bulamamaktadır veya bilgileri o bilgi düzeylerinin altında kullanılmakta, bu da peşinden bir nitelik düşmesi getirmektedir.

Toplumsal gereksinimlere, ulusal gereksinimlere göre bir gelişmeden uzağız ve bu kâr arayışı da ancak eşit olmayan bir gelişme dağırabilir ve ısrarı kolaylaştırabilir.

Bilim adamları, mühendisler, teknisyenler olarak, araştırmanın, üretimin ve dağıtımın yer alığıımız değişik düzeylerdeki mesleki durumumuz bize, bilimlerin ve tekniklerin ve her bir kişinin bilgisinin ve eğitiminin sunduğu büyük olanaklarla toplumsal ilerleme arasında sürekli olarak artan ayrılığı görmek ayrıcalığı vermektedir.

Özellikle enerji durumunu ve hammaddeler durumunu baskısı altında tutan bu çelişkidir.

Çokuluslu şirketler, en verimli petrol kaynaklarını en düşük maliyetle işlettikten sonra, doğal kaynaklarından yararlanmayı düşünen üretici ülkelerin tepkisi karşısında enerji fiyatının artmasını katilık şartları yaratarak kullandılar ve bunu da çok sayıda ülkenin kömür üretimini sınırladıktan sonra yaptılar. Bu şirketler sermayelerini, petrolün yerini alacak nükleer enerjiye (uranyum madenleri, yakıt hazırlama tesisleri, elektronik nükleer sanayiye) yatırarak kârlarını korumayı istemektedirler.

Paralel olarak yeni enerji biçimlerinin (jeotermal enerji, güneş enerjisi, nükleer bölünme...) veya mevcut biçimlerin yeni kullanımlarının (hidrojen) araştırılması, rantablîterleri kısa vadeli olmaları ölçüde sınırlanmaktadır.

Burada bilimin ilerlemesini tartışma konusu yapma, teknolojinin kâr amaçlarına yönelmesi ve emperyalist nitelikte ekonomik ve politik bir egemenliğin korunması durumuyla karşı karşıyayız. Gerçek sorun

enerji kaynaklarının sözde kıtlığı değil, sadece ekonomik bir gelişmeyi (ki bu gelişme bütün teknolojik ve bilimsel verilerin işletilmesini gerektirir) öldürmek için tasarlanmak zorunda olan kaynak kullanımı sorusudur.

Bilimsel ve teknik devrimin, gelişme düzeyine ve toplumsal sisteme göre değişik sonuçlarla bütün ülkelere yayılması, uluslararası niteliğinden dolayı, serbest olarak seçilmiş ve karşılıklı avantajlar, karşılıklı çıkar ve ilgili ülkelerin yönünün serbestçe belirlenmesi ilkesi üzerine dayanan bir uluslararası elbirliğinin yaratılmasını ve geliştirilmesini gerektirir.

1972 yılındaki seminerimiz sırasında dile getirilen bu görüşler 1974 yılı Nisan ayında hammadde ve gelişme konusunda yapılan olağanüstü oturumda, B. M. Örgütü tarafından kabul edilmiş ve açık bir biçimde ilân edilmiştir.*

Bu değişik inceleme ölçüsü bize çokuluslu şirketlerin gelişmesinin sonuçları üzerine ışık tutmaktadır. Bilimsel ve teknik alanlarda uluslararası elbirliğinin her türlü genişleme biçimi için bir tehlike meydana getirmekte ve aynı zamanda üretimi ve araştırmayı dilenen amaçlarından, toplumsal gereksinmelerin tatmini amacından sapmayı vurgulamaktadır.

Bu durum bilim adamları, mühendisler, teknisyenler için kaygı vericidir. Nitekim:

- bu şirketlerin ekonomik güçleri sürekli olarak artmaktadır: satışları dünya Gayri Safi Millî Hasılasından iki kez daha hızlı artmakta ve ihracatlarının artış oranı dünya ticaretinin % 40'ını geçmektedir. Nihayet ABD dışında kalan batı ülkelerinin toplam üretiminin % 35'i şimdiden bu şirketlerin etki alanı altındadır; bu oran 1995'e doğru % 50'ye ulaşacaktır.

- gittikçe daha çok uluslararası bir niteliğe bürünen bilim, amacı görevleri çokuluslu şirket dünyası bağrında paylaşmak ve böylece bilimi ve teknolojiyi üretimlerin doğrudan ratabilite gereklilerine bağlı bulunmasını vurgulamak olan bu çokuluslu şirketlerin varlığıyla toplumun frengisi bulunmamaktadır.

- bu şirketlerin, bilim adamları, mühendisler ve teknisyenler dahil olmak üzere emekçilerin toplumsal durumları üzerine politik ve ekonomik etisi gittikçe daha zararlı görünmektedir.

Konferansımızın ikinci konusuna sıkı sıkıya bağlı olan bu görüş, aynı zamanda, çokuluslu şirketlerin ekonomik ve politik egemenliği altında olan ülkelerin emekçilerinin ortak sorumluluğuna göre değerlendirilmelidir.

Bu şirketlerin zayıflaması, emperyalist niteliklerinin tartışma konusu yapılması, çokuluslu şirketlerin ve bu şirketlerin yerleştiği ülkelerin emekçilerinin taleplerini gerçekleştirme mücadelesinden geçer.

Ağırlaşması kısmen çokuluslu şirketlere düşen bunalımın sonuçları ekonomiler için ve bunun sonucu olarak da bilim adamları, mühendisler ve teknisyenler de dahil olmak üzere emekçilerin toplumsal durumları için sorunlar yaratmaktadır.

Oysa bu toplumsal tabaka bugün, bu saldırıya karşılık vermek için, zorunlu olarak ortak garantiler elde etmek gerektiğini daha iyi görmektedir.

Bazı ülkelerde veya belli koşullarda, anlaşma (kontrat) kavramı kişisel bir nitelik taşısa da, ilgililer git gide, pazarlık edilmiş ve gerekirse ortak bir tartışma ve bir görüşmeye dayanan bir anlaşma istemektedirler.

Toplumsal kazanımlar için hareket, her zaman, entellektüel işçilere kadar uzanan gittikçe daha geniş bir uygulama alanı kaplayan toplumsal haklardan önce gelir.

Hukuk düzeyinde birleştirici bir niteliği olan ortak garanti kavramı, bazı mesleki görevlere, özellikle bilim adamları, mühendisler ve teknisyenlerin görevlerine bağlı özgül görünüşleri ele alan sözleşme şartlarının veya hükümlerin varlığıyla çelişki içinde değildir.

Böyle hükümlerin tanınması için hak talep etme, bu emekçiler tabakasının çıkarlarını savunmak için en etkili araçlardan biri olarak görülmektedir, çünkü, onları ilgilendirmek, duyarlıklarını arttırmak, onları yararlı hareketlere sokmak için gerekli koşulları yaratmaktadır.

Böyle davranmak, entellektüel işleri nedeniyle özel bir yerleri olanlara, durumlarını, ifadelerini ve hareketlerini ortak olarak belirleme hakkını ve olanağını kabul ederek, tüm emekçi kesimlerinin talep birliği için davranmaktır.

MIPT'lerin talep verilerinin ve uğraşlarının tümünü kucaklamak istemenin gerçekçi olmasının bilincinde olan Hazırık Komitesi, Konferansın düşüncelerini ve girişimlerini en karakteristik ve en acil

sorunlarla sınırlamasını önermektedir.

Özellikle söz konusu olan, toplam işsizliğin, kısmi veya potansiyel işsizliğin artmasıyla, becerilerin düzeyleri altında kullanılmasıyla, işçilerin toplumsal durumlarını hiç hesaba katmayan değişkenlikle nitelenen çalışma durumunun bozulması olayıdır.

Bu değişik olaylar, araştırma veya üretim merkezlerinin bir ülkeden diğer bir ülkeye, çokuluslu şirketler tarafından kararlaştırılan transferleriyle, salt kâr açısından rantabl kabul edilmeyen üretimlerin bırakılmasıyla, özellikle taşarınılığu yüklenen küçük ve orta şirketler tarafından karşılaşılan büyüyen güçlüklerden, endüstriyel yoğunlaşmalardan doğan üretim durdurmaları ve işten çıkarmalarla şiddetlenmektedir.

Çalışma hakkının savunulmasını sağlamak amacıyla yapılacak sorumlu bir girişimin, yeniden çalışma önerisi yapılmadan her işten çıkarmaya karşı olmayı göz önünde tutmasını içerir. Böyle bir garanti

- çalışma koşullarının iyileşmesini ve güvenlik kurallarına saygıyı sağlayan aldeki olanakların güçlendirilmesini;

- herkese açık olan ve çalışma zamanı içinde sağlanan sürekli eğitimin gerçekleşmesini sağlamak için eldeki olanakların güçlendirilmesini;

- çalışma zamanının gittikçe azalmasını ve emeklilik hakkı için bir giriş yapılmasını varsayar.

Tam istihdam politikasının gelişmesi, sendikal örgütlere girişimde bulunma ve işten çıkarma kararlarını askıya alma hakkını tanımalıdır.

Tam istihdamı sağlamak, veya mevcut durumların savunulmasını örgütlemek için yapılan hareketler, ilgili değişik ülkelerin örgütlerinin arasında koordinasyonu gerektirmektedir, bu da ön koşul olarak sürekli ve karşılıklı bilgilennmelerin gerekliliğini getirmektedir.

Kalifikasyonun tanınması, bilgilerin tazelenmesinin durmadan artan gereksinmesiyle birleşmektedir.

Bu gereksinme, çalışma ve işsizliğin, bilim adamları, mühendisler ve teknisyenler için özellikle yeni bilimsel ve teknik bilgilerin işe sokulması karşısında sorumluluklarını koruma yeteneklerinde biçim değişiklikleri talep ettikleri zaman çalışma ve işsizlik sorununda ortaya çıkmaktadır.

Bu sürekli oluşum gereksinmesi, sadece, acil ekonomik isteklerden doğan sorunları çözmeye ayrılmış olarak ele alınmamalıdır.

Şirketin ve ekonominin gereksinmeleri bir hareket noktasıysa da, ekonomik eylemin amacını insanla özdeşleştirmek amacımız bizi sürekli oluşumu, sürekli eğitimin daha geniş bütünlüğü içinde birleştirmeye zorluyor.

Konferans, ve bu konuya ayrılmış inceleme günü, uluslararası yasaların güçlendirilmesi yönünde giden bir düzenlemeler bütünü önermeye olanak vermektedir.

* * *

Sanayi yoğunlaşma olaylarının bazı ülkelerle sınırlı kalması, ülkelerin ve çalışanların haklarını tartışma konusu yapan ekonomik dengsizlikler, teknoloji ve bilgi transferleri getirmektedir.

Bu yönelme, bir ilk aşamada bilimsel ve teknik donatım yetersizliğiyle nitelenmekte, bu olay da sırası gelince bilgi göçünü kolaylaştırmaktadır.

Bu kısır döngüyü kırmak için şunlar gerekmektedir:

- gayri safi hasılanın asgari bir miktarının (sanayileşmiş ülkelerde % 3) araştırmaya ayrılmasını talep etmek için girişimde bulunmayı. (Bu gerçekçi amaç, transfer kavramına karşılık gerçek bir bilimsel elbirliği kavramını getiren bilimsel bir politikanın yürütülmesini koşullandırır.)

- sermaye hareketlerinin, bu sermayelerin bir bölümünün araştırmaya ayrılmasını isteme olanağı verilerek, sendikalar tarafından kontrolünün sağlanması.

Örneğin, Devlet tarafından oldukça sık bir biçimde paraca yardım edilen bir Fransız şirket, gelişmekte olan bir ülkede sadece niteliksiz işgücü gerektiren tesisler kurduğu zaman, mesleki ve yüksek oluşumun gelişmesini de kolaylaştıracak araştırma merkezlerinin de kurulması için birlikte hareket etmek zorundayız.

Bu gibi işlerde, bilim adamlarının, mühendislerin, teknisyenlerin oynayacakları önemli bir rol vardır.

Bilgiler, araştırmacıların ve bulucuların yaratıcı çalışmasının toplamını da temsil ettikleri ölçüde uluslararası ortak bir servettir. Bu

durum bu kişilerin ücretliler olarak korunmalarını haklı çıkarmaktadır. Konferansın BIT (Uluslararası Çalışma Bürosu) ve UNESCO gibi uluslararası kuruluşlara bu yönde öneriler götürmesinde büyük yarar vardır.

Ote yandan, bilim adamlarının, mühendislerin ve teknisyenlerin maddi ve manevi çıkarılarının savunulması bizi, kadınların, hiç bir ayırım yapılmaksızın bu emekçiler tabakasının bütün görevlerine ve bütün sorumluluğuna erişebilmesini sağlamak sorumluluğuna özel bir dikkat göstermemize götürmektedir.

Kadın bilimciler, kadın mühendisler ve kadın teknisyenler erkek meslektaşlarıyla aynı sorunlarla karşılaşmaktadırlar: ücret, iş, ayrılan-ırma, sürekli oluşum sorunları. Ama bu sorunlar, kadınların yerlerinin küçümsenmesinden, bu yerlerin sık sık tartışma konusu yapılmasından dolayı artmaktadır. Bunların sonucu da erkek personele ayrılmış işyeri, bilgilenme güçlükleri, mesleklerinin gelişmesinde güçlükler, bazı sorumlulukları yüklenme yasakları, şimdiden yetersiz ücretlere gelince de düşme ve ayırım olmaktadır.

Sorumlu mevki ve araştırma görevlerinin zorlayan çalışma zamanlarına bağlılığı da içerdiğini küçümsenmememiz gerekiyor. Bu durum eldeki olanakların güçlenmesi için bir politika gerektiriyor. İşte bu yüzden, mevcut koşullar içinde, kadınların sorumlu görevlere gelmesi, birçok ülkede hala bu talebin gözönünde tutulmasıyla özdeşleşiyor.

Konferans, UNESCO'nun kadının terfisine ve haklarının kabulüne ayırmak istediği yılda yapıldığından, yukardaki değerlendirmelerden hareketle, kadınların sorumlu görevlere getirilmesini güvence altına almak için somut öneriler getirmeliyiz.

Bu, düşüncemizin salt teorik nitelikte bir incelemeyle sınırlanamaz olman demektir. Bazıları için şiddetli bir kurtuluş istemini ifade eden emekçilerin bilinçlenmesinde meydana gelen hareketler, bilim adamlarına, mühendislere ve teknisyenlere, artık temel hiç bir şeyin emekçiler içi karışmadan, ekonomik ve politik demokrasi olmadan mümkün olmadığını hissettiriyor.

Sosyalist ülkelerin bilim adamlarının, mühendislerinin ve teknisyenlerinin deneyleri bu noktaya ilginç bir katkıda bulunuyor.

Bilim adamlarının, mühendislerin ve teknisyenlerin toplumdaki yerlerinin ve rollerinin ve acil toplumsal sorunların çözümünde bu kesimlerin yapıcı ve sorumlu bir katılımını sağlamak için bu ülkelerin

sendikal hareketine düşen görevlerin başlıca özelliklerini, ekonomik ve toplumsal sistemlerinin bizzat temelleri belirliyor.

Toplumsal kökenleri, yeni bir toplumsal düzenin koşullarında kazanılmış oluşumları nedeniyle ve mesleki özellikleriyle, bilim adamları, mühendisler, teknisyenler halkın çıkarılarını kendi çıkarlarıyla özdeşleştirmek ve eylemlerini tüm çalışanların gereksinmelerine göre düşünmek durumundadırlar.

Bu durum özellikle, bilim adamları, mühendisler, teknisyenlerle işçiler arasında sürekli bir yapısal bir yakınlığa doğuran kafa işiyle kol işinin git gide birbiri içine girmesinden doğmaktadır.

Bu kesimler arasındaki toplumsal ve ekonomik elbirliği özellikle, bilim adamlarının, mühendislerin, teknisyenlerin diğer çalışanlarla işlerinde yardımcı olmak amacıyla, bilgi aktarımı yoluyla gerçekleşmektedir.

Bu sürekli eğitim, bu emekçi kesimlerinin bilimsel ve teknik düşüncelerinin uygulanmasında yararlandıkları yaygın olanaklarla kolaylaştırılmıştır.

Sendikal harekete ve bu yüzden çalışanların tümünün yaşam ve çalışma koşullarının iyileşmesini amaçlayan değişik önlemlerin hazırlanışına aktif olarak katılmaktadırlar.

Sosyalist toplumun hızlı gelişme temposu, sistematik bir biçimde bilim adamlarının, mühendislerin ve teknisyenlerin sayılarını arttırmaya ve toplumsal rollerini keskinlemeye yönelmektedir.

Bu emekçi kesimlerin artan rolüne karşın, sosyalist ülkelerin sendikaları, bilim adamlarını, mühendisleri ve teknisyenleri toplumsal gelişmenin biricik belirleyici gücü yapmayı iddia eden teoriyi çürütmektedirler. Toplum içindeki toplumsal durumlarının genel değişme eğilimleri, sosyalist toplumun evriminin özelliklerinden ve amaçlarından ayrılmaz.

Sendikal hareket, bilimsel ve teknik devrimin büyük önemini ve insanlığa sunduğu olanakların değerini, ve ekonominin demokratik yönetimi konusunda empoze ettiği istekleri, özellikle de her bilim adamının, mühendisin, teknisyenin diğer emekçi kesimleriyle birlikte girişiminin ve elbirliğinin gelişmesine kişisel katkı konusundaki istekleri gösteriyor.

