

## Çalışma Yaşamında Ücretli, İşsiz Mühendis, Mimar ve Şehir Plancıları

Sempozyumun birinci günü, “Çalışma Yaşamında Ücretli, İşsiz Mühendis, Mimar ve Şehir Plancıları” konu başlığı altında bir oturum düzenlendi. Oturum Başkanlığını MMO Yönetim Kurulu Yedek Üyesi Bedri Tekin'in yaptığı oturuma; TMMOB Yüksek Onur Kurulu Üyesi Makina Mühendisi Yavuz Bayülken, Sabancı Üniversitesi Öğretim Üyesi Dr. Ahmet Öncü ile Gazi Üniversitesi Öğretim Üyesi ve Türk- İş Araştırma Müdürü Doç. Dr. Aziz Konukman konuşmacı olarak katıldılar. Oturumda; mühendislik, mimarlık ve şehir plancılığının meslek olarak ortaya çıkışları ve gelişimleri; kapitalizmin evrilmeye sürecinin bu meslek gruplarında yarattığı değişim; neo-liberal uygulamaların bu mesleklerde çalışan insanlar üzerindeki etkileri ile asgari ücret belirlemeleri çeşitli boyutlarıyla ele alınarak, çözüm önerileri dile getirildi.



BEDRİ TEKİN

### Makina Mühendisi Yavuz Bayülken: “MÜHENDİS, YENİ ÖRGÜTLENMEDE DİŞLİNİN BİR PARÇASI DEĞİL; TÜM SÜRECİN RUTİN, AKILLI BİR VİDASI”



YAVUZ BAYÜLKEN

Emperyalist kültür politikaları, yerel, bölgesel ve ulusal kültürleri ortadan kaldıracak araçları, şirketin eline vermiş ve donanımlarını alabildiğine arttırmıştır. Mühendis, mimar ve şehir plancısı da bu tekelleşme saldırısının içerisinde kendi payına düşeni fazlasıyla almıştır.

Bu durum, küresel kapitalizmin emekçiler üzerindeki ekonomik tehditlerden yalnızca birisi. Mühendis, mimar ve şehir plancıları üzerinde, yalnızca ücretlerin yeterli olmaması değil, iş güvenliklerinin yok edilmesi, işsiz bırakılması olgusu da Demokles'in kılıcı gibi asılı durmakta. Dünya, yeniden emeğin köleleştirilmesine doğru rotasını çevirmekte. Yeni liberalizm Fordizmin seri üretimi karşısında Toyota'da uygulanan, yaygın biçimiyle, esnek üretim koymakta, yani neo-liberal politikalar esnek üretimi

1990'lardan beri gündeme getiriyor, 2000'lerde de artık bu yeni modelle birlikte teknolojik uygulamanın ve emeğin bir parçası olan mühendislikle de aşağıdaki olguları rahatlıkla sayabiliriz. Tekrardan parça işlerdeki bağımlılık yerine, farklı ünite ve işlevlere kayan bir nitelik kayması ve fonksiyonel bir değişim ortaya çıkıyor. Bunun gereği olarak, işyerinde mühendis sürekli olarak eğitime tabi tutuluyor, belli normlar,

şirket kültürüyle, özellikle büyük şirketlerin kültürüyle harmanlanıp mühendise benimsetiliyor.

Yönetim kademesiyle üretim, dağıtım, pazarlama kademeleri, bilgi, deneyim ve denetimde bütünleştiriliyor. Belli alanlar dışında, hiçbir işte uzmanlaşma, tam anlamıyla uzmanlaşma oturmuyor. Karar sürecinde inisiyatif kullanmada verilmiş sorumluluk yaygınlaştırılıyor. Verimlilik artışı, mesai dışı çalışma, yoğun çalışma ve birkaç kişilik çalışma ile özdeş tutuluyor. Mühendis, yeni örgütlenmede dışlinin bir parçası değil; tüm sürecin rutin, akıllı bir vidası. Kafası ve emeğiyle işin tamamına ekleniyor. Her şirket, şirket kültürü adı altında, mühendis ve işçiye sembol, tören ve ritüellerle beslenen bir aidiyet

kazanmaya çalışıyor. Bunun en tipik veya aşırı örneğini, özellikle Japon kültüründe, Japon işçilerinde görebiliyoruz. Ücretler, güvenceler, sosyal ayrıcalıklar her mühendisin süreç içerisindeki başarısına ve uyumuna göre, bireysel pazarlığa ve takdire dayanan kriterlere göre belirleniyor. Çalışanlar arasında rekabet, temel unsur olarak ele alınıyor.

Bu durumda, işyeri aynı çatı altında, sürekli göç ederek, tüm dünyayı mekan tutarken, bu yeniden yapılanmaya göre, işbölümü de değişime uğruyor. Buna göre uzmanlaşma ve hiyerarşik kavramları da farklılaşmış, dünyayı bir uçtan ötekine saran tekeller arasında bölüşülmüştür. Burada yerel ve bölgesel olan yalnızca insanların renkleri ve davranışlarıdır. Özerklik, ulusal farklılık, kültürel zenginlik, rekabetin ezici çarkında ezilmiş, emekçiler küresel ağın içinde çok daha merkeziyetçi, otoriter bir denetime girmişlerdir.

Dijital denetim, dünyayı bir köy büyüklüğündeki sağ merkezin odağına oturtmuştur. Mühendisin inisiyatif kullanma, ulusal yarara göre karar alma ve etik davranma mekanizması, tamamen tekellerin şemsiyesi altında kaybedilmiştir. Çağımız teknik elemanın görünüşü budur.



