

# İstihdam Sorunları

Ülkemiz emperyalizmin sömürü ağı içinde geri ve bağımlı bir ülkedir. Türkiye'nin kapitalist dünya sistemi içinde kalarak sistemin geri ve bağımlı ülkeleriyle ilişkilerini güçlendirme çabası da yeni değildir. Türkiye'nin çevresindeki geri ülkeler arasında daha etkin bir yer kazanmasıyla sistemin bütününe katkıda bulunacağı savunuluyor. Bunun için öteden beri çaba harcamıyor: «Türkiye Kalkınma çabasındaki bir ekonominin gelişmiş ekonomilerle yararlı bir birleşmeye gidebileceğini ispatlayan bir başarı örneği olacak ve böylece gelişmiş Avrupa ile az gelişmişler kıtası Asya arasında hayatı bir köprü haline gelecektir.» Bugün de o gün de aynı görüş savunulmakta.

Ülkemizde montajcılık, ambalajcılık türünden pazarlamaya ilişkin yatırımlar ile, yoğun emek gerektiren, geri teknoloji kullanan işler ve artık sanayileşmiş ülkeler için kaba işlerden sayılan ve düşük kâr bırakan montaj sanayi ürünleri dışında sanayileşmeye dönük önemli ve temel yatırımlar yapılmamaktadır. Bu tür üretim de, yatırıma yönelik değil, tüketime yönelik özellik göstermektedir. Sömürülen ülkelerin sanayileşmesi ve sömürü ağının dışına çıkmasının, emperyalistlerin ve onların yerli ortaklarının çıkarlarına aykırı olduğu açıktır. Buna karşın, tüm emekçi sınıf ve tabakaların, bu arada teknik elemanların çıkarları, ülkenin sanayileşmesi doğrultusunda birleşmek, bağımsızlık ve demokrasi mücadelesinde, işçi sınıfı yanında yer almaktadır.

## Kamu Kesiminde Çalışan Üyelerimizin Sorunları

Teknik elemanlar, yaratıcı güçlerini kullanabildiği, üretim içinde yer alabildiği ve değer üretebildiği oranda saygınlık kazanmakta ve aranılan eleman olmaktadır. Ülkemizde ise kamu kesimindeki teknik elemanların büyük bir çoğunluğu üretim dışı sektörlerde çalışmaktadır. Özellikle masa başında bürokratik işlerin yürütülmesinde, tercümanlık, montajcılık, pazarlama konularında uğraşmakta, diğer bir kesim ise işletmecilik ve yöneticilik görevini

üstlenmektedirler. Bu alanda yaptıkları görevin yerine getirilmesinde teknik eleman olmanın kesin zorunluluk olmadığını bilincinde eziklik duymakta ve süreç içinde teknik eleman niteliğini yitirerek mesleklerine ve uzmanlık dallarına yabancılaşmaktadırlar. Kamu kesiminde çalışan teknik elemanların çoğu üst kademedeki görev yapmakta, yöneticilik ve işletmecilik alanında yoğunlaşmaktadırlar. İktisadi devlet teşekkülleri ve diğer kamu kuruluşlarında bir üst kademe yöneticisi durumundaki teknik elemana 3.3 müdür, ya da uzman düşmekte, bir müdür ya da uzman ortalama 2.0 baş mühendis, ya da teknik şef düşmekte, bir başmühendis ya da teknik şef'e ortalama 1.5 teknik eleman düşmektedir. Ayrıca bir mühendis ya da uzman'ın 4 teknisyen, tekniker ve teknik ressamla birlikte çalışmaları gerekirken tam tersi bir durum yaşanmaktadır.

Bütün bunlara karşın, alt yapı yatırımlarının ve belirli ölçüde pazarlamaya ilişkin yatırımların gerçekleştirilmesinde sınırlı da olsa teknik eleman gereksinimi duyulmakta. 1965'lerden önce teknik eleman sayısının az oluşu ve yukarıda değindiğimiz belirli alanlarda teknik eleman emeğine gereksinim duyulması, kamu sektöründe teknik elemanlara, diğer memurlara göre bazı ayrıcalıkların tanınmasını zorunlu kılmıştır.