1974 Kasım'ında bilim işçilerinin toplumsal durumları konusunda önemli bir olay oldu. UNESCO'nun 18. genel konferansı, dört yıldan fazla süren danışma ve tartışmadan sonra, üye devletlere bilimsel araştırmacıların durumlarını ilgilendiren bir tavsiye kabul etmek durumunda kaldı.

Böyle bir araç, bu emekçilerin toplumsal rolünün, anlatım ve yaratma özgürlüklerinin kabul edilmesine katkıda bulunmak için gerekli görünmüştü.

Aralarında FMTST'i (Dünya Bilim İşçileri Federasyonu) dostlarımız da olmak üzere çok sayıda bilim işçileri örgütleri tarafından talep edilen ve desteklenen bu öneri, sosyalist ülkelerin bilim birlikleri ve sendikalarının yoğun faaliyeti ve bu ülkelerin temsilcilerinin müdahaleleri sayesinde gelişebildi ve içeriğinde kabul edilebilir olarak kaldı.

Bu düzenlemelerin her ülkede bir gerçeklik haline gelmesi için çalışmak bütün bilim işçilerine, örgütlerine, bütün sendikalara düşmektedir.

Konferans, değerlendirmeleri ve girişimleriyle bu toplumsal kazanımın somutlaştırılmasına katkıda bulunabilir.

Konferansımız daha önce eşi görülmemiş bir orijinallik göstermektedir: ilginç katılmalar dışında, sendika olsun, meslek veya bilim birlikleri olsun, bilim adamlarının, mühendislerin, teknisyenlerin değişik örgütlenme biçimlerinin karşılaştıra noktası haline gelmiştir.

Örgütlenme biçimlerinin çeşitliliği bu emekçi kesimin niteliğinden ve geleneklerden gelmektedir. Çok kez de demokratik ve ilerici sendikacılığın önüne konan yasaklardan gelmektedir.

Ortak girişimimiz bilimin ve teknolojinin uluslararası hale getirilmesi hareketinin kalbinde yer almaktadır; sendikacılığın etkisini bilim adamlarının, mühendislerin ve teknisyenlerin bütünü nezdinde geliştirmek için bir katalizör olarak müdahale etmek zorundadır.

Bölünen her şeye yabancı, birliği ve hareketi kolaylaştıran her şeye açık olduğumuz için, sendikal hareketin gelişmesini kolaylaştırmak ve ona katkıda bulunmak için eylemimizi arttırmayı düşünüyoruz.

Deney alışverişini kolaylaştırarak, taleplere ilişkin belli konular üzerinde veya bölgelere özgü uğraşlar üzerinde bir araya gelme işini örgütlenebilir yapmaya yardımcı olmak istiyoruz.

İkili buluşmaları, sendikalar ve birlikler arasındaki alışverişini kolaylaştırmak istiyoruz.

Şu ya da bu uluslararası yapıyı tartışma konusu yapmaksızın, diyalogumuzun sadece bilim adamlarının, mühendislerin, teknisyenlerin gerçek taleplerini ve uğraşlarını savunmak, ve bunu bütün emekçi kesimleriyle sıkı bir bağlantıyla gerçekleştirmek olduğundan, isteğimiz bütün herşeyi aşmaya yardımcı olmaktadır.

Konferansımız, öğrettikleri ve somut kararları açısından zengin olacağını umduğumuz bir deneydir.

Düşünce hareketten çıkıp harekete döndüğü için, ilişkilerimizi hareket ve düşünce içinde sürdürmeyi düşünmeliyiz.

- bağımsız ve verimli bir uluslararası, bilimsel ve teknolojik elbirliği için,
- tüm bilim adamları, mühendisler ve teknisyenler arasında bir elbirliği için,
- kol işçileriyle sürekli bir uyum için,

sendikacılığın tüm çalışanlara yayılmasına katkıda bulunarak, ona tüm boyutlarını kazandıralım.

(*) "... Her devletin doğal kaynakları üzerinde ve kaynaklarını korumak için bütün ekonomik eylemleri üzerinde tam ve sürekli egemenliği vardır."

"Her Devlet'in bu kaynaklar üzerinde gerçek bir denetim yapma hakkı vardır ve bunların işletilmesi üzerinde ve, millileştirme veya ulusal şirketlerine mülkiyet transferi hakkı da dahil olmak üzere, ve bu hak Devletin tam ve sürekli egemenliğinin ifadesi olarak, bunu kendi öz durumuna uyarlanmış araçlarla yapmaya hakkı vardır."

SONUÇ BİLDİRİSİ

15 - 16 Nisan 1975 tarihlerinde Torino'da (İtalya) Uluslararası Çalışma Bürosu (B.I.T.) merkezinde toplanan bilim adamları, mühendisler, idari personel ve teknisyenlerin birinci uluslararası sendikala konferansı şimdilikdeki gibi görülmemiş bir başarıyla sonuçlandı. Konferansın, bir yandan bilim ve teknolojinin uluslararası yaygınlığının sağlanması, öte yandan bilim ve teknolojinin çalışanların ve bütün dünya halklarının hizmetine konulmak üzere öğrenilip geliştirilmesi için çaba gösteren bir mekanda yer alması özel bir anlam taşımaktadır.

25 milyon bilim adamı, mühendis, idari personel ve teknisyeni temsil eden 12 örgütün delegeleri, bu kafa işçilerinin toplumsal rolünün daha iyi tanımlanabilmesi için katkıda bulunurken, bu kesimin toplumsal durumunu ve kendilerine özgü sorunları diğer emekçi kesimleriyle bağlantılı olarak ortaklaşa ve adım adım yüklenmeleri için gerekli düşünce ve araçları incelediler.

Günümüzde bilim ve teknoloji insanların salt günlük yaşamına girmekle kalmamış, onların düşünme biçimlerini de çok derinden etkilemiştir. Çağdaş toplumun, ve büyük ölçüde yarının toplumunun yapısı, bilim ve teknolojideki gelişmelere sıkı sıkıya bağlıdır.

Konferans, bilim ve teknolojideki gelişme düzeyine ayak uydurabilecek bir toplumsal üretilme dinamiğinden yana tüm kafa işçileri

örgütlerinin, tüm emekçi örgütleriyle bağımlı olarak yürüteceği eylemlerin, belirleyici olduğuna inanmaktadır. Bu eylem, bilim adamları, mühendisler ve teknisyenlerin toplumsal dürtülerinin gidide değişmesi nedeniyle hem gerekli ve hem de olanaklıdır. Bu kesimin bilmek, anlamak, ve bildiklerini uygulamak için daymakta olduğu isteğe giderek daha ortak olan bir yararlı olma ve anlaşılma bilinci eklenmiştir. Bilim adamları, mühendisler, idari personel ve teknisyenler toplumsal durumlarının bilincine vararak, kendi çıkarlarını koruyabilecekleri en iyi araç olan sendikala hareketi içinde yer alabileceklerdir.

MİPT'ler ve bilim adamları, diğer emekçi kesimlerinin sendikala hareketine bağlantılı bir hareketle, her kesimin kendine özgü özelliklerine saygılı olma ilkesiyle ve diğer emekçilerle kaynaşarak, toplumun yönetiminin tüm sorumluluğuna sadece kafa işçilerine vermeyi amaçlayan teknokratça yaklaşımları geriletebilecektir.

Konferans öte yandan, bilimsel ve teknolojik devrimin, ekonomik gelişme düzeyine ve toplumsal sistemlere göre farklı sonuçlarla bütün ülkelere yayılmakta olduğunu ve bu gelişmenin özgürce seçilmesi ve karşılıklı yarar, karşılıklı çıkar ve elbirliğinin nasıl olacağını ilgili ülkeler tarafından yönlendirilmesinin serbestçe seçimine saygı ilkesi temelinde dayanan bir uluslararası elbirliğinin yaratılmasının ve geliştirilmesinin gerekliliğini içinde barındırdığını belirtmekte yarar görmektedir.

Sosyalist ülkelerdeki bilim adamları, mühendisler, idari personel ve teknisyenlerin deneyleri çok ilginç katkıları getirdi.

Gerçekten de, bu ekonomik ve toplumsal sistemin bizzat temelleri bilim adamları, mühendisler, idari personel ve teknisyenlerin toplum içindeki rollerinin ve yerlerinin temel niteliklerini ve en acil ekonomik ve toplumsal sorunların çözümüne bu kesimlerin yapıcı ve sorumlu katkısını sağlamak için sosyalist ülkelerdeki sendikala hareketi düşen görevleri belirlemektedir.

Konferansa katılanlara göre para ve malzeme transferlerinin kontrolunun araştırma merkezlerinin ve mesleki oluşumun geliştirilmesi ile birlikte yürütmesi gerektiğinden, teknoloji transferlerinin sınırlandırılması ve düzenlenmesi ile ilgili somut öneriler kabul edilmiştir. Bu değişik hükümler beyin ve beceri göçünü engelleyecek ve ilgili halkların toplumsal gereksinmelerine cevap veren bilimsel ve teknik bir gelişmeyi kolaylaştıracaktır.

Konferans, çok uluslu şirketlerin gelişmesinin doğurduğu sonuçlara özel bir dikkat göstermiştir. Bu şirketler, uluslararası elbirliği-

ni bilimsel ve teknik alanlarda frenledikleri, üretimi ve araştırmayı yanlış yöne sevk ettikleri ve eylemlerinin toplumsal, ekonomik ve siyasal bir saldırı meydana getirmesi nedeniyle, uluslararası elbirliği için bir tehdittirler.

Ağırlaşma nedeni bir ölçüde de çok uluslu şirketlerin eylemlerine bağlı olan bugünkü bunalım, ekonomiler için önemli sorunlar yaratmakta ve bunun sonucu olarak, içinde bilim adamları, mühendisler, idari personel ve teknisyenlerin de bulunduğu tüm çalışanların toplumsal durumunda olumsuz etkiler yaratmaktadır.

Örgütlenme ve düşüncülerini özgürce belirtme hakkı tüm insanlara tanınmalıdır. Bu hakkın tanınması, sendikal çalışmanın özgürce yapılabilmesini destekleyeceği için, yaratıcı çalışmalar yapılabilmesi ve sorumluluk yüklenilebilmesi için belirleyici bir öge durumundadır.

Konferans, bu kesimin toplumsal haklarıyla ilgili bir bildiriyi kabul etmişse de,

- Çok uluslu şirketlerin emperyalist ve hükmedici niteliklerini tartışma konusu yapmak amacıyla onlarla mücadeleyi geliştirmek için;

- Birleştirici bir niteliği olan ortak güvence kavramını hukuk düzeyinde geliştirmek için;

- Nitelikleri ve sınıflandırmaları güvence altına alan temel ölçütlerle dayanan bir tam istihdamın gelişmesi için;

- Daha geniş anlamda olan sürekli eğitimin bir parçası olarak ve herkes için açık bir sürekli oluşum olanağının gelişmesi için;

- Yaratıcı çalışmaların ulusların ortak zenginliğini oluşturan ücretli bulucular için güvenceler talep ederek,

- Kadınların, hiçbir ayırım yapılmaksızın, kafa işçilerinin tüm işlerine ve kademelerine ulaşabilmeleri için,

acil ve somut öneriler yapmayı gerekli görmüştür.

Bu toplumsal talepleri geliştirmek, onları halkların kurtuluş ve ulusal bağımsızlık hareketleriyle birleştirmek için yapılan çalışmalar, gün geçtikçe çeşitli ülkelerin örgütleri arasında bir koordinasyonu gerektirmektedir, bu da sürekli olarak karşılıklı bir bilgi alışverişinde bulunmayı gerekli kılmaktadır.

Konferans, geniş demokratik halk kurtuluş hareketlerine yol açan faşizme ve nazizme karşı kazanılmış zaferin 30. yılını selamlayarak, farklı ekonomik sistemlere ait örgütler arasındaki elbirliğinin gelişmesinde, barış ve barış içinde birarada yaşama mücadelesine bir katkı görmektedir.

Konferans, bu çalışmaların çok önemli sonuçlarından memnurluk duyarak, deney alışverişini kolaylaştırmak, sendikal, mesleki ve bilimsel örgütlerin, belli talep konularıyla veya bölgelere, ülkelere özgü sorunlarla ilgili toplantılar yapmalarına yardımcı olmak amacıyla çalışmalarını sürdürmeye karar vermiştir.

Her türlü bölücü eğilimin karşısında, eylemi ve birliği destekleyen her tavrın yanında olan konferansa, bilim adamları, mühendisler, idari personel ve teknisyenler nezdinde sendikal hareketin gelişmesine katkıda bulunmak üzere çalışmalarını geliştirmek istemektedir.

Bu amaçla, Konferans Düzenleme komitesini, sendikal, mesleki ve bilimsel örgütleri temsil eden yirmi üyeli bir Bağlantı Komitesi haline getirme kararı almıştır.

Bağlantı Komitesi, tüm diğer emekçi kesimlerinin sendikal hareketine bağlı bir sendikal hareketin gelişmesiyle ilgilenen tüm sendikal örgütlerle ve mesleki ve bilimsel örgütlerle ilişki kuracaktır.

* * *

Bu bildiri Konferans'a katılanların oybirliğiyle kabul edilmiştir.

uluslararası elbirliği üzerine

Mühendislerin, idari personelin ve teknisyenlerin uluslararası sendikal konferansı, hiçbir ayırım yapılmaksızın bütün ülkelere açık uluslararası ekonomik ve bilimsel bir elbirliği soruşturları üzerine eğilmiş olup, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun XXIX. oturumunda kabul edilen ve temel amacı "hakaniyet, hak eşitliği, ortak çıkar ve ekonomik ve toplumsal sistem farkı göz önüne alınmaksızın tüm Devletler arasında elbirliği temeli üzerinde kurulu uluslararası yeni bir ekonomik düzenin kurulması" olan, Devletlerin hakları ve ekonomik görevleri yasası'nda tanımlandığı biçimiyle uluslararası yeni bir düzenin kurulması ilkelerini destekler.

Bu belge uygulandığı takdirde MİTT'leri ilgilendiren birçok sorunun çözümüne katkıda bulunacak kararların belge içinde bulunduğu kabul eden konferans, yarıda yazılı düzenlemelerin bütün Devletler tarafından eksiksiz olarak uygulanmasını sağlamak amacıyla, ilgili ülkelere kamuoyunu seferber etmeye katılmaları için mühendis, idari personel ve teknisyen örgütlerine bir çağrıda bulunmaktadır.

Konferans aynı zamanda, "bütün Devletlerin, kalkınmanın ön koşulu olarak, tek başına veya ortaklaşa, sömürgecilik, apartheid'i, ırk ayrımı, yeni sömürgecilik ve bütün sıklıkla, işgal ve yabancı egemenlik biçimlerini ve bunların ekonomik ve toplumsal sonuçlarını ortadan kaldırmaya hakkı vardır ve bu onların görevidir" diyen Devletlerin hakları ve ekonomik görevleri yasasını da destekler.

Bu bildiri konferansa katılanların oybirliğiyle kabul edilmiştir. (Araştırma sendikası CGIL çekimser kalmıştır.)

MİTT'LERİN TOPLUMSAL ROLLERİNİ DAHA İYİ TANIMLAMAK İÇİN

mühendislerin, idari personelin ve teknisyenlerin toplumun dönüşümündeki rolü

1) GENEL KONUM

Teknik ve bilim üretiminde ve ekonominin yönetiminde, toplumsal yaşantıda ve kültürde artan bir yer almaktadır.

Bir ulusun geleceği, bireylerinin her birinin genel bilgi düzeyinin yükselmesine bağlıdır. Bilimsel araştırmaya adanmış araçların önemi ne bağlıdır.

Sanayileşmiş ülkelerde gayri safi milli hasılanın % 3'ünün bilimsel araştırmaya ve geliştirmeye harcanması normal kabul edilmektedir. İleri teknolojiler kullanan şirketler bilimsel araştırmaya için, iş hacimlerinin daha yüksek bir oranını ayırmaktadırlar.

Ekonominin yapısı bilimin rolü ile etkilenmektedir. Bu etki karmaşık ve çok yönlüdür.

a) Bilimsel araştırma, her ülkede araştırmacıların, mühendislerin ve teknisyenlerin önemli bir kısmını toplamış, ayrı bir faaliyet kolu olmuştur. Bu kol kendilerine ait araştırma faaliyetleri bulunan yüksek öğretim ve sanayiden ayrıdır. Temel araştırma olduğu kadar, geliştirme ve uygulama araştırmalarını da kapsar. Araştırma üretimler arasında bir başka üretim değildir. Kuşkusuz bilgi üretiminden söz edebiliriz, ancak çoğu kez bu bilgilerin meta ile hiçbir ilişkisi yoktur. Bu nedenle, bu faaliyet kolunun sorunları özel bir durum arzeder.

b) Bu arada her sanayi kolunda tam gün çalışan araştırma mühendisleri ve teknisyenleri kullanan laboratuvarlar, teknik araştırma merkezleri vardır.

c) Her fabrikanın araştırma laboratuvarlarından bağımsız, üretim öncesi inceleme ve üretim sonrası kontrol laboratuvarları vardır. Burada çalışan mühendisler ve teknisyenler gerçek bir bilimsel çalışma yapmaktadırlar.

d) Doğrudan üretimde görevli mühendisler, teknisyenler ve idari personel, eskiden okullarda öğretilen bilgileri uygulamakla yetinebilirken, artık her geçen gün bilgilerini biraz daha yenilemek zorunda kalıyorlar ve bilim işçilerinin davranışlarını benimsiyorlar. Büyük idari hizmetlerde (bankalar, sigortalar, sosyal güvenlik, emekli sandığı...) ve ticaretle bilgisayarlar ve modern yönetim metotları kullanılmaktadır. İdari elemanlar bilgilerine ve idari veya hukuki deneylere ek olarak yeni teknik beceriler edinmek zorundadırlar.