### Dr. Ahmet Öncü: "HIÇ VERİMLİ OLMAYAN BİR ÜRETİM YAPALIM, YANI GENEL GREVE GİDELİM"

olarak göremiyor. Günlük pratiği onu zaten bu pratiğin dışına itiyor. Sizin işiniz sermaye büyütmek. Burada yanlış bir şey yapmıyorsunuz, sınıf düşmanı filan değilsiniz. Pratiğin kendisi, o bakış açısını size kabul ettiriyor. Burada yapılması gereken şey şu: Siz isteseniz de istemeseniz de burada oturanlardan bahsetmiyorum; teorik kategori olarak bahsediyorum, mühendisler, mimarlar ve şehir bölge plancılarının giderek artan sayıda bir miktarı, işçi sınıfının organik bir parçası olduğunu görecektir. İşsiz kaldıkça, ücretlerimiz düştükçe, sanayi çöktükçe, kentlerimizde yoksulluk arttıkça, acı çekme yükseldikçe anlayacaklardır ki, onlar işçi sınıfının içinde yer alan bir katmandır; ama bu katman, bence başka bir katman, yani burada değer yaratan bir varlık olarak değerini düşürmüyoruz. Tarihsel olarak işçi sınıfının bu teknik işgücünü oluşturan katmanın önderi konumundadır. İstese de istemese de önderi konumundadır; çünkü bilgi sahibidir, aydındır bunlar. Bunların, asıl kötüsü, bütün işleri verimliliği arttırmaktır. İşletme düzeyinde değil, makro düzeyde, toplumsal düzeyde verimliliği arttırmak. O zaman diyebiliriz ki işçi sınıfına; "Haydi arkadaşlar, yürüyoruz. Haydi bitti, gelin bir plan yapalım. Gelin, bütün meslek gruplarını içine alan, büyük bir konsey oluşturalım, bir Sovyet oluşturalım." Bu Sovyet'le, sanki devrim olmuş gibi, bu

ülkenin doğal ve üretilmiş kaynaklarını etkin şekilde nasıl kullanabiliriz, şeklinde bir plan hazırlayalım. Bırakın, bize deli desinler. Evet, biz deliyiz; ama biz bunu yaparız, çünkü biz öğrendik bunları. İktisatçıları getirelim, makine mühendislerini getirelim, kimya mühendislerini getirelim, şehir bölge plancılarını getirelim, bir konsey kuralım. Bu konsey; bu ülke ve bütün dünya çöktükten sonra, halkın yaşamını nasıl sürdüreceğini düşünsün. Bırakalım devrim olur mu, olmaz mı? Olmuş gibi varsayalım. Büyük şirketlerde yaptıkları gibi senaryo çalışmaları yapalım.

Gidin, büyük holdinglerde senaryo çalışmaları yapıyorlar. "2030 yılında ne olacak piyasa?" derler, ona göre bir şey yaparlar, sonra da onu uygularlar. Biz de yapalım. 2030'da, diyelim ki, sosyalizme geçiyoruz, haydi! Bunu yapmamız lazım. Bunu da işçi sınıfının bu katmanı yapabilir. Peki, ondan sonra ne yapabiliriz? İstiyorsanız devrim de yapabiliriz; ama bu biraz, tabii, hayal olur. Bunu bir kişi, bir sosyolog söyleyince insanlar yapmaz. Mesela, şöyle yapalım: "Ne yapıyorlar bize", diye düşünebilir işçi sınıfının bu üst katmanı, bu mali oligarşi. Bizim elimizle, verimlilik artışı gerçekleştirme kapasitesini alıyorlar. Kârlılık esasına göre şirketleri yöneterek. O zaman, gelin, biz de onlara aynı şeyi yapalım. Hiç verimli olmayan bir üretim yapalım, yani genel greve gidelim.

Öncelikle şunu söylemek gerekiyor; artık yaşım belli bir yere geldiğinden, bütün riskleri üstüme alarak şunu söyleyeceğim: Ben tabii ki Marksist gelenekten geliyorum, tabii ki devrimci öznenin işçi sınıfı olduğunu kabul ediyorum, işçi sınıfının bu toplumun dönüşümünde öne çıkacağını; ama kendisini yok ederek yeni toplumu kuracağını biliyorum. Ama ben; nasıl ki kapitalist sınıf katmanlardan oluşuyorsa, işçi sınıfının da katmanlardan oluştuğuna inanıyorum. O yüzden benim sosyolojik bakış açımda mühendisler, mimarlar, şehir bölge plancıları, yani meslek sınıfı; işçi sınıfının bir üst katmanı olarak duruyor. Bu üst katman, işçi sınıfının içerisinde yer alan, emeğiyle ücretli olarak çalışan, değer yaratan bu üst katman, bir ara sınıf olarak da duruyor. Kapitalist işletmenin sorunu, mühendisliğin sorumluluğundan muzdarip olduğu için, kendisini işçi sınıfının organik bir parçası

### Doç. Dr. Aziz Konukman: "ASGARİ ÜCRETE DURUM FELAKET!"

Türkiye'de, aslında, iki tane asgari ücret uygulaması ortaya çıkıyor. Bir tanesi bildiğimiz işçiler için; yani işçinin niteliği ne olursa olsun, bir standart. İkincisi ise kamu çalışanları, özellikle 657'de çalışanlar için. On çeşit asgari ücret var! Niye? İşin niteliğine göre değişiyor. Adam mühendis olabilir; ama TRT'de daha farklı bir yerde, filan yerde daha farklı bir yerde. Dolayısıyla, "15'e 1" dediğimiz, en düşük olan kişinin ücreti bile, mühendis olunca farklı oluyor, odacı olunca farklı oluyor, hizmetli olunca farklı oluyor. Böyle tuhaf bir durum var!

