

İŞÇİLEŞEN MÜHENDİSLER ve SENDİKAL ÖRGÜTLENME

YASEMİN YAVUZ

Yıldız Teknik Üniversitesi Elektronik-Haberleşme Mühendisliği Öğrencisi

Mühendislerin üretim içindeki işlevleri bilimsellik, teknolojik gelişmeyi sağlama, planlama, işin bilimsel analizi, üretim yapısını denetleme ve yönetme gibi aktiviteleri kapsar. Sözü geçen aktiviteler sanayi devrimi ile birlikte mühendislere yüklenen üretim rolleridir.

Ancak günümüzde birçok mühendise araştırma olanağı verilmemekte, şirketlerde çalışanlar istedikleri projeleri gerçekleştirememektedirler.

İnsan yaptığı işle değerlendirilir, insan yaptığı işle kendini yaratabilir geliştirebilir ve özgüvenini kazanabilir. Yani insanın toplumsal rolünü belirleyen yaptığı iştir.

Yaratıcılığını ortaya koyamayan, yeniyi üretemeyen mühendis işine yabancılaşmaktadır. İş yaşamı rutinleşen işinde sürekli denetim altında tutulan mühendisin kişiliğinde öz saygı, öz güven yoksunluğu, stres, ruhsal çöküntü, kültürel yıkım, dış yaşama kapanma gibi olumsuzluklarla şekillenir.

1830'lu yıllarda Babbage adındaki teorisyen, organizasyonla ilgili şu ilkeyi formüle etmiştir: "Emek sürecinin giderek mümkün olduğu kadar ayrıntılı bir parçalanmaya tabi tutulması ve her parçanın mümkün olduğu kadar az eğitim gerektiren basit el işlemlerine dönüştürülmesi."

Taylor ve ardılları bu görüşü sistemleştirdi:

"Yalnız bir disiplin uygulaması ve genel emirlerle işçiler denetim altına alınamamaktadır. İşçiler emek süreçlerini denetleyebildikleri sürece, işgüçlerinin barındırdığı potansiyelin tam olarak gerçekleşmesi yolunda yürütülen çabalarla direnebilecekler-

dir. Bu durumun değiştirilebilmesi için emek süreci üzerindeki denetimin, yönetimin eline geçmesi gerekmektedir. Ele geçirme salt biçimde kalmalıdır, sürecin her bir aşaması, uygulanış tarzına varıncaya kadar denetlenmesi gerekir.”

Bu fikirlerin üretim alanına aktarılması sonucu, emek sürecinde şu değişiklikler meydana geldi:

- 1- Emek sürecinde işçi ile hüner, bilgi, beceri vb. özellikler arasındaki ilişki koparıldı.
- 2- Tasarım ve uygulama birbirinden ayrıldı.
- 3- Bilgi merkezileşti ve tekelci bir denetimle onun uygulanışının her aşaması denetim altına alındı.
- 4- Emek sürecinin bu biçimiyle örgütlenişi öznel ögeyi, yani emek sahibini emek sürecinin dışına itti.
- 5- Ve böylece gayri insanileştirilen komutlara göre hareket eden, mekanikleşen ve insani özünden uzaklaştırılan işçi, iliklerine kadar sömürülmeye başladı.

Emek sürecinin bu biçimde örgütlenişinin üretim pratiğindeki görünümü şöyledir: Üretim bilgisinden yoksun sıradan işçi ile bu bilgiye denetsel görevlerinin gerektirdiği oranda sahip nitelikli çalışanlar. (teknisyenler, mühendis vs.) bu öyle bir ilişkidir ki diğerini zorunlu kılmaktadır.

Geçen yüzyılın son çeyreğine kadar varlığını sürdüren kafa-kol emeği arasındaki toplumsal işbölümünün yarattığı ayrıcalıklar birer birer yok olmaya yüz tutmuştur. Her uzmanlaşma bütünü sadece bir bölümünü kapsadığı için, nitelikli emek, vasfını kaybetmekte ve gözden çıkarılabilmesi kolaylaşmaktadır.