Boylece, diyebiliriz ki, bilimsel bilgilerin kitle halinde üretim yöntemlerine girmesinin tek sonucu MIPT'lerin sayısının artması değildir. Aynı zamanda onların görevlerini daha bilimsel bir yönde değiştirmektedir.

Karşılık olarak bilimsel araştırmanın yönlendirilmesi, geniş ölçüde üretimin ve üretimi çevreleyen MIPT'lerin gereksinimleriyle etkilenmektedir. Öte yandan araştırma faaliyetlerinden üretime kadar olan bu değişik biçimler arasında bir hareketlilik gereksinmesi kendisini hissettirmektedir.

Nihayet MIPT'lerin artan bir oranı kumanda görevi yapmamaktadır. Kumanda ve icra görevleri arasındaki sınırlar önceleri olduğundan daha az belirgindir. Kol işi ile kafa işi bütünleşmeye eğilimlidirler. Kalifiye olmayan genç işçiler yaşamları boyunca bu durumda kalmayı istememektedirler. Üretimdeki, inceleme bürolarındaki teknisyenler mühendislik görevlerine doğru bir mesleki gelişme istemektedirler. Ustabaşılar kendilerinin kalımadıkları uzmanlaşmış servislerde alınan kararları sadece bir başka yere aktarmakla görevli kalmamak istiyorlar.

Kısaca MIPT'lerin hem nitel ve hem de nicel değişimine tanık oluyoruz. Bu olay üretimin uluslararası bir niteliğe kavuşması olayından ayrılmaz. Örneğin çok ulusal şirketlerin varlığı veya yeni sömürgeciliğin değişik biçimleri söz konusu ülkelerde mühendislerin, idari personelin ve teknisyenlerin sayısını, rolleri ve uğraşları üzerine su götürmez bir biçimde etki yapmaktadır. Enerji üretimi, doğanın ve çevrenin korunması vb. gibi çağdaş sorunların büyük çoğunluğu uluslararası bir niteliğe sahiptir.

2) MIPT'LER SORUNUNUN PRATİK ÖNEMİ

Sendikal hareket için mühendislerin, idari personelin ve teknisyenlerin sorunu başlıbaşına bir sorun olarak ortaya çıkmıştır:

- MIPT'lerin, ücretlilerin genel talepleri ile uyuşan özgül talepleri

vardır ve ikisi de birbirine bağlıdır. Bu sorunlara ayrı bir incelemede değinilmiştir.

- MIPT'ler

- Bir taraftan araştırmada, teknikte, üretim ve yönetimde,
- Diğer taraftan toplumsal mücadelede ve toplumun değişiminde özel bir rol oynamaktadırlar.

Bundan başka MIPT sorunu ülkeler arası ilişkilerdeki yerleri ve rolleri (elbirliği, teknik yardım, beyin göçü, vb.) nedeni ile de uluslararası bir sorun haline gelmiştir.

MIPT'lerle ilgilenenler sadece dünya çapındaki sendikal örgütler değildir. Bölgesel veya dünya çapında başka örgütler veya kuruluşlar da bu soruna sarılmışlardır. Özellikle bilim işçileri ve MIPT'ler her ülkede teknik uzmanlık dallarındaki ve bilimsel dallardaki mevcut dernekleri birleştiren uluslararası bilimsel ve teknik dernekler içinde bir araya gelmektedirler.

Çok geniş kapsamlı ve üyesi durumundaki kişilerin çok çeşitli düşünceleri olması nedeniyle, bu kuruluşlar genel kural olarak MIPT'lerin sadece teknik veya bilimsel rolleriyle ilgilenmektedir. Bununla birlikte bu uluslararası birlikler mesleki oluşum gibi, tıjap niteliğinde olan bazı sorunlarla da ilgilenmektedirler.

Dünya sendikal hareketi bu nedenle, aktif ve sistematik bir biçimde MIPT'lerin hazırlık, üleşim ve çalışma koşullarının bilimsel, teknik ve toplumsal yönlerini incelemekle görevlendirilmiştir. Değişik kesimlerdeki çalışanların çıkarları arasında bir yön birliğinin sağlanması gereklidir. Bunu dernekler yapamazlar. Aksine bunlar MIPT'lerle diğer çalışanları birbirinden ayırmaya, hatta karşı karşıya getirmeye yöneliktirler.

Bununla birlikte bazı örgütlerin açıkça olumlu bir rolleri vardır. Bunlardan biri, sendikalarla sendikal niteliği olmayan bilim işçileri birliklerini biraraya getiren ve UNESCO nezdinde, A kategorisinde istişari bir statüye sahip olan Dünya Bilim İşçileri Federasyonu, bilim işçilerinin hakları üzerinde bir proje hazırlanmasında inisiyatif ele almıştır. Bu projenin, Kasım 1974'te UNESCO Genel Kurulu tarafından kabulü, bilimin toplumda doğurduğu büyük sorunlar karşısında bilim işçilerinin olumlu bir rol oynamalarına yardımcı olacaktır.

3) MIPT'LER SORUNUNUN YERİ

Sendikal hareketin pratik olarak ortaya koyduğu sorular şunlardır:

a) Sendikal örgütlere MIPT'lerin artan bir sayıda katılması nasıl olacaktır.

b) MIPT'lerin sendikal hareketin genel amaçlarına olumlu davranışı nasıl sağlanacaktır?

Bu iki soru ülkelere göre aynı önemde değildir. MIPT'lerin sendikaların üye olmalarına engel bulunmayan ülkelerde durmadan daha ayrıntılı bir yanıt isteyen soru yukarıdakilerden ikincisidir. Zira sadece sendikal olmak yeterli değildir, toplumun sorunlarının bilincinde olmak da gereklidir. Sendikal hareket eğitici bir rol oynamalıdır. Öte yandan bir çok ülkede sadece bir sendikaya üye olmak bile, tek başına, bir "MIPT" için toplumdaki yerinin ne olduğunun bilincinde olduğu anlamına gelmektedir. Bu özellikle "belli bir kesime ait olmayan" yani bütün ücretlilere açık ulusal sendikaya üye olunması söz konusu olduğunda doğrudur. Bunun için, bu tür sendikal örgütlerin, bu örgütler içinde MIPT'lerin rollerine değin karşılıklar olduğunda, MIPT'ler için üye olmanın zorluğunun bilincinde olmaları gerekir.

Bu nedenle MIPT'lerin toplumsal rollerinde özgül ve özel olanı daha iyi belirlemek gerekiyor. Böylelikle MIPT'leri daha iyi anlarız, dolayısıyla da onları daha iyi savunur ve sendikal örgütlerimize katılmalarını kolaylaştırırız.

4) MIPT'LERİN TOPLUMSAL TABAKA OLARAK TANIMLANMASI

MIPT harfleri ile çok heterojen bir kesimler bütünü belirtilmektedir. İki görüş açısından heterojenlik vardır:

- Bilgi düzeyleri açısından,
- Kuruluşlardaki görevlerin niteliği açısından.

Örneğin, araştırma görevleri ücarı görevlerden çok farklıdır. Aynı şekilde, başka kişiler üzerinde "otorite" veya "komanda etme" hakkına sahip olma veya olmama gibi nedenlerin bireyler üzerinde önemli etkileri vardır. Bu tür farklar "toplumsal rol" sorununa bir farklılık getirmezler.

Yönetme görevi ile diğer görevler arasındaki ayırım, bu ayırım bugün hâlâ şirketlerden çoğunun yapısına uygun düşse bile, gelecekte çok geçmişe ait bir olgudur. MIPT'lerin görevleri ne kadar farklılaşır ve bölünürse, bilgi ve ilişkilerin diğer insanlarla o derecede birleşmesini gerektirirler.

Bazıları işi, çağımızda "güç", "sermayeyi" elinde tutarlarda değil, "bilgi" sahibi olanlardadır demeye kadar götürüyorlar. Bu yanlış görüş noktası kaynağını yetki ve yönetim arasında gerçekten var olan yeni ilişkilerde bulmaktadır: Çalışmanın verimliliğinin, o halde üretimin artması sadece genel olarak emekçilerin ve özel olarak kadroların (serbest veya zorlanmış) isteklerine bağlı olmayıp, aynı zamanda yeni bilimsel bilgilerin üretime aktarılmasının çabukluğuna da bağlıdır. Üretimin amaçları önünde, iş örgütlenmesi ve emekçilerin davranışı bilimsel araştırmanın konuları haline gelirler.

Bu gerçek, "bilimsel ve teknik devrimin" temel belirtilerinden birisidir.

Kapitalist ülkelerde bu durum şöyle anlatılabilir: (ücretli emeğin sömürülmesinden doğan) kârların artması sadece kadroların işçiler arasında disiplini sağlamak istek ve yeteneklerine bağlı değildir; bu artış aynı zamanda kadroların bilimsel ve teknik bilgileriyle, bu bilgileri üretim sürecine uygulama, istek ve yeteneklerine bağlıdır.

MIPT'lerin niteleyici çizgileri:

Demek ki MIPT'ler bir toplumsal tabaka oluşturmaktadırlar.

Bu toplumsal tabaka, onu oluşturan kesimlerin her birinin (mühendisler, teknisyenler, ustabaşlar, araştırmacılar, üretim kadroları, ticari ve idari personel vb.) somut görevleri gözönüne alındığında heterojendir.

Bu toplumsal tabakanın tek "ortak yanı", genel olarak toplumsal rolünün özgül olmasıdır. Bu özgüllüğün kaynağı bilimsel ve teknik devrimin gelişmelerinde aranmalıdır. Tabii bu özgüllüğün nitelikleri toplumsal sistemlere göre farklıdır.

Bu özgüllüğün dört temel karakteristiği gösterilebilir:

- Diğer toplumsal sınıflarla "simetrik" ilişkilerde bulunan, aralarında orta bir üçüncü toplumsal sınıf değildir. (Zaten böyle bir durumun sosyalist ülkelerde hiçbir anlamı olamaz.)

- Toplumu yöneten bir tabaka olmadıkları kadar, var olan sistemlere göre kendini patronlar sınıfı veya işçi sınıfı ile özdeşleştiren, veya kendini onların yerine koyan bir tabaka değildir.

- Özgürlük, MIPT'lerin çalışanların bütününe ait olmasının genel karakterine eklenen bir karakterdir, ancak bu genel karakterin yerini almaz.

- Özgürlük üretim içinde daha yüksek bir sorumluluk düzeyi ile karakterize olur.

Bu tanımlamada sadece diploma veya ünvan gözönüne alınmamalıdır.

Bu tanımlama kategori veya meslek açısından görünüşü aşmaktadır.

5) MIPT'LERİN TOPLUMSAL ROLÜNDEN NE ANLAŞILMALIDIR?

MIPT'lerin özel yeri ve rolü sadece teknik yönden gözönüne alınmaz.

a) MIPT'ler bilimsel ve teknik gelişmelerin olumsuz uygulamalarına karşı ortak hareket etmelidirler. MIPT'lerin toplumsal pasifliği ve tecrit olması, kamuoyunu bilginlere ve mühendislere karşı geliştirmek, geliştirmekte olan uygarlığın bütün kötülüklerinden toplumsal ilerlemeyi suçlu gören çevrelerin işini kolaylaştırıcaktır. Resmi propaganda olayları tahlif ederek ve demagojik yöntemler kullanarak MIPT'leri teknokratlaştırarak, veya bilimsel ve teknik ilerlemenin olumsuz sonuçlarının suçlusu yapmak istemektedir.

İçinde bulunulan koşullar, buluşlar ve yeniliklerin bilinçlerine uygun olarak kullanabilmeleri için MIPT'lerin birleşmelerini ve ortak hareket etmelerini gerektirmektedir. Modern dünyada MIPT'ler artık "tarafsız" kalamazlar.

Bu amaçla UNESCO'nun tavsiyelerine dayanabilir ve özellikle hükümetlerin bu tavsiyelerin uygulanması konusunda hazırlayıp UNESCO genel sekreterliğine göndermeleri gereken raporların hazırlanmasında girişimde bulunabilirler.

b) Bilimsel ve teknik devrim otomasyona götürmektedir. Yorum veya herhangi bir uzmanlık gerektirmeyen işlerin tasfiyesi mümkün

hale gelmektedir. Bunun içindir ki, emekçiler kol işi ile kafa işi ayrımının giderek ortadan kalkmasını istemektedirler. Emekçiler MIPT'lerin bu yönelik teknikler tasarımlarını istemektedirler. Ancak MIPT'ler zaman zaman bu biçimde hareket etmek özgürlüğüne sahip de-

ğillerdir. Bu hallerde MIPT'ler işverenleri tarafından emekçilere uzmanlık gerektirmeyen işler veya daha kötü çalışma koşulları getirme yönünde baskılar geliştirmeye zorlanmaktadır. Bu durum teknik seçimlerinin, sadece mali rantabiliteye bağlı kalındığında ortaya çıkmaktadır.

c) MIPT'lerin toplumsal rolünün üçüncü, temel bir görünümü vardır.

Bilimsel ve teknik devrim ile birlikte her emekçinin yönetim görevlerine atanması zorunluk haline gelmektedir. Modern ekonominin yönetimi, artık ne merkezi, hiyerarşik yapılarla, ve ne de feodal dönemden ve yüzyıl aile kapitalizminden kalma yöntemlerle uyusmamaktadır. Modern bilimsel ve teknik yöntemleri ve her işçinin yeteneğini etkin biçimde kullanmak için üretimin merkezileştikten kurtarılması gerekmektedir. Kuşkusuz böyle bir planlama ve ademi merkezileşme için siyasal düzenlere ve toplumsal sistemlere göre değişmektedir. Ancak olursa olsun, bu bir zorunluk haline gelmektedir.

Yönelim teknikleri karmaşıktır. Modern, otomatik yöntemlere göre, uzmanlar tarafından ele alınmış bir yığın bilgi gerektirmektedirler.

Bunun bütün MIPT'ler için görevlerinin toplumsal, temel ve özgül işlevi, tüm çalışanların yönetim üzerinde bilgili olarak görüş belirtmeleridir. Ancak verecek bütün bilgileri çalışanların emrine vermek olduğu sonucu çıkmaktadır.

Sendikalar hareket tarafından önerilen bu toplumsal sorumluluk kuşkuyla yaklaşmayan bir biçimde kendi isteklerine uymaktadır: bir mühendis, teknisyen, bir idari personel için, "yöneticilerin" onlara danışmadan bilgilerine ve yeteneklerine başvurmadan çok önemli kararlar almaları isyan ettirici hiç bir şey yoktur.

MIPT'lerin rollerinin değişik bileşkelelerinin tanımlanması göstermektedir. MIPT'lerin bu devirde tarafsız kalmaları olanaksızdır; işçi sınıfının yavaş yavaş yer almadıkları takdirde, (bilinçli veya bilinçsiz olarak) işçi sınıfı karşı hareket etmekten ve aynı zamanda kendi çıkarlarına karşı olmakten başka birşey yapamazlar.

Diğer bir deyişle, MIPT'lerin toplumsal rolleri tüm çalışanların mücadelelerinden ayrılmaz.

6) MIPT'LERİN TOPLUMSAL ROLLERİNİN KAPİTALİST ÜLKELERDEKİ GÖRÜNÜMÜ:

Kapitalist ülkelerde, bilimsel ve teknik devrimin olayları, toplumsal tahaka ve kişi olarak mühendisler, idari personel, teknisyenler ve bilim işçilerinin serbestçe gelişmesini etkileyen koşullarda gelişmektedir.

Özellikle endüstriyel yoğunlaşma olaylarının gelişmesinin ülkelere göre eğitsizliği, ülkelerin ve emekçilerin haklarını tartışma konusu yapan ekonomik dengesizliklere, teknoloji ve bilgi transferlerine yol açmaktadır.

Bu yönelme ilk aşamada bilimsel ve teknolojik donatım yetersizliği ile karakterize olmaktadır, bu da sırası gelince bilgi göçünü kolaylaştırabilmektedir.

Çokuluslu şirketlerin araştırma ve geliştirme merkezlerini gittikçe daha fazla merkeziyeştirmeye yöneldiği görülmektedir; ve bunları değişmez bir biçimde ABD'de, Batı Avrupa ve Japonya gibi ülkelere kurmaktadır. Bu şekilde hareket etmek yerel araştırma ve geliştirme programlarına zarar vermekte ve fiili olarak çalışma yerlerini ortadan kaldırmaya ve çalışmanın niteliğini ve niceliğini düşürmeye götürmektedir. Bu, bazı ülkelerde teknik ustalık düzeyinin düşmesi ile kendini göstermektedir.

Diğer ülkelerdeki MIPT'lerin işlerini ellerinden almak söz konusu değildir, fakat eğer çokuluslu şirketlerin şimdiki politikaları yön değiştirmesse, sadece çok az sayıda çok gelişmiş ülkede seçkin teknisyen işgücünün olacağı ve diğer ülkelerin artmış bir teknolojik gerilemeye kayacakları bir durumda bulunacağız.

Aynı nedenle çok gelişmiş ülkelerdeki MIPT'lerin durumu kalıcı bir şekilde iyileştirilemeyecektir.

Gerçekten de aynı eğilimler MIPT'lerin mesleki tatminlerinin büyük bir bölümünü ellerinden almıştır. Kısa bir süre önce MIPT'ler sanayide zanaatçının rolüyle karşılaştırılabilecek bir rol oynuyorlardı, yani hammaddenin işlenmiş bir ürün haline geldiği bir süreci beyinle riye kontrol ediyorlardı. Tekelci kapitalizmin hızla gelişmesi, görev-

lerin bölünmesi ve işlerin dağılması gibi etkiler yapmaktadır; bu yeni görevlerden çoğu, yarı kalifiye, koliçisi olmayan emekçilere verilebilir.