"Asgari ücrette durum ne?" diye soracak olursak; o bir felaket! Niye? Çünkü Türkiye 133 no'lu İLO Anlaşmasını hâlâ imzalamadı. O 26 ayrı; 26, Yönetmelik, asgari ücret uygulaması. 133 şunu söylüyor: "İşçinin ailesiyle birlikte bu işi dikkate alacaksınız." Zaten "Toplumsal açıdan gerekli emek zamanı" diye bir kavram var. Marks şöyle tarif ediyor: "Emekçinin kendini yeniden üretim için gerekli olan emek zamanı", ya da onun karşılığında "sosyal mallar ve hizmetlerin değeri" diyor. Bir kere bu temel bir kural. Kapitalist ekonomilerde temel kural. Yanlış anlaşılmasın; kapitalist, üretim işlerinin olduğu bir ekonomide temel bir kuraldır, İLO'nun kuralı.

Peki, Avrupa Sosyal Şartı ne diyor? Bu da çok net; Türkiye buna da çekince koydu. Bakın, buna çekince koyuyor, öbürünü imzalamıyor. Bizden bir şey çıktı mı, haberiniz var mı? Benim duyduğum bir şey yok! Biz bu iki karara ne yaptık? Bilmiyorum, sendikal dünyada ben bir şey duymadım. Kitlelerin yürümesi lazım, çünkü asgari ücret, öyle şaka maka bir ücret değil! Arkadaşlar, asgari ücrette çalışanların sayısı belki az olabilir. Neden az? Çünkü bir sürü insanı, işverenler asgari ücretten gösteriyor. Onun için de rakam yüksek olabilir, ona bir itirazım yok. Biz onu pek kabul etmiyoruz; ama bu bir gerçeklik. Ama vergi kaçırıyor, prim yüklerinden kurtuluyor. Sonunda bu bizim cebimizden çıkıyor. Bunu mutlaka akademik bir çalışmayla ortaya koyup, asgari ücretlerin tam sayısının belirlenmesi lazım. Buradaki rakamlar suni. Bunları ortaya koymamız lazım. Makine Mühendisleri Odası'nın bir Yönetmeliği var; orada asgari ücret ve asgari çizim değerlerini tespit ediyor. Diğer Odalarda da benzer durumlar vardır. Onun da bu asgari ücretle ilişkili olması, onunla bir ilişkisinin kurulması lazım. Diyelim ki; asgari ücret X ise, onun belki yüzde 10 üstü, mühendisin ücreti olabilir. Böyle bir mekanizmayı kurabiliriz. Bunu sakın şöyle



görmeyin: "Ya, olur mu, asgari ücret bir tanedir. Nereden çıktı şimdi mühendisler?" Çok mesleğin, kendine özgü eğitimi, farklılıkları var. Asgari ücret, zaten "insan onuruna yakışır ücret" demek. Yoksa bir pazarlık ücreti değil. İsteyen onun üstüne militan gücüyle, sınıf kavgasıyla, mücadelesiyle zaten çıkar. Ona kimse "Dur!" diyecek bir halde değil. Dolayısıyla TMMOB'nin, özellikle bu asgari ücretin; 133 no'lu İLO Anlaşması'na ve Avrupa Sosyal Şartı'na uygun belirlenmesi için tüzel kişiliğiyle, KESK ve benzeri emek örgütleriyle beraber ağırlığını koyması, bu iki anlaşmaya Türkiye'nin çekincesini kaldırmanın ya da imzalamasının kavgasını vermesi gerekiyor.



## TMMOB MÜHENDİSLİK, İSTİHDAM VE ÜCRETLENDİRME SEMPOZYUMU SONUÇ BİLDİRGESİ YAYIMLANDI

Ücretli ve işsiz mühendis ve mimarların çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunları ve nedenlerini belirlemek, özlük haklarını tartışmak ve çözüm üretmek, TMMOB örgütlülüğünü yaygınlaştırmak amacıyla TMMOB adına Makina Mühendisleri Odası tarafından İstanbul Şube yürütücülüğünde düzenlenen “TMMOB Mühendislik, İstihdam ve Ücretlendirme Sempozyumu” 489 mühendis, mimar ve şehir plancısının katılımıyla 22-23 Eylül 2007 tarihlerinde İstanbul'da Yıldız Teknik Üniversitesi Oditoryumu'nda gerçekleştirilmiştir.

Sempozyum açılış konuşmaları TMMOB MMO İstanbul Şube Yönetim Kurulu Başkanı Tevfik Peker, TMMOB MMO Yönetim Kurulu Başkanı Emin Koramaz, TMMOB Yönetim Kurulu Başkanı Mehmet Soğancı, KESK Genel Başkanı Dr. İsmail Hakkı Tombul, TTB adına Prof. Dr. Nergis Erdoğan ve DİSK Genel Sekreteri Musa Çam tarafından yapılmıştır.

Sempozyumda, “Çalışma Yaşamında Ücretli, İşsiz Mühendis, Mimar ve Şehir Plancıları”, “Mühendislik, Mimarlık, Şehir Plancılığında Çalışma Yaşamını Düzenleyen Yasalar”, “Sempozyum Bölge Toplantıları”, “İşsiz ve Ücretli Mühendis, Mimar ve Şehir Plancıları Örgütlenmesinde Odalar ve TMMOB ve Sendikalar” ile “Ücretli ve İşsiz Mühendis, Mimar ve Şehir Plancıları Forumu” başlıklı oturumlar gerçekleştirilmiştir.

Sempozyum öncesinde Kocaeli, Adana, Trabzon, İzmir, Diyarbakır, İstanbul, Zonguldak ve Ankara'da bölge toplantıları gerçekleştirilmiştir. Ayrıca İstanbul'da “Kadın Mühendislerin Sorunları” konulu bir panel gerçekleştirilmiş ve bu toplantıların sonuçları sempozyumda sunulmuştur. Sempozyumda sunulan bildiriler, yapılan tartışmalar ve öneriler doğrultusunda aşağıdaki tespit ve çözüm önerileri kamuoyunun bilgisine sunulmaktadır.

