

**TMMOB
MÜHENDİSLİK, İSTİHDAM
VE ÜCRETLENDİRME
SEMPOZYUMU**

BİLDİRİLER KİTABI

YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
ODİTORYUMU
22-23 EYLÜL 2007

Yayın No:

Katip Mustafa Çelebi Mah. Ýpek Sok. No:9 Beyođlu/ÝSTANBUL
Tel: (212) 444 8 666 Faks: (0212) 249 86 74
e-posta:istanbul@mmo.org.tr

ISBN....

Bu kitabın yayın hakkı MMO'ya aittir.

Kitabın hiçbir bölümü değiptirilemez. MMO'nun izni olmadan kitabın hiçbir bölümü elektronik, mekanik fotokopi vs. yollarla kopya edilip kullanılamaz.

Kaynak göstermek şartıyla kitaptan alıntı yapılabilir.

Aralık 2007 / İSTANBUL

TMMOB MÜHENDİSLİK, İSTİHDAM VE ÜCRETLENDİRME SEMPOZYUMU PROGRAMI

22 EYLÜL 2007 CUMARTESİ

09.30-10.00

KAYIT

10.00-12.00

AÇILIŞ OTURUMLARI

AÇILIŞ KONUŞMALARI

MMO İSTANBUL ŞUBE (TEVFİK PEKER)

MMO (EMİN KORAMAZ)

TMMOB (MEHMET SOĞANCI)

KESK (İSMAİL HAKKI TOMBUL)

TTB (PROF. DR. NERGİS ERDOĞAN)

DİSK (MUSA ÇAM)

12.00-13.30

ARA

13.30-15.30

I. OTURUM (Oturum Başkanı-BEDRİ TEKİN)

ÇALIŞMA YAŞAMINDA ÜCRETLİ, İŞSİZ MÜHENDİS, MİMAR VE ŞEHİR PLANCILARI

13.30-13.55

Üretim Sürecinde Ücretli, İşsiz Mühendis, Mimar ve Şehir Plancılarının Yeri ve Toplumsal Konumları (YAVUZ BAYÜLKEN)

13.55-14.20

Ücretli ve İşsiz Mühendis, Mimar ve Şehir Plancılarının Çalışma Koşulları (AHMET ÖNCÜ)

14.45-15.10

Ücretli ve İşsiz Mühendis, Mimar ve Şehir Plancılarının Ücret ve Asgari Ücret Uygulamaları (AZİZ KONUKMAN)

15.10-15.30

Soru-Cevap

15.30-16.00

ARA

16.00-18.00

II. OTURUM (Oturum Başkanı - AHMET ATALIK)

MÜHENDİSLİK, MİMARLIK, ŞEHİR PLANCILIĞINDA ÇALIŞMA YAŞAMINI DÜZENLEYEN YASALAR

16.00-16.25

TMMOB Yabancı Mühendis, Mimar ve Şehir Plancıları İstihdam ve Çalışma İzinlerinin Yasallığı

(TMMOB HUKUK BİRİMİ - NURTEN ÇAĞLAR YAKIŞ)

16.25-16.50

Kamuda Çalışan Mühendis, Mimar ve Şehir Plancıları Hukuki Statüsü ve Sorunları

(TMMOB HUKUK BİRİMİ - HAYATİ KÜÇÜK)

16.50-17.15

Meslek Alanlarını Belirleyen Hukuki Düzenlemeler (TMMOB ÇALIŞMA GRUBU - REMZİ SÖNMEZ)

17.15-17.40

4857 Sayılı İş Kanunu (MURAT ÖZVERİ)

17.40-18.00

Soru-Cevap

18.00-19.00

KOKTEYL

23 EYLÜL 2007 PAZAR

10.00-12.00

III. OTURUM (Oturum Başkanı - MUSTAFA ŞİMŞEK)

SEMPOZYUM BÖLGE TOPLANTILARI

10.00-10.15

Kocaeli Bölge Toplantısı Sunumu

10.15-10.30

Adana Bölge Toplantısı Sunumu

10.30-10.45

Trabzon Bölge Toplantısı Sunumu

10.45-11.00

Diyarbakır Bölge Toplantısı Sunumu

11.00-11.15

İzmir Bölge Toplantısı Sunumu

11.15-11.30

İstanbul Bölge Toplantısı Sunumu

11.30-11.45

Zonguldak Bölge Toplantısı Sunumu

11.45-12.00

Ankara Bölge Toplantısı Sunumu

12.00-12.20

Soru-Cevap

12.20-13.30

ARA

13.30-15.30

IV. OTURUM (Oturum Başkanı-TEVFİK PEKER)

ÜCRETLİ VE İŞSİZ MÜHENDİS, MİMAR VE ŞEHİR PLANCILARI ÖRGÜTLENMESİNDE ODALAR,

TMMOB VE SENDİKALAR

13.30-13.45

Gıda Mühendisleri Odası Yönetim Kurulu Başkanı (PETEK ATAMAN)

13.45-14.00

Jeofizik Mühendisleri Odası Yönetim Kurulu Başkanı (UĞUR GÖNÜLLALAN)

14.00-14.15

Kimya Mühendisleri Odası Yönetim Kurulu Başkanı (HASAN KÜÇÜK)

14.15-14.30

Maden Mühendisleri Odası Yönetim Kurulu Başkanı (MEHMET TORUN)

14.30-14.45

Makine Mühendisleri Odası Yönetim Kurulu Başkanı (ALİ EKBER ÇAKAR)

14.45-15.00

Ziraat Mühendisleri Odası Yönetim Kurulu Başkanı (GÖKHAN GÜNAYDIN)

15.00-15.15

KESK (ABDURRAHMAN DAŞDEMİR)

15.15-15.30

Soru-Cevap

15.30-16.00

ARA

16.00-19.00

V. OTURUM (SEMPOZYUM FORUM DİVANI)

ÜCRETLİ VE İŞSİZ MÜHENDİS, MİMAR VE ŞEHİR PLANCILARI FORUMU

SEMPOZYUM DÜZENLEME KURULU

BAKİ REMZİ SUIÇMEZ	TMMOB
HÜSEYİN YEŞİL	TMMOB
NAİL GÜLER	TMMOB
SELÇUK ULUATA	TMMOB
AHMET HAMZA	Elektrik Mühendisleri Odası
SEYİT ÇANKAYA	Elektrik Mühendisleri Odası
ERDOĞAN KARACA	Çevre Mühendisleri Odası
SEMRA OCAK	Çevre Mühendisleri Odası
SEVİLAY CAN	Gemi Mühendisleri Odası
YÜCEL ERDEM	Gemi Mühendisleri Odası
ALİ HAYDAR SÜSLÜ	Gıda Mühendisleri Odası
AYDIN DEMİREL	Harita ve Kadastro Mühendisleri Odası
MURAT İŞBİLİROĞLU	Harita ve Kadastro Mühendisleri Odası
SAVAŞ KARABULUT	Jeofizik Mühendisleri Odası
HALİL KAVAK	Kimya Mühendisleri Odası
NEJDET ÇUBUK	Kimya Mühendisleri Odası
BARAN EROĞLU	Maden Mühendisleri Odası
AHMET DERELİ	Makina Mühendisleri Odası
AHMET KORKMAZ	Makina Mühendisleri Odası
ALİ EKBER ÇAKAR	Makina Mühendisleri Odası
ALİ ÖZDEMİR	Makina Mühendisleri Odası
ALİ PERİ	Makina Mühendisleri Odası
A.SELÇUK SOYLU	Makina Mühendisleri Odası
ATIF METE	Makina Mühendisleri Odası
BATTAL KILIÇ	Makina Mühendisleri Odası
BAYRAM KARASU	Makina Mühendisleri Odası
BEDRİ TEKİN	Makina Mühendisleri Odası
BEKİR BİROL ÖZDEMİR	Makina Mühendisleri Odası
BİRHAN ŞAHİN	Makina Mühendisleri Odası

SEMPOZYUM DÜZENLEME KURULU

CENGİZ GÜLEBAY	Makina Mühendisleri Odası
DİNÇER METE	Makina Mühendisleri Odası
DOĞAN ALBAYRAK	Makina Mühendisleri Odası
ERDOĞAN GÜL	Makina Mühendisleri Odası
FATİH AVDER	Makina Mühendisleri Odası
FATİH ÇİMEN	Makina Mühendisleri Odası
FATMA KOÇAK	Makina Mühendisleri Odası
GÜLTEKİN KESKİN	Makina Mühendisleri Odası
GÜRCAN KARAMANLI	Makina Mühendisleri Odası
GÜREL ÇELİKEL	Makina Mühendisleri Odası
GURBET ÖRÇEN	Makina Mühendisleri Odası
HAKAN YILMAZ	Makina Mühendisleri Odası
İMDAT ÇETİNER	Makina Mühendisleri Odası
M. FARUK SEVİM	Makina Mühendisleri Odası
M. BÜLENT DEĞERLİ	Makina Mühendisleri Odası
METİN ŞEN	Makina Mühendisleri Odası
MUSTAFA ŞİMŞEK	Makina Mühendisleri Odası
MUSTAFA YANARTAŞ	Makina Mühendisleri Odası
NEDRET YAYLA	Makina Mühendisleri Odası
RAMAZAN BIYIKLI	Makina Mühendisleri Odası
REMZİ ASLAN	Makina Mühendisleri Odası
ÖNDER ÖNER	Makina Mühendisleri Odası
ÖZLEM DOĞAN	Makina Mühendisleri Odası
SEDAT DURAK	Makina Mühendisleri Odası
SELÇUK GÖNDERMEZ	Makina Mühendisleri Odası
SİNEM ÇALIŞKANER	Makina Mühendisleri Odası
ŞENOL KARACA	Makina Mühendisleri Odası
UMUT ONURŞAHİN	Makina Mühendisleri Odası
YUSUF ÜÇÜNCÜ	Makina Mühendisleri Odası
BURAK ÇEKER	Tekstil Mühendisleri Odası

SEMPOZYUM DÜZENLEME KURULU

CEM EGEMEN ERÇETİN	Tekstil Mühendisleri Odası
ERKAN ÖRT	Ziraat Mühendisleri Odası
HAMDİ ARPA	Ziraat Mühendisleri Odası

SEMPOZYUM YÜRÜTME KURULU

BEDRİ TEKİN	Makina Mühendisleri Odası
METİN ŞEN	Makina Mühendisleri Odası
MUSTAFA ŞİMŞEK	Makina Mühendisleri Odası
ERHAN KARAÇAY	Elektrik Mühendisleri Odası
SAVAŞ KARABULUT	Jeofizik Mühendisleri Odası
AHMET ATALIK	Ziraat Mühendisleri Odası

SEMPOZYUM SEKRETERLERİ

SEMA KEBAN	Makina Mühendisleri Odası
BÜLENT ÖNTAŞ	Makina Mühendisleri Odası

SUNUŞ

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.

Ülkemizde üniversite eğitimi sürecinde ciddi sorunlar yaşanmaktadır. 1980'li yıllardan sonra insan gücü planlaması, gerekli altyapı ve eğitim kadrosu göz önüne alınmadan politik tercihler, propaganda malzemesi ve yerel ticaret odaklarının ticareti geliştirme taleplerinin sonucu olarak çok sayıda niteliksiz üniversite kurulmuştur. Ülkemizde yaşanan yatırımsızlık da düşünüldüğünde, gereken eğitimden yoksun çok sayıda mühendis, mimar, şehir plancısı mezuniyet sonrasında hemen işsizlik ile yüz yüze kalmaktadırlar.

Özel sektörde diğer çalışanlar gibi iş sözleşmesine bağlı olarak çalışan mühendis ve mimarlar, iş yasası anlamında da işçi olmalarına karşın, hem kendileri, hem işverenler tarafından sanki işçilerden ayrı bir hukuki statüye bağlıymış gibi algılanabilmektedir. Mühendis ve mimarların çoğunlukla işe başladıkları andan itibaren işveren adına talimat veren konumda bulunmaları hem kendilerinin, hem de birlikte çalıştıkları işçilerin mühendisliği ve mimarlığı farklı bir statü olarak görmelerinde etkili olmuştur. Tüm bu algılamalar mühendis ve mimarların işçi sınıfının bir parçası oldukları gerçeğini değiştirmemektedir.

Ülkemizde de hızla yaygınlaştırılmaya çalışılan esnek çalışmanın uygulandığı ABD ve AB üyesi ülkelerde esnek çalışmanın, işgücü üzerindeki denetimi daha da yoğunlaştırdığı, iddia edildiğinin aksine üretim sürecini demokratikleştirmediği, ücret ve sosyal hakları düşürdüğü, istihdamı daralttığı, örgütlenmeyi sekteye uğrattığı ve hepsinden önemlisi de işçilerin kişiliklerinde ciddi bir erozyona neden olduğu bir gerçektir. Bu olumsuz gerçeğin bilincinde olarak esnek, güvencesiz çalışma yöntemlerine karşı kararlı bir mücadelede tüm emekçilerin yer alması bir zorunluluktur.

Mühendis, mimar ve şehir plancılarının ülkemizdeki tanımı ve işlevi, çokuluslu tekeller lehine değiştirilmekte ve bu alanın ülkemiz emekçileri aleyhine kuralsızlaştırılması amaçlanmaktadır. AB, Hizmetlerin Serbest Dolaşımı kapsamında ülkemiz mühendis, mimar ve şehir plancılarına bu olanakları sunmaz iken, AB vatandaşı mühendis, mimar ve şehir plancıları ülkemiz mühendis, mimar ve şehir plancılarından daha üstün bir konuma getirilmek istenmektedir. Bu uygulama ile bütün diğer ülkelerin mühendis, mimar ve şehir plancılarının ülkemizde kuralsız ve sınırsız çalışabilmesinin önü açılmak istenmektedir.

Ücretli mühendis, mimar ve şehir plancılarının büyük çoğunluğunun konumu ve yaşam koşulları gerilemiştir. Sendikalaşmanın yaygın olmaması, gerek Odalarımız ve meslektaşlarımız ve gerekse sendikaların yaklaşım eksikliği nedeniyle sendikalılık yüksek düzeyde seyretmemiştir.

Emeğini satan mühendis, mimar, şehir plancısı işçi sınıfının “*mühendis, mimar, şehir plancısı kimliği*” ile bir bileşenidir. Konum farklılıkları yanı sıra düzenin koyduğu yabancılaştırıcı etkileri yıkmak önemli bir gerekliliktir. Sendikalı olma ile örgütlü mücadeleyi seçme arasındaki ayırım ortadan kaldırılmalıdır. Sendikaların ilgili oldukları sınıfsal alanı bütünüyle kapsamaya yönelmeleri gerekmektedir.

Kamuda özelleştirme ve taşeronlaştırma politikalarından da nasiplerini net olarak almaktadırlar. Mühendislik alanlarında taşeronlaşma uygulamasına gidilmesi, yeterli proje mühendislerine sahip kamu kuruluşların da bile, projelerin ihale edilerek taşeron firmalara yaptırılması, kontrolölük hizmetlerinin müşavirlik firmalarına yaptırılmak istenmesi vb. uygulamalar kamuda çalışan mühendislerin emeğine yabancılaşması sonucunu doğurmakta, daha da önemlisi, kamu kuruluşlarının verimsizliği sonucunu açığa çıkarmaktadır.

Özel sektörde olsun, kamuda olsun çeşitli baskılarla çalıştırılan mühendis, mimar ve şehir plan-cılarının görev tanımlarının hukuki güvenceye kavuşturulması; mesleki kimliğin korunması ve geliştirilmesi zorunluluktur.

Mühendislik, mimarlık ve şehir plancılığı bilgiye dayalı bir meslektir. Sürekli kendini yenilemeyi, bilimsel ve teknolojik alandaki yenilikleri takip etmeyi zorunlu kılar. Bu takip yapılamadığında zarar gören, sadece giderek güncel bilgiden uzak kalan ve yaratıcılığını yitiren mühendis, mimar ve şehir plancısı değil, genel olarak toplumdur. Bu gerçeklerden yola çıktığımızda ücretli mühendis, mimar ve şehir plancılarının kendi alanlarında bir asgari ücrete ihtiyaç duydukları görülmektedir. Mühendis, mimar ve şehir plancıları için ülkemiz koşullarındaki asgari ücret dört yıllık eğitimi, mesleğin sürekliliği için gerekli harcamaları da göz önünde bulundurmalıdır. Ücretli mühendis, mimar ve şehir plancıları için asgari ücretin yasallaştırılması, mesleğin uygulandığı tüm alanlarda geçerli olması ve yoksulluk sınırının üstüne çıkarılması gerekmektedir.

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. Mühendis, mimar ve şehir plancılarının sorunlarının önemli bir kısmını çözecek platformun ilgili iş kolundaki sendikası olduğu bilince çıkarılmalı, sendikalaşma bilinci oluşturulmalıdır.

Ücretli mühendis, mimar ve şehir plancılarının sorunlarının temel çözümü, halktan, emekten, bağımsızlıktan, üretimden, sanayileşme ve kalkınmadan, bilim ve teknolojiyen, demokrasiden yana politikaların yaşam bulması ile mümkündür. Üreten ve eşit paylaşan bir ülke hedefi doğrultusunda ülke yönetimi üzerinde baskı ve kamuoyu oluşturmak için her şeyden önce Odalarıyla, Şubeleriyle, İKK'larıyla daha güçlü bir TMMOB yaratmalı, çalışmalara daha aktif katkı koyulmalı, sendikalı olmaya özel bir önem verilmelidir. Ancak bu yaklaşımla mühendis, mimar ve şehir plancılarının ve tüm emekçilerin mesleki ve toplumsal sorumlulukları yerine getirilebilecek, toplumsal mücadeleleri başarıya ulaştıracaktır.

Ücretli ve işsiz mühendis ve mimarların çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunları ve nedenlerini belirlemek, özlük haklarını tartışmak ve çözüm üretmek ve TMMOB örgütlülüğünü yaygınlaştırmak amacıyla TMMOB adına Makina Mühendisleri Odası olarak MMO İstanbul Şube yürütücülüğünde düzenlediğimiz “*TMMOB Mühendislik, İstihdam ve Ücretlendirme Sempozyumu*”nun gerçekleşmesini sağlayan Düzenleme Kurulu, Yürütme Kurulu ve Danışmanlar Kurulu üyelerine, MMO İstanbul Şubesi Yönetim Kurulu üyelerine, Sempozyum Sekreterleri Sema KEBAN ve Bülent ÖNTAŞ’a, bildiri sunan ve oturumlara konuşmacı olarak katılan mühendis, mimar ve şehir plancısı meslektaşlarımıza, ücretli ve işsiz mühendis, mimar ve şehir plancısı için çalışma yürüten Oda ve şube komisyonlarına, uzmanlara, destekleyenlere, katılımcılara ve tüm emeği geçenlere teşekkür ederiz.

Sempozyumun ve sempozyum kapsamında yapılan tüm çalışmaların, sempozyum kitabının ücretli ve işsiz mühendis, mimar ve şehir plancılarının sorunlarının çözümünde ve hak arama mücadelelerinde bugünden yarına katkı sağlaması dileğiyle...

Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği

**TMMOB
MÜHENDİSLİK, İSTİHDAM
VE ÜCRETLENDİRME
SEMPOZYUMU**

AÇILIŞ KONUŞMALARI

TEVFİK PEKER

TMMOB MAKİNA MÜHENDİSLERİ ODASI

İstanbul Şube Başkanı

Değerli Katılımcılar,

Mühendis mimar ve şehir plancısı meslektaşlarımızın istihdamı beklenen düzeyde gerçekleşmemekte, düşük ücretlere, mesleki tatminsizliğe, gelecek belirsizliğine, meslek alanı dışında çalışmaya ve beyin göçüne yol açmaktadır. Meslek alanlarımızdaki işsizlik ya da başka bir işte çalışanlar, üye sayımızın % 25'ine ulaşmış, gizli işsizler ordusuna mühendisler, mimarlar ve şehir plancıları da dahil olmuştur.

Mühendis, mimar ve şehir plancılarının toplumun diğer bireyleri gibi giderek yoksullaştığı bir ortamda işsizlik büyümektedir.

Mühendis, mimar ve şehir plancılarının ülkemizdeki tanım ve işlevi, çokuluslu tekeller lehine değiştirilmekte ve bu alanın ülkemiz çalışanları aleyhine kuralsızlaştırılması amaçlanmaktadır. AB, Hizmetlerin Serbest Dolaşımı kapsamında ülkemiz mühendis, mimar ve şehir plancılarına bu olanakları sunmaz iken, AB vatandaşı mühendis, mimar ve şehir plancıları Türkiyeli mühendis, mimar ve şehir plancılarından daha üstün bir konuma getirilmek istenmektedir. Bu uygulama ile neredeyse bütün diğer ülkelerin mühendis, mimar ve şehir plancılarının Türkiye'de sınırsızca çalışabilmesinin önü açılmaktadır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan yeni İş Yasası ve ilgili yönetmelikler, başta madencilik ve inşaat sektörleri olmak üzere iş kazalarının yaşandığı bütün sektörlerde denetim açısından son derece yetersizdir ve sakıncalar içermektedir. Söz konusu mevzuat yeniden gözden geçirilmeli her sektörün kendine özgü özellikleri dikkate alınarak yeniden düzenlenmelidir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, denetim elemanı olarak yararlanacağı mühendis kadrolarını artırmak durumundadır. Riskin yüksek olduğu üretim ve hizmet alanlarında çalışan sayısına bakılmaksızın iş güvenliğinden sorumlu mühendis çalıştırılması zorunlu olmalıdır.

Sorumlu iş güvenliği mühendislerinin ilgili meslek odalarına kayıtlı olmaları ve odalarca mesleki denetim ve meslek içi eğitime tabi olmaları zorunlu tutulmalıdır.

Üniversitelerimizdeki bölümlere öğrenciler, kadın erkek ayırımı yapılmadan alınmakta, erkekler ve kadınlar mesleğinin gerektirdiği zor arazi koşullarında bile çalışabileceği bilinciyle mezun olmaktadır. Ancak çalışma hayatına girişte, politik ve yönetsel tercihlere bağlı olarak aynı iş koşullarında erkeklerle eşit çalışma gücüne sahip kadın meslektaşlarımızın aleyhine cinsiyet

ayrımcılığı yapılmaktadır. Böyle bir ayrımcılık yapan bu zihniyet, kadınların üniversitelerin mühendislik bölümlerine alınmalarını savunan anlayış ile özdeşdir. Bunun sosyal hayattaki karşılığı haremlikler ve selamlıklardır. Anayasal karşılıkları ise siyasal iktidar tarafından aranmaktadır.

Ülkemizde üniversite eğitimi, devlet üniversiteleri ve özel üniversitelerin yarıştığı, başarılı öğrencilerin reklam olsun diye peşinde koşulduğu, diğer öğrencileri müşteri olarak gören bir açmazın içine sürüklenmiştir. Özel üniversitelere devlet tarafından kaynak aktarılmakta, devlet üniversitelerinin kaynakları daraltılmaktadır. Devlet üniversitelerinden özel üniversitelere önemli sayıda öğretim üyesi transferi yapılmaktadır.

Öğretim elemanları ödenen ücretlerin düşüklüğü nedeniyle sıkıntı altında çalışmaktadırlar. Eğitim kadrolarının ekonomik sorunları çözülerek zamanlarını tamamen öğretim ve araştırmaya vermelerinin koşulları yaratılmalıdır.

Öğretim üyelerinin, çalışanların, öğrencilerin tüm söz ve karar süreçlerine katıldığı, katılımcı, paylaşımcı, hukuka saygılı bir üniversite ortamı oluşturulmalıdır.

Üniversitelerin vermiş olduğu diploma, o bireyin mühendislik, mimarlık ve şehir plancılığı kariyerine başlaması için yeteri kadar bilgilendirilmediğini belgelemektedir. Diplomadan sonraki süreçte ise meslek örgütleri devreye girmekte ve mesleki uygulama kurallarını bizzat meslek örgütleri belirlemektedir. Mühendis, mimar ve şehir plancılarının mesleği uygulama kuralları, meslek içi eğitimleri, meslek odalarınca yapılmaktadır.

TMMOB dışında bir yapılanma, mühendislerin, mimarların ve şehir plancılarının yeterliliklerinin esaslarını belirleyemez, denetimini, ölçmesini, değerlendirmesini, belgelendirmesini ve sertifikalandırmasını yapamaz, yapmamalıdır.

Mühendis, mimar ve şehir plancıları, özelleştirmelerin daha çok yoksulluk ve işsizlik demek olduğunu biliyorlar. Mühendis, mimar ve şehir plancıları özelleştirmelere karşı kamusal üretim ve kamusal denetimi savunuyorlar.

Bizler özelleştirmelere bu karşıtlığın ötesinde, mülkiyet sorunu olarak bakıyor ve kamusal mülkiyeti savunuyoruz. Bizler gerçekleşen özelleştirmelerin yöntem ve zamanlamasına değil, özelleştirmelerin bizatihi kendisine karşı olduğumuzu ifade ediyoruz.

Ülkemizdeki çalışma ilişkileri bir tarafın elini kolunu bağlayan yasalarla yürütülmektedir. Bu durum ortadan kaldırılmalı ve sendikalaşma, toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı üzerindeki bütün anti-demokratik engeller kaldırılmalıdır. Ancak bu şekilde çalışanlar kendi haklarını kendileri koruyabilecektir. Yine bu çerçevede mühendis, mimar ve şehir plancılarının sendika üyeliğini işlevsiz kılan bütün düzenlemeler sona erdirilmelidir.

Başka bir dünya, özelleştirmelere, yoksulluğa, işsizliğe, iş güvencesinin ortadan kaldırılmasına, esnek çalışma yöntemlerine, kadın emeğinin sömürüsüne, paralı eğitime ve sağlığa karşı olan tüm emek kesimlerinin ortak ve birlikte mücadelesi ile kurulacaktır.

Sonuç olarak ülkemizde kapitalizm istihdamı, istihdam da refahı yaratamamıştır.

İşte tüm bunlar bu sempozyumda konuşulacak ve tartışılacaktır.

EMİN KORAMAZ

TMMOB MAKİNA MÜHENDİSLERİ ODASI

Yönetim Kurulu Başkanı

Sayın Birlik Başkanım,

KESK, DİSK, TDB, TTB'nin Değerli Başkan ve Temsilcileri,

Değerli Konuklar,

Mühendis, Mimar ve Şehir Plancısı Değerli Meslektaşlarım,

TMMOB Mühendislik, İstihdam ve Ücretlendirme Sempozyumu'na hoş geldiniz. TMMOB Makina Mühendisleri Odası ve şahsım adına hepinizi saygıyla, sevgiyle selamlıyorum.

Bu sempozyumda ücretli mühendis, mimar ve şehir plancılarının meslek yaşamında karşılaştıkları sorunların saptanması, nedenlerinin belirlenmesi, bu sorunlara çözümler üretilmesi, işsizliğin mühendis, mimar ve şehir plancıları üzerindeki etkilerinin tartışılması amaçlanmaktadır.

TMMOB Genel Kurulunda bu sempozyumun düzenlenmesi için verilen önergeyi Oda delegasyonu olarak destekledik. TMMOB Başkanlar Toplantısında da sempozyumun sekretaryalığını üstlenebileceğimizi belirttik ve 7 bölgede yapılan hazırlık toplantılarına Oda olarak aktif katılım sağladık. TMMOB Yönetim Kurulu'nun bu sempozyumun örgütlenmesi görevini Odamıza vermesi dolayısıyla Odam adına teşekkürlerimizi burada belirtmek istiyorum.

Değerli Meslektaşlarım,

Nitelikli ve hatta yüksek nitelikli işgücü olarak sanayiden enerjiye, tasarım ve kent planlamasından gıda ve tarıma dek ekonomik yaşamın her alanında yer alan biz mühendis, mimar ve şehir plancılarının yaşadıkları sorunlar ülke sorunlarıyla tamamen iç içedir.

Bizler ülkemizin imarında, yapılaşmasında, altyapısında, sanayileşmesinde, enerji üretim ve dağıtımında, tarımda, teknoloji üretiminde, yeraltı ve yerüstü kaynaklarının değerlendirilmesinde kısacası ağırlıklı olarak üretimde ve yatırımda görev alan meslek disiplinleriyiz.

Dolayısıyla, özellikle son 25 yıldır uygulanan insanı, doğayı, bilimi, üretimi ve yatırımı dışlayan politika ve uygulamalardan doğrudan etkileniyoruz. Küresel sermayenin ve bağlı kuruluşlarının denetiminde uygulanan yeni liberal politikalarla ve özelleştirmelerle bizlerin varlık nedeni olan ülke sanayisi, madenleri, tarımı, hayvancılığı ve ülke ormanları bitirilmektedir. Meslek uygulama alanlarımız gün geçtikçe daraltılmaktadır.

TMMOB kapsamındaki meslek alanlarımızda işsizlik yaklaşık olarak % 25'ler seviyesine ulaşmıştır. Çalışan üyelerimizin ise 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. 25-45 yaş arası mühendislerde işsizlik oranı % 20,6'dır. 45-60 yaş arasında ise bu oran % 30,5'a çıkmakta olup, meslek dışı alanlarda çalışanların toplama oranı % 19,8'dir. Bunlar kayıtlara geçmiş bilinen işsizlik rakamları olup, kayıtlara geçmeyen bir o kadar da mühendis bulunmaktadır.

Hal böyle iken en son Hükümet Programında da gördüğümüz gibi "büyüme" masallarıyla pembe tablolar sunulmaktadır. Ancak bu "büyüme" hangi sektörlerde olmuştur ve toplumun geniş katmanlarını nasıl etkilemiştir, bu konulara ilişkin bir açıklama yapılmamaktadır. İşçinin, memurun, esnafın, çeşitli meslek gruplarının, çiftçinin reel geliri ne ölçüde artmıştır, 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 insan görmezden gelinmektedir.

Sıcak para ve ithalat artışına dayalı ekonomik büyümenin nimetleri en üstteki % 10'u bulan kesimler tarafından paylaşılmaktadır. 35 milyar dolara ulaşan cari açık dış borçlarla kapatılmaktadır.

Dış borçların tutarı 205 milyar dolardır ve GSMH'ye oranı % 50'ye yaklaşmaktadır. Türkiye spekülatif sermayenin boyunduruğu altına sokulmuştur. Borsaya 1.000\$ olarak gelen para bir yıl sonra 1.470\$ olarak geri dönmektedir. "Yüksek faiz+değerli YTL" dolayısıyla halkın sırtından % 47 nema ile para kazanılmaktadır.

Programda övünülerek bahsedilen doğrudan yabancı sermaye yatırımları ise ağırlıklı bankacılık, sigortacılık, inşaat, ulaştırma, ticaret, hizmet ve turizm sektörlerinde yoğunlaşmaktadır. Bu yatırımlar üretici olmayıp rantı büyük, kârı fazla alanları oluşturmaktadır. Özellikle İstanbul boyutunda Ortadoğu ve AB sermayesi yatırım yapmaktadır. Bu yatırımlar için imar planları değiştirilmekte, belediye hizmetleri getirilmekte ve kentsel dönüşüm projeleri ile mahalleler ortadan kaldırılmakta, uluslararası sermaye ve yerli ortaklarına yeni rant alanları yaratılmaktadır.

2006 yılında sanayi sektörlerine yapılan doğrudan yabancı sermaye yatırımlarının miktarı 1,9 milyar \$ olup toplamın % 9'unu oluşturmaktadır.

Yine Programda övünülerek bahsedilen ihracat artışı da bir aldatmacadır. İthal hammadde girdi oranı 2002 yılında % 60,1 iken, 2007 Temmuzunda % 73'e çıkmıştır. Son bir yılda 154 milyarlık ithalatın 112,5 milyar dolarlık bölümü hammaddeye ödenmiştir. Programda övünçle söz edilen ihracat artışı da ağırlıklı fason üretime dayalı olup daha hızlı bir şekilde artan ithalatla sürdürül-

mektedir. Ara mal üretimi azalmış, yatırım malları üretimi rafa kaldırılmıştır. Sektörlerimizin teknoloji düzeyi düşüktür. Yüksek katma değerli ürünlerin toplam ihracat içerisindeki payı % 5'i bulmamaktadır. AR-GE harcamaları şirket cirolarının % 0,5'i seviyesindedir. Şirketlerde hizmet içi eğitim yok denecek düzeydedir.

Bu durum biz mühendislerin mesleki olarak gelişmesini, mezuniyet sonrası bilgilerini yenileyebilmesini, yeni teknolojileri özümseyip, geliştirebilmesinin önünde engel oluşturmaktadır.

Oysaki Avrupa ülkeleri katma değeri yüksek, ileri teknoloji isteyen alanlarda üretim yapmaktadırlar.

Ülkemizde AR-GE harcamalarının milli gelir içerisindeki payı binde 65 seviyesinde iken AB ortalaması % 1,2'dir. Yeni katılan 10 ülke hariç 15 AB ülkesinde 2006 yılında toplam patent başvurusu 600 binin üzerindedir. Türkiye de bu rakam 2.000 ürüne bile ulaşmamaktadır.

Kısacası AKP hükümeti de önceki hükümetler gibi ülke sanayisini ve sanayinin itici gücü olan biz mühendisleri gözden çıkarmıştır.

Hükümet Programında, sanayi politikasından yalnızca bir yerde, onda da “verimlilik” ve “teknolojik yenilik” ekseninde söz edilmektedir.

Oysa verimlilik artışı, teknolojik yenilikten ve etkinlikten çok, işgücü maliyetlerinin azaltılmasından kaynaklanmaktadır. 2002–2006 yılları arasında sanayide % 16 oranında bir istihdam düşmesi söz konusudur. Sanayide çalışanlar, bu sektörde yaratılan katma değerden daha az pay almaktadırlar. Sanayide üretim teşvik edilmemekte, özellikle ara malı ve yatırım malı üreten sektörler taşeronlaşmaya teşvik edilmektedir. Ara mallarda ithal girdi ortalamaları sürekli artış göstermektedir. Hiçbir denetime tabi olmadan Uzak Doğu'dan sanayi malları pazara girmekte ve KOBİ niteliğindeki işletmelere ağır darbe vurmaktadır. Son on yıl içinde imalat sanayiinin üretim endeksi ortalama artış oranı ise % 3,6'dır. Sanayideki üretim artışına ve kapasite kullanım oranının % 77 oranında artışına karşın istihdam düzeyi belirgin bir düşüş göstermektedir.

KOBİ'lerde çalışan mühendis sayısı oldukça düşük olup, Hükümet Programında 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 hala 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.

Bir yandan ülke sanayisi bitirilirken, diğer taraftan da, istihdam boyutu düşünülmeden insan gücü planlaması, gerekli altyapı ve eğitim kadrosu göz önüne alınmadan politik ve ticari tercihler sonucu meslek alanlarımıza ilişkin yeni bölümlerin açılmasına da devam edilmektedir.

Bu bölümlerin eğitim hizmetlerinin kalitesinde de büyük farklılıklar bulunmaktadır. Eğitim programlarının, ders içeriklerinin, öğretim üyesi sayısı ve yeterliliklerinin, laboratuvar, derslik, kütüphane, bilgisayar donanımı, araştırma ve barınak olanaklarının genel yetersizliği yanında, eğitim kuruluşları arasında bu olanaklar açısından da ciddi dengesizlikler bulunmaktadır.

2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanununda, 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. Bu durumda tek seçici güç piyasa olmaktadır.

Yeni mezun meslektaşlarımızın büyük bir çoğunluğu aldıkları eğitimle ilintisiz işlerde çalışmakta ya da iş bulamamaktadırlar. Eğitim, istihdam ve üretim ilişkilerinin planlı bir şekilde ele alınmamasından dolayı lisans eğitiminde edinilen bilgilerin önemli bir bölümü çalışma hayatında pratik karşılığını bulamamaktadır. Bu durum mesleğe karşı yabancılaşmanın yanı sıra mesleki körelmeye de neden olmaktadır.

Diğer yandan 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.

Değerli katılımcılar,

Ülke içinde durum böyleyken, ülkemizin dünya da eşi benzeri görülmeyen bir teslimiyet ile 1995 yılında imzaladığı Dünya Ticaret Örgütü kapsamındaki Hizmet Ticareti Genel Anlaşması (GATS) ile mühendislik hizmetleri de neredeyse tek taraflı olarak uluslararası sermayeye yeni pazarlar olarak sunulmaktadır. Türkiye, şu ana kadar hizmet ticareti alanlarına giren 155 sektörden 76'sında taahhütte bulunmuştur.

Birçok AB ülkesi mühendislik hizmetlerinin serbest dolaşımına çekince ve özel hükümler koyarken ülkemiz anlaşmayı koşulsuz olarak imzalamıştır. Anlaşmada TMMOB Yasası ve 1938 yılında çıkarılan Mühendislik ve Mimarlık Hakkındaki Yasaya uygun olmak koşuluyla yabancı mühendis ve mimarların ülkemizde çalışmasına olanak sağlanmıştır. İşte bu noktada bizim mesleğimizi düzenleyici, mühendislik, mimarlık ve şehir plancılığı birikim ve uygulamalarını geliştiri-

ci yönetmelik, mevzuat ve mesleki denetimlerimiz son derece önem taşımaktadır. Bizim bu gelişmeler karşısındaki konumumuz ikili bir yan taşımaktadır. Bizler, bu politikaların ülkemiz ve mesleğimiz aleyhine olan temel çizgilerine karşı çıkmak durumundayız. Ama öte yandan da bir mesleki yeterlilik ve yetkinlik düzeyi tutturmak, uluslararası tanınırlık alanında adımlar atmak durumundayız.

Ancak bugün küresel zorbalara bu düzenlemeleri bile çok görmektedir. Geçen yıl TBMM gündemine giren “Meslek Yeterlilik Kurumu Kanun Tasarısı”nda, mühendis, mimar ve şehir plancılarının yeterliliklerinin esaslarını, denetimini, ölçmesini, belgelendirmesini ve sertifikalandırmasını adı geçen kurumun yapması öngörülerek, TMMOB ve Odalarımız devre dışı bırakılmak istenmişti. Birlikte aktif çaba gösterdik ve nihayetinde meslek disiplinlerimiz bu yasa kapsamından çıkarıldı.

Ancak önceki Cumhurbaşkanı tarafından veto edilen ve şu an TBMM’de bulunan “Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun”da, “Avrupa Birliğine üye ülkelerden veya Bakanlar Kurulunca belirlenecek diğer ülkelerden gelecek yabancı mimar ve mühendislerin çalışma izinlerinin verilmesinde, diploma ve ilgili meslek odasına kayıtlı olduğuna dair belgenin ibrazı halinde, 27/1/1954 tarihli ve 6235 sayılı Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Kanununun 34 üncü ve 35 inci maddeleri ile 17/6/1938 tarihli ve 3458 sayılı Mühendislik ve Mimarlık Hakkında Kanunun 1 inci ve 7 nci maddeleri uygulanmaz” denilmektedir.

Böylelikle yabancı mühendislerden istenmesi zorunlu olan denklik belgesi kaldırılmakta, yabancı mühendis ve mimar istihdamında Bayındırlık ve İskan Bakanlığı ile TMMOB’nin görüş bildirmesi uygulamasına son verilmek istenmektedir.

Bu uygulama ile ülkemiz mühendislerinin hak ve hukuklarını koruyan tek yasal çerçeve olan TMMOB Kanunu da devre dışı bırakılmak istenmektedir. AB, Hizmetlerin Serbest Dolaşımı kapsamında ülkemiz mühendis ve mimarlarına kendi ülkelerinde bu olanakları sunmaz iken, AB vatandaşı mühendis ve mimarların Türkiyeli mühendis ve mimarlardan daha üstün bir konuma getirilmektedir. Bu uygulama ile neredeyse bütün diğer ülkelerin mühendis ve mimarlarının Türkiye’de sınırsızca çalışabilmesinin önü açılmaktadır. Yasa değişikliği önerisi ile akademik yeterlilik ile mesleki bilgi ve deneyim aranmadan, yabancıların her işte çalışmalarının önü açılmakta, kalitesiz hizmetin kontrolsüz sunumuna olanak tanınmakta, ülkemiz mühendis ve mimarlarının aleyhine haksız rekabetin önü açılmaktadır.

AB ve Gümrük Birliği anlaşmaları uyarınca yürütülen teknik mevzuat uyum çalışmaları da ülkemiz mühendislerinin aleyhine sürdürülmektedir. Bu süreçte test, deney ve kalibrasyon laboratuvarları, belirli ürünlerin tip onayını ve uygunluğunu belirleyen onaylanmış kuruluşlar, ürünleri, kalite yönetim sistemlerini ve personelin uzmanlığını belgeleyen belgeleme kuruluşları, piyasa

gözetim kuruluşları, danışmanlık kuruluşları gibi birçok organizasyon görev almaktadır.

Avrupa Birliği, teknik mevzuat uyumunu tek yanlı bir baskı unsuru olarak kullanmakta, ulusal kuruluşlarımızın onaylanmış kuruluş olma taleplerini geri çevirmektedir. Üreticilerimiz uygunluk değerlendirme faaliyetlerini çok yüksek bedellerde AB test ve belgelendirme kuruluşlarına yaptırmak zorunda kalmakta ve bu alandaki mühendislik hizmetleri de yurt dışından satın alınmaktadır. Bu hizmetler için ödenecek rakamlar 10 milyar dolarla ifade edilmektedir.

Bu hizmetler ürünlerin temel teknik kriterleri karşılayacak şekilde tasarlanmasından, üretilmesinden uygunluk değerlendirilme süreçlerine kadar birçok aşamayı kapsamaktadır. Hatta bazı ürün grupları için üçüncü bir tarafın onay koşulu aranmaktadır. Bu süreçte de ülkemiz mühendisleri devre dışı bırakılmakta, ülkenin mühendislik alt yapısı bitirilmekte ve tasfiye edilmektedir.

Sevgili Meslektaşlarım,

Ülkemizin, halkımızın, mesleğimizin ve meslektaşlarımızın içinde bulunduğu bu olumsuzlukları aşmak mümkündür. İnsanlarımızın üzerinde özgürlük ve gönenç içerisinde yaşayacağı başka bir Türkiye mümkündür.

Bunun için bu ülkeyi yönetenler her şeyden önce bütün bu olumsuz gidişin nedeni olan küresel sermaye patentli politikalardan vazgeçmeli, yüzünü kendi halkına çevirmelidir.

Yıllardır uluslararası para kuruluşlarının güdümünde uygulanan ekonomik ve sosyal politikalarla, üretimi yatırımı, sanayileşmeyi, bilimi, teknolojiyi, mühendisi, insanı dışlayan uygulamalar terk edilmeli; planlama yönelimi benimsenmelidir.

Yatırımlar artırılmalı, özelleştirme uygulamalarıyla devletin küçültülmesi saplantısından vazgeçilmelidir.

Ekseriyetle insanların mutluluk ve refahını, sosyal devlet anlayışını oturtan, bilim ve teknoloji politikalarına dayalı bir sanayileşme ve kalkınma planı uygulamaya konmalıdır. Böylesi bir stratejide yerli yatırımcı özendirilmeli ve korunmalı katma değeri yüksek ileri teknoloji isteyen alanlarda yapılacak yatırımlar desteklenmelidir.

Bu düşüncelerle sempozyumumuzun başarılı geçmesini diliyorum. Sempozyumumuzun tüm katılımcılarına, düzenlenmesinde emeği geçen Kurultay Yürütme ve Düzenleme Kurulu üyeleri, İstanbul Şubemiz ve bütün emeği geçenlere teşekkür ediyor; üreten, sanayileşen, kalkınan, demokratik, üzerinde insanlarımızın barış ve gönenç içerisinde yaşadığı bir dünya ve Türkiye özlemiyle saygılarımı sunuyorum.

MEHMET SOĞANCI

TÜRK MÜHENDİS ve MİMAR ODALARI BİRLİĞİ

Yönetim Kurulu Başkanı

Değerli Konuklarımız, Sevgili Arkadaşlarım,

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 tutuluyor. Uluslararası sermaye çevrelerinin çıkarları doğrultusunda ve ayrıca AB ile uyum adı altında sunulan bu dönüşümden; kentlerimiz, köylerimiz, yaşam çevrelerimiz, tüm yaşamımız yanı sıra mühendislik uygulamaları, mühendislerin sosyal konum ve koşulları da doğrudan olumsuz biçimde etkileniyor.

Bu durumun somut göstergeleri; insan yaşamının her aşamasından sorumlu olan mühendislik, mimarlık ve şehir plancılığının hızla işlevsizleştirilmesidir. Bilim, akıl ve mesleki birikim dışı olarak yaşam çevrelerinin, alanlarının ve kaynaklarının tahrip edilmesidir. İşlevsizleştirilen 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 mühendislerin çalışma yaşamında; toplumun tüm kesimleri gibi, bugün önemli sorunları bulunmaktadır. İş güvencesine sahip olmamak, çalışma koşullarının giderek ağırlaşması, yetersiz ücret, işsizlik tehlikesi, sigortasız çalıştırılma, insan onuruna yaraşır emeklilik sürecini yaşayamama bunlardan bazılarıdır.

Bu koşullarda varlığını sürdürmeye çalışan mühendislerin bu süreci durdurmak için; daha örgütlü, daha bütünleşmiş, daha etkin ve insana seslenen, bilimsel, mesleki, kültürel girdilerle zenginleştirilmiş daha politik bir tavra ihtiyacı bulunuyor.

Bu gerçeğin bilincinde olan TMMOB, düzenlediği sempozyum, kongre ve benzeri etkinliklerle ülke sorunlarına çözüm aramasının yanı sıra, kendi mesleki sorunlarını, çalışma koşullarını da masaya yatırıyor. İşte bu sempozyumumuz bu amaçla düzenlenmiştir. TMMOB adına bu Sempozyumun oluşmasını sağlayan Düzenleme ve Yürütme Kurullarında görev alan arkadaşlarıma, Makina Mühendisleri Odamıza, Makina Mühendisleri Odamızın İstanbul Şubesi Yönetim Kuruluna, Şube çalışanı arkadaşlarıma ve bu sempozyum için emek verenlere Birlik Yönetim Kurulu adına teşekkür ediyorum.

Değerli katılımcılar,

Bugün ülkemizde eğitilmiş işsizlik oranı resmi rakamlara göre % 20'ye yakındır. Mühendislik eğitimi alanların neredeyse dörtte biri meslek dışı işlerde çalışıyor ya da işsiz. Hal böyleyken yalnızca tabela üniversiteleri kurularak, işsizler ordusuna yeni işsiz mühendis, mimar, şehir plancısının katılmasına yol açılmaya devam ediliyor. Onlarca yılın emeğiyle kurulmuş, halkımızın, emekçilerin ve mühendislerin büyük fedakârlıklarıyla oluşturulmuş büyük sanayi kuruluşlarımız yok pahasına sermayeye peşkeş çekiliyor, özelleştirmelerle yeni işsizler yaratılıyor. Biz bu gerçekleri görüyoruz ve işsizliği “neo-liberal politikalar nedeniyle” yaşadığımızı biliyoruz.

Meslektaşlarımız iş yaşamının acımasızlığı ve işsizlik tehdidi altında; çoğu kez mesleki hizmetlerin ve bu hizmetler için gereken sürelerin dışında çalışmak zorunda bırakılıyor. Oysaki bir meslek insanı olarak, sağlıklı bir iş düzeninin önemli bir parçasını oluşturan mühendis, mimar ve şehir plancılarının çalışma hayatının her alanında sağlıklı hizmet üretmesi; uluslararası anlamda kabul edilen insani-mesleki hizmet üretim koşullarının oluşmasına bağlıdır. Özel sektörde olsun, kamuda olsun bu tür baskılarla çalıştırılan meslek insanlarının görev tanımlarının hukuki güvenceye kavuşturulması; mesleki kimliğin korunması ve geliştirilmesi açısından zorunluluktur. Ücretli çalışanlar açısından mesleki hizmet normlarının belirlenmesi ve uygulanması konusundaki çalışmalar TMMOB ve bağlı odalarının 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.

Ne yazık ki; içinde bulunduğumuz ekonomik-politik yönlendirme sürecinde kolaycılığa teslim olan ve “üretici” olmayan “iş bitirme-iş görme” alışkanlıkları; bilimsel, teknik ve sanatsal niteliğin yarattığı kültürel değerler üretme yerine, mevcut değerlerin de “yozlaşmasına” neden olmaktadır. Bunun sonucu olarak 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.

Mühendis, mimar ve şehir plancısı olarak çalışanların aynı hizmeti üretirken farklı statülerde çalıştırılması ve farklı ücretler alması kabul edilemez. İşletmelerin hızla yapı değiştirdiği ve buna bağlı olarak çalışma yaşamının hızla değiştiği, esnekleştirildiği ve kuralsızlaştırıldığı bu süreçte; genişleyen ve farklılaşan hizmet-çalışma koşullarının, aynı hızla mesleki normlarla uyumlu hale getirilmesi gerekmektedir. Bu anlamda ülkemizde kanıksanan “statü” farklılıkları bu temelde yeniden ele alınmalıdır. Çalışma yaşamının esnekleşmesine ve kuralsızlaştırılmasına karşı çıkmalıdır. Kamuda ve yerel yönetimlerde çifte standart oluşturan sözleşmeli uygulaması ve buna bağlı olarak özel sektörde ve kamuda ücret dengesizliği derhal ortadan kaldırılmalıdır.

Neo-liberal politikaların kamu kaynaklarına, sosyal güvence ve sağlık sistemine müdahalesi sonucu yeniden düzenlenen Sosyal Sigortalar, Genel Sağlık Sigortası yasaları ile tüm yurttaşların sosyal güvence hakkı “mezarda emekliliğe”, sağlık hakkı “paran kadar sağlığa” indirgenmektedir. Olumsuz emek piyasası koşullarında, çoğu kez zaten güvencesiz bir biçimde çalıştırılan mühendis, mimar ve şehir plancılarının; bu değişikliklerle geleceğe ilişkin hiçbir umudu kalmamaktadır. Bu anlamda sosyal devletin yeniden kurumlaşması ve sosyal güvence mekanizmalarının yeniden örgütlenmesi zorunluluktur.

TMMOB üyelerinin üçte birini oluşturan 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 plancıların çok az bir kısmı, ancak büyük işyerlerinde sendikal örgütlenmeler içinde yer alabilmektedir. Kamuda ve özel sektörde çalışan mühendis, mimar ve plancıların uluslararası hukuka uygun grevli- toplu sözleşmeli sendikal hakların kullanımı mutlaka sağlanmalıdır.

Kamuda çalışan mühendisler, mimarlar ve şehir plancıları açlık ile yoksulluk sınırları arasına sıkışan ücretleriyle yaşam mücadelesi vermek zorunda kalmaktadır. Siyasal iktidar, kamu emekçilerinin insanca yaşayacak bir ücret alması yerine, tahmin edilen enflasyon rakamları kadar zam yapma anlayışından vazgeçmiyor. Bu zammı da bir lütufmuş gibi kamuoyuna sunuyor. Uluslararası güçlerin yönlendirdiği kamunun etkinliğinin azaltılması stratejisinin bir parçası olan bu politikaya derhal son verilmelidir. Kamuda çalışan mühendis, mimar ve plancıların ücretleri diğer tüm kamu çalışanları da dahil derhal insanca yaşanabilecek bir düzeye çıkarılmalıdır.

Mühendis, mimar ve şehir plancıları için kamuda ve özel sektörde çağdaş yaşamın gerektirdiği yeni istihdam alanları yaratılmalıdır. Güncel gereklere uygun ciddi bir istihdam politikası oluşturulması gerekirken; bu yapılmamakta, ülkemiz kaynaklarının sömürüsüne dayanan politikalarla, yalnızca nitelikli işgücünün ihracı teşvik edilmektedir. Ancak 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 olmamasını sağlayacak politikaların; meslek alanlarında örülmesini sağlayacak adımları hızla atmak gerekiyor. Uluslararası gelişmeler bu gereklilik temelinde değerlendirilmeli; mühendis, mimar ve şehir plancıları için çağdaş yaşamın gerektirdiği yeni istihdam alanları yaratılmalıdır.

Meslek alanlarımızda istihdam politikaları, çalışma koşulları ve ücretler konusunda birçok olumsuzluk bulunmaktadır. Bu olumsuzlukların giderilmesi saydığımız taleplerin hukuki güvenceye kavuşması ile olanaklıdır. Gelecek hem ülkemiz mühendislik, mimarlık ve şehir plancılığı hizmetleri açısından, hem de mühendis, mimar ve şehir plancıları açısından kaygı vericidir. Sıraladığımız birçok talebin, ülkemizin uluslararası neo-liberal politikalara direnen ve “kamu ve toplum”

yararını gözeten bir anlayışla yönetilmesiyle karşılanabileceği açıktır. Bu politikaların desteklenmesi ve taleplerimizin hukuki güvenceye kavuşturulmasıyla, mesleki kimlik kaybına karşı insan odaklı ve bilimden yana toplumsal bir hizmetin sağlanacağı unutulmamalıdır.

Programı TBMM’de görüşülen, 60. hükümetin ekonomiden sorumlu bakanı ilk üç ay için öncelikli hedeflerinin işsizliği gidermek olduğunu söylüyor. Bu hedefleri yıllardır egemen sınıflar ve sözcüleri dile getiriyorlar. Bu kendileri açısından gerçekleştirilebilir bir hedef değildir. Var olan neoliberal düzende işsizlik ve istihdam sorunu çözülemez. Ucuz işgücü, çalışma sürelerinin çalışanlar aleyhine giderek artması ve sosyal güvenliğin kayıt dışı ekonomiyle bütünleştirilerek ortadan kalkması gibi neoliberal düzene özgü olgular sanayi sektörünü istihdam sağlayan bir sektör olmaktan çıkarmıştır. Artan kalkınma rakamlarına karşılık, artmayan istihdam rakamları bunu ispatlamaktadır.

Biz mühendisler, mimarlar, şehir plancıları kalkınmanın, büyümenin ve sanayileşmenin olduğu ve konuşulduğu zeminlerde varız. Borsa, döviz ve faiz gibi üçkağıdın temel olduğu bir ekonomik yapıda sıkıntılarımızın büyüyeceği açıktır. TMMOB kendi ortamlarında, her etkinliğinde büyüme, kalkınma ve sanayileşmeyi temel almakta ve sürekli dile getirmektedir.

17 Eylül 2007 günü açıklanan Haziran Ayı İşgücü Piyasası rakamları da istihdam artışındaki yavaşlama eğilimini teyit etmektedir. Açıklanan bu rakamlarda bizim için ilginç olanı ise devam eden işsizlik eğilimlerinin diplomalı yani eğitilmiş işgücünü kapsamasıdır. Bir başka ifade ile diplomalı ve eğitilmiş işgücümüz iş bulamamaktadır.

Yine bu rakamların bize gösterdiği ülkemizdeki bir başka ayrımcılıktır. İstihdam olanaklarının daralması kadınlarla erkekler arasındaki işsizlik uçurumunu daha da derinleştirmesidir. Son aylarda genç işsizlik oranındaki hızlı artış çok büyük ölçüde eğitilmiş genç kadınların iş bulmakta giderek zorlanmalarından kaynaklanıyor. İlk işten çıkarılanlar kadınlar oluyor ve ondan sonrada, arzın bolladığı bir ortamda da erkeklere kıyasla iş bulmaları zor oluyor. Tüm dünya olduğu gibi ülkemizde de iş piyasasında cinsiyet ayrımcılığı hayli yaygın. Kadın mühendis, mimar ve şehir plancısı üyelerimiz istihdam olanakları açısından iki kere daha sıkıntılı. TMMOB olarak işe alımlarda dile getirilen cinsiyet ayrımcılığına karşı birçok dava açtık ve hepsini kazandık. Bu sempozyumda kadın meslektaşlarımızın genel sorunların yanında cinsiyet ayrımcılığından kaynaklanan sorunlarına da özel bir vurgu yapmamız gerekiyor.

Neoliberal dünya düzeni geniş çalışan kesimler aleyhine işlemekte, kamu yatırımlarının azaldığı ve devreden çıkarıldığı, stratejik sanayi işletmelerinin haraç mezat satıldığı veya yerli-yabancı sermayeye peşkeş çekildiği ve kayıtsız işgücü ile birlikte artan işsiz sayısı sendikaları da işlevsiz hale getirmektedir. Bu sempozyumda bunlar da konuşulacaktır.

Öte yandan şu sayıları da sizlerle paylaşmak isterim: Dünyanın önde gelen 30 madencilik şirketinin bir araştırmasına göre, dünyanın yıllık maden mühendisi ihtiyacı 600-800 arasında tespit edil-

miş. Ülkemizde ise 2006 yılında mezun maden mühendisi sayısı 694. Dünyanın ihtiyacını sadece ülkemiz karşılıyor herhalde. Birçok disiplinde benzer rakamlar söz konusu. Bu sempozyumda mühendislik mimarlık eğitimi de konuşulacaktır.

Değerli Katılımcılar,

TMMOB, yeniden, yeniden ve yeniden kalkınan büyüyen ve sanayileşen bir Türkiye talebini dile getirecek. 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 yapacak. Bunlar bilinmelidir.

Kapitalist küreselleşmenin emeği baskı altına alan stratejilerine karşı TMMOB diyor ki: İstihdam bir hak olarak kabul edilmelidir. Çalışma saatleri azaltılmalıdır. 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 Bankasına teslim edilen ekonomi politikalarına derhal son verilmelidir.

TMMOB diyor ki; “Kapitalist küreselleşme döneminde mühendislerin, mimarların, şehir plancılarının sorunları toplumun sorunlarından ayrı tutulamaz”.

TMMOB diyor ki; “Kurtuluş yok tek başına ya hep beraber ya hiç birimiz”.

Değerli Katılımcılar,

Aydınlık bir Türkiye ve aydınlık bir gelecek için; meslek örgütlerinin bir büyük sorumlulukla ve öznesine insanı koyan bir çalışma anlayışı ile meslek alanları üzerinden bu ülke için, bu halk için, insanımız için bıkmadan, usanmadan, yılgınlığa düşmeden doğruları söylemeyi sürdürmeleri gerekiyor. Bu anlamda bile emek ve meslek örgütlerine bu ülkede çok fazla görev ve sorumluluk düşüyor.

Hepimiz biliyoruz; burada bir kez daha ifade ediyorum:

TMMOB'nin sözü yaşama dairdir. İnsana dairdir. Ve gelecek güzel günlere dairdir. TMMOB diyor ki; “Talep etmek yetmez, bunun için mücadele gerekir”.

TMMOB; karanlığa karşı aydınlığı; baskıcı, otoriter yönetim anlayışına karşı, özgürlük ve demokrasiyi; ırkçı ve milliyetçi anlayışın beslediği linç kültürüne karşı, bir arada kardeşçe ve barış içinde yaşamayı; her şeyin para - kâr olduğu piyasa anlayışına karşı eşitliği ve adaleti savunmaya devam edecektir. Emekçi sınıfların haklar mücadelesine; halkımızın işsizlik, yoksulluk ve yolsuzlukla mücadele taleplerine sahip çıkacaktır.

Evet Şimdi tam da, eşit, 6zg6r, demokratik bir T6rkiye talebini y6kseltme ve bunun işin m6cadele etme zamanıdır.

Herkes bilmelidir ki; TMMOB, emekten ve halktan yana olan dost 6rg6tlerle birlikte korkmadan, sinmeden, geri adım atmadan temel hak ve 6zg6rl6klere sahip Çıkacaktır.

Hepinize saygılar sunuyorum.

İSMAİL HAKKI TOMBUL

KAMU EMEKÇİLERİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU

Genel Başkanı

TMMOB'nin Sevgili Başkanı, DİSK'in Genel Sekreteri, TTB Temsilcisi, TMMOB'ye hayat veren, TMMOB'yi yaratan odaların başkanları, yöneticileri, değerli mücadele arkadaşlarım; hepimizi KESK adına sevgiyle, dostlukla selamlıyorum.

Bu sempozyuma gelirken bir konuşma tasarımı vardı, ama Oda Başkanımız Emin Koramaz'ın ve Birlik Başkanı Mehmet Soğancı'nın konuşmasından sonra kuşkusuz, bizim kürsüde aynı şeyleri tekrar etme ihtiyacımız yok. Onun için başka bir biçimde ifade etme ihtiyacı hissedeceğim.

Sempozyumumuzun adı "Mühendislik İstihdam ve Ücretlendirme Sempozyumu". Kuşkusuz istihdam ve işsizliği tartışırken, ülkenin içinden geçtiği durumu ve uygulanan ekonomik programı tartışmadan bir sonuç çıkarmak olası değil. Geçenlerde işsizlik rakamları açıklandı. Açıklanan işsizlik rakamlarında yüzde 9 civarında olduğu söyleniyor. Bir yandan ekonomide pembe tablolar çizilirken, yani ihracat artıyor, gelir dağılımındaki eşitsizlik azalıyor, Türkiye'de ekonomi büyüyor, bilmem kaç çeyrek, üst üste büyüme rekorları kırıyoruz, ama işsizlik rakamları aynı yerde duruyor. Bu açıklanan işsizlik rakamları resmi işsizlik rakamları. Bir de geniş tanımlı işsizlik diye tarif ettiğimiz, yani şimdi iş aramayan, ama hemen işe başlamak isteyen, ya da son üç ay içerisinde herhangi bir kuruma iş aramak için başvurmayanları da tarif ettiğimizde, işsizlik rakamları yüzde 20'leri buluyor. Türkiye'de istihdam çağında 25 milyona yakın insanın olduğu düşünülürse, yaklaşık 5 milyon insan işsizlik yaşıyor. 5 milyon insanın eş ve çocuklarıyla birlikte 15 - 20 milyona yakın yurttaşımızın, yani nüfusumuzun yüzde 30'una yakınının işsizlik sorunuyla başının belada olduğu görülüyor.

Kuşkusuz işsizlik sorunu böyle tarif edilirken, aynı zamanda toplumsal gruplar arasındaki eşitsizlik azalıyor denilirken, yüzde 30'unun işsiz olduğu bir ülkede yoksulluk artıyor ve gruplar arasındaki eşitsizlik daha da derinleşiyor. Bunun arkasındaki programı sevgili Başkanlar çok net ifade ettiler. Bir yandan biz buralarda, TMMOB buralarda, emek ve meslek örgütleri buralarda nasıl bu ülkede eşitlikten, özgürlükten yana bir seçenek oluşturabiliriz; bunu tartışırken, bu birikimleri açığa çıkarırken, -bu ülkeyi yönetenler halkından korkuyor- bizi değil, uluslararası sermayenin temsilcilerini dinleyip onların söylediklerini dikte ettiklerini uygulamaya devam ediyorlar.

Bu program, bir yandan özelleştirmeler içeriyor, ama özelleştirmeler sadece mülkiyet devriyle olmuyor. Son dönemde, kamu hizmetlerinin tasfiyesi de çok yoğun biçimde yaşanmaya ve hızlanmaya başladı. Kamu hizmetleri, sağlık alanından başlayarak, piyasalaşma sürecinin tamamlanma

aşamasına geldi. İşte, Ekim ayının ikinci yarısında Meclise gönderileceği söylenen Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasa Tasarısı ve hemen onunla eş zamanlı Meclis gündemine gönderilecek olan kamu hastanelerinin birleştirilmesi, özleştirilmesi adı altında, işletmeleştirilmesi Yasa Tasarısı, sağlık alanındaki piyasalaşmanın da hukuken tamamlanması anlamına geliyor.

Piyasa tarifini de bize anlatmaya, birbirimize söylemeye gerek yok. Piyasa eşittir kâr ve ne kadar para, o kadar hizmet anlayışı. Oysa bizden topladıkları vergilerle, bu ülkenin kaynaklarıyla, bu ülkenin yurttaşlarına hizmet sunmaları gerekirken, tekrar başka bir anlayışı ortaya koyuyorlar. Yararlanacağınız her hizmetin karşılığında ücret ödemek zorundasınız. İşte bu değişim, son 25 - 30 yıldır Türkiye'yi de sarıp sarmalayan bu değişimin arkasında bir köklü zihniyet değişimi ya da bunun dayandığı bir alan var.

Kuşkusuz, TMMOB'nin üyelerinin yüzde 30'una yakını 70 000 civarında kamuda çalışıyor. Birlikte mücadele ediyoruz. KESK ve KESK'e bağlı sendikaların kuruluş süreci, aynı zamanda TMMOB'ye omuz veren kadroların birlikte sürdürdüğü bir mücadele alanıydı. Bunun için o günden bugüne, TMMOB ve KESK yol arkadaşlarıdır. TMMOB ve KESK birlikte bu ülkenin değiştirilmesi, dönüştürülmesi için mücadele ediyor. Geleceğimiz için mücadele ediyoruz, ama bütün bunları söylerken, birlikte yaptığımız bu tartışmaların, çalışmaların ötesinde, bir şeyi daha birlikte yaşayarak görüyoruz. Biz söylüyoruz, ama söylemekle yetinmiyoruz, talep ediyoruz ama talep etmekle yetinmiyoruz. Biz talep ettiklerimizin gerçekleşmesi için mücadele ediyoruz. Ettiğimiz, yarattığımız mücadelenin sonuçlarını bugün yaşadığımız bu ortamda yeterince göremeyebiliriz. Toplum bunu yeterince algılayamayabilir, ama bir soyutlama düzeyine baktığımızda. Eğer biz olmasaydık, TMMOB olmasaydı, KESK olmasaydı, DİSK olmasaydı, TTB olmasaydı, yani emekten, halktan yana bir ülke için mücadele edenler olmasaydı bugün Türkiye hangi koşullarda olurdu?, sorusuna verilecek yanıt mücadelemizin ve bundan sonraki sürecine dair hedeflerinin de başka bir sonucu ya da başka bir yanıtı olacak.

Şimdi kamuda yeni bir tartışma açıldı: Kamu Personel Rejimi tartışmaları. Kamu Personel Rejimi tartışmalarının, biz de biliyoruz ki, üç temel ayağı var. Birisi, kamu emekçilerinin iş güvencesi tartışılıyor, sözleşmeli hale getiriliyor. İkincisi, esnek istihdam öngörülüyor. Üçüncüsü de performans dayalı ücretlendirme öngörülüyor. İş yasasıyla özel sektörde tariflenen ve başlayan süreç, artık en son kamu hizmetlerinde tamamlanacak ve Türkiye iş yaşamı, bütünüyle antidemokratik uygulamaların hakim olduğu bir alan olacak.

Bütün bunlar yaşanırken, örgütlenme oranına baktığımızda, Türkiye'deki örgütlenebilir emekçiler açısından aidat ödeyen sendika üyelerinin toplam sayısı yüzde 10'ları geçmiyor. Rakamlar ifade edilebilir, ama aidat ödeyen işçi ve kamu emekçileri sendikalarına üye toplam sayısı 1 600 000, 1 700 000 civarında. Bunu niye ısrarla söylüyorum? Bu sadece bizim yeteneksizliğimizden, değil aynı zamanda uygulanan bu ekonomik programın, neoliberal politikaların, ya da liberal saldırının felsefesinin açığa çıkardığı bir sonuç. Artık örgütlü mücadelenin ortadan kaldırılması, bunun yeri-

ne bireysel kurtuluş yollarının, reçetelerinin aranma süreci yaşanıyor. İşte, bu süreçte ısrarla altını çizmemiz gereken ve bu bireycileşmeye karşı, bu bireysel kurtuluş çabalarına karşı dayanışma ilişkilerini ve örgütlü mücadeleyi geliştirmemiz, bunun üzerinden yol yürümemiz gerekiyor. Tam da bu tartışmalar yaşanırken, -sevgili TMMOB Başkanımız da- dediği gibi, kamu emekçilerinin bir toplu görüşme süreci yaşandı. Başlı, sonu baştan belli bir sürecin sonucunda yüzde 2 + 2, ya da 30 + 30 YTL denge tazminatı denildi. Oysa o mekanizmanın bu anlayışıyla da zaten, başka bir sonuç çıkma olasılığı yoktu. Ama 2004 yılında AKP Hükümeti, kamu emekçilerine söz vermişti, “Grev ve toplu sözleşme hakkı ve siyaset yasağımızın kaldırılması için anayasa değişikliği yapacağım” dedi. Bize göre değişikliğe gerek yoktu ama, “İstiyorsanız elinizden alan yok, buyurun yapın” dedik.

Şimdi; Anayasa tartışmaları gündeme geldi, arkadaşlar. Tam da böyle bir dönemde, Anayasa tartışmalarına baktığımızda, ilk göze çarpan mevcut haklarımızın da daha gerisine giden, Anayasada toplu görüşme bir Anayasal kurum değilken, toplu sözleşme hakkımızın önünde bir Anayasal engel yokken, “kamu emekçileri için toplu görüşme yapar” ibaresini Anayasa’ya koymak istiyorlar; yani mevcut durumu Anayasal bir kurum haline getirmek istiyorlar. Sadece bu da yetmiyor. Anayasa tartışmaları birkaç şey arasında sıkışıp duruyor.

Biz KESK ve TMMOB, DİSK ve 7 emek ve meslek örgütü, bir platform oluşturduk, Türkiye’deki bütün emek ve demokrasi güçlerine çağrıda bulunduk. 12 Eylül Anayasası’na hayır, özgür ve demokratik bir Türkiye yolunda yeni bir Anayasa ihtiyacı var ama burada temel sorun şu: Yeni Anayasa tartışmaları, “biz nasıl bir anayasa istiyoruz”u yeterince açığa çıkaramaz ve kamuoyunda kitleleseltiremez, toplumsallaştıramazsak, AKP’nin yeni Anayasa’sının yelkenini doldurabilir. İşte, tam da böyle bir dönemde, bizim nasıl bir Anayasa istediğimize dair çok net, önemli köşe taşlarını koymamız ve bunun karşısında, bunu sadece söylemek yetmiyor, toplumsallaştırabilmeniz gerekiyor. Böyle bir Anayasa’da nelere dikkat etmemiz gerekiyor? Öncelikle toplumun eğitim, sağlık ve sosyal güvenli gelecek başta olmak üzere, haklarının teminat altına alınacağı bir Anayasa’ya ihtiyaç var. Yine çalışma yaşamının demokratikleşmesine ihtiyaç var. Kamu emekçisi, işçi ayrımı olmaksızın bütün çalışanların ortak örgütlenebileceği, özgür toplu pazarlık ve grev hakkının kullanılabilceği bir düzenlemeye ihtiyaç var. Bu da yetmez, genel bir demokratikleşme kapsamı içerisinde, yine biraz önce ifade edildi, bu ülkede yaşayan bütün halkların, kimliklerin, kültürlerin özgürce bir arada, kardeşçe yaşamasını teminat altına alacak düzenlemelere ihtiyaç var. Birini ötekinin önüne koymadan, ötekileştirmeden, bu ülkede geleceği birlikte örme çabası içerisinde bu kültürü yaratmaya ihtiyaç var. İşte, Anayasa tartışmalarını bu düzlemde ele alırsak anlamı var. Anayasa dediğimiz olgu, nasıl bir toplum, nasıl bir ülke istiyorsak, onun tariflenmesi, betimlenmesidir. Oysa AKP Hükümeti bir Anayasa hazırlıyor. Çok da güzel bir sözcük bulmuşlar, “Sivil Anayasa” ya da Anayasa renksiz olacak, ideolojisiz olacak.

Evet, Anayasa, emekten ve halktan yana ideolojik tercihi olmayacak ama liberal dünyanın yarattı-

ğı hegemonyanın sözcüsü olacak. O ideoloji olmuyor. Anayasa'ya bir madde koymuşlar, şu anki taslakta "Piyasanın düzenlenmesi" diye, piyasanın anayasalaştırılması sağlanıyor. Yine, özelleştirmeyle ilgili bir madde konularak, özelleştirmenin önündeki bütün engeller kaldırılmak isteniyor. Bireysel hak ve özgürlükler ya da ezilen toplumsal grupların ve sınıfların özgürleşeceği düzenlemelere dair ufak ip uçları dahi yok. İşte, Anayasa tartışmalarında AKP'nin hazırladığı Anayasa'nın gerçek niyeti ortaya çıkıyor. Bireysel hak ve özgürlüklerde, kimi küçük adımlar, ama esas olarak özelleştirmenin, neoliberal politikaların uygulanmasının önündeki son engellerin de kaldırılması ve piyasanın mutlak hakimiyetinin sağlanması öngörülüyor. İşte, tam da Anayasa AKP'nin hazırladığı ideolojik bir tercihi ortaya koyuyor. Anayasa, son derece net bir tercih ortaya koyuyor.

İşte bizim yapmamız gereken, sevgili arkadaşlar, bizim yapmaya çalıştığımız, birlikte, bu ideolojik tercihe karşı emekten, halktan yana, özgürlüklerden yana, eşitlikten yana bir Anayasa tarifini ortaya koyup, bunun bir güce dönüşmesini sağlamak ve böyle bir görevi ortaya koymaktan geçiyor. Bu elbette ki 12 Eylül Anayasası'ndan ve 12 Eylül Hukuku'ndan bir kopuş olmalıdır ama biz şöyle bir tercihle karşı karşıya kalmayalım. 12 Eylül Anayasası'nı istemiyorsak AKP'nin liberal Anayasa'sını tercih edelim ya da ona karşı çıkıyorsak, 12 Eylül Anayasası'nı savunuyor duruma düşmeyelim. Biz, buradan, bulunduğumuz yerden görüşlerimizi, talebimizi net ortaya koyabiliyoruz.

Bütün bunlar, yaşanan bütün süreçlerde karşımıza çıkan ikilemler. Bu ikilemlerin bir tek tercihi var, bir tek sonucu var, bize dayatılan şeyler, zaman içerisinde deniliyor ki, "Size tercih sunuyoruz, birisinden birisini seçin." Sunulan tercihlerin bir anlamı da şu olsa gerek: "Siz mevcut baskıcı, otoriter, faşizan eğilimleri olan bir toplumu ya da bir toplumsal modeli mi seçiyorsunuz?" ya da "Liberalizmin kutsandığı başka bir şeyi mi seçiyorsunuz?" Bu ikisi de bizim tercihimiz olmamalı, olamaz.

İşte, tam da burada, 12 Eylül'ün yarattığı tahribatı giderecek ve oradan kopacak bir tercihe ihtiyaç var. 12 Eylül'ün yarattığı tahribat, elbette ki benden öncekiler ve büyükler, çok büyük acılar yaşadılar. Yüz binlerce insan cezaevlerinde işkenceler gördü ama sadece bununla sınırlı değil. Toplum, Türk - İslam senteziyle tek tipleştirilmek istendi. Neoliberal politikaların önü açılarak piyasalaştırılmak istendi. İşte 12 Eylül'den kopuş, bu bütünlük üzerinde, bütünün bir eleştirisi üzerinden ortaya konulmalı ve buna karşı bir toplum modeli önerebilmeliyiz. İşte bizim tercihimiz ancak böyle açığa çıkabilir. Bu mücadele içerisinde söylenecek elbetteki çok söz var ama uzatmanın hiçbirimiz açısından bugün itibarıyla bir yararı yok.

Bu sempozyumda iki gün boyunca mühendislik, istihdam, ücretlendirme konuları konuşulacak, ama bugün, kamu da özel sektör de dahil, ücretlerimizi belirleyen konu, ürettiğimiz artı değer bize sağladığı yarar değil, piyasanın belirlemesi sonucu ortaya çıkan işgücü arzının ve yedek işgücünün, yani işsizlerin dengelenmesi sonucu ortaya çıkan ücretlendirme oluyor. İşte bu paradoksu çözebilmenin yolu da bu neoliberal politikalara karşı eşitliği öngören bir çabayı ortaya koymak

oluyor.

Sevgili arkadaşlar, iyi ki TMMOB var, iyi ki TMMOB buralarda, TMMOB'ye bağlı odalar buralarda üretiyor, tartışıyor ve sonuçlarında sadece üretip tartışmakla yetmiyor, yol arkadaşlığı yapıyoruz. İyi ki DİSK var, iyi ki KESK var, iyi ki TTB var, iyi ki biz varız ama biz "İyi ki biz varız" diyerek görevimizi savuşturamayız. Şimdi, tam da 22 Temmuz'un ülke topraklarının üzerinde, toplumun üzerinde yarattığı sessizliği yırtma zamanı. Şimdi, tam da hep beraber sesimizi yüksek sesle bir kez daha yan yana getirebilme ve birbirimizin nefesinden güç alma zamanı. Biz biliyoruz ki, yalnız kalırsak korkuya yenilebiliriz. Yalnız kalırsak, yılgınlığa yenilebiliriz ama yan yana olduğumuzda korkuyu da yılgınlığı da yenecek, açacak ve bu sessizliği yırtacak güce sahibiz. Şimdi, hep bir mücadeleyi örgütleme sorumluluğuyla karşı karşıyayız. Sevgili TMMOB Başkanı'mız da söyledi, bugün tek tek örgütlerimizin yapacağı işlerin çok anlamı olabilir ama süreci değiştirmeye yetmez. Bugün birlikte çabalarımızı, omuzlarımızı yan yana getirme zamanı. Bu duygularla, bu sorumlulukla davranacağımıza inanıyor, önümüzdeki dönemde, sonbaharda yine sokakları, yine işyerlerini birlikte şenlendireceğimize inanıyorum.

İyi ki TMMOB var, diyorum, iyi ki yol arkadaşlarımız var. Hepinizi KESK adına sevgiyle, dostlukla selamlıyorum.

NERGİZ ERDOĞAN

TÜRK TABİPLER BİRLİĞİ

İstanbul Tabip Odası Yönetim Kurulu Üyesi

Türk Mimar ve Mühendis Odaları Birliği Sayın Başkanı, Sayın Makine Mühendisleri Odası Başkanı, Sayın DİSK Genel Sekreteri, KESK Başkanı ve çok değerli dostlar; öncelikle bugün Türk Tabipler Birliği'nin Ankara'da Genel Kurulu olduğu için gelemeyen Gencay Gürsoy Hoca'mın ve Özdemir Aktan Hoca'mın selamlarını ve sempozyuma başarı dileklerini iletiyorum.

Ben daha önceki konuşmaları dinlerken, aslında sorunlarımızın ne kadar ortak olduğunu ve de olup bitenin ne kadar benzer, aynı anlayışın ürünü olduğunu bir kez daha gözledim. Son dönem, gerçekten ülke aydınlarına, bu ülke için sorumluluk duyan insanlara çok ciddi saldırıların olduğu bir dönem. Üstelik, ne yazık ki başımızdaki Hükümet, aldığı oy oranına dayanarak çok daha pervasızca ve tehditkar davranarak, başta Anayasa olmak üzere, birçok toplum yaşamına gelecekte zarar verecek birçok yasayı ardı ardına çıkarmakta ya da çıkarmayı planlamaktadır. Ben, daha önceki konuşmalarda, mühendislik sorunları ve genel sorunlar ayrıntılı bir şekilde ele alındığı için, kendi alanımdan bu konuda örnekler vermek istiyorum.

Sağlık alanında, gerçekten neoliberal politikaların yansıması en kan damlayan biçimde görülmektedir. Üstelik sağlık alanı, bildiğiniz gibi Hükümet'i de Hükümet'e taşıyan en önemli alanlardan birisi olmuştur. Daha da vahim olanı, olup biten, aslında Hükümet'in yaptıkları, bugün yeryüzünde yaşanmış ve sonuçları çoktan fiyaskoyla sonuçlandığı görülmüş şeylerdir.

Sağlık alanında birkaç örnekle girmek istiyorum olaya. Bir kez sağlık alanı gerçekten bir hak olmaktan, sağlık bir hak olmaktan çıkarılmış, sadece ücretini ödeyenin alabileceği bir mal haline getirilmiştir. Meslektaşlarımız açısından baktığımızda ise, tamamen güvencesiz ve sözleşmeli bir çalışma, istihdam modeline doğru oturtulmuştur. Birinci basamakta, aile hekimliği adı altında, tamamen bir özelleştirmeye gidilmiş, meslektaşlarımız "Ya ücretli, sözleşmeli bir çalışmayı benimsersiniz ya da eski sistem, düşük ücretle ve istediğim yerde çalışmayı benimsersiniz" ikilemine sokulmuşlardır. Yüksek ücret ise, tırnak içinde ve şimdilik elbette. İkincisi, Kamu Hastaneleri Birlikleri'nden söz edildi. Kamu Hastaneleri Birlikleri yoluyla hastaneler tümüyle işletmeye dönüştürülmekte ve işletme yönetimi, ikisi Sağlık Bakanlığı, ikisi İl Genel Meclisi, birisi Valilik, birisi Sağlık Müdürü ve birisi TÜSİAD temsilcisi olmak üzere, yedi kişilik bir yönetime bırakılmaktadır. Bu yönetim başhekimin üzerinde yer almaktadır ve gördüğümüz gibi yönetimin büyük bir kısmı iktidara dayalıdır. Bunlar için de Tabip Odaları'nın, Türk Tabipler Birliği'nin hiç adı geçmemektedir. Bunun dışında Genel Sağlık Sigortası aldatmacasıyla insanlarımızı hakikaten prim ödemeyenin hizmet alamayacağı bir sistem getirilmektedir. Bir sürü boşluğu içeren ve geleceği

son derece karanlık bir sistemdir Genel Sağlık Sigortası. Ayrıntılarına girmek istemiyorum.

Bunun dışında, mühendis arkadaşları çok yerinde vurguladıkları, altyapısız fakülteler yoluyla niteliksiz hekim yetiştirilmesi ve de üstelik Sağlık Bakan'ımız tarafından bu, "YÖK Başkanı değiştiğinde, yeni tıp fakültesi açılmasının da yolu açılacaktır" şeklinde övünerek dile getirilmektedir.

Aslında bütün olup bitenin gerisinde, sağlığın bütün neoliberal politikalar sonucunda özel sermayeye açılması vardır ve bu kapsamda ithal mühendis gibi, ithal hekim de bildiğiniz gibi, gündeme getirilmektedir. Bu yolla hekimler tehdit edilmektedir.

Peki, bütün bunların sonunda, yapmamız gerekenler konusunda konuşmalıyız herhalde. Bizim işimiz burada karanlığa küfür etmek değil, hakikaten bir mum yakmaktır. Benden önceki konuşmacıların çok yerinde dile getirdikleri gibi, hakikaten bütün bu olup bitenler karşısında bir TMMOB'siz, bir TTB'siz, bir DİSK'siz, bir KESK'siz toplumu düşünmek bile istemiyorum. O zaman gerçekten bize düşen, önce kendi örgütlerimiz için de demokrasiyi sonuna kadar savunarak ve açarak, önce kendi meslektaşlarımıza ulaşmak ve ardından, kendimizi daha iyi anlatabilmek olduğunu düşünüyorum; çünkü özellikle sağlık alanında görüyorum ki, eğer, sonucu dünyanın her yerinde bilinen bu yapılanlar, bu iktidarı hükümete taşımışsa, biz insanlara derdimizi iyi anlatamamışız demektir. İyi anlatamamışsak, önce kendi meslektaşlarımıza çok iyi ulaşamamışız ve de halkımıza ulaşamamışız demektir. Bundan sonra yapılması gerekenler, bütün gücümüzle örgüt içi demokrasimizi yayıp, kendi meslektaşlarımızı kazanıp ve bütün gücümüzle dayanışarak, insanlara bu gerçekleri anlatarak yürünecek yollar olmalı diye düşünüyorum.

Sempozyumun bu yolda bir adım olmasını diliyorum ve hepimize başarılar diliyorum sempozyuma TTB adına. Çok teşekkür ederim.

MUSA ÇAM

DEVRİMCİ İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU

Genel Sekreteri

Türk Mimar Mühendis Odalar Birliği'nin saygıdeğer Genel Başkanı, Türk Tabipler Birliğinin Saygıdeğer Temsilcisi ve meslek örgütümüzün çok değerli temsilci ve yöneticileri, İzmir dahil olmak üzere değişik bölgelerden gelen TMMOB'nin saygıdeğer temsilcileri; hepinizi Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu adına saygıyla selamlıyorum.

Mühendislik yollardan köprülere, makinelerden ulaşım araçlarına, madenlere, ziraata, planlamaya, enerjiye, çevreye ve iletişime kadar çok geniş bir alanda bilgi birikimlerini, entelektüel zenginliklerini toplumun hizmetine sunan saygın bir meslektir. Bu yüzden, temelde mühendislerimizin yaşadığı sorunlar, toplumun genel sorunlarından, problemlerinden bağımsız olarak düşünülemez. Bugün toplumun karşı karşıya olduğu iki ana problem var. Bunlardan birincisi işsizlik, ötekisi ise yoksulluk. Tüm toplumun üzerine tebelleş olan bu iki bela ile mücadele etmenin gerekliliği ortadadır. Bu nedenle bu Sempozyum, aslında bu sorunların mühendislik mesleğine izdüşümlerini irdelemek ve çözüm yolları üretmek açısından son derece önemlidir.

Değerli dostlar, TMMOB ile DİSK iki kardeş örgüttür. İki mücadeleci kurum olarak, iki örgütün ortak mücadele geçmişini bugün yine alanlarda, emek mücadelesi içinde yaşatmaya çalışıyoruz. Bundan sonra da bu mirası onurlu bir biçimde gelecek nesillere taşımak sorumluluğuyla karşı karşıyayız. Burada, TMMOB'nin efsane ismi, eski Başkanı Teoman Öztürk'ü saygıyla anmak isterim. Öztürk, Mayıs 1980'de yapılan 25. TMMOB Genel Kurulu'na şöyle sesleniyordu: "Yüreğimizdeki insan sevgisini ve yurtseverliği, baskı ve zulüm yöntemlerinin söküp atamayacağını, bilinci ve tekniği emperyalizmin ve sömürgelerin değil, emekçi halkımızın hizmetine sunmak için her çabayı güçlendirerek sürdürme yolunda inançlı ve kararlıyız." Bugün, bu sözler, mimar ve mühendis mücadelesinin içinde yaşıyor; işte bu mücadeledir ki, iki kardeş örgütü, emek mücadelesi temelinde her zaman, yan yana, omuz omuza getiriyor.

Değerli dostlar, yeni liberal politikaların sadık uygulayıcısı AKP, 22 Temmuz'da yapılan seçimlerde, ezici bir oy alarak yeniden tek başına Hükümet olma olanağını buldu. Buna da hiç şüphe yok ki, emekten yana bir seçenek üretilmemesinin büyük bir payı ve katkısı var. AKP'nin tek alternatifinin gene AKP olduğu, bu seçimlerin sonrasında emek düşmanı politikaların yaygınlaşacağını görmek mümkün. Bunun ip uçlarını Başbakan Tayyip Erdoğan tarafından, Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne sunulan 60. Hükümet Programı'nda açık ve net bir şekilde görüyoruz. Hükümet Programı'nın öncelikli hedeflerinden biri, IMF destekli Sosyal Güvenlik ve Genel Sağlık Sigortası'nın yasalaşması, özelleştirmeler, İş Kanunu'nun esnekleştirilmesi, ücretlerin bastırılması, emekli

aylıklarının düşürülmesi ve vergilendirilmesi, bölgesel asgari ücretin uygulanması ve nihayet de kıdem tazminatının kaldırılması veya 15 güne düşürülmesi, gibi bir dizi öneriyi pakette görmek mümkün.