Böyle bir yandan, teknik elemanların "taşınabilir bilgilerinden" söz ederken, yani bu bilgilerin çeşitli sanayiler, firmalar ve görevler arasında büyük bir hareketliliği söz konusu iken, öte yandan MIPT'lerin gerçek olanakları yok olmağa yüz tuttuğu bir durumla karşı karşıya kalmış bulunuyoruz. Çünkü kapitalistin kârını en yükseğe çıkarma eğiliminin gereği olarak tekelci kontrol tek ölçüt olmuştur, çalışma işçilere bölünmüş veya indirgenmiştir.

En yüksek konumda olan teknik elemanlar bile, işlerinin önemli bir bölümünün iş programları üzerinde bazı değişiklikler yapmak, programları yeniden düzenlemek, buna uygun olarak kadroları yerleştirmek, daha masrafsız ve daha "kârlı" yöntemleri uygulamaya sokmak-

tan ibaret olduğunu farketmektedirler. Diğer bir deyişle, kârın dikkte alınması, MIPT'lerin kararlarını ve günlük davranışlarını doğrudan etkilemektedir.

MIPT'leri etkileyen, çıkar çatışmasının kökeninde olan, bilimsel teknisyenin ve bilimsel kadronun rolünün çarpıtılmasıdır.

Şirkette veya bir ürünle özdeşleşmeleri söylenmektedir; fakat onlar ne bütünü içinde şirketi ne de ürünü görmektedirler, gerçekleştirmesine izin verdikleri tasarrufların kendileri için mali bir kâra dönüşüğünü de görmemektedirler. Çalışmaları, mavi yakalıların veya MIPT'lerin kişisel anlayışından gittikçe uzaklaşan bütün halindeki bir sürecin küçük bir parçasıyla sınırlandırılmış bir görev haline gelmektedir.

Sermaye bu duruma "ulusal çıkara" çağrı yaparak tepki gösterdi. Daha önceleri ulusal çıkarlardan sadece savaş zamanında söz edilirken, sermaye MIPT'lerde ve geleneksel olarak sendikalaşmamış diğer kesimlerde büyümekte olan kitle halinde sendikalaşmaya barış zamanı olmasına rağmen, bir savaş ilanı ile karşılık vermiştir.

Ekonominin, içinde herkesin, emekçilerin ve kapitalistlerin büyük kaynak ve hünarlarını yatırdıkları ve karşılıklı çıkarlar için bazı fedakarlıklarda buldukları ortak bir girişim olduğu ileri sürülmektedir. Bu da MIPT'ler de dahil emekçilerin taleplerini azaltmalarını içermektedir.

Aynı görüş toplumsal ilişkiler alanına da yayılmaktadır: çıkarlarımızdan, karşı tarafın da aynı ölçüde davranması karşılığında vazgeçmemiz istenmektedir.

Pratikte, toplumumuz içindeki toplumsal ilişkiler bu şemaya uymamaktadır. Güç ve zenginlik eşit olarak dağılmamıştır ve her ikisi de bol miktarda sahip olanlar diğerlerine ne sözleşmelerle ve ne de ulusal çıkarla bağlı değildir. Bu nedenle zenginlikten ve güçten yoksun olanlar öz çıkarlarından vazgeçmeye hiçbir şekilde zorunu değillerdir. Aksine, MIPT'ler ve diğer emekçi kesimler kendi öz çıkarlarını ifade etmeli ve bunları gerçekleştirmeyi amaçlamalıdır.

Sendikal örgütler MIPT'lerin kendi öz çıkarlarına çağrı yaparak örgütlenmelerini sağlayacaktır.

Sendikacılığın temel ilkesi kişilerin ortak hareketle korunmasıdır. MIPT'lere, kişi olarak, meşru özlüklerini savunma ve yüceltme isteğini gösterdiğimizde, bu sürecin kendisi daha büyük bir ortak anlam yönünde, eğitici bir biçimde etki yapmaktadır. Bu süreç daha şimdiden doğru yoldadır: kişisel çıkar en iyi biçimde, ancak düşüncelerin ve hareketlerin sosyalleşmesi ve ortak hale gelmesiyle korunabilir. Burada sendikal hareketin eğitici rolü söz konusudur; bu, hareket için eğitimidir.

Samut üe pratik bir sorun: MIPT'leri hükümet ve işverenlerin maddi ve manevi baskılarından kurtarmak.

Özgürlük sorunu MIPT'ler ve bilim işçileri için çok önemli bir yer tutmaktadır.

Onları patronların ve hükümetin etkisinden nasıl koparmalıdır? Soruyu sormak buna yanıt vermektir: bu toplumsal tabakaya bugün sahip olmadıkları bağımsızlığı verebilecek herşeyi desteklemek gerekir.

Bağımsızlık sorunu dolaysız, pratik bir sorun olup, herşeyden önce yasal ve maddi bir sorundur.

Yasalar çoğu kez MIPT'lere ya da aralarından bir kısmına, diğer ücretlilere tanınan hakları vermemekte, onları açık veya gizli bir biçimde patronların temsilcileri olarak kabul etmektedir.

Bütün ülkelerde sendikal özgürlüklere ve düşünce özgürlüğüne konulmuş kısıtlamalara karşı verilen uluslararası dayanışma hareketlerine katılmak her ülkedeki MIPT'lerin toplumsal rolünün bir parçasıdır. Ama patronlar da, özellikle uslu olanları "ödüllendirmek" amacı ile ücretleri kişilere göre ayarlayarak MIPT'lere maddi baskılarda bulunmaktadırlar.

Emekçilerin ve sendikal hareketin, MIPT'lerin bağımsızlık mücadelesini yasal olduğu kadar maddi açıdan desteklemeleri, hoşnutsuz bir destek olmalıdır.

Patronlar sadece kendileri gibi konuşan ve düşünen ve çıkarlarını koruyan MIPT'lerin (veya diğer emekçilerin) ifade özgürlüğünü tanımaktadır. Sendikal hareket toplumsal rollerinin ne olması gerektiğinin bilincine hâla varamamış olanlar ve bu tabakanın bütün çıkarlarını desteklemeyenler de dahil olmak üzere MIPT'lere karşı gerçek, etkin ve dürüst bir müttefik gibi davranmalıdır.

7) SOSYALİST ÜLKELERDE MIPT'LERİN TOPLUMSAL ROLLERİ

Sosyalist ülkelerdeki sendikaların deneyleri, MIPT'lerin toplumsal rollerinin belirlenmesine değerli katkılar yapmaktadır.

MIPT'lerin toplumdaki yeri ve rolü ve toplumun gelişmesine sorumlu ve yapıcı bir biçimde katılmaları için sendikalara düşen görevlerin temel karakteristikleri sosyalist ülkelerin toplumsal sistemleri ile belirlenmiştir.

Çalışanların bütün toplumsal kategorileri üretim araçlarının sosyalist mülkiyeti ile birleşmiştir; emekçiler hem mülk sahibi ve hem de üreticilerdir.

Emekçilerin büyük bir kısmının daha yüksek bir düzeyde oluşuma kavuşmalarını önleyen engeller ortadan kalkmıştır. Demokratik bir oluşum sistemi insanların evrensel gelişmeleri için gerekli koşulları yaratmıştır. Bu zamandır ki, işçi sınıfının yönetimi altında, gelişmiş sosyalist bir toplumun kuruluşunda, halka bağlı bilimsel ve teknik bir aydınlar zümresi gelişmiştir. Toplumsal kökenleri, yeni bir toplumsal düzenin koşullarında sağlanmış oluşumları ve sosyalist toplumun hizmetine verilmiş bilimsel ve teknik ilerleme nedeni ile, MIPT'ler kendi öz çıkarlarıyla toplumun çıkarlarını özdeşleştirmişlerdir.

Tüm toplumun emekçilerinin gereksinmelerini tatmin etmek için yapıcı bir çalışma gerçekleştirmektedirler.

Bilim adamlarının, mühendislerin ve işçilerin çıkarlarının uyumu, kafa ve kol işinin giderek kaynaşmasına yol açmıştır. Sosyalist ülkelerin MIPT'leri, düşüncelerini ve teknik bilgilerini kullanmalarına yardımcı olmak için, yeni bilimsel ve teknik bilgileri çalışanlara aktarmayı görevlerinin bir parçası olarak kabul etmişlerdir.

MİPT'ler sendikal harekete aktif olarak katılmakta ve böylelikle emekçilerin yaşam ve çalışma koşullarının sürekli iyileşmesinde büyük bir sorumluluk taşımaktadırlar.

Sendikalar, MİPT'lerin çalışmalarının sonuçlarının maddi ve manevi yönden karşılık bulmasına ve onların ulusal ekonominin planlamasına ve yönetimine geniş bir biçimde katılmalarına çalışmaktadırlar. MİPT'lerin oluşumuna ve yetkinleşmelerine çok dikkat etmektedirler. Özellikle sürekli oluşum sistemini durmadan iyileştirmeye uğraşmaktadırlar.

Sosyalist toplumun hızlı gelişmesi bilim adamlarının, mühendislerin ve teknisyenlerin sayılarının artmasına ve toplumsal rollerinin artan bir biçimde ifadesine yol açmaktadır, ama MİPT'lerin belirleyici toplumsal gücü temsil ettiklerini ileri sürmemek gerekir. Toplumsal rolleri işçi sınıfı ile ortak olan amaçlarla belirlenmiş olarak kalmaktadır.

8) GELİŞMEKTE OLAN ÜLKELERDE MİPT'LERİN TOPLUMSAL ROLLERİ

Bu ülkelere özgü karakteristikler arasında birkaçı vardır ki doğrudan veya dolaylı olarak MİPT'ler sorununu etkilemektedir.

Bilimsel ve teknik devrimden söz edildiğinde, bu ülkelerin teknolojik bağımlılıkları dikkate alınmalıdır; bu bağımlılık, bu ülkelerde çok az sayıda ulusal endüstrinin varolması ve kurulmuş küçük endüstri birimlerinin ya montaj ünitesi ya da uluslararası taşeronluk işleri olmasından doğmaktadır.

Fabrikada veya atölyede kullanılan malzeme ithal malıdır; bu malzeme, güçlü kapitalist ülkelerin ekonomilerine bağımlılık ağır bastığından, her zaman ülkelerin ihtiyaçlarına göre seçilmemiştir.

Bu ülkelerin bazılarının yalnızca yüksek öğretim değil aynı zamanda da bilimsel araştırmaları geliştirmek için büyük çabalar harcamalarına rağmen, bilim ve üretim arasındaki bağlar, sanayileşmiş ülkelerinki kadar sıkı değildir.

Öte yandan zanaatkarlığın çok geliştiği ülkelerde, otomatikleşmiş hafif sanayiın kurulması, bazı sektörlerde zanaatkarlara karşı re-

kabet etebilir ve onların büyük bir çoğunluğunun işsiz kalmasına yol açabilir. Tersine otomatikleşme ağır sanayiın üretimini, veya tarıma, el sanatlarına, hafif endüstriye gerekli aletleri üreten endüstrilerin üretimini artırabilir.

Bu gibi sorunlar hükümetlerin ve ekonomik planlamaların uğraş alanlarındadır, ancak MİPT'ler de bu sorunların dışında kalamazlar.

Gelişmekte olan ülkelere bazıları kültürel alanda da dışa bağımlıdır. Ulusal dil yönetimlerde az kullanılmaktadır. Ticari ya da endüstriyel şirketlerde hiç kullanılmamaktadır.

Gereksinmelerin çok büyük olmasına rağmen MİPT'lerin sayısı görece düşüktür. Emekçilerin büyük bir çoğunluğunun mesleki ustalık düzeyleri çok düşüktür. (Bazı ülkelerde okuma yazma bilmeyenlerin oranı % 95'tir.)

Buna karşın siyasal iktidarın, elde bulunan bütün MİPT'leri ulusal ekonominin çıkarı doğrultusunda kullanmadığı durumlar vardır. Bu nedenle, bazı ülkelerde önemli bir entellektüel işsizlik vardır.

Bu gibi ülkelerde bilimsel ve teknik devrime hakim olmak kuşkusuz çok güçtür. Ve bu görüş açısından kapitalist yoldan gelişme çok önemli bir engeldir.

Bu gibi ülkelerde MİPT'ler en az sorumluluk gerektiren işlerde çalışmaktadırlar. Özel sektörde basit uygulayıcı ya da yardımcı durumundadırlar. Esas yöneticiler yabancıdır. Kamu sektöründe ya da yarı-kamu sektöründe ilke olarak sorumlu yerlerde bulunmakta ama fiilen kendileri dışında hazırlanmış katı emirleri uygulanmak zorundadırlar.

Şirketin gelişmesi üzerinde etki yapmak için hiçbir güçleri yoktur; bazan uzmanlıkları ile hiçbir ilgili olmayan görevlere getirilmişlerdir.

Bunun için, bu gibi koşullar altındaki MİPT'ler için sendikal çalışma yapmak basit değildir.

Yoksulluk altında bütünüyle ezilmiş büyük kitlenin aldığı ücrete göre ele alınan MİPT ücreti, görece olarak önemlidir. Buna ek olarak büyük emekçi kitlelerinin çok düşük eğitim düzeyi ile MİPT'lerin eğitim düzeyi arasındaki büyük fark, MİPT'ler için çok büyük bir manevi otorite sağlamaktadır.

Bu değişik gerçekler apolitizm, kitleden tecrit, beyin gc ya da patronvari davranış gibi sonuçlar doğurmaktadır.

MIPT'lerin apolitizmi bazı hükümetler tarafından ideolojik ve politik birleştirme yolu olarak kabul edilmektedir. Bu apolitizm bazı MIPT'ler tarafından maddi koğulların baskısıyla kabul edilmektedir. Bazan ise hükümetler birleştirmeyi, MIPT'ler için birlikler kurarak denemektedirler. Bunda her zaman da başarılı olamamaktadırlar!

Diğer taraftan, ierilerinden çıktıkları ulusal burjuvaziye sıkı sıkıya bağlı olmalarına karşın, MIPT'lerle emekçiler arasında, ulusal bağımsızlık mücadelesi ağamasında gerçekleşmiş siyasi bağlar dikkate alınmalıdır.

Karınalı ve bir ülkeden diğerine değişen bu durumda, MIPT'lerin daha önce tanımlandığı şekliyle toplumsal rolleri bazı somut gerekşinmelerle ifade olunmaktadır.

Emekçilerin emrine gerekli hğlenme ögelerini vererek, onları yönetime dahil etmeden önce, tümünün eğitim düzeylerinin, büyük nlğun kültürünün ve mesleki yetenek kazanmalarının yükselmesi için mücadele etmek gereklidir.

Gelişmekte olan ülkelerdeki MIPT'ler bu yönde mücadele ederek aynı zamanda kendi çıkarları doğrultusunda hareket etmiş olurlar: kendi öz entellektüel gelişmeleri btin ulusun entellektüel gelişmesine bağlı değil midir?

Genel bir biçimde, ulusal çalışma ürünlerinin yabancı ekonomik gler veya gruplar tarafından doğrudan veya dolaylı olarak yağma edilmesine karşı verilen mücadele, aynı zamanda MIPT'lerin kendi öz çıkarlarına da uygundur.

9) MIPT'LER ORTAK VE SENDİKAL HAREKETE NASIL KAZANILABİLİR?

MIPT'lerin toplumsal rol kavramını tanımlamak yetmez, aynı zamanda bu anlayışı bir azınlığın değil, MIPT'ler kitesinin kabul etmesini sağlamak gerekir. Bu, ne bunların kendiliğinden bir gelişmesinden ne de sendikal rgterin otoriter ve dogmatik doğrulamalarıyla elde edilebilir.

Sendikal kuruluşlarımız, anlayışlarımızın doğru ve MIPT'lerin çıkarlarına uygun olduğuna inanmışlardır. Fakat bunlar koğullara göre değişik nedenlerle bu konuda ikna olmamış olabiliyorlar ya da teorik

olarak inanmış olsalar bile, bu her zaman onların pratik davranışlarında görülmüyor. Özellikle, hal tekniğe sığınarak toplumsal sorumluluklarından kaabileceklerini sanan MIPT'lerin sayısı çoktur.

Eğer sendikal hareket MIPT'lerin çıkarlarını korumayı eline alırsa, onların çıkarlarıyla diğer emekçilerin çıkarları arasındaki bağı gösterir ve onlara güven verirse, MIPT'lerin toplumsal rollerinin bilincine varacağı, sendikal harekete yaklaşacağı ve ona güveneceği düşünülebilir.

Pratikte, MIPT'ler arasındaki sendikal hareketin iki kanadı olacaktır:

• Bir taraftan, MIPT'lerin çalışanların tümünün çıkarlarıyla sıkıca bağlantılı olan çıkarlarını koruma mücadelesi onlarla birlikte rglenmelidir. Özellikle ifade zgrlğine ve sendikal hakka, MIPT'lerin maddi ve manevi bağımsızlığını sağlıyacak herşeye öncelikle dikkat edilmelidir.

Onlara gvendigimizi ancak bu şekilde gösterebiliriz. Hatta alışanların tümünü MIPT'ler için sendikal hak ve ifade özgürlüğü kavramını desteklemeye çağırmak gerekir. Bu destek MIPT'lerin toplumsal rollerinin anlayışının yükselik derecesi ile sınırlanmamalı ve koğullandırılmamalıdır. Onlara olan tüm güvenimizi göstermeli ve giderek bilinlendiklerine olan inancımızı belirtmeliyiz. Ancak bu şekilde tek gerçek, en iyi mtfeşikleri olan işçi sınıfının sendikal kuruluşlarına güvenebilirler.