Sermayenin sınırsız hareketliliğini ifade eden kapitalist küreselleşme çağında sermaye, yaşamın bütün alanlarında egemenleşiyor. Bu süreçte ülkemiz, uluslararası sermayenin küresel istemlerine uygun olarak enerjiden haberleşmeye, eğitimden sağlığa, tarımdan sosyal güvenliğe kadar tüm alanlarda yapısal bir dönüşüm programına tabi tutulmaktadır. Uluslararası sermaye çevrelerinin çıkarları doğrultusunda ve ayrıca AB ile uyum adı altında sunulan bu dönüşümden; kentlerimiz, köylerimiz, yaşam çevrelerimiz, tüm yaşamımızın yanı sıra mühendislik, mimarlık ve şehir plancılığı uygulamaları, mühendislerin sosyal konum ve koşulları da



doğrudan olumsuz biçimde etkilenmekte, meslek uygulama alanlarımız gün geçtikçe daraltılmaktadır.

Bu durumun somut göstergeleri; nitelikli, hatta yüksek nitelikli işgücü olarak insan yaşamının her aşamasından sorumlu olan mühendislik, mimarlık ve şehir plancılığının hızla işsizleştirilmesidir. Bilim, akıl ve mesleki birikim dışlanarak yaşam alanları, çevreleri ve kaynaklarının tahrip edilmesidir. İşsizleştirilen meslek insanlarının hızla işsizleşmesi, ücretli mühendislerin toplum içindeki konumunu yitirmesi, kimliksizleşmesi ve yoksullukla baş başa bırakılmasıdır.

Mesleki birikimlerinden yola çıkarak ülke ve toplum sorunlarına da çözüm arayan mühendis, mimar ve şehir plancılarının çalışma yaşamında önemli sorunları bulunmaktadır. İş güvencesine sahip olmamak, çalışma koşullarının giderek ağırlaşması, yetersiz ücret, işsizlik tehlikesi, sigortasız çalıştırılma, insan onuruna yaraşır emeklilik sürecini yaşayamama ve cinsiyet ayrımcılığı bunlardan bazılarıdır.

Oysa son Hükümet Programında da gördüğümüz gibi “büyüme” masallarıyla pembe tablolar sunulmaktadır. Ancak bu “büyüme” hangi sektörlerde olmuştur? Toplumun geniş

katmanlarını nasıl etkilemiştir? Bu konulara ilişkin bir açıklama yapılmamaktadır. İşçinin, memurun, esnafın, çeşitli meslek gruplarının, çiftçinin reel geliri ne ölçüde artmıştır? Bu görmezden gelinmektedir. Büyüme rantçının, ithalatçının, büyük sermayenin, tekellerin ve vurguncunun büyümesidir. Zira istihdam azalmış, işsizlik artmış, çalışanların reel gelirleri yerinde saymıştır. Yoksulluk sınırındaki 15 milyon insan ile 5,6 milyon işsiz görmezden gelinmektedir.

Son on yıl içinde imalat sanayiinin üretim endeksi ortalama artış oranı % 3,6'dır. Sanayideki üretim artışına ve kapasite kullanım oranının % 77 oranında artışına karşın istihdam düzeyi belirgin bir düşüş göstermektedir.

Bugün ülkemizde eğitilmiş işsizlik oranı resmi rakamlara göre % 20'ye yakındır. Mühendislik eğitimi alanların neredeyse dörtte biri meslek dışı işlerde çalışıyor ya da işsizdir. Meslek alanlarımızda işsizlik yaklaşık olarak % 25'ler seviyesine ulaşmıştır. Çalışan üyelerimizin yaklaşık % 75'i yoksulluk sınırının altında ücret almakta, önemli bir kesimi de meslek dışı alanlarda çalışmaktadırlar. TMMOB genelinde yeni mezun olan meslektaşlarımızın % 32,5'i mezuniyetlerinden sonra bir yıl içinde iş bulamamaktadırlar, iki yıl içinde iş bulamayanlar % 22,4 olup, kronik işsiz oranı % 18,5'dir. Deneyimli mühendislerde ise bu oran ilk on meslek yılından sonra artmakta, iş değiştiren bir mühendis, daha düşük ücrete razı olmaktadır. 2545 yaş arası mühendislerde işsizlik oranı % 20,6'dır. 4560 yaş arasında ise bu oran % 30,5'e çıkmakta olup, meslek dışı alanlarda çalışanların toplama oranı % 19,8'dir. Bunlar kayıtlara geçmiş bilinen işsizlik rakamları olup, kayıtlara geçmeyen bir o kadar daha mühendis bulunmaktadır.

KOBİ'lerde çalışan mühendis sayısı oldukça düşük olup, Hükümet Programında da dile getirilen "verimlilik" adı altında daha da azaltılmıştır. Türkiye'deki işletmelerin büyük bir bölümünü oluşturan 200.000'i aşkın küçük ve orta ölçekli sanayi kuruluşlarında hâlâ mühendis istihdam geleneği oluşturulamamıştır. Sanayi KOBİ'lerinin % 46,5'inde mühendis istihdamı yapılmamakta, yalnızca % 22,3'ünde bir mühendis çalıştırılmaktadır. Bu durum küresel rekabet koşullarında zorlu bir mücadele veren KOBİ'lerin taşeronlaşmasını hızlandırmaktadır.

Mühendislerin, sanayi katma değeri içindeki ücretlerinin toplam içindeki payı % 35,2 oranında azalmıştır. Yani bir diğer deyişle mühendisler katma değerden daha az pay almaktadırlar ve görece on yıl içinde yoksullaşmışlardır. Mühendislik ücretleri, geçim standartları endeksine göre son on yıl içinde % 56,8 oranında düşmüştür.