1965'lerde devlet memurlarının konumlarını düzenleyen 90 ayrı yasa vardı. Ayrıca yönetmeliklerde de aylık, tazminat ve ödenek gibi değişik adlarla ödemeler yapılmaktaydı. Bu sıralarda 4/10195 sayılı kararname geçici ve sözleşmeli olarak teknik eleman çalıştırmak amacıyla çıkarıldı. Daha sonraları bu kararname'nin kapsamı genişletilerek teknik elemanların büyük bir çoğunluğu bu kararnameye dahil edilmiştir.

Diğer yandan özel sektör, teknik elemanların işgüçlerini daha ucuza satınalabilmek için bir teknik eleman enflasyonu yaratma yolunu denedi. Bu amaçla bir yandan özel okullar, diğer yandan daha fazla akademi ve yüksek okullar açtırıldı. Öte yandan 4/10195 sayılı kararname yürürlükten kaldırıldı.

Tüm bu girişimler gerek tüm memurlar ve gerekse teknik elemanlar arasında çok büyük huzursuzluk ve karışıklıklara neden oldu. Bu yüzden 657 sayılı yasanın düzenlenmesi bir zorunluluk haline geldi.

657 sayılı yasa kamu hizmeti gören kişilerin hukuki ve parasal konularını birleştirmek, tek istihdam şekli getirmek, dağıtık haldeki ücret rejimini toparlamak vb. görevleri üstlenmişti. Yan ödemelerin asıl ücretlere göre gün geçtikçe önem kazanmasının yarattığı sıkıntıları gidermek, yasanın amaçları arasında yerliyordu. Aylık ücretlerin fiat ve milli gelir değişimlerini daha yakından izleyebilmesi ve aylıklardaki hareketliliğin emekli aylıklarına yansması için değişken kat sayı sistemi önerildi. Ancak 657 sayılı yasa mevcut durumu nisbi olarak daha da kötüye götürdü.

Personel rejiminin kanun hükmünde kararnamele düzenlenmesi girişimi 657 sayılı yasa deneme tahtasına çevirmekten başka bir işe yaramamıştır. 657 sayılı yasayla birlikte 12 ayrı kararname çıktığı düşünülünce 657 sayılı yasanın amacından ne denli saptığı kavranabilir.

## Sözleşmeli Personel Sorunları

657 sayılı Yasanın 30.5.1976 tarih ve 12 sayılı Kanun hükmündeki kararname ile değişik 4. maddesinde kamu kuruluşlarında hizmetin memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler tarafından yürütüleceği öngörülmüştür. Burada sözü geçen sözleşmeli personel uygulaması 10195 den farklı bir uygulamadır. 10195 teknik elemanları kamu sektöründe tutmayı amaçlıyordu, ancak 4. maddedeki değişiklik sözleşmeli personel istihdamı politik iktidara yakın kişilere istihdam alanı açmayı ve bu kişilerin her an işten atılma korkusuyla tam olarak politik iktidarın adamı olması amaçlanmıştır.

Bu nedenlerle sözleşmeli personelin ücret ve sayıları siyasi iktidarın iznine bağlanmakta, bu personele ekonomik yönden diğerlerine göre ayrıcalıklar tanınmakta, buna karşın hem memur kapsamı, hem de işçi konumu dışında tutularak sosyal güvenceden yoksun bırakılmaktadır.

Her yıl teknik elemanların umutla bekledikleri ve ekonomik sorunlarına çok nisbi de olsa bir katkıda olacağı umuduyla bekleye durdukları yan ödemeler kararnamesi sürekli kanayan başka bir yara gibidir. Her yıl kararname çıkmadan önce politik iktidarı uyarak şu taleplerde bulunuruz. (Buna karşın eskiye göre değişen hemen hemen hiç bir şey olmaz).

