

KAMU ve ÖZEL SEKTÖR MÜHENDİS, MİMAR VE ŞEHİR PLANCILARI NE İSTİYOR?

Abdumelik Gökhan TOPRAK - *Elektrik Elektronik Mühendisi*

EMO Ankara Şb. Elektrikli Araçlar Komisyonu Bşk.

agtoprak@yahoo.com

Mühendis ve Mimarlar ülkemizde mesleki faaliyetlerini 1938 yılında yayınlanan 3458 sayılı Mühendislik ve Mimarlık Hakkında Kanun ile ülkemiz sınırları içerisinde onaylı diploma ve ruhsatname ile Mühendis ve Mimar ünvanı ve yetkisini yürütüyor.

Mesleki örgütlenmeleri ise 1954 yılında çıkartılan 6235 sayılı Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği kapsamında Meslek Odaları vasıtasıyla yapıyor.

Çalışma hayatında ise;

1. Kamu kurumlarında; 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında "Memur" ve 399 sayılı KHK ile "Sözleşmeli Personel" olarak,
2. Üniversitelerde; 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu kapsamında "Öğretim Üyesi, Öğretim Görevlisi ve Araştırma Görevlisi" olarak,
3. Özel Sektörde; 4857 sayılı İş Kanunu Kapsamında "İşçi" olarak, 6098 sayılı Borçlar Kanunu Kapsamında "Genel Hizmet Sözleşmesi" ile "İşçi" olarak ve 854 Sayılı Deniz İş Kanunu Kapsamında "Gemi Adamı" olarak,

yer almaktadırlar.

Ayrıca; Emeklilik ve Sağlık Sigortaları 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (14 Ekim 2008 tarihine kadar göreve başlayan memurlar 5434 Sayılı Emekli Sandığı Kanunu'na, 15 Ekim 2008 tarihinden sonra başlayanlar ise 5510 Sayılı Kanun'a tabi), sendikalaşmaları ise iş kolu bazında olmak üzere 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile düzenlenmektedir.



İlk iş kanunu 1936 yılında yapılmış, 1967 de yeni bir kanun yapılmış ancak Anayasa Mahkemesi iptal etmiş, 1971 de yenisi yapılmış ve en sonunda 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu kabul edilmiş.

Kıdem tazminatı hesabında 1971' deki 1475 sayılı İş Kanunun 14. maddesi geçerli, yani kıdem tazminatı 30 günlük maaş üzerinden hesap ediliyor. 1980 darbesinden sonraki birkaç yıl 15

gün üzerinden hesap edilmiş.

TMMOB üyesi Mühendis ve Mimarların toplam sayısı, 2022 verilerine göre, yaklaşık 660 bin civarında; YÖK Kayıtlarına göre 2022-2023 yıllarında Mühendislik ve Mimarlık mezun sayısı

44.513 Erkek ve 22.363 Kız olmak üzere toplam 66.876.

Aynı dönemdeki tüm fakültelerden verilen mezun sayısı yaklaşık 462 bin, Mühendis ve Mimarların oranı kabaca %14'dür.

Yanlış okumadınız, <https://istatistik.yok.gov.tr/> adresinden inceleyebilirsiniz.

Yani, her yıl kabaca %10'a varan sayıda yeni meslektaşımız mezun oluyor.

Yine, TÜİK verilerine göre bir mühendisin ortalama iş bulma süresi 2022 yılı için en erken 11 ay, o da kontrol mühendisi için geçerli.

Sadece rakamların büyüklüğünü göstermek açısından, kabaca 1 yılda mezun ettiğimiz mühendis ve mimarlarımızın iş gücünü ekonomik hayata meslek mensubu olarak dahil edemiyoruz.

Yeni mezun bir mühendis kamuda işe başlarsa 8. derecenin 2. kademesine göre kabaca 52 bin TL, özel sektörde mecbur kaldığında Asgari Ücret ile işe başlarsa 17 bin TL, aradaki fark 3 katından fazla*. Çok değil yaklaşık on yıl kadar önce bu oran tersiydi.