• Diğer taraftan, kendi yönlerinden olumlu toplumsal bir davranışın ne olduğunun bilinci, açıklamaları ve iknaya yükseltilmelidir.

Yukardaki iki kanadın göreli yerleri, temelde, toplumsal sistemlere ve özellikle de işçi sınıfı ile Devlet arasındaki ilişkilere göre değişmektedir.

Çalışmalarımızın eğitici yönünün niteliği (ikinci kanat) mühendislerin, idari personelin ve tekhiyenlerin toplumsal kökeni ve oluşumlarına göre değişmelidir.

Her ulusal sendika hareketi, dış etkiler altında kalmadan, kendi ülkesindeki durumu, ağverişini ve bir araya gelmeleri yasaklamayı değerlendirmek zorundadır.

* * *

Konferansa katılanların oybirliğiyle kabul edilmiştir.

taleplerle ilgili temel ilkeler

Önerilen ilkeler, teknolojik, teknik ve bilimsel bilgiler ve bunların kullanımları, yüklenedikleri sorumluluklar özel müdahalelerinin çerçevesini aşan herkesi ilgilendirir.

Bu bilgiler pratik ve deneysel birikimden olduğu gibi bilimsel eğitim veya bu ikisinin birleşmesinden de çıkabilir; bu bilgiler, ücretlilerin bu kesimine özgül bir yer veren görevleri yerine getirebilirler. Bu özel yer için meslek kavramı, bilim adamları, mühendis ve teknisyenler arasındaki sorumlulukların devamlılığı içinde geçer.

Ücretliler, ne üretim araçlarını elde tutanlar ile ne de şirketin genel politikasının hazırlanmasına katılanlar ve ücretleri doğrudan kârına bağlı olanlarla karşılaştırılmazlar.

Teknolojik, teknik, bilimsel sorunların gelişimi ve üretici güçler düzeyindeki önemli değişimler, mühendis, idari personel ve teknisyenler kategorisinin çok önemli bir nicel gelişimi ve gitgide daha çok sayıda olarak üretim içinde bütünleşmiş olmaları nedeniyle, kurum içindeki konumlarının değişikliğiyle açığa vurulurlar.

Bu nicel gelişim ücretler üzerindeki baskıyı açıklar.

Patronlar bunlara karşı, yeteneklerinin tümünün doğru bir bi-

çimde ücretlendirilmesini isteyen mühendisler, idari personel ve teknisyenlerin yeteneklerini zayıflatan ücretlerin bireyselleştirme politikasını ve farklı sosyal kesimleri karşı karşıya getirmeyi amaçlayan yükümlülükleri aktarma politikasını yürütmeyi denerler.

Üretici güçlerin gelişimi yeni toplumsal gereksinmelerin kökenindedir ve herkesin yaşam düzeyinin iyileşmesine katkıda bulunmalıdır. Maddî çıkarlarının korunmasını gitgide ücretlilerin diğer kesimlerininkilere bağlı olduğu ve sermayenin karşısında entellektüeller ve kol işçileri arasındaki çıkarların bir yere yöneldiği görülmektedir.

Serbest meslek konumunun gitgide daha sık bir biçimde ücretli konumuna dönüşmesi bütün bu görünüşler için tanıklık yapmaktadır.

Hernekaçlar mühendisler, idari personel ve teknisyenlerin evriminin nicel görünüşünün özel bir önemi varsa da, çalışanların bu kesiminin niteliği son tahlilde temel bir unsurdur.

Kapitalist ekonomili ülkelerde entellektüel çalışmanın durmadan parçalanmasına tanık olunmaktadır.

Endüstrileşmiş ülkelerde şirketlerin yeni yapılara kavuşmasının ve yoğunlaşmasının uluslararası ölçekteki yaygın hareketi, sonuç olarak sadece üretimle uğraşan mühendisler ve teknisyenler için değil, fakat aynı zamanda araştırmacılar için de çalışmanın aşırı bir biçimde parçalanmasına ve sorumlulukların kaybına doğru bir yönelimle birlikte meydana gelmektedir. Üretici güçlerin gelişimi yüksek düzeyde, yaratabilen, yeniliklere uyabilen, onları özümleyebilen, iyileştirebilen ve etkili olarak kullanabilen yetenekli personelin varlığına bağlıdır.

Bulguların sürekli yenilenmesi bu eğilimin düzeltilmesini kolaylaştırır.

İyi düşünülmüş her bilimsel politika, MİPT'lere yaratıcı yeteneklerini kullanmaya olanak vermelidir. MİPT'ler yönelimlere ve seçmelere katılmayı, yetkilerini bütünüyle ifade etmeyi istemektedirler.

Diğer yandan, patronlar sınıfı MİPT'leri şirketin amaçlarıyla, MİPT'lerin herhangi bir biçimde etkiliyemeyeceği amaçlarla bütünleş-tirmeyi deniyerek bir başka hayal yaratmaktadır.

Patronlar gitgide kadrolara şirkette özel bir yer vermeye yönelmektedirler. Onları diğer çalışanlarla "Dayanışma içinde olmayan",

ayrı bir meslek kesiminin içindeymiş gibi göstermeye çalışmaktadırlar.

Gerçekten de, patronlar bütün koşullarda kadroların şirketin çıkarlarına ve amaçlarına bağlı kalmalarını istemektedirler. Bu özel konunun zımnen şunları varsaydığını kabul etmektedirler:

• Ücretlilerin çıkarları ile çatışıyorsa da, MIPT'lerin şirketin çıkarlarını seçme zorunluluğu,

• Özellikle toplu uyumsuzluklara ya da talepleri gerçekleştirme hareketlerine katılarak hoşnutsuzluklarını toplu halde açıklama yasağı,

• Kısaca, patronlar sınıfı, kadroların kapitalist girişimin amaçlarına tam bir katılma göstermelerini istemektedir.

Kadrolar, patron yetkisine sahip olarak bir komuta yetkisi kullandıklarında veya zımnî veya kesin bir patron yetkisinin kendilerine verildiğinde, öznelenme özellikle önemliyse de bu özümleme genel bir biçimde kadroların çok büyük bir kısmı için daha az belirgin değildir.

Bu yönelme, patronluğu bu kategoriye özel bir statü hazırlamaya götürür.

Bu özümleme denemesi, bir yandan MIPT'lerin ücretliler olarak çıkarlarını özellikle talepleri gerçekleştirme eylemine katılarak savunmaya temel olan haklarını yadsımaya ve öte yandan da diğer ücretlilere karşı olarak görevlerinin zorlayıcı görünümüne ayrıcalık vermeye yönelir.

Daha önce eşi olmayan bugünkü bunalım enflasyonla gerilemeyi birleştirmektedir. Teknoloji, enerji, maliye alanlarını, hammaddeler ve besin ürünleri alanlarını kapsamaktadır.

Bilim adamları, mühendisler, ileri personel ve teknisyenler dahil, çalışanlar üzerindeki etkileri çok büyüktür.

Ekonomik gerilemeyi ve işsizliğin hızla artışı hahli göstermek için buyumuşluğu suçlu gösteren bilime aykırı bir kampanyaya başlatılmıştır.

Bu durum kapitalist ekonominin gelişim tarzından ileri gelmekte ve çok uluslu gelişim stratejisinin içine girmektedir.

Bu yönelme, düşük katma değerli sanayilerin (çok sayıda ve düşük nitelikte el emeği) gelişmekte olan ülkelere, yüksek katma de-

ğerli sanayilerin (ileri teknoloji, nitelikli el emeği) gelişmiş kapitalist ülkelere yerleştirilmesiyle ilgili bir araştırmanın etkisi altındadır.

Böylece, ulusal kalkınma planları yatırım programlarına bağlı olduğundan, kalkınmakta olan ülkelerin ekonomisinde oransızlıklar artmakta, ulusal araçlar ve işgücü, onlara en çok gereksinme duyulan ekonomi dallarında yararlılıklarını bulamamaktadırlar. Bütün bunlar, genelleşmiş bir işsizlik getirmekte ve sanayileşmiş ülkelerinkinden daha yüksek bir enflasyon oranı tanıyan bu ülkelerin, ekonomik büyümesinin olanaklarını sınırlamakta ve frenlemektedir.

Böylece şu çelişmeli görünüş ortaya çıkmaktadır: Bilim adamları, mühendisler, teknisyenlerin sayısı bu ülkelerin gerçek gereksinimlerine oranla yetersiz olduğu halde, içlerinden belli bir kısmı iş bulamamakta, ya da uzmanlık düzeylerinin altında bir iş yapmaktadırlar, bu da bir nitelik düşmesi doğurmaktadır.

Bu birkaç unsur, çok uluslu şirketlerin gelişmesinin sonuçlarını aydınlatmaktadır. Bu şirketler, bilimsel ve teknik alanlarda uluslararası elbirliğinin her türlü genişleme biçimi için bir tehdittir. Araştırmayı ve üretimi, toplumsal gereksinmelerin yerine getirilmesi yolundan saptırmaktadırlar.

Bu durum:

• Bu şirketlerin her gün artan ekonomik gücünden dolayı,

• Amacı görevleri çokuluslu dünyanın bağrında dağıtmak ve böylece teknoloji ve bilimi üretimin kısa vadeli rantabilitesine bağlı kılmak olan çokuluslu şirketlerin varlığı tarafından (gitgide uluslararası bir karakter alan) bilimin toptan frenlenmesinden dolayı,

• Şirketlerin bilim adamları, mühendisler ve teknisyenler de dahil olmak üzere çalışanların durumu üzerine ekonomik ve politik planda zararlı etkilerinden dolayı,

bilim adamları, mühendisler, teknisyenler için düşündürücüdür.

Bu şirketlerin zayıflaması, emperyalist karakterlerinin belirtilmesi, bunların yerleştikleri ülkelerin ve bu şirketlerde çalışanların talepleri gerçekleştirme mücadelesinden geçer.

Ağırlaşması kısmen çokuluslu şirketlere düşen bunalımın sonuçları, ekonomiler için sorunlar çıkarmakta ve bunun sonucu olarak bilim adamları, mühendisler ve teknisyenleri de kapsayarak tüm çalışanların toplumsal durumlarını olumsuz yönde etkilemektedirler.

Bu şirketlerin örgütlenme yapısı, MIPT'lerin daha önce ulusal düzeyde tanıdıkları sorunlar yaratmaktadır; karar merkezlerinden uzaklaşmaları ölçüsüzdür, değişkenliğin kavramı vurgulanmakta, iş verme sadece belirtilmiş bir tesis için değil tüm bölge için yapılmaktadır. Yaygın güvence ve değişkenlik sorunundan başka, kalifikasyonun tanınması, diplomaların eşdeğerliliği, danışma, nesnel iletişimin ve ifade özgürlüğü sorunları da belirtmektedir.

Talepler için mücadele eden MIPT'lerin sayısı her geçen gün artmaktadır. Bu eylem, maddi ve manevi çıkarlarının savunulması için verilen önemli mücadelelerle, çalışma, kararlara katılma ve yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi için verilen mücadelelerle ortaya çıkmaktadır.

MIPT'lerin bu mücadeleleri kapitalist ülkelerde, özellikle İngiltere, Fransa, İtalya'da gitgide ilerlemektedir ve özgül biçimlere ve görünüşlere bürünmüşlerse de, işçiler ve memurlar ile çıkar birliğini açıklamaktadırlar.

Bugünkü durum içinde, MIPT'lerin işlevi yeni bir boyut kazanmıştır:

- Bir yandan, modern üretim, çalışanların genel ve mesleki bilgilerinin yükselmesini, gitgide daha ortak bir çalışmayı, şirket içinde iş ilişkilerinin niteliğinin değişmesini, deneylerin ve bilgilerin sürekli bir değişimini ve ekonomik amaçların ve tercihlerin daha doğru bir kavramını gerektirmekte,

- Diğer yandan, hiyerarşik durumları ne olursa olsun, çalışanların tümünün bilgilerinin genel yükselmesi, farklı derecelerde de olsa, bütün kategorileri gitgide çağdaş üretici güçlere bağlamakta ve bu bilgi düzeyinin genel yükselmesi bu güçlere hakim olacak unsurları getirmektedir. Başlatılan süreç, her düzeydeki kararlara ortaklığın ve danışmanın örgütlenmesi için yeni çözümlerin aranmasını içerir.

Bunun içindir ki, ücretlilerin tümünün çıkarları için, kadrolara bir bilgi düzeyinde olan ve bu bilginin örgütlenmesinden ileri gelen bir

işlevi sağlamak amacıyla, kadroların haklarının korunması ve genişletilmesi gerekir.

Böyle bir tanımlamayı yanıltmayan düzenlemelerin hazırlanması, MIPT'lere görevlerini bilinçli olarak ve üzerlerine aldıkları sorumlulukları kullanarak yapabilmeleri ve gerçek yurttaş olabilmeleri için temel bir koşuldur.

Tüm ücretliler için ortak güvenceler şunları sağlamayı gerektirir:

1. Kadroların diğer çalışanlarla aynı haklara sahip ücretliler olduklarını, genel hakların kendilerine uygulanması amacıyla çalışmaların özgül koşullarının özel adli düzenlemeler gerektirdiğini doğrulamak.

2. Kadroların, "işverene karşı kadronun bağlılık görevinden" sonuçlanır gibi haklı çıkarılmaya çalışılacak, özel bir statüden yararlanan, işverene yakın bir mesleki kategori oldukları düşüncesine karşı çıkmak (ki bu düşünce kadroları teorik olarak tanınmış olan ücretli haklarının uygulamada yadsınmasına götürecektir).

3. Kadrolara elverişli görünen özel düzenlemeler karşılığında, diğer çalışanlara göre ayrıcalık veren, ama onların emekçiler olarak haklarını kısıtlıyacak bir yönetmeliğin yapıldığından kaçınmak için kadrolara teminat vermek. Özgül eğilimler özellikle meslek evriminin, görevin, yetkinleşmenin, iş yüklerini hafifletmenin, çalışma güvenliğinin, buluş ve patentlerin, ücretlerin düzeyindeki özel sorunları gözönünde tutmak zorunluğundadır.

4. Mühendislerin, idari personelin ve teknisyenlerin, özgül görünüşleri ihmal edilemeyecek bir kategoriyi temsil ettiklerini hesaba katmak. Bu yüzden özgüllük, kol işi ve kafa işi kaynaşması gerçekleşmedikçe, bu kategorinin isteklerine ve gereksinmelerine cevap ve değer vermek için en elverişli araç olarak kalacaktır.

MIPT'lerin durumu, ilgili kişiyi tek başına savunma durumunda bırakan ve daima kuşkulu bireysel bir sözleşme ile güvence altına alınamaz.

Ücretlilerin talepleri sorunların belli bir ölçüsünü üzerinde gitgide genel bir nitelik kazanmaktadır, böylece çalışma hakkının (istihdam üzerindeki haklar), boş vakit hakkının (ücretli izinler) tanınması ve bütün ücretlilere yaygınlaştırılması bu mücadelelerin sonucu olmuştur. Burada söz konusu olan sahte - kategorileşmiş görünüşleri ortadan kaldıran yeni bir olaydır.

Bununla birlikte zorunlu teminatlar bir ulusal çalışma kuralının yasal düzenlemeleriyle yetinemezler. Teminatların, gelişmekte olan ülkeler için bireysel bir sözleşmenin bir kadro için ilk adımı meydana getirebileceğini ihmal etmezsiniz, yerel, bölgesel ve özellikle ulusal tip-te ortak sözleşmelerin içinde toplanmaları zorunludur.

I. ORTAK SÖZLEŞMELER

Ortak sözleşmenin birçok görünümü vardır:

- Kapsamı: Sınıflama tanımlamalarının, ücretlerin, meslek akışının, izinlerin, kaza veya hastalık izinlerinin, görevin, oluşumun, emekliliğin, sendikal hak ve düşünce özgürlüğünün tanımlarını ilgilendiren teminatları kapsar.

Ortak sözleşmeyle tanımlanmış haklar, ilgili sanayiın belli dallarında özel görünümü hesaba katarak, şirket anlaşmaları veya uygulama alanı daha sınırlı sözleşmeler tarafından tamamlanmış ya da iyileştirilmiş olabilir haklardır. Şu halde bireysel teminatlar sadece, şu ya da bu kesimdeki ortak sözleşme ile yaratılmış ilişkiler içinde yer alırlar.

Şu halde, bu ortak sözleşmenin kabulü, ücretlilerin bireysel sözleşme içinde ortak sözleşme ile tanımlanmış haklarını tartışma konusu yapan şartları kabul etmemeleri için zorunludur.

Ortak sözleşme diğer talepleri elde etmek için bir dayanak noktasıdır. İki birleştirici görünümü vardır:

• İki, uygulama alanının, ilgili mesleki sektörün tüm ücretlilerine yayıldığı andan itibaren, ücretli kategorilerin tümü arasında.

• İkincisi, sözleşmenin ulusal yayılımına orantılı olarak, bu sektörün tüm şirketleri arasında. Ticaret ve Sanayi sektörlerinin tümü ortak sözleşmelerle kaplanmış olmalıdır.

O halde müdahale, her endüstri düzeyinde, ilgili mesleki dalın özelliklerini ve kazanılmış konularını hesaba katarak, yapılmalıdır.