Braverman, “Emek ve Tekelci Sermaye -20. Yüzyılda İşin Niteliksizleşmesi” adlı kitabında proleterleşme süreci olarak adlandırdığı bu gelişmeyi şöyle anlatmaktadır:

“Emek sürecindeki her aşama, mümkün olduğu ölçüde, özel bilgiden ve yetişkinlikten arındırılır ve basit emeğe indirgenir. Bu arada, özel bilgi ve yetişkinliğe sahip olma ayrıcalığındaki sayısı daha az olan kişiler, mümkün olduğu ölçüde, basit emek uygulama zorunluluğundan kurtarılır. Bu yolla emeğin bütün süreçlerine öyle bir yapı kazandırılır ki, son kertede, bu yapı, zamanı sınırsız bir değer taşıyanlarla, zamanı neredeyse değersiz olan iki uçta olanları kutuplaştırır. Buna kapitalist işbölümü demek bile mümkündür?”

Günümüzde mühendis işçileşmeye başlamıştır. Yani Braverman’ın bahsettiği zamanı değersiz olan emekçilerin içinde yer almaktadır. Yani mühendis kendisine verilen aynı işi yapar hale gelmektedir. Kapitalizmin bunalımı mühendislerin konumlarında bu farklılaşmaya sebep olmuştur.

İSTİHDAM

Dünyanın 358 zengini dünya gelirinin %54'üne eşit bir servete sahipken, dünya nüfusunun %10'unu oluşturan en yoksul ülkelerin dünya ticaretindeki payı sadece binde 3'tür. Dünya nüfusunun %20'lik kesimini oluşturan yoksul ülkelerin küresel gelir içerisindeki payı 1960'da %2.3 iken, bugün %1.1'e düşmüştür. Dünya nüfusunun dörtte birini oluşturan 1.3 milyar insan açlık sınırında yaşarken, her yıl 13-15 milyon insan açlıktan ölüyor. Yeni dünya düzeninin getirdikleri işte bunlardır. Yeni liberal ekonomi politikalarının uygulanması sonucu, tüm dünyada işsizlik oranı artmaktadır. AB ülkelerinde 1978'de ortalama %5.5 olan işsizlik oranı %11.3'e çıkmıştır.

İşsizlik kapitalizmin mevcut yapısından kaynaklı olarak sürekli bir sorun halindedir. Dünyadaki yüksek işsizlik oranı, ülkemizde yoğun olarak yansımaktadır. %20'lik gelir grubu milli gelirin %55'ini alırken, en alt %20'lik gelir grubu ise %5'ini almaktadır.

TMMOB'nin 1998'de yaptırdığı anket sonuçlarına göre Elektrik grubunun istihdam durumları;

	ÖZEL ÜCRETLİ		KAMU ÜCRETLİ		BAĞIMSIZ ÇALIŞAN		İŞVEREN GİRİŞİMCİ		TOPLAM
	SAYI	SATIR%	SAYI	SATIR%	SAYI	SATIR%	SAYI	SATIR%	SAYI
ELEKTRİK	348	63	122	22.1	5	0.9	77	13.9	552

SENDİKAL HAKLAR

Sendikal haklar temel insanlık haklarından. Çalışanların, ekonomik, demokratik, sosyal ve kültürel hak ve çıkarlarını korumanın ve geliştirmenin temel araçlarından biridir.

İnsan hakları ile ilgili tüm uluslararası belgeler sendikal haklara yer vermiştir (Avrupa İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Avrupa Sosyal Şartı, Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi, ILO ve Avrupa Konseyi Sözleşmeleri gibi) .

Bu anlamda sendikal hakların en önemli kaynaklarından birisi hukuktur.

1982 anayasası'nın 90. maddesinde "Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası anlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasa'ya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesi'ne başvurulamaz" denilmektedir.

Bu madde sendikal hakların özel bir yasal düzenleme olmaksızın kullanılabilceğinin dayanağıdır.

Mühendislerin sigortasız çalıştırılmaları, özellikle uluslararası şirketlerde mesai saatlerinin fazlaşması ve mesai ücreti almamaları, yapılan işin ve riskin fazla olduğu aynı zamanda ücretlerin düşük olduğu şantiyelerde iş güvenliklerinin olmaması, daha sayılabilecek birçok neden mühendisleri sendikalaşmaya itmektir.

Özel sektörde oda çalışmaları engellendiği gibi sendikalaşmanın da önü kesilmektedir. Sendikal çalışmalarda bulunan mühendisler işten atılmaktadır. Buna paralel olarak TMMOB'nin 1998/99'da yaptığı anketlerde mühendislerin sendikalaşma oranının düşük olduğu gözükmektedir.