1 — Bugüne değin uygulanan yan ödemeler kararnamesiyle idareye sonsuz yetki tanınmıştır. «Mali imkânların, hizmetin gereklerine ve görevin yerine getirilmesindeki başarı derecesinin dikkate alınarak» yan ödemelerin saptanacağını ifade eden kararnameler çalışanlar arasında idareden yana olanlar ve idarenin eğilimlerine karşı olanlar diye ikilik yaratmaktadır. Açıkçası konulan elastik ifadelerle yan ödemeler anti-demokratik uygulamalara kılıf oluşturmaktadır.

2 — «Görev Ünvanı»nın temel alındığı yan ödemelerde çalışanlar arasında başka bir ayrıcalık yapılmaktadır. «Eşit işe eşit ücret ilkesi gözönünde tutularak çalışanlar arasındaki ayrılık giderilmelidir. Örneğin;

a) Genel idari hizmetlerde ve teknik hizmetlerde en düşük ve en yüksek iş güclüğü ve teminindeki güçlük zamları arasındaki oran 6'ya ulaşmaktadır.

b) Teknik hizmetler bölümünde «Sosyal işler, idari işler, personel, özlük, eğitim, dış münasebetler, donatım, levazım, satınalma v.b.» destek hizmeti yürütenlere işgüçlüğü zammı hiç ödenmemektedir.

c) Çalışanların ancak % 10'una verilen «büyük zammı» aynı işyerinde, aynı işte aynı projede çalışanlar arasında bile ayrıcalığa neden olmaktadır.

d) Aynı işi yapan ancak görev ünvanı farklı olan kişilere, farklı yan ödemeler verilerek çalışanlar arasında ayrılık sokulmaktadır.

Bu nedenle :

— Eşit işe eşit ücret ilkesi temel alınmalı,

— Yan ödeme tutarları arasındaki aşırı farklar giderilmeli,

— Sosyal işler, idari işler, personel, özlük, eğitim, dış münasebetler, denetim, levazım, satınalma vb. görevlerde çalışan teknik elemanlara da eşit miktarda temininde güçlük zammı ödenmelidir.

— Büyük proje zammı ya herkese verilmeli, ya da kaldırılmalıdır.

3 — Yan ödemeler izinlerde ve hastalık izinlerinin tümünde kesintisiz olarak ödenmelidir.

4 — Silâhli Kuvvetler mensuplarına 7/14644 sayılı kararnameyle tanınan «herhangi bir nedenle açığa alınan veya tutuklanıp, beraat edenler» açıkta veya tutukluluklarında geçen süreleri için yan ödeme verilmesi uygulaması tüm çalışanlara da tanınmalıdır.

5 — Yan ödemelerde, esas alınan hizmet

sürelerinde askerlik hizmeti de her durum için gözönünde bulundurulmalıdır.

6 — Yan ödemeler, maaştan ayrı olarak vergilendirilmelidir. Bugün yalnız yargı organları mensuplarına tanınan bu hak tüm çalışanlara uygulanmalıdır.

Bu önerilerimizin hiç biri gözönünde tutulmadı. Uluslararası Çalışma Örgütünde «tüm çalışanların sendikali olması» ilkesine imza atan yetkililer, teknik elemanların sendikalaşması doğrultusunda hiçbir girişimde bulunmadıkları gibi mevcut hakları bile sınırlamayı düşünmektedirler. İşçi kesimindeki «toplumsal anlaşma» bunun bir örneğidir.

## MEYAK

TBMM Bütçe - Plan Komisyonu, MEYAK alt komisyonuna sunduğumuz ve basına açtığımız TMMOB görüşleri aşağıdadır.