Bununla birlikte, belli bir bütünlük aramak ücretlilerin çıkarları içindedir. Gerçekten de çok az güvenilir teminatı olanlar için belli bir dezavantaj gösteren ve diğerleri tarafından elde edilmiş teminatların iyileşmesini gemiyen bir araç olan aykırılıkları ortadan kaldırmak zorunludur.

Ortak sözleşmeler ve MİPT'lere özgü sorunlar

Tüm ücretlilerin çıkarları için arzulanan birleştirici görünüm, şirket içinde yerine getirilen belli işlevlere, özellikle MİPT'lerinkilere bağlanmış özgül görünümleri ele alan ve ek halinde verilen özel şartların varlığı ile çelişmeli değildir.

Burada bir gözlem gerekmektedir.

Ortak sözleşmenin genel maddeleri eğer tüm ücretlilere uygulanırsa da, hepsini aynı kalıp içine yerleştirmeye çalışmamaktadırlar. Sınıflama basamaklarının durumu bunun en karakteristik örneğidir. Hepsine aynı ücretin garantili edilmesi söz konusu değildir, fakat herkes için şunlarda ortaklaşa hareket etmeyi sağlayacak olan ölçülerin hepsini tanımlama söz konusudur:

- Alım gücünün korunması,
- Kalifikasyon iyileşmesine bağlı bir meslek gelişimi,
- Çalışan kesimler arasındaki bölünmeyi sürdürmek için patron tarafından arzu edilen aykırılıkların ortadan kaldırılması.

İhbar bildirimleri veya deneme devreleri gibi aynı tipde genel şartların başka durumları da sayılabilir.

MİPT'lerin Özgül sorunlarını yanıtlayan bir eklentinin kapsamı:

Bu kategoriler için ek çıkarların elde edilmesi söz konusu değildir, fakat şu üç kaygıyı yanıtlaması söz konusudur:

1. İşlevlerinin yerine getirilmesi ile meydana gelen özgül koşulların hesaba katılması amacıyla, tüm çalışanlar için elde edilmiş genel teminatların MİPT kategorilerine uyarlanması; bunlar, sürekli oluşum, çalışma zamanı, vb. konusundaki teminatlardır.

2. MİPT'lere özgü işlevlere bağlı özel görünümlerin hesaba katıldığı teminatların elde edilmesi; bunlar, rekabetçi olmama şartı, sürekli oluşum durumlarındaki teminatlardır.

3. Tartışma konusu yapılmaması gereken ve önceden kazanılmış ortak teminatların hesaba katılması.

II. İSTİHDAM

Tam istihdam politikası belli istekler taşır:

• Gereksinmelere yanıt tam istihdam için elverişli koşulların yaratılması için bir araç olduğundan üretimin gelişimi ile alım gücünün yükselmesi

• İşsizler yığını azaltan, çalışma zamanının kısaltılması aynı zamanda benzer sonuçlar veren emeklilik yaşının indirilmesi.

• Kamu ekonomik müdahalelerinin bölgesel dengesizliklere karşı çıkan ve yeni görevlerin yaratılmasına doğru sistemli bir yönelmesi.

Sosyal donatım ve konutla ilgili yaygın programların yapılması

• Sosyal zenginlikler üretmeyen harcamaları kısan bir mali politika.

• Az sayıda çok gelişmiş ülkelerde bulunan bir kaç seçkinler merkezine doğru "beyin göçünü" önlemek ve teknik ve bilimin sürekli olarak ilerlemesi için, tüm ülkelerde geliştirme ve araştırmanın uygun bir düzeyde tutulması. Bu, çok uluslu büyük şirketlerin amaçlarını ve davranışlarını değiştirmek için etkin kampanyalar açılmasını gerektirecektir.

Ekonomi için belirleyici olan bazı sektörlerin zararına, "Rantabl" denilen sektörlerin tercih edilmesi, gerçek bir rasyonalizasyonun araştırılmasından çok kârlı kararlaştırılan yoğunlaşmalar ya da ademi merkezîyetçilik, ücretliler üzerinde baskı aracı olarak bir işsizler yığınının gönüllü olarak korunması, ekonominin uyumlu bir gelişimi ile, ülkenin üretici güçlerinden azami bir yararlanma ile, uzun vadeli yani perspektif ve planlamanın araştırılması ile meslek yayılımı ve gerçek iş güvenciliği ile bağlaşılmaz şeylerdir.

İş hakkının korunmasını sağlamak için sorumlu bir biçimde müdahale etmek, önceden yapılması gereken yeni bir iş önerisi olmadan her işten çıkarmaya karşı çıkılmasını içerir. Böyle bir teminat;

Güvenlik kurallarına saygı ve çalışma koşullarının iyileşmesine izin veren eldeki olanakların güçlendirilmesini.

- Çalışma zamanı içinde sağlanmış ve herkese açık bir sürekli oluşumun gerçekleşmesine izin vermek için eldeki olanakların güçlendirilmesini,

- Emeklilik hakkı için pazarlığı ve çalışma zamanının gitgide azaltılmasını varsayar.

Tam istihdam politikasının gelişmesi, sendikal örgütlere girişinde bulunmak ve işten çıkarma kararlarını askıya almak hakkını tanımalıdır.

Tam istihdamı sağlamak veya mevcut durumların korunmasını örgütlemek için yapılan eylemler, ilgili ülkelerin örgütleri arasında bir koordinasyonu gerektirir, bu da ön koşul olarak karşılıklı ve sürekli bilgilendirmenin gerekliliğini getirir.

3- SÜREKLİ OLUŞUM:

MİPT'ler iş değişiklikleri ve, bilim adamları, mühendisler ve teknisyenler yeni bilimsel ve teknik bilgilerin girişine karşı, sorumluluklarını korumayı istediklerinde, bilgilerin tazelenmesi için durmaksızın artan gereksinimin bugün iş ve işsizliği ilgilendiren sorunların bir parçası halinde olduğu apaçık ortaya çıkar.

Sürekli oluşum sadece acil ekonomik isteklerden sonuçlanan sorunları çözmeye ayrılmış olarak tasarlanamaz. Ekonominin ve şirketin gereksinimleri, hususuz bir hareket noktasıdır, ama ekonomik faaliyetin amacı insanları özdeşleştirilirse, sürekli oluşum, sürekli eğitimin daha yaygın bütünlüğü içine girmelidir.

Bu anlayış, MİPT'lerin kendi amaçlarına katılmasını hedef alan patronlar tarafından sağlanmış oluşuma karşı çıkar.

Sürekli yetkinleşme, mühendisler, idari personel ve teknisyenlerin iş politikasının dinamik unsuru olmalıdır. Sürekli oluşum onları, sürekli oldukları ölçüde ve finansmanın sağlandığı ölçüde sosyal bir durulmuşluk teminatı verir ki, bu sadece patronların değil aynı zamanda hükümetlerin de sorumluluklarını gerektirir.

O halde, Mühendisler, idari personel ve teknisyenler için sürekli eğitim hakkının anlamı şudur:

• Genel ya da özel bilgilerini derinleştirebilme teminatı; bunu mesleklerini ifa ettikleri zaman ve çalışma süresi içinde yapabilmeleri;

• İlk oluşumlarının bir parçası olmayan yeni bilgileri öğrenebilme teminatı;

• *Daha iyi ücretlere erişme, daha yüksek sorumlulukları üstlenme, farklı işler ve mesleklerin entellektüel ve fiziksel istekleri hesaba katılarak emeklilik yaşına kadar mesleki terfiyi düşünme olanağı;*

• *faaliyetlerinin özel alanı içinde olduğu gibi, şirkette de meydana gelen değişiklikler üzerinde bilgilenmeleri.*

Bu gidis, gelişme halindeki üretim koşullarına uymak, yeni üretim yöntemlerine uyulanmalarını kolaylaştırmak ve mesleki gelişmeleri için MIPT'lere en büyük olanakları sağlayabilecektir.

Bir Mühendis veya bir idari personelin faaliyeti karşılaştırılabilir önemde dört kısma ayırmak zorundadır:

- a) Üretim (veya genel olarak ekonomi) içinde sorumluluklarının kullanılması,
- b) Araştırma (üretim içindeki faaliyetlere bağlanmış alan içinde),
- c) Kendi özel yetkinleşmesi, genel ve bilimsel kültürü,
- d) Diğerlerinin eğitimine, oluşumuna katılması.

Kısa vadede bilgileri yenilemeye gerekli zamanın, oluşumun bu değişik biçimlerine ayrılmış olmasını istemek haklıdır.

Bunun için, sürekli eğitimin içeriği sıkıca ilk oluşuma bağlanmalıdır.

MIPT'ler tarafından,

- İlk işe alınma sırasında nitelendirme düzeylerinin tanınması için,
- Sorumlulukları, deneyleri ve bilgileriyle orantılı meslek gelişmeleri için gerçek teminatlar elde edilmiş olmalıdır.

Sürekli eğitim tüm çalışanlar için gerçek bir hak olmalıdır. Sürekli eğitim hakkının maddi temelleri ve sözleşmeye dayanan veya hukuki temelleri olmalıdır.

Sendikaların, mühendisler, idari personel ve teknisyenlerin bu haktan gerçekten yararlanmalarını sağlamak için, sürekli eğitim programlarını denetleme, uygulama ve tanımlamaya katılabilmeleri gerekir.

Sürekli eğitimin çalışanların oluşum faaliyetlerinde eksiksiz bir seçim özgürlüğünü taşıyan bir hak olarak dikkate alınmış olması, sürekli eğitimin içeriğine büyük bir önem kazandırmaktadır.

Oluşumların içeriği yaşam ile bağlanmış olmalıdır. Teknoloji gibi bilim de kültür içinde yerlerini alırlar. Okullarda bilimsel öğrenimin yetersiz olmasının kökeninde olan dar kültür anlayışı, yetişkin yaşta meslek değişim olanaklarının ve bilgilerinin daha sonraki gelişimini tehlikeye koyar.

IV. NİTELEME VE SINIFLAMA

Ücret konusunda her politika, nitelendirme politikasına sıkıca bağlıdır. Nitelendirme, sınıflandırma ve oluşum sıkı sıkıya birleşmiş olduklarından mesleki nitelendirmeyi savunmak, anlatmak bir zorunluk olmaktadır.

Bir işlevler hiyerarşisini somutlaştıran sınıflamalar tanımlanmasının yapılması, zaten çevrelenmesi zor konuların aşırı çeşitliliği nedeniyle görece olarak karmaşık sorunlar çıkarır.

Nitelendirmeler ve sınıflamalar sorunu tek başına ele almamaz; bilmezlikten gelinmeyecek, karmaşık bir politik ve sosyolojik düşünceler bütünü içindedir.

En basit bir meslekten en karmaşığına kadar giden bir sınıflamalar basamağının yapılması, süreklilik kavramı üzerinde yükselir ve ölçütlerin birliğini gerektirir.

Şu halde ortak sözleşmenin:

- İnisiyatif, sorumluluk, görev gerekleri vb. gibi belli sayıda ölçütlerin temeli üzerinde, görevlerin tümünün geçerli bir sınıflamasını yapmak için, nirengi yerine kullanılabilecek tip görevleri kesin bir tarzda tanımlaması,
- Görevlerin gerçekçi ve devamlı bir sınıflamasını saptaması zorunludur.

Böylece ücretli kategorilerin tümü için, temel bir ücretin çarpanı olarak kabul edilen bir katsayının her iş için verilmesi mümkündür.

Görevlerin tanımı ve katsayıların saptanması üç veriyi hesaba almak durumundadır:

- İşe alma düzeyini garanti etmek zorunda olan okul dönemi işin düzeyi ve terfi düzeyini garantileyen okui-sonrası oluşum düzeyi;
- Diploma veya sınav gereği olmaksızın yüksek düzeyde sorumluluk yüklenmeyi sağlayabilmek zorunda olan deney ve pratik;
- İlgili görevlerde, komuta ya da teknik düzende ki sorumluluğunun gerçek derecesinin değerlendirilmesi.

Bu üç veri, kendilerinin her birinin içinde ve kendi birleşmeleri içinde, yetkilerde bir derecelmeyi anlatarak bir entelektüel yetenek bütünü niteliler.

Bu, MIPT'lerin gerçek mesleki yeteneklerini incelemeden bölünmüş çalışma için ücret ödemeye yönelik, zorla kabul ettirilmiş hte bilimsel kavramları dışarda bırakır ve toplu bir pazarlık gerektirir.

Mühendisler, İdari Personel ve teknisyenlerle ilgili olarak, kamu-kavramının yanında, farklı alanlarda kazanılmış deney ve yetki ölçülerini, kullanılabilecek bilgilerin önemini, mali sorumluluğu, sorumlu oldukları donatımların önemini, işbirliği yaptıklarına karşı oluşum lunu de göz önünde tutmak gerekir.

O halde genel olarak diplomalar ve özellikle yeni diplomalar telemelerin gerçek derecesine göre kabul edilmelidir ve, daha şundan, hükümetlerin diplomaların eşdeğerliğini sendikal örgütlerle birlikte, farklı sosyo-ekonomik sistemlere göre saptamasını sağlamak için ulemler alınması gerekir.

- ÜCRETLER

Yetkiler içinde dereceleme, ücretin entelektüel ve fizik yetile-
n bedeli olduğunu doğrular.

İş piyasasında, tüm ücretlileri arz ve talep yasasının zararlarından
aruyacak bir hiyerarşik sistem gerçekleştirmeye çalışmak gerekir.

Bundan başka, bu hiyerarşik sistem üç isteği yanıtlamak zorun-
dudur:

1 • Ekonomi ve tekniğin gelişiminin yarattığı koşullarda, mühendisler, idari personel ve teknisyenler tarafından kazanılmış hakkın tanınmasını sağlamak;

2 • Ücretlilerin bir kategorisinden diğerine toplumsal transferler kavramına uymayan, kadroların alım gücünün korunması için başlıca bir unsur meydana getirmek;

3 • Ulusal gelirin farklı bir dağılımını isteyerek ve kâr üzerinden alarak, ücretler yığılmasını artırmaya yönelik tüm eylemleri desteklemek için ücretlilerin tümü ile mühendisler, idari personel ve teknisyenlerin zorunlu birliğinin bir unsuru olmak.

Bu görünüşler pratik ifadelerini aynı mesleki dalın veya aynı şirketin, çıraktan mühendise kadar tüm ücretlileri için tek bir ücret skalasının talep edilmesinde bulur.

Şu halde böyle bir merdivenin varlığı, tüm ücretliler için bir tek referans katsayısı verilerek, her bir mühendise, idari personele veya teknisyene yerine getirilen işlev ile uyum halindeki asgari ücreti garanti-lemenin arayışı için girer.

Alım gücünün korunması kadar iyileşmesini de ilgilendiren toplumsal ve bireysel bir garanti söz konusudur. Bu, sınıflamaların gelişmesinin, kabulünün, belli bir anda sınıflamaların bir değişiklik gerektirebileceği kabul edilerek birlikçi bir faktörü temsil eder.

Öne sürülen düzenlemelerin tümü,

- Özellikle kadın kadroları ilgilendiren ayrımları ortadan kaldırmaya,
- Herkesin kişisel değerini kabul ederek meslek gelişimi için bir teminat getirmeye,

- Teknisyenler ve mühendisler, orta ve yüksek idari personel arasında varolan barajları ortadan kaldırmaya, katkıda bulunmalıdır.

Ücret sadece, gerçekten işlevin yerine getirilmesinde geçmiş zamanla orantılı olabilir.

Belli bir zaman hacmi için ve fazladan gerçekleştirilmiş zamanları hesaba katılmayacak bir ücret, MIPT'lerin işlevlerinin tümüne uygulanacak genel bir kural olarak kabul edilemez.

Böyle bir ödeme gerektiren işlevler için, ücret sadece sözleşme yoluyla ve mühendisiere, idari personele ve teknisyenlere toplum yaşamına ve aile yaşamına katılma özgürlüğünü sağlayan teminatları verecek gerçekleştirilir.

Her ne olursa olsun, bu olasılık ücretlilerin toplumsal yaşamını ilgilendiren diğer teminatlardan ayrı olarak değerlendirilmiş ve göz önünde tutulmuş olamaz.

6. MESLEK TEMİNATI

Yeni çalışma koşullarının hiçbir şekilde, ilgili ücretlilerin maddi ve manevi durumunun bozulması ile sonuçlanmaması için, çalışma koşullarının değişikliğiyle ilgili teminatlar bulunmalıdır.

Değişiklikler şirketlerin yapılarını ilgilendirdiğinde bu soruna özel bir dikkat gösterilmelidir. Şirketlerin yapısındaki değişikliklerin, hiçbir durumda ücretliler için zararlı sonuçlar doğurmaması gerekir.

Hiçbir kadrodan çıkarma olayı ve hiçbir ücret azalması olayının başgöstermemesi için önlemler alınmalıdır. Her yapı değişmesinden önce, ilgililerin sınıflarına uyan yeni işlerin sağlanmış olması ve bunların meslek gelişmesinden yararlanabilmeleri için düzenlemeler yapılmış olması gerekir.

Sendikal örgütlerin, tüm değişikliği, kaynaşmayı, yoğunlaşmayı baş göstermeden önce tartışmak ve tanımak için yetkilerle donatılmış olmalarının kararlaştırılması gerekmektedir.

KADINLAR İÇİN MESLEK TEMİNATI

Kadın bilimciler, mühendisler, teknisyenler, idari personel erkek meslektaşlarıyla aynı sorunlarla karşılaşır, fakat bunlar kadınların rollerinin hüçüksenmesi nedeniyle daha ağırdır.

Kendileri de arasıra sorumluluk gerektiren görevleri, çok zorlayıcı çalışma zamanlarına bağlı olmayı istememektedirler.