Sempozyumda kadın meslektaşlarımızın genel sorunları yanında cinsiyet ayrımcılığından kaynaklanan sorunlarına da özel bir vurgu yapılmıştır. İstihdam olanaklarının daralması

kadınlarla erkekler arasındaki işsizlik uçurumunu daha da derinleştirmektedir. Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de iş piyasasında cinsiyet ayrımcılığı hayli yaygındır. Kadın mühendis, mimar ve şehir plancısı üyelerimiz istihdam olanakları açısından iki kere daha sıkıntılıdır.

Kadının meslek yaşamında karşılaştığı ayrımcılık dört ana başlık altında tanımlanabilir. İşe ilk girişte karşılaşılan problemler, kadınların belli işlere yönlendirilmesinden başlayarak, iş görüşmelerinde neden mühendis ya da mimar olduğunun sorgulanması gibi konular; çalışma koşulları, ücretler, izinler, sosyal haklar gibi konularda yaşanan problemler; kariyer ya da mesleki eğitim olanaklarına ilişkin karşılaşılan zorluklar ve son olarak işyerlerinde özellikle kadınların daha fazla maruz kaldığı yıldırımlar, cinsel tacizler çok yaygındır.

Eğitim alanında ise istihdam boyutu düşünülmeden, insan gücü planlaması, gerekli altyapı ve eğitim kadrosu göz önüne alınmadan politik ve ticari tercihler sonucu meslek alanlarımıza ilişkin yeni bölüm ve fakültelerin açılmasına da devam edilmekte ve eğitim hizmetlerinin kalitesinde de büyük farklılıklar bulunmaktadır.

2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu'nda, yükseköğretimde verilmekte olan eğitimin ulusal ya da uluslararası objektif ölçütlere göre denetlenmesi, ölçülmesi ve değerlendirilmesi için yapılması gereken işlemlere ait açık bir düzenleme mevcut değildir.

Üretimden kopuk, plansız bir anlayışla oluşturulan bu bölümlerden mezun olan mühendis ve mimarların çoğunun hangi iş sektöründe, hangi konularda, hangi düzeyde istihdam edileceği bile düşünülmemektedir. Yetki ve sorumluluklarını belirten yasal düzenlemeler oldukça yetersizdir.

Çalışma yaşamında bir "meslek insanı" olarak var olmak giderek daha az değer görmektedir. Çoğu kez de o mesleğin gerektirdiği hizmetlerde, gerekli ve yeterli eğitimi bulunmayanlar çalıştırılabilmektedir. Hatta bu durum belli zorunluluklar dışında bir eğilim olmaya başlamaktadır. İstihdamı giderek niteliksizleştiren bu akıldışı durumun; kamu-toplum yararı ve geleceği açısından derhal durdurulması gerekmektedir.

Aynı şekilde mesleki yetki ve sorumluluklarımızın önemli bir bölümü, Tekniker, Teknisyen ve Yüksek Teknik Öğretmenler tarafından kullanılmak istenmektedir. Siyasi kesimler daha fazla oy toplama adına bilim dışı bu yaklaşımlara yeşil ışık yakmakta, yasal zemin hazırlamaya çalışmaktadır.

Türkiye'nin dünyada eşi benzeri görülmeyen bir teslimiyet ile 1995 yılında imzaladığı Dünya Ticaret Örgütü kapsamındaki

Hizmet Ticareti Genel Anlaşması (GATS) ile mühendislik hizmetleri neredeyse tek taraflı olarak uluslararası sermayeye yeni pazarlar olarak sunulmaktadır. Birçok AB ülkesi mühendislik hizmetlerinin serbest dolaşımına çekince ve özel hükümler koyarken ülkemiz anlaşmayı koşulsuz olarak imzalamıştır.

Bir yandan da TBMM'nin gündeminde bulunan "Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun" ile yabancı mühendislerden istenmesi zorunlu olan denklik belgesi kaldırılmakta, yabancı mühendis ve mimar istihdamında Bayındırlık ve İskan Bakanlığı ile TMMOB'nin görüş bildirmesi uygulamasına son verilerek istenmektedir.

Özel sektörde olsun, kamuda olsun çeşitli baskılarla çalıştırılan meslek insanlarının görev tanımlarının hukuki güvenceye kavuşturulması; mesleki kimliğin korunması ve geliştirilmesi zorunludur.

İşte bu noktada mesleklerimizi düzenleyici, mühendislik, mimarlık ve şehir plancılığı birikim ve uygulamalarını geliştirici yönetmelik, mevzuat ve mesleki denetimlerimiz son derece önem taşımaktadır. Uygulanan politikaların ülkemiz ve mesleğimiz aleyhine olan temel çizgilerine karşı çıkmak ve bir mesleki yeterlilik ve yetkinlik düzeyi tutturmak, uluslararası tanınırlık alanında adımlar atmak durumundayız. Mühendis, mimar, şehir plancısının emeğinin, birikimin ve mesleklerinin korunması en başta gelen görevler arasında benimsenmelidir.

Sempozyumumuz bu belirlemelerden hareketle aşağıdaki önerileri Odalarımız ve kamuoyunun dikkatine sunmaktadır.

Sosyal Sigortalar, Genel Sağlık Sigortası yasaları ile tüm yurttaşların sosyal güvence hakkı "mezarda emekliliğe", sağlık hakkı "paran kadar sağlığa" indirgenmekte; olumsuz emek piyasası koşullarında, çoğu kez zaten güvencesiz bir biçimde çalıştırılan mühendis, mimar ve şehir plancılarının bu değişikliklerle geleceğe ilişkin hiçbir umudu kalmamaktadır. Bu nedenle sosyal devletin yeniden kurumlaşması ve sosyal güvence mekanizmalarının yeniden örgütlenmesi bir zorunludur.