Hükümet Programı'nın öncelikli hedeflerinden birinin özelleştirmelerin devamı oluşturmaktadır. Mal üretiminin yanında, hizmet üretiminin de özelleştirilmesinin hedef alındığı programda, özelleştirme uygulamalarının sadece kamu için bir gelir kaynağı olarak görülmediği, üretimdeki verimliliğin ve istihdamın artmasını sağlayacak önemli bir politika aracı olarak değerlendirildiği ifade edilmektedir. Oysa, toplumun ortak malı olan kamu kaynaklarını özelleştirmenin, fetişleştirilmesi sonucunda nasıl yağmalandığını, bu süreçte pek çok fabrikanın kapandığını, pek çoğunun ise arsa fiyatına elden çıkarıldığını, kamu arazilerinin kentleşme ve çevre üzerindeki etkileri göz ardı edilerek yağmalandığını açık ve net bir şekilde gördük. Hükümet Programı'na göre, bu sürecin devamına yönelik bu kararın olduğunu görmek mümkün. Hükümet, özelleştirme uygulamalarını bir gelir kaynağı olarak görmenin yanı sıra, verimliliği ve istihdamı arttırmanın bir aracı olarak da değerlendirmektedir. Oysa özelleştirme uygulamalarının verimli ve istihdamı arttırdığına dair en ufak bir veriye ulaşmak mümkün değildir. Kamu ve özel sektör arasında verimlilik değerleri açısından, hükümetin yıllardır kamu alanlarını göz ardı etmesine, gerekli yaptırımları yapmasına rağmen bir farkın olmadığı açıktır. Türkiye'nin büyük işletmeleri, kamu kaynaklarıyla yaratılmıştır.

İstihdam konusu, tüm toplumun kanayan yarası haline gelmiş durumda. Özellikle eğitilmiş işgücü ve gençler bu sorunu en yakıcı biçimde hissediyorlar. 293 000 yüksek okul ve üniversite mezunu işsiz var. Mühendisler de bu sorunun önemli bir parçası. Sadece girişim odaklı bir yaklaşımla yürütülen ve istihdam yaratmanın yabancı sermayeyi ülkeye çekme yoluyla çözmeye odaklanan politikaların sonucunda, kamuda istihdam olanakları giderek daralıyor, istihdamı arttırmaya yönelik kalıcı adımlar atılmıyor. Kamu hizmetlerinin niteliksizleşmesi pahasına, personel alımlarını bütçe kanunlarıyla sınırlandırıyor, devasa personel açığına rağmen, on binlerce üniversite mezunu öğretmen, doktor, hemşire, mühendislerimiz gibi işsizlikle yüz yüze bırakılıyor.

Hükümet Program'ında 2002 yılında yüzde 10.3 olan işsizlik oranının, 2006'da 9.9'a gerilediği belirtilmekte. Bu son derece yüksek bir orana tekabül etse de gerçek işsizlik oranlarının bu dönemde yükseldiği bir gerçek. Türkiye İstatistik Kurumu'nun tanımına göre, kişilerden iş aramak için son üç ay içinde, iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve iki hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan, kurumsal olmayan çalışma çağındaki tüm kişiler, buna karşın iş bulma umudu olmayan, iş arayıp son üç ay içinde iş arama kanallarını kullanmayan ya da işe başlamaya hazır olup iş aramayan ise işsiz sayılmamaktadır. Bu kesimleri dahil ettiğimizde, 2002 yılında yüzde 14.2 olan geniş tanımlı işsiz oranı, 2006 yılında yüzde 18 düzeyine ulaşmıştır. Bu verilere göre işsiz sayısı 2002 - 2006 döneminde 17 000 azalırken, iş bulma umudu olmayanların sayısı 76 000'den 9.3 kat artarak, 702 000'e, işe başlamaya hazır olup da iş aramayanların sayısı 4.6 artarak 297 000'den 1 380 000 düzeyine ulaşmıştır. Gerçekler tanımın darlığının gazabına uğramıştır.

Dolayısıyla, işsizlikte tanımın darlığından kaynaklı olarak, rakamlarda gerileme görülmekte ve işsizliğin ulaştığı gerçek düzey göz ardı edilmektedir. Bu veriler dikkatlice incelendiğinde, göz ardı edilen bir başka durum daha var. O da işgücüne katılım oranının yüzde 48, istihdam oranının da yüzde 43.2 düzeyinde olması. İşgücüne katılım oranı AB ülkeleri ortalaması ise yüzde 68.8.

İşsizlikle ilgili asıl büyük trajediyse mühendislik, doktorluk gibi profesyonel mesleklerde yaşanıyor. Bu kesim için işsiz sayısı 2001 - 2006 yılları arasında 111 000'den 200 000'ler civarına yükselmiş, işsizlik oranı ise yüzde 5.6'dan yüzde 8'ler civarına yükselmiştir. Tabii, bu veriler, TÜİK'in işsizlik tanımı çerçevesinde belirlenen verilerdir. Gerçek rakamların çok daha korkutucu olduğunu söylemek mümkün. AKP Hükümeti döneminde üretilen diplomalı işsiz sayısı, mühendislik gibi profesyonel meslekler için, neredeyse ikiye katlanmış, kadınlar açısından ise durum çok daha kötü durumdadır.

Değerli arkadaşlar, karşımızda çok büyük bir zorluk var. Reform adı altında kamuoyuna sunulan yıkım yasaları, bu çerçevede sosyal güvenlik sisteminin ve kamu hizmetinin tasfiyesi, özelleştirme talana devam edilmesi, İş Kanunu'nda yeni değişikliklere gidilerek esneklik uygulamalarının genişletilmesi, kıdem tazminatlarının kaldırılması, hepimizi tehdit eden tehlikelerdir. Bu tehlikelere karşı, bugüne kadar alanlarda gösterdiğimiz ortak mücadele pratiklerini daha kurumsal zeminlerde yeniden inşa etmeliyiz. Bunun ilk adımı, hiç şüphe yok ki, işyerlerinde başlayarak, ortak bir bilinçle mücadele zeminini genişletmektir. İşyerlerinde ücretli olarak çalışan mühendislerin kaderleri işçilerle birdir. Mühendis arkadaşlarımız ister kabul etsinler, ister etmesinler, kendileri işçi sınıfının bir parçasıdır. Dolayısıyla, bugün sermaye tarafından bize dayatılan ayrımları reddederek ortak hareket etmek durumundayız. Bugün bunun olanakları mevcuttur.

Değerli dostlar, ücretlendirme konusuna gelince, mühendislerimizin hak ettiği düzeyde ücret almadığı, ücretlerde çok ciddi adaletsizliklerin olduğu biliniyor. Bu durum, mühendislerin toplu pazarlık sisteminin dışında tutulmasının da payı yüksek. Emekçiler arasında rekabet değil, dayanışmanın, kendi kaderine razı olmanın değil, mücadelenin hakim olması gerekiyor. Bu noktada sendikal bilincin geliştirilmesi çok önemli. Türkiye'de sendikal mücadele pek çok engelle karşı karşıya, sendikal hak ve özgürlükle alanında iç hukukun uluslararası hukukla uyum sorunu devam ediyor.

Kamu emekçilerine grev ve toplu sözleşme hakkının tanınması, işyeri ve işkolu barajlarının kaldırılması, grev yasakları pek çok sorunun çözümü sınırlandırılıyor. Emekçiler açısından ciddi hak kayıplarına yol açan, A tipi çalışma biçimlerinin yaygınlaştığını görüyoruz. Esneklik uygulamaları sömürü düzeylerini arttırıyor. Tüm bu gelişmeler karşısında mühendislerimizin insanca yaşam talebiyle sürdürdükleri mücadelenin sendikal bir zemine taşınmasının olanakları açığa çıkıyor.

Değerli arkadaşlar, son söz olarak şunu söylemem gerekiyor. Bütün bunların, sabahtan beri konuşulanların totalinin çözümü noktasında; siyasette ete ve kemiğe büründürmediğimiz takdirde,

gerek sendikal harekete, gerekse meslek odalarına yapılacak saldırıların, önümüzdeki 5 yıllık süre içerisinde daha da yoğunlaşacağına altını çizmemiz gerekiyor. Tabii ki 22 Temmuz'da yapılan genel seçimleri hepimizin çok iyi değerlendirmesi ve bu değerlendirmenin ışığında, önümüzdeki süreçte, yeni bir mücadele hattının mutlaka örülmesi ve ete, kemiğe büründürülmesi gerekir. 2002'de yapılan genel seçim ve 2004 yılında yapılan yerel seçimlere baktığımızda, onların karşısında Türkiye'de yeni bir toplumsal muhalefet örgütlenmediği takdirde, 2007 veya 2007 Kasım'ında yapılacak olan seçim sonuçlarının aşağı yukarı bu tablo olduğunu görmek mümkündür ama bunu maalesef bizler tam olarak okuyamadık ve okuyamadığımız için de, gereğini yapmadığımız için de 22 Temmuz seçimlerinde büyük bir yenilgiyle karşı karşıya kaldık.

22 Temmuz akşamı, Sayın Başbakan, parti binasının önünde yapmış olduğu teşekkür konuşmasında, açık ve net bir şey söylüyor "Biz bu başarıyı aldık ama karşımızdaki yüzde 53 oyu da yok saymayacağız ve onu da kucaklayacağız". Gerek Anayasa'nın hazırlanış biçimi, gerekse Cumhurbaşkanı'nı seçim biçimine baktığımızda, söylediği sözün arkasında durmadığını ve bundan sonraki uygulamalarında da durmayacağını açık ve net bir şekilde gösteriyor. Bir şey daha söyledi, dedi ki: "Buradan söylüyorum, Tunceli, Diyarbakır, Çankaya, Muğla, İzmir ve Trakya'daki illeri de istiyorum". Açık ve net bir hedef koyuyor. Şimdi 2002 seçimlerine baktığımızda, Türkiye'de Ana Muhalefet Partisi CHP 11 ilde birinci olmuş, 2007 22 Temmuz'unda 11 ildeki birinciliği 5 ile düşmüş. Güneydoğu'da, bugünkü DTP ve geleneği 13 ilde birinciliği vardı, bugün 4 ile düşmüş. Ana Muhalefet Partisi olarak geçinen parti, bugün Türkiye'nin 36 ilinde bir tek milletvekili çıkaramamış. 80 yıllık cumhuriyeti kurduğunu iddia eden parti, cumhuriyetin ve laikliğin bekçisi olduğunu söyleyen parti, 36 ilde bir tek milletvekili çıkaramamış. Şimdi, buradan esinlenerek aldığı güçle, geçtiğimiz dönemlerde, 1994 yılından sonra, yerel yönetimleri ele geçirdikten sonra, Türk Mimar Mühendis Odaları Birliği'ne yapmış olduğu saldırıları biliyoruz. Bugün AKP'li olan birçok belediye makinenin, inşaatın, elektriğin, plancıların birçok projelerini Oda Tasdiki istemeden onaylıyor. Amaç nedir? Emek ve meslek örgütlerini bypass yapmak, onları güçsüzleştirmek ve karşısında muhtemel olabilecek bütün demokratik kitle örgütlerinin ve emek örgütlerinin içini boşaltmak ve onların etkinliğini kırmaktır.

Şimdi önümüzde tarihi bir fırsat var. Bütün bu yenilgilerden sonra, bir buçuk yıl sonra, Türkiye'de yerel seçimler var. Türkiye'de toplam 3 200 belediye var. Bunun 16 tanesi büyükşehir. Bu 16 tane büyükşehirden 12 tanesi AKP'nin elinde. İzmir ve Trabzon CHP'nin elinde, Eskişehir DSP'nin elinde, Diyarbakır da DTP'nin elinde. 3 200 yerel yönetim belediyenin, 2 200'ü AKP'nin elinde. 36 000 İl Genel Meclisi üyesinin Kamu Yönetimi Reformu Tasarısı'nı düşündüğünüzde, yerel parlamento olarak gördüğünüzde 32 000 İl Genel Meclisi'nin 17 500 tanesi AKP'nin elinde. Toplam 5 partinin, CHP'nin, ANAP'ın, Doğru Yol'un, MHP'nin İl Genel Meclisi üyesi sayısı AKP'nin toplamına yetişemiyor. Şimdi, bir buçuk yıl sonra yapılacak olan bu seçimlere, böyle giderse, böyle dağılık, böyle parçalı, bu kadar moralsiz gittiği takdirde, Türkiye'deki yerel yönetimlerin, nasıl bir kez daha AKP'nin eline geçeceğini göreceğiz. Ondan sonra da makinenin, inşaatın, elektriğin,

planlamacıların, DİSK'in, KESK'in, Tabipler Birliği'nin Şube genel kurullarına kadar mŐdahale edeceğini hepimiz biliyoruz ve biliyorsunuz. O zaman bize dŐŐen tarihi bir görev var. Tek kanatla bu ũlkenin uŐması mŐmkŐn değil. BugŐn ũlke tek kanatla gidiyor. Bunun karşısında bir gŐcŐ oluşturmamız gerekiyor. 50 yıllık, 60 yıllık, Yassıda'da avukatlık yapan HŐsamettin Cindoruk bile diyor ki, geŐtiđimiz hafta, Vatan Gazetesi'nde yaptığı ũç gŐnlŐk rŐportajdan sonra gŐnah Őıkarırcasına: "TŐrkiye'de AKP'nin karşısına mŐcadele edecek sola ihtiyaÇ var. Emekten yana gŐçlere ihtiyaÇ var" diyor. Bize dŐŐen görev de, sizlere dŐŐen görev de bu mesleki tartışmaları yapmanın ũtesinde, ũnŐmŐzdeki sŐrece böyle bir mŐcadeleyi ũrmektir.

Bu dilekle hepinizi saygıyla selamlıyorum.

I. OTURUM

**ÇALIŞMA YAŞAMINDA ÜCRETLİ,
İŞSİZ MÜHENDİS, MİMAR VE
ŞEHİR PLANCILARI**

ÜRETİM SÜRECİNDE ÜCRETLİ, İŞSİZ MÜHENDİS, MİMAR ve ŞEHİR PLANCILARININ YERİ ve TOPLUMSAL KONUMLARI

YAVUZ BAYÜLKEN

TARİHSEL GERÇEKLER

Yaklaşık 1850’lerde, sanayileşmenin belirli bir aşamasında doğan, çağdaş kimliğini 1929 büyük ekonomik krizi ile bulan mühendis, küreselleşen kapitalizmle birlikte yeni bir kimlik arayışının peşindedir. Mimarlık ise daha eski (kadim) bir geçmişe sahiptir. Ancak burjuvazinin iktidarı ele geçirmesi ve kentlerde meta üretimi ve satımına geçmesi ile doruk noktasına ulaşan bir meslek evrimi izlemiştir. Bugünlerde tekelleşen inşaat sektörünün girdabında tasarım ve konsept(kavram) arayışının peşindedir. Şehir planlama ise çok daha yakın bir dönemin ürünüdür. Pek çok parametreyi optimize edecek bir anlayışı, kapitalizmin dinginlenemez gücüyle bağdaştırmakla kimliğini bulmaya çalışmaktadır.

İkinci Dünya Savaşı hem mühendis, hem de mimar ve şehir plancısı için bir sarsıntı, yeniden toparlanma ve sıçrama döneminin başlangıcıdır. Aşırı üretim, atıl kapasite, biriken ve yatırıma dönüşemeyen sermaye, yüksek işsizlik oranı, dizginlenemeyen kar ve toplumsal dengelerin bozulması 1929 krizini ve sonraki ekonomik krizleri tetiklemiştir. Buna koşul olarak emek, sermaye ve politik güç ilişkileri yeniden biçimlenmiştir. Patlayan savaş, aslında kapitalizmin yeni kanallara arayışına devletlerin müdahale anlayışına ve emeğin yükselen mücadelesine “şiddetle” çözüm arayışıdır. Savaş yeni teknolojileri yaratmış ve mühendisin görev kapsamını yeni bir yükseliş çizgisinde farklılaştırmış ve yetkinleştirmiştir.

Savaş sonrasında 1970’lere kadar yeniden paylaşım, hem yeni ülkelerin sınırlarını ve sistemlerini belirledi hem de pazarın boyutlarını alabildiğine genişletti. Yeniden üretim pazarları yeni ürün ve teknolojilerle doyururken, bir başka krizi de gündeme getiriyordu. Krizin karşısında en köklü dönüşüm, toplumsal yaşantının her alanında koşullandırılmış olan “Ford-Keynes” sisteminden kaynaklanan üretim/tüketim modelinin esnekleştirilmesi yolunda atılmıştır. Taylorizm, H.Ford’un, araçlarının seri üretiminin gerçekleştirildiği montaj hattından çok önce sanayiye yönlendirmeye başlamıştır. Burada temel kural; seri üretim, kitle üretimi ve akılcı-modern-popülist demokrasi üçlüsünün sahne almasıdır. Buradaki sınıflaşmada, bilinçli bir işçi sınıfına gidiş söz konusudur.

Bu yapıda Keynesçi program; kitle üretimini tüketebilecek zamana ve olanağa sahip olan, eğitim, barınma ve sağlık gibi temel gereksinimleri sağlanan, piyasa karşısında korunan, örgütlü/sendikalı bir çalışanlar kesimini düşleyen “refah devletini” öngörüyordu. Çağdaş işçi sınıfı kadar çağdaş mühendis ve mimar da 2. Dünya Savaşı ertesinde doruğuna ulaşan bu ortamda öngörüyordu.

1970’lere kadar “kendi kaderlerini tayin hakkı tanınmış” siyasal olarak egemen, ulusal devletler, ekonomiler coğrafyasında, kapitalist/sosyalist bloklar dengesi içinde bir dönemin ardından “petrol krizi” ile derinleşen yeni politikalar ortaya çıkmıştır. Dünya kapitalizmi krizlerden bir başka kapıyı açarak, karşısında ki sistemi zayıflatan yeni liberal uygulamalarla çıkmıştır. Krizin arkasından güçlenen üretim ve tüketimin ulusal bağımsızlıklardan arındırılarak, şirketler (çok uluslu) egemenliğinde ve tekelinde “küreselleşme” olgusu gündeme gelmiştir. Mal, para ve bilgi dolaşımının sınırsızlaştırılması doğrultusundaki eğilimler, ulusal devletleri ve ulusal ekonomilerin sınırlarını aşma eğilimine girmiştir. Emperyalist kültür politikaları, yerel, bölgesel ve ulusal kültürleri ortadan kaldıracak araçları, şirketlerin eline vermiş ve donanımları alabildiğine artmıştır. Mühendis, mimar ve şehir plancısı da bu “tekelleştirme” saldırısının içinde kendi payına düşeni fazlasıyla almıştır.

Sermaye’nin yapısal dönüşümü, şirket birleşmelerini de kışkırtmıştır. Örneğin 2005’te bir veya birden fazla Avrupa şirketini içeren toplam alım satımlarının sayısı 8022’ye, toplam değeriye 876 milyar dolara erişmiştir. Birleşme hummasının sonucu, mühendislerinde içinde bulunduğu her sektörden binlerce, on binlerce emekçi, işlerinden atılmıştır. Bir kısmında şirketle birlikte “ürün stoku” gibi yeni firmaya satılmıştır (devredilmiştir). Son iki yıl içinde yalnızca Avrupa ve ABD’de büyük şirket evliliklerinden dolayı 350.000 kişinin işine son verildiği kaydedilmiştir. Bu durum, küresel kapitalizmin emekçiler üzerindeki ekonomik tehditlerinden yalnızca biridir. Mühendis, mimar ve şehir plancıları üzerinde yalnızca ücretlerinin yeterli olmaması değil, iş güvenliğinin yok edilmesi ve işsiz bırakılması olgusu da Demokles’in kılıcı gibi asılı durmaktadır. Dünya yeniden emeğin köleleştirilmesine doğru rotasını çevirmiştir.

Yeni Liberalizm, Fordizm’in seri üretiminin karşısına, Toyota’da uygulanan yaygın biçimiyle, esnek üretimi koymaktadır. 1980’lerde başlayıp 2000’lerde yerine oturan bu teknolojik uygulama ile emeğin bir parçası olan mühendislikte kimlik aşağıdaki gibidir:

Tekrarlanan parça işlerdeki bağımlılık yerine, farklı ünite ve işlemlere kayan bir nitelik kayması ve fonksiyonel bir değişim ortaya çıkmıştır.

Bunun gereği olarak işyerinde mühendis-mimar sürekli olarak eğitime tabi tutulmakta, belirli normlar şirket kültürüyle harmanlanarak benimsetilmektedir.

Yönetim kademesi ile üretim-dağıtım-pazarlama kademeleri “bilgi-deneyim ve denetim” de bütünleşmiştir.

Hiçbir işte uzmanlaşma istenmemekte, karar sürecinde, inisiyatif kullanmada ve verimlilikte sorumluluk yaygınlaşmıştır. “Verimlilik artışı” mesai dışı çalışma, yoğun çalışma, birkaç kişilik çalışma ile özdeş olmaktadır.

Mühendis, yeni örgütlenmede dışlinin bir parçası değil, tüm sürecin rutin bir akıllı vidasıdır. Kafası ve emeği ile işin tamamına eklemlenmiştir.

Her şirket “şirket kültürü” adı altında, mühendis ve işçiye, sembol, tören ve ritüellerle beslenen bir aidiyet kazandırmaya çalışılmaktadır.

Ücretler, güvenceler ve sosyal ayrıcalıklar, her mühendisin süreç içerisindeki başarısına ve uyumuna göre, bireysel pazarlığa ve takdire dayalı kriterlere göre belirlenir. Çalışanlar arasında rekabet, temel unsur olarak ele alınır.

Bu durumda işyeri aynı çatı altında sürekli göç ederek, tüm dünyayı mekan tutarken, bu yeniden yapılanmaya göre iş bölümü de değişime uğramaktadır. Buna göre, uzmanlaşma ve hiyerarşi 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 merkezî ve otoriter bir denetime girmişlerdir. Dijital denetim, dünyayı bir “köy” büyüklüğündeki sanal merkezin odağına oturtmuştur. Mühendisin inisiyatif kullanma, ulusal yarara göre karar alma ve etik davranma mekanizması tamamen tekellerin şemsiyesi altında kaybedilmiştir. Çağımız teknik elemanın görüntüsü budur.

MÜHENDİSİN TOPLUMSAL KONUMU

Mühendisin toplumdaki yeri, sınıfsal konumu ve üretim sürecindeki işlevi pek çok tanım ve yorum konu olmuştur. F.W. Taylor’un mühendis tanımı “Kapitalist işletmenin sorunu, mühendisin sorunudur. Mühendis her şeyden önce bir yöneticidir,” şeklinde olmuştur. Taylor devam eder; “Mühendisin temel görevi, tüm çalışanların tek tek refahını sağlamaya bağlı olarak, işveren maksimum refahını sağlamaktadır”. O halde bu bağlamda mühendislik, hem işçinin istediği en yüksek ücreti alabilmesinin hem de işverenin istediği gibi, üretimi olası en düşük iş gücü maliyeti ile gerçekleştirilebilmesinin koşullarını sağlayan temel bir yönetim işlevidir. Burada pek çok parametrenin yer aldığı bir denklemi çözmek ve optimal sonuçları elde etmek söz konusudur.

Bu konuda ikinci tanım T. Veblen’e aittir. “Mühendislik, işletme düzeyinde bir yönetim işlevini değil, sanayi toplumunun özgün niteliğini tanımlayan, köklerini modern teknolojinin yapısında bulan bir bakış açısını simgelemektedir.”. Buna göre, sanayi toplumu nüfusun refahını sürekli artırır. Mühendislik sanayinin koşullarında sürekli iyileştirmelerle üretkenliği artırıp, insanın maddi var oluşunu geliştirebilme gücüne sahiptir. Kapitalizmde sermaye-emek çelişkisinin yanı sıra, daha çarpıcı biçimde mühendis-işadamı çelişkisi vardır. Aynı durum “estetik-işlev ve malzemeyi”

optimize etmekle, meslekte rasyonelliği sağlayacak mimar ve kent dokusu ile nüfusu ihtiyaçlar doğrultusunda bütünleştirecek planlamayı yapan şehir plancısı için de geçerlidir. Yatırımı ve üretimi kitleler lehine hesaplayıp planlayarak gerçekleştirmek bu meslek grubunun temel işlevi olmalıdır.

Taylor ve Veblen'in tanımlarında iki uç durumda:

Bir yanda işverenin beklenti ve rasyonalitesi ile uyumlu görev yapan mühendis, öte yanda işverenle, geçmiş kitle yararına karar almakla, çelişkili konumda mühendis karşı karşıya gelmektedir. Birincide mühendis ayrıcalıklı bir toplumsal katmanda, ikincisinde politik bilinci gelişmiş, emek cephesinin yanında aktif bir rolde, "çalışanların içinde" yer almaktadır.

Mühendisler, yer aldıkları kapitalist topluma özgü üretim ilişkilerinden türeyen, sınıfsal yapının içerdiği farklı konuma istemlerinden bağımsız olarak yerleşmiş olacaktırlar. Tarihsel gelişim onları bu noktaya getirmiştir. Ancak bu durum ülkeden ülkeye belirli farklar gösterdiği gibi, herhangi bir ülkede dönemler arasında da farklı olabilmektedir. Nitekim 2000'lerdeki mühendisin toplumsal konumu, 1930'lardan oldukça farklıdır. Kapitalist üretimin tarihsel değişim sürecinde, sınıfsal mücadele, küresel rekabet içinde mühendislerin yerini açık bir biçimde ortaya koymaktadır. Aynı durum mimar ve şehir plancıları için de geçerlidir.

Günümüzde küreselleşmeye karşı, kamu yararına, toplum refahına yönelik, planlı ve istihdam odaklı sanayileşme, egemen sınıfların politikaları ile örtüşmemektedir. Uluslar arası tekelleri yoğunlaşma ve toplulaşması, küresel gelirin %50'sinin %1'in elinde olması gibi bir gerçeği tüm katılığıyla vurgulamaktadır. Bilim ve teknoloji, kapitalist rekabetin araçları olarak işlemekte ve geniş emekçi kitlesinin daha çok sömürüsüne ve gelir dağılımının derinleşmesine yol açan araçları kullanmaktadır.

Mühendis ve mimarların giderek büyük bir kesimi, üretim sürecinde, ücretli emeğin bir katmanı olarak yer almaktadır. Burada ki mücadele, yukarıda belirtilen genel savaşının kapsamında kalmaktadır. Küçük atölye sahipliği veya küçük mühendislik-mimarlık bürolarındaki üretim süreci, kapitalist bir işleyişten çok, bir zanaatkarınkinin özelliklerini taşır. Bu büroların önemli bir bölümünde ücretli bir mimar veya mühendis yoktur. Hatta herhangi bir ücretli de çalışmaz. Büro sahibinin emeği belirleyici olup, hem işin sahibi bir kapitalist hem de bürosunun ücretli işçisidir. Sermayesi, işyerindeki araçlar veya atölyesindeki tezgahlardan ibarettir. Buralarda bir sermaye birikimi oluşamaz. 1990'lı yıllarda büyük işletme ve yapı şirketlerinin kurulması ile, atölye/büro'ların bir kısmı batmış, yenileri oluşturulamamış, buradaki mühendis ve mimarlar ücretli emek kategorisine geçmiştir.

Bugün küresel kapitalizmin üretim sürecinde mühendisler kafa ve kol emeği arasındaki kopuşun hem aracı hem de sonucudurlar. Maddi üretim alanındaki modern bir kapitalist işletmede ücretli mühendis üreticidir. Emeğin niteliği ve işgücünün değerinin farklılığı, onun, emeğin ortak ürünü

olması durumunu ortadan kaldırmaz.

Mühendis, sermaye adına yönetme yetkisine sahip olsa da kafa emeğini temsil eder. Esnek üretim modeli ile mühendislik faaliyetlerinin de makineleşmesi ile bulunduğu yerden uzaklaşmaya başlar; böylece mühendislik, giderek kitlesel bir karakter kazanır. Ayrıca “şirket kültürü” kriterleri ile mühendis minimum inisiyatif ile ayrıcalıklarını kaybeder ve kitlesel kimliği daha bir netlik kazanır. Yönetim kademesindeki az sayıda mühendis ve mimar bu analizin dışında kalmaktadır. Burada sermaye ile alan bağı daha belirgin ve açıktır. Sınıfsal olarak işverene yakındır.

Devletin bir sermaye sahibi olarak belirlediği üretim alanları dışında, devlet aygıtında görevli olan bir mühendis bir bürokrat kimliğini taşımaktadır. Mesleğine ilişkin temel öğeler bürokrat yapısı içinde ikincil özellik gösterir. Bu durumda işi ve çıkarları, devletin işlevleri ve çıkarlarıyla uyumludur. Geliri de, bu bürokratik varlığın bir sonucu olarak, bir ücret ilişkisi içinde değil, bu alanda yaratılan değerlerin yenilen dağıtımını sonucunda elde edilir. Burada mühendis bir başka bürokrattan nitelik ve işlev itibarıyla ayrı karakter göstermez. Ancak mühendisler daha çok devletin üretim alanlarındaki işletmelerinde çalıştıklarından, durumları özel bir işletmedekinden esas itibarıyla farklı değildir.

Günümüzde yatırımların önemli ölçüde imalat sanayi sektöründe önceliği ve yoğunluğu kaybetmesi üretimin “verimlilik artışı” adı altında istihdamı genişletecek bir model almaktan uzaklaşması, işsizliği gündemin birinci maddesine oturtmuştur. Özellikle Türkiye’nin hemen tüm sektörlerinde büyümeye ve üretim artışına karşın, işsizlik artmaktadır. Aslında bilindiği gibi işsizlik, kapitalist yapının zorunlu bir ürünü ve ön koşuludur. Genel olarak, çalışanları (emekçileri) işsizliğe götüren nedenler, iş gücü pazarıyla bütünleştikleri ölçüde, mühendis, mimar ve şehir plancılarını da “yedek işçi ordusu” içinde yer almaya zorlayan koşulları yaratır.

Mühendis, mimar ve şehir plancılarının meslek örgütleri olan odalar, her yıl giderek artan üyelerinin üretim sürecinin dışında kaldığını, ücretlerinin düştüğünü, iş güvencelerinin azaldığını, hatta yok olduğunu bilmekte ve açıklamaktadırlar. Ancak 1975’den bu yana sağlıklı bir “üye profili” araştırması yapılmamış, yapılanlar analiz edilmemiştir. Dolayısıyla işsizlik ve ücretlere ilişkin kayıtlar ortaya konulmamıştır. Ancak işsizliğin mimar mühendis ve şehir plancılarında önemli sorunlardan biri olduğu açıktır. Tek tek odaların örgüt birimlerinden gelen raporlarda %10-15 arasında işsiz mühendis olduğu belirtilmektedir. Ücretli mühendisler ise toplamın yaklaşık %85’ini oluşturmaktadır. Dolayısıyla yukarıda yaptığımız analizlerin, önemli bir mimar-mühendis kitlesi ile örtüştüğü ortaya çıkmaktadır.

Mühendis, mimar ve şehir plancılarının üretim süreci içinde konumları, işlev ve yeri bir kez belirlenince, onların ortak emek mücadelesinde yer alması ve küresel kapitalizmin kitleleri köleleştiren ve yoksullaştıran araçlarına karşı birlikte hareket etmesi, doğal olarak kaçınılmazdır. TMMOB’ye bağlı meslek odalarının bu mücadelede önemli bir sorumluluk yüklediği ve bunun yerine getiril-

mesi için her platformu kullanması gerektiği açıktır.

ÖZGEÇMİŞ

YAVUZ BAYÜLKEN

İ.T.Ü. 1965 Yılı Makine Fakültesi mezunudur. Kısa bir süre karayollarında çalıştıktan sonra yatırım projeleri, planlama ve organizasyonu üzerinde ihtisas yapmıştır.1968'den bu yana özel sektörde imalat sanayi sektörüne ilişkin projelendirme faaliyetlerini sürdürmüş ve 200'ün üzerinde sanayi fizibilite ve imalat projesi yürütmüştür. 1971 yılında Mikana Mühendisleri Odası Sekreter Üyesi olarak Meslek Odasında yönetici olmuş, daha sonra Şube Başkanlığı, Oda Genel Sekreterliği ve Onur Kurulu dahil çeşitli kademelerde görev yapmıştır. Makina İmalat Sanayi, Kobiler Ve Organize Sanayi Bölgelerine ilişkin kitap, bildiri ve sempozyum-panel sunumları bulunmaktadır. Beş Yıllık Kalkınma Planlarının Muhtelif İhtisas Komisyonu çalışmalarında görev almıştır.

İhtisas konuları, iş makineleri, makine imalat sanayinin bazı alt sektörlerine ilişkin yatırım, organizasyon ve proje yönetimi çalışmalarıdır. Son 7 yıldan bu yana yatırım ve Ar-Ge danışmanlığı yapmaktadır.

ÜCRETLİ VE İŞSİZ MÜHENDİS, MİMAR VE ŞEHİR PLANCILARININ ÇALIŞMA KOŞULLARI

AHMET ÖNCÜ

Merhabalar. Öncelikle Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği'ne ve Makine Mühendisleri Odası İstanbul Şubesi'ne beni bu önemli sempozyuma davet ettikleri ve konuşma şansını tanıdıkları için çok teşekkür ederim. Gerçekten çok önemli bir tarihte, emekçi sınıfın çok önemli bir katmanının çok önemli bir konuda duyarlılık oluşturmak amacıyla düzenlediği bu sempozyumda toplanmış bulunuyoruz.

Elimdeki sempozyumu tanıtan küçük broşürden başlamak istiyorum. Kapaktaki resim ya da çizim gerçekten çok güzel tasarlanmış. Oradaki görseli çizen arkadaşlar çok anlamlı bir şey yapmışlar. Bu görselde üretim, tüketim ve yaşam alanı olarak kentsel mekânın bir silueti var ve bu siluetin üstünde çeşitli meslek örgütlerinin “logoları” var, yani emekçi insanların örgütlerinin bir kısmının orada resmedildiğini görüyoruz.

Aslında benim bugün anlatmak istediğim şeyi çok güzel özetliyor. İçinde yaşadığımız dünya üretilmiş bir dünya ve biz bu ürettiğimiz dünyayı hem kas gücüyle, hem kafa gücüyle sürekli yeniden üretiyoruz ve paylaşıyoruz. İşçiler, emekçiler olarak, yarattığımız bir dünya da yaşıyoruz. Bizden başka bu yaratım ve üretim sürecinin dışında olan başkaları da bu dünya da yaşıyor. İşin kötüsü, bizlerle yaşayan başkaları (yani yaratım, üretim sürecinin içinde yer almayan başkaları) bizim liderlerimiz konumundalar. Bizim nasıl yaratacağımızı, nasıl üreteceğimizi bizden isteyen, belirleyen iktidar sahipleri bunlar. Dolayısıyla, bu iktidar sahipleri neden iktidarda sorusu karşımızda bir bilmece olarak duruyor. Hiçbir çaba ve emek harcamadan yaşadıkları bu dünya da nasıl oluyor da bunlar lider konumlarını koruyabiliyorlar? Bu bilmeceğin yanıtının bir parçası sanırım şu: Biz bunlara, büyük kitleler olarak ve özellikle de modern çağın uzmanları olarak, boyun eğerek rıza gösteriyoruz. Sorun belki de en basit haliyle bundan ibaret.

2007'de sadece Türkiye'de değil, bütün dünya da bir kimlik arayışı var. Bu yeni dönemin kimlik arayışı 1990'ların ya da 2000'lerin başındaki kimlik arayışlarından biraz farklı olacak gibi duruyor. 1990'larda, 2000'lerde kimlik arayışı, hangi etnik gruptansınız, hangi dini gruptansınız, hangi küçük cemaatin üyesisiniz ve bunların haklarını, hukukunu nasıl geliştirirsiniz gibi bir şeydi. Dünya genelinde bu yönelim haklı nedenlerle hala önemini koruyor ama sanıyorum bundan sonraki dönemde sınıf temelli bir kimlik arayışı daha fazla hâkim olmaya başlayacak. Bunu söylerken kehanette bulunmak gibi bir iddia taşıyorum. Bunu beş yıl önce söyleseydim belki kehanet sayı-

labilirdi. Her gün izliyoruz, Amerika'dan bir haber, Avrupa Birliği'nden bir haber, Rusya'dan bir haber, vesaire. Bütün bu haberlerde, "1929 Büyük Buhranı"ndan sonra, onu kat be kat aşacak derinlikte büyük bir buhrana doğru hızla yaklaştığımız gerçeği bazen örtük, bazen açıkça vurgulanıyor. Örnek olarak size bir sayı vereyim, yalnız bundan önce Yavuz Bey'in verdiği bir sayıyı hatırlayalım. Dedi ki: "Sadece şirket evlilikleri yüzünden geçtiğimiz yıl 350 000 kişinin işine son verildi." Bu yıkım sadece şirket evliliklerinden dolayı gerçekleşen bir yıkım, yani bir depremdir. Şimdi bu yıkımın önümüzdeki iki, üç yıl içinde kat kat artarak devam edeceğini düşünüyoruz. Dünyanın sözde merkezinde, Amerika'da, 2008 yılında on milyon insan evsiz kalacak! Yani şu meşhur çöken ev kredisi piyasaları ve onun arkasından gelen artçı sarsıntılar, şunlar, bunlar. Yani aslında olup bitecek olan, insanların evlerinden çıkarılıp sokağa salınacak oluşları. Peki niye? Daha sonra açıklamaya çalışacağım. Şimdilik kısaca şunu söylemek mümkün: Finans kapitalin şu anda kârlarının korunması ve toplumsal iktidarının sürebilmesi için insanlar evlerinden sokağa atılacaklar. Yani ortada olmayan bir ev sıkıntısı oluşuyor ve daha da artarak bu sorun büyüyecek gibi görünüyor. Biliyoruz ki teknolojik, mühendislik, mimarlık, şehir plancılığı gibi teknik bir takım yetersizliklerden kaynaklanan bir evsizlik sorunu olmayacak bu. Sorun kapitalist iktidarın varlığından kaynaklandığı gibi, yine bu iktidarın sürüyor oluşundan ortaya çıkmış olacak. Sorun ortadan kalkacak olursa, bilin ki kapitalizmle köprüler atılmış olacak. Aksi durumda, insanlık kendi sefaletini şaşkınlıkla ve utanç içerisinde seyredecek.

Bu şekilde biraz olsun nereye gitmek istediğimi açıkladıktan sonra, yine sempozyum broşürüne dönüp bu sempozyumun amacını oradan okumak istiyorum: "Küresel sermayeyle işbirlikçileri, dünya da ve Türkiye'de baskı, zulüm ve sömürülerini giderek arttırıyor. Emperyalizm, çokuluslu şirketlerin dar çıkarlarını gözeterek neoliberal ekonomik ve sosyal politikaları devreye sokarken, halklar bu sürecin sancılılarıyla acı çekiyor." Demek ki biz burada her şeyden önce "acı çekmekle" ilgilendiğimizden toplanmış bulunuyoruz. Çokça zikrettiğimiz "emperyalizm", "neoliberalizm", "kapitalizm" kavramları mutlaka bu noktada çok önemli ama ben bu sempozyumdan aklımızda "acı çekmek" kavramı kalsın istiyorum. Biz burada her şeyden önce acı çekmekle ilgileniyoruz, diyorum. Acı çekmek çok önemli bir kavramdır, diyorum. Hepimiz insanız, hepimiz acı çekeriz ve bu nedenle acının ne olduğunu biliriz; hele ki Anadolu insanı olup da acı çekmeden bu dünya dan çekip gitmek pek mümkün değilse. Unutmayalım ki biz, meslek sahibi insanlar, toplumsal bir üretim faaliyeti içindeyiz. Bilgiyle mücadele içinde bilmeyi üretiyoruz ve bilmelerimizi insanlara değişik biçimlerde aktarıyoruz. Böylelikle onların acılarına bir açıdan çare oluyoruz. Diyelim ki doktoruz başı ağrıyan bir insan geliyor, ilaç veriyoruz, yardım ediyoruz. Ya da mühendisiz, mimarız, şehir planlamacıyız, aynı doktorlar gibi, insanların acılarına çare arıyoruz. Mesela, çok rahatsız edici bir sandalye tasarımını değiştirdiğimizde, bütün gün masa başında çalışan bir insanın belinin ağrısını azaltıyoruz ya da bir evin çatısı akıyorsa, ya da ısıtma sisteminde bir bozukluk varsa, yeni bir malzeme ya da yeni bir tasarım yaratıyoruz ve acıya son veriyoruz. Bizler, bilgiyi bilmeye dönüştüren insanlar, aslında acı çekenlerin acılarına çare bulmak için çalışıyoruz.

Dolayısıyla, işin özünde sosyal varlıklarız. Emeğimiz toplumsal bir emek. Bilgimiz toplumsal bir bilgi. Bu açıdan da insanlık tarihinin en şanslı uzmanları olduğumuzu unutmamalıyız.

Şimdi broşüre geri dönelim. “Neden Sempozyum?” kısmında diyor ki: “İstihdam verileri büyük olumsuzluk taşımaktadır, işsizlik oranları giderek yükselmekte, ekonomik büyümeye koşut istihdam olanakları açılmamaktadır.” Demek ki acı çekmek artıyor. Yine kitapçıkta deniliyor ki: “Sadece mühendislerin, mimarların (bundan sonra isterseniz mühendis, mimar, şehir plancıları demeyeyim, kısaca mühendisler diyeyim, diğer meslektaşlar beni bağışlasınlar) sorunu değil, bütün çalışanların, işçilerin sorunu.” Kitapçık böyle söylüyor ve ekliyor; “yine de biz kendi adıma ne yapmalıyız” ve en sonuna doğru şu soruyu soruyor: “Yaşanan sorunların tespitini yapalım, tanımlayalım ve çözüm yollarını tartışalım. Yaşanan sorunlar nelerdir, kaynakları nelerdir, bunlar nasıl tanımlanmalıdır, çözüm yolu nasıl olmalıdır?” Bu sorulara sempozyumda yanıtlar bekleniyor.

Bu aşamada yukarıdaki kavramlara dönebiliriz. Öncelikle emperyalizme bakalım. Unutmayalım ki emperyalizm küreselleşme değildir. Küreselleşme, ideolojik bir kavramdır ve gerçeklikte var olan bir duruma tekabül etmez. Kapitalizmin en üst aşaması olan emperyalizme ideolojik bir meşruiyet kazandırmak için kullanılan bir kavramdır. Peki, emperyalizm nedir? Onu konuşalım. Bunun için, kapitalizmin evrimine bakarsak, bu tarihin içinde önemli bir dönüşüm sürecinin yaşanmış olduğunu görüyoruz. Kapitalizmin evriminin belli bir aşamasında, sanayi kapitalizmine geçildiğinde, fabrika üretimine geçildiğinde, yani modern tekniğin, bilimin, mühendisliğin sanayiye uygulandığı, bilimle teknolojinin üretimde buluştuğu noktada, bu sürecin merkezinde yer alan sermaye bireysel özel mülkiyete dayanan somut sermaye oluşumudur. Bireysel kapitalistin özel mülkiyetinde olan bu sermaye belirli bir üretim alanına sabitlenmiştir. Kapitalist bu üretim alanında kâr beklentileriyle üretimi örgütlemektedir. Bu aşamada, sermaye açısından üretim *dolayumsuz* olarak birikim sürecinin temelini oluşturmaktadır. Peki, birikim ne tür bir toplumsal yapı içerisinde gerçekleştirilmektedir? Kuşkusuz, belli bir üretim ilişkileri örgütlenmesi içerisinde gerçekleştirilmektedir. Mülksüzleştirilmiş doğrudan üreticiler, proleterler vardır, yani ücretli emek vardır, artı değer vardır. Fakat asıl mesele, bireysel mülkiyetteki somut sermayeler arasındaki rekabettir. Kapitalist, yüksek kâr beklentisiyle belli bir sanayi dalına ve üretime sermayesini bağlamıştır. Mutlaka başka kapitalistler de bunu görmüş ve “sektöre” girmişlerdir. Bu durumda, çetin bir rekabet her birini beklemektedir. Her biri diğerinin önüne geçip, sektörü ele geçirmeye yönelmektedir. Bu süreç içinde her biri söz konusu somut toplumsal sermayeyi kendi elinde toplamaya çabalamaktadır. Buna, Marks, biliyorsunuz, “sermayenin yoğunlaşması” der, yani toplumsal üretim araçlarının mülkiyetini elinde bulduran kişilerden giderek daha az sayıda bir bölümünün, üretim araçlarını ele geçirmesi. Fakat rekabet, aynı zamanda başka bir çelişki ve başka bir eğilimi de yaratmaktadır. Marx buna “merkezileşme” der. Merkezileşme nedir? Kısaca belirtecek olursak, merkezileşme, sermayenin giderek belli üretim alanlarına sabitlenme koşullundan kendisini kurtararak, soyutlaşmaya başlaması, yani birçok somut sermayeyi bir araya getirerek kendisini birden

çok üretim alanında denetim kuracak şekilde genişletmesidir. Lenin'in "finans kapital" dediği sermaye oluşumu, bu sürecin sonucudur. Finans kapital, mali dolayısıyla birçok üretim alanı üzerinde denetim kurar ve birikimine devam eder.

Tarihsel olarak incelendiğinde, merkezileşme bireysel özel mülkiyetten kapitalist ortak mülkiyete geçilmesine yol açmıştır. Süreç içerisinde ortaya birçok kapitalistin ortak mülkiyetinde olan "şirket" grupları, holdingler çıkmıştır. Böylelikle üretim araçları üzerindeki özel mülkiyet daha kapitalist üretim koşullarında sosyalleşmeye başlamıştır. Merkezileşme, bireysel özel mülkiyete ters yönde bir eğilim sergiler. Sermaye soyutlaşıp merkezileşmeye devam ettikçe birçok üretim dalını, birçok üretim sektörünü şirket tüzel kişiliklerinde ele geçirip denetler hale gelmektedir. Bu aşamada, kapitalist sınıf kendisini yeniden tanımlar ve yeni bir tür kapitalist sınıfa dönüştürür. Artık dolaylı üretimden çıkmıştır ama hala üretime muhtaçtır ve bu bağımlılığını finans dolayısıyla sürdürmektedir. Somut üretimle alakası kalmamıştır. Ne ürettirdiğine tam anlamıyla kayıtsızdır. Kendisini finans kapital olarak kurmuştur.

Bu dönüşüm sırasında ne oluyor? Kapitalist sınıf, üretim tesislerini kendi kontrolü ve mülkiyeti altında tutarken, bunların faaliyetlerinin yönetimini yönetici bir sınıfa bırakıyor. Son zamanlarda bizim dilimize de girdi, CEO'lar ortaya çıkıyor. CEO, bir tür seyistir ya da bir tür kâhyadır. Üretim araçlarının yönetimi bu seyislere bırakılmaktadır. O da yönetim kurulunun başına geçmekte, bu yönetim kurulu daha fonksiyonel yöneticilerin stratejik ve taktiksel hedeflerini önlerine koymakta, bunlar da artık o şirketi, yani üretim tesisini yönetmektedirler. Amaçları nedir? Amaçları şu: Bu şirketi, altını çizerek söylüyorum, topluma yarar sağlama amacıyla ya da acı çekmeye son vermek amacıyla değil aksine mülk sahiplerine hizmet adına, kârlılık esasına göre yönetmektir. Şirket kârlı olarak çalıştırıldığı sürece, o şirketin mülkiyetini ve denetimini elinde tutan finans kapital, bu mülkiyetin değeri yükseleceği için, mali kârını yükseltmiş olur. İki tür kâr var; birincisi şirketin üretiminden elde ettiği faaliyet kârı, diğeri ise, bu birinci karın sonucunda o şirketin borsada değerinin yükselmesiyle ortaya çıkan mali kâr. Kısacası mali kârın yükselebilmesi için, şirketin faaliyet kârının yükselmesi lazım. Bu stratejinin başarısında mühendisler çok büyük görevler düşmektedir. Mühendisin görevi, demin Yavuz Bey söyledi, kapitalist işletmenin sorununu mühendisin sorumluluğu olarak görerek faaliyet karını yükseltmeye çalışmaktır. CEO ve adamları, işletme yöneticilerine şu görevi veriyorlar: "Gidin 'verimliliği' arttırın, kârlılığı arttırın, ne yaparsanız yapın." Çünkü CEO biliyor ki "hissedarlar" her faaliyet dönemi sonunda yüksek kâr istiyor. İşte bu kadar, başka hiçbir şey yok. "İstersen insanı işten at, ne yaparsan yap ama bana işi bitir". Budur ilişki. Peki, bunu başaramazlarsa ne olur? Çok kolay, finans kapital o şirketi satar ya da başka bir finans grubu bu şirketin değeri düştüğü için onu satın alır, yeniden yapılandırır ve kârlılığı yükselterek mali karını arttırmaya çalışır. Emperyalist aşamada kapitalizm, dünya ölçeğinde finans kapitalin kendi içinde şirket satın alma ve şirket birleştirme oyunudur. Veblen'in dediği gibi, bu bir poker oyunudur. Ve poker masası dünyanın tümüdür.

Şimdi, bu durumda kapitalist sınıfı katmanlarına ayırırsak, karşımızda üç ayrı ögenin bulunduğunu görüyoruz: Birincisi, finans kapital, yani mali oligarşi; ikincisi, bu mali oligarşinin işlendirdiği ama kendi sınıfına dâhil ettiği, şirketleri kârlılık esasına göre yönetmek sorumluluğuyla görevlendirdiği üst yönetici sınıf; üçüncüsü ise, bunlardan bağımsız, bunların iktidarının sağlamlaştırılması, korunması ve geliştirilmesi için üretim alanının dışında konumlanmış olmakla birlikte bütün işi sanayinin, üretimin ve tüketimin, kapitalist üretim ilişkileri çerçevesinde sürdürülmesi için planlama ve politika oluşturma şebekesidir. Bunun günlük hayattaki karşılığı, başta üniversiteler ve araştırma kuruluşları, “tekno-parklar” ve kamuoyunu şekillendiren ve genellikle vakıflar şeklinde kurumsallaşmış olan “think-tank”ların yöneticileridir. Bu son gruba, işlevsel olarak dev medya oluşumlarını yönetenleri de dâhil etmek mümkündür.

Şimdi, kapitalist sınıfın bu üç katmanı üç ayrı işlev üstlenmişlerdir ama üçünün de hemfikir olduğu bir konu vardır ve bu mühendisleri fazlasıyla ilgilendirmektedir. Kapitalist sınıfın bu üç ögesinin üzerinde anlaştığı hedef, işlevsel yöneticilerin ve mühendislerin çalıştıkları şirketleri kârlılık esasına göre yönetmeleridir. Peki, şirketler başka hangi esasa göre yönetilebilirler? Bu sorunun kısa yanıtı, verimlilik esasıdır. Burada vurgulanması gereken şey, verimlilik esasına göre yönetilen sanayinin makro düzeyde bir planı gerektirdiğidir. Bunun altını defalarca çizmemiz lazım. Üretici güçlerin muazzam bir gelişme gösterdiği bir toplumda makro bir plan olmadan işletme düzeyinde verimli olursa bile toplumsal düzeyde verimli olunamaz. Ayrıca kapitalist rekabet koşullarında işletme düzeyinde verimlilik, toplumsal düzeyde verimsizlik üretebilir. Nasıl?

Diyelim ki, menkul kıymetler borsasında bir şirketin değeri düşüyor. Bu ne demektir? Bu, mutlaka bu şirketin -bu eğer geçici bir piyasa dalgası değilse- faaliyet kârlılığı düşüyor demektir. Bu şirket durumunu düzeltmek için ne yapabilir? Mutlaka çok çeşitli işler yapabilir; örneğin reklâmlarını arttırabilir, çalıştırdığı insanların bir kısmını işten atabilir ya da bir takım mali operasyonlarla şirketin piyasa değerini korumaya yönelebilir. Hemen belirtelim ki bunların hepsi kaynak israfıdır ve toplumsal kaynakların verimsiz kullanıldığına işaret eder. Bunlar içinde topluma en fazla zarar veren kaynak kullanımı mali operasyonlarla yapay yoldan şirketlerin değerlerinin yükseltilmesidir. Bu tür operasyonlardan birisi şudur, şirket daha önce piyasaya arz ettiği kendi hisselerini geriye satın alır. Yani şirketimiz, toplumun yatırım fonunun bir parçası olan elindeki nakit varlıkları kendi hisselerini satın alarak yapay yoldan şirketinin değerini yükseltmek için devreye sokmaktadır. Kapitalist mantığı bir kere terk ettiğimizde, bu güya rasyonel şirket faaliyetinin ne denli saçma ve verimsiz bir kaynak kullanımı olduğu görülebilir. Yani şirketlerin kârlılık esasına göre yönetildiklerinde oldukça anlamlı olarak görülebilecek olan bu kaynak kullanımı, verimlilik esasına göre yönetilen bir sanayi oluşumu açısından en irrasyonel kaynak kullanımı olarak karşımızda durmaktadır. Burada belirtilmesi gereken genel durum şudur: Kapitalist şirketler toplumun üretici güçlerinin gelişmesini engellemektedirler. Duruma bu açıdan baktığımızda, geçtiğimiz yıl işlerinden edilen 350 000 kişinin bugün neden yedek işsizler ordusuna dâhil olduklarını daha iyi anlayabiliriz. Bu sorundan kurtulmanın en kısa yolu, finans kapitalin devre dışı bırakılarak, üretim

tesislerinin toplumsal verimlilik esasına göre makro ölçekli bir plana dayanılarak yönetilmeleridir. Demek ki ortada makro bir plana ihtiyaç vardır.

Peki, bu geçiş, nasıl gerçekleşecektir? Ya da bu toplumsal eylemin ve yapının bir fikir olmaktan çıkıp, pratik bir hedefe dönüşmesi ve uygulamaya konması nasıl gerçekleşecektir? Kuşkusuz bu geçiş gerçekliği algılamak bize yol gösteren bakış açımızın değişmesiyle gerçekleşecektir. Bakış açısı dediğim, ideolojidir. Bu anlamda işçi ve emekçilerin ve tabii ki hepsinden önce hızla işçileşmekte olan mühendislerin ideolojik bir dönüşüm yaşamaları gerekmektedir. Bugün içinde yaşadığımız toplum kapitalist üretim ilişkilerini normalleştiren bir küme ideolojinin bir amalgamı olarak kendi gerçekliğini bizim gözümüzde meşrulaştırmaktadır. Peki, burjuva ideolojileri bu çirkin ve verimsiz gerçekliği nasıl meşrulaştırmaktadırlar? Bu ideolojiler, türlü güdümlerle bizleri yanlış bilinç sahibi kuklalara mı çevirmektedirler? Yoksa bizler bu garip gerçekliğe bakmamıza ve içinde yaşamamıza rağmen onu görememekte miyiz? Hayır, biz de kapitalistler kadar emperyalist kapitalist vahşeti görüyoruz. Görüyoruz ama bu gerçekliğin kendisi bütün olumsuz yanlarıyla bizleri o kadar fazlasıyla kuşatmış ki onu değiştirebileceğimize, dönüştürebileceğimize inanmıyoruz. Kısacası, işin özü kendimize inanmıyoruz. Bunun sonucunda, bu sistemin dayandığı temel prensiplerin yerine geçebilecek yeni bir prensipler bütünü ortaya koyamıyoruz, yani örgütlenemiyoruz. Peki, bu olumsuzluğu aşarak yolumuza devam etmek istesek ne yapmak durumunda kalırız? Bu açıdan benim bir önerim olacak.

Mesele belirttiğimiz gibi işletme düzeyinde değil, makro düzeyde, toplumsal düzeyde, verimliliği arttırmak olduğuna göre, ilk iş bütün meslek gruplarını içine alan, büyük bir konsey oluşturma meselesidir. Bir “Meslekler Sovyeti” oluşturulmalıdır. Bu Sovyet, sanki devrim olmuş gibi, bugünden başlayarak ülkenin sahip olduğu bütün kaynakları en etkin ve verimli şekilde nasıl kullanabileceğimizi toplumsal ihtiyaçlarımıza bağlı olarak planlamalı ve başarılabilir bir program sunarak, bu planın hayata nasıl geçirilebileceğini ortaya koymalıdır. Bırakın, bize deli desinler. Evet, biz deliyiz ama biz bunu yapabilecek kadar da akıllıyız; çünkü biz aydınlarız, bilgi ve bilme emekçileriyiz. Bu Sovyet bir kere bu işe kalkışırsa görülecektir ki birçok umut verici gelecek senaryosu üretilecek ve topluma sunulacaktır. Sonuç olarak şunu belirtmek isterim: Bu tür bir girişim içinde mühendisler işçi sınıfının bir katmanı olarak önemli bir rol üstleneceklerdir. Belki de mühendisler bu sürecin başında herkesten önce işçi, emekçi ve ezilen halka dönüp şöyle sesleneceklerdir: “Bizim elimizle, toplumun verimliliğini düşürüyorlar, sizleri işsizlik ve sefaletle mahkûm ettiriyorlar. Şirketleri kârlılık esasına göre yönettiklerinden biz de buna alet oluyoruz. Biz artık bu gidişe kendi adımıza son veriyoruz. Bu mesajımızı aktarabilmek için toplumun üretici güçlerini her gün sabote edenlere, yani işverenlere, dönüp diyoruz ki sizin her gün yaptığınızı biz bir kere fakat sizin yaptığınızdan daha ciddi bir şekilde yapacağız. Verimliliği olabilecek en düşük düzeye indireceğiz. Genel greve gideceğiz.” Peki, bu olabilir mi? Broşür “Ne yapmalı?” diye soruyordu. Dolayısıyla, bu soruyu soranlar zaten bu senaryonun olasılık dâhilinde olduğunu söylemiş olmuyorlar mı?

Şimdilik bize tarihin her zaman sürprizlerle dolu olduğunu söylemekten başka bir şey düşmüyor.

Teşekkür ederim.

ÖZGEÇMİŞ

AHMET ÖNCÜ

1963 İzmir doğumlu. Odtü İktisat Bölümü'nde Lisans ve Yüksek Lisans derecelerini aldı. sosyoloji doktorasını Kanada Alberta Üniversitesi'nde tamamladı. Tezinde TMMOB kapsamında Türkiye'de teknik işgücünü oluşturan emekçilerin radikalleşerek kapitalizm karşısında cephelenmelerinin nedenlerini ve dinamiklerini inceledi. Odtü, Alberta Üniversitesi, Bilkent Üniversitesi Ve Florida Üniversitesi'nde dersler verdi. 1998'den bu yana Sabancı Üniversitesi'nde Yönetim Bilimleri Fakültesi'nde çalışıyor. İlgili alanları; Politik Ekonomi ve Sosyal Teori.

AZİZ KONUKMAN

Ben aşığı yukarı beş, altı yıldır gezici vaiz olarak dolaşıyorum bütün Türkiye'yi. Bir Siirt kaldı, her yeri gezdim. Daha çok da Emek Platformu'nun alternatif programı üzerine konuştum. Sevgili Ahmet'in heyecanıyla sürdüreceğim bir tartışma yapmayacağım ne yazık ki. Buradaki rolüm değışti. Bana teknik bir iş verdiler. Belki de "çok konuşuyor bu işleri" deyip teorik laflar etmesin, biraz da...

Teknik bir konuşma yapacağım ama şaşıracaksınız, söyleyebilecek fazla da bir şey yok. Onu anlatacağım şimdi, ne olduğunu ve emeğinizin ürününün ne kadar kıymetli olduğunu size göstereceğim. Olmayana ergi metoduyla. Nasıl olacak bu? Bu broşürde bize, özellikle beni ilgilendiren bölümleriyle ilgili söylüyorum, asgari ücretin anlatıldığı bir bölüm var. Ücretleri anlatıyor. Aşığı yukarı mühendislerin, hem kamu kesiminde, hem emekli olarak durumlarının ne noktada olduğunu ve nereye geldiğini anlatıyor. Çok ilginçtir tabii, bu analiz çok sorunlu bir analiz, onu söyleyeyim. Kutluyorum, tebrik ediyorum ama eleştirmek de zorundayım ama seçeneğimi de gösteremeyeceğim. Şaşıracaksınız şimdi, "Ne demek istiyorsun, hem eleştiriyorsun, hem de seçenek sunmuyorsun" diye.

Değerli arkadaşlar, bu ülkenin önemli bir kurumu var, Devlet İstatistik Enstitüsü, TÜİK. Bu kurumun bütün finansmanını sizler yapıyorsunuz, hepimiz birer yurttaş olarak vergi mükellefiyiz, şakır şakır bu kurumun masraflarını biz ödüyoruz. Bununla da gurur duyuyoruz ama ödediğimiz bu vergiler karşısında, oranın da kamu hizmeti çerçevesinde bir hizmet üretimini talep etme hakkımız var. Şu olabilir, biz talep etmiyorsak, üretmeyebilir, ona bir itirazım yok; çünkü ağlamayan çocuğa meme verilmiyor. Bir burjuva demokrasisinin böyle bir kuralı var. Ben sürekli ağladım, bunların kapılarına gittim. İyi ki böyle bir görev verdiler bana. Bir sopa yemediğim kaldı. Gitmediğim yer kalmadı. Ciddi bir doktora öğrencisi gibi, merak edip bunları öğrenmek için gittim.

Normalde şu bilgilerin elimizde olması lazım. Nedir onlar? Mühendislik kategorilerinin alt kalemleri itibarıyla, yani metalürji mühendisliğinden tutun, inşaat, bütün kategorilerde, biz, bir esas ücret, temel bir ücret, bir de kıdemdi, şuydu, buydu, kamuda özellikle, bu yana doğru gider ve bunun ortalaması, bizi ilgilendiren taraf bu. Bu seviyeye ulaşamıyorsunuz arkadaş. Ben buradan çağrıda bulunuyorum, TMMOB yakasına yapışsın TÜİK'in. Mustafa Sönmez'in öyle bir lafı var, çok hoşuma gitti: "Bütün sivil toplum örgütleri, demokratik kitle örgütleri gitsin." Gidin kardeşim, bu verileri üreteceksin kardeşim. Vergi mükellefiyim ben yahu. Benimle ilgili veriyi üretmek zorundasın sen. Bu baskıyı kurmamız lazım.

Bakın, bunu yapamazsanız ne oluyor? Bunu yapamazsanız, sizin yaptığınız oluyor. Siz mecburen bunu yapacaksınız, ben de olsam, ben de yaparım bunu. Ne yapıyorsunuz? Alıyorsunuz bir yılın,

örneğin 1992'nin Ocak ayını alıyorsunuz, adamın eline geçen ücret nedir diye soruyorsunuz ama o adamı seçmeniz lazım. O adam, Yapı Yol Sen üyesi, 1'in 4'ündeki bir mühendis. Bordrosunu buluyorsunuz, Yapı Yol Sen'e telefon ediyorsunuz "Ya kardeş, Allah aşkına bir bordron var mı senin?" "Var ağabey" 1'e 4, ne alıyordun kardeşim? Neymiş o zaman, tam rakamı da YTL'ye çevirmişler, okuyamıyorum şimdi. Bu YTL, TL işini ben çözemedim. Nasıl okunuyor? O zaman tabii, 1992 Ocak, 3 720 000 alıyormuş, sonra 1350000 TL, 1 350 YTL olmuş.

Siz neyi merak ediyorsunuz burada? Reel ücretinin durumu ne oldu? Bu, nominal ücret, yani fiyatlardan bağımsız ücretler. Hemen bir endekse ihtiyacımız var. Kolay, tüketici fiyatları endeksi çünkü geçinme endeksi dediğimiz TÜFE; çünkü sizi, salondaki herkesi ilgilendiren sepet bu, bununla ne yapıyoruz, bir baz yılı seçiyoruz, buna göre mukayese ediyoruz. Çok basit, yani dört işlem var. Hani, çocuklara, simitçilere filan hesap yaptırabilirsiniz, 100 liram şu gün şuydu, bugün ne oldu gibilerinden, son derece basit bir hesap. Fakat arkadaşlar, ortada bir kepezelik var. Arkadaşlar halletmişler ama o halletme aslında tam halletme olmuyor. Çünkü serilerin baz yılları değiştirilmiş, sürekli. Mesela, bakın ben hemen okuyayım, dip notları: "1987, 100 bazlı bir TÜFE varmış, sonra 2000, 90-100 denmiş, onu hemen düzelteyim 94 - 100 olacak o. 2003, 100 bazlı şeyler çıkmış. Yahu izleyemezsiniz böyle. Temel yılı bu şekilde değiştirdiğiniz zaman olmaz. Tabii ki, on yılda bir sepette değişiklik olması, son derece sağlıklı; çünkü adamın tüketim kalıpları değişmiş ama bir seri üretirsiniz, aynı sepet devam ediyor olsaydı ne olurdu diye bir seri üretmek gayet anlamlı. Maalesef o serileri sizin kendiniz, işte oralardan bazıları kaydırarak yapmanız gerekiyor. Ne yazık ki çok sağlıklı değil. Ama yapılacak bir şey yok. Yapmayalım yani, hiçbir şey söylemeyelim mi? Evet, söyleyeceksiniz. Bu Yapı Yol Sen üyesi, 1'in 4'ündeki mühendisi ilgilendirir. TMMOB'nin o bütün üyelerinin hiçbirisini enterese etmez. Bu durumda olan adamlar vardır, olabilir tabii. Arkasından emekli, yine o da 1'in 4'ünden emekli olmuş. Tamam, bunlar olmadı, ne yapalım, bunları atalım bir tarafa. Peki, nereye bakacağız? Devlet Planlama Teşkilatı diye bir örgütümüz var. O da bizim paralarını verdiğimiz yer. O ortalama rakamlar veriyor; yani ortalama ücret, ortalama memur maaşları. O da bana çok bir fikir vermiyor, çünkü memurun da 50 tür cinsi var, 15'e 1 de var. Dolayısıyla, her bir alt kategorinin, burada da ne yapmamız lazım, ortalamalarını bulmamız lazım. Sonunda bütün hepsinin ortalaması tabii, sınıfın fotoğrafını verir ama sınıfın fotoğrafını vermeden önce, üyelerimizin fotoğrafını çekemezsiniz. Üyelerinin fotoğrafını çekemeyen bir örgüt de üyeler adına hareket edemez. Dolayısıyla, ikinci çağrım Devlet Planlama Teşkilatı'nın, demin söylediğim kategorilerle ilişkili olarak, ücret serilerini türetmesi lazım.

Devlet Planlama Teşkilatı hakkında, sevgili Yüksel Akkaya gelmediği için, belki onun da söyleyeceklerine eklemeye olacaktır bu, işsizlik rakamları, çok önemli bir şey. Arkadaşlar, meslek grupları itibarıyla işsizlik rakamları bulamazsınız Türkiye'de. Eğitim grupları itibarıyla bulursunuz; ilkokul, ortaokul, üniversite, yahu arkadaş beni ilgilendiren o değil, beni ilgilendiren meslek grupları. Ziraat mühendislerinin ne kadarı işsiz? Bunu nasıl bulursunuz? Devlet Planlama Teşkilatı bugüne kadar, 8. Plan da dahil, şunu yapıyordu: İşgücü projeksiyonları yapıyordu, yani mühendis

talep projeksiyonları yapıyordu. Ziraat mühendisi şu kadar, teknik eleman şu kadar. Bir de arz fonksiyonlarını türetiyordu. Arz - talep arasındaki fark, talep arzdan fazlaysa şu kadar işgücü açığı var, eğer tersiyse şu kadar işsizlik var, şu sektörlerde, şu gruplarda. Arkadaşlar, 9. Kalkınma Planı'yla o da tarihe karıştı. Dolayısıyla, broşürde verilen rakamlar 8. Beş Yıllık Kalkınma Planı rakamlarıdır. Aklınızdan soru geçebilir, “yahu arkadaşlarımız 9. Planı atlamış”, demeyin, arkadaşlarınızın hiç günahı yok; çünkü 9. Kalkınma Planı bunu vermiyor. Bu bir suçtur. 9. Kalkınma Planı yıllardır verdiği bir seriyi yok etmiştir. Peki, bizlerden ses çıktı mı? Devlet Planlama Teşkilatı, 1. Plan'da yapmış, 2. Plan'da yapmış, 3'te yapmış, 8'e kadar bunları vermiş, bütün bu rakamları biliyorsunuz, 9. Kalkınma Planı bunu unutmuş. Niye? Çünkü AB'ye uyum adı altında hazırlandığı için, derdi değil.

Peki, üniversiteler bu konuda ne yapıyor, korkunç bir şekilde sessizler. Üniversiteler için hayati bir öneme sahip olan bir veri bu; çünkü üniversite arz edilmesini sağlıyor, yani işgücünü arz eden mekanizma. İş başındaki eğitimi atarsak bir tarafa, ilk verilen eğitim orada, yani üniversite açılırken, bu ülkenin ziraat mühendisi ihtiyacı ne kadardır, bu ülkenin metalürji mühendisi ihtiyacı ne kadardır, makine mühendisi ihtiyacı ne kadardır? Bunu kimse bilmiyor arkadaşlar. Yeni üniversiteler açıldı, lise açılır gibi üniversite açılıyor. Bir üniversiteler mastır planı yok. Bırakın, Türkiye'nin makro planından vazgeçtim, o yok zaten de ama bir sektörün planı yok. Otomotiv sektöründe, hiç unutmuyorum, Emin başkanla katıldığımız, Bursa'daki sempozyumda, şunu sordum ben. Otomotiv Sanayicileri Derneği Başkanı da yanımda. Çok da veri üreten biri, başarılı işler de yapıyor adam. Dedim ki: “Otomotiv sektöründe bir birimlik üretimin yarattığı toplam emek gücü ne kadardır?” dedim. Dolaylı ve dolaysız, direkt o sektör, artı yan sanayi. Adam böyle baktı yüzüme. “Hoca bunu bulursan bana ver” dedi. Bu korkunç bir şey ya. Planlamayı aradım, “Böyle bir data var mı?” dedim. “1998 yılı var” dedi. Olacak şey değil. 2008'e geliyoruz. Bunlar AB'ye falan mı hazırlanıyor. Böyle bir şey olamaz. Plan, projeksiyon filan, tamamıyla kağıt üzerinde. Zaten anayasalar emrettiği için yapılıyor; çünkü Anayasa'mızın amir hükmü var, mutlaka plan yapılacak. Eğer öyle bir amir hüküm olmasa, hiçbir anlamı kalmadı.

Bunu da bıraktık, peki, bir şey daha bilmemiz lazım, hepimizin hakkı. Acaba mühendislerin milli gelirden aldığı pay nedir? Onu bilemezsiniz. Bütün çalışanların milli gelirden aldığı payı bilirsiniz, ama onu da bir akademisyenin belli varsayımlarla kuracağı bir model sayesinde bilirsiniz. Onu da şimdi TÜİK kullanıyor. Ama orada çok ciddi sorunlar var. Mustafa Sönmez, Korkut Boratav bunu tartıştı. Bizde esasında milli gelir harcamalar yoluyla bulunur. Tabii, gelirler yoluyla bulunamayınca, varsayımlara dayalı olarak, işte artık çıkıyor, bir şeyler oluyor falan.

Sonuçta şöyle bir durumla karşı karşıya kalıyoruz. Bu tabii bizim kültürümüzle de ilgili bir şey. Çünkü Türkiye'de arkadaşlar, geliri araştırmak, Türkiye'nin yaşadığı o toplumsal kültüre aykırı bir şeydir. Maaşları şöyle söylerler, “Ayıptır sorması, ne alıyorsun?” böyle bir şey olabilir mi? Adamın maaşı niye ayıp olsun ya, emekçi ya! Garsona ödeme yaparken, gizlice verilir. Böyle bir şey

olabilir mi, bu pasta bölüşümü kardeşim, buradan devlet cebime şunu verdi, buradan da lokantaya şunu verdim, gizli. Türkiye’de biz servet stokunu bilmiyoruz, arkadaşlar. Yarın bir iktidar değişikliği olsa, geldik emekçi iktidarı, abi, servetleri bilmiyoruz. Servet stoku yok; çünkü Özal 1983’te Servet Beyannamesi’ni kaldırdı. Derdi şuydu; kimin eli kimin cebinde olsun. Üzerine gitmeyelim. Şu an, Gelirler İdaresi, hakikaten bir servet vergisi almaya kalksa, alamaz arkadaşlar, hiç kendinizi aldatmayın. Biz söylüyoruz, Bağımsız Sosyal Bilimciler, web sitesinde, servet vergisi getireceğiz diyoruz ama somut bize işi verseler, kaçarsınız orada. Ne bileyim ben, ne serveti kardeşim. Hatta belki emekçi kardeşlerimiz bizi döver. Evi vardır, bir şeyi vardır. “Hocam ne yapıyorsunuz, evi de mi alacaksınız elimizden” derler. Başımız belaya da girebilir.

Servet stoku yok, geliri bilmiyoruz, biz nasıl hesaplayacağız? Biz çalışanların durumu hakkında teorik açıklama yapıyoruz. Nedir teorik? İşsizliğe bakıyoruz, haklıyız; çünkü işsizliğin olduğu yerde, Marks bize öğretmiş, yedek işgücü ordusu varsa, demokrasinin kılıcı gibi, emeğin tepesine biner o, diyor. Adama, hemen şunu gösteririz, “Bak, hemşerim, amele pazarı var orada, vıdı vıdı etme, bak orada adam bekliyor.” Tipik amele pazarına döndü işte bu, esnek işgücü, atipik istihdam biçimi. Hele niteliksiz emekte, hiç tartışmasız var. Emek de o noktaya doğru, amele pazarına doğru gider hale geldi. Manzara bu. Ücretlerin dibe vurduğuna dair birinci göstergeniz bu, ispatınız yok, kanıt yok elinizde ama tahmin ediyoruz. Birinci faktör bu.

İkincisi, özelleştirme. Adımız gibi biliyoruz. Özelleştirme demek, işsizlik ve sendikasılaştırma demek. Mühendisler için özel bir şey var. Bunu ben araştırdım, o verilere ulaştım bereket versin. Ama gözlem düzeyinde, sayı olarak değil. Özelleştirmeyle birlikte, bir kısım mühendisler işini kaybediyor özelleştirme sırasında. Bir kısmı emekliye sevk ediliyor, bir kısmı ise, başka kadrolara bir havuzdan dağıtılıyor. Dağıtıldığı yerde, ne yapılıyor biliyor musunuz mühendislere? “Hemşerim, sen orada dur, diğerlerinin düzeyi senin düzeye gelinceye kadar sana zırnık yok.” diyorlar. Korkunç bir şey! Adam gelmiş, kazanmış hakkı. Çünkü kamuda 20 çeşit, 30 çeşit mühendise ödenen ücret var. Aynı işi yapmasına rağmen, aynı kıdem ama TRT’de ayrı, bilmem şurada ayrı ücret ödeniyor. O zaman, kaydırıldığı zaman havuzda, adamı düşük bir yere kaydırıyor. Yüksekken birden düşük yere kaydırıyor, o zaman diyor ki “bir süre bekleyeceksin sen, senin zammını yapmayacağız, gelenler sana yetiştirilecek, orada denkleştireceğiz”.

Dolayısıyla, şöyle tuhaf bir durumla karşı karşıya kaldık: Türkiye’de, aslında, iki tane asgari ücret uygulaması ortaya çıkıyor. Bir tanesi bildiğimiz işçiler için, yani işçinin niteliği ne olursa olsun standart, ikincisi ise kamu çalışanları için, özellikle 657’de çalışanlar için, on çeşit asgari ücret var. Niye? İşin niteliğine göre değişiyor. Adam mühendis olabilir ama işte, ne bileyim, TRT’de daha farklı bir yerde, filan yerde daha farklı bir yerde. Dolayısıyla, 15’e 1 dediğimiz, en düşük olan kişinin ücreti bile, aradaki şeylerle, mühendis olunca farklı oluyor, odacı olunca farklı oluyor, hizmetli olunca farklı oluyor. Böyle tuhaf bir durum var.

Bir ara, arkadaşlar, asgari ücret memurların ücretlerinin üstüne çıktı. En düşük memurun üstüne

çıktı. Hemen yasal düzenleme yaptılar. Şimdiki durumu söyleyeyim, tuhafınıza gidecek: Memurun aşağıdaki ücreti asgari ücretin üstüne çıktı. Onu dengeleyeyim derken ipin ucu herhalde fazla kaçtı. Böyle bir durum oldu. Peki, asgari ücrette durum ne? O bir felaket. Niye? Çünkü Türkiye 133 no'lu İLO Anlaşması'nı hâlâ imzalamadı. O 26 ayrı, 26, yönetmelik, asgari ücret uygulaması falan. 133 şunu söylüyor: "İşçinin ailesiyle birlikte bu işi dikkate alacaksın." Zaten "Toplumsal açıdan gerekli emek zamanı" diye bir kavram var. "Socially necessary labor time" diye bir şey var. Marks şöyle tarif ediyor: "Emekçinin kendini yeniden üretim için gerekli olan emek zamanı" ya da onun karşılığındaki "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 dünya da ben bir şey duymadım. Orada Erkan abi var, belki biliyordur, o uzun yıllar sendikalarda çalıştı. Ben bilmiyorum, haberim yok. Atilla Özsever var, o söyler. 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. Bunun mutlaka akademik bir çalışmayla ortaya konup, asgari ücretlerin tam sayısının belirlenmesi lazım. Buradaki rakamlar suni. Bunları ortaya koymamız lazım. Arkasından, şunu net bir şekilde koyalım, sizin de tavrınız bu, sizin de sanırım Makine Mühendisleri Odası'nın bir yönetmeliği var, orada asgari ücret ve asgari çizim değerlerini tespit ediyor. Odanın görevi herhalde bu. Diğer odalarda da benzer durumlar vardır. O da bu asgari ücretle ilişkili olması lazım. Onunla bir ilişkisinin kurulması lazım. Diyelim ki, asgari ücret X ise, onun belki yüzde 10 üstü, mühendisin ücreti olabilir. Böyle bir mekanizmayı kurabiliriz. Şunu sakın şöyle görmeyin: "Ya, olur mu, asgari ücret bir tanedir. Nereden çıktı şimdi mühendisler?" Çok mesleğin, kendine özgü eğitimi, farklılıkları var, şunlar, bunlar. Asgari ücret, zaten insan onuruna yakışır ücret demek. Yoksa bir pazarlık ücreti değil. İsteyen onun tepesine militan gücüyle, sınıf kavgasıyla, mücadelesiyle, zaten üstüne çıkar. Ona kimse dur diyecek bir halde değil.

Dolayısıyla, TMMOB'nin, özellikle bu asgari ücretin, bu iki İLO'nun 133 Avrupa Sosyal Şartı'na uygun belirlenmesi için resmen tüzel kişiliğiyle, diğer KESK'le ve benzeri emek örgütleriyle beraber ağırlığını koyup, Parlamento'da; ki renklendi diyorlar, "sosyalistleri soktuk" diyorlar Parlamento'ya, o sosyalistlere görev düşüyor buradan. Kendilerine sosyalist diyenlere buradan çağrı yapıyoruz, "Gelin sahip çıkın". Bu iki anlaşmaya, Türkiye ya çekincesini kaldırsın ya onları imzalasın, bunun kavgasını verelim.

Asgari ücretin belirlenmesinde şöyle bir problemle de karşı karşıyayız. Bir komedi oynanıyor çün-

kü. Asgari Ücret Yönetmeliği'ne göre Komisyon toplanıyor, koca koca bilim adamlarına siparişler veriliyor, "Hocam, insanların yaşayabilmesi için kalori ne kadar?" Profesörler belirliyorlar, işte, 3 600 kalori, besin içi ve besin dışı giderler, gayet güzel bilimsel, gerçi besin dışı giderleri artık gibi yapıyorlar. Özel tek tek kalemleri hesaplanmıyor. Rakamları alıyorlar, teknik değerlendiriyorlar ve bir rakam çıkıyor ortaya. Tahmin edin, ne olması lazım? Bu herhalde orada kabul görmesi lazım; çünkü kime sordular? Bu işin uzmanı, beslenme uzmanı, profesör bilmem ne, adam çağdaş olması gerekeni buluyor. Komisyon'a geliyor. Sıkı durun. Komisyon'da belirlenen asgari ücret her seferinde bunun altında olmuştur ve TÜRK-İŞ her seferinde muhalefet şerhi vermiştir. Ben yıllarını çıkarttım, ne zaman uygun olmuş diye, 1991 Ağustos, 1992'de falan oy çokluğuyla olmuş. İşveren muhalif olmuş orada, enteresan. Genellikle işçi kesimi muhalefet eder. O da daha az olsun diye muhalif olmuş. Böyle bir şey olabilir mi!? Peki, ne olması lazım? Böyle bir durum varsa, her seferinde siz aşağılanıyorsunuz demektir orada. Tamam şerh verelim ama şimdi burada TÜRK-İŞ Araştırma Müdürü olarak TÜRK-İŞ'e de soruyorum şimdi. Ya, kardeşim, adam diyor ki, "ben senin bu önerini kabul etmiyorum" diyor. Nedir o öneri? TÜRK-İŞ şunu söylüyor: "Hacettepe Üniversitesi bilim adamlarının yaptığı sonuca uyuyoruz" diyor. "Ne diyorsanız o rakama 'evet' diyoruz" diyor. Kabul etmiyorlar, o rakamın altında belirliyorlar. Daha da komik, o rakam net, bunlar brüt olarak altında belirliyorlar. Arkadaşlar, vallahi bunu birisine anlatsanız, bazen geliyor ya Avrupa Birliği uzmanlarına anlatmak lazım. Kardeşim, burada net rakam veriyor bilim adamları. "Şu gelirle yaşanır" diyorlar. Bizimki de diyor ki ona "Brüt ücret bunun altında belirlenecek" diyor. Adam neti veriyor sana, bu brütü altında belirliyor. Korkunç bir şey.

Buna yönelik olarak çözümlerde, ne yazık ki, işçi sınıfının temsilcileri, zaman zaman, DİSK de burada, bizim TÜRK-İŞ de aynı şeyi yaptı. Mesela, "Asgari ücret vergi dışı kalsın" deniliyor. Bunu Cumhuriyet Halk Partisi de çok seslendirdi. İlk planda güzel bir şey ama bunun rahatsız edici bir tarafı var, o da şu: Arkadaşlar, vergi vermek yurttaşlık görevidir. Yarın ben, vergi dışı bırakıldığım zaman, Parlamento'da bir sorunu gündeme getirirsem ya da örgütümle oraya gidersem adam bana şunu söyleyecek: "Kardeşim sen vergi mükellefi misin?" Muhatap bile kabul etmez seni. Çünkü sınıf mücadelesi, vergi mücadelesi, demokrasi mücadelesi, aynı süreçlerin ürünü. Peki, ne yapacağız? Çok basit, net ödeyeceğiz. Adamlara net ödeyeceğiz, üstünü brüt olarak, damga vergisi, işsizlik sigortası, primi, neyse, istihdam vergileri diyoruz onlara, bir sürü ekle, muhasebe kaydına geç ama netini öde adama. Adam vergisini ödemiş olacak o zaman. Fakat eline geçen para, bildiğimiz o çağdaş rakam olacak. Ama "asgari ücret vergi dışı" dediğiniz zaman, orada çok ciddi bir sorunla karşı karşıya olacağız.

Bir tane daha asgari ücret var. Ondan sizin broşür bahsetmemiş. O da kapıcıların asgari ücreti. Kapıcıların asgari ücretinin neti fıstık gibidir. Tuhafınıza gidebilir, kapıcıların nasıl fıstık gibi olur, diye. Çünkü damga vergisinden muaftırlar; çünkü gelir vergisinden muaftırlar. Az rakam değil, 90000'e yakın fark ediyor. Bir asgari ücretli mühendis için, kapıcı ücretinden farklıdır. Sakın ha küçümsediğimi ya da aşağıladığımı falan zannetmeyin, durumun fotoğrafını koyuyorum. Kapıcı

da bir emekçi kardeşimiz ama sınıfın bileşenlerini nasıl bir araya getirip düşürme, nasıl birini diğere kırdırma, nasıl işçi ücretlerinin üzerinde işsizi demokrasinin kılıcı gibi tepesinde tutup, işçiyi işsize kırdırıyorsa, burada da işçinin kendi içinde müthiş bir sınıf bölücülüğü yaparak devre dışı bırakmaya kalkıyor.

Dolayısıyla, sevgili arkadaşlar, bu talepleri önümüzdeki dönemde TMMOB, burada talepler bölümünü göremedim, nasıl bir asgari ücret, belki haklı olarak sempozyuma bıraktı bunu, nasıl bir asgari ücret ve ne yapılmalıdır, hangi öneriler, diye. Çünkü bundan önceki, 2005'te galiba, sizin yine bir çalışma yaşamıyla ilgili bir kitapçığımız vardı, orada mesela, öneriler bölümü vardı, gayet güzeldi.

Burada önerileri sanırım sempozyuma bıraktınız. Üstadım, sorular gelirse ben cevaplayayım. Herhalde yeterli açıklamayı yaptım sanıyorum.

Saygılar sunuyorum.

ÖZGEÇMİŞ

AZİZ KONUKMAN

1955 Sinop doğumlu. 1980 yılında Odtü İktisat Bölümü'nde Yüksek Lisans, 1995 yılında Gazi Üniversitesi'nde doktora yaptı ve doçentlik ünvanı aldı.

Şu an Gazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesinde öğretim üyesi olarak çalışıyor. Aynı zamanda Türk-İş Araştırma Müdürü olarak görev yapıyor. Geçmişte kamunun çeşitli yerlerinde üst düzey yönetici olarak görev yaptı.

II. OTURUM

**MÜHENDİSLİK, MİMARLIK, ŞEHİR
PLANCILIĞINDA ÇALIŞMA YAŞAMINI
DÜZENLEYEN YASALAR**

YABANCI MÜHENDİS VE MİMARLARIN ÇALIŞMA İZİNLERİ, HUKUKSAL DÜZENLEME ve İSTİHDAMI

NURTEN ÇAĞLAR YAKIŞ

Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Hukuk Danışmanı

TMMOB ve odaların gündemini 2001 yılından bu yana meşgul eden konulardan biri de yabancı mühendis ve mimarların ülkemizde istihdamına ilişkin çalışma izinleridir. Yabancı mühendis, mimar ve şehir plancılarının çalışma izinleri gerçekten bir sorun mudur? Bunu irdelemekte yarar var. Hukuksal alanda 6235 sayılı TMMOB Yasası'yla düzenleme bulan yabancı mühendis ve mimarların Türkiye'de çalışmasının önünde yasal bir engel bulunmamaktadır. Yani, ülkemizde mühendislik ve mimarlık hizmeti yabancılara kapalı bir alan değildir.

Mühendis ve Mimar ünvanlarının tanınmasında ve meslek odasına üyelik koşullarında yabancı-yurttaş ayrımı bulunmamaktadır.

Mühendislik ve Mimarlık Hakkında Yasa gereği, bir yükseköğretim kurumunda mühendislik ve mimarlık eğitimi almış diploma sahibi kişiler, mühendis ve mimar ünvanına sahip olurlar (3458 SY mad. 1, 3 ve 7). Bu ünvana sahip kişiler, mühendislik ve mimarlık mesleğini ifa edeceklerse, ilgili meslek odasına kaydolmak zorundadırlar. Kamuda asli ve sürekli memur sıfatıyla çalışanlar hariç, mesleğini ifa etmek isteyen herkesin odaya kaydı anayasal ve yasal gerekliliktir. Bu gereklilikten ne yabancılar ne de yurttaşlar muaf tutulmuş olup, aksi yaptırıma bağlanmıştır (TMMOB Yasası mad. 38).