• *Analizin, meslek gelişimine hiçbir zaman engel olmayan toplumsal bir işlev olarak tanınması,*

• *Hiçbir görev yerinin, özellikle homuta görevlerinin artık yalnızca erkek personele ayrılmaması,*

• *Tüm MIPT'lerin, özellikle kadınların toplum ve aile yaşamına katılmalarını sağlamak için eldeki olanakların güçlendirilmesi,*

• *Sınıflamaların gerçek beceri ve nitelere uygun olması,*

• *Bilgiler elde etme işinin ayırım gözetilmeden sağlanmış olması, gerekmektedir.*

Bu ilkeler, UNESCO'nun kadının terfisine ayırdığı yılda hazırlanmış olması nedeniyle kadınların koşullarının, haklarının tanınması ve bilgilerinin toplumsal olarak kullanılması kabul edilmelidir.

7. EMEKLİLİK

Üretkenliğin ve üretimin bugünkü düzeyi tarafından verilmiş olanaklarla çalışma zamanının azaltılmasından başka, emeklilik yaşının indirilmesinin ve gereksinmelerle bağıntılı bir kaynaklar düzeyi öngörerek, ücretlilerin, dolayısıyla kadroların kültürel ve toplumsal gereksinmelerini yanltamanın mümkün olduğu düşünülmektedir.

8. ÇALIŞMA KOŞULLARI

İşin örgütlenmesi

Düzenlemeler, belirli bir iş süresinin çerçevesi içinde, kadrolara sorumluluklarının tümünü bilinçli olarak yerine getirmeye izin vermek zorundadırlar.

MIPT'lerin işletlerine bağlanmış yaratma ve sorumluluk kavramlarının gösterdiği özellik nedeniyle, işveren ve işçiler tarafından hazırlanmış düzenlemeler, kadroları çalışma zamanının azaltılmasından yararlandırmak zorundadırlar. Bu önlemler, özellikle çalışma yüklerinin dağılımı politikasının tanımını kapsayarak ve öğrenim çalışmaları ve süreklili oluşum zamanını hesaba katarak çalışma yükünün azaltılmasına ilişkin düzenlemeleri içerirler.

MIPT'lerin yerine getirdikleri bazı bölüştürülmüş işler MIPT'ler nitelmesine uygun düşmezler. Başka işler, yineliyici ve parçalı nitelikleri nedeniyle, az veya çok karmaşık mesleki kavramlar gerektirirler bile bir nitelik düşmesi doğururlar. Nihayet başka işler de, ölçmelerine uygun düşmezler. O halde, MIPT'lerin işinin örgütlenmesi alanında düzeltmeler yapmak ve böylece meslek gelişimine daha uygun koşulları yaratmak gerekir.

Tüm bunlar,

a) MIPT'lerin sözleşmeye dayanan bir değişkenliği zorla kabul ettiren tüm hükümlerin varlığını ortadan kaldırmayı,

b) Mesleki dal ve şirket içinde sağlanacak işyerlerinin ve şirketin gelişim planlarının sistemli olarak yayınlanmasıyla gönüllü değişkenliği kolaylaştırmayı,

c) Gönüllü değişkenliği gemliyen rekabete karşı şartları açık olarak ortadan kaldırmayı,

d) İş vermede, sadece mesleki ölçütlerin temeli üzerinde kalmayı,

e) Kadrolara, sınıflama basamağını ve ücretleri ilgilendiren ilkelere uygulamayı gerektirir. Bu basamaklar özellikle diploma sahiplerinin erişebilecekleri düzeyi belirlemek zorundadırlar. Sürekli oluşum tarafından sağlanmış veya deney tarafından elde edilen katkı, meslek gelişimi için hesaba katılmış olmalıdır.

Yer değiştiren kadroların özel sorunları

Memleketin dışındaki ya da içinde yer değiştiren kadroların işinin örgütlenmesi şunların belirlenmiş olmasını gerektirir:

- Yer değiştirmelerin en uzun süresi,
- İki yer değiştirme arasındaki süre ve düzenli izinler ve aileyi ziyaret hakları,
- Konut koşulları,
- Taşıma giderleri.

Çalışma güvenliği ve sağlık korunması

MIPT'ler diğer ücretliler gibi sağlıklarına yansıyan çalışma koşulları içinde bulunmaktadır. Bu alanda sürekli araştırma çalışmasının amacı kafa ve kol işini kapsamalıdır.

Yapılan araştırmaların sonuçları, MIPT'lerin ve onların temsilcilerinin bilgisine sunulmalıdır.

Kadrolar şirkette güvenliğin gelişmesinde önemli bir rol oynadıklarından bu sorunlarla bir başka açıdan da ilgilidirler. Bir ürünün tasarlanması, atölyelerin kurulması, üretimin yerine getirilmesi gibi işlerde, iş doktorları ile bağlantılı çalışabilmek ve sendikal örgütler, güvenlik ve sağlık korunması merkezlerinin tüm direktifleri konusunda bilgi sahibi olmak zorundadırlar.

Şirketin gelişmesi içinde mühendisler, idari personel, teknisyenlerin sorumluluğu, bazı kuralların uygulanmasıyla ve sonradan meydana çıkan aksaklıkların düzeltilmesiyle sınırlandırılmamalıdır.

Bu sorumluluk, projelerin yapılmasında ve inceleme ve araştırma çalışmalarında MIPT'lerin ergonomiyi oluşturan değişik bilim dallarındaki uzmanlarla sıkı bir el birliği yapmalarını gerektirir.

Kadronun emrine verilmiş araçlar, sadece şirket Başkanının sorumluluğu altında, şirketin genel politikası tarafından saptanmışlardır. Güvenlik, sağlık korunması alanındaki yetersizliklerin ve bunlardan doğabilecek kazaların hukuki sorumluluğu hiç bir durumda MIPT'lere yüklenemez.

MIPT'ler için, işlevlerini yerine getirmeyi sağlayan zorunlu teminatlar.

MIPT'lere, işlevlerinin gerektirdiği inisiyatifleri geliştirmeyi sağlamak için, şunların önemli bir yeri vardır:

• Şirketin resmi yönetimi ile çelişkili olsa bile, mühendisler, idari personel ve teknisyenler mesleki alanda düşündüklerini belirtmenin tüm olanaklarına sahip olmalıdırlar.

• MIPT'lere şirket politikasını değerlendirme konusundaki unsurlar, özellikle sendikal örgütlerin bilgilendirme araçları ile verilmelidir.

Bu teminatlar MIPT'lere, mesleki plandaki sorumluluklarını, inisiyatiflerini, incelemelerini geliştirmek için yeni olanakları getirecektir.

Şirketin politikası tanımlanmış olduğundan, Mühendisler, İdari personel ve teknisyenler özellikle iş koşulları alanında, diğer ücretlilerin kaygılarını hesaba katmayan bu politikayı uygulamaya işlevleri tarafından zorlanabilirler.

ücretli bulucuların haklarıyla ilgili tavsiye

Buluşların hazır hale getirilmesi için, araştırma ve deneysel geliş-tirme sürecinde yaratıcı katkının vazgeçilmez öge olduğunu gözönün-de tutan,

Bu yüzden, şirketteki yeri ne olursa olsun, buluşun onu yarata-na ait olduğunu, ya da en azından bulucunun buluşu üzerinde manevi bir haktan ve bahalık haklarından yararlanmasının gerektiğini gözö-nünde tutan

Ücretli bulucunun haklarının vazgeçilmez teminatının, tarafın-ın eşitsizliği nedeni ile sadece iş aklının içinde aranmaması gerekti-ğini, toplu sözleşmelerle veya iş aklındaki hükümlerle daha elverişle hale getirilebilecek düzenlemelere konu olması gerektiğini gözönünde tutan,

Bazı ülkelerde ücretli bulucuların haklarının kabul edilmediğini veya bu haklara saygı gösterilmediğini veya yasaların yetersiz olduğu-nu veya bugünkü koşullara uymadığını kaydeden,

Bu teminatları bilimsel ve teknik gelişme için gerekli ve toplu-mun çıkarlarına yararlı buluşları kolaylaştıran bir araç olarak kabul edilmeleri gerektiğini gözönünde bulunduran,

Bunların sonucu olarak her üyenin bu alanlardaki yaratıcı eyle-me, ücretli bulucunun haklarının tanınması ile cesaret vermeyi amaçla-yan bir politikayı belirlemesi ve uygulaması gerektiğini gözönünde bu-lunduran,

1. Kapitalist düzende, mühendisler, idari personel, teknisyenler ve ustaların yerine getirdikleri işlev, onları hiyerarşik kadro içinde gö-rüşlerini belirtmeye götürür. Uyumsuzluk halinde, bu görüş belirtme mesleki planda cezalandırılmaz. Şirket politikasını, sorumluluklarının sınırları içinde uygulamaya götürür.

2. Sendikal örgüt faaliyetine katılma, birey olarak her bir kadro hiyerarşik sorumlulukları nedeniyle, şirket politikasını uygulamaya götürse bile, mühendisler, idari personele, teknisyenlere ve ustalara şirket tarafından seçilmiş politika üzerinde görüşlerini ortak olarak be-lirtmeyi ve yönelimleri kabul etmemeyi sağlar.

Bu gözlemler:

1. Mühendislerin, idari personelin ve teknisyenlerin mesleki çı-karlarını sağlamak için gerekli araçları vermeyi,

2. Mühendislerin, idari personelin ve teknisyenlerin şirket içinde ifade araçlarını genişletmeyi gerektirir.

• Mühendislere, idari personele, teknisyenlere mümkün olan en nesnel temeller üzerinde, değerlendirme yapmalarını sağlayan araçla-rın verilmesi gerekir, bu da bilgilendirme düzeyinde somut önlemler ge-rektirir.

• Özellikle ekonomik alanda sendikal örgütlerin araçlarını ve güçlerini personelin en sürekli bir biçimde bilgilendirilmesine sağlayan tüm boğelerin verilmesi ile arttırmak gerekir.

• Değerlendirmeler yapmaları için gerekli bilgileri vermek gere-kir.

• MIPT'lere, tüm baskılar dışında, şirket konusunda düşüncük-lerini belirtme araçlarını ve olanakları bulmak gerekir.

Ücretli bulucular

Bulucular ve özellikle ücretli bulucular korunmuş olmalıdırlar. "Düşünceler, onları meydana getirenlere aittirler" ilkesinden hareket ederek ücretli bulucular için:

• Patentlerle adlarını koyma hakkı,

• Bu buluş MIPT'lerin yerine getirdikleri görevin çerçevesi içinde yapılmış olsa bile, buluşun değerine orantılı bir ödül alma hak-kı,

• Patent alınmayan fakat ilerleme için tartışılmaz bir yarar gösteren buluşlar için ücret alma hakkı,

• Buluşlarından elde edilen tüm yararlılardan haberdar olma ve gerekince zararlı kullanımlara çıkabilme hakkı,

güvence altına alınmalıdır.

Bu belge konferansa katılanların oy birliği ile kabul edilmiştir.

Ücretli bulucuların hakları ile ilgili çeşitli önerileri kabul etme-

ye,
Bu önerilerin bir tavsiye biçimini alması gerektiğine karar vere-

rek,
15 - 16 - 17 Nisan 1975'de Torino'da toplanan MIPT'lerin Ulus-
lararası Sendikası Konferansı aşağıdaki tavsiyeyi "ücretli bulucuların
hakları ile ilgili tavsiye" adı altında kabul eder.

I- TANIMLAMA

1. Bu tavsiye,

- yeni ürünlerin, yöntemlerin ya da yetkinleştirmelerin hazırlanışına ya da yeni uygulamaların geliştirilmesine uygun düşen patent alınabilir buluşu,

- patente konu edilemeyen teknik yenilikleri, bilimsel nitelikte her yaratıcı gerçekleştirmeyi ilgilendirir.

Koruma; ücretlileri, aşağıda belirtilen türdeki buluşlar ya da teknik yenilikler için güvence altına alır:

- Gerek buluşla ilgili bir görevi içinde taşıyan iş akdinin, gerek ona açıkça verilen inceleme ve araştırmaların, gerekse şirketteki görevlerinin çerçevesindeki ("hizmet" ya da "vekalet" buluşları diye adlandırılan) buluşlar;

- Gerek şirketteki faaliyetleri dolayısıyla, gerek bu şirketin tekniklerini ya da araçlarını kullanarak yapılan ("tesadüfi" ya da "bağımlı" buluşlar diye adlandırılan) buluşlar;

- Ya da görevlerinden bağımsız, işlerinin yerine getirilmesi ile ilişkili olmayan ("serbest" ya da "kişisel" diye adlandırılan) buluşlar.

Koruma, ister özel sektörde çalışan ister kamu sektöründe çalışsın tüm ücretlilere uygulanmalıdır.

II- BİR POLİTİKANIN ŞAPTANMASI VE UYGULAMA YÖNTEMLERİ

Her üye,

- manevi hakkı

babalık hakları

- ödüller

garanti ederek ücretli bulucuları uyarlanmış düzenlemelerle korumayı amaçlayan bir politika saptamalı ve uygulamalıdır.

Bu politika ulusal yasa düzenine ya da ulusal pratiğe uygun her hangi bir biçimde ortaya konmalıdır.

3- Manevi hak

Bulucu niteliğinin bir buluş yapmış her emekçi için tanınması hakkının teminat altına alınması gereklidir.

Buluş yapan, patente ya da ulusal yasa düzenlemelerine göre eş-değer belgede bulucu olarak belirtilmelidir.

Patent talebini yapan kişi ya da kuruluş bulucunun adı belirtmeye zorunlu olmalıdır.

Buluş bir ekibin yapıtıysa, bu ekibin tüm üyeleri patente toplu olarak görünmelidirler.

4- Babalık hakları

Serbest bir buluş yapan kişi buluşunu hiçbir kısıtlama olmaksızın kullanabilmelidir. Buluş onun mülkiyeti olmalıdır.

- Bu buluşun niteliği konusunda bir anlaşmazlık olduğu takdirde, buluşun iş kurumuna bağlı olduğunun kanıtını getirme görevi işverenin olmalıdır.

- Hizmet buluşunun ve bağımlı buluşun ulusal yönetmeliklere ya da politikaya göre,

- Mülkiyet hakkının işverene verilmesi,

- Ya da mülkiyet hakkının ücretliye verilmesi, ama ücretlinin mülkiyet hakkından vazgeçmesi durumunda işletme hakkını öncelikle satın alma hakkına sahip işverene verme durumunda olması, gibi durumlarda bulucu,

- birinci şıkta özel bir maddi ödüle hak kazanmalıdır.

İkinci aşkta, buluşun kullanılması ile işveren ya da işveren grubu tarafından sağlanan ekonomik çıkarın göz önünde tutulmasıyla hesaplanmış olan kullanma hakkını devretme bedeline hak kazanmalıdır. Eğer ulusal yönetmelik düzeni veya ulusal politika, özellikle karma buluş durumunda ortak mülkiyet düzeni öngörüyorsa, buluşun getirdiği yarar işverene bulucu arasında pay edilmelidir.

Devretme veya özel ödül bedelini hesaplama şekillerini saptamak zorunda olan kurallar, gerçekten haklı bir ücret ve bir iştirak sağlayacak biçimde belirlenmelidirler. Bu bedel ya da bu ücret pazarın bütünü üzerinde işletme durumuna göre saptanmalıdır. Bunlar buluşun Şirket için getirdiği çıkar derecesine, sağladığı kazanç ve üretkenliği, yararlanabileceği koruma alanını göz önünde bulundurmalarıdır.

Ücretlinin Şirketteki görevleri ve yeri ödülü düşürmek için bir neden olmamalıdır.

Devretme bedeli veya ödül,

- Devretme bedelinin hesabına uyan miktarın hemen ödenmesiyle,
- Herhangi bir ortak etme biçimi ile, buluştan sağlanan kârlara orantılı borç taksitlerinin ödenmesi,
- Normal terfi hakkından bağımsız bir terfiyle,
- Ek bir ücretle,
- Başka herhangi bir karşılıkla,
- Yada şu veya bu biçimlerin toplamıyla

ödenebilir.

Ücretliye, seçilmiş saptama tarzı, hesapta yer alan tüm öğeler hakkında bilgi verilmelidir.

Devretme bedeli yada ödül normal bir zaman süresinde (en çok iki yılda) saptanmalıdır.

Taraflar arasındaki anlaşma özel bir sözleşmenin konusu olmalıdır.

Bedel veya ödül götürü usul saptanmışsa ve kârlar hesapta temel olarak kullanılan rakamları aşmışsa, mali sözleşme gözden geçirilebilir.

Kontrola veya gözden geçirmeye olanak vermek için, ücretli bulucuların araştırma faaliyetlerine ait gider ve gelirler Şirketin yıllık bir raporunda özet olarak belirtilmelidir.

Bir ekip tarafından gerçekleştirilen bir buluş söz konusu olduğunda, ekibin her elemanı bulucu olarak görülmeli ve buluşa bağlı avantajlardan yararlanmalıdır. Buluş ücretinin emeğinin ürünü olduğundan, Şirket buluşu kullanmasa bile ücretliye bir ödeme yapılmalıdır.

Eğer ödeme periyodik bir biçimde ise, bulucu iş akdinin sona ermesinden sonra ödemediği yararlanmaya devam etmelidir. Bu hak ücretlinin mirasçılara devredilebilir.

III- DEĞİŞİK DÜZENLEMELER

5- Haktan vazgeçmelerin hükümsüzlüğü

Sözleşmelerde yer alan haklardan vazgeçme hükümleri geçersiz sayılmalıdır.