Kamuda ve yerel yönetimlerde çifte standart oluşturan "sözleşmeli" uygulaması ve buna bağlı olarak özel sektörde ve kamuda ücret dengesizlikleri ve aynı hizmet üretiminde farklı statülerde ve farklı ücretlerle çalıştırma derhal ortadan kaldırılmalıdır.

Ücretli çalışanlar açısından mesleki hizmet normlarının belirlenmesi ve uygulanması konusundaki çalışmalar TMMOB ve bağlı Odaların yönlendirmesiyle yapılmalıdır. Bu anlamda kamuda idari vesayet altında mesleki hizmet

üretiminde yaşanan güçlükler nedeniyle, kadro görev tanımları, mesleki eğitime, uzmanlıklara, deneyim ve bilgi birikimine saygı temelinde düzenlenmeli, çoğu kez bir sürgün tehdidi olan uygulamalara derhal son verilmelidir.

TMMOB üyelerinden 70.000'e yakın mühendis, mimar ve şehir plancısı, kamuda çalışmaktadır. Ancak bu önemli kesimin, toplu sözleşme ve grevi de içeren sendikal hakları; uluslararası normlara uygun olmayan bir biçimde engellenmektedir. Özel sektörde ise parçalı bir biçimde istihdam edilen ücretli çalışan mühendis, mimar ve plançıların çok az bir kısmı, ancak büyük işyerlerinde sendikal örgütlenmeler içinde yer alabilmektedir. Kamuda ve özel sektörde çalışan mühendis, mimar ve plançıların uluslararası hukuka uygun grevli- toplu sözleşmeli sendikal hakların kullanımı mutlaka sağlanmalıdır. Kamuda çalışan mühendis, mimar ve plançıların ücretleri diğer tüm kamu çalışanları da dahil derhal insanca yaşanabilecek bir düzeye çıkarılmalıdır.

Kendi işsizlik krizini çözmeye çalışan gelişmiş ülkelerin yönlendirdiği uluslararası nitelikli emek pazarı, giderek ülkemiz meslek insanlarına daha kapalı hale gelmektedir. Bu nedenle, bir yandan bu sürece ciddi bir direniş göstermek, diğer yandan da ülkemiz insan kaynaklarının heba olmasını sağlayacak politikaların meslek alanlarında örülmesini sağlayacak adımları hızla atmak gerekiyor. Uluslararası gelişmeler bu gereklilik temelinde değerlendirilmeli; mühendis, mimar ve şehir plancıları için kamu ve özel sektörde çağdaş yaşamın gerektirdiği yeni istihdam alanları yaratılmalıdır.

Tüm toplumsal yaşamın ve dolayısıyla çalışma yaşamının da yarısını oluşturan kadınlar için çalışma yaşamında eşitlik sağlanmalıdır. Kadın mühendisler toplumsal yaşamın her alanında ve çalışma yaşamında da erkeklerle eşit oranda temsil edilmelidir.

Eşitsizlik, ayrımcılık ve yoksulluğun küreselleşerek derinleştiği dünyamızda istikrar politikaları adı altında dayatılan özelleştirmeler, kamu harcamalarının daraltılması ve örgütsüzleştirmeye karşı mücadelenin kadınların kurtuluşu mücadelesinin ayrılmaz bir parçası olduğu öne çıkarılmalıdır.

Daha fazla kâr mantığıyla kadın emeğinin üretimi içinde değersizleştirilmesinin aileye destek olarak algılanmasına sebep olan sisteme karşı mücadele genişletilmelidir. Kadınların çalışma hayatına katılabilmesi için geleneksel aile yapısı eşitlikçi ilişkilerle yenilenmelidir.

TMMOB, yetersiz olan eğitim sisteminden sadece diploma sahibi olarak mezun olan, mesleğinin gerektirdiği donanımları eksik ve yetersiz olan üyelerinin bilgi ve becerilerini arttırmak için meslek içi eğitim ve belgelendirme



çalışmalarını daha örgütlü ve etkin bir şekilde yapmalıdır. Bu hizmetler tüm gelişmiş ülkelerde Meslek Odaları kanalı ile yürütülmektedir. Bu husus, ülkemizde Odalarımız tarafından eksiksiz olarak gerçekleştirilmelidir.

Meslek içi eğitimler yanı sıra mühendislerin mühendislik tasarımı, AR-GE ve akreditasyon konularında yetkinleşmeleri açısından Odalarımıza büyük görevler düşmektedir.

Çok sayıda niteliksiz mühendis yetiştirecek donanımsız üniversite ve bölüm açmak yerine, ülke ihtiyaçlarını gözeterek yeterli eğitim kadrosu ve kütüphane, derslik, laboratuvar, yurt vb. altyapısı tamamlanmış kuruluşlar oluşturmak, bugüne kadar açılmış bulunan üniversitelerin kalite düzeyini artırmak ve aralarındaki eşitsizliği ortadan kaldırmak, eksik altyapılarını tamamlamak, eğitimde kalite standartlarını oluşturarak mühendislik bölümlerinin kalitesini bu kriterlere göre denetlemek, ülkemizde verilen lisans diplomalarının uluslararası düzeyde tanınmasını sağlamak, lisans eğitimini meslek içi eğitim programlarıyla sürekli desteklemek yönünde çalışmalar yapılmalıdır.

Odalarımızın kapsadığı disiplinlere ilişkin bölümlerin açılması ve kontenjanlarının belirlenmesi karar süreçlerinde TMMOB ve Odalarımız mutlaka yer almalıdır. Bu çerçevede Mühendislik ve Mimarlık Hakkındaki Yasa, YÖK Yasası ve TMMOB Yasasında gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.

Odalarımızda, kapsadığımız mühendislik disiplinleri, meslek ve uzmanlıklara ilişkin “Meslek Dalı Ana Komisyonları”, Şubelerde ise “Meslek Komisyonları” oluşturulmalıdır.