Yabancı mühendis, mimarlar ve şehir plancılarının mesleki hizmet sunabilme koşulları

1954 tarihinde kabul edilen TMMOB Yasası'nın 34 ve 35. maddeleri, yabancı mühendis ve mimarların Türkiye'de çalışabilmelerini, "taahhüt ettikleri işe münhasır kalmak kaydıyla" "TMMOB'un mütalasını almak ve Bayındırlık vekaletinin tasvibinden geçmek" ve 36. maddeye göre de "ilgili meslek odasına geçici üye olmak" şartlarına bağlamıştır. Bu uygulama, -Hazine Müsteşarlığı'nın yasadışı izinleri hariç- Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun'un 6 Mart 2003 tarihinde kabulüne kadar sürmüştür. Anılan yasa ile TMMOB Yasası'nın 34 ve 35. maddesinde yabancı mühendis ve mimarlara izin veren makam, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olarak değiştirilmiştir. Gerekçe, çalışma izinlerinin değişik makam ve kurumlar tarafından veril-

mesi çalışma izinlerinin denetimini ortadan kaldırdığından, Avrupa Birliği İlerleme Raporu'nda belirtilen dağınıklığın giderilmesidir. Anılan Yasa düzenlemesine göre, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, yabancı mühendis ve mimarlar hakkında TMMOB ve Bayındırlık ve İskan Bakanlığı'nın görüşünü alarak çalışma izni verecektir.

Yasa düzenlemesindeki TMMOB'un görüşü ne anlama gelmektedir?

TMMOB Yasası'na göre, kişinin odaya üye olabilmesi için mühendis ya da mimar ünvanına sahip olması gerekir. Diplomasını ya da denklik belgesini ibraz edemeyenin üyeliği de sözkonusu olamaz. Öncelikle, yabancı kişinin akademik yeterlilik konusunda YÖK'ce düzenlenmiş belgeyi ibraz etmesi gerekir. Akademik unvan belgelendikten sonra, bu ünvanın üstlendiği işin niteliğiyle örtüşüp örtüşmediğine, yani yapılan işin ihtisas alanına girip girmediğine bakılır. Ayrıca mesleki deneyimin olup olmadığı, aldığı ücretin asgari ücret tarifesine uygun olup olmadığı, ülkesindeki odadan mesleğin icrasına yönelik ceza alıp almadığı da incelenir. Bunlar mesleki yeterliliğin önkoşullarıdır. Bu koşulları sağlayamayan yabancı meslek mensupları hakkında TMMOB olumlu görüş bildiremez.

Avrupa'daki uygulama

AB'nin politikalarını belirleyici ülkelerden Almanya ve Fransa'nın meslek yasalarında yabancı meslek mensuplarının hangi koşullarda meslek odalarına üye olacakları belirlenmiştir. Fransa Mimarlık Yasası'nın 11. maddesinde yeralan:

“Avrupa Ekonomik Topluluğu üyesi olmayan devletlerin uyuşmadaki gerçek kişiler, mükabilyet anlaşmasından ya da uluslar arası taahhütlerden faydalanabildikleri takdirde, talepleri üzerine, Fransız vatandaşlarıyla aynı diploma, sertifika, mimar ünvanı ya da vasıf, medeni haklardan faydalanma ve etik koşullar dahilinde bir bölge levhasına kaydolurlar.” düzenlemesi, elbetteki Fransa'da oturma ve çalışma izni almış gerçek kişiler için sözkonusudur.

Alman Mimarlar Odası Yasası'nın “Kim üye olabilir” başlıklı paragrafın 5. bendinde,

“Bazı şartlarda yabancı mimarlarda kaydolabilmektedir. Bunlarda: Avrupa Ekonomik Topluluğu'na üye bir ülkenin vatandaşı olmak, AET'nun anlaşma imzaladığı ülkelerden birinin vatandaşı olmak gibi koşullar aranmaktadır. Üye kabulü ancak B.W Eyaleti Mimarlar Odası Üye Kabul Komisyonu'nun onayı ile olmaktadır.”

Bu iki ülkenin yasalarına baktığımızda, önkoşul kişinin kendi yasalarına göre mimar ünvanına ve mesleki yeterliliğe sahip olması, ikinci koşul ise, devletlerarası karşılıklılık ilkesidir.

AB bünyesinde çıkan uyuşmazlıklarda Avrupa Adalet Divanı Kararları

*“Bir devlet mevzuat ve idari düzenlemelerle bir mesleğin icrası için hak tanıyarak bir sistem yarattı ise, bu mesleki faaliyet belirli şartları yerine getirenlerce icra edilebilir ve bunları yerine

getirmeyenlere hizmet sunmak amacıyla yerine getirmeyenlere verilmez... Ev sahibi ülkenin yetkin otoritesi, bir kişinin bir diğer üye ülkede bir mesleği icra etmek için aldığı diplomalara, sertifikaları ve diğer nitelik belgelerini, bu ülkede icra edilebilmesi için diplomalarla sertifikalandırılan ihtisas bilgisi ve yetenekleri ile ulusal kuralların gereği bilgi ve nitelikler ile karşılaştırmak üzere dikkate alınmalıdır.”¹

*“Bir AB vatandaşı bir başka AB ülkesinde bir mesleği icra etmek isterse, kendi ülkesindeki yetkin bir otoritenin tanıyacağı denkliğini aldıktan sonra bu girdiği ülkede oturma izni alması ve bazı sınavları geçmesi gerekir. Direktifler olmasa da kendi ülkesinde ulusal bir diploma şartı da var olsa, bir kısıtlama getirilebilir. Anlaşmanın 52. maddesi bu hakkı verir.”²

*“Bir mesleğin icrası, ülke vatandaşı ile yabancıya aynı uygulanır.”³

*“Objektif kriterler bazında denklikler tanınır ve diplomanın alakalı olduğu çalışmalar ve eğitime bakılır”.⁴

Ülkemizdeki yasal düzenleme ve uygulama, AB ülke yasaları ve Adalet Divanı kararlarının gerisinde kalmasına karşın, mühendislik ve mimarlık alanının hiçbir ölçüt ve denetim olmaksızın açılma isteminin bir dayanağı var mıdır?

Ülkenin sürekli ekonomik kriz girdabında olduğu söylemi, istihdam sorunu gibi gerekçelerle yabancı sermayeyi teşvik için çıkarılan Genelge ve Tebliğler, çalışma izinleri konusunda tam bir kaos yaratmıştır. Bunun yanında Gümrük Birliği, DTÖ ile yapılan müzakereler, GATS gibi anlaşmalar da denetimsiz bir seyir izlemiş ve ulusal çıkarlar yönünden tam bir teslimiyet sonucu doğurmuştur.

Hazine Müsteşarlığı Yabancı Sermaye Genel Müdürlüğü, Yabancı Sermayeyi Teşvik Yasası ve 1995 tarihli Yabancı Sermaye Çerçeve Kararı Hakkında Tebliğ’e dayanarak binlerce yabancı mühendis ve mimara -6235 sayılı Yasaya rağmen- çalışma izni vermiştir.⁵

Yabancı Sermaye Genel Müdürlüğü’nün mühendis ve mimarlar yönünden çalışma izni konusunda yetkili olmadığı halde, kilit personel adı altında ya re’sen çalışma izni vermiş ya da mühendis ve mimarların lise diploması ile işçi statüsünde çalışmasına göz yummuştur. Bu sorunları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı hala çözememiştir. Çözüm için yönetmelik değişikliği yapılmış ancak yargı yerince bu yönetmelik hukuka aykırı bulunmuştur. Hukuka aykırı durumun çözümü için yine hukuka aykırı bir yolla yasa tasarısı hazırlanmıştır. TBMM’de kabul edilen bu yasa, Cumhurbaşkanı tarafından TBMM’ne bir kez daha görüşülmek üzere gönderilmiştir.⁶

Hazine Müsteşarlığı’nın doğrudan yabancı yatırımlarda çalışma izni prosedürünün uzun sürmesinin ulusal çıkarlara uygun olmadığı yönündeki söylemi, FİAS tarafından dahi doğrulanmamıştır. Uluslar arası finans örgütlerine ve Dünya Bankası’na danışmanlık hizmeti veren FİAS’ın raporunda, yabancıların giriş prosedürlerinin ve işçilerle ilgili düzenlemelerin yatırımcılar için büyük

bir sorun oluşturmadığına, diğer ülkelerle karşılaştırıldığında Türkiye'nin iyi bir yerde olduğuna işaret edilmektedir. Anılan raporda, yüksek vasıflı uzmanların çalışma izni almada zorlandıklarını ancak bu durumun tüm dünya da nitelikli personelin çalışma izni sürecinin uzun olduğu belirtilmektedir.⁷

Çalışma izinleri konusunda bir sıkıntının olmadığı Dünya Bankası raporlarıyla da ortadadır. Üstelik, TMMOB'a görüş için gönderilen talep dosyalarının sayısı, yıllık ortalama 100'ü geçmemektedir. Bu durum karşısında siyasal iktidarın ısrarının bir anlamı olsa gerekir.

Siyasal iktidarın mühendislik ve mimarlık hizmet alanını tam bir serbestiye teslim etmesi isteminin gerekçesi, ne mesleğin genel ifa kurallarına ne de uluslararası bir taahhüt ve antlaşmaya dayanmaktadır. TBMM gündeminde olan tasarının yasalaşması halinde Türkiye, karşılıklılık ilkesi olmaksızın, bilimsel ve hukuksal hiçbir ölçüt aranmaksızın mühendislik ve mimarlık hizmetini tek taraflı olarak tüm Dünya ülkelerine açan yegane ülke olacaktır.

Olmayan rekabet politikası ve haksız rekabet

Gümrük Birliği, başka bir deyişle 1/95 sayılı Ankara Antlaşması ile hukuksal hayatımıza Rekabetin Korunması Hakkında Yasa girmiştir. Anılan Yasa'ya dayanılarak kurulan Rekabet Kurulu, bilgi ve emeği ile geçinen mühendis ve mimarları teşebbüs, odaları da teşebbüs birliği olarak kabul etmiştir.⁸

“Bağımsız İdari Otorite” olarak nitelendirilen Rekabet Kurumu'nun bağımsız olmadığı ve bir rekabet politikasının oluşmadığı yine devletin belgelerinde açıklanmaktadır.⁹

Rekabet Kurulu'nun sermaye unsurunu gözardı ederek, bilgi birikimine dayalı fikri faaliyetleri ticari işletme kapsamına alması (yasal iktidar bu karar doğrultusunda yasal düzenleme yapar ise), ücret rekabetini kaçınılmaz kılacaktır. Teşebbüs kavramı, birçok çelişkiyi, sorunu ve soruyu bağrında taşımaktadır. Bu çelişki ve sorular başka bir tartışmanın konusu olmakla beraber, mimarlık ve mühendislik alanında yabancı mimar ve mühendisin istihdamında ve süresiz çalışma izinlerinde çılgınca bir haksız rekabetin yaşanacağını habercisidir. Serbest ve ücretli çalışanların asgari ücretinin meslek odalarınca belirlenemeyeceğini ileri sürmek, hizmette kalitenin de aranmayacağını göstergesidir.

Ülke bazında genel rekabet politikasının belirlenmediği, Rekabet Kurumu'nun yapısında yapılan değişikliklerle kurumun idari ve mali özerklikten uzaklaştığı saptaması karşısında, yapılan her uygulamanın AB uyum sürecinin bir parçası olduğunu ileri sürmek, karartma siyasetinden başka bir şey olmasa gerek. Oysa, AB üye ülkelerin yasalarında asgari ücretlerin yasalarla belirlenmiş olduğu gerçeği karşısında neyin AB uygulamalarına uygun neyin ters olduğunu bu karartma ortamında anlamak olanaklı değildir. Ülkemizde faaliyet gösteren yabancı şirketlerin çalıştırdığı üst düzey kilit personelin niteliği ve ücretinde (bunların mezun olduğu okulların Dünya çapında tanın-

mış akreditasyonu konusunda bir tartışma bulunmamaktadır) bir problem bulunmamaktadır. Üst düzeyde çalıştırılan mühendis ve mimarın ücretinin büyük meblağlarla belirlendiğini görmekteyiz. Sorun diğer çalıştırılan mühendis ve mimarlardadır. Bu mühendis ve mimarlar genellikle az gelişmiş ülkelerden seçilmekte ve düşük ücretle çalıştırılmaktadır. Bu mühendis ve mimarları ülkemiz mühendis ve mimarları ile kıyasladığımızda, akademik ve mesleki yeterliliklerinin daha geride olduğunu görmekteyiz. Ancak, ücret bir maliyet unsuru olarak görüldüğünden, yabancı yatırımcı az gelişmiş ülke vatandaşlarını tercih etmektedir. Bu durum, ülke mühendis ve mimarları yönünden hem istihdamı zorlaştırmakta hem de haksız rekabet ortamı yaratmaktadır. Aynı zamanda, 3. Dünya ülke vatandaşı mühendis ve mimarın emeğinin sömürülmesine neden olunmaktadır. Kamusal açıdan en önemli sonucu ise, bütün alt yatırımların konsorsiyumlar aracılığıyla yapıldığı ülkemizde, hizmette artık kalite ve denetimin olmayacağı ve aranmayacağıdır.

KAYNAKLAR

¹ Dava C-234/97

² C-71/76

³ C-96/85

⁴ C-375/92

⁵ Hazine Müsteşarlığı'nın 11.03.2002 tarih 15495 sayılı yazısı

⁶ 07.06.2007 tarih 5665 sayılı kanun iade gerekçesi, Çankaya.gov.tr.

⁷ Dünya Bankası FIAS Yabancı Personel Çalışma İstihdamı hakkındaki Çalıştay Raporu

⁸ Rekabet Kurulu'nun 02-04/40-21 sayılı kararı

⁹ DTP 9. Kalkınma Planı , Rekabet Hukuku ve Politikaları Özel İhtisas Komisyonu Raporu

ÖZGEÇMİŞ

NURTEN ÇAĞLAR YAKIŞ

A.Ü Hukuk Fakültesi'nden 1990 yılında mezun olan Nurten Çağlar Yakış sebest avukatlık hizmeti yanında 1994 yılından 2002 yılına kadar TMMOB'a bağlı odalara hukuk müşavirliği hizmeti sunmuştur. 2001 yılından bugüne kadar da TMMOB'a avukatlık hizmeti sunmaktadır.

KAMUDA ÇALIŞAN MÜHENDİS, MİMAR ve ŞEHİR PLANCILARININ HUKUKİ STATÜSÜ VE SORUNLARI

HAYATI KÜÇÜK

Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Hukuk Birimi

Kamu kurumlarında görev yapan Mimar, Mühendis ve Şehir Plancıları, mesleki bilgi ve birikimleriyle, toplumun vazgeçilmez ortak ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik temel kamusal hizmetlerin sunulmasında en önemli rolü üstlenen meslek gruplarındandır. Teknolojiye sıkı sıkıya bağımlı hale gelmiş toplumsal yaşamın sürdürülmesi, yeni gelişmelerin yaşama uyarlanması ve sürekli değişen ihtiyaçların karşılanması, teknik uzmanlığın yaratıcılığı sayesinde olanaklıdır.

Kamu Hizmeti ve Kamu Görevlisi

Kamu hizmetlerinin hukuki anlamda tanımı, yüksek yargı organlarının kararlarında yer bulmuştur. Anayasa Mahkemesi'ne göre “en geniş tanıma göre kamu hizmeti, devlet ya da diğer kamu tüzel kişileri tarafından ya da bunların gözetim ve denetimleri altında, genel ve ortak gereksinimleri karşılamak, kamu yararı ya da çıkarını sağlamak için yapılan ve topluma sunulmuş bulunan sürekli ve düzenli etkinliklerdir.”

Anayasa'nın 128. maddesinde ise “Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür” denilerek, kamu hizmetlerinin yürütülmesinde görev alacak olanlar, belirli bir hukuki statüyle çerçevelendirilmiştir. Buna göre, devlete bir görev ve sorumluluk olarak verilmiş olan kamu hizmetlerinin yürütülmesi için, memur ve hukuki statüleri yine yasayla belirlenmiş kamu görevlileri istihdam etme zorunluluğu bulunmaktadır.

Kamu Görevlilerinin İstihdamı

Kamu görevlilerinin istihdam süreci, Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluşundan bu yana çeşitli aşamalar geçirmiştir ve daima sorunlu bir alan teşkil etmiştir. Yasa düzeyindeki belirlemelerde yaşanan değişimin yanında, yasal boşluklar, yasaya rağmen yapılan uygulamalar, bir yandan kamu personelinin statüsünden kaynaklı hak ve yetkilerini tartışmalı hale getirirken, diğer yandan kamu hizmetlerinin zaafa uğramasına neden olagelmıştır.

Yürürlükte bulunan mevzuat içerisinde, çeşitli yasa ve KHK'lerle kamu görevlilerinin istihdamı-

na yönelik düzenlemeler bulunmaktadır. 657 sayılı Devlet Memurları Yasası'nın 4. maddesinde, "Kamu hizmetleri; memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürülür" denildikten sonra, sayılan bu görevlilere ilişkin tanım ve usullere değinmiştir. 657 sayılı Yasa'ya göre "Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilen, bu Kanunun uygulanmasında memur sayılır."

657 sayılı Devlet Memurları Yasası'nın yürürlüğe girmesinden bu yana geçen 40 yılı aşkın sürede geleneksel hale gelmiş kamu görevlisi istihdamının temelini devlet memurluğu oluşturmuştur. Kamu işçileri ise yaptıkları iş itibarıyla kamu hizmeti görmekle birlikte, bunlar dar anlamıyla kamu görevlisi statüsünde değildirler. Kamu görevlileri hukuki rejim olarak idare hukuku kurallarına bağlıdır. Oysa işçiler, bir hizmet sözleşmesiyle, özel hukuk kuralları çerçevesinde çalışırlar.

İstisnai Hükümler ve Sözleşmeli Kamu Görevlileri

657 sayılı Yasa'nın 4/B maddesinde sözleşmeli personel tanımına yer verilmiş olmakla birlikte, bu statüde çalışanlar işçi değildirler ve kamu görevlileri içerisinde yer alırlar. 4/B maddesine göre, zorunluluk ve istisna teşkil eden önemli kamusal hizmetlerin görülmesi için özel bir meslek bilgisine ve uzmanlığına gereksinim duyulduğunda, geçici olarak sözleşmeli personel çalıştırılabilecektir. Böylece, temel kamu görevlisi istihdam biçimine bir istisna getirilerek, mevcut personel rejimi içerisinde çalışmayı kabul etmeyecek nitelikteki kişilerin geçici olarak kamu görevine katılması amaçlanmıştır. Bu istisnaya da bir istisna getirilerek, yasanın 36. maddesinin II. bendinde yer alan Teknik Hizmetler Sınıfı'nda belirtilen görevlerde çalıştırılanlar için "geçici" olma özelliğinin aranmayacağı hüküm altına alınmıştır. Yani, teknik hizmetler sınıfında görev yapan mimar, mühendis, şehir plancısı gibi teknik uzmanlığa sahip meslekler için, daimi işlerde sözleşmeli personel çalıştırılması öngörülmüştür.

Dolayısıyla, teknik hizmetler sınıfında yer alan mimar, mühendis ve şehir plancılarının istihdamı öncelikle memur statüsünde olacak, bu statüde personel bulunmadığı takdirde, sözleşmesinde iyileştirilmiş koşullar bulunan "sözleşmeli personel" şeklinde çalıştırılabilecektir. Nitekim bu durum bir Danıştay kararında şu şekilde ifade edilmektedir: "657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4/B maddesinde düzenlenen sözleşmeli personel statüsü, belirli bir iş için uzmanlaşmış bir elemanı yüksek ücretle çalıştırarak, işi en iyi biçimde yürütmek ve iş bittikten sonra çalışan kişinin ilişkisini keserek devlet bütçesine gereksiz yere yük olmasını önlemek için getirilmiştir. Ancak uygulamada sözleşmeli personel statüsünün bu amaçla kullanılmadığı da bilinen bir gerçektir."

Danıştay kararında da belirtildiği gibi, pratikte yaşanan süreç, yasanın düzenlenmesindeki amaca uygun işlememektedir. 657-4/B statüsünde sözleşmeli olarak çalıştırılacak personel, düşük ücretli ve pek çok haktan yoksun kılınmak istenen çalışanlar durumuna düşürülmüş; 657 sayılı Yasa'nın 4/C maddesinde yer alan geçici sözleşmeli personel statüsü ve başkaca hukuk metinlerine girmiş değişik sözleşmeli çalışma şekli, asli ve sürekli istihdam yöntemi haline gelmiştir.

KİT’lerde Personel İstihdamı

Kamu iktisadi teşebbüslerinde çalışan personel için de, 1990 yılında yürürlüğe giren 399 sayılı KHK çerçevesinde esas olarak idari sözleşmeyle çalışma yöntemi belirlenmiştir. KİT’ler, görev alanları ve işlevleri gereği, bünyelerinde ağırlıklı olarak mühendis barındıran kuruluşlar olmuştur. 399 sayılı KHK’nin “İstihdam Şekilleri” başlıklı 3. maddesinde, teşebbüs ve bağlı ortaklıklarındaki hizmetlerin, memurlar, sözleşmeli personel ve işçiler eliyle görüleceği düzenlenmiştir. Kararnameye ekli 1 sayılı cetvelde belirtilen yönetici kadrosundaki personel memur statüsünde, bu cetvelde yer almayan ve genel idare esasları dışında yürütülen hizmetler için, işçi statüsünde olmayan ve bir sözleşme ile çalıştırılan personel tanımı yapılmıştır. Yaygın bir istihdam şekli olan bu sözleşmeli personel statüsünde olanlar, işin niteliğine göre yılın veya günün belirli sürelerini kapsamak üzere, kısmi zamanlı da istihdam edilebilirler ve toplu iş sözleşmeleri kapsamına alınamazlar.

Giderek çeşitlenen “sözleşmeli personel” adı altındaki istihdam şekilleri, kamu görevlilerinin statüleri gereği sahip olmaları gereken yetki, sorumluluk, ücret ve diğer hakları ortadan kaldırmaya yönelik planlı bir gelişme halini almıştır.

Kamu Göreviyle Bağdaşmayan Uygulamalar

Kamu görevlileri, kamu adına gördükleri hizmetler nedeniyle, belirli yasal güvencelere sahip kişilerdir. Görevlerini, yasalar ve diğer genel düzenleyici işlemlerle belirlenmiş çerçeve içerisinde, kamu hizmetinin gerektirdiği tarafsızlıkla yürütürler. Hizmetin sınırlarını belirleyen en önemli ölçüt, hukuka uygunluk ve kamu yararadır. Bu ölçüt, kamu görevinde ilerlemenin de esasını oluşturur. Bu nedenle, kariyer ve liyakat ilkesi, yalnızca kamu görevlisi açısından bir güvence değil, aynı zamanda genel kamu yararının da güvencesidir. Oysa, öteden beri kamuda çalışan mühendislerin karşılaştıkları sorunların başında, kariyer ve liyakat ilkesine aykırı görevlendirmeler gelmektedir. Bugün için pek çok kamu kurumunda, teknik konularda görev yapan mühendis unvanlı çalışanlar, partizanca tutumlar nedeniyle, eğitim ve kariyeri yetersiz kişilerin altında çalışmaya zorlanmaktadır. Her kuruma ait görevde yükselme yönetmeliklerinde keyfi düzenlemelere yer verilmekte, uygulamada bu keyfilik en üst düzeye çıkmaktadır. Diğer yandan, düşük ücret ve sosyal hakların tırpanlanması yönündeki politikalar, bir kamu görevlisinden beklenmesi gereken sorumluluklarla bağdaşmayacak içeriktedir.

Giderek yaygınlaşan sözleşmeli personel uygulamasının memur statüsünden en önemli farklarından biri de, istihdam güvencesinin olmamasıdır. İstihdam güvencesi, kamu görevlisinin statüsü gereği sahip olması gereken anayasal hakları arasındadır. Bu güvencenin kaldırılmasına yönelik atılan adımlar, Anayasa Mahkemesi ve Danıştay kararlarıyla iptal edilerek ya da yorumlanarak, sözleşmelilerin haklarının memurların sahip oldukları haklara yaklaşması sağlanmaktadır.

Kamu Personel Rejiminde Değişim Süreci

Yıllar boyunca partizanca yaklaşımlarla deforme edilen personel rejimi ve somut sorunlar, bugün içinden geçtiğimiz dönemde, kamu yönetimi ve kamu hizmeti alanlarında yaşanan neo liberal dönüşümle birlikte ele alındığında, daha da içinden çıkılmaz bir yöne gitmektedir. Bu dönüşüm sürecinin temelinde, kamu hizmeti alanının tasfiyesine yönelik özelleştirme politikaları yatmaktadır.

Kamu hizmeti kavramı adeta yok edilmekte ve giderek daha çok hizmet özel sektöre devredilmektedir. Kamu yönetimi reformu adı altında gündeme getirilen yerelleştirme politikası, esasen kamusal alanın tasfiye edilmesidir. Devletin küçültülmesi olarak adlandırılan bu süreçte, kamuda kalması düşünülen temel kimi hizmetlerin yürütülüş biçiminde de değişiklikler yaşanmaktadır. Bu değişim, doğrudan doğruya kamu personel politikalarına da yansımıştır. Daha önce gündeme getirilen personel yasa tasarısı, bugün çok sayıda yasa içerisindeki düzenlemeleri radikal bir biçimde tek yasa altında toplamayı amaçlıyordu. Sözleşmeli personel rejimi temel istihdam şekli haline getirilecek, esnek çalışma ve taşeronlaştırma süreçlerinde yasal dayanak hazırlanacaktı. Personel reformu olarak sunulan bu çalışma, İl Özel İdaresi Kanunu, yerel yönetimler reformu, sosyal güvenlik reformu gibi kimi başlıkları içeren Kamu Yönetimi Reformu başlığı altında toplanmış, köklü değişiklikleri hedeflemektedir. Kamu çalışanlarının istihdam güvencesi ve örgütlülüğünü ortadan kaldırmaya yönelik bir araç da norm kadro uygulamasıdır. Bu uygulama giderek yaygınlaştırılmakta ve “hizmet satın alma” adı altında, taşeronlaşmanın yolu açılmaktadır.

Anayasa Taslağı Ne Getiriyor?

Neo liberal dönüşüm politikaları ve yasalarının önündeki en önemli engelin, 1982 Anayasası olduğu söylenebilir. Anayasa'nın özellikle idarenin esasları, idarenin kuruluşu ve kamu hizmeti görevlileriyle ilgili hükümleri, yapılmak istenen pek çok değişikliği Anayasa'ya aykırı kılmakta, dolayısıyla bu düzenlemeler yürürlüğe sokulamamaktadır. Liberal dönüşümün başka alanlarında yapılmak istenenlerle birlikte, artık ulusötesi sermayenin ihtiyaçlarına yanıt vermeyen Anayasa'nın da değiştirilmesi gündeme gelmiştir.

Kamuoyuna açıklanan Anayasa taslağında, 1982 Anayasası'nın 128. maddesinde yer alan kamu hizmeti ve görevlilerine yönelik düzenlemede, kamu personel rejiminin köklü olarak değiştirilmesine olanak sağlayacak ifadeler yer verildiği görülmektedir. Anayasa'nın 128. maddesinde yer alan “genel idare esaslarına göre” ve “asli ve sürekli” ibarelerinin kaldırılmak istendiği anlaşılmaktadır. Buna gerekçe olarak da daha önce gündeme gelen yasal düzenlemelerin Anayasa'ya aykırılık nedeniyle iptal edildiği ve dolayısıyla istenilen şekilde yasal düzenleme yapılmasına olanak sağlanması gösterilmektedir.

Daha demokratik ve sivil bir anayasa hazırlama iddiasıyla yola çıkanların, kamu çalışanlarının hak ve yetkilerini tam bir anayasal güvenceye bağlamaları gerekirken, mevcut Anayasa'da var olan

hükümlerden daha geri bir düzenleme yapmaya çalıştıkları anlaşılmaktadır. Nitekim bu düzenlemelerin esas nedeni bir demokratikleşme ihtiyacından değil, sermayenin yayılmasının önündeki tüm engellerin bertaraf edilmesi amacıyla kaynaklanmaktadır.

Yeni Anayasa'yla birlikte, başkaca alanlarda olduğu gibi, kamu personelinin istihdamına yönelik köklü tasfiye edici değişiklikler, yasal düzenleme haline getirilecektir. Özellikle mühendis unvanlı kamu çalışanları için, kamu görevlisi ve memur tanımına uygun bir istihdam alanı kalmayacak, mühendisler işçi statüsünde son derece düşük ücretlerle, iş güvencesinden yoksun çalıştırılacaklardır.

Uygulamadan Örnekler

Daha bugünden, mevcut yasalarda bulunan istisna hükümleri üzerinden ve uygulamada ortaya çıkartılan oldu bittilerle, amaçlanan dönüşüm hayata geçirilmeye başlanmıştır. Üstelik özelleştirilen kamu kuruluşlarında çalışan kamu personeli bir yandan iş güvencesini kaybederken, diğer yandan başka kamu kurumlarına aktarılarak, ekonomik ve sosyal haklarında gerilemeyle karşılaşmaktadırlar. Bu durum, kamunun dengesiz personel istihdamına da yol açmaktadır. Örneğin Türk Telekom'un özelleştirilmesinin ardından 14 bine yakın Telekom çalışanı başka kamu kurum ve kuruluşlarına geçmiştir. Telekomünikasyon alanında uzmanlaşmış mühendis personel, başka kurumlarda bankamatik memuruna dönüştürülmüşken, Türk Telekom'da ortaya çıkan istihdam açığı, yeni personel alımlarıyla kapatılmak istenmektedir. Bu günlerde Türk Telekom'a 2 bin civarında personel alınmaktadır ve bunun bin beş yüz kadarı mühendis personeldir. Ayrıca bu yeni mühendis personelin, Türk Telekom kamunun elindeyken çalışmakta olan meslektaşlarıyla aynı ekonomik ve sosyal haklara sahip olmayacaklarını da kolayca söyleyebiliriz.

Kamu kurumlarında, yaşanan istihdam yozlaşmasının değişik örneklerine sıkça rastlamak mümkündür. Herhangi bir kurumdaki uygulama üzerinden, mimar, mühendis ve şehir plancılarını gelecekte nasıl bir çalışma düzeni beklediğini görebiliriz. Bir başka örnek olarak Türkiye Taşkömürü Kurumu'nda işe yeni başlatılan mühendislerin yaklaşık iki yıldır hangi koşullarda çalıştırıldığını ele almamız yeterlidir. Kurumun işyerlerinde örgütlü sendika ile 2006 yılında bir protokol yapılarak, ilk defa işe alınacak işçilere ödenecek ücretler konusunda anlaşmaya varılmış ve bu işçiler arasında mühendisler de sayılmıştır. Meslekleriyle ilgili işe alınacak mühendislere, alındıkları işin dahil olduğu grubun Nezaretçilik Ehliyet derecesinin ücretinin yer altı işçiliklerinde % 75'i yerüstü işçiliklerinde % 65'i ödenecektir. Nitekim 100'ün üzerinde çeşitli mesleklerden mühendis işe alınmıştır ve aynı kurumda çalışan bir işçinin neredeyse % 50'sine yakın bir ücretle, üstelik sendika üyesi olarak çalışmaktadırlar. Kamu kurumlarında çalışan mühendisler toplu sözleşme süreçlerinde kapsam dışı bırakılırken, bu kez sendika üyesi olmak şartıyla ama toplu iş sözleşmesiyle hak edecekleri ücretin yarısı kadar bir ücretle çalışmaya zorlanmışlardır. Bu statüde çalışan mühendisler, memur kadrosunda işe alınan meslektaşlarıyla karşılaştırıldığında durum daha da vahimdir. Bu kez oran, ilk defa işe alınan bir memur mühendisin aldığı ücretin % 62'si oranında ücrettir.

Sonuç olarak, kamu hizmetinden uzaklaştırılan mühendisin, tüm sosyal hakları ve ücretlerinde de zorunlu olarak gerileme yaşanmaktadır. Sürecin tamamını bu çalışmada ele alma olanağı bulunmadığından, ana hatlarıyla değinmeye çalıştık. TMMOB ve toplumun tüm örgütlü/duyarlı kesimleri, yaşanmakta olan köklü dönüşümü bir bütün olarak ele almalı ve liberalizasyon sürecini durdurmayı hedeflemelidir. Aksi halde bu sürecin sonunda, sosyal devlet adına sahip çıkacağımız ve ileriye götürmek için mücadele edeceğimiz hiçbir Şey kalmayacaktır.

ZGEMIŐ

HAYATI KÜÇÜK

Hayati Küçük, 1993 yılında Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nden mezun oldu. Bir süre serbest avukatlık yaptı ve 1996 yılından bu yana Elektrik Mühendisleri Odası'nın Hukuk Mşavirliğini yürütmektedir.

MESLEK ALANLARINI BELİRLEYEN HUKUKİ DÜZENLEMELER

M. REMZİ SÖNMEZ

Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Meslek Yasası Çalışma Grubu

Giriş

Bildirinin konusunu TMMOB'yi oluşturan uzmanlıkların, meslek alanlarını belirleyen hukuki düzenlemeler ve bunlarla ilgili değerlendirmeler kapsamaktadır.

Mühendislik, mimarlık ve şehir planlama mesleklerinin çalışma ve uygulama alanlarının çok geniş olması, yaşamın neredeyse tüm alanlarını kapsamaması nedeniyle, bu mesleklerin çalışma yaşamını, mesleki yeterliliklerini, yetki, görev ve sorumluluklarını düzenlemeye yönelik çok sayıda hukuki düzenleme bulunmaktadır. Mühendis, mimar ve şehir plancılarını ilgilendiren yasa, tüzük, yönetmelik, genelge vb. düzenlemelerin tümünü inceleme fırsatı olmadığından, bildiride mevcut sınırlı bilgilerle, yapılan gruplandırma ve değerlendirmelerle yetinilmiş, özellikle, güncel yasalar ve yasa tasarıları değerlendirilmiştir.

Bildirinin hazırlanmasında, Odaların "Meslek Yasası Çalışma Grubu"na ilettiği ve çalışma grubunda dile getirilen görüşlerden geniş ölçüde yararlanılmıştır.

Meslek Yasası Çalışma Grubu

Meslek ve uzmanlık alanlarına ilişkin, yetki, sorumluluk ve çalışma alanları konularındaki yasal düzenlemelerin izlenmesi, tartışılması, öneri geliştirilmesi ve meslek yasaları hakkında TMMOB içinde bütünlüklü bir duruşun sağlanmasına yönelik ilke ve politikalarına yönelik görüş oluşturulması amacı ile TMMOB'de bir çalışma grubu oluşturulmuştur.

Orman Mühendisliği Hakkında Kanun, Gıda Mühendisliği Görev ve Sorumlulukları Kanun Tasarısı, Mimarlık Yasa Tasarısı gibi meslek alanlarını düzenleyen yasalar ve yasa tasarılarının gündemde olması;

Meslek yasalarının AB uyum sürecinde bir kazanım olarak algılanması, meslek yasalarının uzmanlıklararası sorunların çözümünde bir güvence olarak görülmesi, ayrıca, AB uyum sürecinde, meslek alanlarını etkileyen düzenlemelerin ve tasarıların gündeme gelmesi;

Mesleki Yeterliliklerin Düzenlenmesi ve Tanınması Hakkında Kanun Tasarısı ve Mesleki Yeter-

lilik Kurumu Kanunu gibi son dönemde gündeme gelen ve yasalaşan tasarılar,

Meslek Yasası Çalışma Grubu'nda ele alınan başlıca konular olup, Çalışma Grubu, görüşlerini odalardan gelen bilgiler ve katkılarla geliştirmiş ve önemli bir birikim sağlamıştır.

2. İş ve Çalışma Yaşamını Düzenleyen Yasalar

Kamuda, özel sektörde çalışan, mühendis, mimar ve şehir plancılarının iş ve çalışma yaşamını düzenleyen yasalar, İş Kanunları, Devlet Personel Kanunu, Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun, Sendikalar Kanunu, Kamu Görevleri Sendikası Kanunu, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, Kamu İhale Kanunu, YÖK Kanunu gibi genel yasalar tüm çalışanları ilgilendirmektedir.

Kamuda ve özel sektörde çalışan mühendis, mimar ve şehir plancılarının iş ve çalışma yaşamını düzenleyen yasalar içinde, Kamu İhale Kanunu ile YÖK Kanunu, genel yasalar olmasına rağmen, meslek alanımızı da yakından ilgilendirmektedir.

YÖK Kanunu, bütün mühendis, mimar ve şehir plancılarının eğitimiyle ilgili konuları kapsamakta olup, mühendis, mimar ve şehir plancısı ihtiyacını, bölüm açılması YÖK'ün kapasiteleri, öğrenci sayılarının belirlenmesi, denkliklerin tanınması gibi yetkileri belirlemektedir.

Kamu İhale Kanunu, mühendislik mimarlık firmalarını ve kişisel olarak mühendislerin, mimar ve şehir plancılarının deneyimlerini ölçen mekanizmalar geliştirdiği için özellikle iş alma konusunda mühendis, mimar ve şehir plancılarını yakından ilgilendirmektedir.

3. Mühendis Mimar ve Şehir Plancılarının Mesleki Yetki ve Faaliyetlerinin Yasal Dayanağı

3.1. Mühendislik ve Mimarlık Hakkında Kanun (1938 tarihli ve 3458 sayılı)

Mühendis mimar ve şehir plancılarının mesleki yetki ve faaliyetlerinin yasal dayanağı 1938 tarihli 3458 sayılı “Mühendislik ve Mimarlık Hakkında Kanun” oluşturmaktadır. Yetki kullanmak için, üniversite ve yüksek öğretim kurumlarından lisans düzeyinde diploma almak zorunlu ve yeterli koşuldur. Yurtdışından alınan diplomaların, denkliği YÖK tarafından belirlenenler de aynı yetkilere sahiptir. 69 yıldır yürürlükte olan yasa birçok açıdan günümüz gereksinimlerini karşılamaktan uzaktır. Bu konuda iki örnek verilmiştir.

YÖK'ün diplomalara ünvan yazılmaması kararı yasa ile çelişki yaratmıştır.

Yüksek Öğretim Kurulu'nun 03.06.2006 tarihli kararı ile, 2005-2006 eğitim-öğretim yılından itibaren uygulamak üzere, “diplomalara ünvan yazılmaması, öğretim görülen program adının ve derecesinin belirtilmesi” yeterli görülmüştür. Kararın gerekçesi “diplomalara ünvan yazarak çalışma alanlarını sınırlandırmak yerine, mezun oldukları bölüm ve/veya ana sanat (ana bilim) dalında ön lisans/lisans/yüksek lisans derecesi verilmesidir.

Mühendislik ve Mimarlık Hakkında Kanun'un mesleği uygulamanın koşulunun diploma ünvanına dayandırması nedeniyle TMMOB 'ne bağlı odalara kayıt ve yetki belgeleri konusunda bir belirsizlik ortaya çıkarmıştır.

TMMOB belirsizlikleri önlemek amacıyla, diplomasında mühendislik, mimarlık ve şehir plancılığı alanında eğitimin tamamlandığına dair ifadenin bulunduğu üniversite mezunlarının ilgili odaya kayıt olmaları yönünde bir karar almıştır.

Mühendislik ve Mimarlık Kanunu mesleki yeterlilik konusunda yetersiz kalmaktadır.

Mühendislik ve Mimarlık Hakkında Kanun, mesleki yeterlilik ve yetkinlik konusunda bir düzenleme getirmemiştir. Günümüzde tartışılan ve TMMOB'un politikaları içinde yeralan mesleki yeterlilik ve yetkinlik konusunun yasal düzenlemelerde yerini alması sürekli tartışılmaktadır.

Meslek, "bir kimsenin geçimini sağlamak için yaptığı sürekli iş, uğraş";

Yeterlilik, " bir işi yapma gücünü sağlayan özel bilgi, ehliyet";

Mesleki yeterlilik, "mesleği yapmaya yeterli olan bilgi, birikim ile bunu kanıtlayıcı belgeler" olarak tanımlanabilir. Bu çerçevede;

Salt diplomanın yeterli olmadığı, mesleki bilgi ve birikim, özel uzmanlık ve deneyimi kanıtlayıcı bir belgelendirme sistemine olan ihtiyaç günümüzde giderek artmaktadır. Mühendislik ve Mimarlık Yasası bu ihtiyacı karşılamakta yetersizdir. Yasada değişiklik ya da yeni bir yasaya ihtiyaç duyulmaktadır.

Deprem Şurası'nda bu konuda bir tasarı ortaya konulmuş, ayrıca Bayındırlık ve İskan Bakanlığı TMMOB' den bu konuda yasa tasarısı düzenlenmesi talebinde bulunmuştur.

TMMOB'nin mesleki yeterlilik konusunda 2004 yılında önerdiği tasarı, aşağıda verilmiştir.

TMMOB'un Mühendislik-Mimarlık Kanununda Önerdiği Değişiklik;

3458 Sayılı Mühendislik ve Mimarlık Hakkında Kanun

Madde-7: 1.inci maddede sayılan diploma ve belgelerden birine sahip olmayanlar ve Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği'ne bağlı odalara üye olmayanlar, Türkiye'de serbest mühendislik, mimarlık veya şehir plancılığı işleri yapamazlar ve bu ünvanı kullanamazlar. Mühendis ve mimarların hizmet kalitesini yükseltmek amacıyla ve mesleki yeterlilik gerektiren hizmetleri için 6235 Sayılı Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Kanunu'nda belirtilen mesleki yeterlilik belgesine sahip olmaları gereklidir. Kurumlar, kuruluşlar, gerçek ve tüzel kişiler; yapacakları veya yaptıracakları mühendislik ve mimarlık hizmetlerinin önemi ve özelliğine göre mesleki yeterlilik belgesi isteyebilirler.

3.2. Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Kanunu

6235 Sayılı “Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Kanunu, TMMOB ve odaların kuruluşu, örgütlenmesi, meslek alanının düzenlenmesi, mühendis mimar ve şehir plancılarının kayıt ve sicillerinin tutulması, mesleki faaliyetlerinin denetlenmesi, gibi konuları kapsayan, kurumsal yapılanmaya yönelik bir yasadır. Bu nitelikleri ile meslek alanındaki temel taşlardan biridir.

TMMOB Kanunu üyelik koşullarını “Türkiye Cumhuriyeti tabiyetinde olmak ve Türkiye hudutları içinde meslek ve sanatları icraya kanunen salahiyyetli bulunmak” olarak düzenlemiştir.

TMMOB Yasası’na dayalı olarak meslek ve uzmanlık alanlarına ilişkin bir iç hukuk düzeni oluşmuştur. Bu düzen yalnızca örgütlenmeye değil, TMMOB örgütü ve üyeleri dışında üçüncü kişileri de ilgilendiren, mesleki yetkiler, görevler, sorumluluklar ve yaptırımları da kapsayan, uygulanan, yaşayan bir sistem oluşturmuştur. Bu kapsamdaki başlıca düzenlemeler;

- TMMOB serbest mühendislik ve mimarlık büroları, mesleki denetim, asgari ücret yönetmelikleri (SMM Yönetmelikleri),
- Meslek içi eğitim uzmanlık ve belgelendirme yönetmelikleridir.

4. Meslek ve Uzmanlık Alanları İle Hizmet Alanlarına

İlişkin Odalarca Düzenlemeler

TMMOB’a bağlı odalar meslek ve uzmanlık (ihtisas) alanları ile çalışma faaliyet (iştilal) alanlarını odaların ana yönetmelikleri, SMM Yönetmelikleri ve/veya meslek içi eğitim ve belgelendirme yönetmeliklerinde tanımlama eğilimindedir.

Odaların bu konudaki düzenlemeleri, mesleğin (uzmanlık alanının) niteliğine, TMMOB Mevzuatı dışındaki yasal düzenlemelerin varlığına göre farklılaşmaktadır.

Bu konuda, bazı odaların düzenlemelerinden örnekler aşağıda verilmiştir.

4.1. Maden Mühendisleri Odası

Maden Mühendisleri Odası, hizmet alanları SMM Yönetmeliği’nde düzenlenmiştir. Maden Mühendisliği hizmetleri:

Proje hizmetleri (16 hizmet alanı),

Uygulama yönetim ve denetim hizmetleri (4 hizmet alanı),

Bilirkişilik hizmetleri,

Eğitim ve öğretim hizmetleri.

4.2. Gemi Mühendisleri Odası

Ana yönetmelikte, diploma unvanlarına göre kayıt olacak mühendisler sıralanmıştır. SMM Yönetmeliği'nde çalışma alanları tanımlanmıştır. Bunlar;

Tasarım hizmetleri,

Uygulama hizmetleri,

Diğer gemi mühendisliği hizmetleri, olarak sınıflandırılmıştır.

Mesleki uygulama yönetmeliğinde gemi mühendisliği çalışma statüsü, yetkileri, sorumlulukları, çalışma ve hizmet alanları ile uygulama esasları tanımlanmıştır.

Mesleki uygulama esasları yönetmeliği teknik şartname ve iş tanımı düzeyinde ayrıntılandırılmıştır.

4.3. Meteoroloji Mühendisleri Odası

Meteoroloji Mühendisleri Odası'nın SMM Yönetmeliği'nde, çok geniş olan hizmet ve çalışma alanları sayılmış ve her bir hizmet alanında meteoroloji mühendisinin görev ve sorumluluk alanı tanımlanmıştır.

4.4. İnşaat Mühendisleri Odası

SMM Yönetmeliği'nde, serbest inşaat mühendisliği uzmanlık alanları belirtilmiştir.

Yapı uzmanlık alanı (3 alan),

Geoteknik uzmanlık alanı (2 alan),

Ulaştırma uzmanlık alanı(4 alan),

Hidrolik ve su kaynakları uzmanlık alanı (5 alan),

Kıyı, liman uzmanlık alanı (3 alan),

Yapı yönetimi ve yapı işletmesi uzmanlık alanı (2 alan).

SMM Yönetmeliği'nde hizmet alanları da tanımlanmıştır. Bunlar;

Etüt proje ve danışmanlık (8 hizmet alanı),

Yapım hizmetleri (4 hizmet alanı),

Denetim hizmetleri (2 hizmet alanı),

Laboratuvar hizmetleri (2 hizmet alanı).

İnşaat mühendisleri odası **yetkin inşaat mühendisliği** konusunu ayrı bir yönetmelikte düzenlemiştir. Yönetmelik, yetkin inşaat mühendisliği, uzmanlık alanları, başvuru, sınav ve belgelendir-

me ve denetim koşullarını belirlemektedir. Yönetmeliğin dayanağı TMMOB Kanunu'nun 39. Maddesi olarak belirlenmiştir. Yönetmeliğin uygulaması başlatılmıştır.

4.5. Şehir Plancıları Odası

Şehir Plancıları Odası'nın SMM Yönetmeliği'nde hizmet alanı, “şehir plancılarına kanunlarla verilen yetkiler” olarak ifade edilmiştir. Mesleğin tanımı da yapılmamıştır.

Hizmet alanları, SMM Yönetmeliği'nin eki olan en az ücret tablolarında yer almaktadır. Bu düzenleme mesleki alandaki değişimlere göre değişime olanak vermektedir.

Şehir ve bölge plancısının çalışma alanları;

Bölge planları,

Çevre düzeni planları,

Nazım ve uygulama imar planları,

Mevzi imar planları, imar planı değişiklikleri,

İlave revizyon planları,

Turizm, sanayi, ulaşım, toplu konut vb. sektörel planlar,

Koruma amaçlı imar planları,

Kentsel tasarım projeleri,

Kentsel dönüşüm projeleri,

Parselasyon planları,

Köy gelişme planları.

4.6. Ziraat Mühendisleri Odası

Ziraat Mühendisleri Odası'nın SMM Yönetmeliği'nde serbest ziraat mühendisi, ziraat mühendisliği, hizmet alanları (16 hizmet alanı) tanımlanmıştır. Ayrıca, diğer meslek disiplinleri ile paylaşılan alanlar (8 adet) da yönetmelikte belirtilmiştir.

SMM Yönetmeliği kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların SMM olarak çalışma koşullarını da düzenlemektedir.

ZMO Meslek İçi Eğitim ve Belgelendirme Yönetmeliği'nde SMM ile benzer biçimde yetki ve uzmanlık alanları belirlenmiştir.

5. Meslek Yasaları

TMMOB'a bağlı 23 meslek odasında 50'den fazla uzmanlık alanı bulunmaktadır. Bu meslek ve uzmanlıklar yetki ve faaliyet alanlarına ve mesleğin uygulanması ile ilgili esasların belirlenmesi

amacı ile yasal düzenleme yapılması eğilimi içindedir.

Meslekler ve uzmanlıklar arası sorunların yasal güvenceye alınması için bir çözüm yolu olarak görülmektedir. Mesleki alana ilişkin düzenlemeler, AB sürecinde bir kazanım olarak algılanmaktadır.

TMMOB'a bağlı meslek guruplarından, meslek alanları, faaliyetleri, yetki ve sorumlulukların meslek yasaları ile düzenlenenler;

Kimya mühendisliği,

Ziraat mühendisliği,

Orman mühendisliği alanlarıdır.

Tasarı halinde olan meslek yasaları;

Mimarlık hakkında kanun tasarısı,

Gıda mühendisliği, yetki, görev ve sorumluluklarına dair kanun tasarısı.

5.1. Birinci Kuşak Meslek Yasaları

Birinci kuşak meslek yasaları, TMMOB'un kuruluşu ile aynı döneme rastlamaktadır.

Veteriner hekimliği, eczacılar ve eczacılık gibi, sağlıkla ilgili meslek yasaları da aynı dönemde çıkmıştır.

Bu dönemde çıkan yasalar halen yürürlükte olup, günümüz koşullarına ve ihtiyaçlarına uygulama yönetmeliklerinde yapılan değişikliklerle adapte olmaktadır.

Aynı alanda, yeni uzmanlık ve meslek alanlarının ortaya çıkması nedeniyle, yasal düzenlemeler yetersiz kalmakta çelişkiler ortaya çıkmaktadır.

Kimyagerlik ve Kimya Mühendisliği Hakkında Kanun (1954/6269 sayılı)

Kanun kapsamında;

Kimyager, kimya yüksek mühendisi ve kimya mühendisi unvanı verilmesi, yetki ve hakları,

İşyeri (mesleki gıda tahlil laboratuvar ve tesisleri, imalathane vb.) açma yetkileri

“sorumlu müdürlük” yetkileri düzenlenmiştir.

Ziraat Yüksek Mühendisliği Hakkında Kanun (1960/7472 sayılı)

Ziraat Yüksek Mühendisliği Kanunu, ziraat yüksek mühendisliği yetkisinin kazanılması, yetkileri, uzmanlıkları ve çalışma alanlarını belirlemektedir. Kanunda ziraat mühendislerinin görev ve yetkileri aşağıdaki gibi tanımlanmıştır:

“Ziraat yüksek mühendisleri, mesleki işğal ve ihtisas sahaları dahilinde de olmak üzere, araştırma, ıslah, yetiştirme, toprak muhafaza, zirai mücadele, ziraat alet ve makinaları, bahçe mimarisi, toprak tasnifi, toprak, su, gıda, yem, kimyevi gübre, nebat tahlilleri, teknoloji, zootečni, zirai ekonomi gibi bilimum zirai hizmet ve faaliyetlerde bulunmaya, lisans aldıkları veya ihtisas yaptıkları sahalara ait keşif plan ve projeleri hazırlamaya ve tatbik etmeye, bütün bu sahalarda gerekli kontrol, muayene, ekspertiz, ehlivukuf işerini görmeye, raporlar tanzim etmeye, zirai danışma büroları ve laboratuvarı açmaya, hususi müessese ve işletmeler kurmaya, idare etmeye ve bunların mesul müdürlüğünü ifaya selahiyetlidir. ”

Kanunda tanımlanan yetkiler, 1992’de yayımlanan “ziraat mühendislerinin görev ve yetkilerine ilişkin tüzük”te uzmanlık ve çalışma alanlarına göre tanımlanmıştır. Uzmanlık alanları; toprak etütleri, sulama, drenaj ve tarımsal yapılar, tarım alet ve makinaları, zootečni, su ürünleri, peyzaj mimarlığı, gıda bilimi ve teknolojisi olarak belirlenmiştir.

Kanun ve tüzükteki yetkiler, SMM, MİSEM gibi oda yönetmeliklerine de yansıtılmıştır.

Aynı alan veya yakın alanda yeni uzmanlık ve meslek alanlarının ortaya çıkmış olması nedeniyle hizmet alanları ve yetkiler konusunda çatışmalar olmaktadır.

5.2. İkinci Kuşak Meslek Yasaları

Son dönemde çıkarılan meslek yasaları ikinci kuşak olarak değerlendirilmiştir.

Orman Mühendisliği Hakkında Kanun (2006/5531 sayılı)

Kanun, orman mühendisliği mesleğinin konusunu, çalışma alanlarını, orman mühendislerinin hak yetki ve sorumluluklarını, mesleki faaliyette bulunmanın koşullarını, ormancılık ve orman ürünleri bürolarının kuruluş koşullarını belirlemektedir.

Kanun ile sorumlu müdürlük tanımı getirilmiş ve serbest ve yeminli ormancılık ve orman ürünleri bürolarının kurulabilmesine imkan sağlamıştır.

Oda asgari ücret uygulamasını yasa kapsamına almıştır.

Kanun tasarısı, TMMOB dışında gelişmiş, TMMOB içindeki meslekler açısından oydaşma sağlanamadan yasalaşmıştır. Çalışma alanlarının bir kısmı başka meslek alanları ile çalışmakta ve sorunlara neden olmaktadır (ör. peyzaj planlarına uygun uygulamalar yapma yetkisi peyzaj mimarlığı alanı ile çakışmaktadır).

5.3. Güncel Meslek Yasa Tasarıları

Mimarlık Hakkında Kanun Tasarısı

Tasarı gerekçesinde mimarlık alanında yaşanan sorunlar sıralanmaktadır. Bunlar;

Mimarsız yapılaşma düzeninin varlığı,

Mimarlıkla ilgili kesimlerin kamusal yetki ve sorumluluklarının tanımlanması konusundaki yetersizlikler,

Meslek kuruluşunun bu konulardaki görev ve sorumluluklarına dönük yasal güvencelerin yeterli olmaması,

Mimarın formasyonunun geliştirilmesi,

Mimar unvanı ve yetki kullanma konusunda mesleğe hazırlık için yeni düzenlemelere olan ihtiyaç, 23 meslek odası üyelerinin tabi olacağı hukukun TMMOB kanunu gibi tek bir kanunla düzenlenmesindeki yetersizlikler,

Yasa tasarısının hedefleri,

Mimarın belirleyici, etkin ve sorumlu kılınması,

Mimarlığın, ülke, toplum yararı, çevre ve kültür değerlerini koruyucu bir hizmet ve uygulama süreci içinde yaşama geçirilmesinin güvenceye alınması,

Mimarlık alanında denetimin kurumsallaşması,

Mesleki sorumluluğun üstlenilebilmesi ve mesleğe kabul koşulunun yeniden düzenlenmesi,

Mimarların mesleki hakları ve sorumlulukları ile toplumu ve bireyleri bağlayacak kuralların tanımlanması,

AB uyum sürecinde uluslararası kuralların, ülke mimarlığına kazandırılması, (UIA, Avrupa Mimarlar Birliği'nin hedefleri) doğrultusunda,

Türkiye'de hizmet verecek yabancı mimarların da bu kurallara uyması olarak belirlenmiştir.

Yasa tasarısı; mimarlık hizmetleri ve uygulaması, yetki ve ünvanların kullanımı, “mesleğe kabul kurulu” oluşturulması, mesleki sorumluluk ve yetki belgesi verilmesi yetki, kayıt ve sicil konuları, sürekli mesleki gelişim merkezi, kamu görevlerinde mimarlık, işyeri açılışı ve denetimi, mesleki davranış kuralları, ücret vb. konuları düzenlemektedir.

Gıda Mühendisliği Yetki, Görev ve Sorumluluklarına Dair Kanun Tasarısı

Kanun tasarısına gıda mühendisleri odasının getirdiği gerekçeler;

Gıda üretimi ve tüketiminin denetimi, “sorumlu yöneticilik” uygulamaları ile sürdürülmektedir. Bu kavramın kaldırılması halinde, gıda mühendisliğinin denetim yetkileri zayıflayacaktır.

Gıda sektöründeki mesleklerin (ziraat mühendisleri, kimya mühendisleri, veteriner hekimler vb.)

meslek yasaları vardır. Aynı sektörde faaliyet gösteren gıda mühendislerinin yetki ve sorumlulukları yasa ile düzenlenmediğinden, yetki ve iş imkanları daralmaktadır.

Yasal düzenleme yapılması, AB uyum sürecinde, mesleğin tanınırlığı açısından bir güvence olacaktır.

Odanın, meslek alanını denetleme konusundaki etkinliği artacaktır.

Kanun tasarısı, gıda mühendislerinin görev, yetki ve sorumluluklarını belirlemektedir.

Hizmet alanı, gıda ve gıda ambalaj maddelerinin planlama, üretim, işleme, ambalajlama, depolama, pazarlama, araştırma, geliştirme, gıda kontrolü ve laboratuvar hizmetleri konusunda, resmi ve özel kurum ve kuruluşları yetkili olarak belirlemiştir.

Yetkileri, sorumlu yöneticilik, danışmanlık, bilirkişi ve ekspertizlik, işletme ve laboratuvar kurmak vb. olarak tanımlanmıştır.

6. Mühendis Mimar Ve Şehir Plancılarının Diğer Kanunlarda Tanımlanan Görev, Yetki Ve Sorumlulukları

Planlama, yapılanma, denetim, kuruluş ve sektörel amaçlı konularda tanımlanan yetki, görev ve sorumluluklar;

Kanun (Yönetmelik, Genelge vb.) Yetki, Görev ve Sorumluluğu Tanımlanan Meslekler: İmar Kanunu Harita Müh., Şehir Plancısı, Mimar, İnş. Müh., Mak. Müh., Elekt.Müh., Jeo. Müh., Yapı Denetim Kanunu İnş. Müh., Mimar, Mak. Müh., Elekt. Müh. Kültür ve Tabiat Varlıklarını Koruma Kanunu Şehir Plancısı, Mimar Afetler Kanunu Jeoloji Müh., Jeofizik Müh. İnş. Müh., Maden Kanunu Maden Müh., Jeoloji Müh., Jeofizik Müh., Petrol Kanunu Petrol Müh., Maden Müh., Jeoloji Müh., Jeofizik Müh. Petrol Piyasası Kanunu Petrol Müh., LPG Piyasası Kanunu Makina Müh. Enerji Piyasası Kanunu Elektrik Müh., Gıdaların Üretimi Tüketimi ve Denetlenmesine Dair Kanun Kimya Müh., Ziraat Müh., Gıda Müh.

6.1. İmar Kanunu

İmar kanunu, kentleşme, planlama, uygulama, yapılaşma sürecinde yeralan mesleklerin, bu alandaki görev, yetki ve sorumluluklarını tanımlamaktadır.

Kanunun, halihazır haritaların, imar planlarının ve yapı projelerinin hazırlanması ve uygulanması ile ilgili 38. maddesi “halihazır harita ve imar planlarının hazırlanması ve bunların uygulanmasının fenni mesuliyetini; uzmanlık çalışma konuları ve ilgili kanunlara göre, mühendisler, mimarlar, şehir plancıları deruhte ederler. Yapıların, mimari, statik ve her türlü plan, proje, resim ve hesaplarının hazırlanmasını ve bunların uygulanmasıyla ilgili fenni mesuliyetleri, uzmanlık konularına ve ilgili kanunlara göre mühendisler, mimarlar ile görev, yetki ve sorumlulukları yönetmelikle

düzenlenecek olan fen adamları deruhte ederler”.

Buna dayalı olarak;

Plan yapımını yükümlenecek müelliflerin yeterliliği hakkında yönetmelik, şehir plancıları ve mimarların plan yapma yetkisini, sınıflandırma ve değerlendirme ölçütlerini,

Harita mühendislik hizmetlerini yükümlenecek müelliflerin ehliyet yönetmeliği, harita mühendislerinin yetki, sınıflandırma ve değerlendirme ölçütlerini belirlemektedir.

Belediyeler Tip İmar Yönetmeliği (57. Md.) yapıların projelerini yapacak uzmanlıklara ilişkin yetki ve sorumlulukları düzenlemektedir.

Proje hizmeti Yetkili Meslek, Uzmanlık Zemin Etüdü, Jeoteknik Etüd İlgili Mühendislerce (Jeoloji, Jeofizik Müh.) Mimari Proje Mimarlar Isı Yalıtım Projesi İlgili Mühendislerce (Makina Müh.) Aplikasyon Projesi İlgili Mühendislerce (Harita Müh.) Peyzaj Projesi İlgili Mühendislerce (Peyzaj Mimarı) Statik Proje İnşaat Mühendisleri Mekanik Tesisat Projesi Makina Mühendisleri Elektrik Tesisatı Projesi Elektrik Mühendisleri.

İmar kanununda tanımlanan yetkiler yetersiz ve bazı meslekler için belirsizdir. Bu nedenle yönetmeliklerde, genelgede belirlenmiştir. Şehircilik ve imar (planlama ve imar) kanun tasarılarında yetkiler daha açık tanımlanmıştır. Ancak tasarı henüz yasalaşmamıştır.

6.2. Yapı Denetimi Kanunu

Yapı denetimi uygulama usul ve esasları yönetmeliğinin 7. maddesi teknik personelin denetim yetkisi ve yapı denetim kuruluşlarındaki istihdam esaslarını belirlemektedir.

Denetçi Teknik Personel Denetim Konusu Yapı İnşaat Alanı:

(maks. m²) Mimar Proje-Yapı 360.000 İnşaat Müh. Proje 360.000 İnşaat Müh. Yapı 120.000 Makina Müh. Proje-Yapı 120.000 Elektrik Müh. Proje-Yapı 120.000.

6.3. Kültür ve Tabiat Varlıklarını Koruma Kanunu

Koruma amaçlı imar planı ve çevre düzenleme projelerinde yer alması gereken teknik personel:

Konu Teknik Personel Koruma Amaçlı İmar Planı Şehir Plancısı (Plan Müellifi), Mimar, Restoratör Mimar, Mühendis (Çevre İnşaat), Peyzaj Mimarı, Arkeolog, Sanat Tarihçisi, Çevre Düzenleme Projesi Restoratör, Mimar, Mimar, Şehir Plancısı, Peyzaj Mimarı, Arkeolog, Sanat Tarihçisi.

DEĞERLENDİRME

Mühendis, mimar ve şehir plancılarının yetkilerini belirleyen temel yasa, **Mühendislik ve Mimarlık Hakkında Kanun,**

Kuruluş, örgütlenme, meslek alanlarının düzenlenmesi, üyelerin kayıt ve sicilleri, denetimine ilişkin **kurumsal yapılanmaya yönelik temel yasa ise TMMOB Yasası,**

Mühendislik, mimarlık ve şehir plancılığı eğitimini düzenleyen yasa, **YÖK Yasası**'dır.

Lisans diploması sonrası yetkinlik, uzmanlık vb. konuları düzenleyen alanda yasal boşluklar ve yetersizlikler bulunmaktadır.

TMMOB bu konuları iç hukuk düzenlemeleri ile çözmeye çalışmaktadır.

Mesleğin yetki, görev ve sorumluluklarını uzmanlık ve çalışma konularını belirleyen düzenlemeler genelde meslek yasaları ile belirlenmiştir.

Çeşitli kanunlarla, mühendis, mimar ve şehir plancılarının çalışma ve faaliyet alanları ve aynı zamanda yetkileri de düzenlemiştir.

Bazı mesleklerin çalışma alanları ve yetkileri meslek yasalarının yanı sıra, birçok kanun, tüzük ve yönetmelik ve genelge ile belirlenmiş ve tanımlanmıştır (ziraat müh., kimya müh., orman müh., vb).

Bazı mesleklerin çalışma alanları ve yetkileri, meslek yasaları dışında düzenlenmiştir (mimarlar, makina müh., elektrik müh., şehir plancısı vb.).

Birçok meslek yasal düzenlemelerde yeralmamakta, TMMOB içi hukuk düzenlemeleri ve /veya çeşitli yönetmeliklerde yeralmaktadır (iç mimarlar, meteoroloji müh., peyzaj mimarları, vb.).

Toplumsal gelişme, işbölümü ve ihtiyaçlar yeni uzmanlıkların doğmasına ve mesleklerin artışına yönelmektedir.

Bir mesleğin kurumsallaşma düzeyi, mesleğin edinilmesine yönelik eğitim durumu, meslek alanının örgütlenmesi ve mesleki yetkilerin tanınması ile ölçülebilir.

Öte yandan, bir hizmetin yerine getirilmesi birçok uzmanlık alanının birlikte çalışmasını gerektirmektedir. Aynı alanda faaliyet gösteren mesleklerin yetki sınırlarının çizilmesi güçleşmektedir.

TMMOB 38. Genel Kurulu "uzmanlıklar arası yetki sorunlarının çözümünde temel alınacak ilkeler" ve "TMMOB mesleki davranış ilkelerini" kabul ederek varolan ve olabilecek sorunlara ilke düzeyinde çözümler ortaya koymuştur.

Yeni uzmanlık alanları ortaya çıktıkça, yasal dayanağı olmayan meslekler açısından sorunlar yaşanmaktadır. Yeterli esnekliği olmayan mevcut meslek yasaları ve diğer yasal düzenlemeler nedeniyle, çelişki ve gerilimler de yaşanmaktadır.

Bu alanda sağlıklı politika üretebilmenin koşullarından birisi de meslek alanlarına ilişkin yasal düzenlemelerin envanterinin ortaya konulması, izlenmesi, güncelleştirilmesi ve öngörülen politikalar doğrultusunda, doğru müdahalenin yapılmasıdır.

Bu konudaki çalışmaların sürdürülmesi dileği ile...

ÖZGEÇMİŞ

M. REMZİ SÖNMEZ

ODTÜ Şehir ve Bölge Planlama Bölümü 1976 yılı mezunu Şehir Plancısı'dır. Turizm Bakanlığı Dağ ve Termal Turizmi Planlama Müdürlüğü, Mersin Belediyesi Planlama Birimi Baş Uzmanlığı ve B. Berksan, M.Topaloğlu Şehircilik Bürosu'nda çalışmıştır. 1985'ten bu yana mesleki çalışmalarını DAMPO Ltd.Şirketi'nde serbest Şehir Plancısı olarak sürdürmektedir.

Kamu kuruluşları ve özel sektörde, planlama çalışmalarının, araştırma,planlama ve uygulama sürecinde, plan yapımı, yönetimi ve yüklenicisi olarak görev almıştır. Çevre düzeni planı, nazım ve uygulama imar planları, turizm, ulaşım, kentsel gelişme ve toplu konut koruma amaçlı imar planlarında uzmanlaşmıştır. Bölgesel planlarda, çevre, kentsel altyapı, ve planlamanın birlikte ele alındığı grup çalışmalarında ve çevre duyarlı planlama çalışmalarında deneyimlidir. Son dönemlerde mesleki çalışmalar, afet duyarlı planlama, kentsel yaşam kalitesi ve üst ölçekli planlama konularında yoğunlaşmıştır.

Planlama çalışmaları arasında Isparta, Bitlis, Dört Yol, Hopa, Datça Kent Planları Antalya, Mersin ve Diyarbakır Nazım Planları, İzmir ve Denizli Belediyeleri Planlama Danışmanlığı, Karadeniz Çevre Programı Kıyı Alanları Yönetim Projesi, Tarsus Kıyı Kesimi Turizm Merkezi Planı, ilk turizm gelişme planları, Antalya Lara Kıyı Bandı Planı, Gölcük, İzmit-Gündoğdu Afetzedede Yerleşme Alanları, Isparta- Halıkent, Mersin-Güneykent, Bitlis-Rahva Toplu Konut Planlaması, Mersin Kıyı Bandı Planı, Mersin Kent Merkezi Kentsel Tasarım Planları bulunmaktadır.

1992'den 1996'ya kadar Şehir Plancıları Odası Yönetim Kurulu Üyeliği ve Başkanlığı , 2002-2006 döneminde TMMOB Yönetim Kurulu Üyeliği yapmıştır.

M.Remzi SÖNMEZ, 1997'den bu yana Gazi Üniversitesi Şehir ve Bölge Planlama Bölümü'nde yarı zamanlı Öğretim Görevlisi olarak da çalışmaktadır.

4857 SAYILI İŞ YASASI VE MÜHENDİSLER

MURAT ÖZVERİ

Avukat

GİRİŞ

Çalışma yaşamın da sayıları her geçen gün artarak var olan mühendis çalışanlar, özel sektörde diğer çalışanlar gibi iş sözleşmesine bağlı olarak çalışmalarına, iş yasası anlamında bağımlı çalışan, dolayısıyla işçi olmalarına karşın, hem kendileri, hem işverenler tarafından sanki işçilerden ayrı bir hukuki statüye bağlanmış gibi değerlendirilmişlerdir.

KİT’lerde çalışan mühendislerin çok önemli bir kesiminin 657 sayılı yasaya bağlı devlet memuru olarak statü hukukuna göre çalışıyor olmaları, mühendis istihdamının ağırlıklı olarak KİT’lerden başlayıp, uzun yıllar KİT’de yoğunlaşmış olması, mühendislerin çoğunlukla işe başladıkları andan itibaren, işveren adına talimat veren konumda bulunmaları hem kendilerinin, hem de birlikte çalıştıkları işçilerin mühendisliği farklı bir statü olarak görmelerinde etkili olmuştur.

Mühendislerin, KİT’lerde 657 sayılı yasaya bağlı olarak memur statüsünde çalışmaları, işçi sendikalarının örgütlü olduğu işyerlerinde imzalanan TİS kapsam dışı personel statüsünde değerlendirilme şeklinde karşılık bulmuştur.

Sendikasız işyerlerinde ise mühendisler kendilerini işçilerden farklı görmüşler, işçilerde genellikle onları işveren vekili olarak algılamışlardır.

Mühendislik fakültelerinin sayısının artmasına bağlı olarak mühendis sayısında artması, sanayinin artan mühendis sayısını emecek kadar ek istihdam yaratamaması, esnek istihdam başlığı altında toplanan yeni istihdam biçimlerinin ortaya çıkması, mühendislerin ücret ve yaşam standartlarında ciddi bir gerilemeyi de beraberinde getirmiştir.

Mühendislerin düşen ücretleri, sadece kendilerini etkilememiş, aynı zamanda işçilerin ücretlerinin baskılanmasında da bir araç olarak kullanılmaya başlanmıştır. Sık sık işçi ücretleriyle mühendis ücretlerinin karşılaştırılmasının yapılması, işçilere söylenen “o ücrete mühendis çalıştırırım” söylemi, çalışanların ücretlerinin baskılanmasının somut örnekleridir.

4857 Sayılı İş yasası işçi sağlığı iş güvenliğine ilişkin düzenlemelerinde mühendis istihdamını artıracak hükümlere yer vermiş, ancak esnekliği referans alarak getirmiş olduğu yeni istihdam biçimleri ve iş güvencesi konusunda yeterli korumayı sağlayamamıştır.

Bu çalışmada ise öncelikle yeni iş yasasına hakim olan temel ilkeler değerlendirilmeye çalışılacak, özel olarak ise mühendislerle ilişkin düzenlemeler ve iş güvencesi konuları tartışılmaya çalışılacaktır.

I-İş Hukukunun Amacı Sorgulanmaya Başlamıştır.

İş hukukunun var oluş nedeni Sanayi Devrimi'nin ortaya çıkardığı olumsuz çalışma koşullarıyla açıklanmıştır. 19 yüzyılın başlarında sanayileşmenin yoğunlaştığı büyük şehirlerde, adına fabrika kentleri denilen, gazlı tozlu pis havalı, içerisinde yetersiz beslenme nedeniyle raşitizme yakalanmış işçi çocuklarının yaşadığı mahallelerin ortaya çıktığı, vurgulanarak denilmiş tir ki; “ iş hukuku, esas olarak, işçilerin hukuki durumlarının düzenlenmesi ve korunması ihtiyacından doğmuştur. Ticaret hukukunun, özellikle tacirlerin hukuki durumunu kendisine konu aldığı gibi İş Hukukunun da işçilerin durumunu konu aldığı ve bunların korunmasını amaç edindiği görülmektedir.”

Birkaç cümleyle özetlediğimiz iş hukukunun konusu ve amacına ilişkin bu saptamayı kazıdığımızda, ortaya neredeyse bir yüz yıla yayılmış bir mücadele çıkmaktadır. İş hukukunun varlık nedeni işçinin korunmasıdır, getirmiş olduğu düzenlemelerin çağdaş olup olmadığının tek ölçütü korumanın etkili olup olmadığıdır. Ne var ki bu saptamayı rahatça dile getirebilecek bir aşamaya ulaşmak çok kolay olmamıştır. Son gelişmelerle birlikte bugünde bundan bir beş sene on sene öncesine göre bu saptama kolay bir şekilde dile getirilememektedir.

Son on yıl içerisinde iş hukuku ile ilgili hangi işveren belgesine baksanız, mutlaka iş hukukunun işçinin korunması amacına yönelik ciddi bir itirazın yapılmış olduğu görülmüştür.

Öncelikle iş hukukunun işçiyi koruma ilkesi sorgulanmış, iş hukukunun katı kurallar getirerek korumayı zayıflattığı, iş hukukunun getirmiş olduğu katı kurallardan kaçınma isteminin kayıt dışını büyüttüğü ileri sürülerek, iş hukuku piyasasının mantığını ve ilkelerini görmezlikten gelmekle suçlanmıştır.¹ Bu görüşü savunanlara göre “iş hukuku artık bir çözüm, piyasasının nezhik yaşama ve çalışma koşulları sağlamadaki yeteneksizliğini gideren bir ilaç olmaktan çıkmış, tam tersine kendisi bir hastalık haline gelmiştir.”²

II-İşçinin Korunması Amacından Vazgeçmiş, Piyasaya Uyum Sağlamış Bir İşhukuku İstenmektedir.

İşçinin korunması kavramı da soyut bir kavram değildir. İş gücünü işverene satan işçi, her şeyden önce iş gücünü üretim sürecine sokarak sosyal riskler alan bir insandır. Dolayısıyla işçinin korunması işgücünü üretim sürecinde işverenin kullanımına sunan işçinin “sosyal, ruhsal, fiziksel “iyilik halini sürekli kılmaya dönük tüm pozitif düzenlemelerin yapılması anlamına gelir ve bu anlamda da oldukça somut ve mutlaktır.

İşçinin işinin ,çalıştığı işte kendisi ve ailesiyle insan onuruna yakışır bir yaşam sürmesini sağlایa-

çak gelirinin, fiziksel bütünlüğünün, kişiliğinin örgütlenme hakkının güvence altına alınmış olması zorunludur. Kısaca işçinin uygun bir işte çalışması gerekir. Uluslar arası Çalışma Örgütü 1999 yılında yapılan Uluslar arası Çalışma Konferansı'nın 87. toplantısındaki raporda uygun işi tanımlamıştır. Bu tanıma göre; “uygun iş, kişilerin çalışma haklarına, iş sağlığı ve güvenliği koşullarına, sosyal güvenlik haklarına, sendikalar ve diğer araçlarla kendini ifade haklarına atıfta bulunan bütünlük bir yaklaşımı ifade etmektedir.”

İş hukukunun koruma ilkesine karşı çıkanlar, uygun iş olgusuna hiç değinmeden sadece işçinin işinin korunmasını esas alıp, bu korumanın ancak işçinin iş piyasasında kendisine rakip olan diğer işçilere karşı bireysel rekabet üstünlüğü sağlayacak şekilde donanmasıyla gerçekleştirilebileceğini ileri sürmüşlerdir. Sosyal korumayı işçinin bireysel yeteneklerine indirgeyen bu anlayış, “sosyal politikanın bir amacı da insanlara, topluma ve diğer yurttaşlara yararlı bir katkıda bulunma, ürünler imal etme ve hizmetler sunma imkan ve fırsatını vererek, onları bütünleştirmektir. Pratik açıdan bunun anlamı, insanları istihdam edilebilir kılmak ve/ya da bunu sürdürmektir. İşçiler için iş güvencesinin en iyi biçiminin uygun yetkinlikler elde etmek olduğu açıktır. Geçmişte iş güvencesine daha çok fesih ihbarı ya da işten çıkartmanın gerekçesi açısından yaklaşılırken, yeni tarz güvence çalışanlara iş gücü piyasalarında başarılı bir şekilde rekabet etme olanağı veren, önceden düşünülmüş önlemler anlamına geliyor”³ demektedir.

İş hukukunun sosyal korumadan uzaklaşması gerektiği görüşü daha açık anlatımını iş hukukunun artık piyasanın belirlediği kurallara uyum sağlaması isteminde kendini göstermektedir. İş hukukunun piyasa kurallarına uymasını kaçınılmaz bir zorunluluk olarak görenler, “İş hukuku bugün temsil ettiği sosyal değerleri ve dayandığı anaysal ilkeleri serbest rekabetin ekonomik talepleriyle ve bizzat piyasanın kendisiyle uyumlu hale getirmeye zorlanmaktadır”⁴ denilmiştir. Geçmişte de iş hukukunun üretimin nesnel gereksinimleri adı altında işverenin ayrıcalıklarını koruyarak işçi ile işveren arasında bir denge sağladığını ileri sürüp, bugün ise “yeni olan, daha az sosyal ve daha çok liberal olan yeni bir kültür bağlamında, piyasanın taleplerinin bu yanına daha önemli bir vurgu yapılması, işletmenin çıkarları açısından daha elverişli bir tutum benimsenmesidir”⁵ görüşünü ileri sürmüşlerdir.

III-İş Hukukunun Piyasaya Uyum Sağlamasının Anahtarı Esneklik

İş hukukunun koruyucu hükümlerinin korumanın tam aksine kayıt dışı ekonomiyi büyüterek korumasız işçi kitlesini arttırdığını, iş hukukunun piyasaya uyum sağlaması gerektiğini savunanların gelip dayandığı temel istem, iş hukukunun esnekleştirilmesi istemi olmuştur. Kimileri esnekliği allayıp pullayarak, işçilerin de çıkarına olduğunu ileri sürerek savunurken daha açık bir şekilde; “bu esneklik talebi işgücüyle ilgili düzenlemelerin genel ekonominin, işletmelerin yönetiminin ve bizzat işgücü piyasasının düzgün ve etkin ileyişini sekteye uğrattığı varsayımına dayanmaktadır. Bu yaklaşıma göre, daha az düzenleme, daha düşük işgücü maliyetleri ve neden olmasın, daha az sendika gücü olması koşullarında, işgücü piyasası daha verimli işleyecektir”⁶ sözleriyle esneklik

talebinin altında yatan gerçek amacı ortaya koyanlar da çıkmıştır.

İşveren ve işveren örgütlerine göre esneklik bir zorunluluk, iş hukukunun sosyal koruma ilkesi ise yerini işletmenin korunması ilkesine bırakmış tarihe karışmış bir ilkedir. İşverenlere göre; “dünya da salt işçinin korunması için yasalar dönemi geçmiştir. Dünya da işletmenin ayakta durmasına dönük yasalar dönemi içindeyiz. Esnekliği savunanlara göre “pazardan payınızı almak, yaşamak ve yaşatmak için rekabetin şartlarını yerine getirmeniz gerekiyor. Bunun sonucu olarakta ESNEKLİK kavramı, sadece kavram olarak günlük hayatta yerini almaktan çıkıp, uygulamada ta kendini göstermek zorunda kalıyor. Artık çalışma hayatında katı kural ve uygulamalar yerine şartlara uygun, esnek uygulamalar bütün dünya da rekabet ve rekabetin kaçınılmaz gereği olarak karşımıza çıkıyor.” demektedirler.

İş hukukunda esnekliğin kaçınılmaz olduğunu savunan işveren çevrelerine göre;

“Dünya hızla değişmekte ve globalleşmektedir Dünya’da geçerli ekonomik sistem “Pazar ekonomisi” olmuştur. Pazar ekonomisinin en önemli kurumu da “rekabet”tir. Ülkemiz de “piyasa ekonomisi” modelini benimsemiştir. Pazar ekonomisini kabullenmenin doğal sonucu olarak, ülkemizde iç ve dış rekabet çok daha büyük boyutlara ulaşacaktır.

Rekabet edebilmek=Başarı

Rekabet edememek=Piyasadan silinmektir.

Piyasa ekonomisi rekabeti, rekabet de “esneklik” konusunu gündeme getirmiştir.

Madem ki, rekabetçi piyasa modelini seçtik ve bu piyasadayız, o halde konulacak kurallar ve düzenlemeler de rekabetçi piyasanın kurallarına uygun olmalıdır.”

“Sanayileşmiş ülkelerde yaşanan hızlı teknolojik gelişmeler ve artan rekabet, iş hukukunda esnekliği gerekli kılmıştır. Diğer bir ifadeyle esneklik arayışının temelinde, iş hukukunda çalışma ilişkisinin düzenlenmesine ve işçinin korunmasına ilişkin hükümlerin teknolojik gelişme ve rekabetin gerektirdiği esnekliğe imkan tanımaması yatmaktadır.”

“İşgücü piyasasının esnekleştirilmesi, işletmelerin daha fazla kişi istihdam etmesine ve daha etkin ve verimli olarak çalışmasına imkan yaratacaktır. Ayrıca, kişilerin kendilerine en uygun olan işleri bulmasına ve daha verimli ve sorumlu çalışmalarına neden olacaktır.”

“İş münasebetlerinin gelişimini üç ana başlık altında toplamak mümkündür. İngiliz Sanayi Devrimi sonrası yaşanan, klasik liberalist görüşün hakim olduğu, akit serbestisinin, serbest teşebbüs hakkının sınırsız olarak kabul edildiği 1. Dönem Müdahale dönemi olarak adlandırılan, işçiyi koruma amacı taşıyan iş hukuku normlarının konulduğu 2. Dönem. İş hukukunda esnek arayışlarının geliştiği 3. Dönem.”

“İstihdamın teşvik edilmesi ve işsizliğin azaltılması için esneklik, Türk çalışma mevzuatına kazandırılmalıdır.”

Ülkemizde katı iş hukuku mevzuatı esnekleştirilerek, üretim faktörleri ve çalışma süreleri daha verimli kullanılmalıdır... Küreselleşen rekabet ortamında katı mevzuatlar bırakılmalı, yeni üretim ve yeni yönetim teknikleri uygulanmalıdır.

Değişen teknoloji ve üretim yöntemlerine uyum sağlayabilmesi için insan gücü esnek kullanılmalıdır. Değişken bir istihdam modeline uyum sağlayabilecek esnek bir iş hukuku oluşturulmalıdır.

Esneklik, işçiye zamanını daha iyi kullanma imkanı sağlarken, işveren açısından da düşük maliyet, verimlilik, kalite ve uluslararası rekabet edebilme avantajı sağlamaktır.

İş hukukunun, ortaya çıkan köklü değişikliklere uyum sağlamak amacıyla mevcut kurum ve kurallarını yenileyerek daha esnek bir düzene kapı açması zorunludur. Gerekli yasal düzenlemeleri gerçekleştirerek ve çalışma hayatındaki çağdışı yaklaşımları terk ederek, bir uzlaşma içinde esnek yaklaşımların önü tıkanmamalıdır.”

IV- 4857 Yeni İş Yasası Esneklik Gereksinimine Yanıt Vermek İçin Hazırlanmıştır.

Yukarıda kısaca özetlemeye çalıştığımız İş Hukukunun temel felsefesine yapılan itirazlar ve esneklik talepleri sadece akademik tartışma olarak kalmamış, işverenler bu görüşlerini somut istem haline getirmişlerdir. İşverenlere göre; “Bu gün ülkemizde çalışma hayatını düzenleyen yasalar, işletmelerin değişen ekonomik şartlara uyumunu zorlaştırmakta, yatırım yapanı, işçi çalıştıranı ve üreteni adeta cezalandırmaktadır. Diğer taraftan, demokratikleşme paketi adı altında iş güvencesi, işsizlik sigortası, memur sendikacılığı vb. yasa yasaları ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda yapılmak istenen değişikliklerle mevzuatımız daha da katı bir hale getirilmeye çalışılmaktadır. Bu sosyal düzenlemeler, ekonomik istikrar tedbirleri ile taban tabana zıt düzenlemeleri öngörmektedir ve kendisinden büyük fedakarlıklar beklenen sanayimizi üretim ve yatırım yapamaz, işçi çalıştıramaz hale getirecek yapıdadır... Yapılması gereken, çalışma hayatını düzenleyen yasalarda esnekliğe gidilmesi ve ekonomik koşullar ile sosyal mevzuat arasında çok dikkatli dengeler kurulmasıdır”⁷ demişlerdir.

Esneklik kavramının ülkemizde yoğun olarak tartışılmaya başlandığı dönemden, esnekliğin 4857 sayılı yasaya girip somut maddelere dönüşüne kadar geçen süreç içerisinde, esneklik kavramı o denli pozitif, yansız kavramlar aracılığı ile sunulmuştur ki aralarında sendikacıların, akademisyenlerin de bulunduğu çok önemli bir kesim tarafından kabul görmüştür.

Bu tartışma sürecinde esneklik gereksinimi doğuran nedenler, esnekliğin hedefleri ve sonuçları tarafsızlaştırılmış, sınıfsal içeriğinden arındırılmış kavramlarla ifade edilmiş, esneklik arayışının ve sonuçta gelinen noktanın da insan iradesinden bağımsız, kaçınılmaz olduğu empoze edilmiştir.

Sonuçta Esneklik 4857 sayılı yasanın 1475 Sayılı İş Yasasını yürürlükten kaldırmasının gerekçesi olarak 4857 sayılı yeni iş yasasında yerini almıştır. Yasanın gerekçesine göre; “küresel rekabeti” esnekleşme olgusunu zorunlu olarak gündeme getirmiştir. Yasanın gerekçesine göre esnek istihdam biçimleri uygulamada yerlerini almışlar. 1475 sayılı yasa uygulamada ortaya çıkan yeni istihdam türlerine yanıt veremez hale gelmiştir. Bu yanıtı ise önüne çağdaş sıfatını ekleyerek yeni bir iş yasası çıkartan Meclis vermiştir.

İlginç olan esneklik arayışlarının nedeni olarak gösterilen; “teknolojik devrim”, “mikro elektronik teknolojisi”, “ üretimde bilginin öneminin sermayenin öneminin önüne geçmesi”, “ çalışanların vasıf derecesinden beden işçiliğinden fikir işçiliğine kayması,” “küresel rekabetin esnekleşme olgusunu zorunlu kılması, nedenlerin tamamı yasanın gerekçesinde aynen benimsenmiş olmasıdır.

Bu kavramlar, topluma, bilinçli olarak üretim sürecinde oynadıkları rollerden kopartılarak sunulup, üretim sürecinde yaratmış oldukları tortular gizlenmektedir. Oysa esneklik işverenlere göre özünde işin sevk ve yönetiminde kolaylık, maliyette ucuzluk demektir. Esnekliğin bu tanımının doğal sonucu olarak işin sevk ve yönetimini zorlaştıran, bir başka ifadeyle işverenin yönetim hakkını sınırlayan her düzenleme ve her kurum, işverene maliyet getiren her istem esnekliğe aykırıdır.