### «MEYAK NEDİR?»

Bilindiği gibi 31.7.1970 tarihinde Devlet Memurları Kanununun 1327 sayılı kanunla değiştirilen 190. maddesinde «Devlet Memurlarının ek sosyal sigorta, konut, dinlenme kampları ve diğer ihtiyaçlarını karşılamakta yardımcı olmak, tasarruflarını yurt kalkınmasına yararlı olacak verimli sahalarda değerlendirmek üzere, en geç bir yıl içinde çıkarılacak özel bir yasayla «Devlet Memurları Yardımlaşma Kurumu» kurulması» öngörülmüş ve bu yasanın bütün devlet memurlarını kapsamına alacağı belirtilmişti.

13.1970 tarihinden itibaren de yukarıda belirtilen yasa gereğince kamu kesiminde çalışanların aylık ücretlerinin % 5'i kesilerek T.C. Merkez Bankasında MEYAK adına açılan özel hesapta toplanmaya başlanılmıştır. Ancak aradan 8 yıla yakın bir süre geçmiş olmasına rağmen bir yıl içinde çıkması gereken özel yasa çıkarılmamış, yasası çıkmayan bir kurum için çalışanlardan yaklaşık 6 Milyar TL.'sına yakın bir para toplanmıştır.

### MEYAK ÇALIŞANLARIN YARARINA MIDIR?

MEYAK Kanun Tasarısı Gereğesinde, MEYAK'ın «memurların geleceğine güvenle bakmalarında olumlu bir rol oynayacağı», «emeklilik rejimi ve diğer haklar açısından», «Sosyal Sigorta niteliği» taşıdığından sözedilerek, MEYAK'ın «Devlet Memuriyetine ilgi ve güveni arttıracığı» belirtilmektedir.

Gereğesinde belirtilenlerin hemen hepsi T.C. EMEKLİ SANDIĞI işlevlerinin içine girmekte-

dir. «Memurların geleceğine güvenle bakmalarının» «Memuriyete ilgi ve güven duyulmamasının nedeni EMEKLİ Sandığına bugüne kadar süregelen işleyiş biçiminden ve kurumu yönlendiren siyasi iktidarların egemen sınıflar yararına olan politikalarından kaynaklanmaktadır.

EMEKLİ SANDIĞI Yasasında yapılacak değişiklikler ve çalışanların Sandığın yönetim ve denetiminde karar sahibi olması ile kamu kesimi çalışanlarının bu alandaki sorunlarına çözüm getirilmesi mümkün iken; 8 yıldır kamu kesimi çalışanlarının aylık ücretlerinden % 3 lük Emekli Sandığı ödentisine ek olarak yasası çıkmayan MEYAK'ın % 5'lik ödentisinin kesilmesinin çalışanlara bir yararı olmadığı açıktır.

### MEYAK KİME HİZMET ETMEKTEDİR?

MEYAK yasa tasarısı gereğesinde «özel tasarrufları arttırmak için her türlü çareye başvurmak zorunlu olup, bu meyanda cebri tasarruflara gidilmesi kaçınılmaz olmaktadır.» denilmekte, Türkiye'nin ekonomik kalkınmasında en önemli iki sorun olan «Milli gelirden tasarruf payının artırılması» ve «kaynakların verimli sektörlerle yönetilmesi» hedeflerine büyük yardımcı olacağı belirtilmektedir. Türkiye'de milyonlarca emekçi düşük ücretlerle yaşam savaşı verirken, bu kesimlerden yapılacak cebri tasarruf, yoksullaşmayı arttırmaktan başka bir sonuç vermeyecektir.

Yapılan aktarmalardan da anlaşılacağı gibi MEYAK'ın kurulmasındaki gerçek amaç «cebri tasarruflarla dışa bağımlı çarpık kapitalist sistemin kendisini yeniden üretmesi ve kaynak aktarımının sağlanmasıdır. Şöyleki; Merkez Bankasında şimdiye kadar toplanan ve 6 Milyar TL'ye ulaşan MEYAK ödentilerinin 5 Milyar TL. sına ulaşan bir bölümü Devlet Yatırım Bankasına verilmiştir.