“İş Güvenliği Mühendisliği”nde olduğu gibi, birçok alanda mühendis olmayan teknik elemanların mühendislerin önüne geçirilmesi çalışmalarına karşı bugüne kadar olduğu gibi hukuki mücadele ve ayrıca kamuoyu oluşturma çalışmaları yapılmalıdır.

Mühendisler için belirlenen asgari ücret seviyesinin uygulanması yönünde kamu ve özel sektör nezdinde basınç oluşturulmalı, asgari ücret belirleme uygulaması yapmayan Odalarımız bu konuyu mutlaka gündemlerine almalıdırlar. Yasadışı unvan/yetki kullanımının engellenmesi için mesleki denetim ve mesleki cezalar hızlı biçimde uygulanmalıdır.

Meslek alanlarımızdaki sektörlerde mühendis, mimar şehir plancısı istihdamına yönelik çok yönlü özel çalışmalar yapılmalıdır. Odalar meslektaşlarına yeni iş alanlarının açılması için aktif rol üstlenmeli ve tüm Odalar gerekli teknik ve altyapılarını oluşturarak siyasal iktidarları zorlamalıdırlar. Kamu ve yerel yönetimlerde gerek duyulan teknik personel gereksiniminin karşılanması için gerekirse tek tek kuruluşlar ve sektörler nezdinde istihdam gereksinim örnekleme çalışmalarına yönelinmelidir.

Siyasi iktidarlar istihdam ve atamalarda mesleki, bilimsel teknik kriterleri esas almalı, çalışma yaşamını kötüümleştiren siyasi kadrolaşmayı durdurmalıdırlar. Ücretli mühendislerin iş yaşamında karşılaştıkları mağduriyetlere karşı yapılacak çalışmalar kapsamında hukuksal destek ve bunun güçlü kılınması için özel birleşmelere yönelinmelidir.

Odalar ilgili sektör temsilci ve örgütleriyle bir araya gelmeli, meslek alanlarıyla ilgili sorunları masaya yatırarak sektör temsilcilerine mesleki ve sosyal gereklilikleri anlatmalı ve birlikte çözüm yolları aranmalıdır. Mesleklerin gerektirdiği hizmetler dışında çalıştırılmaya karşı hukuksal mücadele yürütülmelidir.

Odalarımız bünyesinde işsiz üyelere yönelik iş bulma olanakları yaratan birimler kurulmalı ve bu birimlerin Odalar bünyesinde merkezileşmesi sağlanmalı, işsiz üyelerin sorunlarının takibi yapılmalıdır. Üyelere iş bulma süreci, aynı zamanda kopmaz bir örgütlülük bağı kurma olarak anlaşılmalı ve bu birimlerde bu özelliklere sahip personel istihdam edilmelidir. Uluslararası kaynaklı bazı projelerde uygulanan “kilit personel” uygulamasında yabancı mühendis-mimara öncelik verilmesi vb. sömürgeci mantığa karşı çıkılmalıdır.

Meslek alanlarımızı ortadan kaldıran, mühendisliği yok sayan, kazanılmış tüm haklarımızı elimizden almaya yönelik çıkarılan ve çıkartılmaya çalışılan yasa ve yönetmeliklerin takibini yapabilmesi için Odalarca bir tarama ekibi oluşturulmalı ve bu süreçlere zamanında, daha hızlı ve etkin müdahalelerin yapılması sağlanmalıdır.

Emekli üyelerimizin çalışmak zorunda kalmasının, genç mühendisler nezdinde ücret düşüklüğüne yol açıcı tarzda kullanımını engellemeye yönelik kamuoyu çalışmaları yapılmalıdır.

Mühendis, mimar ve şehir plancılarının kamu ve özel sektörde fikri haklarının yok sayılmaması ve güvenceye alınması gerekmektedir. Zira dışa bağımlı ve taşeronlaştırıcı uygulamalara karşı ücretli çalışanları da içerecek şekilde mühendis, mimar ve şehir plancılarının fikri hakları tanınmalı ve hukuki korumaya alınmalıdır.

AB sürecinde serbest dolaşımın gündeme gelen düzenlemeler arasında, mesleki yeterlilik, mesleki eğitim, unvan/yetki kullanımı, sürekli mesleki gelişim, mesleki hizmet sigortası, stajla ön deneyimle ilgili birçok yasal değişiklik söz konusudur. Bu kapsamdaki değişikliklerin 2010 yılına kadar gerçekleşmesi için ülkemiz lehine ciddi bir altyapı bulunmamakta ve meslek alanlarımıza yapılan mevcut müdahalelerden ülkemiz aleyhine sonuçlar vereceği anlaşılmaktadır. Ülkemiz mühendislik, mimarlık ve şehir plancılığı birikiminden bağımsız ve ona karşı yapılan ve

yapılacak olan bu düzenlemeler, hizmetlerin yabancılaşması sürecini hızlandıracaktır. Bu sürece karşı çok örgütlü bir tarzda mücadele edilmelidir.

TMMOB küresel sermayenin ve başını ABD'nin çektiği emperyalist yapılanmaların dünyayı sınırsız ve engelsiz bir sömürü alanı haline getirdiği, ulus devletlerin kendi geleceğini planlama işlevlerinden arındırıldığı, sosyal devlet anlayışının tasfiye edildiği, ülkemizi IMF ve Dünya Bankası gibi uluslararası finans kuruluşlarının yönetir hale geldiği bu dönemde TMMOB çatısı altında, diğer meslek örgütleri ve sendikalarla birlikte emekçi halkın safında yer almıştır. TMMOB ülkemizdeki toplumsal mücadelelerin önemli bir ayağının sendikalar olduğunu bilmekte ve örgütlenmelerine katkı, dayanışma ve mücadele birliği içinde bulunmaktadır.