6- İş akdinin bitiminden sonra işverenin hakkı

Ulusal yönetmelikler düzeni iş akdinin sona ermesinden sonra yapılmış buluş üzerinde işverenin haklarını saklı tutuyorsa, bu hakkın geçerlilik süresi (bir kaç ay) sınırlandırılmalıdır. Buluşun çalışma süresi içinde tasarlandığının kanıtını işveren getirmelidir.

7- Anlaşmazlıklar

Yönetmelikler anlaşmazlık halinde uygulanabilecek ilkeleri belirlemelidir. Bu anlaşmazlıklar tarafların eşitsizliğini göz önünde bulundurarak daha masrafsız, daha çabuk özel usullerle ele alınmak üzere normal adli usullerden kurtarılmalıdır.

8- Kullanmaya karşı çıkma hakkı

Bulucu buluşunun çevre korunmasına, sağlığa veya insan güvenliğine karşı olduğunu ya da emekçilere karşı toplumsal bir yansıma getirebileceğini düşünürse buluşunun kullanılmasına karşı çıkma hakkı olmalıdır.

Bu hakkı kullanabilme amacıyla, bulucunun buluşunun kullanılması üzerindeki kararların alınmasına katılma hakkı olmalıdır. Bu kul-

lanma hakkında görüşünü gerekçeli olarak açıkça belirtebilmeli ve bu amaçla her an yasal yollara başvurabilmelidir.

9- Emekçi örgütlerinin ortak hareketi

Tarafların eşitsizliği nedeniyle maddi çıkarların savunulması için ve bulucunun manevi hakkının ve insanlığın çıkarlarına aykırı bir kullanmaya karşı çıkma hakkının savunulması için, emekçi örgütleri ödemeyi saptayacak kurulların belirlenmesine, usule uygun uygulamanın kontrolüne ortak edilmeli, ücretli buluculara bilgi vermek için kurulmuş örgütlerin yerleşmesine, yönetmelikleri uygulamaya katılmalıdır.

VI- TEŞVİK TEDBİRLERİ

10- Her üye, gelişme düzeyi ve ülkenin ve toplumsal faaliyet alanlarının özel gereksinmelerine göre ve toplumsal amaçlar ve ulusal önceliklerle bağlı olarak buluşun bilimsel bilgiler düzeyinde getirdiği katkı yada bu buluşun faaliyet alanı düzeyinde, ulusal düzeyde ve hatta dünya düzeyinde, sorunların çözümü veya gereksinmelerin tatmini için getireceği açık katkıya göre özel bir ödülün yada ek bir tazminatın yararlanmalıdır.

Kamu yetkilileri, işveren ve işçi kuruluşları, buluşlar üzerinde yasaları uygulayan kurum ve kuruluşlar, uygun şekillerde, toplumsal ve teknik ilerlemeyi yükselten politikanın koşullarına ve ulusal pratiğine, hazırlanışına ve uygulanmasına ortak edilmelidirler.

Bu belge konferansa katılanların oy birliği ile kabul edilmiştir.

sürekli oluşum (formasyon) üzerine tavsiye

Torino'da toplanan mühendislerin, idari personelin ve teknisyenlerin uluslararası sendikal konferansı sonucunda, 19 Nisan 1975 tarihinde mühendislerin, idari personelin ve teknisyenlerin eğitim sorunlarını inceleme günü yapılmıştır.

Konferansa katılanlar sürekli eğitime hukuki veya sözleşmeye dayanan, ve maddi temeller vermek amacıyla, temsil edilen ülkelerin bütün sendikal ve mesleki örgütlerine aşağıdaki ilkelerin ve hareket önerilerinin hükümet programlarına ve, OIT ve UNESCO gibi uluslararası örgütlerin programlarında yer almaları için çalışmalarını örgütler:

1- Her sürekli eğitim programının yapılmasında mesleki veya ekonomik gereksinmeler kadar insanın gelişmesi de göz önünde bulundurulmalıdır.

2- Yeterli bir finansman sağlayarak, mühendislerin idari personelin ve teknisyenlerin gerçek bir sürekli eğitim politikasının araçlarına yer vermek hükümet kuruluşlarının ve işverenlerin sorumluluğu altındadır. Bu düzenleme, sendikal örgütlerin eylemlerine ve sorumluluklarına uygun girişimleri engellemez.

3- Mühendislere, idari personele ve teknisyenlere kendi sürekli eğitim programlarını serbestçe seçebilme, bu programlara geniş çap-

ta katılabilme ve programların yapılaşlarını ve uygulanmasını kontrol etme olanağı vermek için, mühendis, idari personel ve teknisyen sendikal örgütlerinin geniş bir biçimde katılacağı temsili organlar gereklidir.

4- İş zamanı düzenlemeleri mühendislere, idari personele ve teknisyenlere, mesleki yaşamlarının dönemlerine göre gerek eğitici gerek stajyer olarak sürekli eğitim programlarına fiilen katılmalarına olanak vermelidir. Bu düzenlemelerde hizmetten başışık tutma dönemlerinin yer verilmelidir.

5- Mühendislerin, idari personelin ve teknisyenlerin her ekonomik eylemi, daha sonra herbirinin bir kredi biçimi altında serbestçe yararlanabileceği bir ücretli eğitim tatili hakkı vermelidir.

6- Özel düzenlemelerle, ortak sürekli eğitim olanaklarından yararlanamayan kendi kendini yetiştirmiş mühendislerin, idari personelin ve teknisyenlerin emrine, pazarlık edilmiş ekonomik koşullarda kişisel araçlar verilmelidir (mektupla ders, kitaplar, teyp bantları, ...).

7- Bu düzenlemeler, diplomaların ve kalifikasyonların nesnel eşdeğerliğini sağlayan düzenlemelerle birleştikleri ölçüde tam etkili olacaklardır. Eşdeğerlilik standartları, ulusal yönetmelik düzenlemeleri üzerinde sömürgecilik dönemlerinden kalma yanlışlar nedeniyle, diplomaların gelişmekte olan ülkelerde verilmiş olması nedeniyle, diplomaların eşdeğerliliğine hiç bir sınırlama getirmeyecek biçimde olmalıdır.

8- Sürekli eğitim programları, mühendislerin, idari personelin ve teknisyenlerin bilgilerinin tazelenmesiyle sınırlanmamalı, yeni bilgilerin kazanılması için genişletilmelidir; bu yeni bilgilerin elde edilmesi sonucunda, uygun bir terfi yapılmalıdır; bu terfiler artık sadece bir temel eğitim diplomasına sahip olanlar için saklanmamalı, ayırım gözetilmeksizin eşit bilgiye sahip olanların tümüne açık olmalıdır.

9- Özel yönetmelikler her stajyerin kişiliğini, muhtemel kötü davranışlara karşı korumalıdır.

10- Özellikle gelişmekte olan ülkelerdeki ilgili kurumlar, pedagojik eğitim konularının ve yöntemlerinin programlanmasını, sürekli eğitimi içine alan bir entegre eğitim sisteminin gerçekleşmesine doğru yönlendirerek, eğitim planlarının yapılaşında ve anlayışında gerekli değişiklikleri yapmalıdırlar.

11- Sürekli eğitim, mühendislere, teknisyenlere ve idari personele ücretlilerin tümünü sosyo-ekonomik sorunlar hakkında daha iyi bilgi

vermeye ve teknokratik bölünmeleri önlemeye olanak verecek biçimde düzenlenmelidir. Bu amaç için çokuluslu şirketler durumunda özel düzenlemeler yapılmalıdır.

12- Sürekli eğitimin gereksinmelerinin ve giderlerinin hesaplanma yöntemleri, sadece hemen elde edilecek ekonomik rantsabilitenin göz önünde bulundurulmasıyla sınırlı kalmıyarak geliştirilmelidir.

13- Mühendislerin, teknisyenlerin ve idari personelin sürekli eğitim bilgilerinin ve deneylerinin uluslararası değişimi uluslararası örgütler tarafından geliştirilmeli, ve, UNESCO ve OIT bilgilerin ve yöntemsel incelemelerin dolaşımı için olduğu kadar, bu sürecin gelişmekte olan ülkelerde gelişmesine yardım için de daha çok kaynak ayrılmalıdır.

14- Yukardaki tavsiyelerin kadın mühendis, idari personel ve teknisyenlere gerçekten uygulanmasını sağlamak için gerekli görüldükleri bütün koşullarda özel düzenlemeler kabul edilmelidir.

* * *

Bu belge konferansa katılanların oybirliğiyle kabul edilmiştir.

1

konferansa katılan örgütler

AVUSTRALYA

Association of Scientific, Technical and Managerial Staffs
(ASTMS) (Bilin adamları, teknik ve idari personel derneği)

Benjamin E.J.

BULGARISTAN

Conseil Central des Syndicats Bulgares
(Bulgar Sendikaları Merkez Konseyi)

Poskova Sdranko - Stoyanov Borislav

Union Scientifique et Technique de Bulgarie
(Bulgaristan Bilim ve Teknik Birliği)

Peevski Vassili - Popov Dimitri

DEMOKRATİK ALMAN CUMHURİYETİ

Chambre de la Technique de Republique Democratique Alle-
mande

70

(Demokratik Alman Cumhuriyeti Teknik Odası)

Bernicke Hubertus

Conseil Central des Syndicats De Republique Democratique Al-
lemande

(Demokratik Alman Cumhuriyeti Sendikaları Merkez Konseyi)

Rautschke Friedhelm

FAS

Union Marocaine du Travail (UMT)

(Fas Çalışma Birliği)

Santissi Nasser

FEDERAL ALMANYA

Bund Demokratischer Wissenschaftler (BDW)

(Demokratik Bilim Adamları Federasyonu)

Luddecke Werner - Koppel Helga

FINLANDIYA

Suomen Teknisten Toimihenkilöjärjestöjen Keshusliitto
(STTK)

Heikkila Ensio

TIEPO

Husberg

FRANSA

Union Generale Des Ingenieurs, Cadres et Techniciens (UGICT)

(Mühendisler, İdari Personel ve Teknisyenler Birliği)

76

*Jaegle Andre - Le Guen Rene - Page Gabriel - Pennaveyre Regine
Vayne Roger*

GÜNEY AFRIKA

South African Congress of Trade Union (SACTU)

(Güney Afrika Sendikalar Meclisi)

Phahedi Cyril

HINDİSTAN

All India Trade Union Congress (AITUC)

(Tüm Hint Sendikaları Meclisi)

Mehrotra Vimal

HOLLANDA

Verbond Van Wetenschappelijke Onderzoekers (VWO)

Van Veenen Anne

IRAK

General Federation Trade Union

(Genel Sendikalar Federasyonu)

Salman Şakir - Kemal Faruk

İNGİLTERE

Association of Scientific, Technical and Managerial Staffs
(ASTMS)

(Bilim Adamları, Teknik ve İdari Personel Derneği)

Brown Albert - Davison Stanley - Hopkins Graham

Amalgamated Union of Engineering Workers (AUEW) - Technical, Administrative and Supervisory Section (TASS)

(Sanayi İşçileri Birliği - Teknik, İdari ve Nezaretçi Personel Bölümü)

Hardie Robert John - Sanderson Bruce - Seager Barry

İSPANYA

College Officiel des Assis. architectes Catalogne

(Katalonya Mimar Asistanları Resmi Kurulu)

Gay-Diaz Giovanni - Obon-Asensio Francisco - Pons-Frutes Francisco

Association National des ingenieurs industriels Catalogne

(Katalonya Sanayi Mühendisleri Milli Derneği)

Crespan-Echegoyen Xavier - Mareos Alonso Jesus A - Molta Garcia D. - Pares-Grahit Jordi

İTALYA

Syndicat de la Recherche de la CGILL (Confederation geheon des Travailleurs Italiens)

(Özgür Sendikalar Konfederasyonu, Araştırma Sendikası)

Arcese Francesco - Tenore Antonio

Ispra (CGIL / CISL)

Bassetti Daniel - Molinar Gianfranco - Montagnani Mario

JAPONYA

Scientists Association of Japan

(Japonya Bilim Adamları Derneği)

Hara Zenshiro

MACARISTAN

Conseil Central des Syndicats de Hongrie

(Macaristan Sendikaları Merkez Konseyi)

Dankovics Laszlo - Fandek Geza

Association des Scientifiques et Ingenieurs de Hongrie (METES)

(Macaristan Bilim Adamları ve Mühendisler Derneği)

Ronai Janos

MEKSIKA

Union Pan Americain des Ingenieurs (UPADI)

(Pan Amerikan Mühendisler Birliği)

Herrera Salvador

MISIR

Fédération Egyptienne du Travail

(Mısır Çalışma Federasyonu)

Süleyman Muhammet

POLONYA

Conseil Central des Syndicats de Pologne

(Polonya Sendikaları Merkez Konseyi)

Rogowski Josef - Sender Lesser

PORTEKİZ

Syndicat des Techniciens (Representanat de l'Intersyndicale)

(Teknisyenler Sendikası - Intersyndicale Temsilcisi)

Antao Francisco

QUEBEC

Federation des Professionnels Salaries et Cadres du Quebec
(FICQ)

(Quebec Ücretli Meslek Sahipleri ve İdari Personel Federasyonu)

Dupuis Hildege - Robillard J. Guy

ROMANYA

Conseil National des Ingenieurs, Cadres et Techniciens (CNIT)

(Mühendisler, İdari Personel ve Teknisyenler Milli Konseyi)

Mocuta Traian

SSCB

Conseil Central des Syndicats d'URSS

(SSCB Sendikaları Merkez Konseyi)

Gregorien Ruben - Veretennikov Vladimir

ÜRDÜN

Federation General des Travailleurs

(Genel İşçi Federasyonu)

Abucallan Muhammet

ZİMBABWE (Rodezya)

Zimbabwe African Congress of Union

(Zimbabwe Afrikalı Sendikalar Meclisi)

Boleni R.N.

KONFERANSA KATILAMAYAN
FAKAT DESTEKLEYEN
ÖRGÜTLER

AVRUPA

BELÇİKA

Syndicat des Employes, Techniciens et Cadres de Belgique
(SETCA)

FINLANDIYA

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö (SAK)

HOLLANDA

Nederlandse Centrale van Hoger Personeel d'Utrecht

İNGİLTERE

Association of Building Technicians

Syndicat National des Journalistes

İRLANDA

Local Government and Public Services Union

Association of Scientific, Technical and Managerial Staffs
(ASTMS)

YUGOSLAVYA

Yugoslav Sendikaları Konfederasyonu

AFRIKA

CEZAYİR

Union Generale des Travailleurs Algeriens, UGTA

GANA

Organization of African Trade Union Unity

LESOTÓ

Lesotho General Workers Union

MALI

Union Nationale des Travailleurs du Mali

NIJERYA

Nigerian Trade Union Congress

TANGANİKA

Union National des Travailleurs du Tanganyika, NUTA

TOGO

Confederation National des Travailleurs du Togo

ZAMBİYA

Zambia Congress of Trade Union

AMERİKA

GUYAN

The Sawmill and Forest Workers' Union

DOMİNİK

Confederation Autonome des Syndicats Chretiens, CASC

ASYA

FİLİPİNLER

Pambansang Kilusang Paggawa

HİNDİSTAN

Hind Mazdoor Sabha

JAPONYA

SOHYO

KORE

Federation Generale des Travailleurs de Coree

MOĞOLİSTAN

Conseil Central des Syndicat

SEYLAN

Federation des Travailleurs de Ceylan

Public Service Engineers' Union

SURİYE

Federation Nationale des Travailleurs de la Republique

Arabe Syrienne

ULUŞLARARASI BİRLİKLER

Dünya Bilim İşçileri Federasyonu (FMTS)

Prof. P. Biquard - J.K. Button - Roland Monnet

Dünya Sendikalar Federasyonu (FSM) (WFTU)

*Pastorino Enrique - Rursiansky Luis - Nessenou Walter e Pub
Valentin - De Angeli Carlos*

Uluslararası Arap Sendikaları Konfederasyonu (CISA)

Süleyman İdris

Uluslararası Sendika Birlikleri (UIS)

UIS Petrol - Kimya

: Turçanikou Dimitri

UIS Ulaştırma

: Volçenko

UIS Yapı

: Roger Raymond

UIS Tarım

: Bardeev

UIS Tekstil

: Herrero Antoine

UIS Kamu Görevlileri

: Guida Raymondo

Nükleer Araştırma ve İnceleme Merkezi Personeli Derneği

Henny Louis - Francio Franco - Cerras Germinal

COPISEE

Peevski Vassili - Popov Dimitri

ULUŞLARARASI KURULUŞLARIN TEMSİLCİLERİ
Uluslararası Çalışma Bürosu

Madam Cuvillier

UNESCO

Daniel Hauet

Arap Çalışma Bürosu

Muhammed Faris

"Mühendisler, İdari Personel ve Teknisyenlerin Uluslararası Sendika Konferansı" Conference Syndicale Internationale des Ingenieurs, Cadres et Techniciens, Compte Rendu Des Travaux" adlı broşürden çevrilmiştir.

MÜHENDİSLER, İDARI PERSONEL VE
TEKNİSYENLERİN
ULUSLARARASI SENDİKAL KONFERANSI

15, 16 ve 17 Nisan 1975, TORINO - İTALYA

Çevirenler:

Kaya Güvenç, Vedat Oygür, Savaş Uçakçı

Yayına Hazırlayan:

Kaya Güvenç

TÜTED YAYINLARI: 1
TÜTED GENEL MERKEZİ
MİTHATPAŞA CADDESİ NO: 28/24 - ANKARA

Baskı: Çaha Matbaası
Baskı Tarihi: 20 - V - 1976
ANKARA