Nitekim işverenlere göre esnek bir işletmeden söz edebilmek için merkezde çekirdek işçilerin yer aldığı “fonksiyonel esnekliğe sahip birinci derece işgücü piyasası”, onun etrafında “sayısal esnekliğe sahip, birinci çevresel grup” olarak adlandırılan “ikinci derece işgücü piyasası”, onun altında ise belirli süreli hizmet akdiyle çalışanların, kamu destekli meslek eğitimi gören stajyerlerin, kısmi süreli çalışmaların içerisinde yer aldığı “ikinci çevresel grup,” bunların da altında ise alt işverenler (taşeronlar) yer almaktadır. Bu görüşün artık klişeleşen söylemine göre; Rekabetin yoğunluğu işletmelerin kaliteyi koruyarak üretim maliyetlerini düşürmelerini zorunlu kılmıştır. Günümüzde işletmeler büyük çoğunlukla üretim konusunda yoğunlaşmakta, üretim dışında kalan işlerin taşeronlar tarafından yapılması tercih edilmektedir. Böylece işletmeler hem üretim maliyetlerini düşürmeyi, hem de verimlilik artışı sağlamayı hedeflemektedir. İşletmelerin içinde buldukları rekabet ortamı nedeniyle organizasyon yapıları da değişmekte, daha esnek ve katılımcı yeni organizasyon yapısında bireysel girişim ve sorumluluk, uzmanlaşma, üst düzey eğitim ön plana çıkmaktadır. Bu gelişmeler işgücünün beceri ve yeteneğinin önemini arttırırken onu bir rekabet aracı haline de getirmektedir. Sayısal esneklik, esasen, ikincil işgücü piyasası ile ilgilidir. Gerçekten, bu esneklik biçimi, işletmelerin talepteki dalgalanmalara bağlı olarak çalıştırdıkları işçilerin sayısı ile ücret ve diğer iş koşullarını esnek düzenleyebilmelerine yollama yapmaktadır.”

V-Yeni İş Yasası Sadece Yeni Çalışma Biçimlerini Tanımlamakta , Yeni Çalışma Biçimlerinin Ortaya Çıkardığı Sosyal Sorunlara Çözüm Üretmemektedir.

Çalışma yaşamının dinamizmi karşısında iş hukukunun bu dinamizme bağlı olarak sürekli oluşum içerisinde varolmak zorunda olan bir hukuk dalı olması, çalışma yaşamının dinamizmine yanıt ver-

mediği sürece içerdiği kuralların çağın gerisinde kalacağı doğrudur. Bir başka anlatımla, iş hukuku sürekli değişmek, çağdaşlaşmak zorunda olan bir hukuk dalıdır.

Ne var ki, iş hukukunda çalışma yaşamındaki yeni gelişmelere bağlı olarak yapılan her değişiklik sadece yeni olduğu, sadece çalışma yaşamındaki değişikliğe bağlı olarak değiştiği için “ çağdaş” sıfatını kazanmamaktadır. İş hukuku, çalışma yaşamındaki değişime işçiyi koruma amacına uygun yanıt verdiğinde konusu ve niteliğine paralel bir değişim geçirdiğinde çağdaş olabilmektedir.

Dolayısıyla iş hukukunun çağdaşlığından söz edebilmenin temel koşulu, konusunu oluşturan işçiyi çalışma yaşamının ortaya çıkardığı yeni çalışma ilişkilerinin, yeni çalışma ortamının olumsuzluklarından koruma düzeyidir. Çağdaşlığın ölçüsü tek başına değişim değil, değişim karşısında iş hukukunun işçiyi koruyacak bir düzenleme getirecek şekilde değişip değişmediğidir.

Referans kaynağı ne olursa olsun ortaya çıkan her yeni duruma, iş hukuku işçiyi koruyacak bir düzenleme getirerek yanıt vermek zorundadır.

İşçinin korunması kavramı da soyut bir kavram değildir. İşgücünü işverene satan işçi, her şeyden önce işgücünü üretim sürecine sokarak sosyal riskler alan bir insandır. Dolayısıyla işçinin korunması işgücünü üretim sürecinde işverenin kullanımına sunan işçinin “sosyal, ruhsal, fiziksel” iyilik halini sürekli kılmaya dönük tüm pozitif düzenlemelerin yapılması anlamına gelir ve bu anlamda da oldukça somut ve mutlaktır.

Çağdaş bir iş yasasında işçinin fiziksel, ruhsal, sosyal iyilik halini tehdit eden her faktörün ortadan kaldırılması, etkilerinin sınırlandırılması ve olanaklı olduğunca yok edilmesi bu olanakların sürekli geliştirilmesi vazgeçilmez bir amaçtır ve bu çaba, bu amaç hiçbir maliyet hesabına deyim yerindeyse kurban edilemez.

Konuyu daha da somutlamak gerekirse işçinin çağdaş bir iş yasasıyla korunmuş olduğundan söz edilebilmesi için;

İşçinin işinin, bu işte kendisi ve ailesiyle insan onuruna yakışır bir yaşam sürmesini sağlayacak gelirinin, fiziksel bütünlüğünün, kişiliğinin örgütlenme hakkının güvence altına alınmış olması zorunludur.

Sosyal korumanın iş hukuku alanında maliyet hesabı yapılamaz.

İşçinin korunması ya da insana yapılan yatırım işverene verimlilik olarak geri dönecektir. Öte yandan işletmenin vergi politikalarından teşvik politikalarına, ithal rejimine kadar bir dizi araçla korunması olanaklı olduğu gibi üreterek var olmayı seçmiş bir toplumda işletmeyi bu araçlarla güçlendirmek de bir diğer zorunluluktur. Bu araçları kullanmadan işçiyi koruyucu hükümlere maliyet penceresinden bakarak, çağdaşlık adı altında işçiyi sosyal risklerin kucağına atan, işvereni işçiyle uğraşmaya adeta teşvik eden bir siyasal tercihi sosyal devlet olgusuyla bağdaştırmak da

mümkün değildir.

Tüm bu saptamalar ışığında 4857 sayılı İş Yasasını genel hatlarıyla değerlendirdiğimizde ise ne yazık ki olumlu düşünmek pek olanaklı görünmemektedir.

Gerçekten de; hızla gelişen ve değişen teknolojiye, yeni üretim sistemlerinin ortaya çıkmasına bağlı olarak çalışma yaşamını düzenleyen mevzuatında bu gelişmelere koşut yeniden düzenlenmesi gereği tüm sosyal tarafların üzerinde uzlaştıkları ortak pay'dayı oluşturmaktadır.

Tarafların değişim konusunda ortak payda da buluşması değişimin özü, yönü ve yeni hükümler gündeme geldiğinde farklılıkların ön plana çıkmasını da beraberinde getirmektedir.

Özellikle esnek istihdam biçimleri hızla yaygınlaşmış, esnek istihdamın yaratmış olduğu sosyal sorunlar üzerinde durulmadığı gibi yasa örneğinde olduğu gibi var olan durum yasalara geçirilmekle yetinilmiştir.

Oysa; ülkemizde son 10 yıl içerisinde esnek çalışmanın tüm biçimleri yaşama geçirilmiş, sonuçları ise oldukça ağır olmuştur. Bu olgu sadece ülkemize özgü bir durum da değildir.

Nitekim; esnek çalışma yönteminin yaygın olarak uygulandığı ABD ve AB üyesi ülkelerde esnek çalışmanın, iş gücü üzerindeki denetimi daha da yoğunlaştırdığı, iddia edildiğinin aksine üretim sürecini demokratikleştirmediği, ücret ve sosyal hakları düşürdüğü, istihdamı daralttığı, örgütlenmeyi sekteye uğrattığı ve hepsinden önemlisi de işçilerin kişiliklerinde ciddi bir erozyona uğrattığı saptanmıştır.

Bir başka anlatımla yasanın çağdaşlık olarak sunduğu ödünç iş ilişkisi, iş sözleşmesinin devri, çağrı üzerine çalışma gibi A tipi istihdam biçimleri, sıkıştırılmış iş haftası (denkleştirme), telafi çalışması vb. esneklik uygulamaları işçilerin gelirleri, iş güvenceleri, sosyal ilişkilerinde bir dizi olumsuzlukları da beraberinde getirmiştir.

Güvensiz, işe yabancılaşması doruk noktasına çıkmış, sürekli iş ve işyeri değiştirmek zorunda kalarak hareket halinde olan, bir işçi tipi ortaya çıkmış, işçinin sosyal yaşamı, aile ilişkileri kısaca özel yaşamı ortadan kaldırılmıştır.

Aslında Türkiye bu yasayla etkisi belki onlarca yıl sürecek bir tercih yapmıştır. Bu tercih Türkiye'de emeği ucuzlatarak uluslararası tekellerin markaların taşeronu olacak bir sanayiye yöneltme doğrultusunu, kabul etmek anlamına gelmektedir. Türkiye'de Denizli, Kayseri, Çorum, Antep gibi Anadolu Kaplanları olarak tanımlanan illerimizde görüldüğü gibi büyük markalar adına üretim yapan bir sanayi oluşturulacaktır. Bu sanayi için vazgeçilmez olan temel kural "işin sevk ve yönetiminde kolaylık, maliyette ucuzluk" sağlayan yasal bir çerçevedir. Ancak Türkiye'de bu konuda yalnız değildir. Benzer tercihi yapmış, Çin, Pakistan, Honduras, Meksika, Brezilya vb. onlarca ülkeyle rekabet etmek zorundadır. Örneğin Çin Wal – Mart marka çantaları saat ücreti 0.13 dola-

ra haftalık 60-70 saatlik çalışma süresi içerisinde üretmektedir.

Üstelik emeğin ucuzlatılması, koruyucu mevzuattan esnek istihdam biçimleriyle devre dışı bırakılması sadece bizim gibi ülkelerle de sınırlı değildir. “Fransa, İspanya, Hollanda ve Almanya’da işçilerin uzun süreli geçici sözleşmelerle işe alınması, işverenlerin cömert işçi ödenekleri sağlayan ve geçerli eden olmaksızın işten çıkarmayı Amerika Birleşik Devletleri’nde olduğundan çok daha zorlaştıran yasaları atlatmalarına imkan veren iş piyasasında sık kullanılan bir açık kapı haline almıştır. Örneğin Fransa ABD ‘den sonraki en büyük ikinci geçici hizmetler piyasası haline gelmiştir. Tüm dünya daki geçici işler tüm ülkedeki işlerin sadece yüzde 2’sini oluşturmakla birlikte, Fransa Çalışma Bakanı Martine Aubry’e göre, “yeni işe alımların yüzde 86’sı kısa süreli sözleşme ile gerçekleşmektedir. ABD merkezli geçici işçi ajansının kolu olan Manpower Europe, İspanya’daki gelirlerinde bir yılda yüzde 719 sıçrama yaşamış, 1996’da 6.1 milyon dolardan, 1997’de 50 milyon dolara ulaşmıştır. İtalya 1997 yılına kadar geçici işçi ajanslarını yasal kabul etmemiştir, ancak yasal hale geldiğinde Manpower Europe 1998’de derhal otuz beş ofis açmıştır.”

Benzer bir gelişme ülkemizde yaşanmıştır. Bilindiği gibi ülkemizde iş ve işçi bulmaya aracılık 2003 tarihine kadar yasaklanmıştır. 10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı yasa bu yasağı kaldırmış, Yeni İş yasasının yürürlüğe girmesinden sadece 25 gün sonra 5 Temmuz 2003 tarihli ve 25159 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Yasası ile Özel İstihdam Bürolarının Kurulmasına olanak tanınmıştır.

10 Haziran 2003 tarihine kadar iş bulmaya aracılık etmenin yasaklanmış olması, bu tarihe kadar özel istihdam bürolarının hiç olmadığı anlamına gelmemektedir. Aksine, Özel İstihdam Büroları İnsan Kaynakları Danışmanlığı ismi altında yıllarca faaliyetlerini yürütmüşlerdir. Yasa çıktıktan çok kısa bir süre sonrada bu firmalar dernek statüsünde örgütlenmişlerdir. Özel İstihdam Büroları Derneğinin kurucu üyesi olan şirketlerin ağırlıklı olarak “Adecco, Data-Expert, EPS, Manpower, Datasist, Pricewaterhouse gibi yabancı şirketlerden oluşması işgücü piyasasında aracılığın uluslar üstü bir nitelik kazandığını göstermesi açısından çarpıcıdır.

İşsizliğin dorukta olduğu, bir iş için insanların birbirini ezdiği koşullarda istihdam yaratmak, insanlara iş bulmak en fazla olumlanan davranışlardan birisi haline gelmiştir. Özel İstihdam Büroları da bu gerçekten hareketle yola çıkmışlar, işsizlik cenneti bir ülkede işsizliğe karşı mücadele edeceğini ilan etmenin kendilerine sağlayacağı meşruiyeti kullanmak amacıyla kendilerini “İstihdam savaşçıları” olarak ilan edip, örgütlenmişler ve Özel İstihdam Büroları Derneğini kurmuşlardır.

Özel İstihdam Bürolarının, “alt işveren uygulaması” yerine “hizmet satımı” adı altında çalışmaya başladıkları yargıtay kararına yansıyan bir olayla bir kez daha ortaya çıkmış, yargıtay büyük bir isabetle özel istihdam kurumunun aracı olduğu işçinin de asıl işverenin işçisi olduğu sonucuna ulaşmıştır.⁸

Esnek istihdam biçimlerinin uygulanıyor olması gerçeği iş hukukunun temel ilkelerinin göz ardı edilmesinin gerekçesi yapılmış, bu anlamda 4857 Yasa İş Hukuku'nun temel ilkelerini adeta unutturmuştur. Bir başka anlatımla, kendi amacıyla kendisiyle çelişen bir yasa ortaya çıkmıştır.

Oysa; bireysel iş yasasında koruyucu hükümler koruyuculuğu güçlendirme doğrultusunda değişime uğramalı, bireysel iş hukuku evrensel insani değerleri zedeleyecek çalışma biçimlerinin oluşup yaygınlaşmasına izin vermemelidir. Bu nedenle de özellikle A tipik istihdam biçimlerinin genel bir çalışma biçimine dönüşmemesi, var olan kuralsızlığın ortadan kaldırılarak A tipik istihdamın sınırlandırılması gerekmektedir. A Tipik istihdamda temel hareket noktasını işçinin asgari gelir ve istihdam güvencesinin sağlanması oluşturmaktadır. A tipik istihdamın (birim, oransal) maliyeti olan çalışma biçimlerinin maliyetinin altında olmamalıdır. A tipik istihdamla belirli süre prim ödemeye bağlı hak doğumlarının olduğu sosyal güvenlik sistemi uyumlaştırılmalı, A tipik istihdamda çalıştırılan işçilerin Sosyal Güvenlik Primlerinin işverenlerce Belirsiz Süreli Çalışan İşçiler için ödendiği oranda ve sürede ödenmesine yönelik düzenlemeler yapılmalıdır, yasa ise tam aksini yapmaktadır.

Gerçekten de; yasanın 7. maddesinde yer alan ödünç iş ilişkisi ise, işgücü piyasasının parçalamasının en etkili aracı olarak kullanılan, muvazalı yapıldığı ortaya çıktığı için deşifre olan taşeron çalıştırmanın yerini alarak, bir uygulamanın yasal dayanağını oluşturmuştur. 4857 sayılı yasanın yürürlüğe girmesinden Yargıtay'ın da alt işveren konusunda getirmiş olduğu sınırlamayı yasanın amacına ve varlık nedenine uygun bir şekilde yorumlamasıyla birlikte alt işveren kurumuna getirilen sınırlamaları ödünç iş ilişkisi ve iş bulmaya aracılık yoluyla aşma arayışları başlamıştır.

Ödünç iş ilişkisi bizden önce uygulandığı ülkelerde işçiler açısından önemli sorunlara yol açmış bir kurumdur. Özellikle ABD ödünç iş ilişkisi içerisinde olan işçiler kendilerini “kullan at” marka ürün olarak tanımlamakta, güvencesizlik ve belirsizliklerden yakınmaktadırlar.

Çağrı üzerine çalışmanın, yasanın 15. maddesiyle “ taraflar belirlemedikleri takdirde” “aksi kararlaştırılmadıkça” şeklinde ifadelerle, önu sınırsızca açılmıştır. Biçimsel eşitlik anlayışının somut ifadesi olan bu ifadelerle, yasa işçiyle işvereni, aynı güce sahip özgür sözleşenler olarak düşünmekte ve klasik sözleşme özgürlüğünden hareket etmektedir. Oysa Çağdaş İş Hukuku güçlü işveren karşısında güçsüz işçinin sözleştiği gerçeğinden hareketle alt sınırları kesin ve net bir şekilde belirler. Çağrı üzerine çalışma gibi insanın özel yaşamını ortadan kaldırıp işçiyi 24 saat işverene bağımlı kılan bir çalışmaya türünün bırakın önünün açılmasını yasaklanması gerekir.

Yasanın 63. maddesindeki düzenlemeyle yüz yıllık bir mücadelenin ürünü olan 8 saatlik iş günü, iki aylık bir dengeleme süresi içerisinde, 11 saate çıkartılarak işverenin haftada sadece 3 saatlik fazla çalışma ödeyerek haftalık çalışma süresini 69 saate çıkartmasının önu açılmıştır.

Yasanın 64. maddesindeki düzenlenen telafi çalışmasıyla işçinin ücret garantisi ortadan kaldırılmıştır. Kural olarak işçinin, işgücünü işverenin emir ve talimatına hazır tutmasıyla hak ettiği ücret-

tin yerini, bağımlılık ilişkisinin sürdüğü koşullarda ücretin sadece fiili çalışmanın karşılığı olması esası benimsenmiştir. Bu durumda örneğin işçi işe gelecek, işveren hammadde yok, sipariş yok, elektrik kesik vb. nedenlerle iş vermeyip işçiyi gönderecek, işçi aslında bağımlılık ilişkisi ya da hizmet akdinin sürmesi nedeniyle zaten hak etmiş olduğu ücret için bir de telafi çalışması yapmak zorunda kalacaktır. Ya da hizmet akdinin sürdüğü koşullarda işçiden kaynaklanmayan bir nedenle iş verilmemesinin karşılığında işçi ücretinden olma riskiyle yüz yüze kalacaktır.

Yasanın 65. maddesine getirilen “kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği” başlıklı maddeyle “işin sevk ve yönetiminin işverene ait olduğu bir sistemde” işletme riskine işçiler ortak edilmekte, dahası işsizlik sigortası da devreye sokularak “basiretli davranamayan” işverenin bu tutumunun faturası işçi ve işçinin işsizlik fonuna kesilmektedir.

VI-Yeni İstihdam Türleri ve Mühendisler

İş yasası açısından bir iş sözleşmesine bağlı olarak çalışan herkes işçidir. Dolayısıyla mühendisler içinde kural olarak iş yasası işçiler için ne öngörmüşse öngördüğü her şey geçerlidir. İş yasası uygulaması açısından terk fark mühendislerin kalifiye emek olarak nitelendirilmiş olmalarıdır.

Mühendislerle ilişkin bu saptama iş yasasında yeni iş sözleşmesi türlerinin konusu olması açısından işçilere göre daha esnek bir durumun ortaya çıkmasına neden olabilmektedir.

Bu esnekliğin en çok görüldüğü alan ise özellikle esneklik adı altında yeni yasada düzenlenen belirli süreli iş sözleşmesi, kısmi süreli iş sözleşmesi, çağrı üzerine çalışma gibi mühendislerin görece olarak daha rahat istihdam edilebilecekleri yeni sözleşme türleridir.

Bir başka anlatımla, mühendislerin uzmanlıkları gereği belirli süreli iş sözleşmesi çağrı üzerine çalışma, bir kaç işyerinde kısmi süreli iş sözleşmeleriyle çalışmalarını diğer işçilere göre daha olanağlı olarak görmektedir.

Uygulamada sadece arıza çıktığında müdahale için çağrı üzerine çalışan mühendislerle her geçen gün daha sık rastlanılmaktadır. Bu nedenlerle iş yasasındaki bu tür çalışmalara ilişkin düzenlemeler değerlendirilmeye çalışılmıştır.

4857 sayılı yasanın tanım ve şekil başlıklı 8. maddeyle iş sözleşmesi tanımlanmış, süresi bir yıl ve daha fazla olan sözleşmelerin yazılı yapılması, yapılmaması halinde en geç iki ay içerisinde genel ve özel çalışma koşullarını gösterir belge verilmesi zorunluluğu getirilmiştir. Maddeye Göre;

“İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. İş sözleşmesi, kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tâbi değildir.

Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur. Bu belgeler damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır.

Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür. Süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde bu fıkra hükmü uygulanmaz. İş sözleşmesi iki aylık süre dolmadan sona ermiş ise, bu bilgilerin en geç sona erme tarihinde işçiye yazılı olarak verilmesi zorunludur.”

Bu zorunluluğa uymamanın yaptırımını ise 99. madde de bu durumda ki her işçi için elli milyon TL para cezası olarak belirlenmiştir.

1-Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi

Çalışma yaşamında sık karşımıza çıkan adına yaygın bir şekilde sözleşmeli, geçici işçi denilen aslında süresi belirli iş sözleşmesiyle çalıştırma olarak tanımlanması gereken durumun ortaya çıkardığı sorunlar 1475 sayılı yasanın yürürlükte bulunduğu süre boyunca Yargıtay kararlarıyla çözülmeye çalışılmıştır. Yargıtay’a göre “Birbirini izleyen belirli süreli hizmet akitleriyle çalışmak, işçinin başından itibaren belirsiz süreli hizmet akitleriyle çalıştığının kabulünü gerektirir. Objektif olarak haklı bir neden olmadıkça işçinin zincirleme sözleşmelerle çalıştırılması belirsiz süreli hizmet akitlerine tanınan emredici/koruyucu hükümlerden kaçınma yolu olacak ve akit serbestisinin kötüye kullanımını oluşturacaktır.”

4857 sayılı İş yasası 11.maddesinde Yargıtay’ın yukarıdaki kararında işaret ettiği “Objektif olarak haklı bir neden” ölçütü benimsenerek belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi tanımlanmıştır. Ne var ki Yargıtay kararlarına yansıyan objektif neden ölçütüne göre belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmelerini tanımlayan 11 madde 4857 sayılı iş yasasının işverenler tarafından en fazla eleştirilen maddelerden birisini oluşturmaktadır. İşveren temsilcilerine göre maddeyle getirilen “Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak” yapılabilmesi koşulu işletmelerin belirli süreli iş sözleşmesi yapma olanağını önemli ölçüde sınırlandırmıştır.

11. Maddeye göre;

“İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir.

Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.

Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar.”

Bu durumda; İş ilişkisi bir süreye bağlı yapılmamışsa belirsiz sürelidir.

Belirli süreli yapılabilmesi için ise;

a-Ya belirli süreli bir iş olacak yani tarafların iradesinden bağımsız işin niteliğinden kaynaklanan belirli sürede bitecek bir iş;

b-Ya da belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara nedeniyle yapılmış olacak,

c-Her iki halde de işçiyle yazılı olarak yapılmış olması gerekmektedir.

Belirli süreli iş sözleşmesinin bir defa da yapılsa objektif bir neden aramanın gerekli olup olmadığı yine mutlaka yazılı olarak yapılmasının zorunlu olup olmadığı konusunda görüş ayrılıkları çıkmıştır. Bir görüşe göre “11. madde de belirli Süreli İş Sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla yapılamaz diyor. Demek ki bir defa yapılıyorsa esaslı neden aramaya gerek yoktur.” Aksi görüşü savunanlar ise yasa da ki “Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir.” Hükümünün açık olduğunu, esaslı nedenlerle objektif nedenlerin örtüştüğünü zincirleme sözleşmelerde olduğu gibi ilk defa yapılan sözleşmelerde de objektif nedenlerin aranması gerektiğini ileri sürmüşlerdir. Gerçektende yasanın hükmü açıktır. Bir defa da yapılsa objektif nedenler olmadan ve yazılı olarak yapılmayan süresi belirli hizmet akitlerine geçerlik tanımak yasanın açık hükmüne aykırılık oluşturacağı gibi ayrı bir düzenleme olan süresi belirli iş ilişkisini asıl olan süresi belirsiz iş ilişkisi aleyhine genişletme sonucu doğuracağı içinde kabul edilemez bir yorumdur.

2-Kısmî süreli ve tam süreli iş sözleşmesi

Yasanın 13. Maddesinde ise kısmî süreli ve tam süreli iş sözleşmesi;

“ İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir.

Kısmî süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmî süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz. Kısmî süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir.

Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi esas alınır.

İşyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık yer bulunduğu kısmî süreli tam süreli-

ye veya tam süreliiden kısmî süreliye geçirilme istekleri işverence dikkate alınır ve boş yerler zamanında duyurulur.” sözleriyle tanımlanmıştır.

Bu maddenin uygulanmasında tartışılacak olan temel kavram “ayırımı haklı kılan bir neden” kavramı olacaktır. Kural işverenin Kısmî süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi ile salt iş sözleşmesinin kısmî süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçi arasında ayırım yapmamasıdır. Bu kuralın istisnası için ayırımı haklı kılan bir nedenin olması gerekmektedir. Bu neden ne olabilir? Tek tek olaylarla örneklemektense haklı nedeni işçi ve işverenden bağımsız, işin niteliğinden kaynaklanan objektif bir durumlarda aramakta yarar vardır. Örneğin belli görevlere vardiya amirliği gibi sürekli olarak işte bulunamayacağı için kısmi süreli işçinin verilememesi gibi.

3-Çağrı üzerine çalışma

Çağrı üzerine çalışmanın, yasanın 14. maddesiyle “ taraflar belirlemedikleri taktirde,” “ aksi kararlaştırılmadıkça” şeklinde ifadelerle, önu sınırsızca açılmıştır. Biçimsel eşitlik anlayışının somut ifadesi olan bu ifadelerle, yasa işçiyle işvereni, aynı güce sahip özgür sözleşenler olarak düşünmekte ve klasik sözleşme özgürlüğünden hareket etmektedir. Oysa Çağdaş İş Hukuku güçlü işveren karşısında güçsüz işçinin sözleştiği gerçeğinden hareketle alt sınırları kesin ve net bir şekilde belirler. Çağrı üzerine çalışma gibi insanın özel yaşamını ortadan kaldırıp işçiyi 24 saat işverene bağımlı kılan bir çalışıma türünün bırakın önünün açılmasını yasaklanması gerekir.

14. Maddeye göre;

Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir.

Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır.

İşçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyla, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır. Süreye uygun çağrı üzerine işçi iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür. Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır.

VII-İş Güvenliği İle Görevli Mühendisler

4857 sayılı yasanın mühendislerle ilişkin getirmiş olduğu en önemli yenilik, 82. maddeyle bazı işyerlerinde mühendis ya da teknik eleman çalıştırma yükümlüğü getirilmiş olmasıdır.

82. Maddeye göre; “-Bu kanuna göre sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran

ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işverenler, işyerinin iş güvenliği önlemlerinin sağlanması, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi için alınacak önlemlerin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi hizmetlerini yürütmek üzere işyerindeki işçi sayısına, işyerinin niteliğine ve tehlikelilik derecesine göre bir veya daha fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirmekle yükümlüdürler.”

82. Maddeye dayalı olarak bakanlık “İş Güvenliği İle Görevli Mühendis Veya Teknik Elemanların Görev, Yetki Ve Sorumlulukları İle Çalışma Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmeliği çıkartmış, Danıştay, 10. D. 23.03.2006 tarihinde E.2004/6075, K.2006/2139 sayılı kararı ile yönetmeliğin işverenin yükümlülüklerini düzenleyen, 5. İş güvenliği Uzamanın niteliklerini belirleyen 7. Sertifika sınıflarına ilişkin 8. Eğitim ve sınavlara ilişkin, 9. Görev alanlarına ilişkin, 10. Hizmet süresine ilişkin, 11. Görevlere ilişkin, 12. yetkilerine ilişkin, 13. Sorumluluklarına ilişkin, 14. Görevlendirilmesine ilişkin, 15. bildirim yükümlülüğüne ilişkin, 16. Maddelerini iptal etmiştir.

VIII-İş Güvencesi Hükümleri Feshe Karşı Yeterli Güvenceyi Getirememiştir.

Türk İş Hukuku sisteminde 1936 yılında yürürlüğe giren 3008 sayılı ilk iş yassından 4857 sayılı yasa dahil tüm iş hukuku uygulamasında kural olarak iş ilişkisinin bildirimle sona erdirilmesi esasını benimsenmiştir. Kuralın istisnalarını 1475 sayılı yasanın 16, 17 maddelerinde belirtilmişti. 4857 sayılı yasa bu kuraldan ayrılmamış, asıl olanın bildirimli fesih olduğunu kabul ederek 1475 sayılı yasanın 16, 17 Maddelerini esaslı bir değişikliğe uğratmadan 24,25 maddelerinde düzenlemiştir.

1475 sayılı İş Yasası 13. Maddesi’nde işverene bildirim önellerine uyması koşulu ile herhangi bir sebebe dayanmaksızın iş ilişkisini sona erdirmeye hakkını vermişti. İş Sözleşmesi’nin feshini sınırlayan hükümler 13. Madde de ancak sınırlı durumlarda uygulanan kötü niyet tazminatı, toplu işçi çıkartma da 6 ay yeni işçi alımını yasaklayan ve hemen hemen hiç uygulama olanağı bulamayan 24. Madde, sendikalar yasasında işyeri sendika temsilcisine güvence getiren 30. Madde, sendikal nedenlerle fesih halinde uygulanan ve işçinin 1 yıllık ücretinden az olmayacak bir tazminatı ön gören 31. Madde ve kıdem tazminatı kurumu ile sınırlıydı. 4857 sayılı yasa ise iş güvencesi konusunda 1475 sayılı yasadaki farklı olarak sınırlı bir işçi gurubu için geçerli fesih kavramını ve geçerliliğin yargısal denetimini düzenleyerek yeni bir adım atmıştır.

Atılan bu adımın gerçek anlamda bir iş güvencesi olduğu tartışılabilir. Gerçek anlamda iş güvencesinden bizim anladığımız işe iade kurumunun mutlak anlamda tüm sonuçlarıyla uygulanmasıdır. Daha açıkçası gerçek anlamda iş güvencesi ve sonuçları; işçinin geçerli bir neden olmaksızın işten çıkartıldığı durumlarda, mahkemenin geçerli fesih nedeni bulunmadığını kabul etmesi halinde işçinin işten atıldığı tarihten yeniden işe başlatılana kadar geçen sürenin ücret ve ücrete bağlı tüm haklarını aldığı gibi, işverenin işe başlatmadığı durumlarda da ücretini de almaya devam ettiği, işe iadenin tek istisnasının, yargıcın tarafların arasında yeniden iş ilişkisinin kurulmasının taraf-

lardan birisi açısından katlanılamayacak bir durum oluşması halinde iade yerine tazminata hükmettiği sistemdir.

4857 sayılı yasa geçersiz feshin sonuçlarını bu bütünsellik içerisinde almamış, kapsamı ve yaptırımları daralttığı gibi işe iadeyi de tazminat ödemeyi göze alan işverenin insiyatifine bırakmıştır.

Uygulamada Yargıtay'ın yasanın geçerli fesih için belirlemiş her anlama gelebilecek oldukça geniş bir kavram olan işin ve işletmenin gerekleri ölçütünü oldukça isabetli bir şekilde feshin son çare olması ilkesi ve fesihte işverenin hangi sosyal seçim kriterlerinden hareket ettiğinin yargısal denetime bağlaması dahi, iş güvencesi için getirilen düzenlemelerin etkili olmasını sağlayamamıştır.

İşverenin her koşulda en fazla bir yıllık ücret tutarındaki tazminatı ödemeyi göze alması, dava sonucunda işçinin yeniden işe başlatılıp bu kez üzerinde baskı kurularak kendisinin işten ayrılmaya zorlanması ya da bu tür tehditlerle, işe iade tazminatlarının komik tutarlara indirgenmesi iş yasasının en iddali olduğu iş güvencesi hükümlerinde gerçek anlamda bir güvence getirmediğini ortaya koymuştur. Bu gelişme işçinin geçersiz fesih nedeniyle çalıştırılmadığı tüm sürenin ücretine hak kazanması, iş sözleşmesinin kurulmasının işçi açısından katlanılmaz bir durum yaratması durumunda yargıcın işe iade yerine tazminata hükmetmesi gibi gerçek anlamda iş güvencesi hükümlerinin önemini bir kez daha ortaya koymuştur.

Öte yandan işverenler sınırlıda olsa iş güvencesi için getirilen düzlemelerden kurtulabilmek için yasa daha yürürlüğe girmeden tüm çalışanlarıyla Belirli Süreli İş Sözleşmeleri yapmışlar, bu sözleşmelerde yasa işçinin rızasının arandığı her düzenleme için rızayı peşin peşin almışlar, bu koşulları kabul etmeyen işçileri işten çıkartmaya başlamışlar, taşeronlarını bu kezde ödünç veren işveren olarak yeniden yapılandırmışlardır.

Nitekim Danıştay 10. Dairesi “İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliği” tartıştığı 28.03.2006 tarihli kararında iş sağlığı iş güvenliği konusunda bir dizi görev ve sorumluk yüklenen mühendislerin feshe karşı özel bir korunmaya gereksinimleri olduğunun, yönetmeliğin böyle bir güvence getirmediğinin altını çizmiştir.

Danıştay’a göre; “Yönetmeliğin iptali istenilen 16. Maddesinde, iş güvenliği uzmanı ile yapılacak sözleşmenin herhangi bir nedenle geçerliliğini yitirmesi halinde, bu durumun taraflarca üç işgünü içinde Genel Müdürlüğe bildirileceği hükme bağlanmıştır. “İş Güvenliği Uzmanı” ibaresinin Yasaya uygun bulunmadığı yukarıda belirlendiğinden, iş güvenliği uzmanı ile yapılacak sözleşmenin geçerliliğini yitirmesi halinde bildirim yükümlülüğünü öngören 16. Madde hükmünde de hukuka uyarlık bulunmamaktadır. Öte yandan 16. Madde’de, iş güvenliği uzmanının görevine son vermede, işverenin fesih yetkisinin her koşulda varlığı ve geçerliliği kabul edilmiştir. Oysa iş güvenliğinden sorumlu mühendis ve teknik elemanın görevin özelliği gereği işveren ve işçilere

karşı bağımsızlığının korunması gerekmektedir. Bu niteliği itibariyle Yönetmeliğin 16. Maddesi'nde, haksız işten çıkarmaları önleyici, mesleki bağımsızlığı sağlayıcı bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Belirtilen bir sebeple de Yönetmeliğin 16. Madde'si hukuka uygun değildir.”

Örnekleri çoğaltmak olasıdır. Ancak yasa işçiyi koruma amacını gerekçesine bırakmakta, maddelerinde ise esnek çalışma biçimleri ve A tipik istihdama ilişkin var olan çarpık durumu yasalaştırarak işçinin korunması amacını bir dilek düzeyine indirgemektedir.

Çalışma yaşamında, çalışma koşullarının ağırlaştırılarak elde edilmeye çalışılan rekabet üstünlüğü ise bir süre sonra topluma sosyal bir maliyet olarak geri dönecektir. Bu maliyetin topluma ödetiği bedel ise ne yazık ki, rekabet olanağının artmasının vermiş olduğu getirinin her zaman çok üstünde kalacaktır.

KAYNAKLAR

Nuri Çelik , İş Hukuku Dersleri , 15. Baskı , 2000 İstanbul , s. 2

Miguel Rodriguez, Pinero Bravo, Ferrer, “İş yaratma Politikalarında İş Hukukunun ve Endüstriyel İlişkilerin Rolü, Editör,Marco Biagi, İş Yaratma ve İş Hukuku Korumadan Öngörülü eyleme, MESS Yayın No:405 s. 31, a.g.e

Faruk Sapançalı,Sosyal Dışlanma,Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayını Yayın no:09.1600.0000.000/DK.03.048.314 s.231, 2003

Roger Blanpain, “XXI.Yüzyılın Çalışma Dünyasında İstihdam Edilebilirlik”,Editör,Marco Biagi, İş Yaratma ve İş Hukuku Korumadan Öngörülü eyleme, MESS Yayın No:405 s. 21 vd. Karartmalar tarafımızdan yapılmıştır.

Miguel Rodriguez, Pinero Bravo, Ferrer, a.g.e s.31

Miguel Rodriguez, Pinero Bravo, Ferrer, a.g.e.s.31

Miguel Rodriguez, Pinero Bravo, Ferrer, s.37

Refik Baydur “Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Çalışma Hayatında Esneklik, İzmir 1994 s177

Esneklik MESS yayınları 222 sunuş

Erdoğan Karakoyunlu TİSK başkan vekili Türk Çalışma Hayatının Sorunları ve Çözüm Önerileri Toplantısı İstanbul 23 Haziran 1995 TİSK yayıları s.35

TİSK inceleme yayınları no:8 s:14

TİSK inceleme yayınları NO:15 s.89

Kubilay Atasayar “Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Çalışma Hayatında Esneklik, İzmir 1994 s.315

MESS Endüstri ilişkilerinde son durum Temmuz 1996 s.43

TİSK,Çalışma Hayatında Esneklik, Kasım 1999, s.16

Zerrin Yöney Fırat, a.g.m

Richard Sennett, Karakter Aşınması, Ayrıntı Yayınları, , İstanbul, 2002

Naomi Klein , No Logo, 2.Baskı, Bilgi Yayınevi , s. 530

Naomi Klein , age, s. 269

Şenay Büyükköşdere ,”İstihdam Savaşçıları”, Kapital dergisi, , Şubat 2004, s.158-160

Kapital Dergisi, Şubat 2004, s.158

Y.9.HD.E,2005/774, K,2005/11838, T.04.04.2005 Çalışma ve Toplum Dergisi s.6

Bir işveren vekili aynen “Asıl işveren, alt işverenin işçileriyle geçici iş ilişkisi kurabilir mi? diye sormaktadır. İsmail Şentürker, Yeni İş Yasası Seminer Notları ve İş Kanunu, tartışmalar bölümü s.96, Türkiye Toprak,Seramik,Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası yayını, 25-29 Haziran 2003

Amerika da bu işi yapan “Yirmi yıllık sekreterlik deneyimi olan geçici işçi Bebbie Good; Yakında şehirde çalışmadığım yer kalmayacak,” diye yazmakta ve bu şekilde çalışan işçiler kendilerini “kullan-at” tipi ürün olarak görmektedirler. Bu işçilere göre işverenler, kendilerini bir ekipman parçası gibi kiralamakta, işleri bitince de tekrar geri işverenlerine, bir başka yere kiralanmak üzere gönderilmektedirler. Naomi Klein, No Logo s.291

Y.9. H.D. E.1993/12848 K.1993/2920 T.,16.09.1993 TUBA bimed benzer kararlar için TUBA bimed

Ali Nafiz Konuk, a.g.m. s.57

Savaş Taşkent, Yeni İş Yasası Seminer Notları ve İş Kanunu, tartışmalar bölümü s.80, Türkiye Toprak,Seramik,Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası yayını, 25-29 Haziran 2003

Devrim Ulucan, Yeni İş Yasası Seminer Notları ve İş Kanunu, tartışmalar bölümü s.82, Türkiye Toprak,Seramik,Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası yayını, 25-29 Haziran 2003

ÖZGEÇMİŞ

MURAT ÖZVERİ

1964 Sivas Şarkışla’da doğdu. 1980-81 yılında Şarkışla Lisesi’nden, 1985 Yılında İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi’nden mezun oldu. 1998 Yılında İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi Bölümünde Yüksek Lisansını, “Ekonomik Kriz Koşullarında Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği Ve Uyarlama Sorunu” başlıklı tezini vererek tamamladı.

Birleşik Metal İş Sendikasıncı 3 Ayda Bir Yayımlanan Çalışma Toplum Dergisi Genel Yayın Yönetmenliği Yapıyor.

Legal Yayınlarca yayınlanan İş ve Sosyal Güvenlik Dergisi Yayın Kurulu üyeliği yapıyor.

Avukatlık stajını 1986 yılında bitirdikten sonra özel bir şirkette 8 ay, bir hukuk bürosunda 2 yıl

ücretli avukat olarak çalıştı. 1989-90 yılları arasında serbest avukatlık yaptı. 1990 yılından bugüne kadar Selüloz-İş Sendikası Genel Merkezi Hukuk Müşavirliği görevine devam ediyor. Ayrıca Kocaeli Barosuna bağlı serbest avukat olarak çalışmalarını sürdürüyor.

1996-2000 yılları arasında İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu'nda görev aldı. Türk Tabipleri Birliği İşyeri Hekimleri A ve B Tipi Eğitimlerinde, Türk-İş ve Disk'e bağlı sendikaların eğitim etkinliklerinde eğitici olarak görev aldı. Halen bu etkinliklere katılmaya devam ediyor.

Çalışma yaşamına ilişkin tebliğ ve makaleleri değişik dergi ve kitaplarda yayınlandı.

Evli ve 3 çocuk babası.

Yayınlanan Eserleri Şöyle:

Demokrasi Değişim ve Yasalar, 1991 - Selüloz-İş Türk-İş-Icef Yayını

Demokrasi Değişim ve Sendikalar 1992 - Selüloz-İş -Türk-İş-Icef Yayını,

Çalışma Mevzuatı (2821, 2822, 1475 Sayılı Yasalar Ve İlgili Yargıtay Kararları)- 1993- Selüloz-İş Sendikası Yayını

Sosyal Sigortalar Mevzuatı (506 Sayılı Yasa Ve İlgili Yargıtay Kararları) 1993- Selüloz-İş Sendikası Yayını

Özelleştirme Nedir. –1993-(Broşür)- Selüloz-İş Sendikası Yayını

İşçiler ve Bir Hukuk Devleti Masalı- 1995- Selüloz-İş Sendikası Yayını

Ekonomik Kriz Koşullarında Toplu İş Sözleşme Özerkliği ve Uyarılama-1998-Türk Harb-İş Sendikası Yayını

Yargı Kararları Işığında Sosyal Güvenlik-2000- Selüloz-İş Sendikası Yayını

Türkiye'de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar Epos Yayıncılık, Derleyen Fikret Sazak

III. OTURUM

**TMMOB MÜHENDİSLİK İSTİHDAM VE
ÜCRETLENDİRME SEMPOZYUMU**

BÖLGE TOPLANTILARI

KOCAELİ BÖLGE TOPLANTISI

Türk Mühendis Mimar Odaları Birliği tarafından düzenlenen Mühendislik, İstihdam ve Ücretlendirme Kurultayı Kocaeli Bölge Toplantısı 21 Nisan 2007 tarihinde Grand Yükseliş Oteli'nde yapılmıştır. Toplantıya Kocaeli Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Dekanı, Endüstri Mühendisliği Bölüm Başkanı, Sendika Temsilcileri, Siyasi Parti Temsilcileri, ve 70'e yakın TMMOB üyesi meslektaşımız katılmıştır. Toplantı "Özelleştirmeler ve Özelleştirme Sonucu Yaşananlar" ana başlığı altında gerçekleştirilmiştir. Toplantıyı Makina Mühendisleri Odası Kocaeli Şubesi Başkanı Çınar ULUSOY yönetmiş, Yürütme Kurulu Üyesi Mustafa ŞİMŞEK Kurultayın amacını, beklentilerini ve TMMOB'nin görüşlerini aktarmıştır. KOÜ Mühendislik Fakültesi Prof.Dr.Savaş AYBERK konu ile ilgili görüşlerini aktarmıştır. Toplantıya Konuşmacı olarak TMMOB Yönetim Kurulu Üyesi Cemalettin KÜÇÜK, Avukat Murat ÖZVERİ ve SEKA ile İGSAŞ'tan ayrılmış üyemiz Mak. Müh. Yaşar AKDENİZ katılmıştır. Toplantıda; bölgede yaşanan Özelleştirmeler ve sonuçları, neo liberal politikaların ülkemize ve mesleğimize olan etkileri ön plana çıkmıştır.

Üyelerimizin doğrudan çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunları 22-23 Eylül 2007 günü yapılan merkezi "Mühendislik, İstihdam ve Ücretlendirme Sempozyumu"na taşımak amacıyla Kocaeli ilinde yapılan ilk bölge toplantısında sempozyuma taşınacak konular tartışılmış ve bölgede özelleştirmelerin yoğun yaşanması nedeniyle "ÖZELLEŞTİRMELER ve PİYASALAR" konusu öne çıkmıştır. İkincil olarak Dünya Bankası, IMF, Dünya Ticaret Örgütü, AB gibi yapılanmaların "Neo-Liberal Politikaların Ülkemize ve Mesleğimize Olan Etkileri" konusu öne çıkmıştır.

TMMOB 280 bine varan üye sayısı ile önemli bir toplumsal muhalefet gücüdür. TMMOB'un üyelerinin kamuda çalışan sayısı her geçen gün düşmekte, yüzde 80'i özel sektörde çalışmakta ya da işsiz durumdadır. Bu rakamların dışında maalesef odalarımıza üye olmayan meslektaşlarımızın sayısı da çığ gibi büyümektedir. Dolayısıyla gerçek sorunların kamuoyuna duyurulması ve lehimize çözüm üretmek konusunda ciddi bir örgütlenme sorunumuz olduğu da çıplak bir gerçek olarak karşımızda durmaktadır. Yani belki de erken bir çözüm önerisi olacak ama, "ÖRGÜTLÜ TOPLUM" olmakta tek yöntemimiz olacaktır.

Bugün Türkiye'de bulunan üniversitelerdeki yaklaşık 500 bölümde mühendislik, mimarlık, şehir plancılığı eğitimi yapılmaktadır ve yılda yaklaşık 25 bin mezun verilmektedir. Mühendislerin, mimarların ve şehir plancılarının nitelikli işgücü olmalarının karşılığında bir ücret almakta bu da toplumsal konumlarını belirlemektedir.

ÖZELLEŞTİRMELER

Özelleştirmeleri, ancak önceliğimiz özelleştirmelerin bir sosyal boyutu olan mühendisler, mimarlar ve plancılar üzerindeki etkilerini hep birlikte tartışacağız.

Özelleştirme sürecinin yarattığı etkiler ve bütçede yatırımlara ayrılan pay 1986 yılında yüzde 21,3'ken, 2006 bütçesinde yüzde 6,9'a kadar düşürülmesi tehlikenin boyutlarının nereye vardığını göstermektedir. Kamu sektörünün kârlılığını yitirme nedenlerinden bir tanesi de yıllarca yatırım yapmamasıdır. Süreç uzadıkça da zaten yatırım yapılmıyor. “Sosyal Devlet” olgusundan tamamen vazgeçildiği gibi artık bu tamlama ağzılara dahi alınmıyor.

Tüm stratejik ulusal kuruluşlarımız birer birer özelleştirilmiş, bu kuruluşlarımızı büyük bir kısmını alan uluslararası güçler ve onların yerli işbirlikçilerine peşkeş çekilmiş ve kamu ekonomisi tasfiye edilerek işsizler ordusu iyice büyütülmüştür. Tabii bu durumdan çeşitli meslek grupları olduğu gibi mühendis, mimar ve şehir plancıları da nasiplerini almışlardır.

Bilindiği gibi özelleştirmeler sadece ülkemizde değil, bütün dünya da küresel sermayenin tamamen kâr amaçlı politikaları kapsamında gündeme geldi. Küresel sermaye üretim odaklı kalkınma ve gelişme politikalarına alternatif olarak tüketim merkezli bir yapay büyüme politikasını benimsedi ve özellikle de 1990'lardan itibaren dünyanın birçok ülkesine bunu dayattı.

Biz hâlâ özelleştirmenin ne olduğunu kavrayabilmiş değiliz. Bize özelleştirmeyi tek tek İGSAŞ'I, SEKA'yı, TÜPRAŞ'ı TELEKOM'u vs. tartıştıran gerçek anlamda sosyal devletin, kalkınmanın, sanayileşmenin ve demokratikleşmenin ne anlama geldiğini görmemize engel oldular.

2000 yılı Dünya Bankası raporunda özelleştirme “piyasaların özgürleştirilmesi” diye tanımlanıyordu. Piyasaların özgürleştirilmesi kasıt mallarını tükettirecekleri geri bıraktıkları piyasalar yani bizimki gibi ülkelerdir. Örneğin üretimine katkıda bulunmadığımız 55 milyon cep telefonunu kullanmaktayız. Üretmiyoruz ama bu kadar çok satın alıyorsak, o zaman “onlara” göre bizim piyasamız özgürleşmiş demektir.

Özelleştirme ideolojisi aslında tarih, kapitalist tarihi boyunca bilinendi. Ülkemiz açısından ne kadar eski olduğunun öğrenilmesi için 1861 yılında Konya Ovası'nın özelleştirilerek İrlandalılara verilmesi resmi rapor olarak bu ülkede sunulmuştur. Türk köylüsü gelişmemiştir, eğitimsizdir, “koskoca ova bomboş duruyor, burayı özelleştirelim, İrlandalı köylüleri getirelim, onlar Amerika'yı ihya ettiler, Konya Ovası'nı da ihya ederler” denilmiştir. Padişaha donanmanın özelleştirilerek sadece bir payitaht gemisinin dışında hiçbir gemi kalmaması önerilmiştir. (Tevfik Çağlar; Türkiye'de Liberalizmin Tarihi.) Dolayısıyla öyle 1980'li yıllarda karşımıza çıkan bir olay değildir.

Piyasa değerler sistemiyle kamusal yaklaşımı karşılaştırmadan da konuyu kavramak mümkün değildir. Piyasanın değerler sistemine bakıldığında, piyasa toplumsal sorunların ortadan kaldırılmasıyla ilgilenmez. Tam tersine o toplumsal sorunların, toplumsal risklerin ortaya çıkardığı sonuçların tazmin edilmesiyle ilgilenir.

Piyasa değerler sistemine göre hizmet eden bir mühendise kamusal yarar açısından bakan bir baş-

ka mühendisin meslek deontolojisi anlamında olumlu yaklaşması mümkün değildir. Çünkü kamusal alan kamu yararını gerçekleştirecek şekilde sağlıklı hizmet ister. Diğeriyse tam tersine kârı maksimize edecek hizmet ister.

Özelleştirme istihdamda daralmaya ve işsizliğe yol açar. İşsiz kalacak kitlelerin öfkelerini özelleştirme karşıtlığını giderebilmeniz için yapmanız gereken tek şey işte özelleştirmenin stratejisi çalışanların desteğini satın almaktadır. Onlara bir süre çalışmasalarda, bıkip usanıp kendilerini değersiz hissedecekleri süreye kadar para vermektir. Bunun mekanizmaları yaratılmıştır.

Ulusal diye tarif edilen sanayiler tasfiye edilmişler ya da önemli ölçüde yabancı ortakların ya da dünya piyasasını kontrol eden o kartellerin, tröstlerin ve kısmen de onların yerli işbirlikçilerinin eline geçmiştir.

Kamusal üretim ya da kamu yararı denilen kavramın kendisi köreltilmiştir.

Özelleştirmenin stratejisi bütün dünya da uygulandığı gibi yok etme stratejisidir. Talan etme stratejisidir.

NEO-LİBERAL POLİTİKALARIN ÜLKEMİZE VE MESLEĞİMİZE OLAN ETKİLERİ

Çalışma güvencesine, çalışma koşullarının ağırlaşması, yetersiz ücret, işsizlik, insan onuruna yarasız emeklilik süreci yaşayamama ve benzeri sorunlarla özlük haklarının giderek daha fazla tehdit altında olması hemen hepimizin ilk aşamada sayabileceği sorunlardır. Dünyanın tüm emekçileri benzer sorunları yaşamaktadır. Sadece dünya daki meslektaşlarımızla değil bütün emekçilerle aynı hayatı paylaşıyoruz.

Sonuçtaysa esnek üretim, esnek çalışma, esnek istihdam ve esnek ücretler kural haline gelmiştir. Yeterli olmayan örgütlülük bu sürece eşlik edince çalışma yasalarında değişikliğe, işsizlikte artışa, ücretlerde düşüş ve çalışma koşullarının ağırlaşmasına sebep olmuştur.

Çalışma yaşamı bütüncül, tek bir yasa yerine dört iş yasasıyla düzenlenmiştir. Çalışmanın kendisi süresi belirli ve süresi belirsiz olarak ikiye ayrılmıştır. Yapılmak istenen birine üstün avantajlar sağlayarak toplumsal kesimleri bölmek, güçsüzleştirmek ve emek eksenli hareketlerin süreçlerini kontrol altına almaktır.

Çalışma yaşamını belirleyen yasalar çalışma sürelerinin uzamasını, işin yoğunlaşmasını ve ağırlaşmasını, güvencesiz çalışmanın yaygınlaşmasını ve kalıcılığını, farklı istihdam biçimlerinin ortaya çıkmasını, ücretin satın alma gücünü düşürüp emek maliyetini en aza indirmeyi garanti altına mı alıyor? Açıklığa kavuşması gereken önemli konulardan biri de budur.

12 Eylül darbesiyle birlikte Sendikalar Kanununda, Toplu İş Sözleşmeleri Grev Lokavt Kanunu'nda yapılan değişikliklerin durup dururken yapılmamıştır. Aynı zamanda TMMOB Yasanında yapılan değişikliklerle kamuda ve TSK'da çalışan mühendis, mimar ve şehir plancılarının üye

zorunluluğunun ortadan kaldırılması aynı işleve yönelmenin sonuçlarından biridir. İşsizliğin yüksek oranlarda seyretmesi, aynı iş için yüzlerce talep edicinin varolması ücretin sınırlarını aşığı çekmektedir. Özelleştirme Yasası ve süreci bu yönde rol oynayarak işsizliğı arttırmış, buralarda görev yapan mühendis, mimar, şehir plancılarının bir kısmı emekli edilmiş, bir kısmı işsiz kalmış, bir kısmı diğer kamu kurumlarına gönderilirken ücretleri diğerleri kendilerine yetişinceye kadar dondurulmuştur.

Mühendislerin yüzde 55'i, 800 ve 1 200 YTL arasında, yüzde 32'siyse 1 300-2 900 YTL arasında ücret almaktadır. Kamu kesiminde çalışan 1'in 4'üne gelmiş mühendis, mimar, şehir plancılarıysa 1 350 YTL ücret almaktadır. Yapılan araştırmalara göre Mart 2007 tarihi itibarıyla yoksulluk sınırı 2 050, 42 YTL'dir. Aktarılan veriler göstermektedir ki mühendis, mimar ve şehir plancıları yoksulluk sınırının altındaki bir ücretle çalışmaktadır. Buna göre bir hesaplama yaptığımızda 1992 tarihini 100 alırsak 1992 tarihinde 100 olan ücretimiz 2007'de 82,51'e düşmüştür. Buna göre yıllar içinde mühendis, mimar ve şehir plancılarının ücreti 17,49 puan, yani yüzde 21,2 oranında erimiştir.

SSK Yasasına göre emekli olan bir mühendis, mimar ve şehir plancısı 810 YTL'ye yakın emekli maaşı almaktadır, Emekli Sandığı emeklisi meslektaşımızsa 1 100 YTL emekli maaşı almaktadır. Yıllar içerisinde emekli maaşı reel olarak 26 puan düşmüştür, yani 1992 emekli maaşına 100 dediğimizde 2007 emekli maaşı 74'e düşmüştür. Yani yüzde 35,1 oranında erimiştir.

Türkiye'de mühendis, mimar ve şehir plancıları için iki farklı asgari ücret uygulaması yapılmaktadır. 4857 sayılı İş Kanununa göre çalışanlar için 01.01.2007 tarihinden geçerli olmak üzere net 403 YTL olarak belirlenmiştir. 657 sayılı Yasaya göre 01.01.2007 tarihinden itibaren ilk işe başlama ücreti 1 232 YTL olarak belirlenmektedir. TMMOB bu sürecin tamamen dışında tutulmaktadır.

Kamuoyu araştırmalarının tamamı işsizliğin toplumun birinci maddesi olduğunu söylemektedir. İşsizlik oranıysa sırasıyla teknik personelin tümü için 7,1, ziraat ve orman mühendisleri için 32,7'dir.

Uluslar arası sermaye 1995 yılında yapılan GATZ Anlaşması gereği "Serbest Dolaşım" adı altında beğendiği mühendisi, beğendiği ülkeden getirebiliyorsa, bir gün getirebilecekse bizim mühendislerimizin içine düşeceği durum çok daha vahim olacaktır.

İşsizlik, geleceğe güvensizlik, sosyal dışlanma duygusu, aile geçimsizliğı ve benzeri sorunlara yol açmaz mı? İşsizlik nasıl ve hangi araçlarla çözülebilir? Çalışma sürelerinin düşürülmesi talebi doğru mudur, yanıt üretmeliyiz.

Türkiye üretiyor mu? Eğer Türkiye üretiyorsa üretimini yaparken üretecek uzmana gereksinim duyacaktır ve onu çağıracaktır. Türkiye bulunduğu coğrafya da, buraya sıkışmış kalmış ve tüm

uluslararası siyasal dengelerin çatışma alanı haline gelmiş bir bölgede üretmeden, kendi ürettiği bilgisini de kullanamadan daha çok uzun yıllar buralarda sıkıntı içinde kalır. Türkiye bilgi üretmiyor, insan üretiyor.

Mezun sayısı aşağı yukarı mühendislere yakın olan teknik öğretmenlerle ilgili mühendislik fakültelerinden mezun olanlar tasarım mühendisi, akademik nitelikli mühendis olması, teknik öğretmenlerin ise uygulama mühendisi olması düşünülmektedir. TMMOB'nin yapması gerekenlerden birisi de bu konuya yönelik çalışmalıdır.

Şimdi ücretlendirme, işlendirmede de daha kötü günler bşleri beklemektedir. Türkiye artık uluslararası serbest dolaşımın alanı haline geldi. Buraya bir yabancı mühendis gelecek, ve sorgusuz sualsiz bizlerle denk durumda olacaklar ve iş alanlarımız iyice daralacaktır.

Borç al, borç öde ekonomik mantığıyla yürümekte olan bir ülkede istihdam ve üretim esaslı bir modele geçilmemesi bu sorunları daha da derinleşerek yaşayacağımız anlamına gelmektedir.

Bilginin üretimi, bilim ve teknoloji üretimi sürekli ifade edilmektedir. Kendi bilimini ve teknolojisini üretmeyen bir ülkede de üretim ve istihdam esaslı bir modele geçmenin çok zor olduğu gerçeğine bir kez daha vurgu yapılmasında yarar bulunmamaktadır.

ÇÖZÜM:

SANAYİLEŞME, DEMOKRATİKLEŞME VE ÖRGÜTLÜ TOPLUM

Ekonomik ve sosyal kazanımlar elde etmenin yegane örgütünün sendikalar olduğunu tarihe teslim etmişlerdi. Meslektaşlarımız İngiltere, İtalya, Almanya gibi ülkelerde sendikalara üye olup, bölüm şeklinde örgütlenerek nitelikli işgücünün çıkarlarını koruma mücadelesini yürütmektedirler.

TMMOB ekonomik ve demokratik haklarının tam savunulacağı bir sendikal örgütün işlevini yerine getiremez. Çünkü TMMOB sendika değildir. Sendikal Örgütlenme konusunda TMMOB özendirici rolünü daha da güçlü bir biçimde sürdürmelidir.

Güçlü bir TMMOB örgütü Sendikal Örgütlenme çabasının başarıya ulaşmasına da büyük katkılar sağlayacaktır.

Tabii ki Türk Mühendis Mimar Odaları Birliği kuruluşundan beri sanayileşmeden, halktan ve emekten yana politikaları kendine referans aldığı için bu faaliyetlerin ilk günden beri karşısında durdu. Gerçekleri elinden geldiğince meslektaşları ve meslekleri üzerinden toplumla paylaşmaya çalıştı. Ancak yine üzülerek görüyoruz ki, meclise egemen siyasi anlayışların üzerinde çok fazla etkili olmadık ve bu süreç süratle ülkemizde yaşandı.

İnsan Hakları Sözleşmesinin 24. Maddesi'ndeki iş tanımına göre yeteneklerine uygun bir işte, kendisi ve ailesiyle birlikte, insan onuruna yakışır bir yaşam standardını sürdürebileceği, örgütlenme

hakkının güvence altına alınmış olduğu bir işte çalışıyorsa bu istihdam ediliyor denilebilir ya da oradaki tabirle çalışma hakkının gerçekleştiği söylenebilir. Çalışma hakkına sahip olduğunu söylenebilir. Bunlardan bir tanesi eksikse orada çalışma hakkı en azından İnsan Hakları Sözleşmesinin 24. maddesi anlamında gerçekleşmiyor demektir. Bunun paralel bir karşılığını ILO'nun 94. sayılı Tavsiye Kararında bulunmamaktadır. Buna uygun iş adı takılmıştır. Eğer iş uygun iş değilse o istihdam eksik istihdamdır. Soruna bu açıdan bakarsanız mühendislerin çalışmayanları zaten işsizdir, çalışanları da çok önemli ölçüde eksik istihdamın içerisinde.

Toplumsal bilincin, toplumsal heyecana dönüştürülmesi ve toplumdaki suskunluğun bozulmasıyla ancak bunlar durdurulabilir.

Mühendislerimiz şu anda örgütlüler, ama sendikalaşmalılardır. Yasalar, uluslararası anlaşmalar da buna müsait, bizler sendikalaşmalıyız, düşüncelerimizi üretimde birlikte çalıştığımız işçi arkadaşlarımızla paylaşmalıyız ve ortak mücadele ederek bugüne kadar yapılan özelleştirme ve ülkeyi bağımlı hale getirme politikalarını durdurmalıyız.

ADANA BÖLGE TOPLANTISI

Odalarımız meslek alanlarındaki faaliyetleri doğrultusunda kongreler, sempozyumlar ve başka etkinlikleri düzenliyorlar. Bu sempozyum ise doğrudan “üyenin istihdam ve ücretlendirme” konusunu ele almasından dolayı, toplantıya katılan tüm üyeler tarafından olumlu ve yararlı bir çalışma olarak ilgiyle karşılandı.

Kamuda sürdürülen siyasi operasyonlar tüm kamu çalışanlarını etkilediği gibi, üyelerimizi de etkilemektedir. Bu “görevden alınma, istifaya zorlanma, sürgün, tayin edilme” şeklinde somutlanmakta ve üyelerin verimlerinin düşmesine neden olmaktadır. Buna örnek olarak, DSİ Adana 6. Bölge Müdürlüğü’nde yaşananlar rakamsal olarak verilmektedir.

“Özelleştirme” adı altında yapılan sermayeye peşkeş çekmelerin, üyelerimiz üzerindeki etkileri dile getirilmiştir. Bu “işsiz kalma, daha düşük ücretle başka yerlerde çalışma, daha sağlıksız şartlarda çalışmaya rıza gösterme” şeklinde gerçekleşmektedir.

Yapı denetim firmalarında çalışan arkadaşlarımız belirlenen ve ifade edilen ücretlerin çok altında ücretlerle çalışmaktadırlar. Arkadaşlarımız basit bir imzacı pozisyonuna sokulmak istenmektedir. Aslında sistem öyle bir şekilde kuruldu ve işletiliyor ki; ne gerçek anlamda yapı denetimi uygulanıyor, ne yapı denetim firmalarında çalışan arkadaşlar maddi, manevi olarak tatmin olabiliyor, ne de yapı denetim şirketi sahipleri memnun olabiliyor.

TMMOB çalışan üyeleri için sendika kurulması ile ilgili, geçmişte olduğu gibi öncülük etmelidir ya da üyelerinin iş kolu ile ilgili sendikalarda örgütlenmesine destek olmalıdır. Ulaştığımız noktada TMMOB bu güce sahiptir.

TMMOB’un çeşitli etkinliklerine katılımın arzu edilen düzeyde olmaması büyük bir eksiklik. Örneğin; bu bölge toplantısı doğrudan üyenin sorunlarını ilgilendirmesine rağmen katılımın bu kadar az olması düşündürücüdür. Bunun çözümünün mutlaka bulunması gereklidir. Bu konuda Oda ile üye arasında bir sıcaklığı sağlamak zorundayız.

Katılım azlığının bir başka sebebi de bilinç eksikliğidir. Kamuda çalışanların en büyük sorunu ücret azlığı olmasına rağmen böyle bir toplantıya kamudan çok az katılım olmuştur.

DSİ’nin proje yapım işleri dışarıya yaptırılmaktadır. Bunun toplamı yaklaşık 260 milyon YTL.’dir. DSİ bunu kendi çalışanlarına yaptırsa ve bu parayı da çalışanlarına dağıtsa, DSİ’de ücret sorunu ortadan kalkar.

Kamuda çalışan mühendisler, kendi mesleklerinden başka işlerde çalıştırılarak mesleklerinden uzaklaştırılıyorlar. Mesleğinden uzaklaşan mühendisler kendi sorununa sahip çıkamayan bir anla-

yışı da beraberinde getiriyor.

İhtiyaç duyulan mühendis sayısı ile mezun olan yıllık mühendis sayısı arasındaki farka çözüm bulunmalıdır. Bu durum işsiz mühendis sayısını sürekli artırıyor. Ülkede planlama olmadığından ihtiyaçtan fazla mühendis mezun ediliyor. Jeofizik Mühendislerindeki işsizlik oranı % 45'i buldu.

Üye olanlar bir koruma beklentisi içindeler.

Matematik, Fizik, Kimya bölümleri mezunları gidip bir sertifika alıp “Sistem Mühendisi” adı altında iş yürütüyorlar. Halbuki burada çalışması gereken insanların en azından elektrik-elektronik ya da bilgisayar, haberleşme gibi mühendislik bölümlerinden mezun elemanlar olması gereklidir.

İşsizlik, şu an var olan sistemin bir şekilde stepnesidir. Reel ücretlerin aşağı çekilmesinde de işsizliğin önemli bir payı vardır. Ancak işsizliğin bir başka boyutu da insanları sisteme ekleme sürecidir.

Bünyesinde mühendis çalıştırmayan firmaların ticari ünvanlarında “Mühendislik” ibarelerini kullanmaları haksız rekabete neden olmaktadır. Bunu önlemenin yolları araştırılmalıdır.

Önümüzdeki günlerde kamuda “performansa dayalı ücret politikası” gündeme getirilmek istenmektedir. Böyle bir çalışma olduğunda, önlemek için gerekli müdahalelerin mutlaka yapılması gereklidir.

Kamu ve Belediyelerde çalışan TMMOB üyeleri aynı hizmeti üretirken, farklı statülerde çalıştırılmakta ve farklı ücretler almaktadırlar. Bu soruna bir çözüm bulunmalıdır.

Taşeronlaştırma ve sendikasızlaştırma toplumun ücretli çalışanlar kesimini derinden etkilemekte ve bundan üyelerimiz de paylarına düşeni almaktadır. Sendikalı kamu çalışanlarının örgütlü mücadelesi desteklenmeli ve TMMOB üyeleri örgütlenmenin içinde yer alıp, haklarını aramalıdır.

TRABZON BÖLGE TOPLANTISI

TMMOB Mühendislik, İstihdam ve Ücretlendirme Sempozyumu Trabzon Bölge Toplantısı 12. Mayıs.2007 tarihinde Trabzon Ticaret ve Sanayi Odası Konferans Salonunda bölgeden yaklaşık 120 mühendis, mimar ve şehir plancısı'nın katılımıyla yapılmıştır.

Trabzon Bölge Toplantısında Mühendislik eğitiminden, mühendislerin istihdamına, ücretlendirilmesine, sendikalaşma, serbest çalışan mühendisler, özel şirketler ve kamuda çalışan mühendislerin problemleri, özellikle devletin mühendis istihdamını şart koştuğu bazı alanlarda mühendislerin diplomalarını kullandırmalar, ücretlerinin tahsili, kendilerine yapılan olumsuz davranışlar konusunda sıkıntıları olduğu belirlendi.

Toplantıda;

- Özellikle kamu sektöründe yıllardan beri var olan istihdam şeklinden duyulan rahatsızlık dile getirilerek liyakata göre görevlendirilme yapılmasının önemi ve gerekliliği,

- Özel sektörde (özellikle devletin mühendis istihdamını zorunlu kıldığı iş alanlarında) mühendislere işyerlerinde ustalardan daha az değer verilmesi ve işyerine sık sık uğramamaları konusunda uyarımları ve bu tür istihdam durumlarında ücretlendirmenin komik rakamlar olduğu hatta ücretlerin tahsili konusunda güçlük çekilmesi,

- Mühendislerin hak arama konularında pasif kaldıkları,

- Politikaya atılan mühendislerin milletvekili seçilip Ankara'ya gittiklerinde önceden dillendirdikleri mesleki problemleri görmezden geldikleri, ancak mühendislerin de problemleri onlara anlatmakta etkisiz kaldıkları,

- TMMOB çatısı altındaki odaların tek yönetmeliğe karşın farklı uygulamalarda bulunmaları,

- Aynı Oda çatısı altında bile Türkiye' nin farklı bölgelerinde farklı uygulamalarda bulunmaları,

- Bazı mühendislik dallarında etkinlik alanlarının tam anlamıyla ayırt edilememiş olması (özellikle jeoloji – jeofizik , mimarlık – peyzaj mimarlığı – şehir plancılığı),

- Devlet ihalelerinde fiyat kırarak ihale alınabilmesine karşın, serbest mühendislere asgari proje bedelinden fatura kesilmesi dayatma olarak tanımlanmakta,

- Bir grubun bir araya gelerek çeşitli problemleri dillendirmeleri problemin duyurulmaması sonucunu ortaya çıkarmakta ancak problemlerin yazıya dökülerek ilgili makamlara iletilme-

si, ya da basın yayın yoluyla duyurulması problemin çözümü konusunda gereken mesajların alınmasını sağlayabileceği,

- Yerelde bazı oda yöneticilerinin kendilerine iletilen problemlere duyarsız kaldıkları,

- Eğitim sisteminin revize edilmesi gerektiği, herkese üniversite diploması vererek hiç olmazsa sıradan memurların da üniversite diplomalı olması öngörüsüyle verilen diplomalar sonucu istihdam zorlaşıyor, kalite ve ücretler de düşük kalıyor olması (Mühendis, mimar ve şehir plan-cıları arzı fazla, kalite ve ücret düşük),

- TMMOB ve Odalarımıza güvenmek zorunda olduğu, odaların üyelerinin haklarını savunmada etkin görevler üstlendiği, bu durumda üyelerin de odalarına sahip çıkmaları, destek vermeleri gerektiği,

- TMMOB' nin bu bölge toplantılarının çok önemsendiği, mühendislik istihdam ve ücretlendirme alanında geçmişten gelen sorunların gittikçe ağırlaştığı, tıkanma aşamasına geldiği belirtilerek bu tıkanmaları aşma yolunun “dipten gelen dalgayı oluşturmak” olduğu vurgulandı. Birlik ve Oda yönetimlerine üyeler bazında açık destekler verilmesi gerektiği, yöresel bazda da mühendis, mimar ve şehir plancılarının Birliğine, Odalarına sahip çıkmaları durumunda problemlerin çözümünde hükümetlere gereken güçlü mesajın gönderilmiş olacağı, siyasilere karşılığında güçlü ve bütünleşmiş bir kitle olduğu mesajı verileceği, görüşleri ağırlıklı olarak dillendirilmiştir.

DİYARBAKIR BÖLGE TOPLANTISI

TMMOB Makina Mühendisleri Odası İstanbul Şubesi yürütücülüğünde 22-23 Eylül 2007 tarihleri arasında gerçekleştirilecek olan “TMMOB Mühendislik, İstihdam ve Ücretlendirme Sempozyumu “ çerçevesinde 26 Mayıs 2007 tarihinde Şubemiz toplantı sonucunda TMMOB İKK bileşenleri ile Bölgesel toplantı düzenlendi. Toplantıda sempozyumda ele alınacak bildiri konuları ışığında mühendis, mimar, şehir planlamacılarının bölgesel düzeydeki sorunları tartışılarak aşağıdaki sonuçlar elde edildi.

Günümüzde mevcut ortam içerisinde Türkiye'nin en önemli sorunlarından biri bölgeler arası gelişmişlik ve buna bağlı farklılıklardır. Bu durumdan en fazla etkilenen Güneydoğu Anadolu Bölgesidir. Bölgede özellikle sanayi sektörü alanındaki ilerlemelerin istenilen düzeye ulaşmaması, yetişmiş kalifiye elemanın dışı göçüne neden olmaktadır. Yine bölgesel dengesizlikle beraber bölgedeki mühendis, mimar ve şehir planlamacıların iş yaşamında büyük bir engel olarak ortaya çıkmaktadır. Bu anlamda;

Bölgede yıllardır yaşanan, Türkiye'nin de en yakıcı ve acil çözüm bulması gereken, Kürt sorunu en öncelikli sorunlardan olup, mühendis, mimar ve şehir planlamacıların sorunları daha alt sıralarda yer almaktadır.

Bölgedeki çatışma ortamından kaynaklı hem devlet hem de özel sektörün yatırım konusunda yetersiz kalması, mühendis ve mimarların gelişmiş bölgelere göç etmesine neden olmaktadır.

Sanayinin az gelişmişliği, sektörel dağılımların yetersizliği, işsizliğin büyük ölçüde yer aldığı bölgemizde mühendis ve mimarlara gereksinim önemsenmemekte ve mühendis, mimarlar buna bağlı olarak istihdam konusunda sorunlar yaşamaktadırlar.

Kurumlarda çalışan mühendis ve mimarların özlük hakları savunulamamaktadır.

Serbest çalışan mühendis ve mimarların düşük ücretlerle iş yapmaları önemli bir sorun haline gelmektedir.

Özel sektörde çalışan mühendis ve mimarların çalışma konularının uygunsuzluğu ve alınan ücretin yetersizliliği, emek-ücret eşitsizliği açığını büyütmektedir.

Mühendis, mimar ve şehir planlamacıların sorunlarının TMMOB çatısı altında ele alınması anlamlı bulunmakta ancak sadece kurumlarda çalışanlar hakkında açıklama ve eylemliliklerin düzenlenmesi yeterli görülmemektedir.

Yine TMMOB bünyesinde çalışan mühendis ve mimarlara ödenen ücretin, kurumlarda çalışan mühendis ve mimarlarla ilgili TMMOB' nin yaptığı açıklamalarla ters düştüğü ve bunda bir

eliŐki olduğu görülmektedir.

Kadın mühendis ve mimarların, lkemiz Őartlarındaki iş bulma koşulları, cinsiyetçi ayrımcılık politikası ile bir sorun halindedir. Bu durum bölge koşulları göz önüne alındığında daha vahim bir hale gelmekte ve birçok kadın meslektaşımız ya vasat işlerde çalışmakta ya da mühendislik yapmamaktadırlar.

İZMİR BÖLGE TOPLANTISI

TMMOB Mühendislik, İstihdam ve Ücretlendirme Sempozyumu İzmir Bölge toplantısı 26 Mayıs 2007 tarihinde Tepekule Kongre ve Sergi Merkezi'nde gerçekleştirildi.

Sempozyum Yürütme Kurulu Üyeleri Bedir TEKİN, Bülent ÖNTAŞ ve Metin ŞEN tarafından yürütülen toplantıya toplam 30 kişi katıldı. Toplantıda belirtilen görüşlerden çıkan sonuçlar aşağıda maddeler halinde belirtilmiştir.

Küreselleşmenin ve izlenen yanlış politikaların sosyal, kültürel, siyasi ve özellikle ekonomik açıdan ülkemizi getirdiği durum ortadadır. Siyasal iktidarların İMF ile birlikte oluşturarak yürüttükleri politikalar, Türkiye'yi 2006 yılı sonunda borç batağına taşımıştır. Kişi başı kamu borcu 2002-2006 döneminde % 78 oranında artarak, 3.700 dolar seviyelerine ulaşmıştır. İMF destekli program kapsamında izlenen düşük kur – yüksek real faiz politikaları sonucu ihracat sürdürülemez noktaya ulaşmış, dış ticaret açığı katlanarak artmış ve cari açık riskine temel oluşturmuştur. AKP'nin 4.5 yıllık iktidarlık dönemindeki büyüme, real ekonomiye ve sektöre yansımamıştır.

Ülkemizde sanayi yapısı 1980'li yıllarda geri teknoloji sanayilerine doğru dönüşmüştür. 1990'lı yıllarda, kırılgan ve sürekli kriz ortamında sanayileşme bir hedef olarak önemini kaybetmiştir. Bu durum, AKP iktidarı döneminde de aynen devam etmiştir. Küçük işletmeler sanayideki tüm işletmelerin yüzde 98.4'ünü oluşturmaktadır. Bu işletmelerin toplam istihdamdaki payı yüzde 14.1'i kapsamaktadır. Sanayinin tüm sektörleri ele alındığında, ihracata konu mal gruplarındaki ithal girdi oranı yüzde 65 gibi çok yüksek bir orandadır. Bu oran, elektronik sektöründe yüzde 85, tekstil ve gıda sektöründe yüzde 55, makine imalat sektöründe yüzde 63 olarak gerçekleşmektedir. Bunun sonucu olarak ithalat lehine makas açılmakta ve açık, Gayri Safi Milli Hâsılamızın yüzde 79'larına ulaşmaktadır

Küreselleşmenin ilk saldırı alanı olan tarım sektörü açısından da, ülkemizde durum gittikçe kötüleşmektedir. Dünya Ticaret Örgütü'nün dayattığı uygulamalar kapsamında, tarıma yönelik iç destekler, dışsattım sübvansiyonları ve dışalımına yönelik korumacılık ortadan kaldırılmaktadır. Başta Tohumculuk Yasası gibi uygulamalarla küresel sermayeye tüm yönleri ile açılmamız, ülkeyi bu sermaye ile rekabet edemez konumda zayıflatmaktadır. Dünya merkezinin sağladığı bir takım krediler karşılığında, yasama yolu ile kamu yönetiminde değişiklikler gerçekleştirilmek istenmektedir. Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü bu kapsamda kapatılırken, İller Bankası da kapatılmaya çalışılmaktadır. Ziraat Bankasının herhangi bir banka zihniyetiyle çalıştırılmaya başlaması ile, çiftçi kredileri ortadan kaldırılmış, çiftçi herhangi bir müşteri pozisyonuna taşınarak, yalnızlaştırılmıştır. İMF'ye verilen niyet mektuplarıyla tarıma yönelik tüm destekler yavaş yavaş kaldırılmaktadır. Durumu mühendislik açısından ele aldığımızda, ziraat mühendislerinin artık çift-

çiden uzaklaştırılarak, kırsal alanlarda olmadığı görülmektedir. İl merkezlerinde çalışan ziraat ve gıda mühendislerinin veri giriş-çıkış kayıt işlemleri nedeniyle bilgisayar başından kalkamadığı ve çiftçiyle gerçekten sorun çözmeye ve iyileştirmeye yönelik diyalog içine giremedikleri görülmektedir. Tarım İl Müdürlüklerinde çalışan mühendis sayısının planlı bir biçimde azaltılması, bugün 22 köy – 150 bin dönümden bilgisayar başından kalkamayan bir ziraat mühendisinin sorumlu olmasını getirmiştir. Durum ormancılık ve orman mühendisleri için de benzerdir.

Tüm bu koşullar, kırsal kesimde yoksulluğu toplumsal bir bunalıma dönüştürmekte ve göçü ivmelenmektedir. % 20'lere ulaşan işsizlik sorununun çözümü için her yıl en az 900 bin kişiye iş imkânı yaratılması gerekirken, iktidar gerçekleri çarpıtarak, işsizlik oranlarını örtülemeyi tercih etmektedir. Türkiye İstatistik Kurumunun 2005 yılı Ocak ayı verilerine göre, 15-24 yaş arası kurumsal olmayan sivil işgücü 12 milyon 213 bin kişidir. Bu yaş grubundaki işsizlik oranı, resmi verilere göre yüzde 21.4'tür. Bu rakam, yüzde 11'leri aşan genel işsizlik oranının yaklaşık iki katıdır. Genel işsizlik oranının yüzde 20 olduğu gerçeğini düşünürsek, bu rakamın daha da üstüne geçtiği açıkça ortaya çıkmaktadır.

İstihdam politikalarının tüm bu gerçekler göz önüne alınarak yeniden planlanması ve uygulanması gerekmektedir. Yoksulluğu gidermek ve eşitlikçi bir gelir dağılımı sağlamak amacıyla yönelik politikalar ancak sürdürülebilir büyüme, adil bölüşüm ve sosyal devlet anlayışıyla gerçekleştirilebilir. Öncelikle sanayi katma değerinin ekonomimizin tüm sektörleriyle dengeli bir biçimde artırılarak, yüksek katma değerli ürünler ihraç edebilecek alt sektör ve teknolojileri destekleyecek ve teşvik edecek mekanizmalar ivedilikle oluşturulmalıdır. Bölgelerarası dengeyi kuracak ve gelir dağılımını adil bir biçimde kalkınmada öncelikli yörelere yayacak politikalara ilk elde önem verilmeli, organize sanayi bölgeleri ve küçük sanayi siteleri bu önceliğe göre geliştirilmelidir. Sanayinin gelişimini ve ekonomik büyümeyi en geniş tabana yayacak, refah ve istihdamı sağlayacak kamu yararına bir yatırım ve üretim planlamasına yönelik politikalar yaşama geçirilmelidir. Sanayinin, yeniden istihdam yaratan, rekabet edebilir bir düzeye ulaşması ancak emek politikalarıyla sağlanabilecektir.

TMMOB'un her zaman savunduğu, "Meslek ve meslektaş sorunları, ülke ve toplumun sorunlarından bağımsız olmadığıdır". Bu ilke izlenerek, toplumun sorunlarından yola çıkarak, meslek ve meslektaşların bilgi ve deneyim birikimleriyle, emekten, kamudan ve toplumdan yana projeler üretilerek dile getirilmeli ve çağrılanmalıdır. 1980'lerden itibaren süregelen baskılarla siyasetten ve politikadan uzaklaştırılan bu dönemin, artık kırılması gereklidir. Her mühendis, mimar ve şehir planlamacı, birikimlerini toplum ve meslek için kullanmalıdır. TMMOB, emekten ve halktan yana bir taraf olmalıdır.

Ülkemizde KOBİ'lerin çoğunun düşük verimle, katma değeri az, kapanma tehlikesi içinde üretim yaptıkları bilinmektedir. KOBİ'lerin mühendislik altyapısı, Ar-Ge çalışmaları ve inovasyonla buluşturulması ivedi bir gerektir. 2003 yılında Makine Mühendisleri Oda'sı İzmir Şubesi KOBİ

Komisyonu, Endüstri Mühendisleri Meslek Dalı Komisyonu ve akademisyenlerle birlikte “KOBİ’lerde Endüstri Mühendisliği’nin istihdamının anlaşılması ve artırılmasına ilişkin pilot proje” gerçekleştirildi. Seçilen üç işletmede, endüstri mühendisliği öğrencileri görevlendirilerek, akademisyenler ve alanlarında uzman mühendislerinin danışmanlığında, endüstri mühendisliği teknikleri uygulandı. Önceden saptanan alanlarda işletmelerin verimliliklerini nasıl artırılacakları somut verilerle kanıtlanırken, proje bitiminde işletmelerin ikisi bünyelerinde ilk kez endüstri mühendisi istihdam etmeye başladı.

Bu çalışma tüm mühendislik dallarına uygulanabilir ve TMMOB’nin koordinasyonunda, model tüm Türkiye’de genelleştirilebilir. KOBİ’lerin Ar-Ge desteklerinden yararlanabilmesi için, KOSGEB gibi devlet kurumları ve üniversitelerle işbirliğine gidilerek, TMMOB koordinasyonunda “mühendis istihdam etmelerini sağlayacak, küçük işletmeler için mühendislerden proje bazlı danışmanlık hizmeti alabilecekleri bir kurum işletilebilir. Böylece mühendislik teknikleri ile ilk kez karşılaşan işletmeler verimliliklerini artırırken, hem mühendislik disiplini yaygınlaşacak, hem de mühendis istihdamı artırılacaktır.

Geçtiğimiz aylarda, Ar-Ge teşviklerinin düzenlenmesine ilişkin bir kanun taslağı hazırlandı. Taslağa göre, sermaye şirketlerinin yapısı içinde ayrı bir birim olarak örgütlenerek, münhasıran 50 ar-ge personeli istihdam eden ar-ge merkezleri ile münhasıran aynı faaliyetlerde bulunmak üzere kurulan 25 Ar-Ge personeli istihdam eden sermaye şirketleri yararlanabileceklerdir. Bugün ülkemizde kaç tane işletmenin 25 kişilik bir Ar-Ge departmanına sahip olabileceği sorgulanmalıdır. Taslağın yasalaşması, Avrupa’da Ar-Ge faaliyeti yürüten kuruluşların, ülkemizde konuşlanarak bu teşvikten yararlanmalarını sağlayacaktır. Tasarı ayrıca, bu kuruluşlara “araştırma sonrası, Türkiye’de üretiminin pahalı, işgücünün ve makina teçhizatının yetersizliği gibi nedenlerle”, üretimi bir başka ülkeye taşıma hakkı tanımaktadır. Bugün bir tek mühendisin istihdam edilmediği, düşük verim ve katma değerle çalışan KOBİ’lerin sayısı düşünüldüğünde, gerçek anlamda teşviklere gereksinim duyan kesmin ihmal edildiği bir gerçektir. Tasarı TMMOB tarafından ivedilikle engellenmeli ve KOBİ’lere yönelik gerçekleştirilebilecek destekler üzerinde odaklanılmalıdır. Ar-ge çok geniş bir kavramdır, ayrı bölümleri içerir. Özellikle KOBİ’ler için Ar-Ge kapsamında yer alan ürün geliştirme, tasarım doğrulama süreçleri ilgili tüm test yatırımlarının yapıldığı ve toplandığı bir kuruluş bölgeler bazında örgütlenerek yapılandırılmalıdır. Bugün bu ölçekteki bir test laboratuvarı TSE bünyesinde bile bulunmamaktadır.

Geçtiğimiz dönemlerde, TMMOB’un girişimleriyle başta halk - çalışan sağlığı ve kaynak kullanımını doğrudan ilgilendiren alanlarda, mühendis istihdamı zorunluluğuna ilişkin önemli yasal kazanımlar elde edildi. Ancak bu olumlu gelişmelerin gerçekleştiği süreç düşünüldüğünde, çalışmaların daha organize ve kurumsal boyutta yürütülmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Birçok önemli kazanımın ardında yatan, üç-beş kişinin özel girişimleri ve ilişkileridir. Diğer yandan bu model çerçevesinde, müdahil olmadığımız örnekler de var; üç yıl önce KOSGEB yönetmeli-

ği oluşturulurken “TMMOB’a bağlı meslek odaları ile birlikte ortak projelerin gerçekleştirilebilmesine” ilişkin bir cümlenin yer alamaması gibi. Yönetmelik’ de eğer anılan cümle maddeleşseydi, MMO İzmir Şubesinin KOBİ’lerde endüstri mühendislerinin istihdamı ile verimliliğin artırılmasına ilişkin projesinin sürekliliği bu kapsamda sağlanabilirdi. Zaman kaybetmeden, Avrupa Birliği Teknik Mevzuatına Uyum ve Müzakere Sürecinin, mücadele sürecine dönüştürülebilmesi için, Mecliste ele alınacak her konuyu izleyebilecek, öneriler geliştirebilecek hukuk müşavirleri ve uzman teknik elemanlardan oluşan profesyonel birimlerin TMMOB ve bağlı Oda bünyelerinde oluşturulması gereklidir.

Ülkemizde, bilindiği gibi, kamuda kadro atamaları ve tayinler yasalardan, temel ilke ve kurallardan uzak biçimde siyasi iktidarlarca keyfi olarak gerçekleştirilmektedir. Eğitim, sağlık, yargı, güvenlik ve benzeri alanlarda istihdam edilen, kamu görevlisi olmaları nedeniyle de görevlerini Anayasaya, yasalara, yönetmelik ve tüzüklere uygun sürdürmeleri gereken kamu çalışanları, görev ve ilk atanmalarından başlamak üzere, görevde yükselme ve tayinlerinde olumsuz politik baskı ve uygulamalarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu sorunlar ise, genellikle hiç çözülememekte ya da uzun süreli kişilerin bireysel hukuk mücadeleleri sonucunda, kalıcı olmayan, geçici, yeni sorunlara gebe biçimde çözümlenebilmektedir.

Siyasi iktidarların oluşturdukları kendi yandaşı kadroların kontrolüne geçmiş kamusal güç, halkın lehine çözümler üretmez hale gelmektedir. Kamu, halkın gözünde, hiçbir sorunu çözemeyen, verimsiz çalışan ve hesap sorulamayan bir yapıya dönüşmektedir.