TMMOB sendikalaşmaya ilişkin olarak “işyeri sendikacılığı”, “meslek sendikacılığı” gibi yaklaşımları doğru bulmamakta, “işkolu sendikalaşması” ekseninde çalışanların ortak örgütlülüğünü savunmakta ve üyelerini bu kapsamda ilgili sendikalara üye olmaya çağırılmaktadır. Bu kapsamda Odalarımız, kendi örgütlülükleri yanı sıra üyelerinin ilgili sendikalara üye olmasını da aktif bir şekilde desteklemelidir. Üyelerimizin sorunlarının önemli bir kısmını çözecek platformun ilgili iş kolundaki sendikası olduğu bilince çıkarılmalı, sendikalaşma bilinci oluşturulmalıdır.

Emeğini satan mühendis, mimar, şehir plancısı; emek hareketinin “mühendis, mimar, şehir plancısı kimliği” ile bir bileşenidir. Bunu hepimiz ve sendikal alandaki dostlarımız da benimsemek durumundadır. Objektif konum farklılıkları yanı sıra düzenin koyduğu yabancılaştırıcı etkileri yıkmak için gerekirse eğitsel boyuttan başlayarak özel çalışmalar yapılmalıdır. Sendikalı olma ile örgütlü mücadeleyi seçme arasındaki ayrım ortadan kaldırılmalıdır. Sendikalar ilgili oldukları sınıfsal alanı bütünüyle kapsamaya yönelmelidir.

Çalışma şartlarının iyileştirilmesi ve temel haklardan mühendis, mimar ve şehir plancılarının yararlanabilmesi için meslek odaları ve sendikalar ortak mücadele programları oluşturmalı ve bu doğrultuda mücadele edilmelidir.

Çalışma şartlarının iyileştirilmesi gerekmektedir. Haftalık 45, uygulamada 50 saati aşan çalışma süreleri düşürülmelidir. Çalışma sürelerinin tam ücretten geriye düşülmeksizin düşürülmesi, işsizlik sigortasının daha işlevli hale getirilmesi vb. sosyal hakların kazanımı ve geliştirilmesi için ortak hedefler doğrultusunda çalışmalar yürütülmelidir. Fazla mesai ücreti uygulamasının geçerli kılınması için mücadele edilmelidir. Esnek üretim ve esnek istihdam modellerine karşı çıkılıp, iş güvenceli tam istihdama dayalı istihdam politikaları yönünde zorlama yapılmalıdır. Genel asgari ücret yoksulluk

sınırının üstüne çekilmelidir. Sendikal hak ve yasalar, İş Yasası, Devlet Memurları Yasası ve diğer ilgili yasaları uluslararası sözleşmelere uygun hale getirecek düzenlemelerin yapılması yönünde birlikte mücadele gündeme alınmalıdır.

1998 yılında yapılan bir TMMOB araştırmasına göre özel sektörde çalışan ücretli mimar- mühendislerin % 28,7'si sendika olan bir işyerinde çalışmakta, ancak bu kesimdeki sendika üyesi mimar-mühendislerin oranı % 0,5'te kalmaktadır. Kamu dahil toplamda ise genel sendikalaşma oranı % 46,6 iken mimar ve mühendislerde bu oran % 11,7 idi. 1990 sonrası toplu sözleşmelerde kapsam dışı personel uygulamasıyla bu durum yaygınlaşmıştır. Mühendis ve teknik elemanların sendikalara üyeliklerini işlevsiz kılan bütün düzenlemeler iptal edilmelidir.

Sonuç olarak; kapitalist küreselleşmenin emeği baskı altına alan stratejilerine karşı istihdam bir hak olarak kabul edilmeli, çalışma saatleri azaltılmalı ve çalışmanın doğayı ve çevreyi tahribatı en aza indirilmelidir. Her türlü ayrımcılığa son verilmelidir. Fırsat eşitliği değil eşitliğin kendisi bir değer olarak kabul edilmelidir. Grevli toplu sözleşmeli sendikal haklar tüm çalışanlara sağlamalıdır. Sanayileşme, kalkınma ve büyüme, istihdam ve refah sağlanacak ise mutlaka kamu yararına bir yatırım ve üretim planlaması yapılmalı, yıllardır tek yanlı uygulanan, IMF'ye ve Dünya Bankası'na teslim edilen ekonomi politikalarına derhal son verilmelidir.

TMMOB yeniden ve yeniden, kalkınan büyüyen ve sanayileşen bir Türkiye talebini dile getirmektedir. Yatırımlar artırılmalı, özelleştirme uygulamalarıyla devletin küçültülmesi saplantısından vazgeçilmelidir. Eksenine insanların mutluluk ve refahını, sosyal devlet anlayışını oturtan, bilim ve teknoloji politikalarına dayalı bir sanayileşme ve kalkınma planı uygulamaya konmalıdır.

Gelecek hem ülkemiz mühendislik, mimarlık ve şehir plancılığı hizmetleri açısından, hem de mühendis, mimar ve şehir plancıları açısından kaygı vericidir.

Biz sorunlarımızın kapitalist küreselleşmenin neoliberal ekonomik düzeninden kaynaklı olduğunu ve giderek ağırlaşacağını biliyoruz. Bunların çözümü sadece talep etmekten geçmez, bunlar için mücadele etmek gereklidir. Şimdi tam da, eşit, özgür, demokratik bir Türkiye talebini yükseltme ve bunun için mücadele etme zamanıdır.

Herkes bilmelidir ki; TMMOB, emekten ve halktan yana olan dost örgütlerle birlikte korkmadan, sinmeden, geri adım atmadan temel hak ve özgürlüklere sahip çıkmaya devam edecektir.

**TMMOB**  
**Makina Mühendisleri Odası**