	ÖZEL ÜCRETLİ		KAMU ÜCRETLİ		TOPLAM	
	SAYI	SÜTUN%	SAYI	SÜTUN%	SAYI	SÜTUN%
SENDİKA VAR	441	28,7	850	68,9	1291	46,6
SENDİKA YOK	1097	71,3	384	31,1	1481	53,4
TOPLAM	1538	100,0	1234	100,0	2772	100,0

ÜCRETLİ MÜHENDİS ve MİMARLARIN SENDİKALAŞMA DURUMU

	SAYI	SÜTUN %	SAYI	SÜTUN	SAYI	SÜTUN %
SENDİKA ÜYESİ	8	0.5	324	25.7	332	11.7
SENDİKA ÜYESİ DEĞİL	1557	99.5	937	74.3	2494	88.3
TOPLAM	1565	100.0	1261	100.0	2826	100.0

ÜCRETLİ MÜHENDİS ve MİMARLARIN BİR SENDİKAYA ÜYE OLMA DURUMU

	ÖZEL ÜCRETLİ		KAMU ÜCRETLİ		TOPLAM	
	SAYI	SÜTUN %	SAYI	SÜTUN %	SAYI	SÜTUN %
KATILYORUM	834	54.0	860	68.7	1694	60.6
KATILMIYORUM	401	26.0	282	22.5	683	24.4
FİKRİM YOK	309	20.0	102	8.7	418	15.0
TOPLAM	1544	100.0	1251	100.0	2795	100.0

ÜCRETLİ MÜHENDİS VE MİMARLARIN MÜHENDİS ve MİMARLAR İÇİN DİĞER ÇALIŞANLARDAN BAĞIMSIZ BİR SENDİKA OLMASI GEREKTİĞİ GÖRÜŞÜNE KATILIM DURUMU

TMMOB bünyesinde ‘Ekonomik, Sosyal, Özlük Hakları, Sendikalaşma ve İşsiz Mühendis ve Mimarlar Çalışma Grubu’ oluşturulmuştur. Elektrik mühendisleri odasında İstanbul Şubesi Ücretli ve İşsiz Mühendisler sendikalaşma komisyonu faaliyettedir.

Mühendislerin farklı bir sendikada değil de çalıştıkları yerde işçilerin bağlı bulunduğu sendikada yer almaları gerekliliği yani emekçi sınıfının bölünmeden hareket etmesi vurgulanıyor bu komisyonlar tarafından.

Komisyon sınıf ve kitle sendikacılığı anlayışıyla sendikal çalışma yapmayı öngörür.

Sınıf ve kitle sendikacılığı anlayışı;

Sendikal mücadelenin gerekleriyle siyasal mücadelenin doğrudan talepleri arasındaki ilişkinin doğru bir tarzda kurulmasıdır. Bu anlayış sendikaları sendikacılık mesleğinin icra edildiği ve çalışanların haklarının avukatlığının yapıldığı bir kurum olarak görmez. Sendikaları, emekçilerin kendi haklarını öğrenme, savunma ve bu hakları kazanma mücadelesinin doğrudan örgütü olarak görür.

Çalışanların topyekün olarak kurtuluşu hedefini gözardı etmeksizin, çalışanların ekonomik-demokratik taleplerini gerçekleştirmeyi, sınıf karşıtları dışında tüm çalışanları ulus, din, dil, cins, ırk ayrımı gözetmeden mücadele içinde birarada örgütlenmeyi görev sayar.

Sendikal kurumları, politik örgütlenmelerin alt yapılanmaları olarak görme indirgemeciliğine ya da siyasal örgütlenmelerin yerine koyma hatasına düşmez.

KAYNAKÇA

1. Kapitalizm, İnsanlık ve Müendislik, TMMOB.
2. TMMOB Demokrasi Programı ve TMMOB Demokrasi Kurultayı Süreç ve Belgeleri, Ankara 21 Mayıs 1998.
3. Ücretli ve İşsiz Mühendisler Komisyonu Röpotajı, 31 Mayıs 2003 Evrensel Gazetesi.
4. Mühendis Kimliği, Dr. Ünsal Yetim, TMMOB MMO İzmir Şubesi.
5. Kapitalizmde Eğitimin Üretimi ve Yabancılaşma, Mesut Mahmutoğulları, Eğitim ve Toplum Kış 93 Sy. 2.