Yaşanan bu sorunların çözümü için, bütün kamu çalışanlarını işe alınma, atama ve nakil kararlarının, ilkeleri bilimsel esaslara göre önceden belirlenmiş bağımsız bir kurum olan ÖSYM’ce, tek belirleyici olacak merkezi bir sınavla yapılması önerilmektedir. Diğer bir deyişle, tüm atamaların ve nakillerin bilgi düzeyini sorgulayan KPSS’ı modeli örnek alınarak, geliştirilecek bir sistemle yürütülmelidir. Bu şekilde, kamu çalışanlarının siyasi iktidarlara bağımlılığı ortadan kaldırılırken, işe girişte bölge, cinsiyet, siyasi düşünce, inanç farklılığına dayalı ayrımcılığın önüne geçilecektir. Denk bilgi düzeyine ve niteliklere sahip, aynı işi yapan kamu çalışanları arasındaki ücret eşitsizliği engellenebilecektir. Kamunun çalışma verimi artarken, kurum içi çalışma barışı sağlanabilecektir.

İleri ve çağdaş ülkelerde olduğu gibi, kamu yararına çalışabilen, siyasi iktidarların atama yetkisinden uzak, işlemleri sorgulanabilir, yani hesap sorulabilir kamu kuruluşlarının oluşturulacağı, etkin ve demokratik bir kamusal güç oluşturabilmek için, üniversitelerden, barolardan, meslek odalarından, siyasi partilerden, sendikalardan, yazılı ve görsel basından konuşmacıların davet edileceği ve herkesin katılımına açık, bilgilendirme ve tartışma toplantıları TMMOB öncülüğü ve koordinasyonunda düzenlenmelidir. Bu şekilde, konuya ilişkin tepkiler ve talepler duyurularak, kamuoyu oluşturulabilir.

Bugün artık, dünya genelinde “ben her şeyi yaparım” devri yerini, Hindistan’ın yazılım sektöründe liderliğini ilan etmesi gibi, ülke bazında sektörel ayrışmalara ve uzmanlaşmaya bırakmaktadır. Türkiye’nin de, ülke olarak uzmanlaşacağı alanları belirleyerek, işgücünü bilgi ile donatması gereklidir. Bu noktada TMMOB’un görevi, ülke politikalarının saptanarak, yüksek öğrenimde bu anlamda uzmanlaşmaya yön vermektir. Diğer yandan, ülkemizde bireylerin mesleki yeterliklerini ölçebilen, ulusal ve uluslararası düzeyde meslek standartları sınav ve belgelendirme sistemi hala kurulamamıştır. Ulusal meslek standartlarının ve bu doğrultuda oluşturulması gereken eğitim standartlarımızın olmaması, mesleki ve teknik eğitim programlarımızın iş piyasası aktörlerinin katılımı olmadan hazırlanması ve uygulanması sonucunda, bu programlara göre mesleki ve teknik eğitim alan bireyler, iş piyasasının istediği mesleki nitelikleri kazanamamaktadır. Ayrıca, herhangi bir eğitim almadan çalışarak beceri edinen kişilerin büyük bir bölümü sahip oldukları becerilerini belgelendirme imkânı bulamamaktadır. Dönem küreselleşmenin ülke üzerindeki etkileri karşısında, sürekli savunmada olma değil aktif bir bilinçle üzerinde düşünülerek üretilen politikaları ile mücadele sürecinin dönüştürülme sürecidir. Ele anılan tüm konularda TMMOB’un deneyim ve birikimleri ile aktif ve dönüştürücü bir role, örgütlü, planlı ve kurumsal bir biçimde soyunması gerekmektedir.

İSTANBUL BÖLGE TOPLANTISI

GİRİŞ

“ÜCRETLİ ÇALIŞAN ve İŞSİZ MÜHENDİSLER, MİMARLAR ve ŞEHİR PLANCILARININ SORUNLARI”

konulu İstanbul bölge toplantısı 2 Haziran 2007 Cumartesi günü gerçekleştirildi. İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası’nda saat 14.30 da başlayan toplantıya 80 mühendis, mimar ve şehir plancısı katıldı.

TMMOB İstanbul İl Koordinasyon Kurulu Sekreteri Tores DİNÇÖZ tarafından yapılan açılış konuşmasının ardından, sempozyum yürütme kurulu adına Mustafa ŞİMŞEK bir sunum gerçekleştirerek katılımcıları bilgilendirdi.

Sunum sonrasında gerçekleşen forum bölümünde TMMOB üyesi 23 katılımcı ücretli işsiz mühendis, mimar ve şehir plancılarının sorunları hakkında görüşlerini açıkladılar. Forumda özellikle çalışma yaşamında birebir yaşadıkları sorunları da aktaran katılımcılar meslektaşlarından destek ve ilgi gördüler.

MİU İstanbul Bölge toplantısında aşağıdaki konu başlıkları ele alınmıştır;

- ▶ Ücretli mühendis, mimar ve şehir plancılarının üretim sürecinde çalışma koşulları
- ▶ TMMOB ve diğer örgütlenmeler (sendikalar vb.)
- ▶ Ücretli mühendis, mimar ve şehir plancıları ve ücret uygulamaları
- ▶ Ücretli mühendis, mimar ve şehir plancılarının çalışma yaşamını düzenleyen yasalar

“ÜCRETLİ MÜHENDİS, MİMAR VE ŞEHİR PLANCILARININ ÜRETİM SÜRECİNDE ÇALIŞMA KOŞULLARI ”

Konu İle İlişkili Görüşler;

- ▶ Ücretli mühendis, mimar ve şehir plancılarına etkisi açısından AB Süreci’nin olumsuz etkileri
- ▶ GATS ve Avrupa Birliği boyutunda malların ve işgücünün serbest dolaşımı meselesi; mal ve hizmetlerin kendi lehlerine tek taraflı dolaşımı, tarife dışı engeller, belgelendirme süreçleri,
- ▶ Mühendislerin çalışma koşullarının kendilerini geliştirmelerine imkan vermemesi,
- ▶ Mühendislerin çalışma koşulları nedeniyle sosyal yaşamdan uzak olmaları,

- ▶ Mühendisin sözde özgürlüğünün tanımı; çalıştığı ortamlarda yükselme, yükselirken çevresini hiçe sayması,
- ▶ Mühendislerin iş tecrübesi edinme sürecinde daha fazla sömürüye maruz kalmaları,
- ▶ Mesleğin ilk yıllarında maruz kaldığı uygulamaların sonraki yıllarda yarattığı sonuç; haklarını arayamayan mühendis tipi,
- ▶ Esnek üretim, yalın üretim, kalite ideolojisi'ne karşı mühendis tutumu,
- ▶ İşyerlerinde çalışma koşullarının iyileştirilmesi gerekliliği,
- ▶ Çalışma sürelerinin uzunluğu veya serbest zamanın azlığı,

Bir soru: Serbest zamanın olmadığı bir yaşamda insanın kendini bu kadar yıpratması doğru mu?

8 saat çalışma, 8 saat dinlenme, 8 saat sosyal yaşam için 100 yıl önce mücadelesi verildiğini düşündüğümüzde ilk yapmamız gereken şeyin bugünkü fiili çalışma sürelerine karşı durmak olduğu,

İnsanın yaratıcılığını artıracak serbest zamanın artması için çalışma süresinin günde 6 saate kadar kısaltılmasını savunma gerekliliği,

- ▶ Temel Problem; bir yanda çalışma sürelerini uzunluğu, diğer yanda işsizlik,
- ▶ Zorunlu ve karşılığı olmayan fazla mesai dayatması,
- ▶ Mühendislerin genel sorunlarının; sanayi ile uyumlu yeterli eğitimin verilmemesi, ilk işe başlandığında yaşanan dönemsel sorunlar, yetenek ve ilgi alanlarımıza uygun olmayan işlerde çalışmak zorunluluğu, kendini geliştirememesi, mesleki olarak ifade edememesi, yapılan işin tanımının net olmaması, gerektiğinde ustabaşılık veya formenlik vb. görevleri de yapmak zorunluluğu, mühendis asgari ücretinin belirlenmiş olmaması ve yasal güvenceye kavuşturulmuş olmaması, sorumlulukların çok yetkilerin az olması, üretim süreçlerinde mantığın değil de vahşi kapitalizmin kurallarının geçerli olması, işveren temsilcisi statüsünden dolayı gerçekte ait olduğu işçi sınıfından kopuk olması, sendikalara kolaylıkla üye olamaması, fazla mesai yaptırılması ve ücretlerin ödenmemesi vb. sorunlar olduğu,
 - ▶ Güvencesiz çalıştırılma,
 - ▶ Tek kutuplu dünyanın, emekçilerin çalışma hayatında yeni haklar elde etmeleri bir yana mevcut haklarını korumalarını zorlaştıran bir ortam yarattığı,
 - ▶ İş güvencesinin sağlanmaması,
 - ▶ İş güvenliği alanında çalışan mühendislerin problemleri ve mağduriyetleri,
 - ▶ İşsizliğin mühendis, mimar ve şehir plancıları üzerindeki etkileri,

► Kapitalist sistemin bilinçli olarak işsizler ordusu yaratması ve bu nedenle mühendislerin işsiz kalma gerekliliği,

► Mühendislerin işsiz kalma korkusu,

► Haklarını arayan mühendislerin karşılaştığı durum; işten çıkarılma,

► İşten atılan mühendislerin mağduriyetleri, uğradıkları hak gaspları,

► Kadın mühendislerin iş ve soysal hayatta karşılaştığı zorluklar,

► Erkek hegemonyasında olan mühendislik mesleği,

► Kadın mühendislerin mesleğe başlarken ve sonrasında erkek meslektaşlarına göre daha fazla olumsuzluklarla karşılaşması,

► İktidarların kamuda çalışan mühendislere bakışı; “ Kalem efendileri”

► Kamuda çalışan mühendis, mimar ve şehir plancılarının sorunları,

► AB uyum sürecinde KOBİ’lerin sayısının çeşitli engelleyici mekanizmalar nedeniyle; örneğin CE işaretlemesi nedeniyle 40.000 den 13.000 e kadar düşmesi,

► Çalışma koşullarının farklılığı; formel çalışma yaşamı (kuralları belirlenmiş çalışma) ve informal çalışma yaşamı (kuralsız çalışma),

► Küreselleşme politikalarını doğru anlayarak bugünkü durumumuzu, konumumuzu ve işyerlerindeki uygulamaları anlayabilme,

► Mühendislerin meslek dışı alanlarda çalışmaya mecbur kalmaları,

► Sanayi üretimi içinde mühendislik bilgilerinin kullanım düzeyi,

► Üretim süreçlerinde mühendislere olan ihtiyacın sermaye tarafından nasıl kavrandığı,

► Sermayenin geçmişte ve bugün tariflediği mühendis profilleri,

► Mühendislerin yerine meslek lisesi mezunlarının istihdam edilmesi yönünde çabalar; “ Meslek Lisesi Memleket Meselesi”

► Özlük haklarından yoksun mühendis, mimar ve şehir plancıları,

► Mimar, mühendis ve şehir plancıları, ekonomik özlük hakları bakımından ülkenin en sahipsiz kesimi olduğu,

► Mühendislerin sendikalaşması konusunda engeller, yasadışı fiili yasaklar,

► Sermaye en karlı işi yapmaya meyillidir, kara endekslidir, faydaya endeksli değildir. Böy-

le bir durumda en ucuz, en kaliteli, en çevre dostu, en faydalı ürünün ortaya çıkmasının çoğunlukla mümkün olmadığı,

- ▶ Sosyal haklarından mahrum edilen mühendis kitlesi,
- ▶ Üniversitelerde görev yapan ücretli mühendis, mimar ve şehir plancılarının sorunları,
- ▶ Yabancı sermayenin mühendislik hizmetlerine olumsuz etkisi,
- ▶ Yabancı mühendislerin çalışmasını kolaylaştırıcı yasalar,
- ▶ Ulusal mühendislik gücünün tasfiyesi,

“TMMOB VE DİĞER ÖRGÜTLENMELER (SENDİKALAR vb.)”

Konu İle İlişkili Görüşler;

- ▶ Üretim ve emeğin toplumsallaştırılması,
- ▶ Mühendisler robot değildir. Zararı olan şeyler üretmemeliyiz. Meslek ahlakına uygun olarak fayda üretmemiz gerekliliği,
- ▶ Odaların mühendislerin hakları için yaptığı çalışmalara üyelerin olumlu / olumsuz yaklaşımları,
- ▶ Türkiye’de çalışan bütün mühendislerin kendi odalarına üye olmasını sağlama gerekliliği,
- ▶ Mühendislerin geleceği için ortak çözümler üreterek örgütlü davranma gerekliliği,
- ▶ İşçilerin sendikal örgütlenme sürecinde mühendisin rolü ve işveren tarafından yapılan baskılar,
- ▶ Ücretli mühendislerin örgütlenme sorunu,
- ▶ Mühendisin örgütlenme mücadelesinde TMMOB’ nin tavrının ne olması gerektiği,
- ▶ KESK’in mühendislerin sendikalaşmasında karşılaştığı sorunların sempozyumda ele alınması,
- ▶ Ücretli meslektaşlarımızın otomatik olarak sendikalara üye yapılması,
- ▶ TMMOB üyelerinin sendikalaşma, örgütlenme mücadelesini aktif desteklemesi,
- ▶ Mühendislerin sendikalar içinde var olmaları teşvik edilmesi, meslek örgütleriyle sendikaların siyasal perspektifle bir arada çalışmasının teşvik edilmesi ve bunların altyapısının hazırlanması, önünün açılması.
- ▶ İşçiler ile işçi mühendisler arasındaki duvarların yıkılması gerekliliği,

- ▶ Ücretli çalışan herkes işçi sınıfının üyesi olduğu gerçeği,
- ▶ Mühendislerin kendi çalışma koşullarını, hayat içindeki konumlanışını sınıfın ve sınıf mücadelesinin bir parçası yaptığı zaman problemlerini daha kolay çözebilecekleri,
- ▶ Mühendislerin giderek daha da doğrudan sınıfın bileşeni haline gelmeleriyle yalnızca dar mesleki değil de işçilerle birlikte hareket etmesi, yeni bir örgütlenme modeline sahip çıkması ve bunun içerisinde yer alması,
- ▶ Mühendislerin işçi sınıfıyla yakınlaştığı durumda birlikte çalışma zeminini yaratabildiği ölçüde bilinç yönünden gelişmeye daha açık, geleceği kavrayabilen bir sınıf bileşiminin oluşmasına katkıda bulunacakları,
- ▶ Emekçilerin barınma, beslenme, sağlık, eğitim, kültürel gelişim, ulaşım, iletişim gibi sosyal ve bireysel hakların hepsini kapsayan bir bütünlüğü savunma zorunluluğu,
- ▶ Sempozyumda, mühendislerin dışındaki alanlar da çalışanları da kapsayacak şekilde teknik eleman kavramı bir bütün olarak ele alınması,
- ▶ Mühendis örgütlerinin, mühendis emeğinin piyasa koşullarında aşağıya doğru gidişine müdahale etme gerekliliği,
- ▶ Sendikalarda, Odalarda bilinç yaratarak emek mücadelesinde aktif görev alarak mevcut gidişatın ortadan kaldırılması,
- ▶ TMMOB ve Oda genel kurullarında mühendis, mimar ve şehir plancılarının sorunlarının daha fazla konuşulması,
- ▶ TMMOB üyelerinin % 80' ini oluşturan ücretli mühendis, mimar ve şehir plancılarının yönetim kademelerinde aynı oranda temsil edilmesi,
- ▶ TMMOB mevcut durumuyla, ücretli mühendis, mimar ve şehir plancılarının sorunlarına çözüm oluşturacak bir organizasyon ve yeterince bir çaba içinde değildir. TMMOB'nin ücretli mühendis, mimar ve şehir plancılarının haklarını koruma ve onların mağduriyetlerini gidermeleri konusunda bugün bulunduğu konumdan daha etkin durumda olması,
- ▶ Sermayenin kar amaçlı yaklaşımı doğrultusunda pervasızca doğaya ve insana verdiği zararları ortaya çıkarmak ve engellemek için işyerlerinde mühendisin iş sürecindeki konumuna doğrudan müdahale edecek kanalları yaratmalıyız. Mühendisin iş süreçlerinde karşılaştığı sorunlar karşısında nasıl tutum alacağını TMMOB ve toplum olarak tariflenmesi,
- ▶ Ücretli mühendisler için doğru bir örgütlenme modeli kurulması ve etkin iletişim sağlanması,
- ▶ Çalışmanın yeni bir nitelik kazanmasını olanaklı kılacak toplumun sosyalist temelde örgütlen-

mesi için mücadele zorunluluğu,

“ÜCRETLİ MÜHENDİS, MİMAR VE ŞEHİR PLANCILARI VE ÜCRET UYGULAMALARI”

Konu İle İlişkili Görüşler;

- ▶ Ücretli mühendis, mimar ve şehir plancıları ve ücret uygulamaları
- ▶ Mühendis asgari ücreti yasal güvenceye kavuşturulması,
- ▶ Emekçi sınıfların mücadelesinin işçilik ücretlerine etkisi,
- ▶ Mühendislerin düşük ücretlerle çalıştırılmasının yöntemi olarak; mühendis sayısının artırılmasına rağmen çalışma alanlarının kısıtlanması,
- ▶ Mühendislerin istihdam ve ücret sorununun ülkenin sanayi yapısı ve genel ekonomik yapısı ile ilişkisi,
- ▶ Mühendislerin sayısal olarak fazlalığının sanayiye ucuz işgücü oluşturması,
- ▶ Ücret adaletsizliği ve dengesizliğinin giderilmesinin gerekliliği,
- ▶ Mühendis, mimar ve şehir plancılarının büyük çoğunluğu yoksulluk sınırının altında ücret aldığı gerçeği,
- ▶ Doğalgaz vb. alanlarda çalışan yeni mezun mühendislerin mühendislik dışında işlerle de uğraşmak zorunda kalırken, yoksulluk sınırı altındaki ücretlerini bile düzenli alamadıkları,

“ÜCRETLİ MÜHENDİS, MİMAR VE ŞEHİR PLANCILARININ ÇALIŞMA YAŞAMINI DÜZENLEYEN YASALAR”

Konu İle İlişkili Görüşler;

- ▶ 657 sayılı kanuna tabi mühendislerin sorunları,
- ▶ Diplomalardan mühendislik ünvanının silinmesi,
- ▶ Ulus devlet modelinin tasfiyesi için yürütülen emperyalist faaliyetlerin, özelleştirmelerin, KOBİ'lerin bir bölümünün zaman içinde yabancı şirketler tarafından ele geçirilmesinin, diğer bölümünün de yok olmasının sonucunda istihdam ve işsizlik sorununun derinleşeceği,
- ▶ Bir mühendis dünyanın her ülkesinde çalışabilmelidir. Bizim ülkemizde de yabancı mühendislerin çalışmasına salt karşı çıkmak yerine ne amaçla ülkemizde bu mesleki faaliyeti yürüttüğü üzerinde bir tartışma yürütmeliyiz. Burada kritik olan şeyin yapılan mühendislik faaliyetinin toplum yararına mı yoksa emperyalizmin sömürgeci mekanizmalarına hizmet ettiği konu-

su olduğu,

► Mesleğimizle ilgili üretim yapılan yerlerde belli sayılarda meslektaşımızın çalıştırılması yasal güvenceye kavuşturulması,

► İş kanunu dışında işverenler tarafından konulan kurallar, uygulamalar ve psikolojik baskılar,

DİĞER KONULAR

► Ülkemizdeki mühendis sayısının üretimin bilimsel olarak yapılabilmesine göre yeterli sayıda olmasının sağlanması,

► Ülkemizdeki yoksulları yaratan ve çoğaltan sistemin, klasik ve post-modern darbelerle korunmakta ve sürdürülmekte olduğu gerçeği,

► Bilim ve teknolojinin toplumsal yarar için değil de karın maksimizasyonu için kullanıldığı durumda insanlığı, doğayı tahrip etmesi,

► Bilim ve teknolojinin kapitalist sistemde daha fazla kar etmenin egemenlik alanlarını genişletmenin, toplumsal ve siyasal direnişleri etkisizleştirmenin bir aracı olarak kullanılması,

► Bilim ve teknolojinin nasıl kullanıldığının özünde sosyo-ekonomik yapının niteliğiyle bağımlı bir siyasal iktidar sorunu olduğu,

► Mezuniyet sonrası belgelendirme süreçleri,

► Bilimsellikten uzak, ezbere dayalı eğitim sisteminin ortaya çıkardığı mühendis, mimar ve şehir plancıları,

► Mühendis, mimar ve şehir plancılarının yabancı dil sorunu,

► Üniversitelerden başlanarak eğitimin tekrar düzenlenmesi, yaşam boyu eğitim için odaların üzerine düşeni yapması, bunun sonucunda meslek ve meslektaşına saygınlık ve etik değerler kazandırılması ve hak ettiği ücreti alması sağlanması,

► Örgütümüz her zaman kendi içinde kast yaratılmasına engel olmalıdır. Uzmanlık bir eğitim problemi olarak ele alınmalı ve bir eğitim problemi olarak TMMOB bunun mücadelesini vermeli-dir. Bu konunun bir üniversite eğitimi olarak ele alınması ve zenginleştirilmesi için mücadele edilmesi,

► TMMOB Mühendislik,İstihdam ve Ücretlendirme Sempozyumu İstanbul Bölge Raporu, bölge toplantısına katılarak söz alan TMMOB üyelerinin görüşlerini içeriğinin mümkün olduğu kadar doğru ve özet bir şekilde sempozyuma taşımak amacıyla hazırlanmıştır.

► Halk için üreten ve adaletli, eşitçe paylaşan bir dünya umuduyla; sempozyumun TMMOB ve

Ücretli mühendis, mimar ve Şehir plancıları açısından başarılı ve yararlı geçmesini diliyoruz.

SON SÖZ;

Sırf yeme, içme, barınmanın bedeli bu kadar ağır olmamalıdır. Hayatta kalabilmek için bir ömür veriyoruz. Bir mr karşılığı bir ömür yani...

Saygılarımızla.

ZONGULDAK BÖLGE TOPLANTISI

Zonguldak madencilik sektöründeki mühendislik, istihdam ve ücretlendirme uygulamaları, Türkiye Taşkömürü Kurumu ve özel sektör uygulamaları olmak üzere iki başlık altında incelenebilir.

1.Türkiye Taşkömürü Kurumu'ndaki uygulamalar:

Türkiye Taşkömürü Kurumu (TTK) ana statüsü 233 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri (KİT) Hakkında Kanun Hükmünde Kararname çerçevesinde belirlenmiş İktisadi Devlet Teşekkülüdür. Kurumda mevcut durumda 2011 memur, 10656 işçi olmak üzere toplam 12667 personel çalışmaktadır. Bunların 600' ü mühendis, 3'ü mimar ve1'i şehir plancısıdır.

Kurumda mevcut durumda 4 ayrı statüde ve ücrette teknik eleman (mühendis, mimar, şehir plancısı) çalışmaktadır. Şöyle ki;

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümlerine tabi olup, 399 Sayılı Kanun hükmünde Kararname ile belirlenen 1 sayılı cetvelde kadro unvanları tanımlanan çalışanlar: Bunlar, kurumda Genel Müdür, Genel Müdür Yrd., Teftiş Kurulu Başkanı, Daire Başkanı, Fabrika İşletme ve Şube Müdürleri, Müfettiş, Başuzman kadrolarında çalışanlardır. Kurumda bu yönetici statüde 223 kişi mevcut olup, teknik eleman sayısı 141 dir. Ücretleri aylık 1750-3500 YTL dir.

Sözleşmeli statüde çalışanlar: Bunlar, 399 Sayılı Kanun hükmünde Kararname ile belirlenen 2 sayılı cetvelde kadro unvanları tanımlanan, Başmühendis, mühendis, Şef, memur, Uzman, Teknik Uzman seviyesinde çalışanlardır. Bu statüde 1788 kişi mevcut olup teknik eleman (başmüh., müh., teknik uzman) sayısı 370 dir. Ücretleri aylık 1500-1900 YTL dir.

İşçi statüsünde işçi kadrosunda çalışanlar: Bunlar, işçi statüsünde işe girip sonradan üniversiteyi okuyan veya üniversite mezunu olarak işçi statüsünde işe girenlerden oluşmakta ve halen işçi statüsünde olup, toplu sözleşme hükümlerine tabi durumdadırlar. Bunlar, mühendislik unvanlarına göre kurum tarafından hazırlanan iş tanımları esaslarına göre görev ve yetki verilmektedir. En yüksek sanat gurubundan ücret almaktadırlar ve aylık yaklaşık 1700 YTL olup, yan ödemeleri ile 2250 YTL dir. Bunların sayısı 18 kişidir.

İşçi statüsünde mühendis olarak işe alınanlar: Kurum yayımlandığı 13.05.2004 tarih ve 604 sayılı genelgeye göre; 20. dönem Toplu İş Sözleşmesinin ekinde yer alan sanat unvanlarının yeniden düzenlenmesi çerçevesinde, işveren ve işçi temsilcileri arasında bir protokol imzalanarak Ücret Gruplarına Göre Yer altı Nezaretçilik Unvanları ve Terfi Süreleri yeniden tanımlanmış ve vardiya mühendisi sanat unvanı adı altında mühendis işe alınmıştır. Görev, yetki ve sorumlulukları kurum tarafından hazırlanan iş tanımlarında belirlenmiştir (EK-1). Ücretleri yer altı ve yerüstü mühendis olarak belirlenmiş olup, 1. grup nezaretçi sanatı ücretinin %75' i olarak belirlenmiştir.

22. Dönem Toplu Sözleşme baz ücretleri EK-2 de verilmektedir. 2007 yılı başı itibariyle yeraltında çalışan mühendislerin aylık net ücretleri 1550 YTL, yan ödemeleriyle birlikte aylık net ücreti 2100 YTL, yerüstünde çalışanların aylık net ücreti 880 YTL olup yan ödemeleriyle birlikte net ücreti 1200 YTL dir. İşçi statüsünde 73 mühendis (maden, makine, elektrik-elektronik, harita, inşaat) ve 2 mimar çalışmaktadır.

Kurumda, aynı işi yapan mühendisler arasında statü ve ücret farkı olması, iş barışını bozmakta ve çalışma yaşamını olumsuz etkilemektedir.

2.Özel Sektör Uygulamaları ve Çalışanların Durumu:

Türkiye Taşkömürü Kurumu kömür üretimi faaliyetinde bulunmadığı yeryüzüne yakın kömür rezervlerinin üretilmesi ve aynı zamanda yasal olmayan bir şekilde devam eden kömür üretimini önlemek amacıyla, 1988 yılında rödevans usulü kömür üretimi ihalesine başlamıştır. Çıkarılan kömürden ton başına rödevans bedeli almaktadır. Bu kömür sahaları küçük işletmeler şeklinde olup, şirketleşme gerçekleştirilmemişler ve kurumsallaşamamışlardır. Buralarda yaklaşık 45 mühendis çalışmakta ve ücretleri 1250 ile 2500 YTL arasında değişmektedir. Kurumsal olma özelliğini kazanamamış bu işyerlerinde çalışan mühendisler yetkisiz fakat sorumlu mühendis olarak çok fazla sıkıntı yaşamaktadırlar. Çünkü işyeri (ocak) sahiplerinin bir çoğu 1988 yılı öncesi, bu sahalarda yasal olmayan üretimi yapan şahıslar veya kurum işçisi oldukları için; iş güvenliğinden yoksun ve ilkel şartlarda üretim yapmaktadırlar. İş kazaları da bu sahalarda oldukça fazladır.

Bunun yanında son yıllarda ülkede egemen olan özelleştirme uygulamaları Türkiye Taşkömürü Kurumu'nu da etkilemiş, büyük kömür sahaları da ihale edilmeye başlanmış ve büyük sermayeli şirketlere ton başına rödevans bedeli alınmak suretiyle verilmiştir. Bu işyerlerinde çalışan mühendislerin ücretleri de 1000 ile 2000 YTL arasında olup yönetici seviyesinde olanların ücretleri yaklaşık 3000 YTL dir. Henüz bu sahalarda kömür üretimi başlamamıştır.

ANKARA BÖLGE TOPLANTISI

22-23 Eylül 2007 tarihlerinde İstanbul'da gerçekleştirilecek olan Mühendislik, İstihdam Ücretlendirme Sempozyumu Ankara Bölge Toplantısı 6 Eylül 2007 tarihinde İMO Toplantı salonunda gerçekleştirildi.

Toplantıda dile getirilen sorunlar ve önerileri şu şekilde özetleyebiliriz :

Üretim ekonomisi yerine rant ekonomisinin uygulanıyor olması, Mühendis, Mimar, Şehir Plancılarının işsizliğini doğurmaktadır, özelleştirme ve işsizliği daha da artırmaktadır.

Bazı meslek gruplarında işsizlik yaygındır.

Plansız bir şekilde Mühendislik Mimarlık fakültelerinin açılması bol sayıda yedek işgücünün oluşmasına yol açmaktadır.

Özellikle Kamuda Mühendis, Mimar, Şehir Plancıları işlevsizleştirilmekte, yalnızca mevcudun sürdürülmesi fonksiyonunu görmektedirler.

Özel sektörde de, kamuda da düşük ücretle istihdam yaygındır, özel sektörde daha ücretler daha da düşüktür.

Düşük ücretle Mühendis, Mimar, Şehir Plancısı çalıştırılmasında bu meslek grubundakilerinin de payı vardır. OSTİM'de 350-400 YTL ye çalışan mühendisler bulunmaktadır. Yapı Denetim Büroları, Sorumlu Müdürlük vb işlerde Mühendis, Mimar, Şehir Plancıları çok düşük ücrete imza atmaktadırlar.

Özel sektörde Mühendis, Mimar, Şehir Plancılarına mesleğinin dışında da bir çok iş yaptırılmaktadır.

Kamuda da ücretler düşüktür, kamuda hizmetlerin satın alınması, özelleştirmeler, ücretlerin daha da düşmesine yol açan faktörler arasındadır.

Kamuda aynı işi yapmalarına rağmen farklı kurumlarda çalışanlar arasında ücret farklılığı en büyük sorunlar arasında yer almaktadır.

Özel sektörde de, kamuda da karşılıksız fazla mesai yaygınlaşmıştır, özel sektörde günlük çalışma süresi 12 saati bulmaktadır,

Özel sektörde de, kamu sektöründe de kadın Mühendis, Mimar, Şehir Plancılarına karşı ayrımcılık yaygındır,

Kadın Mühendis, Mimar, Şehir Plancılarına karşı işe alma, yükselmede ayrımcılık yapılmaktadır,

Mühendis, Mimar, Şehir Plancılarına iş bulmada TMMOB'a da görevler düşmektedir, TMMOB ve Odalar, iş arayanlarla Mühendis, Mimar, Şehir Plancılarını buluşturabilir, bu konuda öğrenci üyeliğin özendirilmesi gerekmektedir.,

Resmi ihalelerde çok fiyat kırarak İhale alan yükleniciler, bunun sonucunda çok düşük ücretlerle mühendis, mimar, şehir plancısı çalıştırmaktadır. TMMOB ihalelerde çok fazla fiyat kırarak alınan işleri teknik anlamda izlemelidir.

Sorunların çözümü örgütlülükten, örgütlü mücadeleden geçmektedir, örgütlülükten yalnızca TMMOB üyesi olmayı, TMMOB çatısı altında mücadeleyi değil, aynı zamanda sendikal örgütlülüğü sendikal mücadeleyi de anlamak gerekmektedir. Ancak özel sektörde mühendis, mimar, şehir plancılarının sendikalaşmaları yok denecek düzeydedir. Kamu sektöründe de Mühendis, Mimar, Şehir Plancılarının ağırlıklı bir bölümü sendikalara uzak durmayı sürdürmektedir.

Toplu sözleşmelerde mühendis, mimar, şehir plancılarının kapsam dışı tutulması uygulaması sendikalaşmadan uzak durulmasında bir faktördür, bu uygulamaya son verilmelidir.

Mühendis, Mimar, Şehir Plancılarının sınıf atlama hayali sendikalardan uzak durmalarına yol açmaktadır.

Mühendis, mimar, şehir plancılarının ağırlıklı bir bölümü kendilerini mavi yakalılardan ayrı tutmakta, birlikte davranmaktan uzak durmaktadır.

Mühendis, mimar, şehir plancılarının sendikalaşması yalnızca sendikaların çabaları ile sağlanamaz, bu konuda sendikalarla TMMOB ortak çalışma yürütmelidir.

IV. OTURUM

**ÜCRETLİ VE İŞSİZ MÜHENDİS, MİMAR
ve ŞEHİR PLANCILARI
ÖRGÜTLENMESİNDE
ODALAR, TMMOB ve SENDİKALAR**

PETEK ATAMAN

Gıda Mühendisleri Odası Yönetim Kurulu Başkanı

Değerli meslektaşlarımız, değerli öğrenci arkadaşlar, mimar mühendislerin ve şehir plancılarının örgütlülüğünde hep birlikte yol almaya çalıştığımız değerli katılımcılar; öncelikle hepinize hoş geldiniz demek istiyorum.

Benim açımdan bu toplantıda bulunmak, dünden beri tartışılanları -hepsini izleyemediysem de bir kısmını izledim- izlemiş olmak gerçekten bir şans; çünkü birçok toplantı yapıyoruz, birçok sempozyum yapıyoruz. Ama bu sempozyum TMMOB'nin kendi aslına yönelik, kendi sorumluluk alanıyla ilgili çok önemli bir sempozyum, onun için sizlerle birlikte olmaktan çok mutluyum, öncelikle bunu belirteyim.

Konu, zor bir konu. Zorluğu iki gün boyunca söylenenleri tekrarlamadan yeni bir şeyler söylemeye çalışmak kaygısı. Hepimiz görüyoruz ki; “Örgüt nedir?”, “Neden örgütlülük?”, “Niçin örgütlü olmalıyız?”, “Ne yapmalıyız?” konusunda herkesin kafası çok karışık. Özellikle de 12 Eylül 1980 sonrasında geliştirilen örgütlere bakış ile, örgütle yasadışı örgüt neredeyse eş tutulur oldu. Bu nedenle, “neden örgüt?”, “Örgüt nedir?”, “ Ne yapar?”, “ Niçin TMMOB?”, “ Neden mimar mühendisler için TMMOB?” ve “ Bizler ne yapmalıyız?” gibi soruları sorgulamaya çalışacağım. Eminim ki diğer değerli katılımcı arkadaşlar da konuyu başka başka noktalardan ele alacak, belki böylece farklı noktalarını tartışma fırsatı bulacağız.

Dışarıdan bakan gözler açısından hep TMMOB örgütlülüğü tartışılır; olmalı, olmamalı, iyi gidiyor, kötü gidiyor... Örgütün çok basit bir tanımını aldım önce. Özellikle de çok basit aldım. Türk Dil Kurumundan aldım bu tanıma. Bunu birçok ortamda da kullanıyorum yeri geldikçe. Örgüt demek, aslında ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumlar ya da kişilerin oluşturduğu birlik demek. Dolayısıyla, mimar mühendislerin ya da bir başka meslek grubunun bir araya gelip, kendi mesleki çıkarlarını savunmak, dile getirmek, bilgi birikimlerini toplumla paylaşmak için örgütlenmekten başka bir yolları yok. Örgüt mutlaka sivil değil tabii ki. Birçok örgüt örneği verilebilir: kamu kurumları, devlet, bakanlıklar da buna dahil olmak üzere... Uluslararası örgütler ki bunların birçoğunun içinde bulunduğumuz için, izlene yollar ve alınan kararlar açısından da sıkıntılar yaşıyoruz şu anda. Örn: Dünya Ticareti Örgütü. Yine Uluslararası örgütler için Birleşmiş Milletler örnek verilebilir. Bunların da bir kısmı resmi, bir kısmı yarı resmi, bir kısmı sivil toplum örgütü. Aslında kuruluş biçimi olarak tam bunun altına girmiyoruz ama ben TMMOB'yi sivil toplum örgütü olarak anacağım. Meslek odaları, Sanayi ve Ticaret Odaları, Dernekler, Vakıflar...

Örgütlülük genel bakışla bu. Ne yapacağız? Birçok noktada; mimar, mühendis ve şehir plancıla-

rının sorunlarını dile getirmede ya da duruşlarını sergilemede, tek tek bireysel olarak verilen görüşler ya da gösterilen duruş ve tepkiler kişisel olacaktır, zaman zaman subjektif olabilecektir, zaman zaman kişisel kaygılarla beslenebilecektir. Yine tek tek yapılacak olan mücadelede, işini kaybetme endişesi, belli noktalardan tepki alma endişesi gündeme gelecektir, örgütlülük bu noktada da çok önemli bir kazanç.

Bizler TMMOB olarak ya da Odalar olarak çıkarttığımız sesleri, gerek temsil ettiğimiz kitlenin büyüklüğüyle orantılı bir biçimde çıkarabilirsek, gerekse o kitlenin birikimi ile gerçekten zenginleştirebilirsek, işte o noktada gerçekten etkin ve yetkin bir örgüt oluruz. TMMOB, hep çok eski bir örgüt olarak bu konuda kendini sorgulamış ve daha ileri adımlar atmaya çabalamıştır.

Örgütlülüğün, bir faydası daha var, bunu da yadsıyamayız, bireyler tek başına ne kadar değerli olursa olsun, örgütlerde kurumsal hafızaları oluştururuz. Geçmişten gelen birtakım olumlu ya da olumsuz deneyimler, gelecek nesillere aktarılabilir. Bu anlamda kurumsal hafızanın çok önemli olduğunu düşünüyorum. Anlık, günlük değerlendirmelerle yanıltıcı duruşlara kapılmak çok muhtemeldir bireysel anlamda.

TMMOB ve Odalar üzerinden gidersek örgütlülüğe genel bir bakıştan sonra, dün de zaten vurgulanmıştı, Anayasanın 135. Maddesi'ne göre kurulmuş olan kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşlarıdır. Belli bir amaç üzerine örgütlendiğimizi söylüyorduk, "Belli bir mesleğe mensup olanların müşterek ihtiyaçlarını karşılamak, mesleki faaliyetlerini kolaylaştırmak, mesleğin genel menfaatlere uygun olarak gelişmesini sağlamak, meslek mensuplarının birbirleriyle ve halk ile olan ilişkilerinde dürüstlüğü ve güveni hakim kılmak ve bu amaçla da meslek disiplini ve ahlakını korumak amacıyla kurulmuş tüzel kişiliklerdir." diyor Anayasa. Peşinden de özel sektörde çalışan ya da mesleğini serbest bir şekilde yürütenlerin üye olmasını zorunlu tutuyor, ama kamu kurum ve kuruluşları ile Kamu İktisadi Teşebbüslerinde asli ve sürekli görevde çalışanların böyle bir üyelik sorunu olmadığını söylüyor. Bu tabii, ciddi çelişkili bir Madde. Bu da 1980'ler sonrasında gelen bir Madde.

Kamu kurumunda çalışan kişinin kendini ifade etmek için böyle bir örgütlülüğe ihtiyacı yok mudur? Neden böyle bir madde düzenlenmesine gerek görülmüştür?

Yine, Anayasa diyor ki: "Bu meslek kuruluşları, kuruluş amaçları dışında faaliyet gösteremezler." Kuruluş amaçlarımız aslında birkaç cümleye, birkaç maddeye de sığdırılmış olsa, her cümlenin, her maddenin altında çok ağırlıklı ve önemli sorumluluklar olduğunun bilincindeyiz hepimiz.

TMMOB'den devam edersek, TMMOB Ana Yönetmeliğinde de gene TMMOB'nin amaçlarıyla ilgili birkaç hüküm var. Bunları, özür dileyerek okuyorum ama biz bazen o kadar ileri boyutta şeyleri tartışırken bunları kaçırıyoruz, göz ardı ediyoruz ve en çok tartışmalar da, özellikle üyeleri-mizle aramızda bu noktalarda oluyor. TMMOB'nin amaçlarından biri "Kanun, Tüzük, Yönetmelik hükümleri içinde kalmak üzere, mühendis ve mimarları meslek kollarına ayırmak,

meslek ve çalışma konuları aynı ya da birbirine yakın bulunan mühendis, mimarlık grupları için odalar kurmak.” Konuşmamın daha ilerisinde irdeleneceğim, mesleki çakışma alanları ile ilgili önemli bir görev. “Mühendislik ve mimarlık mesleği mensuplarının ortak gereksinimlerini karşılamak, mesleki etkinlikleri kolaylaştırmak, mesleğin genel yararlarına uygun olarak gelişmesini sağlamak, meslek mensuplarının (bu cümleyi çok önemseydiğim için okuyacağım, tüm maddeyi okumuyorum ama) birbirleriyle ve halkla olan ilişkilerinde dürüstlüğü ve güveni hakim kılmak üzere meslek disiplini ve ahlakını korumak, gibi birçok görev, yine meslek ve çıkarlarıyla ilgili işlerde, resmi makamlar ve öteki kuruluşlarla gerektiğinde işbirliği yaparak, gerektiğinde görüş vererek çıkarlarımızı korumak.”

Bütün bunları okuduğumuz zaman, aslında bir tek noktaya çok rahat varılabiliyor. TMMOB gerek tanımı, gerek amacı, gerekse yasal dayanakları gereği, bizlerin, mühendis, mimar ve şehir plancılarının tek yasal temsilcisidir, tek örgütüdür. Bizim, TMMOB'nin yaptığı iş bir kamu hizmetidir, kamu kurumu niteliğinde bir kuruluştur ve bir yandan meslektaşlarının sesi olurken, diğer yandan da meslektaşları üzerinde, meslek etiği anlamında ya da birbirleriyle, halkla olan ilişkilerinde güveni hakim kılmak açısından çalışmaları olan belki yegane örgütlerden biridir. Meslek örgütlerinin özelliğidir bu. Yine kamu kurumu niteliğinde olması nedeniyle, onur kurulları aracılığıyla, aslında çok da işlevsel bir görevi daha var; meslek ahlakına aykırı davranan meslektaşlarının da denetimlerini yapmak.

İşte bu nedenle diyoruz ki, mühendislerin, mimarların bir tek örgütü vardır, o da TMMOB. TMMOB örgütlülüğü içinde yaşanan sorunlar olabilir, beklentiler karşılanmıyor olabilir, ama bunların tartışılma ve çözülme ortamı yine TMMOB olmalıdır. Alternatif örgütlenme arayışları, yeni yapılar oluşturma çabaları, bunlar sadece mühendis ve mimarların örgütlülüğüne zarar verecek yaklaşımlardır. TMMOB bizim örgütümüz. Tek örgütümüz.

Bu örgütlenme yapısında, aslında beklenecek olan, örgüt ve üyelerinin, karşılıklı olarak birbirlerini beslemesi ve daha ileri bir noktaya taşınması. Bu nedenle de katılımıcılığın sağlanması, en temel sorunlarımızdan biri biliyorsunuz. Örgütlülükte, gerçek katılımın sağlanması... Birikimlerimizi paylaşarak, tartışarak, verimli ortamlarda...

TMMOB ve Odalar, kendi mevzuat silsileleriyle, aslında bu katılımıcılığın nasıl sağlanacağını modelini geliştirmiş durumda. En etkin katılımıcılığı Genel Kurullarla sağlamaya çalışıyoruz. Danışma Kurullarımız var. Çalışma Grupları ve Komisyonlar, şimdi yaptığımız gibi sempozyumlar, kongreler, kurultaylar ve benzeri etkinlikler... Bence, şube örgütlenmeleri, temsilcilik örgütlenmeleri de yine bu katılımın sağlanması adına çok önemli. Çok önemli bir başka konu; öğrenci örgütlülüğünün sağlanması ve öğrenci arkadaşlarla gerçekten dinamik ve sürekli bir iletişim, çalışma ortamının yaratılması.

Bizim üyelerimiz, uygulanacak ortak politikaların oluşumunda, bu oluşum çalışmalarına katılabil-

dikleri ve üretilen ortak akıl ile sorunlarının çözülebildiğini gördükleri sürece kendilerini örgüte daha bağlı hissedeceklerdir, bu bir gerçek. Demin de söyledim, Odaların önündeki ve aslında katılımcılığın önündeki en büyük engel, 12 Eylül döneminin yarattığı insan modeli ve hukuk anlayışı. “Her koyun kendi bacağından asılır” diye bir atasözü olan kaç tane toplum var bilmiyorum. Örgütlülük anlamında hep böyle uzak duran bir toplumuz. Bunlar örgütlülüğe bakışa eleştiriler. Ama biz TMMOB ve Odalar olarak da, zaman zaman izlediğimiz politikalarda, söylemlerimizde bu kaçışı, bu kan kaybını kolaylaştırıyoruz, ya da yol açıyoruz. Kendimizi de bu açıdan mutlaka eleştirmeliyiz, diye düşünüyorum.

Söylediğimiz sözler çok değerli sözler. Ürettiğimiz bilgi ve belgeler çok değerli belgeler. Bazen paylaşılmadan bir kenarda kalabiliyor ya da söylediğimiz o çok doğru sözleri, sanki bir siyasi aidiyet duygusu içinde görüp, ya da bir partinin sözü, bir ideolojinin sözü gibi değerlendirip, tamamen bölünen, parçalanmış meslektaşlarımız var, bu da bir gerçek. Burada söylemek istediğim “TMMOB siyaset dışı bir kurumdur, siyaset yapmamalıdır” değil. Tam tersine, bizim bütün sorunlarımız siyasetin tam içinden gelmekte, ama belli sıfatlar kullanarak, belli söylemlerle biz de çok değerli katılımları engelliyoruz bazen.

TMMOB çatısı altında 23 tane Meslek Odası var ve bunun devamı gelecek mutlaka. Yeni meslek tanımları oluyor ve bu noktada, meslekler arasında yetki çekişmeleri, zaman zaman hizmet alanlarındaki çakışmalar nedeniyle, TMMOB’nin kendi içerisindeki Odalar arasında da anlaşmazlıklar yaşandığı ve bunların her zaman kolaylıkla çözülemediği oluyor. Bizlerin; gerek TMMOB, gerek Oda Yöneticileri olarak; aydın kişiler olarak; bu toplumda bir şeyler yapmak iddiası olan kişiler olarak; özellikle meslek alanlarındaki bu çakışmalara yönelik çözüm üreten olumlu adımlar atmamız gerektiğini ve bu sorunları yine kendi içimizde çözmemiz gerektiğini belirtmek istiyorum.

Aslında bu noktada - tesadüfen üç Odanın Başkanı da buradayız- gıda sektöründe faaliyet gösteren üç Oda, bu destekleşmeyi yürütüyoruz bir süredir. Başarabildik gibi gözüküyor. Gerçekten kolay değil böyle bir yapılanmada bunu yürütmek ama, Kimya Mühendisleri Odası, Ziraat Mühendisleri Odası ve Gıda Mühendisleri olarak örgütsel bir destekleşmenin temelini oluşturduk.

Odaların kamuyu bilgilendirmede çok önemli ve ağırlıklı bir görevi var. Kendi meslektaşları karşısında da ciddiyetlerini gösterdikleri, ya da çalışmalarını ifade edebildikleri bir nokta bu.

Kendi meslek grubumuzla ilgili bir örnek vermek istiyorum. Gıdada çokça yaşanan krizler var biliyorsunuz, gündeme geliyor. Bunlar zehirlenmeler olabilir, yurtdışında oluşan krizler olabilir. Bu noktada toplumun bilgilendirilmesine yönelik olarak yapılan güven araştırmalarında, en inanılır olarak tespit edilen kurumlar Meslek Odaları olarak gösterilmiş. Demek ki, bizim kamunun bilgilendirilmesinde de çok ciddi, çok önemli görevlerimiz, hayati sorumluluklarımız var. Bu TMMOB örgütlülüğüyle, bence birebir bağlantılı bir konu, çünkü TMMOB örgütünde görev alan, çalışan

arkadaşlarımızın bir o kadar da kendi meslek alanlarında yetkin olması, mesleğini temsil edebilmesi ve sözlerinin ağırlığı olması gerekiyor.

Çok sayıda öğrenci arkadaşımız var. Öğrenci örgütlüğünü çok önemsedığımızı söylemiştim. Öğrenci arkadaşlarımızın eğitimleriyle ilgili sorunları var. Birçok yeni üniversite açılıyor. Kendi alanımızda en son bir tane üniversite açıldığını duydum, sadece Bölüm Başkanı var, başka hiçbir kadrosu yok, akademisyen kadrosu yok. Olanların da ne kadar yeterli olduğu tartışılır. Bunun yanı sıra olanakların yetersizliği, özel sektör anlayışıyla eğitim verilmesi, bunlar da bizim meslektaşımız olacak öğrenci arkadaşlarımızın en temel sorunları gibi gözüküyor.

Dolayısıyla, bizim öğrenci arkadaşlarımızın eğitimi, eğitimindeki yeterlilikleri ve kendi meslek alanlarımıza hazır olarak mezun olmaları için de yapmamız gereken işler var. Eğitim programlarından tutun, kalitesine kadar birçok noktada çözüm önerisi oluşturmamız gerektiğini düşünüyorum.

Meslek etiğiyle ilgili Odanın çok önemli görevleri olduğunu söylemiştim. Bunlar da bizim inanırlılığımız açısından önemli noktalar.

Çağdaş toplum, aslında örgütlü bir toplumdur. Tarafların kendini gereği gibi ifade edebildiği bir toplumdur. Eğer biz gerçekten, bulunduğumuz alanı sadece bir noktadan değil, tamamıyla görebilmek istiyorsak, bütünsel bir yaklaşım sergileyebilmek istiyorsak, mutlaka ve mutlaka örgütlü, örgütüne nitelikli katkı sağlayan mimar mühendisler olmalıyız diyorum.

Teşekkür ediyorum. Aslında iki kaynaktan aldım. Bunlardan ilki, bundan yaklaşık üç yıl kadar önce, birçok Oda'nın ve Sendika'nın da içinde bulunduğu Tarım Gıda Orman Çevre Platformu adına düzenlenen Kurultay'da Gıda Çalışma Raporu oluşturulurken Ankara Üniversitesi Gıda Mühendisliği Bölümü'nün bizimle paylaştığı bir bilgiydi. Bir diğeri, firma adı vermeyeceğim ama, biliyorsunuz Türkiye'de zaman zaman, gıdayla ilgili krizler gündeme geliyor. Bunlar firma ismiyle özdeşleşiyor bazen. Böyle bir krizin sonunda Türkiye çapında oldukça geniş kapsamlı bir tüketici araştırması yapılmış. Yaptıkları çalışmanın sonuçlarını bizimle paylaştılar. Çünkü bizden de yardım istediler. Anket sonuçları şunu gösteriyordu: Kamunun, yani Tarım Bakanlığının yaptığı açıklamalar güven vermiyor, tüketici buna inanmıyor. Biliyorsunuz, bir dönem Bakanımız radyasyonlu çay içmişti tüketiciyi ikna etmek için. İkincisi, işyerlerinin, hatta sanayicilerin, odalarıyla dahi olsa, yaptığı açıklamalar yeterince güven vermiyor ve en güvenilir kuruluş olarak orada Meslek Odası, Gıda Mühendisleri Odası gözüküyordu.

Sayın Mustafa Aral Bey demiş ki: “Katılımcılığın sağlanması için saydığımız örgütsel işleyiş içinde, bu Sempozyumu da katılımcılığı sağlayan bir ‘Organizasyon’ olarak gösterdiniz. Bu açıdan bakıldığında, Sempozyumun birinci duyuru broşüründe herkese orada tüm üyelere bildiri sunma çağrısı yapıldığı halde, Sempozyumda bildiri sunmak isteyen üyelerin hiçbir gerekçe gösterilmeden engellenmesi, yazılı soru uygulamasıyla oturumlara katkı koymak isteyen üyelerin katılımına

kapatılması, geçtiğimiz süreçte TMMOB birimlerinde öğrenci üye komisyonlarının lağvedilmesi ve benzeri uygulamalar katılımcılığı ortadan kaldıran uygulamalar değil midir? Bu tarz yaklaşımlarıyla TMMOB örgütlülüğü geliştirilebilir mi?”

Sempozyumun düzenlenme şekliyle ilgili gerçekten bilgim yok ama tahmin ediyorum, dün de bu gündeme gelmiş, tekrar Sempozyum Düzenleme Komisyonundan arkadaşlar, bu noktada böyle bir gelişme varsa, neden olduğunun bilgisini size vereceklerdir.

Diğer yandan, belki başka cevaplayacak arkadaşlar da vardır ama benim TMMOB birimlerinde öğrenci üye komisyonunun lağvedildiğine yönelik bir bilgim yok. Benim bildiğim odalar içerisinde yok. Bizim Odamızda da yok. Bizler kendi içimizde TMMOB Yönetiminde Başkanların da katıldığı toplantılarda, bunu, hep öğrenci üye komisyonlarının etkinleştirilmesi ya da öğrenci örgütlülüğünün etkinleştirilmesi gerektiğini konuşuruz zaman zaman. Ama şu var, ben konuşmamda da onu vurgulamaya çalıştım. Bizim katılımcılıkla ilgili sorunlarımız var. Bu katılımcılıkla ilgili sorunlarda TMMOB'nin, odaların da dahil var mutlaka. Tutumlarında, zaman zaman izledikleri yollarda, üyelerimizin yaklaşımlarının da dahil var. Bizim TMMOB olarak da bunu sorgulamaya ve hatalarımız neredeyse, bunları tespit etmeye ihtiyacımız var. Bunu her ortamda söylüyorum. Burada da söylemekten çekinmiyorum. Çok büyük bir örgütüz. Tarihi olan bir örgütüz. Bu örgütlülüğü en sağlıklı, en iyi biçimde geliştirmek için çabılıyor herkes ve bunun için de katılımcılıkla ilgili varsa yaşadığımız sorunlar, bunu da mutlaka buralarda gene tartışıp çözümlenmeliyiz. Dediğim gibi ben hiçbir Odada öğrenci komisyonlarının lağvedilmesini duymadım. Var ise böyle bir şey, tabii örgütlülük anlamında sıkıntıdır, diye düşünüyorum.

ÖZGEÇMİŞ

R. PETEK ATAMAN

1963 yılında İstanbul'da doğdu. 1986 yılında Hacettepe Üniversitesi Gıda Mühendisliği Bölümü'nden mezun oldu. 1986-1988 yılları arasında Ankara'da Özel Sektörde Üretim ve Kalite Kontrol Mühendisi olarak görev yaptı. 1988 yılında Türkiye Süt Endüstrisi Kurumu Lalahan Fabrikası'nda çalışmaya başladı. 1989 yılında Et ve Balık Kurumu Genel Müdürlüğü Merkez Kontrol Laboratuvarlarına geçerek, Kontrol Mühendisliği görevinde bulundu. 1995 yılında özelleştirme nedeni ile Tarım ve Köyişleri Bakanlığı Koruma ve Kontrol Genel Müdürlüğü'nde görev ve başladı. 1999 – 2003 yılları arasında sırasıyla Gıda Kodeksi Şube Müdürlüğü ve Gıda Dış Ticareti Şube Müdürlüğü Görevlerinde bulundu. 2003 yılından bu yana aynı bakanlığın Dış İlişkiler ve Avrupa Topluluğu Koordinasyon Daire Başkanlığı'nda mühendis olarak görev yapmaktadır. Odamız Kurucu üyelerinden olup, Oda kuruluş tarihinden bu yana Oda'nın çeşitli komisyon, kurul ve çalışma guruplarında yer almıştır. Odamız 3., 5. ve 6. Dönem Yönetim Kurulu Üyelerindedir. 5. ve 6. Dönemde Aynı Zamanda Oda Yönetim Kurulu Başkanlığı görevini de yürütmüştür.

İŞSİZLİK VE İSTİHDAM SORUNUNUN JEOFİZİK MÜHENDİSLİĞİ MESLEĞİ AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

A. UĞUR GÖNÜLALAN

Jeofizik Mühendisleri Odası Yönetim Kurulu Başkanı

GENEL BAKIŞ

Evet işsizlik hep bir sorundu, gelir dağılımındaki adaletsizlik de. Ancak sonuçları hiç bu kadar yıkıcı olmamıştı.

Çünkü küreselleşme ile birlikte bilgi ve teknoloji olarak gelişmiş dünyanın gerisinde kalan ülkeler rekabet güçlerini önemli ölçüde yitirdiler. Bu nedenle küreselleşme olgusunun en yıkıcı sonuçları da gelişmemiş ülkelerde kendini gösteriyor. Bilgi ve teknoloji gücüne ve buna bağlı olarak sermaye sahibi olan ülkelere küreselleşme, yeni ufuklar açarken dünyanın büyük bir kısmı yoksulluk ve açlığın boyunduruğu altında yaşamaya mahkûm ediliyor.

Ekonomisi büyük ölçüde hammadde ve tarımsal üretime dayalı ülkeler için bu süreç bir anlamda sonun başlangıcı niteliğini taşımakta.

Eğitime ve bilgiye yeni kaynaklar yaratamayan az gelişmiş veya gelişmemiş ülkeler, nüfuslarını gelişmiş dünya ile rekabet edecek donanıma ulaştıramıyor. Buna ek olarak sermaye dolaşmıyor ama aynı ölçüde işgücünün dolaştığını söylemek mümkün değil.

Yoksul doğanın, yoksul ölmesinin artık kaçınılmaz bir kader olduğu bir çağda yaşıyoruz.

Kendimizi geliştirmekte olan ülkeler sınıfına koyarsak, biz de bu çağın çelişkilerini hem uluslar arası rekabet düzeyinde, hem de kendi içimizde yaşıyoruz.

Rakamlara bakarsak, Türkiye İstatistik Kurumu verilerine göre Türkiye’de 18 milyon yoksul ile birlikte 909 bin açlık sınırında yaşayan insan bulunuyor. Birleşmiş Milletler Kalkınma Örgütü ise günde 4 doların altında yaşayan insan sayımızın 29,8 milyon olduğunu vurguluyor.

Yani nüfusumuzun yarıya yakını bugünkü döviz kuruna göre günde yaklaşık 5,4 YTL kazanıyor, ayda ise 165 YTL. Bu tabloda yoksulun öfkesi kendini her gün farklı bir şekilde gösteriyor. Büyükşehirlerde yaşam, bu çelişkilerin yarattığı gasp, kapkaç ve terör kıskacında.

Ülkemizde yaklaşık %10-11 civarında olan işsizlik oranı; her yıl artarak değişmekte ve işsizlik sorununun çözülmesi giderek zorlaşmakta. Ülkemiz yoksul ve umutsuz insanların ülkesi haline

geldi.

Yurttaşlarımızın büyük kısmı eğitim olanaklarına erişemiyor, iyi bir eğitim alamamanın sonucu işsizlik. Bununla birlikte üniversiteye girebilenler de şanslı değil. Plansız biçimde her yıl açılan bir nevi ekmek kapısı olarak görülen üniversitelerde eğitim düzeyinin çağdaş dünya düzeyinde olduğunu söylemek olanaksız. Bu ortamda üniversiteye güçlkle giren gençlerimiz mezuniyetlerinin ardından işsizlik kâbusu ile başa başa bırakılıyor.

Bu sorunun en temel sebeplerinden birisi Türkiye ekonomisinin yüksek hızlı büyüme konjonktürü içinde olmasına rağmen istihdam yaratamamasıdır. Yani, “istihdamsız büyüme” sergilemektedir.

Bazı iktisatçıların “kalitesiz büyüme” diye de niteledikleri bu yapısal çarpıklığın özünde Türkiye'nin uluslararası piyasalara sunmakta olduğu yüksek reel faiz sayesinde yüksek oranlarda çekmekte olduğu spekülâtif sıcak para girişleri vardır. Yoğun sıcak para finansmanı dövizin fiyatını ucuzlatmakta (TL aşırı değerli olmakta) ve yurtdışından ithalatı özendirmektedir. Bunun sonucunda da cari işlemler açığı genişlemektedir. Bu arada gerçekleşen ihracat ve üretim artışlarının yurtiçinde katma değeri düşük sektörlerde (otomotiv ve dayanıklı tüketim malları gibi) yoğunlaşması neticesinde de istihdam artışları çok sınırlı kalmakta ve işsizlik sorunu derinleşmektedir. Dolayısıyla cari açık ve işsizlik birbirine bağlı sorunlar olarak ortaya çıkmaktadır. Bunun sonucu olarak da her yıl istihdam yaşamına katılan milyonlarca genç işsiz kalmaktadır. Çalışanlar açısından da durum sıkıntılıdır. Çalışmakta olup; bir sosyal güvenlik kurumuna bağlı olmayanların oranını %50 civarındadır.

Kentlerde ise istihdamın %61,7'si ücretli çalışmakta ve bunların %36,8'i kamuda istihdam edilmektedir. Özelleştirmeler ise kamunun küçülmesi ile istihdam yaratma işini önemli ölçüde özel sektöre bırakmaktadır.

İşsizlik yalnızca ülkemiz için değil, gelişmiş Avrupa için de önemli bir sorun olarak karşımızda durmaktadır.

Bunun için işsizlik ve istihdam sorununa Avrupa Birliği (AB) düzeyinde çözüm getirmek üzere Kasım 1997'de Luxemburg zirvesinde Avrupa İstihdam Stratejisi (AİS) oluşturulmuştur. Bu stratejinin temelinde, insan kaynaklarının geliştirilmesi, üretken istihdama destek verilmesi, işgücü piyasasının aktifleştirilmesi, girişimciliğin teşvik edilmesi, genç nüfusun ve kadınların işgücü piyasasındaki girişimlerinin desteklenmesi gibi önlemler bütünü vardır.

Mart 2000'de yapılan Lizbon zirvesinde AİS gözden geçirilmiş ve sürdürülebilir büyüme, istihdamın niceliksel ve niteliksel iyileştirilmesi ve 2010'a kadar sosyal uyumun güçlendirilmesi konularında görüş birliği sağlanmıştır. Bu zirvede AB'nin, gelecek 10 yılda, daha rekabetçi ve dinamik bir bilgi ekonomisi haline gelmesi, tam istihdama yeniden ulaşması, istihdam oranını %70'e ve

kadın istihdam oranını %60'a kadar arttırması gibi somut hedefler ortaya konmuştur. Mart 2001 yapılan Stockholm zirvesinde ise Lisbon zirvesinde belirlenen hedeflere iki yeni ara hedef ve bir yeni hedef eklenmiştir. Buna göre AB istihdam oranı 2005'e kadar %67'ye ve kadın istihdamı da %57'ye kadar yükseltilecektir ve yaşlı çalışanların istihdam oranı 2010'a kadar %50'ye ulaştırılacaktır.

AB Komisyonu AİS'nin üye devletler tarafından uygulanmasını da denetleyecek bir mekanizma geliştirmiştir. AİS'ne göre (Komisyonun önerisi doğrultusunda) Konsey her yıl istihdam politikası önceliklerini belirleyecektir. Bunun sonucunda her üye devlet yıllık bir ulusal eylem planı hazırlayacak ve önceden tespit edilmiş ortak unsurların dikkate alındığını gösterecektir. Komisyon ve Konsey ulusal eylem planlarını inceleyerek bütünleştirilmiş bir rapor hazırlayarak gelecek yıla ilişkin yeni konuları belirleyecektir. Konsey Komisyonun teklif ile her ülkeye özel tavsiyelerde bulunabilecektir.

AİS, AB'ne üye devletlerin istihdam politikalarında önceliklerin belirlenmesini sağlayan bir araçtır. Kısaca AİS'nde amaç daha çok ve daha iyi işler yaratılmasıdır. AİS'nin ana başlıkları:

- ▶ Girişimciliği özendirmek:
- ▶ İş kurmayı kolaylaştırmak
- ▶ Risk sermayesini sağlamak
- ▶ Vergi kolaylıkları sağlamak
- ▶ İstihdam edilebilirliği arttırmak
- ▶ Uzun dönem ve genç işsizliği ile mücadele etmek
- ▶ Okuldan işe geçişi kolaylaştırmak
- ▶ Pasif önlemlerden aktif önlemlere geçmek
- ▶ Uyum kapasitesini güçlendirmek
- ▶ İş organizasyonunu modernize etmek
- ▶ İşletmenin uyum mekanizmasını güçlendirmek
- ▶ Şans eşitliğini sağlamak
- ▶ Kadın - erkek ayrımcılığını önlemek
- ▶ Çalışma ve aile yaşamını bağdaştırmak
- ▶ Faal yaşama uyumu kolaylaştırmak

İstihdam ve sosyal politikanın genişlemenin en önemli sorunu olarak tanımlanması aday ülkelere de ciddi yükümlülükler getirmektedir. Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinin birçoğunda ve Türki-

ye’de işsizlik ve istihdam sorunları nitelik ve nicelik olarak önemli düzeydedir. Ve Avrupa Birliği yolunda olan ülkemiz açısından Avrupa İstihdam Stratejisi çerçevesinde planlama yapma zorunluluğu da bulunmamaktadır.

Bu perspektifte AKP Hükümeti’nin hem geçen 5 yıllık dönemine hem de önümüzdeki 5 yıla dair programına bakarak bir değerlendirme yapmak gerekirse; 60. Hükümeti kuracak olan Siyasi İktidar, 59. Hükümet programı kapsamında sadece ekonomik değil, sosyal açıdan da istihdam sorununa büyük önem verildiğini, üretimi ve istihdamı destekleyen bir anlayışla kapsamlı teşvik yasasını uygulamaya koyduklarını, üretime dönük kapasite kullanım oranlarını artırdıklarını belirtmişlerdir. 2002 yılından itibaren işsizlik sigortaları ödemeleri başlatılmış, 2006 sonu itibarıyla 753 bin kişiye işsizlik ödeneği ayırmışlardır. İstihdam açısından büyük önem taşıyan KOBİ’lere sağlanan destek artırılmıştır. Diğer taraftan artan 4 milyon nüfusa rağmen, yeni işsiz oluşturulmadığı belirtilmiştir. Yine bu dönemde sanayinin istihdamdaki payı %20’ye, hizmetlerin payının ise, %53’e yükseltildiği; 2002 yılında %10,3 olan işsizlik oranının 2006’da %9,9’a gerilediği; tarım dışı sektörlerde dört yıl içinde istihdamda 2,3 milyon kişilik artış sağlandığı ve ülkemizin 2003–2006 dönemini kapsayan son dört yılda, tarım dışı sektörlerde AB–25 ülkeleri içinde İspanya’dan sonra en fazla istihdam oluşturan ülke olduğu vurgulanmıştır. Sonuçta, uzun vadeli ekonomik gelişme ve kalkınma için sosyal politikaların merkeze alındığı bir döneme gelindiğini ifade etmişlerdir.

60. Hükümet döneminde ise, sadece mali yükler değil, istihdam üzerindeki idari ve yasal yüklerin de azaltılacağını, çalışma hayatına ilişkin bürokratik formalitelerin daha da basitleştirileceğini, gereksiz düzenlemelerden kaçınılacağını, zorunlu istihdam uygulamalarında ise, işverenlerin işçi çalıştırmasını özendirerek düzenlemelere gidileceğini, istihdam üzerindeki yüklerin hafifletilmesi için İş Kanunu’na göre açılması zorunlu birimler konusunda da kolaylaştırıcı düzenlemeler yapılacağını, esneklik ve güvence uygulamalarını bir arada ele alarak, işçi ve işverenler açısından çekici kılınması için gerekli uyumlaştırma çalışmalarının yapılacağını belirtmektedirler.

Yeni hükümet programları kapsamında kısaca başlıkları sıralarsak:

SSK işveren prim oranı, 2008 yılında beş puan ile başlamak üzere kademeli olarak indirilecektir.

İşverenlerin zorunlu özürlü istihdamında SSK işveren prim tutarı hazine tarafından karşılanacaktır.

Şirket kurma ve kapatma ile ilgili maliyetler düşürülecek, ticaret sicilleri internet ortamında oluşturulacak ve tescil hizmetlerinin çoğunluğu internet ortamında yapılacaktır.

Yatırım destek ofisi, sosyal güvenlik merkezleri gibi uygulamalar artırılarak, tek durak ofisler oluşturulacak, böylece işletme ve çalışma hayatına ilişkin süreçler hem basitleştirilecek hem de hızlandırılacaktır.

İşletme kurma, taşıma, iflas gibi iş hayatına ilişkin konularda kamu kurumları arasında e-devlet uygulaması içinde gerekli bilgi işlem ağı kurulacaktır.

Esnek istihdam biçimleri artırılacak, esneklik-güvence ilişkisi korunacaktır.

İstihdam açısından büyük önem taşıyan KOBİ'lerin, bölgesel öncelikler dikkate alınarak, istihdam artışına bağlı olarak finansman ihtiyaçlarının karşılanması için düşük faizli kredi uygulaması genişletilecektir.

AK Parti iktidarı döneminde modern bir kamu istihdam kurumu olarak yeniden yapılandırılan Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), aktif işgücü programlarını etkin ve yaygın bir şekilde uygulayabilecek kapasiteye ulaştırılacaktır.

“Meslek Edin-İşin Hazır”, “Gençler İş Adamı Oluyor”, “Kadın Girişimcilik” gibi aktif işgücü programları uygulanmaya başlanacaktır.

Özel istihdam bürolarının açılması özendirilecektir. İşsizlik Sigortası Fonu önümüzdeki dönem daha etkili kullanılacak, kullanım koşulları kolaylaştırılacaktır.

Fon kaynakları, işsizlere verilecek desteklerin yanı sıra, istihdamı artırmak amacıyla geliştirilecek projelerde de kullanılacaktır.

Tüm bu iyimser rakamlar ve vaatlere bakıldığında işsizlik sorununun önümüzdeki dönemde çözüleceği izlenimi doğmaktadır. Ancak yalnızca Jeofizik Mühendisleri Odası olarak kendi meslektaşlarımız açısından bile tablo değerlendirildiğinde yukarıda sayılan hedeflere ulaşmanın güçlüğü ve sıralanan vaatlerin gerçekleştirilmesine ilişkin çabanın sorgulanması gereği ortaya çıkmaktadır.

JFMO’NUN BAZI İSTATİSTİKLERİ

1952 yılında kurulan Jeofizik Enstitüsü, 1953-1954 yılında eğitim-öğretim yılı ile birlikte ilk olarak İstanbul Üniversitesi’nde üniversitelerin Jeofizik Mühendisliği bölümlerinin açılmasına bağlı olarak mezun sayısındaki artışlar gözlenmektedir.

1986 yılında kurulan odanın 314 Maden Mühendisleri Odasına kayıtlı üyesi var iken onlarla beraber çok az sayıda yeni kayıt olmuştur. Sıçrama gösteren yıllar Oda seçimlerinin olduğu dönemlerdir. En büyük artış ise 1999 Depremi ve takip eden yıl olan 2000’dedir.

- ▶ İşsiz sayısı 16 yılda % 17.14 den %31.80 yükselmiştir.
- ▶ Meslek dışı çalışan 16 yılda % 14.83 den %29.56 yükselmiştir.
- ▶ Özel Büroda çalışan veya Büro sahibi olan 16 yılda %14.30 dan % 9.09 düşmüş sayısal olarak 136 dan 280 çıkmasına rağmen yüzde olarak düşüş vardır.
- ▶ Kamu çalışanları 16 yılda % 56.34 den % 29.45 e düşmüştür.

JFMO'NUN MESLEKTAŞLARA YÖNELİK YAPTIĞI BAZI İSTATİSTİKLER

Odanın yaptığı anket çalışmaları neticesinde; 1990 yılında ankete katılanların % 77,8 inin “kamu çalışanı”, % 6,9 unun “özel çalışan”, % 8,3 ünün “meslek dışı” işlerde çalışan, % 6,3 ünün ise “işsiz” olduğu belirlenmiştir. 2006 yılında ise; ankete katılanların %53 ünün ‘kamu çalışanı’, %38 i ‘özel çalışan’, %2 si ‘meslek dışı’ işlerde çalışan, %2 si ‘işsiz’ ve %5 inin ise belirsiz olarak gruplandığı görülmektedir. Anket sonuçlarına göre geçen 16 yıllık süre içinde bu sonuçlara göre kamuda çalışan jeofizik mühendisi sayısı %25.97 oranında azalmıştır.

17 Ağustos ve 12 Kasım 1999 sonrası ve öncesini iyi değerlendirmeli, rant anlayışına son verecek şekilde ele alıp, mesleki çatışmalar ve kavgalar yerine halkın çıkarı için birlikte meslek disiplinlerinin birbirine saygıyı ön plana çıkararak entegrasyon anlayışı hakim olması gerekir iken; depremler sonrasında özellikle Marmara Bölgesi’nde belediyelerce başlatılan jeofizik etütler kesintiye uğramıştır. 1999 depremleri ülkede olmamış gibi davranılmış, kamuya, belediyelere, Bayındırlığa jeofizik mühendisi alınmamıştır, alınmamakta da ısrar edilmiştir. JEOFİZİK’TEN anlamadığı halde, birileri o işi yerine getirmekte, getirmeye devam etmektedir. Bu ülkede 7,2, 7,4 büyüklüğünde depremin olması, bazı kalıplaşmış düşünceleri ve mesleki taraftarlığı değiştirememiştir. BELEDİYELERDE ÇALIŞAN JFMO ÜYE SAYISI 68 (1999 SONRASI İŞE ALINAN 9) BAYINDIRLIK İSKÂN BAKANLIĞINDA ÇALIŞAN JFMO ÜYE SAYISI 40 (1999 SONRASI İŞE ALINAN 2). Peki, bu Müdürlüklerde jeofizik raporları ve hizmetleri kim denetlemekte ve yürütmektedir. Doğal olarak tek bir jeofizik dersi alan bazı mühendislikler. Her belediye ve İl Bayındırlık ve İskân Müdürlüklerinin teknik alt yapısını güçlendirmek amacıyla olmazsa olmaz şartı olarak Jeofizik Mühendisi istihdamı sağlanamamış, başta Jeofizik Mühendisi olmak üzere teknik personel istihdamını arttırıcı önlemler alınamamıştır.

Unutulmamalıdır ki kararsızlık, boşluk, yetki kullanmadaki beceriksizlik gibi dönemlerde birileri meslek çıkarları yerine bireysel çıkarları ön plana alıp, yeni bir uygulama dönemine geçebilir. Olay yerküreye anlam vermek ise, bu hiçbir kişi, kurum ve mesleğin tekelinde değildir. Mesleğimizin ne yapabileceğini, bilim ve teknoloji olarak neler içerdiğini bilenlerin bile karşı çıkmasına anlam vermek mümkün değildir. Ancak bu şekilde hareket edenler organlarının bir bölümü bilim ve tekniğe, bir bölümü meslek taraftarlığına, bir bölümü de bilimi ve tekniği yok saymaya gidiyorsa, mesleğimizi yok saymak için her türlü komplo teorilerinin peşinde olanları her ortamda kınamak ve mücadele etmek gerekir. Nazım’ın dizelerini hatırlatmakta fayda vardır; “Körler onları görmese de, yıldızlar vardır”.

SONUÇ

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel bildirgesinin 23. Maddesi’nde; “Her şahsın çalışmaya, işini serbestçe, adil ve elverişli çalışma şartlarına ve işsizlikten korunmaya hakkı vardır” ifadesi sosyal bir devlet olan ülkemizde geçerliliğini yitirmiş midir?

AKP Parti programına göre ülkemizde krizin sona erdiğini ve 2002 yılından bugüne kadar yeni işsiz yaratılmadığı söylemleri ne derece doğrudur ve bu kapsamda jeofizik mühendislerinin yeri nerededir?

Halkın refah düzeyini yükseltmeyi, gelir dağılımındaki uçurumu gidermeyi ve rant yerine üretimi, istihdamı artırmaya yönelik çalışmalar ne derece gerçekleşmiştir?

Başarısızlığı kanıtlanmış, toplumsal desteği kalmamış, yolsuzluk ve yoksulluk üretmekten başka bir işe yaramayan IMF ve Dünya Bankası politikalarının işsizliği önlemek açısından dahi uygulamaları nereye kadar sürdürülecektir?

Ülkemizde işsizlik, istihdam ve kalkınma süreci açısından görünen başlıca sorunları ve mesleğimiz açısından bakıldığında durumun vahametini izah edilmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda önemli olan değişim ve dönüşümün nasıl yapılacağına programlanmıştır. Aslında işsizlik ve istihdam konusu; “Emekçilerin örgütlü gücünün katılımı, stratejik demokratik bir planlama, bilim, teknoloji ve Ar-Ge yatırımlarına sistemli bir yaklaşım, üretimin üretkenlik artışlarının, teknolojik yeniliklerin ve ihracatın sistemli ve adil bir biçimde teşvik edilmesi, finans sisteminin spekülasyon sermaye akışını durduracak ve ekonomik programı destekleyecek şekilde yeniden yapılandırılması, adil bir vergi sistemi, uluslararası ekonomiyle, ekonomik kuruluşlarla özgüvene ve bağımsızlığa dayalı ilişkiler, ücretsiz ve nitelikli bir kamu eğitim sistemi ve kamu sağlık sistemi, yoksulluk ve yolsuzluklara karşı sistemli bir mücadele, özgür ve özerk bir üniversite ortamı, özgür basın” başlıklarında yürütülecek bir tartışmaya mutlaka gereksinim duymaktadır.

2006 sonu Türkiye ekonomisinin önünde çözüm bekleyen iki önemli sorunun yattığı görülüyor: Cari işlemler dengesindeki açığın büyüklüğü ve süregelen işsizlik sorunu. Öncelikle birbiriyle ayrı konular gibi gözükse de aslında her iki soru birbirine bağlıdır. Zira bilindiği gibi, cari işlemler dengesi özü itibarıyla reel ekonominin üretim, tüketim, tasarruf ve yatırım faaliyetlerindeki döviz alış-verişlerinin bir yansımasıdır. İşsizlik ise nihai olarak üretim sürecine bağlıdır. Her iki olgunun kaynağında da Türkiye'nin reel ve finansal kesimlerindeki yapısal çarpıklıklar yatmaktadır.

Sadece mesleğimizde değil; diğer mühendislik alanlarında, mimarlıkta ve şehir plancılarında da işsizlik giderek bir sosyal sorun olmaktadır. Ancak mesleğimizde ilave olarak, jeofizik uygulamalarla ilgili işler kamuda sahipsiz kalmaktadır. Kamuda jeofizik mühendisi istihdamının sağlanması ülkemiz için zorunluluktur.

Son Söz:

İstihdamla ilgili planlama akla, bilime ve ülkemizin gereksinimlerine uygun bir eğitim sistemi ile birlikte ele alınmalıdır.

ÖZGEÇMİŞ

A. UĞUR GÖNÜLALAN

1952 yılında Gaziantep’te doğdu. 1976 yılında İ.Ü. Fen Fakültesi Jeofizik Yüksek Mühendisliği bölümünde, Jeofizik-Jeoloji lisans eğitimini tamamladı. 1978 yılında Jeofizik Yüksek Mühendisi oldu. 1976 Türkiye Jeofizikçiler Derneği Yönetim Kurulu üyesi, 1990-1992, 1992-1994 yıllarında TMMOB, JFMO Yönetim Kurulu’nda II.Başkan ve Üye, Ulusal ve Uluslararası Jeofizik ve Petrol vb. çeşitli kongre ve sergilerin düzenlenmesinde başkan ve üye olarak görev yapmıştır. Amerika Birleşik Devletleri, Avrupa, Afrika ve Türki Cumhuriyetleri’ndeki eğitim ve ortak projelerde yer aldı. TMMOB’da çeşitli komisyonlarda üyelikte bulundu. Dört dönem DPT 5 yıllık Kalkınma Planı özel ihtisas (Enerji) komisyonunda görev yaptı. Ayrıca Balkan Jeofizik Birliği, SEG ve EAGE üyesidir. 2002-2004,2004-2006 yılları arasında TMMOB, JFMO Genel Başkanlığı yaptı, halen TMMOB, JFMO Yönetim Kurulu Başkanıdır. Ulusal ve Uluslararası kongre, seminer ve sempozyumlarda jeofizik ve petrol aramacılığı üzerine hazırlanmış 20 adet sunumu ve yayını bulunmaktadır. 1976-1978 yıllarında Maden Tetkik Arama (MTA) Enstitüsünde Jeofizikçi olarak çalıştı. 1978-1980 yılları arasında askerliğini Hava Kuvvetleri Komutanlığında Jeofizik Mühendisi Asteğmen olarak yaptı. Daha sonra Türkiye Petrolleri A.O. (TPAO)’ya geçti ve Ocak 2007’de emekli oldu, şu anda enerji alanında faaliyet gösteren bir özel şirkette çalışmaktadır.

HASAN KÜÇÜK

Kimya Mühendisleri Odası

TMMOB 1954 yılından bu yana üyelerinin ekonomik demokratik ve özlük haklarını savunmakla birlikte bilimin ve teknolojinin halkın çıkarları doğrultusunda kullanılmasını temel ilke edinmiştir.

Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluşundan bugüne kadar ki döneme baktığımızda 1972 ve 1980'den de daha zorlu bir dönemde yaşadığımızı görüyoruz. Çıkarılacak yeni Anayasa ile de bu zorlu dönemin perçinleneceği kanaatindeyim.

Değerli meslektaşlar, yapılan bütün özelleştirmelere karşın dış borç 400 milyar dolara yükselmiş, kayıt dışı ekonomi sürekli artmakta ve ithalat-ihracat arasındaki açık sürekli büyümektedir.

Ulusal bankalarımızın %42'si, borsamızın %70'i yabancı sermayenin elinde geçmiş, dolayısıyla ülkemiz ekonomik ve siyasi bağımsızlığını kaybetmiş durumdadır.

Mühendis ve mimarların ve ülke içindeki gerekliliklerini en iyi Kurtuluş Savaşı sırasında yaptıklarına bakarak anlayabiliriz. "Şu Çılgın Türkler adlı kitapta ayrıntılı olarak anlatıldığı gibi Ulusal Kurtuluş Savaşı mimar ve mühendislerin neredeyse" olanaksız olan şeyleri başarmaları sayesinde kazanılmıştır.

Gerektiğinde inanılmaz kısa süreler içinde köprü yapmış ya da yıkmış, bezden uçak gövdesi yaratmış, kurulan İmalat-ı Harbiye'de cephane üretmiş ve hatta 2 farklı uçak motorundan tek bir motor üreterek savaşın kazanılmasına temel güç olmuşlardır.

Tank yapmışlar ve bu tank 1946 yılında Cumhuriyet Bayramı'nda resmi geçit törenine katılmıştır.

1950 yılına kadar şeker, tekstil, inşaat sektöründe, metal ve petrokimya sanayinde fabrikalar kurularak çok hızlı bir şekilde sanayileşme ve kalkınma gerçekleştirilmiş olup Osmanlı'dan kalan tüm borçlar ödenmiştir. Uçak yapmışlar, 1954 yılında Türkiye Tunus'a 4 adet uçak, Almanya ve Amerika'ya silah ve mühimmat satmıştır. Yani diğer sanayilerin yanında savunma sanayi de geliştirilmiştir. Ne yazık ki bu süreç Marshall yardımı ile son bulmuştur. "Devrim" otomobili üretilmeye başlanmış ancak hepimizin bildiği gibi, benzin yokluğu bahane edilerek üretimi durdurulmuştur.

1954 yılına kadar mühendis ve mimarlar ülkenin kalkınmasında, planlamalarda ve kararlarda söz sahibi olmuşlardır. TMMOB'un 1954 yılında kurulmasının amaçlarından biri de ülkenin mühendis ve mimar açığını gidermek konusunda görüş alınmasıdır.

1970'li yıllara kadar mühendis ve mimarlar kamuda ve özel sektörde ABD'ye turistik gezi düzen-

leyebilecek kadar iyi seviyelerdeki aylık ücretlerle yönetim ve karar mekanizmalarının içerisinde önemli konumlarda bulunmuşlardır.

Bugün gelinen noktada ise yoksulluk sınırında ücret alan mühendislerin ve mimarların yanı sıra ülkenin iyi yönetilmediği söylemlerine karşılık olarak Sayın Başbakan muhalefeti “bakar kör” olmakla suçlamaktadır. Bakar körlüğü bilmiyor sayın başbakan. Bakar körlük çocukları okula gitmek için para istediğinde, ‘param yok,’ demek için çocuklarının gözüne bakamamaktır ve babasının yüzüne bakmadan “baba param yok” diyen çocukların bakışıdır. Bakar körlük, bu durumu yaratan partilere oy vermektir.

Bugün geçmişle kıyaslandığında, sorunumuz çok daha büyük ve kapsamlı. Çünkü artık “biz aç kalalım çocuğumuz okusun, adam olsun” düşüncesi geçerli değil. Çocuğunuzun okusa bile hayatını kazanabileceği bir iş sahibi olması çok şüphelidir. Üniversite mezunları arasında işsizlik %31, bir kişinin üniversiteden mezun olana kadar aileye maliyeti yaklaşık 60.000 YTL olduğundan işsizlik bir yönüyle de ekonomik kayıptır.

Mühendis, hukukçu, iktisatçı hatta tıp doktoru; bunlar artık sadece diploma. Eğitim sistemi yapısı itibariyle bir rantiyeye sektörüne dönüşmüştür. Tabi bu politikanın bir diğer yanı da hacmi milyarlarca dolar olan eğitim sektörünün, üniversiteler dahil, küresel hizmet piyasalarına açılmasıdır.

Diğer yandan üniversitede okuyamayan çok büyük bir kitle işsizdir. Uğur Mumcu’nun “Mafya-Siyaset-Tarikat” kitabında ayrıntılarıyla anlattığı üzere tebaa-ümmetçi toplumun oluşması, bu kitlenin değer yargılarının değişmesi, yaşama bakış açıları ve tercihleri, Mühendis-Mimarların yaşamları ve ülke ekonomisi üzerinde de dolaylı olarak olumsuz etki yaratmaktadır. Aslında bu etken yukarıdaki ürkütücü tablonun oluşumuna neden olan siyasi yapının temelini oluşturduğu için bu kesimin topluma, dolayısıyla Türkiye’ye maliyeti ölçülemeyecek kadar büyüktür.

Öte yandan uygulanan neoliberal politikalar sonucu ücret erimesi bir hükümet tercihi olarak ortaya çıkmaktadır. Kamu çalışanlarının da durumu budur. Devletin uyguladığı yalnız ücret erimesi politikası değildir. Devlet eğitimden de çekilerek (kalitesiz çağdışı sistemi yürüterek) işsizliğin de orta ve uzun vadede nedeni olmaktadır. Orta ve uzun vadede eğitim sistemleri nitelikli emek üretmediği için işsizlik artacak ve artan yedek işçi ordusu ücretleri aşağı çekecektir.

Bu bağlamda; Türkiye’de çalışanlar açısından sendikal hareket incelendiğinde ise bir çok sorunun yaşandığı gözlenmektedir.

Sendikaların bizler için önemli eksiklikleri Kamu Çalışanları Sendikasındaki bölünmüşlük; KESK, KAMU-SEN, MEMUR-SEN ve bunların birleşmemeleri yanı sıra, sendikasız çalışmadır.