DYB ise kaynaklarının % 92'sini SSK ve MEYAK gibi Sosyal Güvenlik kuruluşlarından sağlayan ve Kamu İktisadi Teşebbüslerinin yatırımları için kredi veren bir kuruluştur.

Kamu İktisadi Teşebbüsleri ise özel kesim açısından kâr oranının düşük riskin büyük olduğu yoğun sermaye ve büyük ölçek gerektiren alanlarda yatırım yapmaktadır. KİT Ürünleri özel kesime maliyetin altında ve piyasa koşullarının oluştuğu ederlerinden daha düşük olarak verilmektedir. Bir yanda özel kesimle ortaklık kuran, diğer yandan kamusal kaynakları ve emekçi halktan alınan vergileri özel kesim çıkarları doğrultusunda kullanılan KİT'ler, bu nedenlerden dolayı her geçen yıl giderek artan oranlarda zarar etmektedir.

KIT açıklarının önemli bir bölümü, gelir kaynağının önemli bir bölümü SSK'ya bağlı işçilerden kesilen ve % 12'ye varan primler ve MEYAK ödentilerinden oluşan DYB'sı tarafından karşılanmaktadır. Sonuç olarak bugüne kadar MEYAK adına kesilen ödentiler kamu kesiminde çalışanların çıkarları doğrultusunda kullanılmamış, tekelci sermaye adına çalışan «verimli sektör» lerde kullanılmıştır. Görüldüğü gibi memurlara, «Sosyal hak ve güvence» sağlamak gerekçesiyle kurulması amaçlanan MEYAK bugüne kadar tekelci sermayenin finansman sıkıntılarının çözümü için kamu kesiminde çalışanları sömüren bir araçtır.

Türkiye'de 70.000'i aşkın mühendis ve mimarın Anayasal ve yetkili örgütü olan Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği egemen sınıflara kaynak aktarımdan öte bir işlevi olmayan MEYAK'a HAYIR DEMEKTEDİR. Sosyal Güvenlik Sorunlarının çözümü doğrultusunda bir çalışmanın başarısı MEYAK'la değil, aşağıdaki önlemlerin alınmasıyla mümkündür.

#### NE YAPILMALI?

Kamu kesiminde çalışanların işçi ve memur şeklinde ayıran yapay yapı ortadan kaldırılmalı ve kamu kesimindeki tüm çalışanlara grevli - toplu sözleşmeli sendikal haklar tanınmalıdır.

Bu koşullarda, gerekçede MEYAK'ın gerçekleştireceği söylenen «Devlet memuriyetine ilgi ve güven» gerçekten sağlanacaktır.

Kısa vadede, Emekli Sandığı Yasasında yapılacak değişiklik ve çalışanların yönetim ve denetiminde kesin karar sahibi olması ile, memurlara değil, lüks yatırımlarla egemen sınıflara hizmet eden Emekli Sandığı gerçek işlevlerine; kamu kesiminde çalışanlar için Sosyal Güvenlik Kurumu niteliğine kavuşturulmalıdır. Böylece yeni bir Sosyal Güvenlik Kurumu kurmaya gereksinimiycek, bu alandaki «savurganlık» önlenecektir.

Bugüne kadar kesilen MEYAK kesintileri faizleri ile birlikte geri ödenmelidir.»

## Memur Ücretleri Hakkında

1979 bütçesi hazırlanırken kamu kuruluşlarında, memur olarak çalışanların ücretleriyle ilgili TMMOB görüşünü, bir basın bildirisıyla hükümet üyelerine, parlamenterlere ve kamu oyunalettik.

Teoman Öztürk imzalı basın bildirisinin metni aşağıdadır.