Alın size mühendis ve mimarlık mezunlarının kamuda işe girmek istemesi için geçerli bir neden daha.

Ancak kamuda da 2006'dan beri doğru düzgün özlük haklarında iyileşme yapılmadı. Kamuya giren bir genç mühendis birkaç yıl sonra tekrar geçim sıkıntıları yaşamaya başlayacak muhtemelen.

Göç ve yurtdışı uzaktan istihdam kaynaklı iş kaybı yaşandığı da bir gerçek. Yani hem yerel hem de küresel iş gücü ve gelir rekabeti altındayız.

İş Kanununda, Devlet Memurları Kanunu'nda olan eğitime dayalı bir sınıflandırma bulunmaması (kaldı ki İşkur'da Uluslararası Mesleki Sınıflandırmayı kullanmaktadır), Asgari ücretin mesleklere göre değil de tek olarak ilan edilmesi, iş sözleşmelerinin yazılı olma zorunluluğu bulunmaması nedeniyle; ikramiye, prim, işin sonunda pay alma aracılık ücreti, parça başına veya götürü iş alma ihtiva eden sözlü anlaşmalarının ispat edilememesi nedenleriyle çalışma barışı zedelenmektedir.

Sonuç itibarıyla, gerek kamu gerekse iş kanunlarına göre çalışan ve emekli mühendis ve mimarlar enflasyon ve enflasyon ile mücadelenin sonuçları itibarıyla geçim sorunu ve ekonomik baskıyı had safhada yaşamaktadır.

Peki ne yapılmalı?

Öncelikle semptomları iyileştirmeliyiz. Gerek kamu gerekse iş kanunu kapsamında çalışan mühendis ve mimarların gelir ve yaşam şartlarında ivedi olarak iyileştirme yapılmalı;

1. Mühendis, Mimar ve Şehir plancıları ile işverenler arasında sözleşmelerin yazılı olması mecburiyeti olmalı; ücret, prim, ikramiye, bu nitelikteki her çeşit istihkak (işin sonunda pay alma, aracılık ücreti, parça başına veya götürü iş v.b.) bilgilerini ihtiva etmelidir.
2. Beş yıldan az deneyime sahip Mühendis, Mimar ve Şehir Planlamacıları maaşı Teknik Hizmetler sınıfındaki emsal memur maaşından az olmayacak şekilde İş Kanunu revize edilmelidir.
3. Mühendislik ve Mimarlık branşlarında Üniversitelerde daha fazla kontenjan yerine daha nitelikli eğitim için akademik iş gücü ve fiziksel altyapı oluşturulmalı, özellikle pandemi döneminin ve depremin getirdiği laboratuvar ve yüz yüze eğitim için farklı gelişmeler yapılmalıdır.

Diğer yandan da derli toplu ve ülkemizi daha ileri seviyelere taşıyacak, Türk Devletleri Teşkilatı coğrafyasında Mühendislik ve Mimarlık İş ve meslek yaşamını düzenleyecek daha geniş kapsamlı, uluslararası düzeyde rekabetçi ve gençlerin kaygılarını azaltacak mevzuat için hep birlikte çalışma yapmalıyız.

Meslek Odalarının gelişen ve değişen Avrupa ve Uzak doğu ile rekabet edebilecek düzeyde örgütlenmesi için yasal düzenlemelerin yapılması sağlanmalıdır.

Yerelde, Mühendislik Meslek ve İş Kanunu ile Yükseköğretimde mühendislik eğitimlerinden başlayarak; mesleğe katılım, mesleki sorumluluklar, teknik yönetmelik ve rehber dokümanlar, iş gücüne katılım, mesleki örgütlenme ve diğer konularda Mühendislik ve Mimarlık Vizyon ve İş Planı oluşturmalıyız.

*Yazar yazıyı kaleme aldığı anda, 2025 yılı ücret artışları henüz yapılmadığından rakamlar 2024 yılını kapsamaktadır.