Bugün gözlenen tutumları itibariyle KESK’in dışındaki iki sendika her dönem iktidarın gösterdiği, belirlediği çizgiyi izlemişlerdir. Dolayısıyla memurların sendikal hareketi büyük bir kayıptır. Üyelerinin haklarını savunamaz hale gelmiştir. Almanya’daki var olan sendikaların birleşmesini

kendimize örnek almalıyız. Almanya’da 1994 sonu itibariyle toplam 16 iş kolunda, 16 sendika 9.768.373 üyeye sahipken hizmet sendikaları adı altında birleşmişlerdir. 2001 yılı itibariyle Türkiye’de 106 işçi sendikası, 4 konfederasyonda 28 iş kolunda toplam 1.037.053 işçiyi barındırmaktadır. Yani sendikaların tabanı güçsüzdür. Toplu pazarlıkta bu nedenle yeterince başarılı olunamamaktadır. Avrupa’da sendikalaşma %10 civarında olmasına karşın toplu pazarlık sistemi içinde yer alan kitle %95’dir.

Bir diğer sorun ise; sendikaların “ ücret sendikacılığı “ uygulamasıdır ki bu da en düşük nitelikli işgücü baz alınarak yapılmaktadır. Bunun nedenlerinden birisi sayısal olarak en fazla olan, düşük ücretli ve niteliksiz çalışanın mutlu edilmesi çabasıdır. Yani az sayıdaki nitelikli personele dönük bir toplu pazarlık stratejisi yürütülmemektedir.

Her toplu pazarlık döneminde, işletme için önem ifade eden ve adına “key personel” (anahtar işgücü) denilen nitelikli işgücünün teker teker toplu pazarlık sistemi dışında bırakılmaktadır. İşverenin bu uygulamadaki en büyük amacı, firması için en gerekli olan işgücünü sendikalardan kopararak direkt olarak firmaya bağlı işçiler haline getirmek, bu sayede üretimini ve verimliliğini arttırarak varlığını sürdürebilmektir. İşveren kesiminin anahtar pozisyondakilerin kapsam dışı tutulmasını bu denli istemesinin sebebi budur. Bu gelişme işverenler açısından büyük bir kazanç olacaktır. Çünkü; niteliksiz işgücü kendisine yük olmaya başladığı an; hem bu niteliksiz işgücünden, hem de sendikadan bir çırpıda kurtulmuş olacaktır.

Bu nedenle yabancı Mimar ve Mühendislerin çalışması hakkındaki kanunda yapılan değişiklik ve Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu’nun çıkarılmasının işverenlerin, özellikle yabancı sermayenin istemleri doğrultusunda gerçekleştiği açıkça görülmektedir. Bu olgu yerli işgücü için bir tehdit oluşmakta ve işverenin pazarlık gücünü arttırmaktadır.

Diğer yandan sermaye için küreselleşme, giderek küresel çapta bir güç kazanma anlamına gelirken, emek için küreselleşmenin anlamı kazandığı haklardan bazı ödünler vermeye zorlanmak ve geri adımlar atmak olmaktadır. Emek piyasasının küreselleşmesi, emek için daha olumlu ve iyi koşullarda değil, daha olumsuz ve kötü koşullarda birleşilen bir emek piyasasının doğmasına yol açmaktadır.

1983 yılında değişen TMMOB yasası ile Kamu kurumu ve Kuruluşları ile iktisadi Devlet Özel Teşekkülleri ve Kamu iktisadi kuruluşları’nda asli ve sürekli olarak çalışan mühendislik ve mimarlık meslekleri mensuplarının meslek ve ihtisaslarıyla ilgili odaya girmeleri isteklerine bağlı hale getirilmiştir. Burada amaç örgütlülüğün zayıflatılmasıdır. Örneğin; 1980’li yıllara kadar her yıl Kimya Mühendisleri Odasına ortalama 1000 kişi üye olurken bu değişiklikten sonra, yeni üniversiteler kurulması ve Kimya Mühendisliği Bölümleri’nin açılmasıyla mezun sayısında artış olmasına rağmen 2006 yılında odaya 578 yeni mezun üye olmuştur. Ancak örgütlülüğümüz 1983’den bu yana 4 şubeden, 7 şubeye, 4 bölge temsilciliğine ve 17 il temsilciliğine ulaşmıştır.

TMMOB örgütlülüğünün zayıflatılmasının temel amacında az önce belirtmiş olduğum gerekçeleri daha iyi anlatması açısından sözlerimi bir anekdotla sürdürmek istiyorum, Çiller'in Başbakan, Karayalçın'ın başbakan yardımcısı, Meclis Başkanının ise Hüsamettin Cindoruk olduğu dönemde; TMMOB'a üye 250 bin mühendis ve mimarın ekonomik talepleri için Çiller'den randevu alamayınca Cindoruk'a gittik, kendisiyle görüşmemizde Cindoruk "Sizi anlıyorum, hak da veriyorum. Ancak biz politikacılar oluşumları, nitelikli iş gücüne göre değil, oy tabanına göre değerlendiririz. Oysa sizin arkanızda 2 bin kişi ancak var, size önerim tabanınızı toplayın" şeklinde öneride bulundu. Ne kadar ilginçtir ki; Sayın Cindoruk geçenlerde basına da yansıdığı üzere Türkiye'nin içinde bulunduğu bu ekonomik ve siyasal kaostan ancak sol ideoloji sayesinde kurtulabileceğini ifade etti. Açıkça görülmektedir ki kamudaki sendikalaşmaya karşı hükümetin olumsuz tutumu da sendikasızlaşma sürecinde önemli bir etkidir.

Daha önce de vurguladığım gibi küresel tehditlere ve planlı saldırıya karşı, bütün çalışanların stratejik ve ortak bir mücadele yürütmeleri zorunluluktur. Bu elbette ki örgütlü bir yapı altında olanaklıdır. Bu yapı bir yanda TMMOB'dur diğer yanda örgütlülüğümüzü daha da sıkılaştıracak ve geliştirecek olan Kamu Emekçileri Sendikasıdır.

Saygılarımla.

ÖZGEÇMİŞ

HASAN KÜÇÜK

1950 Rize doğumlu. 1979 Kimya Bölümü mezunu. Büyükşehir Belediyesi'nde çalıştı. Halen Çankaya Belediyesi'nde çalışmakta. Kimya Mühendisleri Odası'nın çeşitli birimlerinde görev aldı, halen Kimya Mühendisleri Odası Yönetim Kurulu Başkanı. Evli ve iki çocuk babası.

MEHMET TORUN

Maden Mühendisleri Odası Yönetim Kurulu Başkanı

Değerli meslektaşlarım, hepinizi Maden Mühendisleri Odası ve şahsım adına, saygıyla selamlıyorum.

Değerli arkadaşlar, ben bu sunumumda öncelikle dünya daki ve Türkiye’deki madencilik sektörünün durumunu arz ettikten sonra işsizlikle ilgili yapılması gerekenleri sizlerle paylaşmak istiyorum.

Kendi kaynaklarını yok sayan, kaynaklarını kullanmayan bir ülkenin kalkınması mümkün değildir. Madenler kalkınmanın temel unsurlarının en önemlisidir. Ülkelerin kalkınmaları ve yaşam seviyelerinin belirleyicisi olarak kabul edilen sanayi, enerji ve tarım sektörlerinin temellerini de madencilik oluşturmaktadır. Ulusal Kurtuluş Savaşı sonrası, ülke kalkınması için kurulan sanayimiz, madenler ve madencilik eksenine üzerine oturtulmuş, bu nedenle Cumhuriyetin ilk yıllarında madencilikğe ayrı bir önem verilmiştir.

Dünya da çıkan savaşların gerçek nedenlerine bakıldığında, ülkelerin daha çok kaynağa sahip olma heveslerinin yattığı görülmektedir. Günümüzde en büyük kavga enerji hammaddeleri için verilmektedir. Gelişmiş ülkeler, dünya da doğrudan sahip olamadıkları kaynakların üretim ve hareketlerini de istedikleri gibi yönlendirebilmektedirler.

1980’lere kadar dünya madenciliğinin ağırlığı ABD, Kanada ve Avustralya gibi gelişmiş birkaç kapitalist ülkeyle, eski sosyalist ülkelerdeyken, yaratılan çevre sorunlarıyla yükselen karşı çıkışlar ve bu ülkelerde yüksek tenörlü cevher yataklarının azalması, alınması gereken çevre koruma önlemlerinin maliyetinin yükselişi nedeniyle, son on yılda bu ağırlık bütünüyle az gelişmiş ülkelere kaydırılmıştır. Başta Güney Amerika, Afrika, eski Sosyalist ülkeler ve Güneydoğu Asya ülkelerinde yoğun bir arama ve işletme kampanyasına girilmiştir. Toronto Borsasında madencilik sektörünün payı 1995’ten 2000’e yüzde 20’den yüzde 5’e düşmüştür. Dünya daki finans kapitalin yalnızca yüzde 1.7’si madencilikte kullanılmaktadır. Madenci şirketler, başka endüstrilere kıyasla daha düşük kâr payı dağıtan şirketler arasındadır. ABD’de endüstri kârlılığı kıyaslanan 23 sektör arasında madencilik 21. sırada bulunmaktadır. Diğer endüstrilerin yüzde 35’lere varan kârlılıklarına karşı madenciliğin kârlılığı yüzde 5.47’dir.

Bu durum, dünya madencilik sektöründe olumsuz etkisini bilahare göstermiştir. Günümüzde yalnızca Almanya’daki kömür ocaklarının üçte ikisi kapanmış durumda ve bunların iyileştirilmesi için 5 milyar dolar gerekmektedir. Polonya’da kömür ocaklarının üçte ikisi kapanmış, 100.000 kişi işsiz kalmıştır. Çin’de yalnız 2000 yılında 40.000 küçük işletme ve 250 kadar devlet maden-

cilik işletmesi kapanmıştır. Güney Afrika'da son birkaç yılda 100.000 işçi işten çıkarılmıştır.

Dünyada bu gelişmeler yaşanırken, ülkemizde de durum pek farklı değildir. Ülkemizi yönetenler, uzunca bir süredir yeni dünyanın gereklerinden zannederek, planlama düşüncesini tamamen bir kenara bırakmışlardır. Stratejik öngörüyle insan kaynakları planlamasını da göz önüne alan ulusal kalkınma modellerinin geliştirilmesinden vazgeçmişlerdir. Ekonomik kalkınmanın, sanayileşme ve yatırım artışlarına dayalı, dengeli bir yapının oluşturulmasıyla sağlanabileceği gerçeğini göz ardı etmişlerdir. Ekonomi politikalarının oluşturulması ve yürütümünü tamamen uluslararası finans kuruluşlarının ellerine bırakmışlardır. Bu çerçevede, dış ticaretin serbestleşmesinden özelleştirmeye, tarımsal destekleme politikalarından madencilik ve enerji politikalarına kadar çok geniş bir alanın uluslararası kuruluşlarıyla yapılan çeşitli kredi anlaşmalarında yer alan taahhütler doğrultusunda biçimlendirilmesine izin vermişler ve vermeye devam etmektedirler.

Sektörün liberalizasyonuna yönelik bu faaliyetlerinin sonucunda, gerek maden aramaları, gerekse üretimler büyük ölçüde sekteye uğratılmış, Etibank, Maden Tetkik Arama Enstitüsü, Türkiye Kömür İşletmeleri ve Türkiye Taşkömürü Kurumu gibi, uzun yılların birikimini ve potansiyelini işlere de taşıyan kamu madencilik kuruluşları, birer enkaz yığını haline getirilirken, yerlerine hiçbir şey konulamamıştır.

Hatalı ekonomi politikalarının madencilik sektörüne yansımaları dramatik boyutlarda olmuştur. Özellikle 1985 sonrasında, kamunun madencilik sektörüne yatırım yapmasının engellenmesi, buna karşı oluşan boşluğun, özellikle sektörün içerdiği yüksek riskler nedeniyle, özel sektör tarafından da doldurulamamış olması, ülkemiz madencilik sektörünün belirgin bir küçülme, gerileme süreci içerisine girmesine neden olmuştur.

Uygulanan politikalar ile madencilik sektöründe kamu yatırımından vazgeçilmiştir. Toplam sabit sermaye yatırımları içerisinde kamunun payı 1981 yılında yüzde 4.5 iken, 2002 yılında binde 5 olmuş, artacağı varsayılan özel sektör yatırımlarında ise ciddi sayılabilecek bir artış yaşanmamıştır.

Gelinen bu noktada, sektörde çalışan mühendislerin durumu da giderek kötüleşmektedir. Meslektaşlarımız, ya iş bulamamakta ya da meslek dışı işlerde çalışmaktadırlar. İş bulabilen şanslı meslektaşlarımızın çoğu da yoksulluk sınırının altında ücretlerle yaşamlarını devam ettirmek durumunda kalmaktadırlar.

Madencilik sektörünün ülke ekonomisindeki yeri önemli bir pay tutan Avustralya, Kanada, Güney Afrika, İngiltere ve Amerika Birleşik Devletleri gibi beş ülkede yapılan bir çalışmada, 2000-2004 yılları arasında faaliyette olan toplam maden mühendisliği bölümü sayısı 53'tür. Bunların 6 tanesi, önümüzdeki birkaç yıl içinde kapanacaktır. Yıllık ortalama mezun sayısı 420 olup, 1990'dan bu yana mezun sayısı en düşük noktasındadır. Son yirmi yılda, bu ülkelerde 20 adet maden mühendisliği bölümü kapanmıştır. Bu sayı, bu ülkelerdeki mevcut bölümlerin yaklaşık yüzde 30'una kar-

şılık gelmektedir.

Ülkemizde halen 16 üniversitede maden mühendisliği eğitimi verilmektedir. Bu üniversitelerden 6'sında ikinci eğitim olduğu ve 3 yeni üniversitede de, bu yıllarda eğitime başlanacağı düşünüldüğünde, üniversitelerimizin 25 bölümünde maden mühendisliği eğitimi yapılmış olacaktır. Bu bölümlerin toplam kontenjanları 2006 - 2007 öğretim yılında 1.258'e ulaşmıştır. Odamızca yapılan çeşitli çalışmalarda, son beş yıl içinde, yıllık ortalama 550 maden mühendisliği öğrencisi mezun olmaktadır. Bu rakam, dünya madencilik sektöründe söz sahibi beş ülkenin toplamından yüzde 30 daha fazladır.

Nüfusumuz 70 milyon ve her gün nüfusumuza 2.500 kişi daha eklenmektedir. Çalışma hayatına her yıl 1,5 milyon yeni kişi eklenen ülkemizde, işsizliğin önemi çok daha artmaktadır. İstihdam imkanları ve Türkiye'nin ihtiyaç duyduğu meslekler dikkate alınmadan, plansızca açılan üniversitelerden her yıl 230.000 civarında öğrenci mezun olmaktadır. Uygulanan küresel politikalar sonucunda, madencilik sektörü giderek daralırken, sektöre yıllarını vermiş deneyimli mühendisler işsiz kalırken, işsiz maden mühendisleri ordusuna her yıl yaklaşık 200-250 civarında yeni üyemiz katılmaktadır. Odamıza üye olmayan maden mühendisleriyle bu rakamın daha da yüksek olduğu bilinmektedir.

2003 yılında Oda kayıtlarımız üzerinde yapılan bir çalışmada, üyelerimizin yüzde 32'sinin işsiz olduğu, yüzde 15'inin de sektör dışında çalıştığı tespit edilmiştir.

Sonuç olarak maden mühendisliğinde yaşanan işsizlik, Türkiye'nin tercih ettiği sanayileşme modeliyle doğrudan ilişkilidir. Bu nedenle 80'li yıllarla birlikte sayıları abartılı bir biçimde arttırılan maden mühendisliği bölümleri, bunlardan mezun olanların, kısıtlı sayıda olan işletmelerde istihdam edilememesi, mühendislerin kitlesel olarak çalıştığı kamu kurumlarının özelleştirilmesi sonucu küçültülmesi ve kapatılması, bilim ve teknolojiye önem verilmemesi dolayısıyla, bilim ve teknolojinin uygulayıcısı mühendise de istihdam yaratılamaması ve benzeri birçok sorun, maden mühendisliğinde yaşanan sorunları net biçimde ortaya koymaktadır.

1980 sonrasında kamunun madencilik sektörüne yatırım yapmasının engellenmesi, buna karşı oluşan boşluğun, yüksek riskler nedeniyle özel sektör tarafından doldurulamamış olması, ülkemiz madencilik sektörünün belirgin bir küçülme ve gerileme içerisinde girmesine neden olmuştur.

Bu durum karşısında sektörde işsizliğin azaltılması için, temel olarak ekonomik kalkınmaya ve yoksulluğun azaltılarak, gelir dağılımının düzeltilmesi hedeflerine yönlendirilen bir ulusal madencilik politikası acilen oluşturulmalıdır.

Her türlü ekonomik faaliyette olduğu gibi, madencilik faaliyetlerinde de amaç, insanın refah ve mutluluğudur. İnsan onuruna ve emeğine saygı, madencilik faaliyetlerinin planlama ve uygulanmasında hareket noktası olmalıdır. Kamu yararı öncelikli olarak göz önünde bulundurulmalıdır.

Sektörün geliştirilmesine yönelik olacak tüm amaç ve hedefleriyle uygulamalar, her şeyden önce bilimsel ve teknik temeller üzerine geliştirilmeli, bilimsel bilgiyle desteklenmeyen söylem ya da tasarımlardan uzak durulmalıdır.

Madencilik sektörünün tüm alt sektörlerinde üretim arttırılmalıdır. Ancak söz konusu üretimin hedefi dış satım değil, ülke sanayi sektörleri olmalıdır. Madencilik sektörünün ülke kalkınmasındaki kritik önemi, fazla miktarlarda üretilip, yurtdışına satılarak döviz elde edilmesinde değil, yerli sanayiye düşük maliyette ve kaliteli girdi sağlamasındadır. Bu çerçevede madencilik sektörünün planlanmasında, ülke sanayi sektörleriyle entegrasyon ön planda tutulmalıdır.

Ülkemizin ihtiyacı olan enerjinin yerli maden kaynaklarımızdan karşılanması öncelikli hedef olmalıdır. Sanayinin ihtiyacı olan ucuz enerji üretiminin sağlanması ve bu enerjinin sürekli ve güvenilir olması bakımından yerli maden kaynaklarımızın kullanılması kaçınılmaz bir gerekliliktir. Elektrik enerjisi arz-talep dengesinin sorunsuz sürdürülebilmesi için ulusal maden kaynaklarımıza öncelik veren akılcı bir enerji politikası zaman kaybedilmeden oluşturulmalıdır.

Sektörde aramadan uç ürüne kadar her aşamada ileri teknoloji kullanımı amaçlanmalıdır. Üretim ve kaynak performansı iyileştirilmesine ve yeni ürünlerin elde edilmesine yönelik olarak yeni gelişen teknolojinin kullanımı, bu sektörün ülke kalkınmasına katkısı bakımından önemlidir. Bu nedenle, sektörde yeni teknoloji kullanımı ve üretilmesine yönelik araştırma-geliştirme çalışmalarına öncelik verilmelidir. İleri teknoloji kullanımının geliştirilmesi, daha temiz ve daha etkin madencilik süreç ve ürünlerinin temini bakımından önkoşuldur.

Gelişmiş teknoloji kullanımı ve yeni madencilik teknolojilerinin geliştirilmesi, sektöre önemli katkılar yapacak, yeni fırsatlar yaratacaktır. Bu çerçevede söz konusu teknolojilere uyum sağlayacak ve bunları kullanabilecek, iyi eğitilmiş işgücünün varlığı önemlidir. Sektörde teknik eleman istihdamının sürekli arttırılması, genel verimliliğin artışı bakımından son derece önemlidir. Madencilik faaliyetinin her aşamasında, en az bir maden mühendisinin varlığı zorunlu olmalıdır. Madencilik sektöründeki eğitim ve öğretim konusunun yeniden ele alınması ve bu konuda sektörün gereksinim ve beklentilerinin yansıtılması gerekmektedir.

Sayın Başkanım, sözlerimi Karadenizli olma hakkımı kullanarak bitirmek istiyorum. Temel'e "Ne iş yapıyorsun?" diye sormuşlar. "Dayımla çalışıyorum." demiş Temel. "Dayın ne iş yapıyor?". "İşsiz" olmuş cevabı.

Umarım dayılarımız iş bulur da, çocuklarımız birlikte çalışırlar, diyorum. Dinlediğiniz için teşekkür ediyorum.

ÖZGEÇMİŞ

MEHMET TORUN

1956 Yılında Giresun-Eynesil doğumlu. 1980 yılında Zonguldak Maden Mühendisliği Bölümü'nden mezun oldu. Çalışırken Zonguldak'ta maden işçiliği yaparak başlayan iş yaşamında, Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumu Doğu Linyitleri İşletmesi Müdürlüğüne bağlı Oltu ve Aşkale Kömür Ocakları'nda ocak mühendisliğinden işletme müdürlüğüne kadar çeşitli görevlerde bulundu. Halen Tki Genel Müdürlüğünde Müşavir olarak görev yapıyor.

Uzun yıllar Maden Mühendisleri Odası İşyeri ve İl Temsilciliği görevlerinde bulundu. 3. Dönem Maden Mühendisleri Odası Yönetim Kurulu Başkanlığı görevini yürütmekte. Evli ve iki çocuk babası.

ÜCRETLİ VE İŞSİZ MÜHENDİS, MİMAR ve ŞEHİR PLANCILARI ÖRGÜTLENMESİNDE TMMOB VE SENDİKALAR

ALİ EKBER ÇAKAR

Makina Mühendisleri Odası Yönetim Kurulu Sekreteri

Değerli Arkadaşlar,

Makina Mühendisleri Odası adına yapacağım sunuşta öncelikli olarak toplumsal özne olarak ücretli ve işsiz mühendis, mimar ve şehir plancılarının örgütlenmesinde, Odalarımızın ve Sendikaların yapması gereken çalışmalara yer verecek ardından da Odamızın bazı çalışmalarına değineceğim.

Bu noktada nitelikli işgücünü oluşturan meslek ve meslektaşlarımızın geliştirilmesi ve korunması, meslek uygulama alanlarımızın daraltılması uygulamalarına örgütlülük içinde karşı çıkılmasının bizlerin başlıca görevi olduğunu belirtmeliyim.

Kuşkusuz en başta örgütlülük temelinde, bilim ve tekniğin gelişmesi için gerekli demokratik ortamların sağlanması, öz kaynaklarımıza dayanan planlı bir sanayileşme ve kalkınma politikasının yaşama geçirilmesi, mühendislik, mimarlık ve şehir plancılığı hizmetlerinin yurt içinden temin edilmesi, geliştirilmesi ve kapitalist–emperyalist sömürüye karşı çıkılması önem taşımaktadır.

Bir mühendis, cumhurbaşkanının, “benim memurum işini bilir” dediği bir ülkede mühendislik, mimarlık, şehir plancılığı yapıyoruz. Dolayısıyla sorunlarımız çok..

Ülkemizdeki duruma mühendis, mimar ve şehir plancıları açısından ve genel planda biraz yakından bakarsak durumun iç açıcı olmadığı görülecektir.

Şöyle ki:

- ▶ Sanayide yatırımlar durmuştur.
- ▶ Kalkınma ve planlamadan uzaklaşmıştır.
- ▶ Hizmet Ticareti Genel Anlaşması ile neredeyse bütün geleneksel kamu hizmeti alanları piyasalaştırılarak mühendislikten tıba, eğitimden bütün hizmet sektörlerine dek ülkemiz yabancı sermayenin istilasına açılmıştır.
- ▶ Gümrük Birliği ve AB sürecinin ülkemiz ekonomisi aleyhine sonuçları birer birer

görülmektedir.

► Büyük kamu sanayi işletmeleri özelleştirilmekte, özelleştirmelerin ülke ekonomisi ve çalışanlar üzerindeki olumsuz ve işsizliği artırıcı etkileri görülmeye başlanmıştır.

► Son yıllarda özellikle dışa bağımlılığın arttığı enerji sektöründeki yanlış sözleşmeler ve özelleştirmelerin kamu ekonomisi ve toplum nezdindeki etkileri yaşanmaya başlanmıştır.

► Yerli enerji kaynakları dururken nükleer enerji santralleri yoluyla uluslararası nükleer lobinin eskimiş teknolojilerine bağımlılık yoluyla ülke kaynaklarımızın sömürülmesine kapı aralanmıştır.

► Eğitim ve sağlığın ticari birer alan olarak örgütlenmesinde önemli adımlar atılmıştır.

► Kentsel mekânlar ile doğal-kültürel varlıkların rant alanları olarak yağması ivmelenmiştir.

► Tarım arazilerinin yok edilmesi, genetik tohum ve gıdaların ülkemize sokulması ve yanlış tarım politikalarının çiftçimizi üretimden, tarlasından koparıp işsiz ve yoksul bırakması süreci başlamıştır.

► Kıyı ve ormanlarımızın yağması artmıştır.

► Hazine arazilerinin talanında önemli adımlar atılmıştır.

► Madenlerimizin özelleştirme yoluyla yağması yolun yarısındadır.

► Doğa ve çevre ikliminin tahribi önemli boyutlara ulaşmıştır.

► Doğa olaylarının ihmal ve yanlışlarla toplumsal afetlere dönüşmesi neredeyse yazgı olarak anlaşılmaktadır.

► Su kaynaklarımızın özel ellere devri süreci başlamıştır.

Yukarıdaki durum, olgu ve süreçlerin mühendislik, mimarlık ve şehir plancılığı uygulamaları yanı sıra işsizlik ve meslek dışı alanlarda çalışmayı yaygınlaştırıcı doğrudan ve dolaylı etkileri bulunmaktadır.

Öte yandan daha üniversite eğitimi sürecinde de sorunlar yaşanmaktadır. 1980'li yıllardan sonra insan gücü planlaması, gerekli altyapı ve eğitim kadrosu göz önüne alınmadan politik tercihler, propaganda malzemesi ve yerel ticaret odaklarının ticareti geliştirme taleplerinin sonucu olarak çok sayıda niteliksiz üniversite kurulmuştur. Ülkemizde yaşanan yatırımsızlık da düşünüldüğünde, gereken eğitimden yoksun çok sayıda mühendis, mimar şehir plancısı mezuniyetin ardından hemen işsizlik ile yüz yüze kalmaktadır.

- ▶ Biz mühendis, mimar ve şehir plancıları üzerinde doğrudan oyunlar da oynanmaktadır.
- ▶ TMMOB Yasasına yapılan yanlış müdahaleler,
- ▶ Mühendislik, mimarlık, şehir plancılığı disiplinlerinin kamu denetimindeki temel rollerinin reddedilmesi,
- ▶ Ücretli çalışan üyelerimizin sorunları,
- ▶ Emekli üyelerimizin sorunları,
- ▶ İşsiz üyelerimizin sorunları,
- ▶ Öğrenci üyelerimiz ile öğretim üyelerimizin sorunları sürmektedir.

Diğer yandan, açılış konuşmamda da kısaca değindiğim üzere mühendislerin durumu ve istihdamlarına baktığımızda tablo şöyledir:

- ▶ Mühendislik reel ücretleri son on yıl içinde geçinme endeksleri üzerinden % 56,8 oranında düşmüştür.
- ▶ 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.
- ▶ Mühendis işsizliği artmıştır.
- ▶ KOBİ'lerde çalışan mühendis sayısı oldukça düşüktür. Son yıllarda “verimlilik” adı altında mühendis istihdamı daha da azaltılmıştır.
- ▶ Sanayi KOBİ'lerinin % 46,5'inde mühendis istihdamı yapılmamakta % 22,3'ünde yalnızca bir mühendis çalışmaktadır.
- ▶ Türkiye'deki işletmelerin büyük bir bölümünü oluşturan 200.000'i aşkın küçük ve orta ölçekli sanayi kuruluşlarında hala mühendis istihdam geleneği oluşturulamamıştır.
- ▶ İş değiştiren bir mühendis daha düşük ücrete razı olmaktadır.
- ▶ Meslek dışı alanlarda çalışma yaygınlaşmaktadır.
- ▶ TMMOB kapsamındaki meslek alanlarımızda işsizlik yaklaşık olarak % 25'ler seviyesinde tahmin edilmektedir.
- ▶ Çalışan üyelerimizin yaklaşık % 75'i yoksulluk sınırının altında ücret almaktadır.
- ▶ Neo liberal politikalar ve özelleştirmelerle istihdam daraltılmakta, işsizlik yanı sıra “emekli ol” dayatmasında bulunulmakta, özel sektörde de düşük ücret ve işten çıkarma tehdidi ara-

sında sıkışılmaktadır.

Diğer yandan imalat sanayiinde;

- ▶ Sektörün niteliği ile paralel bir işgücü istihdam edilmediği,
- ▶ Kalifiye ara teknik eleman sıkıntılarının bulunduğu,
- ▶ Teknoloji ve AR-GE uygulamalarının kısıtlı kaldığı,
- ▶ Odamızın sektör raporlarında saptanmıştır.
- ▶ Üyelerimizin karşılaştığı diğer sorunları ise şöyle sıralayabiliriz:
- ▶ Düşük ücret ve ücret artışı oranının azlığı,
- ▶ İş güvencesinin olmaması,
- ▶ SSK primlerinin düşük ücretler üzerinden ödenmesi,
- ▶ Kadın mühendislerde cinsiyete göre ücret ve iş pozisyonu farklılığı,
- ▶ Mesleki yetersizlik sorunları, uygulama konularında uzmanlaşma, meslek içi eğitim gereksinimleri,
- ▶ Fazla mesailerde ücret verilmemesi,
- ▶ Fazla çalıştırma, iş saatleri ihlali, çalışma koşullarının ağırlaşması,
- ▶ Kamuda sosyal hak ihlalleri,
- ▶ Yine kamuda siyasi baskı ile kadro atamaları, tayin ve sürgünler,
- ▶ Özlük haklarına yönelik sorunlar.

Bu noktada mesleklerimize ilişkin tanım ve görevlerimizden de çıkarsayacağımız üzere, güçlü bir örgütlenmeye, ekonominin ülke ve toplum yararını esas alır biçimde yönetilmesine, tam istihdam politikalarının benimsenmesine, çalışma yaşamının düzenlenmesine, çalışanların örgütlenmesine, sendikalar yasası, iş yasaları ve ilgili mevzuatlara ilişkin doğru bir yerde durmak, doğru politikalar önermek gerekmektedir.

Değerli Meslektaşlarım,

Şimdi, ücretli ve işsiz mühendis, mimar ve şehir plancılarına yönelik Odaların ve Sendikaların yapması gereken çalışmalara değineceğim.

Mühendis, mimar, şehir plancısının emeğinin, birikimin ve mesleklerinin korunması en başta gelen görevler arasında benimsenmelidir.

Günümüzde bilim ve teknolojinin eriştiği düzeyde, dünya üzerindeki bilgi her üç yılda ikiye katlanmaktadır. Yapılan araştırmalara göre mezuniyet bilgisinin %5'i her yıl eski ve geçersiz hale gelmektedir. Yine yapılan araştırmalar mühendislik bilgisinin yarı ömrünün de, farklı mühendislik dallarına göre 2,5 ila 7,5 yıl arasında değiştiğini göstermektedir. Bu nedenle, lisans eğitimi, sonrasında ilgililer çalışacakları alana göre, uygulamaya yönelik teorik ve pratik ek eğitime tabi tutulmakta, yeterlilikleri ve mesleki gelişimleri belgelenmekte, izlenmekte ve denetlenme gerekliliği söz konusudur. Bu hizmetler tüm gelişmiş ülkelerde meslek odaları kanalı ile yürütülmektedir. Bu husus, ülkemizde Odalarımız tarafından eksiksiz olarak gerçekleştirilmek durumundadır.

Diğer taraftan çok sayıda niteliksiz mühendis yetiştirecek donanımsız üniversite ve bölüm açmak yerine, ülke ihtiyaçlarını gözeterek yeterli eğitim kadrosu ve kütüphane, derslik, laboratuvar, yurt v.b. alt yapısı tamamlanmış kuruluşlar oluşturmak, bugüne kadar açılmış bulunan üniversitelerin kalite düzeyini artırmak ve aralarındaki eşitsizliği ortadan kaldırmak, eksik alt yapılarını 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 Odalarımızın yapacağı çok şey vardır.

Odalarımızın kapsadığı disiplinlere ilişkin bölümlerin açılması ve kontenjanlarının belirlenmesi karar süreçlerinde 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.

Mühendis, mimarlık, şehir plancılığı uygulamalarının zayıflatıldığı ortamda, belgelendirme ve akreditasyon çalışmalarının Odalarımızca birincil görev olarak algılanması gerekmektedir.

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

İş Güvenliği Mühendisliğinde olduğu gibi, birçok alanda mühendis olmayan teknik elemanların mühendisin önüne geçirilmesi çalışmalarına karşı TMMOB ve Odamızın yaptığı gibi hukuki mücadele ve ayrıca kamuoyu oluşturma çalışmaları gündeme alınmalıdır.

Mühendisler için belirlenen asgari ücret seviyesinin uygulanması yönünde kamu ve özel sektör nezdinde baskı oluşturulmalı, asgari ücret belirleme uygulaması yapmayan Odalarımız bu konuyu mutlaka gündemlerine almalıdırlar.

Ücretli çalışan üyelerimizin ücret seviyelerinin yükseltilmesi için özel eylem ve etkinliklerle mücadele edilmelidir.

Odalara üye firma sahiplerinin çalıştırdıkları diğer üyelerimizin SSK primlerini tam yatırmaları ve asgari ücret açısından denetlenmeleri gerekmektedir.

Odalar meslektaşlarına yeni iş alanlarının açılması için aktif rol üstlenmelidir. Odamızın yıllardır sürdürdüğü ve bir kazanım olarak üyelerine yeni iş olanakları yarattığı LPG ve Asansör gibi konulara önümüzdeki süreçte otomatik olmayan tartı aletlerinin kontrolü ve yenilerinin eklenmesiyle binlerce meslektaşımıza yeni iş olanakları sağlanmaktadır. Tüm Odalar bu tür girişimlerde bulunmalı, gerekli teknik ve alt yapılarını oluşturarak bakanlıkları zorlamalıdır.

Meslek alanlarımızdaki sektörlerde mühendis, mimar şehir plancısı istihdamına yönelik çok yönlü özel çalışmalar yapılması gerekmektedir.

Ücretli mühendislerin iş yaşamında karşılaştıkları mağduriyetlere karşı yapılacak çalışmalar kapsamında hukuksal destek ve bunun güçlü kılınması için özel birleşmelere yönelmelidir.

Aynı hizmet üretiminde farklı statülerde ve farklı ücretlerle çalıştırmaya karşı çıkılmalıdır.

Kamu ve yerel yönetimlerde gerek duyulan teknik personel gereksiniminin karşılanması için gerekirse tek tek kuruluşlar ve sektörler nezdinde gereksinim örnekleme çalışmalarına yönelinmelidir.

Odalar ilgili sektör temsilci ve örgütleriyle bir araya gelmeli, meslek alanlarıyla ilgili sorunları masaya yatırarak sektör temsilcilerine mesleki ve sosyal gereklilikleri anımsatmalı 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 arkadaşlar istihdam edilmelidir.

Uluslararası kaynaklı bazı projelerde uygulanan “kilit personel” uygulamasında yabancı mühendis-mimara öncelik verilmesi v.b. 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.

İstihdam politikalarında kadınlara yönelik cinsiyetçi ayrımlara karşı çıkılmalı, kadın mühendis, mimar ve şehir plancılarının ucuz emek olarak sömürülmesine karşı çıkılmalıdır.

Anayasa'nın 10., İş Yasasının 5., Birleşmiş Milletler Kadına Yönelik Her Türlü, ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi–CEDAW'ın 11. Maddesi ve diğer maddeleri ve Uluslar arası Çalışma Örgütü–ILO belgelerinde yer alan cins ayrımı yapılmaması hükümlerine karşın MTA, TPAO, DSİ gibi kamu kuruluşlarına personel alımlarında yapılan ayrımcılığa aktif şekilde karşı çıkılıp, teşhir edilmelidir.

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 hakların tanınması, güçlenmesi ve hukuki korumaya alınması, bu mesleklerimizin geleceği açısından da önem taşımaktadır. Ülkemiz bilgi, tasarım, üretim ve emeğe saygı göstermek durumundadır.

Yasadışı unvan/yetki kullanımının engellenmesi için mesleki denetim ve mesleki cezalar hızlı biçimde uygulanmalıdır.

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 alt yapı 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 gerekmektedir.

Sevgili Arkadaşlar,

Bizler 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 aldık. Bu konumu daha da geliştirmek durumundayız.

Odamız ülkemizdeki toplumsal mücadelelerin önemli bir ayağının sendikalar olduğunu bilmekte ve örgütlenmelerine katkı ve dayanışma ve mücadele birliği içinde bulunmaktadır.

Odamız, sendikalaşmaya ilişkin olarak da “işyeri sendikacılığı”, “meslek sendikacılığı” gibi yaklaşımları doğru bulmamakta, işkolu sendikacılığı ekseninde çalışanların ortak örgütlülüğünü savunmakta ve üyelerini bu kapsamda ilgili sendikalara üye olmaya teşvik etmektedir.

TMMOB ve bağılı Odaları, kendi örgütlülükleri yanı sıra üyelerinin ilgili sendikalara üye olmasını da aktif bir şekilde desteklemektedir. Örneğin kamuda çalışan üyelerimizin % 80'i KESK'e bağılı sendikaların üyesidir. Öyle ki, Odamızın Yönetim Kurulu'nda KESK'e bağılı iki sendikanın, YAPI YOL-SEN ile HABER-SEN'in Başkanları da bulunmaktadır.

Sermaye ucuz işgücü gereksinimi doğrultusunda mesleki eğitim, esnekliğin artırılması ve performans dayalı çalışmayı yaygınlaştırıyor. Üretim sürecinin sermaye çıkarları açısından bütünselliği, emek kesimi ve onun bileşenleri açısından da bir bütünsellik gerektirmektedir.

Ücretli mühendis, mimar ve şehir plancılarının büyük çoğunluğu konum ve yaşam koşulları açısından işçilere yaklaşmış, ancak sendikalaşmanın yaygın olmaması, gerek Odalarımız ve meslektaşlarımız ve gerekse sendikaların yaklaşım eksikliği nedeniyle sendikalılık yüksek düzeyde seyretmemiştir.

Sendikal alanın dar anlamda ücret sorununa kilitlenmiş olması, sıklıkla karşılaşılan bir durumdur. Sendikal hareketin emek eksenli bir program bütünselliğine sahip olması gerekmektedir. Mühendis, mimar ve şehir plancıları üzerinde bu alandan hareketle de çekici olunabilecektir.

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.

Sendikal olma ile örgütlü mücadeleyi seçme arasındaki ayrım ortadan kaldırılmalıdır.

Sendikaların ilgili oldukları sınıfsal alanı bütünüyle kapsamaya yönelmeleri gerekmektedir.

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.

Üyelerimizin sorunlarının önemli bir kısmını çözecek platformun ilgili iş kolundaki sendikası olduğu bilince çıkarılmalı, sendikalaşma bilinci oluşturulmalıdır.

İşsizliğe, sömürüye, yoksulluğa ve yolsuzluğa karşı oluşturulan Emek Platformu Programı güncellenerek sahip çıkılmalıdır.

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 v.b. 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 mücadeleyi gündemimize almalıyız.

Şu an TMMOB’de yapılan “Türkiye’de Mühendis Mimar Şehir Plancısı Profili Araştırması” henüz kesinleşmiş ve yorumlanmış değildir. Bu nedenle 1998 yılında yapılan bir TMMOB araştırmasına bakarsak, 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’dir. 1990 sonrası toplu sözleşmelerde kapsam dışı personel uygulamasıyla bu durum yaygınlaşmıştır. Bu noktada “toplular görüşme” değil, grevli toplu sözleşme” ilkesinin benimsenmesi, bütün çalışanlara grevli, toplu sözleşmeli sendikalaşma hakkının tanınması için mücadele edilmelidir. Aynı şekilde mühendis ve teknik elemanların sendikalara üyeliklerini işlevsiz kılan bütün düzenlemeler iptal edilmelidir.

Toplu sözleşmelerde mühendislerin kapsam dışı tutulmasına karşı aktif mücadele edilmelidir.

Sevgili Arkadaşlar,

Son olarak daha önce değindiğim, Odalarımızın yapması gereken çalışmalara örnekleme olması açısından Odamızın bazı çalışmalarına değineceğim.

Odamız meslek uygulama alanlarımızın daraltılmasına ve işsizliğe karşı mücadele ve somut olarak yapılabilecekler noktasında, gelir bölüşümündeki genel adaletsizliğe karşı çıkışı ihmal etmesizin Oda kurumsallığını geliştirme kapsamında şu önlemleri almaktadır.

Ana yönetmelik ve bağlı yönetmelikler temelinde mesleki uygulama ve denetimlere belirli standartlar getirmek.

Odamız ilgili Ana Yönetmelik ve bağlı yönetmelikleri 2000–2001 yıllarında çıkararak ve zamanla geliştirerek bu alanda somut adımlar atmış, TMMOB içinde öncü bir rol de üstlenmiştir.

Akreditasyon süreçlerinde yer alarak mühendislik uygulamalarının yerleşiklik ve tanınırlılığını sağlamak.

2004 yılında “Basınçlı Kaplar”, “Kaldırma ve İletme Makinaları” ile “Teknik Ölçüm ve Analizler”e ilişkin “A Tipi Muayene Kuruluşu” olarak akredite edilen Odamız, yine TÜRKAK tarafından 8 Ocak 2007’de Merkez Laboratuvarı, 19 Ocak 2007’de de Personel Belgelendirme Kuruluşu

olarak akredite edilmiştir. PBK, 11 kapsamda Mühendis Yeterlilik Belgesi vermektedir.

Yine Odamız meslek alanlarımıza giren 6 konuda, asansörler, basit basınçlı kaplar, gaz yakan cihazlar, sıvı ve gaz yakıtlı sıcak su kazanları, basınçlı ekipmanlar ve makina emniyeti konularında, onaylanmış kuruluş olmak için Sanayi ve Ticaret Bakanlığı'na başvurmuştur.

Diğer yandan mühendislik eğitim programlarının akreditasyonunda, yabancı akreditasyon kurumları yerine, TMMOB'nin de içinde yer aldığı MÜDEK (Mühendislik Değerlendirme Kurulu) çalışmalarının yaygınlaştırılmasına katkı sağlanmaktadır.

Genel Kurul kararıyla Enstitü kimliğine kavuşturulacak olan Meslek İçi Eğitim Merkezi kanalıyla üyelerin eğitimi ve belgelendirilmesi.

Uzmanlık ve belgelendirme yönetmeliğimiz doğrultusunda Odamızca MİEM'ler kanalıyla Mekanik Tesisat Mühendisliği, Araç Mühendisliği, LPG ve CNG Uygulamaları, Asansör Mühendisliği, İş Güvenliği Mühendisliği ve Gıda Ambalajına yönelik olarak 16'sı Mekanik Tesisat Mühendisliği kapsamında olmak üzere toplam 24 alanda meslek içi eğitim ve belgelendirme çalışmaları yürütülmektedir.

Bu konuların dışında İmalat Mühendisliğinden, Bakım Yönetimi ve Enerji Yönetimine kadar 16 yeni konuda da eğitimler planlayarak çalışmalarını sürdürmektedir.

Odamız, MİEM kapsamında kurulduğu 1998 yılından bugüne ülke genelinde toplam 1.470 kurs açmış, 27.000'i aşkın üyemize 34.556 yetki belgesi düzenlemiştir

MİEM'ler 49 noktada aynı anda 2.500 üyemize hizmet verecek bir yapıya kavuşmuştur. Eğitim konusu Odamızda bir alt yapıya kavuşmuş durumdadır.

Kamu Kurum ve Kuruluşları ile objektif olarak gerilimli ancak pozitif bir ilişki içinde meslek alanlarımızın genişletilmesine yönelik işbirlikleri geliştirmektedir. Odamızca yürütülen eğitim ve belgelendirme faaliyetlerinin akabinde birçok Bakanlık ve kurum, yetki belgeli mühendis kavramını kendi yönetmeliklerine de yansıtmış, doğal gaz tesisatı, motorlu araç imal ve tadilatı, asansör üretim, bakım ve montajı, gıda güvenliği, doğal gaz tesisatı, LPG uygulamaları, iş güvenliği kapsamında hizmet sunan firmalarda Odamızdan yetki belgesi almış mühendis çalıştırılması zorunlu hale getirilmiştir.

Odamız LPG Piyasası Yasasından, Yeni ve Yenilenebilir Enerji Kaynakları Yasasına, Enerji Verimliliği Yasasından Karayolları Trafik Yasasına kadar bir dizi alana müdahil olmakta, meslek alanlarımıza yönelik daraltıcı uygulamaların karşısında durmakta ve hatta mesleki uygulama alanlarımızı genişletmektedir.

İşte bu anlayışla Bakanlıklar, TBMM, Hükümet, Kamu Kurum ve Kuruluşları ve üniversitelerle ilişkilerin geliştirilmesi için çalışmalara devam edilmektedir. Meslek alanlarımızla ilgili konular-

da ilgili Bakanlık ve Kuruluşlar'da oluşturulan teknik komiteler ve çalışma gruplarında aktif bir şekilde yer alınmaktadır.

Bu doğrultuda Sanayi ve Ticaret Bakanlığı ve ilgili birimleri yanı sıra,

► Çevre ve Orman Bakanlığı ile Deney Laboratuvarı ve Bacagazı Emisyon Ölçümleri,
► TÜRKA ile Personel Belgelendirme Kuruluşu, Deney Laboratuvarı Akreditasyonu ve Asansör Onaylanmış Kuruluş Çalışmaları,

► Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile İş Sağlığı ve İş Güvenliği,

► Elektrik İşleri Etüt İdaresi ile Enerji Verimliliği,

► Dış Ticaret Müsteşarlığı ile Kalite,

► Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu ile Doğalgaz konularında ortak çalışmalar yürütülmektedir.

► Yine Odamız, AR-GE ve inovasyon konularında, diğer kuruluşlarla da ortak çalışmalar yürütmektedir.

► Ücretli çalışan üyelere yönelik, belgelendirme, asgari ücret belirleme faaliyetleri yanı sıra teknik etkinlikler ve seminer, söyleşi, paneller düzenlemektedir.

► SMM uygulamalarında belirlenen Oda Asgari Ücreti mühendisleri piyasanın acımasız koşullarına karşı korumaktadır.

► Mühendislik tasarımı ve uygulamalarına yönelik kurs, seminer, söyleşi ve uygulamalı bilgisayar destekli çizim (CAD) v.b. çalışmalar MMO'nun asli görevleri arasında sayılarak yürütülmektedir.

► İşsiz ve iş değiştirmek isteyen üyelere yönelik, üyelere iş bulma olanakları yaratan birimler oluşturmaktadır.

Şubelerimizin yarısında üyelere iş bulma olanakları yaratan özel birimler bulunmakta ve üyelerimize iş bulunmakta, iş değiştirmelerine yardımcı olunmakta, diğer Şubelerimizde geleneksel yöntemlerle üyelere yardımcı olunmaktadır. Bu yönde kurumsallaşma çalışmalarımız sürmektedir.

Bütün bu çalışmaların ülkemizdeki yaygın işsizlik ortamında, Odamıza kayıtlı üyeler nezdinde işsizliğin düşük düzeylerde seyretmesine yol açması itibarıyla önemli bir başarı elde ettiğimizi söyleyebilirim.

Değerli Arkadaşlar,

Karşılaştığımız sorunların köklü çözümünün halktan, emekten, bağımsızlıktan, üretimden, sana-

yileşme ve kalkınmadan, bilim ve teknolojiden, demokrasiden yana politikaların yaşam bulması ile mümkün olduğunu biliyoruz.

Ancak bu hedef doğrultusunda ülke yönetimi üzerinde baskı ve kamuoyu oluşturmak için her şeyden önce Odalarıyla, Şubeleriyle, İKK'larıyla daha güçlü bir TMMOB yaratmalı, çalışmalara daha aktif katkı koyulmalı, sendikalı olmaya özel bir önem verilmelidir. Ancak bu yaklaşımla mühendis, mimar ve şehir plancılarının ve tüm emekçilerin mesleki ve toplumsal sorumlulukları yerine getirilebilecek, toplumsal mücadeleleri başarıya ulaşıacaktır.

Mühendislik, mimarlık ve şehir plancılığının ülke ve toplum hizmetinde olacağı bir gelecek için..

Dinlediğiniz için hepinize teşekkür ederim.

GÖKHAN GÜNAYDIN

Ziraat Mühendisleri Odası Yönetim Kurulu Başkanı

TMMOB ortamını paylaştığımız değerli dostlar; hepinizi konuşmamın başlangıcında içtenlikle selamlıyorum.

Bugün, kuşkusuz sürece TMMOB açısından bakmak mümkün. Benden evvelki değerli konuşmacı daha çok TMMOB üzerinden bir değerlendirme yaptı, ancak ben kendi Odamla sınırlı kalmak ve bunun üzerinden bir değerlendirme yapmak üzere bir hazırlık içerisinde oldum ve konuşmamı öyle götüreceğim.

Başlangıçta şunu söyleyebilmek mümkün. TÜİK rakamlarına bakarsanız, bu ülkede yüzde 10, 11 dolayında işsizlik var. Eğer iş bulmaktan ümidini kesenlerle birlikte soruyu daha doğru bir düzleme taşırsanız, bu ülkede yaşayan her beş kişiden birisi işsiz. Kaldı ki zaten bu ülkenin işgücüne katılma oranı da yüzde 50'nin altında. Yüksek öğrenim görmüş gençler arasında, her üç kişiden birinin işsiz olduğunu biliyoruz. Şimdi bu yapının nedenlerini uzun uzun sorgulayacak değilim. Hiç kuşkum yok ki, bu salonda bulunan herkesin buna ilişkin, oldukça sağlam temelli bilgileri vardır. Bir ülkede eğer yatırım yapılmıyorsa, mühendise, mimara, şehir plancısına ihtiyaç yoktur. Eğer siz kaynaklarınızın hemen tümünü iç ve dış borç ödemeye odaklamışsanız, mühendis, mimar ve şehir plancısı yerine pekala taşeronlarla işinizi götürebilirsiniz, çünkü zaten yatırım ihtiyacınız yoktur. Türkiye'nin bizle ilgili, işsizlikle ilgili bölümünü burada tutarak, bu genel değerlendirme üzerine konuşmamı temellendirmek istiyorum.

Biz Oda olarak, Ziraat Mühendisi'nin sorununun ve olanaklarının tarım sektörünün genelinin sorunu ve olanaklarından ayrı düşünülemeyeceğini her zaman söylüyoruz. ZMO'nun tarihinde de vardı bu, bugün de var. Başka bir deyişle, mavi yaka, beyaz yaka ayırımı tümüyle reddedilmektedir ve bütün bu süreç içerisinde, neoliberal politikaların, köylü ile mühendis arasındaki bağı kopartması, yalnızca teknolojiyi ve bilgiyi tarıma aktarma, köylüye aktarma süreçlerini kesmekle kalmamış, aynı zamanda köylü sınıfının bir sınıf bilincine ulaşma önünde ciddi bir sıçramaya yapamamasını sağlamıştır ya da bu alanda temel, ciddi bir engel oluşturmuştur.

24 Ocak 1980'i neoliberal politikalar olarak tarihlıyoruz ve oradan bu yana sanki kesintisiz bir yıkıntı süreci varmış gibi tanımlıyoruz, ama biz aslında 1989'la 1994 arasındaki döneme biraz haksızlık yapıyoruz. O dönemde Türkiye'de Genel Maden İş öncülüğünde başlatılan işçi hareketi, onunla eş zamanlı olarak yürüten memur hareketi, hem kamuda işçi ve memur maaşlarının yükselmesine neden olmuş, hem de tarımda fiyat düzeyinin köylü lehine olmak üzere düzelmesine neden olmuştur. Bu, işçi ve köylü birlikteliğinin aslında bir toplumsal birlikte sınıf mücadelesine dönüştüğü tarihlerde sonuç alabildiğine ilişkin bir temel göstergesi bize göstermektedir. Ancak

1994 kriziyle bu ciddi bir kırılmaya uğramıştır. 1999 sonrası için, işte o kesin yıkım yılları olarak, kesintisiz bir tarihlenmeyi yapabiliriz.

Ziraat mühendisliği açısından baktığımızda, 1985 bizim için önemli, çünkü Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı reorganize edilmiş ve her reorganize tanımında olduğu gibi bütün mühendislik kurmay birimleri kapatılmış, bu çerçevede toprak, su, zirai mücadele işleri, gıda işleri, veteriner işleri, genel müdürlükleri tasfiye edilmiş ve bugün bunların yaptıkları işlerin hemen tümü çok uluslu şirketlere ve onların “yerli taşeronları”na terk edilmiştir.

1990’lı yıllar da bizim için önemli, çünkü Ankara, Ege, Erzurum temelinde başlayan Ziraat Fakülteleri, 1990’lı yıllara kadar 8 sayısı ile devam etmişken, 1990’lı yıllarda hızla açılan fakültelerle bugün bu sayı 26’ya ulaşmıştır ve her yıl, değerli arkadaşlarım, 2 500 tane ziraat mühendisi mezun olmaktadır. Bu 2 500 ziraat mühendisini istihdam olarak ememez iseniz, işte işsizlik süreçleri artmaktadır. Bu, aynı zamanda nicel patlama nitel olarak Tarımsal Yüksek Öğretimde de bir gerilemeyi ve işsizlik süreçlerinin artmasına neden olmuştur.

Bir başka önemli süreç, 1980’lerin ortalarında başlayan ve 1990’larla beraber devam eden, bu dönemde de hız kazanan özelleştirme uygulamalarıdır. Zirai Donatım Kurumu, Et Balık Kurumu, TEK ve Yem-San bu süreç içerisinde alandan çekilmiş ve örgütsüz köylü, örgütlü sermaye ile karşı karşıya bırakılmıştır. Bu dönemde TEKEL ve Şeker Fabrikaları özelleştirme sırasındadır. Kapatılmalar, işlevsizleştirmeler, Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğünün kapatılması, DSİ’nin içinin boşaltılması, Tarım il ve ilçe Müdürlüklerinin adeta mühendisin büro çalışanı niteliğine dönüştürüldüğü idari yapılara dönüştürülmesi, Tarımsal Araştırma Enstitülerinin işlevsizleştirilmesi ve Tarım İşletmelerinin sermayeye peşkeş çekilmesi, bugün Türkiye’yi tarımda AR-GE yapamayan, bitkisel ve hayvansal üretim materyalini üretemeyen ve mühendisi köylü ile omuz omuza çalışmayan bir yapıya dönüştürmüştür. Bütün bu sürecin sonucunda da tarımda kadrolaşma, baskı, sürgün, tehdit ve sendikasılaştırma aşamaları da hızla devam etmektedir. Konuşmamın sonunda buraya değineceğim.

Birazcık daha Odaya özel konuşmak istiyorum. Oda üyesi ziraat mühendislerinin toplumsal profili araştırmasını bitirdik. Kasım 2006 tarihi itibarıyla tamamlandı çalışma. Düzeltmeleriyle beraber baskıda şu anda. Siyasal Bilgiler Fakültesiyle ZMO ortaklaşa yaptı. Adını “Türdeşlikten Kutuplaşmaya mı?” diye koyduk. Buradaki “mı” aslında fazla. Türdeş bir ziraat mühendisliği yapısı hızla birbirinden oldukça farklılaşan bir ziraat mühendisliği yapısına doğru dönüşmektedir. Bu ülkede 1933 yılından bu yana, 85 000 ziraat mühendisi mezun olmuş. Bunlardan 42 000’i Odaya üye olmuş. Kimisi vefat etmiş, kimisi başka odalara ayrılmış, ama toplam bugüne kadar Odaya üye olan sayı 42 000. Biz bunların 1 200 deneği ile çalışabilmiz. Araştırmalarımız, demografik özellikler, eğitim öğretim bilgileri, yaşam standartları, istihdam durumları ve politik algı biçimleri ile sınırlanmış.

Sonuçları kısaca sizlerle paylaşmak istiyorum. İlginç olan ziraat mühendislerinin feminizasyonu eğilimi var. Nasıl tanımlıyoruz? Örneğin 31 yıl ve üzeri mühendislerde, erkek ziraat mühendisi oranı yüzde 90'ın üzerindeyken, bu 5 yılın altındaki mühendislerde yüzde 62'ye düşüyor. Hâlâ toplam ziraat mühendisinin üçte ikisi aşağı yukarı erkek, ama bu, bundan 30 yıl evvel yüzde 90'ı erkek şeklindeydi. Bu ziraat mühendislerinin feminizasyonu sürecini nasıl tanımlamak lazım? Acaba bu mesleğimiz açısından bir çağdaşlaşma ölçütü müdür, yoksa bu, giderek işsizlik oranının yükseldiği meslekte erkeğin terk ettiği bir çalışma biçimine doğru bir dönüşüm müdür? Kendi içimizde de bu tartışma halen sürüyor ve kitabın yazımının gecikmesindeki temel nedenlerden bir tanesi bu. Elbette bu, toplam Yüksek Öğretimde kadın yüksek öğrenimi katılım oranının artmasıyla da birlikte açıklanması gereken bir konu.

İkincisi ziraat mühendisliği mesleği kentli orta sınıf kökenden, emekçi kökene evrilen bir dönüşüm gerçekleştirmiş, sonra 1990'lı yıllarla birlikte ibre tekrar orta sınıf kökenine doğru dönmüştür. Burada sosyalizasyon mekanı açısından baktığımızda, büyük şehirlerin sayısının 1990 sonrasında artmakta olduğunu görüyoruz. Bunu destekleyen başka tablolarımız var.

Bir başka önemli saptama ziraat mühendislerinde, devlet lisesi çıkışlıların oranı hâlâ egemen olmakla birlikte azalmakta, meslek lisesi çıkışlıların oranı artmaktadır. 1979 öncesinde devlet lisesi oranı yüzde 95 düzeyindeyken, bu 2000'li yıllarda yüzde 70 düzeyine düşmüştür. Meslek lisesinde aynı dönemde yüzde 2.5'ten yüzde 5'e doğru bir artış vardır, ancak bu İmam Hatip Liseli değil arkadaşlar, onu özellikle vurgulamak istiyorum. İmam Hatip'in oranı daha düşük.

Ziraat mühendislerinin tercih sırası ortalamalarında keskin bir düşüş yaşandıktan sonra görece bir düzelme sürecine girilmiştir. 1979 ve öncesinde 2. sırada ziraat mühendisliği tercih edilirken, bu 9. sıraya kadar düşmüş ve 2000'li yıllarla beraber bir düzelme eğilimi yaşanmaktadır.

Meslek seçimlerinde yıllar içinde ciddi farklılaşmalar vardır. Bunu şöyle tanımlayabiliriz: Alana duyduğum ilgi ve topluma faydalı olma isteği daha başat bir istek iken, yani kamu yararı ziraat mühendisliğini seçmekte daha önemli bir etken iken, daha sonra gerektiği puan düzeyi, ailenin yönlendirmesi, kendi işini kurmaya yönelik, daha subjektif talepler öne çıkmaya başlamıştır.

Ziraat mühendislerinin yaşam standardında, deneyimli meslektaşlarımızda daha yüksek bir standart görüyoruz, gençlerde daha düşük bir standart görüyoruz. Buna karşılık, çok ilginçtir, öznel yaşam standardı algısı çelişik bir sonuç veriyor. Ev sahipliği oranı açısından bakarsak, 1979 ve öncesi mezunlarda yüzde 75 oranındayken ev sahipliği, bu 2000 dönemi sonrasında yüzde 40'a düşmektedir. Tabii, şu açıklamayı yapalım: Bu Oda üyesi ziraat mühendisleri. Bir 40 000 kadar Oda üyesi olmayan ziraat mühendisleri var ve onların yaşam standardının Oda üyesi olanlardan daha düşük olduğunu tahmin edebiliyoruz. Bunun nedenini de birazdan sizlerle paylaşacağım.

“Deneyimliler daha iyi koşullarda yaşıyorlar” diyoruz. Ancak, “Son üç yıl içinde yaşam standardınız eskisine göre nasıl oldu?” diye sorduğumuzda, deneyimli arkadaşlarımızdan “Kötüleştii”

diyenler daha fazla. Buna karşılık gençler de “İyileşti” diyorlar. 2000 - 2003 dönemini aldığımızda, 1999 ve 2001 krizinin yıkıcı etkisine göre bir görece iyileşmeyi kastediyor olabilirler ya da aslında bir mühendis yaşam standardı algısına, genç arkadaşlarımızın haklı olarak buna bile sahip olmadıklarını değerlendirebiliriz.

Ziraat mühendislerinin istihdam koşulları ve sosyal güvenceleri, yıllar içinde, kamu istihdamı ve iyi koşullarda güvenceye sahip olma aleyhine bir gelişim göstermektedir. Bunu, şöyle tanımlayabiliyoruz: Özel ücretli oranı 1979 öncesinde yalnızca yüzde 3 düzeyindeyken, bu, 2000’li yıllarda yüzde 50’lere kadar çıkmıştır. Buna karşılık, kamuda ücretli olarak çalışanlar, 1979 öncesi yüzde 36’lar düzeyindeyken, yüzde 22’lere doğru bir gerileme yaşamaktadırlar.

Sosyal güvencenin, mezuniyet dönemine göre farklılaştığını, emekli sandığı süreçlerinin erimekte olduğunu, buna karşılık SSK, Bağ-Kur süreçlerinin ve özellikle güvencesiz arkadaşlarımızın sayısının ve oranının hızla yükselmekte olduğunu görüyoruz.

Bu tabloda sizlerle paylaşmak istediğim bir başka konu var. İşsizlik oranı Oda üyesi ziraat mühendislerinde yüzde 5 dolayında. Bu, toplumdaki genel algının aleyhine, ziraat mühendisliği işsizliği oranının düşmekte olduğunu bize gösteriyor. Bunun nedeni, olumlu bir sıçramadır, tanımlaması yapmak istemiyorum, ancak birazdan değineceğim, kamu, son dönemde, hızlı bir ziraat mühendisi alımına girişti ve bunun yanında özel sektörün ziraat mühendisine duyduğu talep, işsiz ziraat mühendisi sayısını diğer meslek gruplarına göre daha düşük bir düzeye doğru çekti. Gene baktığımızda, kadrolu sayısında hızlı bir yıpranma, buna karşılık, sözleşmeli, geçici ve part time sayılarında hızlı bir yükselme olduğunu görüyoruz.

Gene bilinenin aksine ya da tahmin edilenin aksine bir durum, özel sektörde çalışan ziraat mühendislerinin, son derece düşük ücretlerle çalıştığını, buna karşılık kamuda, bizim oldukça yetersiz olduğunu haklı olarak söylediğimiz ziraat mühendisi ücret düzeyinin özel sektörde verilen ücret düzeyine göre daha yüksek olduğunu görüyoruz. Bu, özellikle genç meslektaşlarımızın, kamu çalışanı olmaya yönelik ilgisini arttıran bir durumdur.

İşsizlik ve olumsuz yaşam koşullarının nedenini nasıl algılıyor arkadaşlarımız, diye baktığımızda, iki tane temel neden öne çıkıyor. Birincisi, ziraat fakültelerinin plansız bir arzı sürekli körüklemesi, ikincisi de tarım sektörünün çöküş yıllarının yarattığı durum.

Ben bu noktada kalmak istiyorum, sözlerime şunla devam edeceğim. Arkadaşlar, son dönemde 2004 yılından başlayarak 1 000 tarım görevlisi çerçevesinde 1 000 tane ziraat mühendisi alındı. Bu arkadaşlar, yıllık ücret bile alamayacak bir garip statü içerisinde çalıştırıldılar. Hemen arkasından, geçtiğimiz yıl 1 500 kişi daha alındı kamuya ve toplam 2 500 ziraat mühendisi oldu. Bunların tümü bakanlığa alındı. Türkiye Cumhuriyeti Ziraat Bankası’na ve Tarım Kredi Kooperatifine alınan 500 kişiyle beraber, AKP’nin 58. ve 59. Hükümeti boyunca kamuya alınan ziraat mühendisi sayısı 3000’e çıktı. Şimdi, 60. Hükümet Programında, deniliyor ki, “Kamuya aldığımız ziraat mühendis-

lerinin sayısını 10 000'e çıkartacağız." Bunu bir saptama olarak ortaya koyalım. Hangi statüde çalışıyor bu arkadaşlarımız? 4 B statüsünde çalışıyorlar. 4 B'nin özelliği nedir? Aslında hiçbir güvencesi yok ve kamu isterse sizi çok derin bir gerekçe göstermeden, çalışma koşullarınızı feshedebilir ve iş akdinizi feshedebilir. Bu ilişki neyi doğuruyor? Bu ilişki, mühendisin bağımlılaşmasını doğuruyor.

Dün de konuşulmuştur, eminim, bugün ben konuşulduğuna tanık oldum, 1982 Anayasasının kamu çalışanları için oda üyeliğini ihtiyari bırakması üzerine konuşuyoruz.

Ben, aynı zamanda KESK'e bağlı Tarım Orkam-Sen'in Genel Merkez Yönetim Kurulu Üyeliğini bir süre yürütmüş bir arkadaşınızım. Türkiye'de sendikal yaşamda değişen hükümetlere göre, özellikle iki sağ sendika arasında hızlı geçişler olur. KESK üyeleri arasında da erime söz konusudur, çünkü, tehdit, baskı, yıldırma ya da vaat politikaları, sendikal yaşamda, eğer bir sınıf bilincini aşılayamamışsanız, geriye kalan mühendislerde bir saf değiştirmeyi ortaya koyabilir.

Sendikal yaşamın bu verisini alıp, biz odalar üzerinden bir değerlendirme yapalım. Bu kadar hızla kamu çalışanı sayısının arttığı bir dönemi yaşıyor isek, eğer bunlar oda üyesi olsalardı, acaba odaların bugünkü demokratik yönetimleriyle tutunmaları mümkün olabilir miydi? Kuşkusuz bu soru, kendi içinde çelişen, kendi içinde ciddi sorunları olan bir soru, ama bu soru aynı zamanda yaşamın gerçeğini de bize taşıyan bir soru. Bu soruyu aklımızda tutmadan, buna yönelik değerlendirmeler yapmadan, örgütlenme oranını arttırmaya yönelik bilinçsiz hareketler, oda yönetimleri açısından ciddi sorunlar doğurabilir. Şunu da söylemekte fayda var. Acaba bu süreci böyle öngörerek örgütlenme düzeyini düşük tutmaya mı çalışmalı? Buna vereceğimiz yanıt elbette "Hayır"dır. Buna vereceğimiz yanıt, TMMOB'nin önümüzdeki dönemde ne yapması gerektiğine yönelik önümüze bir kanal açmaktadır. Yalnızca sektörel değerlendirmeleri, sınırlı kadrolarla yaparak özverili çalışmalar ortaya koyuyoruz kuşkusuz. Bunu tabana yaymadığınız sürece, bunu siyasallaştırmadığınız sürece, bunu bir sınıf bilinci, mühendislik bilinci açısından toplumsallaştıramadığınız sürece sizin önünüzde ciddi sorunlar var demektir.

Çok kısaca bir iki değerlendirme yapalım. Acaba şunu yapabilirler mi önümüzdeki dönemde? Örneğin TMMOB Yasasında olan, ancak Bakanlar Kurulunun gerekli kararnameyi çıkartmadığı için halen uygulanmayan, odaların bakanlıkların denetimine açılması işi, önümüzdeki dönemde yapılabilir mi? Pekala yapılabilir. Bir kararnameye bakar. Peki, başka bir şey yapabilirler mi? Örneğin TMMOB'ye bağlı odaları, yerbilimciler, tasarımcılar, doğa bilimciler diye çeşitli parçalara ayırarak, onların üzerinden bir Genel Kurul sürecini yürütebilirler mi? Evet, yürütebilirler, arkadaşlar. Önümüzdeki dönemi, bu gerçeklerin ışığında değerlendirmemiz, bugüne kadar yaptıklarımızı bir kez daha düşünmemiz ve ne yapıyorsak daha sahici yapmamız lazım. Tabii, sendikal yaşam açısından, grevli, toplu sözleşmeli sendika hakkı, bu ülkede, mühendisin, mimarın, şehir plancısının, kamu çalışanının önüne konulmadığı için, toplu görüşme denilen ortaoyunu sürmekte olduğu için ve buradan da hiç kimse sonuç alamadığı için o bilince sahip olmayan kamu çalışanı-

nın sendikal yaşama olan umudu giderek azalmaktadır. İşte bunu çözümü, gerçek anlamda demokratikleşmedir. Anayasada grevli, toplu sözleşmeli sendikal hakkı önümüze koyabilirsek, bu sendikal hakla beraber TMMOB'nin içerisinde bir kadrolaşmayı, sınıf bilincine dayalı mühendislik uygulamalarını yürütebilirsek, önümüzdeki dönemi karşılayabilecek dirence sahip olabiliriz. Ya değilse, önümüzdeki dönem çok kolay geçmeyecek.

Çok teşekkür ederim.

ÖZGEÇMİŞ

GÖKHAN GÜNAYDIN

Atatürk Üniversitesi Ziraat Fakültesi, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi ve Anadolu Üniversitesi İktisat Fakültesi mezunu. Siyasal Bilgiler Fakültesinde doktorasını tamamladı. Halen Abant İzzet Baysal Üniversitesi'nde İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde öğretim üyesi olarak görev yapmaktadır.

Ziraat Mühendisleri Odası'nın 1998'den bu yana Yönetim Kurulu Üyeliği'ni 2003'ten bu yana Yönetim Kurulu Başkanlığı'nı yürütmektedir.

ABDURRAHMAN DAŞDEMİR

Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu Yönetim Kurulu Üyesi

Birçok oda başkanı arkadaşımız, spesifik anlamda, yani TMMOB'nin ve bağlı odaların örgütlenme sorunları, istihdam problemleriyle ilgili vurgularda bulundu. Ben kendi sunumuma geçmeden önce, bir duygumu ifade etmek istiyorum. Mühendislik olgusu, insanla doğa arasındaki ilişkinin, insanla doğa arasında ihtiyaçlar üzerinden şekillenen ilişkinin tümünün, en yetkin ve en teknik anlamda örgenselleştirilmesi ve planlaması süreci olarak görüyorum. Mühendislik olgusunu böyle algılıyor ve böyle değerlendiriyorum. Böyle algılayıp, böyle değerlendirince, bu denli insanla doğa arasındaki ilişkileri estetik bir kaygıyla, ekolojist bir yaklaşımla, inceden inceye örgütlemekten ve sistematize etmekten sorumlu olan kesimlerin mutlaka belli felsefi değerler, belli ilkeler ve belli bir etik standart üzerinden şekillenmiş bir örgütlenmesinin olması gerektiğine inanıyorum.

Bu anlamda TMMOB'yi sahip olduğu ilkeler, amaçları ve tüzüksel değerleri itibarıyla neoliberalizmin kârlılık hırsıyla saldırganlık ve hırçınlığıyla, özellikle kendini var etme yaklaşımlarının açığa çıkardığı çabaların, insan ve doğayı tüketen yaklaşımına karşı TMMOB prensipleri, TMMOB ilkeleri ekseninde hayata bakan ve bu perspektifle yaşamı algılayıp, bilince çıkarıp, yorumlayıp, yine o etik standartlar çerçevesinde bir sunum içerisinde, bir duruşla sergileyen mühendislerin huzurunda olmaktan büyük bir mutluluk duyduğumu, kendi adıma, merkez yürütmemiz adına, hepimizi saygıyla selamlayarak konuşmamı sunmaya çalışacağım.

Değerli arkadaşlar, deminki vurgumun içerdiği heyecanla gene vurgulamak istiyorum. Hemen her zeminde birlikte olduğumuz, birlikte mücadele ettiğimiz TMMOB'nin hazırladığı bu sempozyumda konfederasyonumun, özellikle bütün çalışmalara olduğu gibi bu çalışmaya da özel bir ilgisi, özel bir çabası olduğunu söyleyebilirim, çünkü TMMOB'yle çok ciddi kesişim noktaları olan iki örgütüz. Ayrıca bu çalışmaları biz KESK olarak grevli ve toplu sözleşmeli sendikal mücadelenin güçlendirici öğeleri olarak görüyoruz. Buraları grevli ve toplu sözleşmeli mücadelemizin, hak ve özgürlükler mücadelemizin güçlendiği ve geliştirildiği zeminler olarak görüyoruz. Bu çerçevede Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu olarak TMMOB'nin, TMMOB'ye bağlı odaların bu tür etkinliklerine büyük bir içtenlik, büyük bir samimiyet ve büyük bir ciddiyetle hazırlanıp, katkı sunmaya çalışıyoruz.

Değerli arkadaşlar, birçok Oda Başkanı arkadaşımın da sunumlarında vurguladığı gibi neoliberal politika ve saldırılar karşısında tüm emekçilerin etkilendiği ve sorunlarımızın bu anlamda ortak olduğu çok açık. Özellikle TMMOB'nin de bizler gibi kamu emekçilerinin örgütlendiği ve kamu kurumu niteliğinde bir emek, meslek örgütü olması, ortak noktalarımızı şüphesiz çoğaltmaktadır.

Hepiniz biliyorsunuz, 12 Eylül faşist askeri darbesi, mimar mühendis örgütlenmesini de hedef aldı. Bu alanda çalışanlara siyaset yasağı getirildi. Meslek odalarına kamu çalışanlarının üyelik zorunluluğu Anayasa maddesi haline getirilerek ortadan kaldırıldı, yani Anayasanın 135. Maddesi. Birliğin bütün hesaplarına el konuldu, neredeyse tüm yöneticiler gözaltına alındı. Binalarımızın neredeyse her santimi, asker postallarının altında inledi. Hatta TMMOB bombalandı, inşaat mühendisleri ortamında canlar verildi, sürgünler yaşamımızın bir parçası oldu, kısımlara uğradınız.

Bu baskıların tarihçesine baktığımızda süreç çok daha gerilere dayanmaktadır. Osmanlı Mühendis ve Mimar Cemiyetinin 1912’de faaliyetlerinin askıya alınmasına kadar bu süreci geri götürebiliriz, çünkü devlet, bugün olduğu gibi, dün de kendi bünyesinde sermayenin projelerine ve programına karşı duracak örgütlenmeler ve muhalefet istemiyor. Kaldı ki sunumumun başında ifade ettiğim gibi, hangi etik standartlar ve hangi perspektifte durarak ya da hangi perspektifsel zeminde durarak hayata baktığınız, yönetenlerin ve egemenlerin yaklaşımını belirlemektedir. Şüphesiz, bu baskılara maruz kalmış bir TMMOB’nin yaşama bakış perspektifinin hangi incelikler ve özellikler içerdiğini çok açık biliyoruz.

Her şeye rağmen ve bedellerle kurulanları da kapatmak, daraltmak ve küçültmek istiyor yönetimler. Demokratik tepkiyi örgütleyerek muhalefetin desteğini alacak bir sendikal örgütlenmeyi, bilgiyi, bilimi ve tekniği elinde tutan, bu nedenle toplum içinde hatırı sayılır bir etkinliği olan mimar mühendislerin, güçlü muhalif sendikal örgütlenme içerisinde olmalarını ya da meslek odalarında örgütlenmelerini devlet hiçbir zaman istemedi.

Devleti, sermayeyi rahatsız eden diğer bir konu da elit ve toplumsal bağı zayıf kalması beklenen mimar, mühendis ve şehir planlamacısı emekçilerin bu beklentiyi, örgütlülükleriyle aşmış olmalarıdır. TMMOB’nin toplumun içinde yer almayı, etkileşim içinde bulunmayı, birlikte düşünme, birlikte yönetme mekanizmalarını öne çıkarması, kitle örgütü olmayı hedeflemesi, elbette ki sermayeyi ürkütmektedir. Kamu emekçilerinin örgütlü olduğu Konfederasyonumuz KESK’ e bağlı 11 iş kolunda örgütlü sendikalarımızın örgütlülük bünyesinde mühendisler de bulunmaktadır. Aslında şimdi vereceğim rakamlar dışında, bu mühendislerin istihdam ediliş biçimiyle ilgili, yani Türkiye’deki istihdam politikalarının ya da Türkiye’deki üniversiteler, üniversitelerdeki çıktılar ve bu çıktının yaşam içerisinde istihdam ediliş biçimleriyle ilgili çarpıklıklar, bizim kendi alanımızda da, aslında rakamlara bakıldığında çok net olarak görülmektedir.

Rakamsal olarak bazı örnekler verecek olursak, Tüm Bel Sen işkolumuzda, yani Yerel Yönetimler İşkolumuzda 1 500, Tarım Orkam-Sen’de 1 559, ESM’de 2 710, Yapı Yol-Sen’de 1 031 ve bunlar dışında da, ilk bakışta mühendislik kurumuyla ilişkili olma yönünde çok yaygın bir ilişkisi olmamakla birlikte, eğitim işkolunda yüzlerce mühendisin istihdam edildiğini görebilmekteyiz. Şu anda, okulların açıldığı bu dönemde, özel alt sınıf öğretmeni, ziraat mühendisinden tutun da, ilköğretim 1. sınıfta öğreteceği fişleri şu anda tahtaya dizmekte olan çeşitli mühendislik dallarında

mühendislerimiz söz konusu. İşte, bu çarpık istihdam yaklaşımını, yani çarpık üniversiteleşmeyle birlikte gelişen çarpık istihdam politikalarının aslında kendi örgütsel zeminimizdeki iş gücünü, istihdamı ve verileri ele alarak değerlendirdiğimizde çok net bir eleştiri çerçevesi ortaya çıkarmamız mümkün.

Öte yandan net sayı bilinmemekle birlikte binlerce mühendis, mimar ve şehir planlamacısı bugün işsiz durumdadır. Geleceğe dair büyük umutlarla okullarını bitiren binlerce mimar mühendis, önce yakıcı bir işsizlikle karşılaşmaktadır. Onlara göre kendini daha şanslı hisseden bazıları küçük ücretle çalışmaya razı olmaktadır. Kimisi de ilgi ve mesleğinin çok dışında işlerde çalışmak zorunda kalmaktadır. Örneğin, mühendisliği bitiren yüzlerce insanımız, demin verdiğim örnekte olduğu gibi, öğretmen olabilmek için ya formasyon dersi almakta ya da yedek öğretmenliğe başvurabilmektedir. Bugün beş sınıflı bir arada okutan köylerde, böylesi yedek öğretmenlik süreçlerini yoğun olarak, işsizlikten kaynaklı yaşayan mühendis arkadaşlarımız var.

Bu durum ülke sanayisindeki ve eğitim sistemindeki istihdam politikalarındaki uygulamaların sonucudur.

Değerli arkadaşlar, değerli TMMOB üyeleri; bugün kamuda çalışan yaklaşık 100 000 mühendis, dört kişilik bir ailenin asgari geçim standardı için alınması gereken ücretlerin çok altında, onur kırıcı ücretlerle çalıştırılmaktadır. Yine özelleştirme ve taşeronlaştırma politikalarından da nasiplerini net olarak almaktadırlar. Mühendislik alanlarında taşeronlaşma uygulamasına gidilmiş, yeterli proje mühendislerine sahip kuruluşlarda bile, projeler ihale edilerek taşeron firmalara yaptırılmaktadır. Kontrollük hizmetleri ise müşavirlik firmalarına yaptırılmak istenmektedir. Bu tür uygulamalar kamuda çalışan mühendislerin emeğine yabancılaşması sonucunu doğurmakta, daha da önemlisi, kamu kuruluşlarının verimsizliği sonucunu açığa çıkarmaktadır.

Kamuda çalışan mühendislerin asgari geçim standartlarının altında onur kırıcı ücretlerle çalışmaya mahkum edilmelerinin yanı sıra, yan ödeme, proje ödeneği, yemek, iş elbisesi, kreş, lojman, angarya ve benzeri sorunları vardır. Bunun yanı sıra, kamudaki farklı kurumlarda çalışan mühendis ve mimarlar ile, aynı kurumda farklı statüde çalışan diğer personel arasında çok ciddi uçurumlar bulunmakta, mühendis ve mimarlar aleyhine, yüzde 300'lere varan ücret farklılıkları ve olumsuzlukların yer yer görülmesi ve bu olumsuzlukların giderek derinleşmesi de söz konusudur.

Üretim ekonomisinin temel unsurları olan doğa ve insan arasındaki bütün ilişkilerin, demin ifade ettiğim gibi, teknik örgenselliğine tekabül eden mimar ve mühendislerimizin, şehir planlamacılarımızın giderek artan sorunlarının aşılmasında, örgütlülük ve mücadele azmi dışında sarılacağı bir şey olmadığı çok açık görülmektedir. Önemli olan mesleki birikimi ve tecrübeyi, doğru felsefi değerler üzerinden örgütleyerek etkili kılmaktır. Kaldı ki önümüzdeki süreçte neoliberal saldırının, AKP eliyle şiddeti ve derinliği artırılarak geliştirileceği çok net ortadadır.

Şimdiden gündemlerine aldıkları Kamu Personel Yasa Taslağı, varolan haklarımızı tamamen eli-

mizden almayı ve örgütlüğü dağıtmayı hedeflemektedirler. Yine tüm çalışanlar gibi, uygulanan bu politikaların sonucu olarak mühendis ve mimarlar, şehir planlamacıları da açlık ve yoksullukla, işsizlikle karşı karşıya kalacaklardır.

Kamuda ve özelde çalışan mühendis, mimar ve şehir planlamacıları güvencesiz çalışmaya mahkum edilmişlerdir. Bu sistematik saldırıların en önemli nedenlerinden biri de meslek odalarının işlevini kırmaya yönelik bir tutumun geliştiği ve gelişeceği yönünde belirtilerin olmasıdır.

O halde, örgütlenme ve mücadeledeki ısrarımızı her zamankinden daha çok açığa çıkarmak ve sürdürmek durumundayız. Bunun olmazsa olmaz olduğunu, ancak tek başına yetmeyeceğini de belirtmek gerekir. Türkiye’de hepimiz çok iyi biliriz, her anlamda, sosyal, siyasal, kültürel, ekonomik anlamda çelişkilerin, emsallerine göre çok daha çetin, sorunların çok daha sarmal, çok daha helezonik bir görüntü içinde olduğu ve bu nedenle yaşamın ve hayatın neresinde örgütlü olursanız olun, hangi anlamda, hangi düzlemde, nasıl bir örgütlüğe sahip olursanız olun, örneği yoktur, Türkiye’de tek başına, sadece kendi kulvarında yürüyerek bir mücadeleyi başarıya ulaştırabilme şansı pek mümkün görülmemektedir. Bu, Türkiye’nin demokratikleşme mücadelesinde de böyledir, emek ve sınıf mücadelesinde de bu böyledir. Birçok politik kimliği, yani kişi bazında, kişinin sahip olduğu birçok kimliği politik eksende devindirme zorunluluğu vardır. Türkiye’nin standartları açısından söylüyorum. Bu anlamda, hiçbir örgütsel zemin, sadece kendi kulvarından yürüyerek bir mücadeleyi başarıya götürme şansına sahip değildir. Sadece petrol işi sırtına bindirilmiş bir PETKİM’in özelleştirilmesine karşı mücadeleyi, Petrol-İş’in gücüyle sınırlı görmek ya da onun vereceği, açığa çıkaracağı mücadelenin başarıya ulaşacağı beklentisi içerisinde bir iyimserliğe tekabül eden bir duruşu sergilemek, resmen, deyim yerindeyse, sonucu birilerinin belirlemesine teslim etmek anlamına gelir. Bu odalar açısından da böyledir, TMMOB’nin geleceği açısından da böyledir, KESK’in geleceği açısından da böyledir; yani hiçbirimiz, sadece örgütlü olduğumuz odadan yola çıkarak ya da sadece örgütlü olduğumuz bir emek örgütünden yola çıkarak, bu ülkede gelişen diğer bütün olayları ve olguları görmeyen bir yerden, meseleyi, bizi sadece kesen boyutunu esas alan, tekil, monolitik bir yaklaşımla, bir mücadele anlayışıyla süreci kotarabilme şansına sahip değiliz.

O halde, her zamankinden daha çok birlikte olmanın, her zamankinden daha çok ortak örgütsel refleksleri ve mücadele bilincini açığa çıkarmanın zamanı olduğunu ifade ediyoruz. Bunun olmazsa olmaz olduğunu ve tek başına asla yetinmeyeceğini bilmek gerektiğini düşünüyoruz. Nasıl bir örgütlülük, nasıl bir mücadele yöntemi ve mevcut durumun, bu saldırıları durdurmaya ne kadar yettiği sorularının yanıtını bu çerçevede aramak gerekmektedir.

Değerli emekçiler, saygıdeğer arkadaşlarım, örgütlemeye yeni yaklaşım ve anlayışa ihtiyaç vardır. TMMOB’nin 23 oda ve 300 000’e varan üyesiyle bunu yapacak güç, birikim ve öncülüğe sahip olduğu inancını taşıyoruz. TMMOB ilke ve amaçlarıyla, toplumsal yaşamımızda, sistem dayatmalarına karşı, gayri estetik bütün görsel kirlenmelere karşı, eleştirel duruşuyla bu örgütlenmenin

adreslerinden biridir. TMMOB sahip olduğu değer ve ilkeler itibarıyla kendi adresini belirleme iradesini açığa çıkarışı, aynı zamanda, yatay ve demokratik ittifaklaşma perspektifi doğrultusunda bir ilişki tanımı da ortaya koymaktadır. Yine TMMOB bütünlüğü, neredeyse hayatın her alanı ve toplumun bütününe ilgilendiren bir politika çemberini kendi bünyesinde barındırmaktadır. Kentleşmeden tarım politikalarına, enerjiden sanayiye, eğitimden planlamaya, haberleşmeden çevreye, neredeyse yaşamın bütün boyutlarını ilgilendiren her alanda politika üretmektedir. Üretmek durumundadır. Yaşamı üretmek, yaşama dair politikadan toplamını üretmek anlamına gelmektedir. Ancak, yeni bir yaklaşımla daha güçlü bir örgütlülüğün, bu politikalarda derinlik, dönüşüm ve ihtiyacımız olan toplumsal zihniyette devrim yaratacağı çok açık, net ortadadır.

Tam da bu noktalarda, spotlar halinde de olsa bazı hususların altını çizmek istiyorum. Mimar, mühendis ve şehir planlamacıları açısından, örgütlülük oranının arzu edilenin çok gerisinde olduğu görülmektedir. Bu, az önce sunumlarda bulunan arkadaşlarımın, değerli Oda Başkanı ve yetkililerinin de ifadelerinde yer almıştır, rakamlarda da yer aldı. Odalara üyeliğin zorunlu olduğu 1982 yılında üye oranı yüzde 100 iken, 2003 yılı sonu itibarıyla bu oran yüzde 54'lere, son yıllarda bu oran yüzde 50'lerin altına düştüğü tahmin edilmektedir. Dolayısıyla Anayasanın 135. maddesinden kaynaklı sıkıntıları aşabilmek için, genel mücadelenin yanı sıra işyeri temsilciliklerinin güçlendirilmesi gerekmektedir. 12 Eylül müdahalesinin yarattığı ve hâlâ devam eden üyelik konusundaki sıkıntıları aşmak için, gönüllülük bağını kurmak ve üye olmayanları üye yapmak için yapılan etkinlikleri derinleştirmek ve yaygınlaştırmak sonuç getirecektir.

Norm kadro ve personel rejimi yasalarındaki tuzaklar konusunda üyelerimize dahası tüm topluma dönük bilinçlendirme çabamızı hızlandırmak durumundayız. 1475 sayılı yasaya tabi çalışan mühendisleriyle kapsam dışı personel statüsündeki mühendislerin sendikalara üyeliklerinin önündeki yasal engellerin kaldırılması için ortak bir mücadele zemininin yaratılması, kaçınılmaz bir zorunluluktur.