Memurlara sendika hakkı tanınmadığı ülkemizde, 1 milyondan fazla kamu çalışanın ücretleri her yıl Parlamentoda Bütçe Yasasıyla belirlenmektedir. Bugüne değin memurların ücretleri ve katsayı, her defasında olması gerekenin çok altında ve yetersiz düzeyde belirlenmiş, mühendisler, mimarlar, öğretmenler, sağlıkçılar vb. kamu çalışanları yoksulluğa mahkûm edilmiştir. DPT'ye göre 1967'de katsayının 17 olarak belirlenmesi gerekiyordu oysa, fiatlar 1976'dan bu yana % 100 artış göstermiş olup ayrıca 1978'de 14 olan katsayının 1979 da sabit tutulacağı hükümet üyelerince söylenmektedir.

TMMOB mühendis ve mimarların da bir parçası olduğu kamu çalışanlarının ücret sorununa katsayı düzeni içinde çözüm getirmesini mümkün olmadığını, tüm çalışanların «TOPLU SÖZLEŞME - GREVLİ SENDİKAL HAKLAR» a kavuşmasının zorunlu olduğunu bugüne dek vurgulamış ve sendikal haklar için mücadeleyi sürdürmüştür. TMMOB, sendikal haklar için mücadele sürecinde, mevcut yasal çerçeveden (657 sayılı Yasa ve diğer ilgili mevzuat) kaynaklanan sorunlara ilişkin görüşlerini açıklamayı da, bir görev bilmektedir. Bu açıdan, 1979 Bütçesinin TBMM'de görüşüldüğü bugünlerde, Bütçenin ücretlerle ve sosyal haklarla ilgili maddelerine ilişkin görüşlerini kamuoyuna açıklamaktadır.

#### ÖNERİLER

1. Doğum Yardımı 500 TL. olmalıdır.
2. Yakacak Yardımı 1. - 3. dereceler için 1500 TL./ay 4. - 15. dereceler için 2000 TL./ay olmalıdır.
3. Aile Yardımı:
  - Çalışmayan eş için 1500 TL./ay
  - Okul öncesi çocuklar için 250 TL./ay
  - İlköğretimdeki çocuklar için 500 TL./ay
  - Ortaöğretimdeki çocuklar için 1000 TL./ay
  - Yükseköğretimdeki çocuklar için 2000 TL./ay olmalıdır.
4. Yiyecek Yardımı, tüm memurlar için 1500 TL./ay olmalıdır.
5. Lüks konut yapımından vazgeçilmeli, devletçe yapılacak konutlar çalışanlara düşük kiralarla kiralanmalı, bu amaçla Bütçeye gerekli ödenek konmalıdır.
6. Mahrumiyet Yeri Ödeneğinin uygulama alanı genişletilmeli, ödenek 3000 TL./ay olarak ödenmeli, belediye sınırları dışında şantiye, işleme, maden vb. tesislerde çalışanlara, tesisin

yerinin mahrumiyet yeri olup olmadığına bakılmaksızın, ödenek verilmelidir.

7. Fazla mesai ücretleri sigortalılarda olduğu gibi saatlik ücrete hafta içi günlerde % 100, resmi tatil günlerinde % 200 zam eklenerek bulunmalıdır.

8. Giyecek yardımı standartlaştırılmalı, ödemeler nakten yapılmalıdır.

9. Harcırahlar 300 TL./gün olarak belirlenmelidir.

10. Yan Ödeme uygulanmasındaki aksaklıklar, TMMOB önerileri doğrultusunda giderilmeli, yan ödeme tutarları % 100 artırılmalı, yan ödeme katsayısı ile maaş katsayısı arasında bir bağıntı kurulmalıdır.

11. MEYAK kesintileri son bulmalı, yapılan kesintiler faiziyle birlikte iade edilmelidir.

12. Kamuda çalışan mühendis - mimarların TMMOB ödentileri, avukatlarda olduğu gibi Bütçe'den karşılanmalıdır.

#### SONUÇ:

Hayat Pahalılığının yılda % 50'yi aşan, % 100'e yaklaşan oranlarda arttığı ülkemizde, memurların ücretlerinin son derece yetersiz olduğu açıktır. TMMOB olarak, soruna mevcut katsayı düzeni içinde çözüm bulunmayacağına ve çözüm yolunun tüm sendikası kamu çalışanlarının «Toplu sözleşmeli - grevli sendikal

hakların» kavuşmasından geçtiğini vurguluyoruz.