Türkiye'de uygulanan neoliberal politikalar ve neden olduğu ciddi sorunlar, tahribatlar, özellikle son yıllarda ortak mücadelenin önemini de yakıcı şekilde gözler önüne sermiştir. Kamuda istihdam edilmiş yaklaşık 100 000 ve özelde çalışan binlerce mühendis, mimar ve şehir planlamacılarının ortak planlanmış bir projeye örgütsel sürece taşınmaları bir zorunluluktur, gerekmektedir. Örgütsel yapılarımızın devamı ve mücadeleye müdahale gücünün net bir şekilde açığa çıkarılması açısından yakın vade planlaması dahilinde ortak örgütlenme faaliyeti düzenleyebiliriz. KESK ve TMMOB üyesi mühendisler üzerinden etkili araç ve gereçlerle, doğru ve gerçekçi bir programla bir kampanya havası içinde ortak örgütlenme çalışmalarını birlikte örgütleyebiliriz; çünkü TMMOB ve KESK kesişim alanı en yoğun olan iki örgüttür. Nitekim bu nedenledir ki, toplumsal mücadelede Türkiye'nin demokratikleşmesine ve özellikle farklılıkların bir arada yaşamasına dönük eylem ve etkinliklerde yıllardır birlikte ya da paralel eylemler geliştirmekteyiz ve yan yana durmaktayız.

Son olarak da biliyorsunuz, özgür, demokratik bir Türkiye için Anayasal sürece müdahale etme çerçevesinde TMMOB'yle birlikte diğer meslek örgütü ve sendikalarla birlikte bir faaliyet yürütmekteyiz. Kesişim noktalarımızın daha etkin, derinlikli, yaygın hale getirilmesine, çakışan noktaların ortak örgütlenme perspektifiyle buluşturulmasına yoğun bir ihtiyaç vardır. Yeni bir yaklaşım ve heyecanla bunun öncülüğünü yapma durumunda, sıkıştırılmak istendiğimiz cendereyi paramparça edeceğimiz ve emeği özgürleştirip sınıf mücadelesine ivme kazandıracığımızı olan inancımızı vurgulamak istiyoruz.

Bu inançla, oldukça keyif aldığımız ve katılmaktan mutluluk duyduğumuz bu sempozyumu düzenleyen, emeği geçen tüm emekçilere, TMMOB temsilcilerine, yöneticilerine ve üyelerine, dinlemek lütfünde bulunan sizlere çok teşekkür ediyorum, Konfederasyon adına saygıyla selamlıyorum.

ÖZGEÇMİŞ

ABDURRAHMAN DAŞDEMİR

1960 yılı Muş doğumlu. 1979 yılında Siirt Eğitim Enstitüsü'nü bitirdi. Aynı yıl, görev yeri olan Alaçam'da Töb-Der Kurucu Üyesi oldu. Aynı yılın Kasım ayında göreve başladı ve 24 Aralık K. Maraş Olaylarını protesto boykotuna katıldığı için görevden alındı. 1980 Nisan ayında tekrar göreve başladı. 12 Eylül'de tutuklandı ve sürgün edildi. Sendikal sürece, Afyon Eğitim-Sen Kurucusu ve Şube Başkanı olarak katıldı. 1995 yılında Kesk Kurucu Gyk Üyesi olup, iki dönem Gyk Üyeliği yaptı. 1997 yılında, 9 Eylül Üniversitesi Eğitim Yöneticiliği ve Denetçiliği Fakültesi'ni bitirdi. 1996-1998 yılları arasında İzmir Eğitim-Sen 1 No'lu Şube Yönetim Kurulu Üyeliği görevinde bulundu. İzmir Anadolu Kız Meslek Lisesi'nde Psikolojik Danışman olarak çalışmaktayken; Kesk Genel Kurulu'nda Yönetim Kurulu Üyeliğine seçildi.

DIĞER BİLDİRİLER

YENİ TEKNOLOJİDE MÜHENDİSLİK VE MİMARLIK ÜCRETLİ MÜHENDİS VE MİMARLARIN ÜCRETLENDİRME VE İSTİHDAM POLİTİKALARI

SEMRA ÇARALAN

Kimya Mühendisi

ÖZET

Mühendislik ve mimarlık, üretim süreçlerine doğrudan müdahale eden bir mesleksel etkinlik olduğu kadar, bu süreçlerden de en çok etkilenen bir sınıfsal kategoriye girer. Mühendis ve mimarlar, mesleksel ve iş çıkarları gereği, hem sermayenin sözcülüğünü ve hizmetini, hem de işçi sınıfının yandaşlığını yapmak gibi ikilem içinde çalışmak zorundadır.

-Kamu hizmetlerinin ağırlıklı olduğu bir siyasal düzenekten, özel sermayenin ağırlıklı olduğu (daha çok da yabancı sermaye ağırlıklı) bir siyaset düzeneğine geçerken, aynı zamanda, bu geçişin de motor gücünü oluşturmaktadır ki, ülkemizde son 20-30 yıllık süreçte, işçi sınıfının esnetilmiş iş süreçleriyle ve kamusal haklarındaki kısıtlamalarla sürdürülen deregülasyon (düzensizlik, ya da devletin merkezi olarak ekonomiyi düzenlemekten vazgeçmesi anlamında) teknolojisinin uygulanmasında, bu kesimin, hem büyük payı vardır, hem de, diğer meslekten emekçilerde olduğu gibi, kendi de, en büyük kayıpları ve yarayı alarak varlığını idame ettirmeye çalışmaktadır.

-Yeni üretim teknolojilerinin oluşturulup, geliştirilmesinde mühendis ve mimarlar, uluslar arası sermayeye bağımlı bir teknolojinin, ülke ekonomisi açısından “yararlı” olacağı, “toplumsal fayda” sağlayacağı ve “demokratik katılımı artırılacağı”, uluslar arası “rekabette eşitlik sağlanacağı”.vs gibi savlarıyla yürütülen bir sahte terminolojinin yayılmasına da vesile olmak durumunda kalmaktadırlar.

-Esnek üretim teknolojisinin etkinliği içinde, “ucuz” ve “kaliteli” mal ve hizmet üretmek adına, yoğun emek sömürsünün dayatıldığı koşullarda mühendislik, işçi çıkarma veya işçi haklarında kısıtlama eyleminin de baş rol oyuncusu konumuna itilmiştir. Aynı zamanda kendileri de esnetilmiş iş süreçleri, hakları ve ücretleriyle bu teknolojiden gerekli payı almak durumundadır. Esnek istihdam, esnek ücretler, esnetilmiş iş hukuku veya hukuksuzluk, rekabetteki acımasızlık, işsizlik ve gelecekteki güvencesizlikle, esnek üretim (veya kalite) teknolojisinin baskılarına en çok maruz kalanlar oluyorlar.

Kısaca, ücretli mühendis ve mimarlar, küresel sermayenin, bağımlılığını artırmayı düşündüğü ülkelerde dayattığı tüm koşullarının, kayıtsız-şartsız hizmetine sokulmak istenen, zor bir dönem-

den geçmektedir. Dolayısıyla bağımsız ve demokratik bir ülke özlemini en yakından duyan ve işçi-emekçi sınıftan başka dayanağı olmayan bir sınıfsal kesit içinde bulunmaktadır.

MÜHENDİSLİK VE ESNEK ÜRETİM

GİRİŞ

Askeri, siyasi ve ekonomik alanların tek planlayıcısı rolünü üstlenen kalite teknolojisiyle, ABD'nin esnek üretime ilişkin stratejisini belirleyen tüm yaptırım ve argümanları, ISO standartlarında yönetme tekniği olarak kullanıma sokulmaktadır.¹

Hatırlanacağı üzere, “20. yüzyıl sosyalizmi” yorumunun mucidi Keynes'in ortaya attığı temel iki fikirden biri “uzlaşma”ydı ve diğeri ise, “devlet yönetiminin teknokratlara devri” ile ortaya çıkacak bir kurumsallaşma, olmalıydı. Böyle bir kapitalist devlet modeli, tekellerin karlarından taviz bahşetme! adına, işçi ve emekçi sınıfların sosyalizme kayışlarını engelleme işini teknokratlara verme yanlısıydı. Ama bu soğuk savaş dönemi boyunca da, kurtarıcı olarak “silahlanmanın önemi”, hep baş tacı edilecekti.²

ABD, 2. savaş sonrası, “komünizme karşı savaş” konseptiyle, sosyalizmin dünya halkları üzerindeki etkisini azaltmak, yayılmasını önlemek, ideolojik olarak halklara özgürlük ve eşitlik sağlayacak bir sistem olan sosyalizmi çökertmek üzere, “yeni” bir teknoloji politikası üretti. Toplam kalite yönetimi olarak tanımladığı bu teknolojinin, esnek üretim teknoloji olarak üretimde, kalite politikası olarak sosyal ve siyasi arenada ortaklaştırdığı bir standartla, bir yandan halkları aldatmaya yönelik ideolojik çarpıtmalara yönelerek, diğeri yanı sıra toplumu en küçük parçalara bölerek, birbiriyle rekabete sokarak azami artı-değer yaratmaya çalışıyordu. Bilindiği gibi Japonya’da kalite teknolojisine, JUSES ile Mc Arthur (ABD'nin galip generali) başkanlığında, ABD’den gelen “kalite uzmanları” ekibiyle 1945’te başlanmıştır. Uluslararası Standart Organizasyon (yani, kısa adıyla ISO-9000) yapısını, ABD, halen, Avrupa, Asya ve Amerika’nın tüm ülkelerine, akreditasyon sistemindeki tekelleşme ile birlikte, yaymayı sürdürmektedir.

1990’lardan itibaren de, ABD, aynı sisteme ilişkin konseptini, “teröre karşı mücadele” ile devam ettirmektedir. Kendi dayattığı bu teknolojiye karşı çıkan herkesi “terörist” ilan etmektedir.

ABD, dünyanın, herhangi bir yerinde üretilen bir ürünün, mal ve/veya özellikle bu teknolojinin gereği olarak hizmetin, herhangi bir diğeri yerindeki ürünle uygunluğunun, planlayıcısı ve denetleyicisi olma konumuna gelmek üzere, dünya daki tüm teknolojik gelişmeleri yönlendirici ve bütünleyici bir yönetim teknolojisi (TKY) geliştirmiştir. Bu yönetim tarzı, tüm sektörel, askeri ve sivil alanlarda, “siyasetten arındırılmış, bağımsız” bir üretim teknolojisi ve kurumlaşması “miş gibi”, kendini lanse etmektedir. Yani, “üstün ve vazgeçilmez” bir teknoloji, aynı zamanda “herkesi mutlu edecek”, “özgürlük ve eşitlik yaratacak” bir dünyanın anahtarı rolüyle piyasalara sürülen ve “kaliteli bir yaşam” vaad eden ideolojisiyle, tekeli sermayenin, dünya hegemonyasındaki

son durağı olarak tarih sahnesine çıkmaktadır. Tüm toplumsal kesimleri etkisi altına almayı planlayan, sahte vaatleriyle ortaya çıkardığı vizyonuna ise, “kalite vizyonu” olarak, özellikle mühendis ve mimarları, ardı sıra üniversiteleri alet etmektedir. (‘ 2003-2023 Vizyonu olarak BTYK tarafından sunulan teknoloji politikalarının hedefleri arasında, “dünyaya uyum, entegrasyon ve piyasalaşma adına verimliliğin ve kalitenin artırılması” sayılmaktadır.’) ³

Üretimden ve üretim birimlerinden başlayarak, yerel yönetimlerin idare yapısına, hükümet ve devlet organlarının yapısından, uluslararası örgütlerin yapısına dek uzanan kalite sisteminin teknolojik “yeniden yapılanması”, yerel birikimin “transnasyonal” şirketler biçimine dönüşmüş tekellerin merkezlerinde toplanmasının aracını oluşturmaktadır.

Bu yönetim kapsamında; örgütsel model olarak, yeniden yapılandırılan, uluslararası bölgesel birlikler (AB, DTÖ, NATO, KYOTO, NAFTA, KEİ, AEİ, ACEAN, ULUSLAR ARASI TOPLANTILAR, vb.), ulusal birlikler (BDDK, SPK, EBÜK, EPK, vb. gibi üst kurullar ve TÜSİAD, TOBB,...vb.) ve yerel bölgesel birlikler (BKA, İBB) olarak üç dalga teorisi de, ISO şemasıyla, dünyayı kademelendirme veya yeniden yapılandırmanın ürünü merkez-çevre politikalarıdır. (BM’in Gündem-21 Kalkınma Programları)⁴

SSCB’nin 1991 yılında değişime uğraması akabinde, gündeme, uluslar arası bölgesel birliklerin kurulması ve bağlı antlaşmaları piyasaya çıkmıştır.. “GATS (Hizmet Ticareti Genel Anlaşması) 1994 yılında kurulan Dünya Ticaret Örgütü’nün kurucu anlaşmalarından biri olarak 1995 yılında imzalanmıştır. GATS; uluslararası hizmet ticaretine ilişkin temel kavram, kural ve ilkeleri küresel düzeyde belirleyen ilk çok taraflı anlaşmadır. GATS anlaşmasına imza koyan devletler hangi hizmet sektörlerini serbestleştireceklerini liste halinde açıklamakla yükümlü tutulmuşlardır. Türkiye GATS anlaşmasını 1995 yılında onaylamış ve mesleki hizmetler, haberleşme hizmetleri, müteahhitlik, eğitim hizmetleri, çevre hizmetleri, mali hizmetler, sağlık ve turizm hizmetleri ile bu hizmetlerin alt sektörlerinde liberalizasyona gideceğine ilişkin taahhütlerde bulunmuştur.” ⁵

“Üretimde oluşturulacak birimler, kendi kendilerini yönetmeli, ara yönetim kademelerine ve dik hiyerarşiye izin verilmemelidir. Yöneticilerin görevi, işçiye iş vermek yerine onları yönlendiren, uyum içinde ve verimli çalışan bir ortamı hazırlayan lider konumudur. Birimlerin temel hedefi değer yaratmaktır. Bu değer ölçüsü “kar”dır. Bir diğer deyişle, şirket, “çeşitli kar merkezleri” topluluğudur.”(Pr.Dr. İbrahim Kavrakoğlu,Boğazici Üniversitesi öğretim üyesi, Temmuz 1994) ifadesinde açıkça söylendiği gibi, en alt üretim biriminden başlayarak yaratılan “değerler”, yani “kar”lar, uyumlu bir ortamda, “liderler” tarafından, en üst birimlere kolayca transfer edilebilecektir.

Bu uzun hatırlatmanın gereği, birçok bilim adamı veya araştırmacının TKY ile ilgili ifadelerinde kullandığı gibi, “günümüz teknolojisinin kendiliğinden! gelişiminin bir sonucu” veya siyasetten bağımsız “sermayenin geldiği yer” olmayan, özellikle, komünizme veya sosyal gelişmelere karşı

bir “savaş stratejisi olarak planmış bir teknoloji” olduğunun altını çizmek ihtiyacından dolayıdır. Ve dahası, bu teknolojinin yayılmasında ve etkinliğinin artırılmasında en büyük görev, teknokratlara ve bilim insanlarına verilmiş olmasındandır. Mühendisler ve bilim insanlarına iç içe geçirilmiş görev alanında, kısa adıyla BİLİM-TEK emekçilerinin toplumsal görev ve sorumluluklarının da katlanarak artmakta olduğunun fark edilmesi sorunudur.

ESNEK ÜRETİM TEKNOLOJİSİ İLE TEKNOKRATLAR ARASINDAKİ İLİŞKİ

12 Eylül anayasasından itibaren gelen hükümetler “teknokratlar hükümeti” kurmaya yönelmişlerdir. T.Özal’la başlayan “teknokratlar yönetimi”nin temasından, mevcut yasalar ve yürürlükteki literatürün içeriğinden, tekellerin emekçilere verdikleri tavizler, kamu yönetimi kural ve kurulları, kamusal ahlak, gelenekler ve kurallar, halkın ihtiyaçlarını gözeten üretim teknolojileri, merkezi cumhuriyet ilkeleri, halk meclislerine duyulan saygı vb’den birer birer ayıklanmaya başladığını görürüz. Kalite yönetimi olarak piyasaya sürülen teknolojiye, tekeller, her tür bağlarından koparılmış bir özgürlükle, yeni bir modeli piyasaya sürmeyi, Amerika’da yetiştirilmiş, çeşitli renk ve kalitedeki teknik uzmanlara havale ediyordu. Böyle bir teknolojiye, bilim insanları ile teknokratların, yaptıkları her işte, ideolojik kapsam alanında, yani söylemde, kalite felsefesinin yayılması ve kalite literatüründe birleşerek, bütünlük arz etmeleri gerekiyordu. Belli merkezlerden üretilen fikirleri, aynen tekrarlamaları isteniyordu. (Bilimsel tezler, mutlaka bu merkezlerce üretilmiş fikirlerden alıntılar üstüne oturtulmalıydı ve/veya geliştirilmeliydi). Bu nedenle, kalite eğitimlerine ağırlık verilerek, kalite felsefesinin yayılması işi, üniversitelere ve teknokratlara verildi.

ISO-9000 çalışmalarına başlayan, özel veya kamu kurum ve işletmelerinde, kısımlara bölünme, birbiri ile soyutlanmış veya kalite sistemi tabiriyle “çembere alınmış”, azami rekabete sokulmuş, böylece, işçi sınıfının bölünmesini sağlayan “yeni iş organizasyonu”na gidilir. Yeni iş organizasyonu ile standartlaştırılan, sisteme ait parçalanma ve rekabete itilme operasyonu, tüm mühendis ve mimarlar için de geçerlidir. Bugün tartışma konusu edilen uzmanlaşma veya yetkinleşmede amaç da, mühendis ve mimarlar arasında rekabet ve parçalanma yaratmaktır. Kalite vizyonu politikalarında sözü edilen “uzmanlaşma veya yetkinleşme”nin, “mesleğin gereğini daha iyi yapma” olarak algılanması tümüyle sahte bir tanımlamadır. Uzmanlaşmayı, özellikle ABD veya AB’den gelen, danışman veya Ar-Ge şirketleri açarak mühendis ve mimarları istihdamda kontrol altına alan (veya alacak) uzmanların, bir altlarında yerli müh. ve mimar uzmanları kullanarak, uzman olmayanlar sınıfını, “azami sömürecekleri” bir planın parçası olarak görmek gerekir. (Üç aşamalı Gündem-21’in dalga teorisine uygun olarak) ⁶

Çünkü kalite teknolojisinde, mühendisliğin, tanımı yerindeyse “teknikğin gelişimine katkıda bulunma” olanağı, tümüyle ortadan kaldırılmaktadır. Yerine, uzmanlaşma veya yetkin mühendislik, kademelendirme ve parçalama politikasının ve tekellere koşulsuz bağlılığın bir ürünü olarak piyasaya sürülmektedir. TKY’de, her şeyin, yapılan her işin, standart adımlarda ve kodlarda, verili bir alan ve teknik şartlarla yürütülmesi ve, bu arada mühendisliğin de, 2001 yılında yasalaşan “uygun

ürün” prosedürüne uygun olarak hizmete sokulması şarttır. ⁷ “Nedir bu yasa?” diye baktığımızda ise, karşımıza, ne türden bir hizmetin, ne zaman ve kimin için verileceği açıkça söylenmektedir, ki; yasanın “Dünya’ya uyum” şartı, en önemli kod’u olmaktadır. Bu yasadaki “Dünya”nın ise, gerçekte tek bir tanımı vardır; “Tekeller”.

“Tekellerin ihtiyacına uygun” olarak hizmet etmede kullanılacak “hizmet teknolojisi”nin kurallarını ise, yine tekeller belirleyecektir. Bu kuralları, kısaca özetleyelim;

-İlk kural, her ürün, özellikle teknoloji üretimi, piyasa için yapılmalıdır. Piyasanın koşulları ise, tekeller tarafından çizilmelidir. Dolayısıyla tekeller arası birleşmeler ve çatışmaların şartlarına uyum politikaları da teknolojinin vazgeçilmez özellikleri içinde yer almalıdır.

- Bir ülkede, teknokratlar sınıfının, bilim ve teknoloji üretmesine gerek kalmayacaktır. Tekellerin Ar-Ge merkezlerinde üretilen “bilim ve teknoloji politikaları”na aynen uyulması dışında, bir ilkokul mezununun bile yapabileceği verili işi, verili alanda yapma ile, mesleksi sınırlamaya tabi tutulacaktır.

Teknokrat veya bilim insanı bir şey üretecekse, onu ABD’ye giderek orada üretmeli ve ABD (veya AB ülkeleri..) patenti ile piyasalara satmalıdır. ⁷

-Esnek üretimin, çalışma ortamlarındaki tüm acımasız rekabet koşulları, işçi, memur, kadrolu-kadrosuz veya sözleşmeli statüsünde çalışan tüm müh. ve mimarlar için de geçerlidir. Bireysel ücrete ve sosyal haklara tabi, parçalanmış esnek bir emekçi yapısı ile, esnetilmiş iş zamanı ve mekanlarda, zaman yarışıyla ölçülen değerlendirmeye tabi tutulan mühendis ve mimarlar, iş güvencelerini yitirecekler. Giderek tüm kamusal alanlar özelleştirilerek, kamu çalışanları da, düz işçi haline dönüştürülecek., 657, 2821-22,vb. gibi yasalar da değişime uğratarak, esnek üretim koşullarına uygun çıkarılan yeni iş yasaları ile, işçi, emekli ve bunlara ait sendika ve kurumsal haklar da, bu sistemin uyumlu birer parçası haline getirilecek. Mühendisler de yeni iş yasalarına göre, bireysel ücret ve esnek istihdam politikaları koşullarında çalıştırılacak.

Ama buna rağmen mühendislik, standartlaştırılmış esnek kuralların adaptasyonunu sağlamaya indirgenmektedir. Böylece, mühendislik, teknik bir meslek olmaktan çıkıyor, ISO-9000 prosedürleriyle esnek üretimin uygulayıcısı olarak, daha çok,hem kendisine hem de işçi sınıfına karşı siyasi bir baskı aracına dönüştürülüyor. ⁸

-ISO’nun Performans Değerlendirme Prosedürü’ne göre, hizmet veren kurumların ve işletmelerin de (işletme ve kurumların hizmet veren kısımlarında da), hem tüm kısımlarında ayrı ayrı, hem de bütününde, düzenli, aylık, yıllık performans değerlerine göre, ne kadar fon alacağı, kapatılıp kapatılmayacakları belirlenecek. Kapatılacak olanlardan işçilerle birlikte mühendisler ve mimarlar veya diğer kamu emekçileri de, tazminatsız olarak işten atılacak.(“Gönüllü” olarak işten ayrılacak). Çünkü, her kısma veya bütüne ilişkin düşük performans verileri, salt tekellere sağlanan

kar'la ve "hizmet"e bağıllıkla ölçülen bir değerlendirme sistemine göre, çalışanların verimsizliğine atfedilecek. Değerlendirme, hem yerli, hem de yabancı uzmanlarca verilen tetkik (iç-dış tetkik) sonucuna göre, yabancı akreditasyon kurumlarınca yapılabilecek. ⁹

- Hizmet alanları, yeniden, tekellerin ihtiyacına göre belirlenecek. Ne tür hizmetlerin, ne türden ürün paketi içinde sunulacağına, tekeller karar verecek. Mühendis ve mimarlar ise, bunu sorgulamadan yerine getirecek. Bilim insanları ise bu tür hizmetlerin gereğini, sahte vizyonlarıyla öğrencilerine ve halka anlatacak ki bunun için üniversitelerde ve kamu/özel kurumlarında "stratejik ve lojistik araştırmalar merkezleri" kurulmaktadır. Geçmişteki personel müdürlüklerinin yerini ise, "halkla ilişkiler" olarak, bu stratejileri çalışanlara öğretmektedir.(ISO yasalarına göre yapısal değişim)

- Yerli uzmanlar, yabancı uzmanlarla işbirliği içinde, hizmet alanlarını, "sürdürülebilir kalkınma" konseptine uygun olarak, tekellere en çok kar veya rant getirecek işletmeler haline dönüştürmeleri gerekir. Uzmanlık kriterlerini de belirleyecek olan kurumun, tekellerin akreditasyon kurumu olacağı ve dünyaya uyum içinde çalıştırılacakları şartı getirilir.¹⁰ Yoksa yerli/yabancı uzmanların kendileri de işsiz kalabilir

-Ülke kaynakları içinde yer alan; tüm değerli madenler, topraklar, kıyı ve ormanlar, tarım alanları, sanayi bölgeleri, mali ve sınai kaynaklar, tarihi ve kültürel değerler, sosyal kurumlar, vb. için de, ISO standardının "izlenebilirlik prosedürü" nün gereği, istatistik verilerinin kayıtlara geçirildiği, düzenli kayıtlarının tutulması ve tekellerin bilgilerine sunulması zorunluluğu getirilir. Bu bilgi işleme ve raporlamanın önemli bir kısmı, mühendis ve mimarlarca yürütülür. Ve "bilimsel"lik adına, birikimin, tekellerin yağmalamasına açık hale getirilmesi istenir. "Bilgi toplumu" ve "bilgi" yaratmada, bilgi teknolojilerinin gelişimine yapılan yatırımların, "toplumun faydasına kullanılacağı" yanılgısı da bilgi merkezlerinin ürettiği bir "sahte bilgi" olarak piyasalara sürülür.

-TKY'nin ISO Organizasyonu ile, merkezi idareler, yapısal düzenlemelerle, bir ülkenin topraklarını yağmalamanın kolaylığı açısından, parçalanır. Yerel idarelere bölünür(1. NUTS* ile 12 bölge, 2. NUTS ile 26 bölge, 3. NUTS ile 81 istatistik bölgesine ayrılan Türkiye örneğinde olduğu gibi)¹¹ Türkiye'de 2. düzey NUTS ile 26 istatistik bölge ve bu bölgelere ait yerel meclisler kurulmasına ilişkin yasa çıkarılmış, yönetimleri de bir kalite kurulu olan Bölge Kalkınma (Ajansları adı, şimdilik! kullanımdan kaldırılmıştır) Kurulları'na devredilmiş olacaktır.

NUTS'lar ile, her bölgenin diğeriyle kıyasıya bir rekabete girmesi ve bu rekabetin emek sömürüsü ve rant kavgası üzerine olduğu gibi, ülke kaynaklarının tekeller arası kapışmaya da davet çıkacağı görülmektedir ki bundan böyle (başta ABD olmak üzere, dünyanın en büyük tekelleri olan) savaş ve silah tekelleri, bölgeler arası rekabetten ve bu rekabetin vazgeçilmez sonucu olacak savaşların yaratacağı hizmet, sınai ve tarımsal ürün, silah ve askeri hizmet ticaretinin de önemli bir gelir kaynağı sağlayacağını ve kapitalizmin zaferi olacak "sürdürülebilir bir kalkınma" yaratacağını

düşünmektedir. Bu amaçla dünya merkez bankalarında toplanan paranın en az %80'i, savaş ve savunma sanayiine ayrılmaktadır.¹²

-Toplam kalite yönetimi ile yaratılan bölgeler arası rekabetle, tekeller, bugün vazgeçilmez bir unsur olarak gördükleri hizmet üretimindeki rekabetin, mühendis ve mimarlar arası yaratacağı eşitsizlik ve bölgesel rekabetten, azami yarar ummaktadır. Şimdiden, bir bölgenin ticari rantı ile komşu bölgenin ticari rantı arasındaki çekişmeden dolayı, çiftçiler, ne ekeceğini şaşırılmış, sanayici yatırımını nereye yapacağını bilemez hale gelirken, üretim neredeyse durma noktasına gelmiştir. (İstikrarsız ve eşitsiz gelişim modeli)

Bölgeler arası rekabet, mühendis ve mimarlar arasında da, işsizliği çığ gibi hızla büyütecek, işsiz mühendislerin artması ise, halen işi olanlar arasındaki rekabetin artmasına, bu da hızla ücretlerin düşmesine ve sosyal hakların daha vahşice tırpanlanmasına yol açacaktır.

Halen iş sahibi mühendislerin ise, sisteme bağımlılığını artıracak bu gelişmeden, sadece tekeller yararlanırken, ülke halkları da azami zarar görecektir.

-Tüm emekçiler açısından, TKY ile, ülke içi bölgeler arası rekabete, bir yenisi eklenmektedir. Ülkeler arası mal ve hizmet sektörleri arası rekabet (=eşitsizlik), daha yoğun ve açıkça savunulur hale gelirken, en geri kalmış ülke ile az gelişmiş ülkeler arası rekabet, hizmet sektörü ücretlerini hızla düşürecek ve ücretli emeği, dünya piyasalarına ve dalgalanmalarına açık hale getirecektir. Bunun getirisi ise, göçmen işçi ve mühendis-mimar ile yerli işçi, müh.-mim. arasındaki rekabet, ücretlerin düşüşü ve işsizliğin artışı yanı sıra, göçmenlik sorunlarının çoğalması olacaktır. Göçmen sorunları ise, tekellere yeni bir hizmet ve rant kapısı açacaktır.

-Esnek üretim teknolojisinin rekabet ve yağma savaşlarına yol açan geri bir teknoloji olduğunu görmek için daha fazla alanlarını saymaya gerek yoktur umarım. Rekabet, tekelci kapitalizmin vazgeçilmez unsuru olarak, ücretlerin sürekli düşüşü ve işsizliği, ardı sıra gelecek savaşlar ise, birikime askeri vasıtalarla el koymayı beraberinde getirecektir. Buna da toplumsal kıyım ve yıkım politikaları demek daha doğru olacaktır. Yani vizyonundaki gibi “kaliteli bir yaşam” felsefesinin, “TKY, bilim ve teknolojideki yenilikçi politikalar” dır, diyen savunucularına, kime ve neye hizmet ettiklerini hatırlatmak gerekir.

Ürünleri (mal ve hizmet olarak) ve ürünlerin fiyatını belirleyecek olan tekellerin, hangi koşullarda ürün üretileceğinin de belirleyicisi olduğu bir teknolojiyi tümünden reddetmekten başka bir yol bulunmamaktadır. Çünkü, vahşi kapitalizmin en acımasız oyunlarının oynandığı ve çürümede sınır tanımayan bir gericiliğe yol açtığı halde, önemli bir teknokrat kitlesi tarafından halen kutsanmaya devam etmektedir.

TEORİ VE İDEOLOJİDE YANILTICI VİZYON

“Yeni Teknoloji” denilen ideolojik yönelim, toplumsal gelişmenin önünü iki alanda kesmektedir; Bunlardan biri teorik ve ideolojik, diğeri ise pratik olarak.

Birincisi teoride, TKY’nin gerçek yüzü, sistemin işyerlerindeki uygulayıcısı olan mühendis ve mimarlar tarafından daha açıkça görülebilir ve algılanabilir ise de, vizyon politikalarına da daha çabuk kanılabılır bir “sahte bilim”dir. Oyun teorisi olarak üretilmiş, kitleleri sosyalizmden uzaklaştırmak üzere, sosyalizme yönelen sınıf mücadelelerinin önemli sloganlarını, vizyon politikalar olarak kapitalizmin çıkarına göre çarpıtarak yeniden yazıp, karşımıza çıkarmaktadır. Örneğin; “eşit işe, eşit ücret”, “katılımcı demokrasi”, “kaliteli ürün veya üretim tekniği”, vb. gibi pek çok slogan, sosyalizme özgü sloganlar olmasına karşın, bunların kapitalistçe yorumunda tam tersten okunulması gereken bir ideolojiye çevrilmiştir. Şöyle ki; “Eşitsiz iş ve eşitsiz paylaşım”, “salt tekeller için varolan demokrasiye katılma”, “kalitesiz ve ucuz ürün, emekçiler açısından yaşamı inanılmaz ölçülerde bozguna uğratan ve gelişiminin önünü kesen teknoloji” olarak okumak gerekir.

“Bilgi toplumu”na dönüşmeyi; istihbarat birimlerine dönüşme ve istatistik bilgi üretme, kaydetme ve okuma toplumuna dönüşmek olarak, “teknoloji geliştirme”yi; ISO’nun standart teknik literatürünü ve standart ürününü kullanmaya motive ve adapte olmaya odaklanma olarak, “teknoloji fidelikleri”ni ise, aynı standartlar için deney çalışmalarına, “Üniversite-Sanayi-Oda İşbirliği”ni, bunları, tekellerin ihtiyacına yönlendirme olarak okumalı.

Tarihte, sınıflar arası mücadelenin çatışma alanları içinde ortaya çıkmış bulunan işçi ve emekçi örgütlerinin, uluslar arası NGO’lara bağımlı sivil toplum örgütleri yapısına dönüştürülmesi politikası olan sivil toplum kuruluşları (STK’lar), “siyasetten bağımsız, özgür ve demokratik kuruluşlar” olarak lanse edilmektedir. Oysa, yoksulluğu artıran bir teknoloji ile kapitalizm açısından risk unsuru olarak değerlendirilen ve hızla artması kaçınılmaz olan toplumsal hareketlerin, dizginlenmesi, bunlara ait sendikalar, partiler veya kooperatiflerin kontrol altına alınması yine kalite politikasıyla mümkün olabilir diye düşünülmektedir. Ama NGO’lar, altlarında hem ideolojik hem de parasal olarak destekledikleri STK’lar, ne siyasetten bağımsız olabilir, ne de demokrasi ve özgürlük getirecek kuruluşlar olabilir. Bu çabalarla dönüştürülen örgüt modellerinin, özellikle “cemaat yönetimi modeli” ile, hükümetlerin ve hükümetlerin bağlı olduğu tekellerin aracı kuruluşlarının öncülüğünde ve desteğiyle kuruldukları görülmektedir.¹³

Bölge Kalite Kurulları olarak planlanan Kalkınma Ajanslarının yerel meclislerinde, özgürce temsil edileceklerini düşünen STK’lar (STK haline dönüşmeleri istenen emek örgütleri), bölgeler arası eşitsiz gelişime ve ücret dengesizliklerine yol açacak, işsizliği ve göçmenliği artıracak politikalara alet olacaklardır.

İŞÇİ SINIFININ ÖĞRETİCİ PRATIĞI

Pratikte ise, “kalite eğitimi” ile esnek üretim sisteminin, çalışanların yararına olacakmış gibi propagandalarla, “kaliteli eleman, yüksek ücret ve özgürce gelişim” vb. tezlerle, “toplumsal fayda” sağlayacağı iddia edilmektedir. Mühendis ve mimarlar arasında çok küçük bir azınlığa belki daha yüksek düzeyli yaşam ve ücret sağlayabilir, ama kısa veya kesintili bir süre için ve aşırı yorgunluk karşılığı, bu yaşamın iyi olduğunu söylemek de bir yanılgıdır. Geniş kitlesi için ise, tümüyle bir illüzyon politikası yayılmaktadır. Ama yarışı naçare bitirmeye çalışanları da motive ederek, yorğun düşünceye kadar koşturulan at misali veya Jane Fonda’nın “Atlari da Vururlar” filmindeki gibi, toplumsal yapıyı da harab ederek, zorla, dayatma ile yürütölen zor bir çalışma sistemi sunulmaktadır. Dolayısıyla bu sisteme karşı mücadelede, teori dışında pratikteki saldırılarına karşı da, işçi sınıfının duyarlılığı ve önsesisini görmek, mücadelesine katılmak, mühendislerin ve mühendislik mesleğinin kaçınılmaz zorunluluğı olmaktadır.

İşçi sınıfının kalite politikalarına ve esnek üretim sistemine karşı mücadeleleri, ilk saldırılardan itibaren tutarlı bir direnişle karşı koyma ve püskürtme tavrında olmuştur.

Örneğın, işçi sınıfı, kalite eğitimlerine, kademelendirme ve performans değerlendirmesine, taşeronlaşmaya, örgütsüzleştirme ve sendikasıızlaştırmaya karşı mücadele ederken, mühendis ve mimarlar, kendi yararlarına olarak, işçilerin mücadelesine destek olmak zorundadır. Hayat, kalite felsefesinin ideolojik öncülerinden Fukuyama’nın ‘sınıf mücadeleleri tarihi sona erdi’ türünden tezlerini, gün be gün yalanlamakta, işçi sınıfı yok olmak bir yana, safları, hizmet ordusunun da katılımıyla genişlemektedir. Mühendis ve mimarların ezici çoğunlu da bu kapsamda, hizmet ordusunun esnek işçisi olarak değerlendirilmektedir. Dolayısıyla, ücretli ve işsiz mühendisler açısından da, her şeyin yaratıcısı olan işçi sınıfının deneyimlerine ve sağduyusuna her zamankinden daha çok ihtiyaç olduğu görölmektedir.

Kamu yönetimi reformu ile sağlık reformu, eğitim reformu, vergi reformu, vb gibi, kamunun özelleştirilerek esnek üretime açılmasına karşı tepkilerin, ISO standardı ile ilişkilendirilmesi ve bu standarda ait prosedürlerin yaptırımları olarak gündeme getirilen, çıkan ve/ veya çıkacak yasaların teşhiri, kamu emekçilerinin yanında, kamuda halen çalışmakta olan mühendis ve mimar için de, özel sektörde çalışanlar için de, önemli görünmektedir.

Örneğın, çeşitli tarımsal birliklerin yerine kurulan Bölge Tarım Birliklerine katılan ziraat mühendislerinin, AB’nin “bölgesel kalkınma stratejisi” ne uygun, kredi ile tohum ve gübre alma veya ürün değişikliklerine gitme gibi zorlamaların, tarımsal arazileri ranta dönüştürme amaçlı olduğunu ve tekellere borçlanma yüzünden arazi satışlarının artmasına, verimli arazilerin ve madenlerin yabancı tekellerin eline geçmesine yol açacağını düşünerek, neye “katılımcı” olduklarını bilmesi önemlidir.

Devletin, 26 özerk bölgede dükalıklara (ağalık) bölünmesini sağlayan ve dükaları da dünya tekel-

leri veya ağaları olarak karşımıza çıkaran bir teknolojiyi, “SSCB’deki gibi cumhuriyetler birliğinin demokratik ve bağımsız özerk yapıları olacağını” savunmak, en azından mühendisler açısından trajedi –komiktir, yadsınmalıdır. TMMOB’nin Kalkınma Ajansları Yasası ve yürütmesine karşı tavrı ve çalışmaları desteklenmeli ve yaygınlaştırılmalıdır.

Sermayenin yerlisi, yabancı, işçi ve emekçiler açısından çok önemli değildir belki ama, tekellerin yeni yağma düzenlerinin sonucu doğrudan emek sömürüsüne, bağımlılığa yol açan gelişmelerle kalmayacağı, bölgeler arası rekabetin kaçınılmaz sonucu olacak bölge savaşlarının topraklarımızda da en kısa zamanda kışkırtılacağı, hatta bugünden, doğu ve batı Anadolu topraklarındaki dengesiz ve eşitsiz gelişimin sonucu olan “bölge savaşları”nın kızıştığı, kışkırtıldığı bir teknoloji, halen aklanmayı hak etmiyor.

Yugoslavya, Irak, Afganistan, Vietnam’da yaşanan ve diğer ülkelerde de kalkınma ajansları vasıtasıyla kışkırtılan bölgeler arası savaş ile kalite teknolojisi arasındaki ilişki, kapsamı nedeniyle başka bir çalışma konusu olmalıdır. (Bu nedenle bu bildiriye yalnız not düşülmekle yetinilmiştir.)

Sonuç olarak;

1- Esnek üretimin yayılmasında kullandığı, toplam kalite yönetimi teknolojisinin, özellikle siyasi stratejisi içinde kullandığı argümanların, komünist rejime ilişkin söylem ve argümanlar olması nedeniyle, empoze edildiği toplumlarda ideolojik güç sağlamanın da aracına dönüştüğü görülmektedir. Bu nedenle de ideolojik mücadele başta olmak üzere, TKY’ne karşı mücadele önem kazanmaktadır.¹⁴

2- İdeolojik oyunlarının bir versiyonu olarak “katılımcılık” adına, demokratik kitle örgütlerinin ve sendikaların “sivilleştirilmesi,” tekeli sisteme uyumlu hale getirilmesi stratejisi olan “STK olma hevesi”ne karşı mücadele edilmelidir.

3- Pratikte, kalite teknolojisinin açıkça ortaya çıkardığı sonuçlar üzerinden, işyerlerinde, daha örgütlü bir mücadeleyi, işçi ve diğer emekçi sınıfların mücadelesiyle birleştirme açığının kapatılabilmesi (sendikal mücadele) önemli görünmektedir.

4- Her yeni yasa ve mevzuatları, ISO’ya uyarlanmış yeniden yapılanma politikalarının, her bir adımı, gerçeğinden farklı yüzlerle ve sahte vizyonlarla piyasaya sürüldüğü için, her birinin diğerleriyle bağıntısının kurulabilmesi, gerçek yüzünün teşhiri, hem toplumsal görev hem de çıkarları açısından mühendislik mesleğinin vazgeçilmez düsturu olmaktadır.

5-TKY ve esnek üretim teknolojisine karşı mücadele, emperyalist sisteme karşı mücadelenin en önemli unsuru olarak karşımızda durmaktadır.

DİPNOTLAR

Evrensel Gazetesi-29 Ocak 2002- “ISO İçeri, Yasalar Dışarı” Semra Çaralan

“Bilimler Tarihi-2”, Sosyal Yayınlar- J.D.Bernal-

Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Kanunu (Kanun No. 4691 Kabul Tarihi: 26.6.2001) “2003-2023 Vizyonu” BTYK Dökümantasyonu, Ölçü Dergisi-Aralık 2005 “Teknoloji Politikaları” (Semra Çaralan)

“AB’nin Türkiye’ye koşullarını sıraladığı Katılım Ortaklığı Belgesi’nde ve Dünya Bankası’nın Türkiye Planı olan “Country Assistance Strategy –CAS- metinlerinde birbirlerine yaptıkları göndermeler, uygulamada da gözlenebilir hale gelmiştir.” Merkezi Yatırım Destek Ajansı Işığında Bölgesel ‘Kalkınma’ Ajansları, Birgül Ayman Güler, Temmuz 2006, Ölçü Dergisi-Aralık-2005 sayısı-Bilim ve Teknoloji Politikaları-S.Ç.

Selime Güzelsarı, “Hizmetlerin Liberalizasyonu ve GATS,” Küresel Piyasa Kıskaçındaki Eğitim: Milli Eğitim Bakanlığı’nın Toplam Kalite Yönetimi Uygulamaları Sempozyumu, Eğitim Sen 2 Nolu Şube, 5 Nisan 2003, s.5., “Eğitimde Reform” -Nuray E. Keskin, Ar. Gör. Ankara Üniv. -SBF

“Yeni Dünya Düzeni ve Çevre” sayfa 69- Necla Yıkılmaz-SAV yayınları, Özgürlük Dünyası-107. ve 108. sayılar-“Coğrafi Esneklik Nedir?”-S.Ç

“Uygun” Ürün Yasası, Patent Yasası, Fikri Mülkiyet Hakları yasası, mevzuatları.

MESS yayınları “Çalışma Yaşamında Esneklik”

TÜRKAK Yasası, Akreditasyon Yasası

ABD ile ikili anlaşmalar (Fikri mülkiyet hakları)

Kamu yönetimi “reform”u, çevre ve bölge kalkınma ajansları yasa tasarısı sempozyumu -4 mart 2005- TMMOB-Ankara, Birgül Ayman Güler (Kamu yönetimi reformu ve Mahalli İdareler Yasası), TÜİK Yasası

BM Kaynakları

“Yeni Dünya Düzeni ve Çevre”, sayfa 69- Dr. Necla Yıkılmaz-SAV Bölge Kalkınma Ajansları Yasası, MFİB Mali Fon İdaresi Birliği www.mfib.gen.tr

Kalkınma Ajansları Yasası, Yetkin Mühendislik ve Yabancı Uzmanlıkla ilgili yasa ve mevzuatlar, TKY’nin sonuçlarıdır. Kollarına karşı mücadelenin, gövdesine karşı mücadeleye dönüştürülmeden, kısmi bir alanla sınırlanması, başka kolların uzamasına engel olamayacaktır.

KISALTMALAR

TKY= Toplam Kalite Yönetimi

B.M.= Birleşmiş Milletler

GATS = Hizmetler Ticareti Genel Antlaşması

EPK = Enerji Piyasası Kurulu

ISO = Uluslar arası Organizasyonun Standardı

BKA = Bölge Kalkınma Ajansları

NUTS = Bölgesel İstatistik Birimleri

İBB = İstatistik Bölge Birlikleri

NGO = Gönüllü Kuruluşlar-Hükümet dışı kuruluşlar

AB = Avrupa Birliği

STK = Sivil Toplum Kuruluşları-Hükümet dışı Örgütler

NATO = Kuzey Atlantik Paktı

JUSES = Japon Mühendisler ve Bilim Adamları Derneği
DTÖ = Dünya Ticaret Örgütü
BTYK = Bilim Teknolojileri Yüksek Kurulu
SPK = Sermaye Piyasası Kurulu
TÜSİAD = Türkiye Sanayici ve İşadamları Derneği
EBÜK = Eğitim Bilim Üst Kurulu
TOBB = Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
KEİ = Karadeniz Ekonomik İşbirliği
BDDK = Bankalar Düzenleme Denetleme kurulu
ACEAN = Asya-Pasifik Ekonomik İşbirliği
NAFTA = Kuzey Amerika Ticaret Antlaşması
AEİ = Akdeniz Ekonomik İşbirliği.

ÖZGEÇMİŞ

SEMRA ÇARALAN

1949 Eskişehir doğumluyum. 1972’de İTÜ Kimya Mühendisliği bölümünü bitirdim.

Çeşitli özel işletmelerde mühendislik ve Gazi Üniv. Kimya Meslek Okulu’nda, ardından Antalya’da bir lisede öğretmenlik yaptıktan sonra, kendi işletmemi kurarak, 1990 yılına kadar serbest meslekte çalıştım.’90 dan sonra, Evrensel Basın Yayınevi’nin sahibi ve sorumlu müdürü olarak, kitap ve dergi yayıncılığı ile uğraştım. Basılan kitaplarla ilgili aldığım bir ceza nedeniyle çıktığım yurtdışında, bir yıl Almanya’da Gerçek Dergisi’nde sendika muhabirliği yaptım. 1994 yılında Köln-Ford fabrikasında ve aynı yıl içinde Reinwestfalya eyaletinin tüm demir-çelik ve otomotivle ilgili fabrikalarında yaşanan direniş ve işçi eylemlerine bizzat katıldığım sırada yaptığım araştırmalarda, eylemlere neden olan sorunun, esnek üretim ve kalite teknolojisi olduğuna şahit oldum. Ve Türkiye’ye geri döndükten sonra tüm ilgi alanımı bu teknolojiye yönelttim. Özellikle 1995’te Tansu Çiller Hükümeti’nin yücelttiği, “Devlette kalite!” vizyonunu eleştirdim. Çeşitli dergi ve gazetelerde, sendika, oda, vs. panellerinde işlediğim kalite teknolojisi ve esnek çalışmaya ilişkin yazı ve söylemlerimin tümünde, Almanya veya Türkiye, tüm dünya işçi ve emekçi sınıfları için bir sefalet ve felaket getiren bu teknolojiye dikkat çekmeye çalıştım.

Bu ilgim nedeniyle, İstanbul’da 3 ayrı metal işletmesinde kalite güvence (ISO-9000) sistemi kurmaya yönelik mühendislik çalışmalarım oldu.

İSTİHDAM ve KİMYA MÜHENDİSLERİNİN SANAYİDEKİ KONUMU

KİMYA MÜHENDİSLERİ ODASI KOMİSYONU

BÜLENT BOZALİ	KMO Eğitim Komisyonu Başkanı
ESAT KIRAÇ	KMO Eğitim Komisyonu Üyesi
S. GÖKÇE AVCIOĞLU	KMO Eğitim Komisyonu Üyesi
AYDAN BULUT	KMO Eğitim Komisyonu Üyesi
BAŞAR ÇAĞLAR	KMO Eğitim Komisyonu Üyesi
OSMAN KARSLIOĞLU	KMO Eğitim Komisyonu Üyesi

İstihdam ve bununla bağlantılı bir konu olan işsizlik konusu, ülkemizin temel sorunlarından birisidir. İstihdam konusunun giderek daha fazla konuşulur hale gelmesinin nedeni, sorunun eğitilmiş işgücünde de yaşanıyor olmasıdır.

Mühendisin işsizliği / istihdamı sorunu sadece birkaç mühendisi ilgilendiren bir konu değildir. Özelde kimya mühendisleri arasında da yaygın bir sorun haline gelen istihdam meselesinin araştırılması, nedenlerinin tespiti ve çözümlerinin bulunması, acil görevler olarak önümüzde durmaktadır.

Bu bildiri de, özetle, istihdam sorununu yaratan nedenlere değinilecek, çözüme ilişkin bazı önerilerde bulunulacaktır. Daha geniş bir yelpazeden bakacak olursak, bu çalışmamızda, istihdamın anlam ve önemi, Türkiye'deki istihdam sorunu, kimya mühendisliği eğitimi, kimya sanayinin yapısı ve sanayideki gelişmeler konularını araştırmalarımız doğrultusunda ele alınmıştır.

İSTİHDAM KAVRAMI ve TÜRKİYE'DEKİ MEVCUT DURUM

Bir ekonomik kavram olarak istihdam, işgücünün gelir sağlamak amacıyla çalışması ya da çalıştırılması olarak özlü bir şekilde tanımlanabilir. İstihdamı, işgücü ile ölçülmüş milli gelir olarak da değerlendirebiliriz. İşgücünü gün veya saat türünde birimlerle belirtmek olanaklıdır. Ancak, işgücü kendisi homojen olmadığı için, kaliteli işgücünün çalışmasını (torna makinesinde çalışmak) niteliksiz işgücünden (taş kırmak) ayırmak zorundayız. Eğer nitelikli işgücünün birim çalışmasını, niteliksiz işgücünün birim çalışmasının katları olarak kabul edersek, toplam işgücünü niteliksiz ortalama işgücü cinsinden ifade edebiliriz. Dolayısıyla, milli geliri niteliksiz ortalama işgücü birimine ödenen ücretle ölçmek olasıdır. Bu tanımlamadaki parasal faktörü çıkararak, milli geliri işgücü biriminin fiziksel miktarı ile de belirleyebiliriz. O halde, işgücünün fiziksel kullanı-

mı, milli gelir düzeyi ve toplam üretim arasında güçlü bir ilişki vardır. Başka bir deyişle, toplam üretimin işgücü kullanımına yani istihdama bağlı olarak değiştiğini söyleyebiliriz. Dikkatlice bakılacak olursa, nitelikli işgücünü temsil eden mühendisin işsiz kalmasının ekonomik ve toplumsal gelişme için ne oranda büyük kayıplar yarattığı görülecektir.

Türkiye'deki istihdam durumunu incelersek, önümüze şöyle bir tablo serilecektir: İşsizlik oranı 2000'de % 6.5 iken 2005'te %10.3'e yükselmiştir. İşgücüne katılma oranı ya da istihdam edilenlerin çalışabilir nüfusa oranı AB'de %71.3 iken Türkiye'de halen %48'lerde seyretmektedir. Nitelikli işgücünü oluşturan üniversite mezunları arasında işsizlik oranı %30.9'dur. Yukarıda bahsettiğimiz işgücü-milli gelir ilişkisine göre düşündüğümüzde, bu oranın üretim üzerindeki etkisinin, katları seviyesinde büyüdüğünü görüyoruz. Tamamen başka bir husus ise nitelikli işgücü yetiştirmenin zorluğu ve maliyetidir. Bireyin ilk ve ortaöğrenimi takiben üniversite öğrenimi görmesi, sadece aileye bile, bir çıkarsamayla yaklaşık 60,000 YTL'ye mal olurken, diplomalarını yeni alan üniversite mezunu gençlerin üçte birinin üretim dışına itilmesi hem birey hem toplum sağlığı ve ekonomisi açısından çok önemli bir sorundur. Kaynak israfının engellenmesi her ekonomide amaç olduğuna göre, çalışabilir işgücünden en iyi biçimde yararlanmak gerekmektedir. Bu amaç, gerçekte geniş anlamda tam istihdam amacıyla da doğal olarak uyumludur.

Bu noktada değinilmesi gereken, istihdam eksikliği kadar hayati bir başka husus da kayıtdışı istihdamdır. Kayıtdışı istihdam, çalışanın sosyal güvenliği olmadan ve işverene ait diğer hiçbir yükümlülük yerine getirilmeden çalıştırılması anlamına gelmekte ve piyasada rekabet gücünü artırdığı için birçok işveren tarafından tercih edilmektedir. Seçme gücüne sahip olmayan çalışanlar ise, bu duruma boyun eğmeye zorlanmaktadırlar. Bu durum, gerçek anlamda emeğin sömürülmesidir. Kayıtdışı istihdam, işsizlik oranlarını da gölgelemektedir. 2002-2006 döneminde tarım dışı sektörlerde yaratılan istihdamın yüzde 47'sini kayıt dışı istihdam oluşturmuştur. Bir başka deyişle, son 5 yılda işe giren her 2 kişiden 1'i kayıt dışı çalışmaktadır. Kayıtdışılıkla mücadele kapsamında çeşitli düzenlemeler yapılmış, fakat uygulama eksikliğinden dolayı önemli bir ilerleme kaydedilememiştir. Türkiye ekonomisinin istikrarsızlığının birebir kanıtı olan kayıtdışılığın kontrol altına alınması, istihdam sorununun çözümünde de bir kazanım olacaktır.

İstihdam, bireylere sadece sosyal güvenceli çalışma olanağı sağlamak olarak da düşünülemez. İstihdam kavramı, üretim sürecine katılmaya ilaveten, çalışanlara insanca sürdürebilecekleri bir hayat kurma olanağı sağlamayı da kapsar. Bu doğrultuda, çalışanların işten arta kalan zamanlarında kendilerine ve yakınlarına zaman ayırabilmeleri, eğlencelerini ve sosyalleşmelerini sağlayabilmeleri gerekir. Türkiye'de ise bu durumun maddi açıdan kısıtlanmasının yanında, uzun çalışma saatleri zaten bir engel oluşturmaktadır. Örneğin 2004 yılı verilerine göre, yıllık ortalama çalışılan saat Türkiye'de 2154 iken, Avrupa ülkeleri ve ABD'de hatta

Çin’de azami 1900’ler civarındadır. Bu koşullar göz önüne alındığında, çalışanların çalışma saatlerinin azaltılması, sadece bireysel ve toplumsal sağlığı iyileştirmekle kalmayacak, ilave istihdam olanaklarının da yaratılmasına önemli ölçüde katkıda bulunacaktır.

Ülkemizin sosyo-kültürel yapısı, ortaya çıkan toplumsal sorunlara genelde pratik, ayaküsti yani kısa vadeli çözümler üretmeye yatkın hale gelmiştir. Toplumun temel sorunlarının başında gelen istihdam konusuna da böyle yaklaşılmaktadır. Sorunun çözümü, neredeyse sorunu yaşayanlardan beklenmektedir. Öyle ki, iş bulamayan mühendise şu konuda da uzman olsaydın iş bulabilirdin’ denilmekte; sorunun esas kaynağının bireyler olduğu fikri benimsetilmeye çalışılmaktadır. Böylece sorunu yaratanların, uygulanan üretim ve istihdam politikalarının karar vericileri olduğu gizlenmektedir. Oysa ki, (örneğin) mühendislik alanlarında yaşanan istihdam sorunu bir ilde 8-10 kişi gibi sınırlı bir düzeyde bulursa, sorun bireysel eksikliklerle açıklanabilir ve çözüme de bireysel ya da meslek örgütü aracılığıyla ulaşılabilir. Ancak sorun, meslek alanlarında yüzdelerle ifade edilmeye başladığı zaman, artık toplumsal nitelik kazanmış ve bireysel çabalarla çözüme kavuşturulma boyutlarını da kaybetmiş olur. Bu durumda sorunun çözümü toplumsal yapının ekonomik, sosyal, siyasal, kültürel vb. bütün alanlarının ortak politik çabasını gerekli kılar.

İstihdam, belki de en öz haliyle, toplumsal yaşamdaki istikrarın ifadesi olarak tanımlanabilir. İstihdam sorununun çözüme kavuşturulabilmesi için en etkin yöntem, aynı zamanda ülkenin istikrarlı bir ekonomik düzene geçişini sağlayacak olan üretim temelli ekonomi politikalarının uygulanmasıdır. Bu sistemde, kullanılan işgücü azami katma değere dönüştürülebildiği için, aynı zamanda ithalat-ihracat dengesizliğinin de azaltılması mümkündür. Türkiye’nin mevcut ekonomik sisteminde ise, istihdam hizmetler sektörüne doğru kaydırılmaktadır. Bu sektörde çalışanlar, 2002-2005 arasında geçen üç senede %10 artarak %51.1’e ulaşmıştır. 2007-2013 yılları arasını kapsayan 9. plan döneminde de aynı eğilim devam etmekte, hizmetler sektöründe istihdam artışı %5.9 olarak öngörülürken, sanayide %2.0’da kalmaktadır. Bu hesaba göre, 2013 yılında hizmetler sektörü istihdamın %61.7’sini sağlarken, sanayinin payı %19.4’e gerileyecektir. Varolan sanayi üretimi içerisinde de nispeten düşük katma değerli ürünler ağır basmaktadır. İleri teknoloji ürünleri, Türkiye imalat sanayi ihracatının sadece % 6.0’ını oluştururken, AB ihracatının %21.5’ini oluşturmaktadır. Bu oran ortanın üstü, ortanın altı ve düşük teknolojili ürünlerde, Türkiye’de sırasıyla %28.5, 26.9 ve 38.7 iken, AB’de sırasıyla %41.9, 15.9 ve 20.7’dir. Rakamlar açıkça gösteriyor ki, Türk sanayisi ileri teknoloji gerektiren, daha yüksek katma değerli ürünlerin imalatına yönelmelidir. Bir sonraki bölümde kimya sanayinden örnekler vererek belirteceğimiz gibi, büyük sanayi kuruluşları sayılarının azlığına rağmen üretimin çok büyük bir kısmını ellerinde tutmaktadırlar. Tüm bu çıkarımların sonunda varılan nokta, ancak planlı ve kararlı bir sanayi politikasının uzun dönemli çözümler sunabileceğidir. Bu doğrultuda, özenle saptanmış ürün çeşitleri üretecek, yüksek teknoloji yatırımı gerektiren tesisler kurulması istihdam sorununun

çözülmesinde zorunlu hale gelmiştir.

Bizlerin mesleği, kimya mühendisliği, istihdam sorununu en fazla yaşayan meslek alanlarından biridir. Meslek alanında yaşanan istihdam sorununun nereden kaynaklandığına yakından bakmak gerekmektedir. Bir sonraki bölümde, kimya sanayinin özellikleri ve yaşama katkısından Türk kimya sanayinin içinde bulunduğu duruma kadar geniş bir yelpaze sunarak, istihdam sorununu kimya sanayinden örneklerle irdelemeye çalışacağız.

KİMYA SANAYİNİN YAPISI

Kimya sanayinin yapısı ve bu yapının temel özellikleri, kimya mühendislerinin istihdamı açısından incelenmesi gereken bir durumdur. Kimya sanayi üretimi, petrokimyasallar, gübreler, ilaçlar, sentetik elyaf ve iplikler, sabun ve deterjanlar gibi önemli sektörleri içinde barındırmaktadır.

Bu sektörler genel olarak gelişmiş üretim teknolojilerinin kullanıldığı, yatırım tutarı yüksek, yüksek katma değer üreten, araştırma geliştirme faaliyetlerinin diğer sanayi kollarına göre çok daha önemli olduğu bir sanayi alanıdır.

Bildirinin bu bölümünde, Türkiye kimya sanayisinin bu özellikleri açıklanmaya çalışılacaktır.

Kimya sanayi her şeyden önce birçok sektöre girdi sağlayan, kilit özelliğine sahip bir sanayi koludur. Örneğin tekstil sektörü girdilerinin % 15'i kağıt sektörünün % 50'si kimya sanayi ürünleridir. Bu tür verileri imalat sanayinin birçok alanı için çoğaltmak mümkündür.

Kimya sanayinin toplam imalat sanayi üretiminde payı % 30 civarındadır. Bu oran oldukça yüksektir. Ancak, bu değer toplam imalat sanayide faaliyette bulunan işletmelerin % 3'ünün oluşturan kimya sanayi, tesisleriyle yaratıldığı dikkate alındığından, kimya sanayinin diğer sektörlerle göre katma değer oranı oldukça yüksek ürünleri sağladığını kolaylıkla söyleyebiliriz.

Az sayıda üretim tesisinde, yüksek katma değerli ürünleri imalat sanayinin kullanımına sunan kimya sanayi, bu üretimi 77.000 kişilik istihdam kapasitesiyle gerçekleştirmektedir. Bu rakamın toplam istihdam içerisinde payı % 7 olmaktadır.

İstihdam verileri kimya sanayindeki istihdamın oldukça düşük olduğunu göstermektedir. Bu bilgiler kimya sanayinde üretim teknolojilerinin gelişmişliğinin ve üretimin büyük ölçekli tesisler tarafından gerçekleştirildiğini göstermektedir. Öyle ki kimya sanayinde faaliyet gösteren firma sayısının 4286 olduğu belirtilmektedir. Bunların 95 adedi büyük ölçekli, 208'i orta, diğerleri de küçük ölçekli firmalardır.

Bu noktada büyük ölçekli, orta ölçekli firmadan ne anlaşılması gerektiğini açıklayalım.

Değişik kamu kuruluşlarının tanımlamaları farklı olmakla birlikte, KOBİ sınıfındaki imalatçı tanımını 250 kadar işçi çalıştıran firma olarak değerlendirmemiz mümkündür. KOBİ'lerde kendi aralarında mikro, küçük ve orta ölçekli firma olarak ayrıştırılmaktadır. Yukarıdaki verilerden anlaşılacağı üzere kimya sanayindeki imalatçı firmaların % 2'si büyük ölçekli firmadır. % 5'i ise orta ölçekli firma (KOBİ) olarak değerlendirilmelidir.

Ancak bu iki sınıf içerisinde yer alan firmalardan gerçek anlamda kimya mühendisi istihdamından söz edebiliriz. Bu firmalarda yönetici ve/veya çalışan olarak meslektaşlarımızın istihdam edilmekte olduğunu söylemek, bir hata olmayacaktır.

Diğer KOBİ türlerinde kendi imalathanesinde, doğrudan imalatta çalışan "iş sahibi" kimya mühendisi olabilir. Ancak bu tür işletmeleri kullandıkları teknoloji ve üretim kapasiteleri açısından ihmal edilebilir özellikte mühendis istihdamı için önemli bir alan olmadığını söyleyebiliriz.

Kimya sanayinde üretimin büyük kesiminin yine büyük ölçekli işletmelerde gerçekleştirildiği gerçeği, bazı verilerde kendini göstermektedir.

Örneğin, büyük işletmelerin bulunduğu petrokimya sektörü, toplam kimya sanayisinin % 30'unu kapsamaktadır. Gübre sektörünün kimya sanayindeki payı % 25 kadardır. Petrokimya sektöründe tek işletme olarak PETKİM yer almaktadır. Tüpraş – Körfez Petrokimya ve Rafineri Tesisi ülkemizin yine tek sentetik kauçuk imalatçısıdır ve Türkiye talebinin % 49'unu karşılamaktadır.

Ara ürün üreten yukarıdaki örnekler dışında, son ürün üreten temizlik ürünleri sektöründe de durum aynıdır. Örneğin, temizlik ürünleri sektöründe yer alan toz deterjan üretiminin % 90'ını 9 firma üretmektedir. Sabunda ise 10 firma, üretimin % 72'sini gerçekleştirmektedir.

Yukarıdaki bütün veriler, kimya sanayinde faaliyette bulunan firmalarımızın sayılarının az ve sektörde büyük ölçekli işletmelerin belirleyici olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, bu işletmelerde kimya mühendisi istihdamının büyük miktarlara da ulaşması imkansızdır.

Kimya mühendisleri istihdamın fazla olduğu işletmeler özelleştirmeler öncesi kamu işletmeleriydi. Özelleştirme sonrası, bu işletmelerin tamamen kapanarak üretim yapmaması veya birçok üniteleri kapatılarak ithalata yönelmesi nedeniyle, bu alanda çalışan kimya mühendisi sayısında büyük miktarlarda azalmalar yaşanmıştır.

Kimya sanayinde son ürün üretiminde kullanılan yarı mamul veya kimyasal hammaddeler yurtdışından ithal edilmektedir. Hammadde bağımlılığı boya da %70, plastikte %85'e ulaşmaktadır. Bu veriler kimya sanayinde istihdamın artmamasının önemli nedenleri arasında üretimdeki artışların istenen özellikte, yani istihdam artırıcı nitelikte olmamasının nedenini açıklamaktadır.

Son 10-15 yıl aralığında ortalama üretim artışları % 5 olarak gerçekleşir; ithalattaki artış % 9'un üzerinde olmuştur. Üretimdeki artışlarda teknoloji ve makine ekipman alımlarıyla gerçekleştirildiği için, kimya mühendislerinin üretime ve ürün kalitesini belirlemede katkıları oldukça azalmıştır. Bu da çalışan kimya mühendislerinin çalışma alanlarına yansımaktadır.

Odamızca desteklenen bir çalışma da kimya mühendislerinin % 17-18'inin pazarlama ve satış alanlarında çalıştığını göstermektedir. İthalattaki artış hızlarıyla bu oranın çok daha yukarıya çıkması bir zorunluluk haline gelecektir. Satış ve pazarlama faaliyetinde bu kadar yüksek oranda meslektaşımızın çalışıyor olması kaynak israfıdır.

SONUÇ

1- Kamunun üretimden kopması, yani özelleştirmeler meslektaşlarımızın en önemli istihdam alanlarının ortadan kaldırılmasına neden olmuştur. İstihdam yaratıcı bu çalışma alanlarının yok edilmesi, kimya mühendislik alanındaki işsizliği 1980 öncesinden çok daha yukarı boyutlara ulaştırılmıştır.

2- Öte yandan, kimya mühendisliği fakülte ve kontenjan sayılarının artması, kimya mühendisliği alanındaki işsizliği artıran bir başka önemli nedenler arasında yer almıştır. Bu politik, plansız ve programsız yaklaşımlarla siyasal iktidarlar aslında istihdam edilemeyecek miktarda kimya mühendisinin üniversitelerimizden mezun olmasına ön ayak olmuştur.

3- Yüksek öğrenimdeki günü kurtarma politikaları kamu kaynaklarının heba edilmesi yanında, aileleri büyük harcamalar yapmak zorunda bırakmaktadır. Asgari 4 yıl eğitimden geçen meslektaşlarımızın mezuniyet sonrasında yaşadıkları hayal kırıklıkları, psikolojik sorunlar ve işe yaramama duyguları ise sorunun sosyo – psikolojik boyutunu yansıtmaktadır.

TALEPLER VE VE YAPILMASI GEREKENLER

Kimya mühendisliği alanında yaşanan işsizliğin azaltılması ve tamamen yok edilmesi kamunun, siyasal iktidarların sorumluluğunda olan bir konudur. Dolayısıyla çözümler de ancak ciddi kapsamlı çalışmalar sonrası hazırlanacak uygulanabilir planlarla yaratılabilir.

Biz burada bazı önerilerimizi sizlerle paylaşmak istiyoruz:

1- Kimya sanayi büyük yatırım gerektiren bir sanayi koludur. Yüksek yatırım ve finansman ihtiyacı olan bu alanda, stratejik bir yol haritası belirlenerek yatırım alanları ve alt sektörleri belirlenmelidir. Özellikle katma değeri yüksek ve ülkemize üstünlük sağlayacak ara kimyasal üretilere yönelinmelidir.

2- Özelleştirilen kamu işletmeleri, esas olarak birçok sanayiye ara girdi üreten işletmelerdir. Bu işletmeler artık uluslararası pazarların üretim ve fiyat politikalarına terk edilmiştir. Bir çoğunda kapanmalar olabileceği gibi birçoğunda da kapasite artırımları olması

mümkündür. Ancak bütün bu yönelişleri belirleyecek olan bu tekellerin uluslar arası öncelikleri ve global pazarlardaki gelişmelerdir. Bunun da istihdama etkisinin ne olacağı bilinmemektedir. Halbuki kimya mühendisliği istihdam / işsizlik sorunu yereldir ve bugünkü koşullar içerisinde acil çözümlerin bulunması gereken bir konudur. Bu konuda siyasal iktidarların çözümlerini görmek meslektaşlarımızın doğal vatandaşlık, insanlık hakkıdır.

3- Kimya mühendisliği eğitimi alanı mutlaka planlanmalıdır. Eğitilmiş insan gücü üretimin ve ülkenin gelişmişliğinin en temel unsurlarından biridir. Eğitimle ilgili olarak ülkemizin ve özellikle ailelerimizin yaptığı harcamalar olağanüstü yüksektir. Bir yandan kimya mühendisliği eğitimi veren fakültelerimizde alt uzmanlık alanları belirlenmeli, öte yandan kimya mühendisliği ihtiyacının belirleyecek / saptayacak özel bir çalışma yapılmalıdır.

4- Kimya sanayinde yurtdışı ithalatın yıllık olarak % 9 oranında arttığı ve bu politikaların devamı halinde bu oranın giderek artacağını tahmin etmek mümkündür. Global dünyadan ülkemize gönderilen ve çoğunluğu temizlik, hijyen, tıp ve gıda alanlarında kullanılan bu ürünlerin denetimini sağlamak için denetim olanaklarının artırılması gerekmektedir. Yine bu alanda çalışan ve görevlerini yetersiz ve yanlış hukuksal temelde sürdüren mühendislerin yetki ve sorumlulukları geliştirilmeli. Bu denetim alanı özerk yapılara kavuşturulmalıdır.

5- İstihdam konusu ve işsizliğin giderilmesi TMMOB ve odamızın görevleri arasında olmayan, siyasal karar vericilerin bu yöndeki kapsamlı ve stratejik kararlarıyla gerçekleştirilebilecek bir konudur. Dolayısıyla siyasal iktidarlar ya bugüne kadar yaptıkları gibi milyarlarca liranın heba olması nedeniyle, ailelerin ve meslektaşlarımızın maddi ve manevi kayıplarını öngörecekle / planlayacaklar, ya da istihdamı pekiştirici palyatif değil kapsamlı bir plan gerçekleştireceklerdir.

6- Meslek kuruluşları olarak bu toplantıda olduğu gibi, konuyu sürekli gündemde tutmak, baskı unsuru olmak, toplumun dikkatini bu yöne çekmek için eylem çeşitliliği yaratmamız gerekmektedir. Meslektaşlarımızın işsizlik tuzağına nasıl düşürüldüğünü gösteren verilere ihtiyacımız vardır. Bu verilerin ortaya konulması ve bu alanda siyasi güçlerin göz boyama yaklaşımlarının deşifre edilmesi için çalışmalar başlatılmalıdır.

7- Genelde tüm mühendislik alanları özelde kimya sanayinin yapısı ve istihdam potansiyeli konusunda yapılacak çalışmalar ve bu çalışma sonuçları ileride meslektaşımız olacak öğrencilerin bilgisine sunulmalıdır.

KAYNAKÇA

Devlet Planlama Teşkilatı Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı (2007-2013), Resmi Gazete Sayı 26215

İşsizliğin Acı İlacı: Kayıt Dışı İstihdam Raporu (TİK verileri ile hazırlanmıştır), Ankara Ticaret Odası, 2007, Ankara

Ekonomiye Giriş, O. Kumbaracıbaşı, E. Soral, s.254, 258

Bireyselleşmiş Toplum, Zygmunt Bauman,

İhracatı geliştirme etüd merkezi, Songül bektaşoğlu

Kimya mühendisleri lisans eğitimi sırasında aldıkları formasyondan iş yaşamlarında ne ölçüde yararlanıyorlar?
N, Kadirganız. Tuubakhova, S. Z.bucak

Dünya gazetesi, sektör haberleri

Dünya ,cumhuriyet,istihdam ve işsizlik konulu haberler.

KOBİ'LERE ENDÜSTRİ MÜHENDİSLİĞİNİ TANITIM PROJESİ

Makina Mühendisleri Odası İzmir Şube Komisyonu

E. ÇETİN, E. GÖKTEPE, F. GÜLER, L. SALUM

ÖZET

Ülkemizdeki tüm işletmelerin yaklaşık %99'unu oluşturan kısaca KOBİ diye tanımlanan Küçük ve Orta Boy İşletmelerin ekonomimizdeki yeri ve önemi yadsınamaz bir gerçektir. KOBİ'lerin verimlilik, kalite ve sürdürülebilir karlarına etki edecek çalışmalar ülke kaynaklarının iyi kullanılmasını ve kalkınmayı sağlayacaktır. Toplumda verimlilik bilincinin gelişmesine öncülük etmek, sahip olduğu mesleki disiplinler açısından Endüstri Mühendisinin görevidir. Ayrıca Endüstri Mühendisliği uygulamalarının KOBİ'lere tanıtılması, KOBİ'lerde Endüstri Mühendisliği ihtiyacı hakkında farkındalık yaratmak, bu çalışmanın amaçlarından biri olmuştur.

Meslek örgütü olarak Makina Mühendisleri Odası KOBİ'lere dönük çalışmalarına bir yenisini daha eklemiş, MMO İzmir Şube EİM MDK (Endüstri İşletme Mühendisliği Meslek Dalı Komisyonu) ve KOBİ Komisyonu ortak çalışması olarak "KOBİ'lere Endüstri Mühendisliğini Tanıtım Projesi" başlatılmıştır.

Endüstri Mühendisi istihdam etmeyen, farklı üretim şekillerine sahip yedi KOBİ çalışmaya katılmıştır. Başlangıçta belirlenen proje planı ve organizasyon dahilinde yürütülen çalışmalar pilot projenin değerlendirme aşamasıyla tamamlanmıştır.

Amaç pilot çalışmanın bölgesel boyutta genişletilmesi ve sonrasında yurt çapına yaygınlaştırılmasıdır.

Anahtar Kelimeler: KOBİ, Endüstri Mühendisliği Uygulamaları, Üniversite

1-GİRİŞ

Ülkemizdeki tüm işletmelerin yaklaşık %99'unu oluşturan kısaca KOBİ diye tanımlanan Küçük ve Orta Boy İşletmelerin ekonomimizdeki yeri ve önemi yadsınamaz bir gerçektir. Orta sınıf özellikleri ve dinamik yapıları ile KOBİler, yalnızca ekonomik istikrarın teminatı olarak görülmeyip, sosyal değişiminde temel dinamikleri olarak kabul edilirler. Bu nedenledir ki; ülkeler, kendi ekonomik politikaları doğrultusunda, KOBİleri çok geniş ve kapsamlı olarak desteklemektedirler. [1] KOBİ'lerin verimlilik, kalite ve sürdürülebilir karlarına etki edecek çalışmalar ülke kaynaklarının iyi kullanılmasını ve kalkınmayı sağlayacaktır.

Toplumda verimlilik bilincinin gelişmesine öncülük etmek, sahip olduğu mesleki disiplinler açısından endüstri mühendisinin görevidir. Endüstri Mühendisliği uygulamalarının KOBİ'lere tanıtılması, KOBİ'lerde Endüstri Mühendisliği ihtiyacı hakkında farkındalık yaratmak, bu çalışmanın amaçlarından biri olmuştur. Ayrıca Endüstri Mühendisliği istihdamının artmasına katkı sağlayacaktır. Her yıl artan oranlarla yeni mezun Endüstri Mühendislerinin göreve başladığı düşünüldüğünde, bu mühendislerin KOBİ'lere yönlendirilmesi ve KOBİ'ler hakkında bilinçlendirilmesi gerekmektedir. Ayrıca Üniversite-KOBİ işbirliğini arttıracak çalışmalar, ülke kalkınmasına ivme kazandıracaktır.

2- KAPSAM

KOBİ'leri küresel rekabete hazırlamak; Sanayi-Üniversite işbirliğini arttırmak; KOBİ'lerde Endüstri Mühendisi ihtiyacı farkındalığını yaratmak; yaratılan farkındalık sayesinde istihdamı arttırmak amacıyla, MMO İzmir Şube EİM MDK (Endüstri İşletme Mühendisliği Meslek Dalı Komisyonu) ve KOBİ Komisyonu "KOBİ'lere Endüstri Mühendisliğini Tanıtım Projesi" adlı bir proje tasarlamıştır.

Bu projenin uygulanabilirliğini görmek amacıyla, Mayıs 2005 tarihinde pilot bir projeye başlanmıştır. Tüm katılımcıların "gönüllülüğü" üzerine kurgulanmış olan pilot proje, bu bildirinin içeriğini oluşturmaktadır.

Firmalar KOBİ Komisyonu tarafından belirlenmiştir. Komisyon firma seçiminde aşağıdaki kriterleri dikkate almıştır ;

Endüstri Mühendisi istihdam etmeyen KOBİ'ler arasından seçim yapılmıştır. (Bu çalışmada KOSGEB tanımı kullanılmıştır.)

Çalışmaya katılan KOBİ'lerin farklı üretim şekillerine sahip olmalarına öncelik verilmiştir.

Sonuç olarak KOBİ kapsamındaki 7 firma çalışmaya dahil edilmiştir. BEŞOK KALIP: Proje Yönetimi MERCAN MAKİNA: Üretim Planlama KANAT BOYA: Toplam Ü. Bakım (TPM) ERA TEKSTİL: İş Etüdü, Üretim Planlama, Tedarikçi Değerlendirme, GÜNGÖR MAKİNA: Üretim Planlama, Kapasite Planlama, TEKNİK BALANS: Süreç İyileştirme, İNELLİ PLASTİK: Üretim Çizelgeleme

3- ORGANİZASYON

Proje, Yürütme Kurulu tarafından koordine edilmiştir.

Kurulu oluşturan kişiler;

E. ÇETİN, Mak. Müh, TMMOB MMO İzmir Şube KOBİ Komisyonu

E. GÖKTEPE, End. Müh., TMMOB MMO İzmir Şube EİM MDK

F. GÜLER, End. Müh, TMMOB MMO İzmir Şube EİM MDK

Yrd. Doç. Dr. L. SALUM, End. Müh, TMMOB MMO İzmir Şube EİM MDK

Çalışma ekibi şu şekilde belirlenmiştir: Son sınıf öğrencisi veya yeni mezun olmak üzere iki kişilik ekipler firmalarda görevlendirilmiştir.

4- YÖNTEM

4.1 Proje Konusu Seçimi

Yürütme Kurulu ilk olarak firma ziyaretleri gerçekleştirmiştir. Ziyaretler sırasında firmalar gezilmiş ve yetkililerle birlikte potansiyel konu başlıkları belirlenmiştir. Konu başlıklarının seçiminde, kısa sürede sonuç verecek Endüstri Mühendisliği uygulamaları kapsamındaki çalışma konularına öncelik verilmiştir.

4.2 Proje Süresi

Projenin ilk aşama çalışma planı 10 haftalık süreyi kapsamıştır ve öğrencilerin yaz dönemi stajları değerlendirilmiştir. Proje, Temmuz-Eylül 2005 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. İkinci aşama Şubat–Haziran 2006 tarihleri arasında bitirme projelerini kapsamıştır.

4.3 Oryantasyon Eğitimi

Çalışma ekibine, firmalardaki çalışmalarına başlamadan önce, dört saat süreli oryantasyon eğitimi verilmiştir. Bu eğitimde metod ve zaman etüdü, ergonomi, verimlilik gibi genel kavramlar üzerinde hatırlatma yapılmıştır. On yılın üstünde tecrübe birikimine sahip Yürütme Kurulu elemanları, çalışma ekibine, proje süresince teknik ve sosyal rehberlik desteği sağlamıştır. Böylece öğrenciler için etkin bir staj, proje ve iş tecrübesi imkanı oluşturulmuştur.

4.4 Projenin Uygulanması

Yürütme Kurulu ve Teknik Danışmanlar düzenli olarak her hafta salı günleri firma ziyaretlerini gerçekleştirmiştir. Proje takibinin yapıldığı bu ziyaretler ve toplantılar kayıt altına alınmıştır.

Çalışma ekibi, proje süresince, tam zamanlı olarak çalışmıştır.

5- PİLOT PROJENİN DEĞERLENDİRMESİ

Pilot projenin sonunda, sonraki projelere yön göstermesi, tüm taraflar açısından daha etkin ve faydalı sonuç oluşturması amacıyla değerlendirme çalışmaları yapılmıştır. Bu amaçla öncelikle katılımcılardan sözlü ve yazılı geri bildirimler alınmıştır. Yürütme Kurulu elde ettiği geri bildirimler doğrultusunda bir “Proje Özdeğerlendirme Raporu” hazırlamıştır.

6- SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmanın sonunda öğrencilere istihdam olanağı sağlanmıştır.

Ayrıca etkin staj ve proje uygulaması ile gerçek mühendislik uygulamaları hakkında tecrübe sahibi olmuşlardır.

KOBİ'lerde iş gücü verimliliğini ve kaliteyi arttırmaya yönelik proje bazında dönemsel Endüstri Mühendisliği çalışmalarının yapılabileceği görülmüştür.

Projenin devamı hakkında öneriler şu şekilde gruplandırılabilir:

Bölgesel boyutta ve sadece Endüstri Mühendisliği kapsamında olan bu çalışmanın tüm mühendislik dallarında uygulanabilir ve yaygınlaştırılabilir. KOBİ'lere yönelik mühendislik hizmetlerinin yaygınlaştırılabilmesi amacıyla TMMOB düzeyinde ilişkiler kurularak ilgili kurumlarla işbirliğine gidilmelidir. Örneğin KOSGEB yönetmeliğinde "Meslek odaları ile ortak projeler yürütmek" gibi bir cümlenin ilavesi, bu projenin yaygınlaşması için yeterlidir.

KOBİ'lere AR-GE desteği verilebilmesi amacı ile odaların ve üniversitenin de içinde olacağı ortak kurumsal yapılar oluşturulmalıdır.

Odalara kayıtlı mühendis havuzundan yararlanılarak, sürekli mühendislik istihdamı gerektirmeyen proje bazlı mühendislik hizmetlerini sağlamak amacıyla odaların koordinasyonunda KOBİ tarama sürecinin yapılması yararlı olacaktır. Bu tarama süreciyle KOBİ'lerin mevcut durumu analiz edilip sorunları saptanacak, geliştirilebilecek alanlar belirlenip hangi süreçlerin iyileştirileceği analiz edilip raporlanacaktır.

KAYNAKLAR

[1] TMMOB MMO "KOBİ El Kitabı", 1999, s Sunuş

KİT'LERİN ÖZELLEŞTİRİLMESİ KAPSAMINDA SEKA' NIN ÖZELLEŞTİRİLMESİ

Makina Mühendisleri Odası Kocaeli Şube

A-NEOLİBERAL POLİTİKALAR VE ÖZELLEŞTİRME

Liberal düşüncenin ürünü olan Hukuk Devleti ve Sosyal Devlet, liberalizmin ikinci aşamasını yaşamakta olan Kapitalist Devleti tanımlamaktadır. Bu nedenle kapitalizmin, Keynes'in "yatırımların sosyalizasyonu" ilkesini terk etmesi, tekelleşmesi ve neo liberal düşünceyi benimsemesiyle birlikte, uluslar arası sermaye; "küreselleşme" ve yerelleşme-yönetişim" kavramlarını yaratmış ve bu kavramları, sözde mevcut hantal ve yozlaşmış, verimsiz ve pasif ulusal değerlerin "reformu" adı altında, özellikle az gelişmiş ülkelerin kaynaklarını sömürmenin aracı haline getirmiştir.

Küreselleştirilerek sömürgeleştirilecek ülkeler için ilk adım "KİT"lerin özelleştirilmeleri" dir. Bu ilk adımı "başarı" ile uygulayan ülkeler için ikinci adım ise yönetim kavramını yaşama geçirmek, yani devletin örgütlenme ve yönetim biçimini değiştirerek, küreselleşen sermayeye, rahat hareket edebileceği yerel mekanları yaratmaktır.

Bu türden sorunların yaşandığı devletler, "kapitalist yönetim zincirinin zayıf halkası"nı oluşturan az gelişmiş devletler, emperyalist bir sistem oluşturamamış devletler, sosyalist bloktan ayrılmış devletler, feodal devlet ya da çeşitli yönetim biçimleri altında burjuva devlet niteliği taşımakta olan devletler, ekonomik açıdan Batı'ya bağımlı olmakla birlikte ulus-devlet karakterini tarihsel, toplumsal ve kurumsal yapıları ile korumayı başaramamış devletlerdir.

Türkiye, taşıdığı az gelişmişlik özellikleri ile, burjuva-demokratik devlet ve ulus devlet modeli ile; hem toplumsal ve kültürel, hem hukuksal, hem de kurumsal ve bürokratik yapı bazında küreselleşmeye karşı direnç göstermektedir. Bu anlamda, neoliberalizmin, küreselleşme ve yönetim politikalarının karşısında; ülkede yer alan sol partilerin, somut koşullara uygun, somut sağlam ve net bir değerlendirme ve önermelerde bulunmamış olmaları gibi, bu raporun çerçevesini aşacak olan pek çok nedenle, ülkede ikili bir yapının aynı anda varlığını sürdürmesi söz konusudur. Böyle bir yapı içinde, bilinen kavramlar, asıl anlamlarının dışına çıkarılarak, post modernist eleştiriler ve düşünceler doğrultusunda, yeniden tanımlanmaktadır.

Bu durumun, devletin, uygulamaya esas olacak kararları alma ve düzenleyici işlemleri yapma yetkisi olan yasama ve yürütme organlarının karar ve uygulamalarına etkisi; bu kararların, anayasal hukuk düzleminde, "kamu gücü" ile "kamu hizmetine" dayanılarak "kamu yararı" gerekçesi ile

oluşturulmaları zorunluluğunda aranmalıdır.

Devleştirme, kamulaştırma ve bu kavramların karşıtı olan özelleştirme politikalarının aynı anda uygulandığı, “ulusal planlama” anlayışının yerini “uyum programlarına” bıraktığı” “kamu” nun bir yandan “resmi sektör, devlet” olarak nitelendirilip, toplumsal ve ekonomik yaşamdaki etkinliğinin azaltılmasının hedeflendiği, öte yandan da kamu yararının, siyasi alanda giderek, bireylerin tek tek yararının üstünde “ortak bir yarar”, “genel bir yarar” olmanın dışına çıkarılarak:

Sezai GÖKSU, “Küreselleşme ve Planlama Sonu”, Dünya Şehircilik Günü 23. Kolokyumu

3. Bin Yılda Küreselleşme ve Planlama, YTÜ Yayınları, İstanbul-2000, s.62

Atomize olmuş “bireylerin yararının toplamı” olarak ² değerlendirildiği, uluslar arası tekellerin yararı anlayışının giderek kamu yararı anlayışı yerine geçtiği ve bu anlayışın demokratik, ekonomik ve sosyal bir takım gerekçelerle dayatıldığı, kamu hizmeti olarak tanımlanmakta olan pek çok hizmetin, zamanla serbest ticaret ekonomisine dahil olarak, ticari bir hizmet alanı olarak başkalaşımına uğradığı ve kamu özel-kamu hizmet ve kamu orta mallarının, böylesi bir kamu yararı tanımına uygun olarak hızla el değiştirdiği bilinen gerçeklerdir.