Bizler, mühendisler, mimarlar ve onların örgütü olarak bu hakkı elde etme mücadelemizi sürdürürken, bu aşamada, mevcut koşulları değerlendiriyor ve çalışanların asgari gelirin ayda net 10.000.— TL. olma gereğinin altını çizmekte yarar görüyoruz. Bu açıdan değerlendirildiğinde; yasalarda yer aldığı halde uygulanamayan veya yetersiz düzeyde uygulanan sosyal hakların önerdiğimiz biçimde uygulanmasının, memurlara yeterli sayıda kadronun bütçede yer almasının, asgari geçim indiriminin asgari ücret düzeyine çıkarılmasının ve katsayının tüm bu uygulamalarla, birlikte ele alınarak en az memur maaşının net 10.000.— TL. düzeyine getirecek düzeyde saptanmasının zorunlu olduğunu belirtiriz.

## Proje Bürolarında Ücretli Çalışan Üyelerimizin Sorunları

Ülkemizdeki çarpık yapının hayatın her alanına damgasını vurduğunu söylemiştik. Projecilikte bunun dışında değildir. Bu dalda bazı proje büroları tekelleşip büyük projeler aldığın-



GEMAŞ Grev Yeri.

dan küçük bürolar rekabete dayanamayıp kaybolup gitmektedir. Tekelleşmiş büroların aynı zamanda müteahhiflik yapımları ve bu nedenle büyük sermaye birikimine gereksinim duymalarını beraberinde getirmiştir. Bunun sonucu buralarda fazla sayıda eleman çalıştırılmakta ve çalışanların ekonomik - demokratik hakları gashedilerek sömürünün artırılmasına çalışılmaktadır. Ayrıca biktırıcı ve yorucu çalışmalar sonunda tüm demokratik ve sosyal haklar kısıtlanmaktadır.

Çalışan mühendislerin ekonomik - demokratik istemlerini yerine getirmek için en doğal hakları olan sendikalaşma girişimleri her defasında çeşitli oyunlarla engellenmektedir. Veya sendikalaşmış işyerlerinde sendikal mücadele geriletirmek, etkisiz hale getirilmek istenmektedir. Bu tip uygulamalar tüm büyük bürolarda görülmektedir.

Bu dönem fazla sayıda mühendis çalıştıran ve daha önce sendikal hakkını kazanmış olan GEMAŞ işyerinde 25.8.1978 tarihinde grev kararı alındı. Bu grev raporumuzu yazdığımız şu sıralarda halen başarıyla sürmektedir.

— Mühendis ve Mimarların teknik ressam gibi çalıştırıldığı,

— Yüksek okul ve akademi mezunlarının meslekten sayılmadığı ve bir sürü ekonomik demokratik taleplere GEMAŞ patronunun uyumlu yaklaşım göstermemesi nedeniyle grev başlamıştı. Bu konuda GEMAŞ çalışanlarıyla tam bir dayanışma içersinde olduk. Gerek GEMAŞ'taki grevci arkadaşlarla toplamp sorunlarını tartışma ve sorunların çözümü doğrultusunda çaba sarfetme konusunda, gerekse de yayın organlarımızı kendilerine açarak bu dayanışmayı sürdürdük, bundan sonra da sürdüreceğiz.

Önümüzdeki dönemde, bir yandan grevli toplu sözleşmeli sendikal haklar için mücadele ederken öte yandan garanti altına alınmamış keyfi ödemeler yerine, tüm çalışanlara hiçbir ayrıcalık gözetilmeksizin, eşit işe eşit ücret ilkesini yaşama geçirecek, zorunlu gereksinimleri karşılamaya yönelik fiatlara koşut olarak artan, güvence altına alınmış ücretlendirme için etkin mücadeleye yeniden hazır olmamız gerekmektedir.