“Demokrasi anlayışının siyasi gücü ele geçirme aygıtı olarak görülmeye başlanması ve siyasi gücün adeta toplumdan bağımsızlaşmış bir kişisel güç olarak kullanılmaya başlamasıyla” ³ Anayasa’nın 3. Maddesinde tanımlanan “Üniter Devlet” tanımının ve benimsenen bu Devlet yapısı üzerinde 1980 yılından bugüne gündemde olan, küreselleşmeye varlık, iktidar ve hareket alanı, mekan yaratma amacına eşlik eden yerelleşme politikalarının yarattığı yolsuzluk ve popülizm krizlerinin ⁴ yasama ve yürütme kararlarına etkisi; toplum karşısında hukuk ve sosyal devletin ve siyasi örgütlenmenin gerekliliği yönündeki düşünciyi ve meşruiyetini sarsması, hem siyasi iktidarlar hem de vatandaşlar için bu hukuk kurallarının ve Devletin sosyal ve hukuksal “yaptırım” gücünün giderek zayıflamasıdır.

Bütün bu nedenler, KİT’lerin özelleştirilmesi konusunu, ülke çıkarlarını korumak ve geliştirmek üzere kamu yararına dayanılarak yapılan bir kamusal/hukuksal işlem olmaktan çıkarıp, uluslar arası sermayenin çıkarlarını destekleyen siyasi bir aktivite olarak ve bu yönde alınan kararları da bu türden birer siyasi metin olarak görmeyi gerektirir.

“Kamu yararı” kavramının, “Marks’ın tanımladığı şekilde, kurulu düzende çıkarları olanların işine yarayan ve bireysel çıkarlarla özdeşleşen”⁵ bir nitelik almamasının tek yolu, ancak bu kavramın siyasi anlamda farklı yorumlanmasından ve sadece hukuki açıdan değil, davranışsal (sosyolojik, siyasi, ahlaksal) olarak da korunmasından geçer.

Kamuya ait olan ve ülkemizde sadece üretimin değil, sosyal dengelerin de korunmasının kaynağı olan oluşumların özelleştirilmesi, Yasama ve Yürütmenin yaptığı tüm iş ve işlemlerin dayanağı olması gereken “ulusal çıkarlar ve kamu yararı” tanımı ile ciddi bir biçimde çelişmektedir.

Kamu yararı kavramı, hukuk devleti içinde, “biçimsel (formal) olarak” tanımlandığında, liberal ve sosyal fonksiyonu bulunan bir ruha sahip olacak, bu nedenle “hukukun ilkeleri ve hukuki güvence” ilkeleri çerçevesinde şekillenecektir. Böylesi bir tanımlama soyutluk, genellik, süreklilik, eşitlik, açıklık, belirlilik, normatif bir içerik gerektirir.

Bu tanımlama, ancak sağlıklı bir demokratik düzende ve bu düzenin kurulmasına olanak tanıyacak bir Devlet yönetimi şekli içerisinde yaşama aktarılma olanağı bulacaktır.

Ruşen KELEŞ, “Mekan Planlama ve Yargı Denetimi”, Yargı Yayımevi, Ankara-2000,s.s

İlhan TEKELİ, “Modemite Aşılırken Kent Planlaması”, İmge Kitabevi,Ankara-2001,s.198 a.g.e. , s.199

Ruşen KELEŞ, “Mekan Planlama ve Yargı Denetimi”, Yargı Yayımevi,Ankara-2000, s.s

Ancak yağmacı ve hızlı bir kentleşme süreci içerisinde ve neoliberal akımlar eşliğinde, “gün”ün çok boyutlu, çeşitli, karmaşık ve deformize edilen bilgisi “günün popüler değerleri” ile bu değerlendirmeyi yapmak kolay değildir.

Kamu yararı kavramı “değerlere bağlı olarak” tanımlandığında ise; hakim olan ideoloji yönünde, siyasi iktidarların eğilimlerine, güçlerine ve benimsedikleri devlet tanımlarına göre şekillenecektir ve hukuki güvencenin varlığı bir yerden sonra söz konusu olamayacaktır.

Çünkü bu kavram “belli bir değere bağlı devlet” tanımı üzerinden yorumlanacak, kamu yararı kavramının değerlendirilmesi de devletin (asıl olarak siyasi iradenin), sosyal devlet-sosyal hak ve ödevler anlayışına terk edilecek, bu da somut bir tanımlama olacaktır. Soyut, genel ve süreklilik gösteren bir tanımlama var olmadığından, kamu yararının değerlendirilmesi, siyasi iradenin değişen çıkarları doğrultusunda değişken bir yapı ortaya koyacak, bu durumda hukuki güvence ve eşitlik kavramları zedelenecektir.

Görüldüğü gibi kamu yararı kavramının, bu kavramla bağlantılı kavramların tarihsel gelişim-başkalaşım süreçleri bilinmeksizin ya da göz önüne alınmaksızın, sadece hukuk devleti anlayışı içerisinde tanımlanması-saptanması-takdir edilmesi yeterli değildir. Demokratik devlet ve sosyal devlet anlayışları, demokratik (milli) egemenlik, kuvvetler ayrılığı ve eşitlik ilkeleri ile birlikte bir bütün olarak değerlendirilmelidir. Kamu ve özel hukuk kuralları, keza Anayasa en üst norm olarak dikkate alınmalıdır.

Böyle bir değerlendirmenin ise, siyasi ve hukuksal bir birikim ve tercihler ya da siyasi ve hukuki bir kabul olmaksızın yapılması olanaksızdır. Yani, kamu yararı kavramını biçimsel hukuk devleti içerisinde değerlendirebilmek için dahi, böyle bir seçmeyi ve tercihi, hukuksal ve siyasal dayanakları ile birlikte yapmış olmak gerekir.

Özelleştirme kararı, siyasi iradenin kamu yararını değerlendirme konusundaki tercihini uluslar ara-

sı sermayeden yana yaptığını açıkça ortaya koymaktadır. Özelleştirme kararları, Hukuka bağlı (biçimsel) hukuk devleti ilkesinin terk edilerek, böylelikle Demokratik Hukuk Devleti tanımından da uzaklaştırıldığının belgesidir.

Özelleştirme kararları ve uygulamaları ile siyasi irade, devlet aygıtını, sosyal yükümlülüklerinden ve ödevlerinden soyutlamaya kararlı olduğunu da ortaya koymaktadır.

Liberal devlet anlayışında mülkiyet, doğal bir haktır. Fransız Devrimi ardından 1789’da kabul edilen İnsan ve Yurttaş Hakları Bildirisi’nde, mülkiyet, “dokunulmaz, kutsal” bir hak olarak belirlenmişti.

Bireysel mülkiyetin zamanla kapitalist mülkiyete dönüşmesi sonucunda mülkiyet, insanın insan tarafından sömürülmesinde kullanılan bir araç durumuna gelmiştir.

Sanayileşme, kentlileşme, kapitalizm, emperyalizm ve proleterleşme süreçleri ile kitle örgütlenmelerinin artışı, işçi sınıfının mücadeleleri, sosyalist hareketin gelişmesi ve 1917 Bolşevik Devrimi’nin etkileri ile yarattığı gerilim sonucunda; insanın insana sahip olmasını, yani modern anlamda köleliliği önlemek için iki yol ortaya konmuştur.

“Birincisi mülkiyet hakkının sahibini değiştirmek, onu bireyden alıp devlete yani topluma devretmek.

İkincisi ise, mülkiyet hakkının sahibini değil de, mahiyetini (niteliğini) değiştirmek ve ona sosyal bir fonksiyon niteliği tanımak. Yani mülkiyet hakkı sahibine bir takım yükümlülükler getirilerek, mülkiyetin kullanılmasını sınırlamak. Getirilen bu yükümlülükler, zorunlu olarak taşınmaz sahibini, toplumun sosyal ve ekonomik çıkarlarına hizmet eden bir kişi durumuna sokacaktır. Hak sahibi, mülkiyet hakkını belirli bir yönde kullanacaktır ve bu yönün belirlenme yetkisi de kendine ait olmayacaktır. Bu yükümlülüğünü gerektiği gibi yerine getirmese, devlet ona yol gösterecek, onu zorlayacak ve hatta bazı koşullarda mülkünü elinden alacaktır.”⁶

Birinci yol sosyalist-kolektivist ekonomiye ve tekçi siyasal sisteme dayanırken, ikinci yolda egemenlik halka ya da millete aittir, sistem çoğulcudur ve devlet, sınıflı toplum düzeninin koruyucusudur.

“Sosyal devlet, Kapitalist devlet demektir ve bu iki çözümden bazı unsurları olarak mülkiyet sorununu çözmeye çalışmaktadır.

Şöyle ki, mülkiyet hakkı, sosyal devlette artık doğal hak niteliğini taşımaz, sınırlı nispi bir hak niteliğindedir. Mülkiyet hakkı bundan böyle sosyal bir fonksiyon karakterini taşıyacaktır. Yani hak sahibi, hakkını dilediği gibi değil, fakat belirli bir biçimde toplum yararına uygun olarak kullanmak zorundadır.

Benzer şekilde, devlet, sahip olduğu her tür kamu malı üzerinde yaptığı tüm iş ve işlemlerinde,

toplum yararını öncelikle gözetmelidir. “Kamu Yararı” kavramı, bu noktada kamu hizmetine dayanır. Vatandaşların devlete karşı yükümlülükleri olduğu gibi devletin de vatandaşlarına kamu hizmetlerini eksiksiz götürmesi görevi bulunmaktadır.

Benzer şekilde, devlet, sahip olduğu her tür kamu malı üzerinde yaptığı tüm iş ve işlemlerinde, toplum yararını öncelikle gözetmelidir. Kamu Yararı kavramı, bu noktada kamu hizmetine dayanır. Vatandaşların devlete karşı yükümlülükleri olduğu gibi devletin de vatandaşlarına kamu hizmetlerini eksiksiz götürmesi görevi bulunmaktadır. Sosyal devlette mülkiyet hakkı korunması gereken, saygı gösterilmesi gereken bir haktır. 1961 Anayasasında mülkiyet “sosyal haklar” bölümünde yer almış ve bu hakkın kullanımına getirilen sınırlamalarla mülkiyete sosyal fonksiyon niteliği verilmiştir. Devletin kamu özel, kamu hizmet ve kamu orta mallarının da sosyal birer fonksiyonları vardır. KİT’lerin özelleştirilmesi ya da satışı ile, bunların yer aldıkları kamu malları da sosyal fonksiyonlarını yitirmektedirler. Özelleştirme kararı, siyasi iradenin Anayasa’ımızda yer alan “Sosyal Devlet” hükmünü de ihlal ettiği ve artık tanımadığını, bununla birlikte sosyal yükümlülüklerinden ve kimliğinden vazgeçme kararlılığında olduğunu gösterir.

Ayferi GÖZE, “Siyasal Düşünceler ve Yönetimler, BetaB Yayınları, İstanbul-2000

Çünkü sosyal devlet, devletin ekonomik hayata müdahalesinin müesseseleştiği ve ekonomik sorumluluğun devlet ile özel kişiler arasında bölündüğü devlet düzenidir. Sosyal devlet ekonomik yönden müdahaleler devletidir.

Özelleştirme uygulamaları ile, Temel üretim ve iletişim araçları üzerinde söz sahibi olamayan ve elindeki taşınmazları ve üretim araçlarını hızla elden çıkaran bir devlet, gerektiği durumlarda sosyal ve ekonomik alanlarda müdahaleyi, özellikle yerel mekanlarda nasıl gerçekleştirebilecektir?

19. yüzyıldan bu yana kapitalizmin gelişmesiyle, birey ekonomik bir birim olmaktan çıkmıştır. Bireyin yerine büyük işletmeler, karteller, tröstler, bankalar, sendikalar geçmiştir. Buna paralel olarak, liberal ekonominin temel direği olan serbest rekabet ilkesi işlemez olmuş, tekeller ortamına geçilmiştir. Bu gelişme sonuçta tüketicinin yani toplumun zararına olmuştur, serbest rekabet kuralı işlemediği için, tüketicinin çıkarlarının kendiliğinden korunması mümkün olmamıştır. Sosyal alanda özellikle emekçilerin başlattıkları mücadeleler, siyasal haklardan yararlanma olanaklarının genişlemesi vb. nedenlerle, devletin ekonomiye müdahale etmesi sonucunu doğurmuştur.

Modern sosyal devlet, toplumun sosyal gereksinimlerini kamu hizmeti ile karşılar. Bu nedenle kamu hizmetlerinin gereği, sosyal yarar-kamu yararı gereğidir. devletin üstlendiği hizmetler artıkça, devletin ulusal üretime katkısı da artar. Ancak kamu hizmetlerinin karşılanması da yeterli değildir, bununla birlikte ekonomik gelişmenin gerçekleşmesi zorunludur.

Bunun için, devletin sosyal amaçla ekonomik hayata müdahalesinin düzenli, uyumlu, dengeli biçimde, geleceğe yönelik yapılması gerekir. Bu nedenle bir plan dahilinde hareket etmek gerekir.

Sosyal devletin ekonomik hayata müdahalesi bir plan dahilinde gerçekleşir ve ülkenin sosyal-ekonomik sorunları bir plan dahilinde düzenlenir. Bu nedenle sosyal devlet anlayışında “plan”ın öncelikli amacı, devletin sosyal amaca yönelik ekonomik müdahalelerin düzenlenmesidir. 1982 Anayasasının “Ekonomik Hükümler” adındaki bölümünün ilk maddesinin, yani 166. Madde’nin kenar başlığı “Planlama” dır.

Buna göre Devlet; ekonomik, sosyal ve kültürel kalkınmayı planlayacaktır; ülke kaynaklarının döküm ve değerlendirmesini yaparak, verimli şekilde kullanılmasını planlayacaktır. Planla izlenecek hedefler ise şöyle belirlenmiştir: Plan, milli tasarrufu ve üretimi arttırıcı, fiyatlarda istikrar ve dış ödemelerde dengeyi sağlayıcı, yatırım ve istihdam geliştirici tedbirler içerecektir; planda yatırımlarda, toplum yararları ve gerekleri gözetilecektir; planda kaynakların verimli şekilde kullanılması hedef alınacaktır.

Sosyal devlette plan, ekonomik istikrar, ekonomik kalkınma ve sosyal gelişme için zorunlu görülür. Ülkemizde cumhuriyet döneminin ilk aşamalarında, liberal ekonominin o günkü durumu gereği, devlet ulusal sanayi var etmek ve dış rekabete hazırlamak için, “sermayenin-yatırımcıların mali himaye altına alınması” hedefini benimsemiştir. Daha sonra yukarıda açıklanan şekilde bu anlayış değişim geçirmiş olsa da bugün de devlet ve sanayi, banka vb. sektörler arası himaye ilişkisi varlığını sürdürmektedir.

Ancak cumhuriyetin ilk dönemlerinde, anayasal bir düzenleme olmamakla birlikte devlet, 1930 larda kurulan Kamu İktisadi Teşebbüsleri eli ile ekonomik kalkınmayı kamu sektörünü kullanarak, kurarak gerçekleştirmeyi hedeflemiştir. İşte bu cumhuriyet-kuruluş mirası, bugünün özelleştirme politikaları ile yer değiştirmiş bulunmaktadır. Sosyal devlet anlayışı içinde devletin ekonomik hayata müdahaleleri, Kamu İktisadi Teşekkülleri’ni kurmak ve işletmek biçiminde gerçekleşmiştir. Bu dönemde yapılan devletleştirmeler, kamulaştırmalar vb. önlemler bunun göstergesidir.

Günümüzde, liberal devletin ikinci yarısında özelliği olan, modern devlet yaklaşımının bir ürünü olan “planlı kalkınma”, 1970 yıllarının sonunda yerini neo liberal yaklaşımlara ve postmodern devlet anlayışına ve “planın reddilmesine-gereksiz” görülmesine bırakmıştır.

1982 Anayasası işte bu akımların ülkemizde hız ve güç kazandığı bir dönemde hazırlanmıştır. Buna rağmen hükümleri arasında planlamaya yer vermekte, planlı kalkınma-planlı ekonomi-planlı yatırımlar konusunun altını çizmektedir.

Burada sorulması gereken soru şudur: Planlı kalkınmanın terk edildiği bir ülkede, ülke kaynaklarının elden çıkarıldığı da düşünülürse, devlet, olası sosyal, ekonomik, siyasi, savaş vb. olağan dışı kriz ortamlarında gerekli müdahaleleri nasıl gerçekleştirebilecek, gereken önlemleri hangi araçlarını kullanarak alacaktır. İşsizlikle ve işsizlikten kaynaklanan sağlık, beslenme, eğitim ve psiko-sosyal sorunlar ile nasıl mücadele edebilecektir?

Başlangıçta da belirtildiği gibi, Neo Liberalizm’in iki önemli özelliği vardır: “Birinci özelliği, piyasa ekonomisi tercihidir. Bu yaklaşım savsözü, “bırakın, ekonomiye müdahale etmeyin; piyasa sorunlarımızı çözer” şeklinde bir ideoloji üzerinde yükselir. Bu vurgunun nedeni, 1945-1975 arası dönemde, çok çeşitli nedenlerle, piyasanın işleyişine devletler tarafından tahditler, sınırlamalar getirilmiştir. Bunun nedenleri, toplumsal güçler dengesi, çevreyi korumak, istihdamı korumak, ulusal ekonominin kalkınma gereksinimlerini karşılamak vb. ile çeşitlenir. “Piyasaya, regülasyon denilen bir düzenleme getirilmiştir.”⁷ Keynesçi ekonomi politikaları bu dönemde uygulanmıştır.

Neo Liberalizm’in yükselişi ile bütün bu kısıtlamaların ve regülasyonun (düzenlemenin) kaldırılarak, her dengenin piyasaya bırakılması hedeflenmektedir. Kapitalizm bir ekonomik ve sosyal krizler sistemidir. Tekelci sermaye, karını maksimize etmesinin önündeki engelleri kaldırarak, yani yatırımlarını büyük bir krizin çıkmasını engelleyecek ve sistemi uzun yıllar ayakta tutacak şekilde benimsediği “yatırımların sosyalizasyonu” kuramını terk etmek suretiyle, 1970’li yıllardan başlayarak içine girdiği krizlerden kurtulmayı beklemektedir.

Bunun anlamı, ekonomik faaliyetler içinde, çevrenin vb. unsurların dikkate alınmaması, sosyal alandaki belirli harcamaları kısmak, ulusal üretim ve kalkınma, planlama modelinin getirdiği kayıtlamalardan ve sınırlamalardan kurtulmak demektir. İşte yerelleşme ve yönetim kavramlarının dayanağı da burada yatmaktadır.”

(Sungur Savran, “Küreselleşmenin Ekonomik Boyutu” Küreselleşmenin Ekonomik, Teknolojik Sosyal, Siyasal, Kültürel Boyutu, TMMOB Yayınları, Ankara-1998,) s.13

“Neo Liberalizmin ikinci özelliği, küreselleşmedir. Dünya da teknolojik, iletişim ve bilişim alanında yaşanmakta olan gelişmeler, çok uzak mesafeler arasında üretim ve ticareti kolaylaştırmaktadır. Buna neo liberalizmin piyasa ekonomisi yaklaşımında eklenince, dünya çapında bir bütünleşme, dünya ekonomisinde iç içe geçme durumunun ortaya çıkması doğaldır.”

“Finansal bütünleşme iki faktörün bir araya gelmesi ile doğmuştur. Birinci faktör, para transferini olanaklı kılan bilgisayar teknolojisidir. İkinci faktör ise, devletlerin ekonomik liberalizasyonunun buna olanak tanınmasıdır.”⁸ Örneğin Türkiye’de 1989 tarihinde konvertibiliteye geçilmiş ve benzeri uygun düzenlemeler yapılmıştır.

Aslında hedeflenen, Ulus Devletin modelinin terk edilerek, şirket Devlet modeline geçmek ve devlet organlarını, halkını değil uluslar arası sermaye ve yandaşlarını kollayan bir bekçi durumuna indirgemektir. Unutulmaması gereken gerçek şudur: Şirketlerin vatandaşları yoktur, iş görenleri vardır ve bu iş görenlerin temel-kişisel-sosyal hak ve özgürlüklerinin, şirket çıkarlarının yanında, hiçbir değeri yoktur, hukuki hiçbir güvenceleri yoktur.

“Finansal bütünleşmenin yanında, uluslar arası üretim açısından yatırımların artması, çok uluslu

şirketlerin çeşitli ülkelerde şirketler kurup, üretim amaçlı yatırım yapmaları”⁹ yani yabancı sermayenin varlığı da küreselleşme için önemlidir.

“Dünya ekonomisinde üretim, ticaret ve para akımları açısından ciddi bir bütünleşme yaşanmaktadır.”

Bunun gerektirdiği sonuç şudur: Ulus devletlerin, ulusal planlama, ulusal kalkınma ve ulusal ekonominin, hatta ulusal kültürün ortadan kalkması. Beklenen bu sonucun karşıtı unsurlara karşı kullandığı slogan ise “alternatif yok”tur.

1982 Anayasası’nda yer almakla birlikte, “planlama” konusu, ülkemizde, küreselleşmeyi ve yeni liberalizm anlayışını savunan gruplarca dışlanmakta, “serbest planlama”, “piyasa için, hızlı ve kısa vadeli, sınırlı etkili ve bağlantısız planlama” anlayışı gelişmektedir.

Bu nedenle tekrar vurgulanacak olursa, günümüzde, piyasa koşulları içinde şekillenen siyasal, ekonomik ve kültürel yapı üzerinde hukuksal anlamda ciddi çelişkiler yaşanmaktadır. Bu çelişkiler, ülke kaynaklarının ve üretici değerlerinin üzerinde kamu hizmetinin sınırları ve kamu yararı kavramının değerlendirilmesi açısından ciddi sorunlar doğurmakta; bunun yanında “kamu yararını takdir yetkisi” siyasi iradeye ait olduğundan ve sorgulanamaz olduğundan, bu kararlar; karar vericileri olan kamu tüzel kişiliği temsilcilerinin siyasi ve ekonomik tercihleri doğrultusunda şekillenmektedirler. Yargının ve yetkili kılınmış kurulların bu konulardaki müdahaleleri ise, hukuka aykırılık teşkil etmektedir.

(Sungur Savran, “Küreselleşmenin Ekonomik Boyutu” Küreselleşmenin Ekonomik, Teknolojik Sosyal,Siyasal, Kültürel Boyutu, TMMOB Yayınları, Ankara-1998,) s.13 a.g.e s. 15 - a.g.e s. 16

Sosyal devlet anlayışını, neo liberalizm ortadan kaldırmaktadır. Bu durum bireylerin ve alt grupların atomizasyonuna yol açmaktadır. Neo liberalizmin “esneklik, esnekleşme”¹¹ modeli, sınıfların alt gruplara ayrışmasına neden olmaktadır. Modern devlet, sınıflar arası farklılığı korurken, Neo liberal devlet, toplumu bireylere bölmektedir.

Bu nedenle toplumun, Yasama ve yürütme organlarıncı alınan kararları denetlemesi yolu olan “katılım” ve “oy kullanma”, çıkarları aynı yönde olan ve baskın-hakim grupların etkisi altında bulunan alt grupların katılımına dönüşmektedir. Bunun sonucunda hepimize ait olan, hepimizin ortak malı ve değeri olan ülke kaynaklarımızın üzerinde toplumsal denetim mekanizması da hızla iflas etmekte, sağlıklı işlememekte, belli çıkar gruplarına hizmet verir hale dönüşmektedir.

B- KAMU İKTİSADİ TEŞEKKÜLLERİNİN ÖZELLEŞTİRİLMESİNİN

ANAYASA HUKUKU DÜZLEMİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ

“Türkiye Cumhuriyetinin Nitelikleri” kenar başlığı, Türk Hukuku’na 1961 Anayasası’nın 2. Maddesi ile girmiştir. Buna göre; “Türkiye Cumhuriyeti, Demokratik, Laik, Sosyal bir Hukuk Devle-

tidir.” 1982 Anayasasının 2. Maddesinde bu tanım aynen korunmuş olup, ayrıca Anayasa’nın, 4. Maddesi ile bu niteliklerin değiştirilemeyeceği ve değiştirilmesinin teklif edilemeyeceği de kayda bağlanmıştır.

1982 Anayasasının 2. Maddesinde, “Sosyal Devlet” olmak, devletin nitelikleri arasında sayılır. “Sosyal Devlet, liberal devletin kendi yapısı içinde XX. yüzyılın ikinci yarısından sonra yani İkinci Dünya Savaşı’ndan sonra gerçekleştirdiği bir aşamadır.”¹² Kökleri ise 19. yüzyıla dayanır. 1848 devrimleri ilk sosyal hukuk ve sosyal haklar anlayışına yol açmıştır.

Sosyal devlet, önceki yüzyılların liberal devlet anlayışından ayrılır. Liberal devlet anlayışında devletin ekonomik ve sosyal hayata müdahalesi çok istisnaidir. Devletin görevleri iç ve dış güvenlik, adalet dağıtımı gibi sınırlı alanlara ilişkindir. Bu yüzden “jandarma devlet” ya da “bekçi devlet” diye de anılır. Burada devlet egemen sınıf yararına bir pasif tutum içindedir.”¹³

Özelleştirme kararları ve uygulamaları, Anayasa’da yer alan “Sosyal Devlet” ilkesinin, siyasi iradeler tarafından terk edildiğinin ve “Bekçi Devlet” modeline geri dönmek istendiğinin; yani cumhuriyetin ve Anadolu Devrimi’nin tüm mirasının reddedilerek, Osmanlı’nın Tanzimat-Meşrutiyetler Döneminin yeniden yaşatılmaya karar verildiğinin göstergesidir. Sosyal devlet kavramı incelendiğinde bu belirlemenin doğruluğu ortaya çıkmaktadır.

Sosyal devlet, gerek siyasal, gerek ekonomik yapısı, gerek hak ve özgürlükler anlayışı ile liberal devletin temel yapısını ve kurumlarını korumaktadır. Ancak değişen ve gelişen sosyal ve ekonomik koşulların liberal devletin kurallarında ve kurumlarında yapılması zorunlu kıldığı değişiklikleri yapmaktadır. (a.g.e, s. 18)

(Ayferi GÖZE, “Siyasal Düşünceler ve Yönetimler”, BetaB Yayınları, İstanbul-2000)

(Bülent Tanör, Necmi Yüzbaşıoğlu, “1982 Anayasası’na Göre Türk Anayasa Hukuku”, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul-2001, s. 96)

Sosyal devlet, liberal devletin siyasal iktidar temelinde bir değişiklik yapmaz. Siyasal temsil sistemi ve iktidarın (egemenliğin) tüm ulusa ait olduğu ilkesi, varlığını korur.

Sosyal devlet, liberal devletin hak ve özgürlük sistemini sosyal, ekonomik haklar ve ödevler ile tamamlar. Bu hakların kullanılabilir olması için, devlete ödevler ve görevler yükler.”¹⁴

Sosyal devlet anlayışı içinde “batılı devlet modeli de; toplumcu, aktif, müdahaleci ve koruyucu işlevler kazanmaya başlamıştır. Klasik haklara sosyal haklar eklenmiş, klasik adalet anlayışı sosyal adalet anlayışına dönüşmeye başlamış; klasik yasa önünde eşitlik ilkesinin yetmezliği karşısında sosyal eşitlik arayışları uç vermiştir. Bu değişimlerin devlet katındaki yansıması liberal devlet anlayışından sosyal devlet kavramına geçiştir. Buna koruyucu devlet (Etat-Providence), sosyal refah devleti ya da refah devleti (Welfare State) de denir. “¹⁵

“Modern anayasalarda yer alan sosyal haklar ve devlete yüklenen görevlere göz atılacak olursa; devletin tüm yurttaşlarının beden ve ruh sağlığı içinde ve insan onuruna yaraşır biçimde uygun ekonomik koşullar ve güvenceler altında yaşamalarını sağlamakla yükümlü kılındığı görülmür. 1961 Anayasası’nda olduğu gibi 1982 Anayasası’nda da bu konuda hükümler getirildiği görülmektedir.”

Anayasanın sosyal devlet ilkesine paralel olarak 5. Maddesinde devletin temel amaç ve görevi “kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleri ile bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmak” olarak belirlenmiştir. Ne var ki, Anayasa bu amaçlara hangi iktisadi politikalarla ulaşılacağını göstermemiştir.

Anayasamızın 2. maddesinde Türkiye Cumhuriyeti’nin niteliği olarak sosyal devlet ilkesinin benimsendiği yukarıda belirtilmişti. “Keza, bu ilkeye paralel olarak 5. maddesinde Devletin temel amaç ve görevini ‘kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleri ile bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmak’ olarak belirlenmiştir. Ne var ki, Anayasa’mız bu amaçlara hangi iktisadi politikalarla ulaşılacağını göstermemiştir.

Anayasamız sosyal devlet anlayışını benimsemekle birlikte, belirli bir ekonomik doktrini benimsemiş değildir. Anayasamız liberal ekonomi politikalarına da, devletçi ekonomi politikalarına da açıktır; ekonomik modeller konusunda yansızdır. Buna “Anayasanın ekonomik politika modelleri karşısındaki nispî tarafsızlığı” görüşü denilebilir. Bu şu anlama gelir ki, siyasal iktidarlar, ekonomik politikayı kendi siyasal tercihlerine göre belirleyebilirler.

(Ayferi GÖZE, “Siyasal Düşünceler ve Yönetimler”, BetaB Yayınları, İstanbul-2000)

(Bülent Tanör, Necmi Yüzbaşıoğlu, “1982 Anayasası’na Göre Türk Anayasa Hukuku”, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul-2001, s. 96)

(Ayferi GÖZE, “Siyasal Düşünceler ve Yönetimler”, BetaB Yayınları, İstanbul-2000)

Anayasa Mahkemesi ilk kez 29.06.1965 tarih ve E.1963/173; K.1965/40 sayılı kararında ekonomik yansızlık görüşünü şöyle açıklamıştır: “Sosyal haklar, iktisadi bir doktrinin değil, her şeyden önce hümanizmin ve insanlığın adalet duygusunun ürünüdürler. Fert haysiyetine saygının ve ferdi kutsal bir varlık olarak kabul etmenin mantıki ve hatta kaçınılmaz sonucudur. Anayasada herhangi bir doktrine yer verilmemiştir. Buna göre devletçilik de uygulanabilir, liberalizm de uygulanabilir”.

Anayasa Mahkemesi yansızlık görüşünü 1982 Anayasası döneminde de sürdürmüştür. 18.02.1985

tarikh ve E.1984/9; K.1985/4 sayılı kararında Anayasa Mahkemesi şöyle demiştir: “Çok partili demokratik rejimi benimseyen Anayasa’ımızda, Anayasa ilkelerine ters düşmemek koşuluyla, iktidarların ekonomi alanında “müdahaleci” veya “liberal” bir politika izlemelerine bir engel bulunmamaktadır.”

Bunun dışında Anayasamız, 65 inci maddesinde; “Devlet, sosyal ve ekonomik alanlarda Anayasa ile belirlenen görevlerini, ekonomik istikrarın korunmasını gözeterek, mali kaynaklarının yeterliliği ölçüsünde yerine getirir” diyerek, 5. Maddede belirtilen temel amaçlara ne miktarda ulaşılacağına takdirini hükümete ve parlamento çoğunluğuna bırakmıştır. Anayasa’nın 65. Maddesi, 5. Maddesi karşısında özel hüküm niteliğindedir. Özel hüküm, genel hükümden önde gelir ilkesi uyarınca, çatışma halinde 5. Madde değil, 65. Madde uygulanır. O halde Sosyal devlet ilkesinin etkililiği, siyasal iktidarların ekonomi politikası alanındaki tercihine bağlıdır.

Aslında sosyal devletin amaçları, hukukî değil, iktisadi politikalarla gerçekleştirilebilir nitelikte olduğuna göre, liberal demokratik bir anayasanın, iktisat bilimi alanında böylesine tartışmalı olan bir konuda tercihte bulunması olanaklı değildir.”¹ Bu tartışmalarda, hukuk dışı gelişen (gecekondu) kentsel alanlarda, özellikle büyük şehirlerde yaşayan, yağma kültürüyle donatılmış, her tür sosyal güvenceden ve sağlam bir eğitim-öğrenimden yoksun bırakılarak, paryalaştırılmış halk kitlelerinin yönlendirici bir etkisi olamamaktadır.

Bu nedenle TMMOB, devletin ekonomi politikasını, bağımsız dış değişkenlere ve liberal akımlara göre değil, halkımızın çıkarlarına ve gereksinimlerine, uzun vadeli ulusal çıkarlarımıza göre oluşturabilecek siyasi iradenin, ülke yönetimine taşınması gerektiğini yitirilmeyen bir ısrarla vurgulamaktadır.

Bu tercihin siyasi iktidarların kararlarına-takdirlerine bırakılması, Devletin temel bir ekonomi politikası olmadığını gösterir ki, bu durum; gerçekten parlamenter demokrasi ile mi yönetiliyoruz, yoksa 1920 lerin yarı parlamenter-meclis hükümeti modeliyle mi, sorusunu akla getirir. çünkü küreselleşmenin dayattığı kararlarının alındığı dönemler incelendiğinde, hükümetlerin siyasi kimliklerinin bu kararlar önünde ciddi bir engel yaratmadığı görülmektedir. “Kamuoyuna yapılan açıklamalar” ile “imzalanan belgeler + katılım gösterilen ve destek verilen toplantılar” arasında, hem söylem hem de uygulamalar açısından büyük çelişkiler bulunmaktadır. Burada artık sadece iktisadi tercihler söz konusu değildir. Parlamenter sistem içinde sol, sağ veya merkezde yer alması fark etmeksizin, oy potansiyeli yüksek olan siyasi partilerin seçilmiş üyelerinden oluşan yasa organının, Anayasa’ya aykırı olarak; devletin şeklini, cumhuriyetin niteliklerini değiştirme yolunda kararlar aldıkları ve uyguladıkları görülmektedir.

Planlama, geleceğe yönelik bir işlemdir. Planlama, “yerin koşullarına göre” yapılan bir işlemdir. “Yer”e, yani devlet yapısına göre, hukuk sistemine göre, sosyal, siyasal ve ekonomik sistemine (tercihlerine) göre, coğrafi yapısına göre, ekolojik yapısına göre, vb. hükümetlerin tercihlerine

göre sosyal devlet ve sosyal adalet yaklaşımını da etkileyecek biçimde, değişebilen ve sürekliliği olmayan bir iktisadi yapı içerisinde, kamu gücüne dayanarak aldıkları kararlar ve yaptığı işlemlerin bağlayıcı ekonomik üst normu, ancak belli ve kısa bir zaman dilimi için geçerli olacak şekilde varolabilir.

Bu yapı, sosyal yapı ve siyasal yapıdaki değişimlere ve gelişimlere (bazen haklar konusunda geri adımlara) göre, hukuk devletinin açıklanmaya çalışılan kurallarını da çiğneyerek ya da bunların ihlal edilmesini bazı sosyal gerek ve ekonomik koşullara dayanarak göz ardı ederek, toplumsal açıdan hukuk dışı bir meşruiyet kazanabilir. Ya da bu iş ve işlemlerin hukuka uygunluğu, parlamento çoğunluğu kararları ile anayasa değişikliği yapmak gibi çeşitli yöntemler ile sağlanabilir ancak toplum karşısında meşruiyet kazanamaya bilir.

Planlama, artık geleceğe yönelik bir işlem değildir. Günün şartlarına ve IMF- Dünya Bankası-AB gibi kuruluşların beklentilerine göre, cumhuriyetin kazanımlarını geriye doğru işleten; sosyolojik evrimi, geriye doğru işlemesi için zorlayan; vatandaşını şirket kullarına dönüştürmeyi hedefleyen; var olan duruma hukuk ve bilim karşısında sözde mantıklı açıklamalar getirmeye çalışan, program tutanaklarıdır. Ülkenin geleceğinden, KİT’lerde olduğu gibi, kolayca vazgeçilmiştir.

Sonuç olarak KİT’lerin özelleştirilmelerinin dayandığı bir ekonomi planı, üretim planı, kaynak planı, işgücü planı, enerji planı, verimlilik planı dahi ortada yoktur. İşin ilginç tarafı, KİT’lerin kapatılması ya da satılması için üretilen bahaneler tam da bu yöndeki sözde eksikliklere dayandırılmaktadır.

Böyle bir yapı içerisinde, normlar hiyerarşisine uygun olarak tündengelim yöntemiyle şekillenen “kapsamlı ve uzun erimli”, bütüncül bir planlamanın başarılı olması beklenemez. Nitekim, bu tür planlama yaklaşımını neredeyse planlama kurumunun resmi ideolojisi haline getirilmiş olan varoluş ve işleyiş sürecini de hukuk içinde bu kapsamda şekillendiren ülkemizde, hukuk dışı uygulamalar, kamu mallarının ve işletmelerinin bir rant aracı olarak görülmesi ve dağıtılması-paylaştırılması, iş görenlerin çalışma haklarının hukuk dışı müdahalelere maruz kalması, serbest-siyasi pazar ilişkileri, hukuk dışı yerleşim, kullanım, yararlanma, yapılanma ve kentleşmenin bu derece yaygın bir sorun haline gelmesi, bu başarısızlığın göstergesidir.

Sosyal devletin bu ülke kaynaklarını koruma ve geliştirmeyi hedefleyen planlama eylemini destekleyecek ve gerçekleştirecek araçları tanımlamada olduğu kadar, sebepleri tanımlamakta da yetersiz kaldığı görülmektedir. Siyasi irade, planlama yerine uluslararası sermayenin dayattığı uyum programlarını desteklemekte ve bu doğrultuda, Yasama Organınca alınan her kararla, yürütme ve yargı organlarının iş ve işlemleriyle, zaten pek çok eksikliği bulunan Sosyal Devletin yapısını deforme etmekte, araçlarını ortadan kaldırmaktadır.

Siyasi iradenin anladığı ve benimsediği bugünkü Neoliberal-şirketleşmiş sosyal devlet, kapitalist devlettir ve bu devlet biçiminin sınıflı toplum düzenini koruması ve sosyal adaletsizliklere göz

yumması, üretim araçlarına (mülkiyete), sermayeye sahip olan sınıfın lehine güçlü, yoksul ve mülksüzleştirilen sınıfa karşı pasif bir tutum sergilemesi doğası gereğidir.

Bu nedenle kapitalist-sosyal devlet anlayışı içinde sosyal hakların (somut özgürlükler) gerçek anlamda var olması beklenemez. Zamanla mülksüzler, emekçiler, güçlü ve yaygın tüketim sınıfını oluşturmuşlardır ve bu sınıfa verilen sosyal destek, sermaye için bir “pazar”ı ayakta tutmaya yöneliktir. Şirketleştirilmiş sosyal devletin “sosyallik” anlayışı bu nedenle iki yüzlüdür. Toprak bir yandan yeniden üretim ya da istihraç için yararlanılan yerdir, bir yandan da tüm üretimin ve tüm insan faaliyetlerinin ögesi olan yerdir.

Ve şirketleştirilmiş sosyal devlet anlayışında, topraktaki mülkiyet, her iki anlamda da haracını ister. Toprak rantı ve tekel fiyatları böylece sürekli birbirlerini etkileyerek oluşur ve artarlar. Ancak Şirketlere bu haraç da yeterli gelmez; ülkenin üretim dinamolarını, kamusal üretim araçlarını ve kamusal toprağı da ele geçirmek isterler. Şirketleştirilmiş sosyal devletin yarattığı tüketim toplumunun, “kendini” yeniden üretebilir hale gelmesi sonucunda, bu devlet anlayışı ortadan kalacaktır. TMMOB, bu değişim sürecinde, kurumsal kültüründen gelen değerlerin savunucusu olarak, üretenin ve yaratanın yanında yer almaktadır.

“Sosyal adalet ve sosyal güvenliği sağlamak ve herkes için insan haysiyetine yaraşır asgari bir hayat düzeyini gerçekleştirmekle yükümlü devlet” olarak tanımlanabilecek olan “Sosyal devlet”i gerçekleştirmeye yönelik araçlar ve hukukî önlemleri iki grupta toplamak olanaklıdır.

Birinci grup, sosyal haklardan oluşur. Bunlar: Çalışma hakkı (md.49), adil ücret hakkı (md.55), sosyal güvenlik hakkı (md.60,61), konut hakkı (md.57), sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkı- sağlık hakkı (md.56), eğitim hakkı (md.42) ve hürriyetlerinden oluşur.

KİT’lerin özelleştirilmesinin Anayasa’mızın 49. 55. 60. ve 61. Maddeleri ile nasıl bir uyum gösterdiği anlaşılır değildir. Özelleştirme yolu ile, siyasi irade, vatandaşların sosyal haklarını tanımadığı da açıkça ortaya koymaktadır.

Sosyal hakların gerçekleşmesi için devletin bunları tanımış olması yeterli değildir. Devletin bu yönde olumlu edimde bulunması da gereklidir. Örneğin devletin, okul, hastane, konut, plan yapması gerekir ki bu haklar gerçekleşebilsin. İşte bu hakların salt Anayasa’da yer almaları, kişilere dava yolu ile talep edebilecekleri sübjektif kamu hakları vermez.

Bu tür dava ve talep hakları, ancak yasama organının o alandaki kanuni düzenlemesinden doğabilir. Bu açıdan bu tür sosyal hakları tanıyan Anayasa hükümleri, doğrudan doğruya uygulanabilir hukuk kuralları değil, yasama organına siyasal nitelikte direktifler veren veya yol gösteren “program hükümler” niteliğindedir.

Görülen o ki Anayasa’mızın program hükümleri yerine, IMF ve Dünya Bankasının dayattığı, küreselleşme programının hükümlerine uyulmaktadır. Özelleştirme düşüncesinin temelinde, kamunun

temel gereksinimlerinin karşılanması görevinin, özel sermayeye terk edilmesi anlayışı yatmaktadır.

Anayasanın “sosyal ve ekonomik hakların sınırı” başlıklı 65. Maddesinde “Devlet, sosyal ve ekonomik alanlarda Anayasa ile belirlenen görevlerini, ekonomik istikrarın korunmasını gözeterek, mali kaynaklarının yeterliliği ölçüsünde yerine getirir” hükmü yer alır. “Ekonomik istikrarın korunması” ve “mali kaynaklarının yeterliliği” ise, tamamıyla siyasal iktidarın takdirinde olan hususlardır. Ve bu takdir gücünü hangi amaçlarla ne şekilde ve kimden yana kullandıkları ortadadır.

İkinci Grup, “gelir ve servet farklılıklarının azaltılmasına yönelik tedbirler”den oluşmaktadır. Bunlar: Vergi adaleti (md. 73), kamulaştırma (md. 46), toprak reformu (md. 44) ve devletleştirme (md. 47) konusundaki hükümlerden oluşur.

Anayasa’nın “kamulaştırma” kenar başlıklı 46. Maddesine göre; “Devlet ve kamu tüzel kişileri; kamu yararının gerektirdiği hallerde, karşılıklarını peşin ödemek şartıyla, özel mülkiyette bulunan taşınmaz malların tamamını veya bir kısmını, kanunla gösterilen esas ve usullere göre kamulaştırmaya ve bunlar üzerinde idari irtifaklar kurmaya yetkilidir.” Kamulaştırma, normalde sosyal devletle ilgisi olmayan bir kurumdur. Ancak, kamulaştırma sosyal amaçlarla da yapılabilir. İşte bu tür sosyal amaçlı kamulaştırmalar, sosyal devleti gerçekleştirmeye yönelik bir tedbir olarak düşünülür.

Anayasamızın 46. Maddesinin üçüncü fıkrasında sosyal amaçlı, kamu hizmetlerini yerine getirmeye yönelik kamulaştırmalar yapılabileceği öngörülmüştür. Özelleştirme ile yapılan nedir?

Birincisi; Bir kısım vatandaşın Anayasal hakkı olan ve Devlet güvencesinde bulunan mülkiyet hakları, önce Kamu İktisadi Teşekkülleri kurulmak üzere, kamu hizmeti gereği ve kamu yararına dayanılarak kamulaştırılmıştır. Sonra, kamu malı durumuna gelen işte bu mülkiyetler, üzerlerinde yer alan işletmeler ile birlikte, başka özel şahıslara satılmaktadır. Vatandaşlarının temel hak ve özgürlüklerini güvence altına alan bir yönetim yapısı içerisinde bu şekilde bir uygulamanın, kamu hukuku alanında yeri yoktur.

İkincisi ise, zaten kamu hizmet malı olan, yani üzerinde her Türk vatandaşının hakkı bulunan bir alan ve bu alan üzerinde yapılmış olan Kamu İktisadi Teşekkülü, özel şahıslara satılmaktadır. İdare hukukunun, bilinen ve hukuk ilkeleri çerçevesinde kabul edilen hiçbir ilkesine sığmayacak bir durum yaratılmaktadır.

Anayasanın “Devletleştirme” kenar başlıklı 47. Maddesine göre “kamu hizmeti niteliği taşıyan özel teşebbüsler, kamu yararının zorunlu kıldığı hallerde devletleştirilebilir,” Devletleştirmenin ancak özel teşebbüsün kamu hizmeti niteliği taşıması ve kamu yararının zorunluluğu halinde yapılması, bu işlemlerin sosyal amaçlı olduğunu ortaya koyar.

Ancak bu madde, 13.08.1999 tarihinde 4446 sayılı Kanun'la değişikliğe uğramış, KİT'lerin ve diğer kamu tüzel kişilerinin mülkiyetinde bulunan işletme ve varlıkların özelleştirilmesi kabul edilmiştir.

Özelleştirme, 4046 sayılı Kanunla ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiş ve buna yönelik örgütler ve fonlar oluşturulmuştur.

Bugün, bizim gibi az gelişmiş ülkelerin sermaye birikimi yoktur ve bu konuda büyük bir gereksinim içindedirler. Bu tür ülkelerde var olan sermaye de büyük ölçüde üretime dönük ağır ve temel sanayi yatırımları yerine, kısa dönemde daha çok kazanç getiren "spekülatif yatırım"lara gitmektedir. Ülkenin gereksinim duyduğu temel sanayiler ise, kamunun aracılığı ile kurulmakta ve işletilmektedir.

C- GÜNÜMÜZDE ÖZELLEŞTİRME UYGULAMALARI

Özelleştirme konusunda kamuoyu, yaygın ve yoğun propaganda aracılığı ile yönlendirilmeye çalışılmaktadır. Oysa, özelleştirme propagandasının çarpıttığı ve gizlediği pek çok gerçek vardır:

KİT'lerin her zaman özel işletmelerden daha düşük verimliliğe sahip olduğu, kesin olarak ne Türkiye'de, ne de uluslar arası düzeyde kanıtlanamamıştır.

KİT'ler ile özel işletmeleri karşılaştırmak olanaklı değildir. KİT'lerin devletin iktisat politikalarının ve kalkınma planlarının uygulanmasında etkin bir araç olduklarını, bu nedenle geniş planda, ana kimi işlevleri üstlendiklerini gözardı ederek yapılan karşılaştırmaların da bir değeri yoktur. Finansal karlılık ve verimlilik, bilimsel olarak özdeş değildir.

KİT'ler, kendi bütünlükleri kapsamında incelenmelidir. Bu bütünsel yapı içerisinde bazılarının kazanç sağlaması, bazılarının ise sosyal ve ekonomik nedenler ile ya da sunulan kamu hizmetinin nitelikleri nedeniyle zarar etmesi olanaklıdır. Dikkat edilmesi gereken, KİT düzeninin kendi içinde dengeye ulaşması ve işlevlerini yerine getirmesidir.

KİT'lerin, açıkları ile yaptıkları yatırım tutarlarının birbirine denk olması, dikkate alınması gereken bir veridir.

KİT'lerin karlılığı ile, kar maksimizasyonu birbirine karıştırılmaması gereken konulardır. 1980 li yılların başında, DPT'nin hazırladığı 5 yıllık Kalkınma Planı'nın rafa kaldırılıp, yerine ABD'de hazırlanan ve Türkçe'ye çevrilen "istikrar ve yapısal uyum" politikalarının uygulamaya sokulması ardından, KİT'ler, ciddi bir finansal dengesizlikle ve üretim planında verimlilik sorunlarıyla karşılaşmıştır. Oysa bu tarihe kadar, KİT'lerin özel işletmelere göre, özellikle imalat sektöründe daha yüksek verimliliğe sahip olduğu bilinen bir gerçektir. Ancak, özerk olmayan bu işletmelerin sürekli siyasi müdahaleler ile karşılaşmaları, borçlanmalar nedeniyle uğradıkları kambiyo zararları ve politik atamalar nedeniyle yaşadıkları yönetim sorunları, KİT'leri bugünlere getirmiştir.

Özelleştirmenin verimliliğinin, ekonomik performansı arttıracacağı kesinlikle kanıtlanamamıştır.

Büyük sermaye, dolaylı olarak elde etmiş olduğu kazanımları terk ederek, doğrudan ve tümüyle kaynaklara el koymayı amaçlamakta, kazanç olgusu karşısında tüm engellerin ortadan kaldırılmasını istemektedir. Bu doğrultuda, “kamu yararı”, “sosyal amaç”, “sosyal kamu hizmeti” ve “sosyal haklar” gibi kavramlar ve Anayasa hükümleri bir kenara bırakılmaktadır. Bunun adı; küreselleşmedir.

Özelleştirme ile KİT’lerde güçlü olan sendikalar yıpratılmaya çalışılmakta, sendikal güç kırılarak sendikaların ortadan kaldırılması öngörülmektedir.

Özelleştirme ile KİT’lerde çalışan işçi, mühendis, mimar ve şehir plancılar, bir meta gibi el değiştirilmekte, meslek ilkelerine ve ahlakına ters düşecek uygulamaların ortağı haline getirilmektedirler.

Sanayileşmiş ülkeler açısından özelleştirme, oturmuş piyasa ilişkilerine canlılık kazandırma, sosyal kümeleri daha etkili olarak ekonomik yaşama katma ve bireyleri ekonomik faktörler haline getirme gibi, yeni teknoloji ve üretim yapılarına geçme noktasında bir tür yapısal değişme anlamı taşımaktadır. Bu nedenle özelleştirme uygulamaları, yönetim kavramı ile birlikte organize edilmektedir ve sistem, bu değişimi ölçülü kılacak kaynak ve olanaklara sahiptir.

Oysa, az gelişmiş olan ülkelerde, bu ölçülülük, kamu sektörü aracılığı ile sağlanmak istenmektedir. KİT’ler az gelişmiş ülkelerde iyi işlemeyen piyasa mekanizmalarına işlerlik kazandırarak, piyasayı yeniden inşa etmeyi sağlayan bir araçtır. Yani ülkemizde, KİT’ler olmadan piyasa ekonomisinin koşullarını oluşturmak olanaksızdır. Çünkü zayıf olan sektör, gelişmek için hiçbir kural tanımamakta, kamunun müdahalesi ve denetimi sayesinde piyasa dengelenebilmektedir.

Bugün tek başına-tek güç olarak kalan kapitalist düzen içinde, hangi mallar, ne miktarda ve kimler için üretilecek sorusuna; “merkezi planlama” değil, “fiyat-piyasa mekanizması” karar vermektedir. Bu mekanizmanın iyi işlemesi, yoğun ve yaygın bir rekabeti gerektirmektedir. Herhangi bir ekonomik kuruluşun rasyonelleşme şansı ya da gücü, öncelikle piyasa mekanizmasının işlerliğine bağlıdır. Yani, piyasa mekanizması gelişmemiş üreticilerin, tüketicilerin, çalışanların arasında örgütlü kurumsal ilişkilerin kurulamadığı, dolayısı ile çeşitli toplumsal sınıflar arasında sosyal ve ekonomik dengenin bulunmadığı bir toplumda, ekonomik kuruluşun rasyonalizasyonu sonucunda karlılık ve verimliliğin sağlanamadığı kanıtlanmıştır.

Türkiye ekonomisinde egemen olan “emirkumanda” düzeneğidir, serbest piyasa değildir. Bu nedenle devlet tekelleri olan KİT’ler ve özel tekeller, istedikleri gibi hareket edebilmektedirler. Bu durumda, piyasa mekanizması arasında ekonomik ve toplumsal güç dengeleri kurulmadan, anti-tekelci önlemler ve uygulamalar olmadan, KİT’leri özelleştirmek, bunların yeniden özel tekelleşmeye dönüşmesine yol açacaktır. Aynı zamanda serbest piyasa mekanizmasına geçmeyi de

tümüyle ortadan kaldıracaktır. Özelleştirme uygulamaları, kamuoyuna deklare edilen nedenler ve hedefler kapsamında başarısız olmuştur.

KİT'lerin yönetim ve istihdam sorunlarına yönelik gerekli tedbirler alınır ve teknolojik yatırım desteği sağlanırsa, karlı ve verimli olacakları bilimsel ve fiili olarak kanıtlanmıştır.

Özelleştirme girişimleri, ülkemizde olduğu gibi, az gelişmiş olan pek çok ülkede yolsuzlukla birlikte anılmakta, toplumsal meşruiyet kazanmamaktadır. SEKA-Balıkesir İşletmesi'nin satışı konusundaki kamuoyuna mal olmuş bilgiler, mali belgeler ve özel şirket-hükümet arasındaki bilinen ilişkiler, bunun en açık göstergesidir.

Özelleştirme kapsamında KİT'lerin satışları, bölgesel üretimi ortadan kaldıracak ve bölgesel işsizlik yaratacak boyutlara kadar ilerlemektedir. Örneğin, tarım işletmelerinin varlık satışı yolu ile özelleştirilmesi ve bu işletmelerin el değiştirdikten sonra tarımsal üretime yönelik değil, başka ticari ve sanayi üretim amaçları kapsamında kullanılması, bunun basit bir plan değişikliği ile yapılabiliyor olması, bu tür işletmelerin bulunduğu bölgelerdeki ziraat üreticilerinin iflası ve bölgesel tarım ekonomisinin sonunu hazırlamıştır.

Özelleştirme, kurulmuş olan bir kamu hizmetinin bu niteliğini ortadan kaldırmak, kamu hizmeti etkinliğine son vermek demektir. Bu da Türk İdare Örgütü'nün yeniden biçimlenmesi anlamına gelir. 4046 sayılı Kanun, özelleştirmenin amacını; “ekonomide verimlilik artışı ve kamu giderlerinde azalma sağlamak” olarak tanımlamaktadır. Oysa özellikle sosyal kamu hizmetlerinin, özelleştirme amacıyla ortadan kaldırılmasına olanak yoktur. Anayasa, sosyal kamu hizmetlerini yerine getirmek ve sosyal devlet ilkesini gerçekleştirmek üzere, devlete ödevler vermekte, görevler yüklemektedir. Bu tür kamu hizmetlerinin gerçekleştirilebilmesi için, devletin harcama yapması, kamu giderlerini azaltmak değil, arttırmak amacıyla hareket etmesi gerekmektedir. Bu nedenle KİT'lerin, önce bir akanunla iktisadi alanda ticari esaslara göre etkinlik göstermek üzere kurulmuş bir KİT olarak nitelendirilmesi, daha sonra da özelleştirilmesi hukuksal açıdan olanaklı değildir. Sosyal kamu hizmetlerini özelleştirmek, Anayasanın 2. ve 46. Maddelerine aykırıdır.

1930 lu yıllarda, KİT'lerin kuruluşu, Genç Cumhuriyetin kalkınma hamlelerinden en önemlisini yapmak anlamını taşımaktaydı. KİT lerin yer seçimi, bölgesel dengesizlikleri ortadan kaldıracak şekilde ve kentleşmeyi de bu anlamda desteklemek üzere yapılmıştır. Devletin bu dönem için planlama yaklaşımı; KİT'lerin yer aldığı bölgelerde ve demiryolu güzergahları çevresinde yer alan yerleşimleri, modern kentleşme esaslarına göre oluşturmak, yönlendirmek ve modern-kentsel yaşamı teşvik etmektir. Ülke ölçeğinde böylesine rasyonel bir yaklaşımla bölgelere dağılımı yapılan KİT'lerin, yerel ölçekteki yer seçim kararlarında, o dönemin sınırlı bilgileri ile hareket edilmek zorunda kalmıştır. Yerel ölçekte planlamaya esas olarak “yerbilim, arkeoloji, diğer mühendislik dalları, vb.” bilim dallarının sundukları verilerin, o dönemin teknolojisi ile içinde bulunduğu durum dikkate alınacak olursa, bu son derece doğal bir durumdur. Bunun yanında genç cumhuri-

yetin, kıyı hukuk rejimini, kamu malları hukuk rejimini ve toprak-imar hukuku rejimini henüz oluşturma aşamasında olduğu da düşünülürse, KİT'lerin yer seçimlerine yönelik eleştiriler daha sağlıklı yapılabilir.

Özelleştirilen, satılmak ve kullanım fonksiyonları değiştirilmek istenen, daha doğrusu, kamu hizmetine özgülenme kararları ortadan kaldırılmak istenen KİT'lerin, bir kısmının I Numaralı Arkeolojik Sit Alanları üzerinde, bir kısmının kamu orta mallarından olan ve deniz kamu mallarının tamamlayıcı parçası sayılarak (mütememmim cüz), kamuya açık olmayan hiçbir kullanıma açılmayacak ve mülkiyeti devredilemeyecek olan alanlar üzerinde, bir kısmının 1. derece deprem bölgesi ve fay hatları üzerinde yer almakta olduğu bilinmektedir.

KİT'lerin yer aldığı alanların, 1930'lu yılların planlama yaklaşımı sonucunda kentsel merkezler haline geldiği ve kentle bütünleştiği de bilinmektedir.

Bu alanların kamu hizmeti veren kamu müesseseleri arsaları olmaktan çıkarılması durumunda: çağımızın teknolojik koşullarına uygun tüm araştırma ve değerlendirmeler yapılmak suretiyle ve planlama kurumu ile ilgili tüm araçlar ve hazırlık ilkeleri işletilmek suretiyle yeniden planlanması gerekir. Ancak yapılan uygulamalar böyle olmamaktadır. KİT'ler ile birlikte kıyı kamu malları, binlerce yıllık tarihi mirasımızda özelleştirilmektedir. Burada yapılan tek bir işlem olarak görülmekle birlikte, aslında üç işlem uygulanmaktadır. Birincisi işletmelerin elden çıkarılması, ikincisi hazine mallarının elden çıkarılması, üçüncüsü ise devletin hüküm ve tasarrufunda olan kamu mallarının elden çıkarılması. Bu üç işlemin de, Anayasa Mahkemesi'nin özelleştirme konusunda altını çizdiği; ülke bağımsızlığının korunması, özel tekeller yaratılmaması ve kamu yararına dayanılması ilkeleri düşünüldüğünde, hukuka uygunluğu bulunmamaktadır. Bu şekilde son derece değerli kentsel arsalar, şirketleştirilmektedir. Bu geniş arsalarla sahip olanlar ise, yerel mekanda kentsel gelişme dinamlarına ve gücüne sahip unsurlar haline gelmektedir. KİT'leri özelleştirmek, aslında kentlerin geleceğini özelleştirmekte ve kentsel arsalar tekelleştirilmektedir.

D- KAMU İKTİSADİ TEŞEKKÜLLERİNİN KURULUŞU

1923'te başlayan ve 1930'a kadar süren dönem, "Devletçi-seçkinler (bürokrat-aydın)"in, "gelecekçi-liberal" cepheye rağmen yaptıkları pek çok yeni atılım ve devrimleriyle doludur. "1923 tarihli İzmir İktisat Kongresi'nden çıkan sonuç; aşar vergisinin kaldırılması, yeni ve ağır olmayan vergiler, yol şebekesi, ticaret bankası, tekelliliğe karşı mücadele, kambiyo işlerinin millileştirilmesi, yerli sanayii koruyacak gümrük önlemleri, sanayinin teşviki, sendika ve grev mevzuatının düzenlenmesi, kabotaj hakkının elde edilmesi, ve benzerlerinden oluşur."²

Bu doğrultuda, 1927 tarihinde "Sanayii Teşvik Kanunu" çıkarılmıştır. "Bu Kanun, sanayiciler için çok önemli vergi bağışıklıkları, gümrük vergisi indirimleri, hükümet yardımları, pazarlama kolaylıkları ve yeni kurulacak işletmeler için arsa olanakları sağlamaktadır."³

Bu tarihten sonra iktisat politikalarında iki dönem, iki siyaset olgusuna rastlanır: Birincisi, “Özelci dönem-açık ekonomi koşullarında yeniden inşa dönemi”⁴ ya da “Özendirme ve destekleme dönemi”⁵(1923-1932), ikincisi ise “devletçilik” (1933- 1950).

Özelci dönemde sanayi sermayesi birikimi ciddi bir yükseliş gösterememiş ve 1929 Dünya ekonomik bunalımı, dışa kapanma ve korunma aranımlarını doğurmuştur.

Devletçilik, sadece dünya ekonomik bunalımının zorlamalarıyla değil, aynı zamanda hızlı ekonomik kalkınmayı başararak, milli kapitalizmi gerçekleştirmek için zorunlu bir model olarak benimsenmiştir. Bu ilke 1933 tarihinde CHP programına, 1937 tarihinde Anayasa’ya girmiştir. Esas işlevi, sanayi birikimi ve kapitalist gelişme için gerekli koşulları yaratmak, devlet eliyle özel girişimci yaratmaktır.

Bu dönemde, Kamu İktisadi Teşebbüsleri (KİT) kurulmuş, yabancı işletmeler devletleştirilmiş, devletin denetimi artırılmış ve planlı ekonomi anlayışı benimsenmiştir. Cumhuriyet tarihinin ilk Kalkınma Planı (1934) uygulamaya konulmuştur. Sovyetler Birliği’nden sonra, dünya da ilk kez Türkiye’de uygulanan Sanayi Kalkınma Planı, özel kesim üzerinde bir denetim öngörmemiştir. Bu dönemde, kalkınma planına dayanılarak özel girişime dayalı ulusal ekonominin temelleri atılmıştır.

“Her ne kadar “devletçilik” olarak adlandırılmakta ise de, bu dönemde uygulanan ekonomi siyaseti kapitalizme dönük”⁶ olmuştur. Çünkü devletçilik modelinde tanımlanan devlet, “Sosyal Devlet”, yani liberalizmin ikinci yarısını yaşamakta olan Kapitalist Devlet’ tir.

1930’larda, “devletçi” dönem içerisinde, devletin merkezi bürokrasisi ve bu anlamdaki teknokratları, kentlerin gelişimine yön vermekte kendisini yetkili görmekte, “plana bağlı kalkınma ve kentleşme” anlayışı bir ilke olarak benimsenmekte, devlet merkezli- devlet destekli büyüme yaklaşımları ile paralel olarak, planlama anlayışı da bir “modern çağ projesi” olarak yükseltilmektedir.

Bu dönemde, nasıl ki hukuksal anlamda çok hukukluluk düzeninden, tek hukuklu ve anayasal düzlemde çoğunlukçu düzene geçiş benimsendiyse, devlet bürokratları ve teknokratları da, planlama kurumu da; merkezi, tek hukuklu-bütüncül, kapsamlı ve çoğulcu olmaktan uzak olan çoğunlukçu bir modeli benimsemiştir. Devletçilik anlayışı, devletin idari örgütlenme modelinde yaşam bulmakta gecikmemiştir.

Yine bu dönemde alınan imar kararlarının ana hedefi; cumhuriyetin sanayi gelişimini devlet müdahalesi ve desteği ile gerçekleştirmesinin sonucu olarak ortaya çıkan devlet sanayilerinin ya da yine bu kalkınma hamlesinin bir parçası olan önemli demiryolu istasyonlarının çevresinde oluşan kentsel gelişmeyi denetlemek, bu kentler için planlar yapmaktır.⁷ Yani bu dönemin planlama anlayışının öncelikli hedefi, seçilmiş kalkınma bölgelerini planlamaktır. KİT’lerin ülke coğrafyası

üzerinde yer seçim kararları, aslında kalkınma bölgelerinin de belirlenerek, fiziki mekana fiili olarak yansıtılması anlamını da taşımaktadır.

Ülke savunma sanayi devlet elinde gelişmiş, ülke coğrafyası demiryollu ağları ile örgütlenmiş ve “1925 yılında sanayi kalkınmasının en önemli hamlesi olarak, Türkiye Sanayi ve Maadin Bankası kurulmuş olup, Türkiye’de sanayi ve madenciliğin geliştirilmesi bu kuruluşa görev olarak verilmiştir.”⁸ Osmanlı döneminde gerçekleştirilmiş olan ipek, kağıt, cam, konserve, dokuma ve deri-kundura “fabrikaları bu bankanın emrine verilmek suretiyle, o zamana kadar herhangi bir ekonomik ve ticari işletmeye tabi olmayan bu müesseseler, teknolojik yenilikler çerçevesinde ıslah edilerek, üretime geçirilmişlerdir.

Bu dönemin önemli gelişmelerinden bir diğeri, Sümerbank’ın kuruluşudur.

1932 yılında Türkiye Sanayi ve Maadin Bankası feshedilip, yerine Devlet Sanayi Ofisi ve Türkiye Sanayi Kredi Bankası kurulmuştur. Ancak, Sanayi ve Maadin Bankası’nın feshinden sonra, mevcut gelirlerinin fabrikalara işletme sermayesi olarak Devlet Sanayi Ofisi’ne verilmesi nedeniyle yaşanan kaynak yetersizliği, Türkiye Sanayi ve Kredi Bankası’nın kısa sürede sistem dışında kalmasına neden olmuştur.

Ekonomik zorlular ve milli sanayinin yeniden yapılanma ve ilerleme programına bağlanmış olması, bu iki kuruluşun tekrar birleştirilmesini gerektirmiş ve 1933 yılında Sümerbank kurulmuştur.

Cumhuriyet Hükümeti’nin Sümerbank’a verdiği görevler şunlardır:

Devlet Sanayi Ofisi’nden devralınacak fabrikaları işletmek, özel sanayi müesseselerindeki devlet iştirak hisselerini Ticaret Kanunu hükümlerine göre idare etmek.

Özel kanunlarla verilmiş yetkilere dayanarak, devlet sermayesiyle yapılacak tüm sınai müesseselerinin etüt ve projelerini yapmak.

Tesislerin ve tevsilerin gerçekleştirilmesi ve ekonomik açıdan verimli olan sanayi kuruluşlarının sermayesinin izin verdiği oranda, yeni tesisler kurması için bu tesislere iştirak etmek.

Ana ham maddesi ülkede bulunan ve henüz üretim miktarı tüketimini karşılayamayan sanayi dallarını belirlemek ve buralara yatırımı özendirmek.

Ülkeye ve kendi fabrikalarına gerekli olan usta ve işçileri yetiştirmek üzere okullar açmak, sanayi mühendislerinin yetiştirilmesini sağlamak, yurt içi ve yurt dışında yüksek okullarda öğrenci okutmak.

Sanayi müesseselerinin gelişmesi için proje üretmek ve Maliye Bakanlığı’nca tetkik için Bankaya verilecek mevzular hakkında görüş beyan etmek.

Bu görev ve yetkilerle donatılan Sümerbank, ilk olarak kendisine bağlı olarak Sümerbank İplik ve

Dokuma Fabrikaları Müessesesini, Sümerbank Deri ve Kundura Sanayi Müessesesini, 1934 yılında İzmit’de Sümerbank Selüloz Sanayi Müessesesi’ni, Türkiye Demir Çelik Fabrikaları Müessesesi’ni, Sümerbank Çimento Sanayi Müessesesi’ni kurmuştur. Bu beş müessesenin her biri, ayrı bir sektör lideri ve öncüsüdür. Şeker fabrikaları da bu dönemin ürünüdür.

“Bu tesisler, yedek parça gereksinimini karşılamak amacıyla kendi bünyelerinde dökümhane ve atelyeler kurmuşlardır. Ayrıca, bu tesisler kurulduğunda Türkiye’de enerji üreten santraller olmadığı, tesislerin enerji gereksinimini karşılamak için yan sanayi gelişmemiş olduğu ve ülkede ciddi bir enerji sorunu yaşandığından, bu kuruluşlar, gereksinim duydukları enerjiyi üretmek ve fazlasını buldukları şehirlere, yerleşim bölgelerine vermek üzere, kendi bünyelerinde enerji santralleri oluşturmuşlardır.”⁹

Benzer şekilde, su gereksinimlerini karşılamak için, mevcut kaynaklarla bağlantıyı sağlayacak alt yapı tesislerini, pompaj istasyonlarını ve boru hatlarını tesis etmişler, kullandıkları suyun fazlasını ise, buldukları şehirlere, yerleşim bölgelerine vermişlerdir.

Ayrıca, KİT’lerin mal transferleri için gerekli ulaşım bağlantıları, yapım-genişletme-kamulaştırma-onarım ve bakım gibi, diğer kurum ve kuruluşların yetkisinde olan hizmetler ile karşılanmıştır.

Bu nedenlerle KİT’ler, buldukları bölgenin kentleşmelerini desteklemiş, bu yönde gerekli olan ana alt yapı ve enerji gereksinimlerini karşılamış, Anadolu’da kentli nüfusun ve kent kültürünün oluşumunun mihenk taşı olmuşlardır.

KİT’lerin sosyal alanda sağladığı yararlarla, şunları da eklemek olanaklıdır:

İşçi ve memurların meslek bilgisi bakımından yetiştirilmesi, uzmanlık sahibi kılınması gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda ikili bir eğitim bölümlenmesi yapılmıştır. İşçiler için; İşçi Yetiştirme Yönetmeliği yürürlüğe konulmuş, kalifiye işçi yetiştirilmesi sağlanmıştır. Yüksek memurlar yetiştirilmesi için; yurtiçinde ve yurt dışında makine, inşaat, selüloz, deri, mensucat, kimya, ekonomi dallarında öğrenci okutulmuştur. Türkiye’de mühendislik öğrenimi ve bilincinin temeli KİT lerde atılmıştır.

İşçi ve memurların sağlıklarının korunması, beslenme gereksinimlerinin karşılanması sağlanmıştır.

İşçi ve memurların sağlık koşulları içerisinde barındırılması gerçekleştirilmiş, lojmanlar inşa edilmiş, örgütlenen işçi ve memurların kooperatif kurmaları teşvik edilmiştir. Türkiye’de kooperatiflerin temeli, KİT’ler çalışanları tarafından atılmıştır.

İşçi ve memurların çalışma esaslarının düzenlenmesi ve kazançlarının, emeklerinin karşılığını teşkil edecek şekilde ayarlanması sağlanmıştır. Bugün gündemde olan Norm Kadro uygulamaları,

KİT'lerin başlangıcında, çalışma esası olarak yürürlüğe koyulmuştur.

Hentüz Sosyal Sigortalar Yasası ve Sosyal Güvenlik Yasası yokken dahi, işçilerin; iş kazası, meslek hastalığı, analık halinde gereken yardımlar, bankanın kendi olanakları çerçevesinde düzenlenmiş ve çözülmüştür. Bu yasaların yürürlüğe girmesinden sonra ise, kentlerde S.S.K. kurumunun örgütlenmesi, KİT'lerin buldukları bölgelere ve İşçi Sendikaları'na göre organize edilmiştir.

Memurlar için sosyal sigorta niteliğinde özel birlikler kurulmuştur (Bunlardan Sümerbank Yardım Birliği halen devam etmektedir.).

E- TÜRKİYE SELÜLOZ KAĞIT FABRİKALARI İŞLETMELERİNİN KURULUŞU, GELİŞMESİ VE ÖZELLEŞTİRİLMESİ

Osmanlı döneminde kağıt üretimi söz konusu olmadığı için, kağıt sektörü, ithal edilen kağıtları işleyen zayıf bir sektör durumundadır. Milli mücadele yıllarında bu nedenle en fazla gereksinim duyulan ve yokluğu hissedilen maddelerin başında kağıt, özellikle gazete kağıdı gelmektedir. Bunun yansıması, 1921 ve 1922 yılları arasında yayınlanan Bakanlar Kurulu Kararlarında görülür. Şöyle ki, bu dönemde, ithal edilen gazete kağıtlarının gümrük vergisinden muaf tutulması yönünde alınmış pek çok karar bulunmaktadır.

Cumhuriyet kurulduktan sonraki ilk yıllarda, kağıt, dış ticaret kalemlerinin önemli bir unsuru olmuş, 1923 ile 1930'lu yıllar arasında ithalatı yapılan en kritik 20 kalem malzemenin içerisinde kağıt, ithalatta büyüklük bakımından, bazen 8., bazen de 20. sırada yer almıştır.

Ulusal selüloz ve kağıt sanayiinin kurulma kararı şu gerekçelere dayanır:

Ulusal bağımsızlığın korunması için taşıdığı önem,

Ulusal savunma açısından taşıdığı önem,

Ülkenin doğal kaynaklarına dayanarak kurulabilecek olması, bu şekilde tarım ülkesi olan Türkiye'nin tarım atıklarının da kullanılabilmesi,

Suni ipek, dumansız barut, patlayıcı maddeler, selüloit, vb. sanayi kollarının gelişmesini de sağlayacak olması,

Kağıt ithalatının ülke bütçesine getirdiği yüksek maliyetin ortadan kaldırılması, ekonominin güçlendirilmesi.

10.07.1934 tarihinde "Kağıt ve Karton Fabrikası" adı altında ve Sümerbank'a bağlı olarak, İzmit'te ilk kağıt fabrikası kurulmuştur. Fabrika 06.11.1936 tarihinde, her hangi bir yönetmeliğe ya da yasal düzenlemeye tabi olmaksızın, işletmeye açılmıştır.

1933 tarihli Sümerbank Kanunu çerçevesinde örgütlenen ve yönetilen fabrika, 1938 yılında 3460

sayılı Sermayesi Devletçe Verilen İktisadi Müesseselerin İdare ve Murakabesi Hakkında Kanun ve buna bağlı tüzüğün yürürlüğe girmesiyle, bunlarda yer alan hükümler çerçevesinde örgütsel ve yönetsel yapısını biçimlendirmiştir.

1955 yılında hükümette olan siyasi irade, Sümerbank'ı büyük bir kurum haline getirmek ve üretici müesseselere birer İktisadi Devlet Teşekkülü niteliği kazandırmak amacıyla, 6560 sayılı Kanun'u yürürlüğe koymuştur. Bu Kanun ile Sümerbank Selüloz Sanayi Müessesesi, Sümerbank'tan ayrılarak; "Türkiye Selüloz ve Kağıt Fabrikaları İşletmesi Genel Müdürlüğü-SEKA" adı altında bir Kamu İktisadi Teşekkülü haline getirilmiştir.

1934 yılından 1945 yılına kadar, İzmit fabrikasına yapılan yatırımlar sonucunda, 1954 yılında fabrikanın kurulu kapasitesi 40.670 ton/yıl'a ulaşmış olup, fiili üretimi gerçekleşmesi ise 38229 ton/yıl olarak gerçekleşmiştir.

1955 yılında 6560 sayılı kanunun yürürlüğe konması ile Sümerbank Selüloz Sanayi Müessesesi, Sümerbank'tan ayrılarak; "Türkiye Selüloz ve Kağıt Fabrikaları İşletme Genel Müdürlüğü-SEKA" adı altında bir Kamu İktisadi Teşekkülü haline getirilmiştir.

Müessesenin kanun ile KİT haline dönüştürülmesinden sonra kapsamlı bir yenileştirme-iyileştirme programı uygulanmıştır. Bu doğrultuda, 1960 yılında beşinci, 1961 yılında da dördüncü kağıt fabrikası işletmeye açılmış ve 1954 yılında 38229 ton olan üretim miktarı 1964 yılında 98552 ton olarak gerçekleştirilmiştir.

1970'li yıllar ve 1980'lerin yılların başı SEKA'nın yeni yatırımlarla hızlı bir büyüme ve gelişme sürecini yaşadığı dönemi teşkil etmektedir.

1936 yılında 10000 ton/yıl olan SEKA'nın Kağıt-Karton üretim kapasitesi, 1970'li yılların sonunda 150000 ton'a yükselmiştir.

Özellikle kalkınma planlarının uygulandığı dönemlerde gerçekleştirilen yatırımlar sonucunda; Dalaman, Aksu ve Çaycuma tesislerinin işletmeye alınması ile 1980 yılında 382500 ton/yıl'a çıkan üretim kapasitesi, 1981 yılında Balıkesir, 1984 yılında da Akdeniz ve Kastamonu Tesislerinin işletmeye alınmaları ile 577500 ton/yıl'a ulaşmıştır. 1984 yılında yapılan üretim ise 488324 ton'dur.

1998 yılında Akdeniz ve Kastamonu işletmelerinde yürütülen projelerin sonuçlanması ile de üretim kapasitesi 617700 Ton/yıl'a yükselmiştir.

SEKA, Özelleştirme Yüksek Kurulunun 06.12.1997 tarih ve 1997/54 sayılı kararı ile özelleştirme kapsamına, 15.07.1998 tarih ve 1998/51 sayılı Kararı ile de Özelleştirme Programına alınmıştır. SEKA müesseselerinin özelleştirilmesinin "varlık satışı" yolu ile yapılması planlanmış bu nedenle 24.11.1998 tarihinde, ana sözleşmesinde (İdari Sözleşme) değişiklik yapılarak, Müesseseler

İşletmeye dönüştürülmüş, Türkiye Selüloz ve Kağıt Fabrikaları Anonim Şirketi ünvanıyla, Anonim Şirket statüsüne dönüştürülmüş ve Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre idare edilecek bir yapıya sokulmuştur. Ayrıca ilanın çıkmasından önce, SEKA arsaları ve arazileri üzerinde gayrimenkul değerlendirilmesi yapılarak, ifraz ve tevhit işlemleri tamamlanmış, bu taşınmazlar satışa hazır hale getirilmiştir.

Bu şekilde SEKA, kamu hukuku alanından çıkarılarak, Özel Hukuk kurallarına bağlanmış, kamu hizmeti-kamu kuruluşu niteliği ortadan kaldırılarak, şirketleştirilmiştir. Kamu hizmeti ve kamu yararı takdir işlemini ise, Özelleştirme Yüksek Kurulu yerine getirmiştir. Kamu Hukuku açısından, bu işlem ve yetkinin hukukun, anayasa hukukunun ve idarenin temel ilkeleri ile nasıl bağdaşabileceği ise, tartışmalı bir konudur.

SEKA'nın özelleştirilmesi için, 21.12.1998 tarihinde yapılan bir sözleşme ile, Jaakko Pöyry ve Ata Yatırım Menkul Kıymetler A.Ş. Konsorsiyumu'ndan danışmanlık hizmetleri satın alınmıştır.

SEKA'nın 1998 yılında 617700 ton olan üretim kapasitesi, 22.03.2001 tarihinde Dalaman müessesesinin özelleştirilmesi sonucunda 545000 ton/yıl seviyesine düşmüştür.

17.05.2003 tarihi itibarıyla da Balıkesir, Çaycuma Akdeniz ve Afyon İşletmelerinin özelleştirilmesi sonucunda da 215 000 Ton/yıl seviyesine inmiştir.

2001 yılı sonu değerleri itibarıyla ülkemizde kağıt-karton üretimi yapan 36 kuruluş mevcut olup, bunların 30'u özel, 6'sı kamunun elindedir, yani SEKA'nın işletmeleridir. Toplam üretim kapasitesi 2.155.000 ton olup, bu kapasitenin 545000 tonuna 6 işletmesi ile SEKA sahiptir.

Çok genel bir oranlama ile SEKA'nın yatırım kararları 1980 öncesinden alınan ve 80'li yılların başında yatırımları tamamlanıp işletmeye alınan müesseselerinin dışında; 1980'li yıllardan bu yana hiçbir yatırım yapılmayan, modernizasyon projeleri uygulanmayan 6 fabrikasında, fabrika başına düşen yıllık üretim kapasitesi 90834 ton'dur.

Özel sektör ise aynı dönem itibarıyla 30 adet kağıt-karton üreten kuruluşlarla 1.610.000 ton üretim kapasitesine sahip olup, çok genel oranlama ile fabrika başına düşen yıllık üretim kapasitesi 53600 ton civarındadır.

1936 yılında SEKA'nın ülke kağıt-karton üretimindeki payı % 100 iken, 1960 yılında %87,5'a, 1980 yılında % 66'ya, 2001 yılında ise % 22'ye doğru gerilemiştir.

2001 yılında Türkiye'nin kağıt-karton üretimi 1.150.000 ton olarak gerçekleşmiştir.

Tüketim değerlerine baktığımızda ise; ülkemizde kağıt ve karton tüketimi 2001 yılında yaşanan kriz nedeniyle bir önceki yıla göre % 18 azalmış ve ülke genelinde kağıt-karton tüketimi 2.028.000 ton'a gerilemiştir. Bu tüketimin % 40'ından fazlası ithalat ile karşılanmıştır. Dolayısıyla kağıt-karton sektörü ithalatçı bir görünüme sahiptir.

SEKA'nın 2001 yılı üretimi 331.500 ton olarak gerçekleşmiştir. Türkiye, dünya da kağıt-karton üretiminde 2001 yılı itibarıyla 28., tüketiminde ise 25. sırayı almaktadır. "SEKA ise, Amerikan Doları bazında hesaplanan yıllık cirosuyla dünyanın 135. büyük kuruluşu içinde olarak değerlendirilmektedir."²⁶

Kağıt Sektörü Kamu işletmeciliğinin genel görünümü: "SEKA işletmeleri 2001 yılında 331.500 ton üretim gerçekleştirmiş, 2002 yılı içinde 310 bin ton üretim planlamıştır. Satış hedefi ise, 308 bin ton olarak tespit edilmiştir. Aylar itibarıyla baktığımızda SEKA kağıt, karton üretiminin 10 bin ton ila 38 bin ton gibi derin dalgalanmalar gösterebildiği izlenmektedir. Aylık ortalaması yaklaşık 20 bin ton civarında seyreden üretim düzeyinin 2001 sonrasındaki evrimi, Türk sanayinin genel dalgalanma sürecini yakından izlediği net olarak görülmektedir.

Gerçekten de Türkiye ekonomisi temel dengelerini yitirmiş bulunmakta ve gittikçe şiddetlenen bir iktisadi bunalım süreci yaşamaktadır. 1998'in ilk çeyreğinden itibaren gözlenen ve son 19 çeyrek dönemin 11'inde ulusal gelir daralma yaşamış ve istikrarsızlık, kriz, yapay büyüme sarmalında bir kısırdöngü içine itilmiş görülmektedir.

Uluslar arası iktisat literatüründe "volatilité makinesi" diye adlandırılan ve sadece Türkiye ekonomisine özgü olmayan bu gelişimin ardından doğrudan doğruya spekülâtif finansal sermayenin sanayi sermayesinin önüne geçmesi ve Türkiye'nin birikim önceliklerini finans dünyasına kaydırması olgusu yatmaktadır. Bu kırılma ve dengesiz yapı yakından bilindiği üzere 1989'da 32 sayılı Kararname diye anılan bir adımla ödemeler dengesi, sermaye hareketleri üzerindeki tüm kısıtlama ve denetimlerin kaldırılarak finans piyasalarının tamamıyla serbestleştirilmesi üzerine kurulmuştur. Böylece ulusal finans piyasaları doğrudan doğruya kısa vadeli, spekülâtif nitelikli yabancı sermaye hareketlerine bağımlı hale gelmiş ve ulusal kaynakların reel üretken sektörlerle sabit sermaye yatırımları aracılığıyla dönüştürülmesi işlevini terk ederek paradan para kazanmaya yönelik bir kumarhane kapitalizmine sürüklenmiştir.

Nitekim, Türkiye 1990'lar boyunca böylesi bir yapıyla uluslararası finans piyasalarına reel olarak dönem dönem yüzde yüze varan spekülâtif faiz-kur arbitrajı sunmuştur. Söz konusu finansal arbitraj için yurtdışından gelen dövizin Türk lirasına çevrilerek yurtdışında faiz geliri elde etmesi, dönem sonunda da tekrar döviz kurundan yabancı paraya çevrilmesi dolayısıyla, yurtdışı finansal spekülâtorler Türk lirası cinsinden elde ederken, Türk Lirası aşınması sonucunda kayba uğramaktadır. Bu finansal arbitraj için uluslar arası finansal spekülâtorlerin dönem boyunca:

Erinç YELDAN, Türk Kağıt Sektöründe Sermaye Birikimi ve Büyüme. TMMOB Makina Mühendisleri Odası 4. Ulusal Kağıt Sempozyumu Bildirisi. TMMOB Makine Mühendisleri Odası Yayınları.

Türkiye'de sunulan en yüksek getirili finansal araçlarda çoğunlukla devlet iç borçlanma senetlerinde değerlendirildiği varsayılmıştır.

Türkiye, örneğin Ocak 1996'da yüzde 100, Aralık 1998'de yüzde 60, Mart 2001'de de yüzde 80 olmak üzere yükselen piyasalar arasında önemli bir yer tutmuştur. Sermayenin birikim önceliklerinin finansal araçlara bu denli yönlendirildiği böylesi bir ortamda sabit sermaye yatırımlarının sanayi sektörlerine aktarılması elbette gerçekçi bir beklenti olamazdı. Nitekim, Türkiye'de imalat sanayine yönelen sabit sermaye yatırımları reel olarak tam bir durgunluğa itilmiş ve sabit fiyatlarla hesaplandığında 2001 itibariyle 1990'ların başındaki reel değerlerin üzerine çıkamamıştır. Bu arada imalat sanayi yatırımlarının toplam içindeki payı hızla gerilemiştir. 1970'ler ortalaması yüzde 40 iken, 2001 değeri yüzde 22. Bu şartlar altında Türkiye'de 1990 sonrası büyümenin spekülasyon yönlü nitelikler taşımakta olduğu gözlemlenmektedir. Söz konusu dönemde uygulanan yüksek reel faiz, düşük kur politikaları, finansal yatırımcıların anlık coşkularıyla birlikte menkul kıymetlerin fiyatlarında spekülasyon nitelikli değerlendirmelere, aşırı derecede yüksek faiz hadlerine ve iktisadi kararların sanayi yatırımlarından ziyade giderek finansal sektörler yöneline yönelmesine neden olmaktadır.

Sabit sermaye yatırımlarının imalat sektörlerinden bu şekilde caydırılması olgusu karşısında kağıt sektörü de olumsuz yönde etkilenmiştir. Bu olumsuz gelişmenin SEKA bağlamındaki en yalın sonucu işgücü istihdamındaki sürekli gerilemede yaşanılmaktadır. SEKA işletmelerinde Ocak 2001'de 5 200 düzeyinde olan işçi istihdamı, Ağustos 2002 itibariyle 4 050'ye gerilemiş durumdadır. Söz konusu daralma 20 ayda yüzde 22'lik bir istihdam kaybına işaret etmektedir. İstihdamdaki gerilemeye paralel olarak SEKA işçi ücretlerinde de 2001 sonrası dönem kayıplarla geçmiştir. Amerikan Doları bazında hesaplandığında Ocak 2000'de 1 100 dolar düzeyinde olan aylık işçi ücretleri özellikle Şubat 2001 krizi sonrasındaki dönemde hızla gerilemiş ve 700 dolar seviyelerine kadar düşmüştür.

2002 Temmuz itibariyle SEKA işçi ücretlerinin 958 dolar düzeyinde olduğu hesaplanmaktadır. Ancak burada önemli olan olgu ücretlerdeki mutlak anlamda gerilemeden ziyade işgücü üretkenliğiyle karşılaştırılması olmalıdır. İşgücü üretkenliğini aylık bazda toplam kâğıt, karton üretim miktarını işçi istihdamına bölerek elde etmekteyiz. İşçi bazına dolar bazındaki ücretlerle karşılaştırıldığında söz konusu veriler işgücünün üretkenlik kazanımlarının ücret geliri olarak işçiye ne derece yansıtıldığı hakkında ipuçları verecektir. Elimizdeki veriler Ocak 2001 dönemi ücretleri ve işçi üretkenliği değerleri 100 olarak kabul edildiğinde Temmuz 2002'de işçi üretkenliğinin 148 puana çıktığını, ücret endeksinin ise 62 puana gerilediğini göstermektedir.

İşçi istihdamındaki gerileme, SEKA'da geride kalan istihdam edilmiş işgücünü daha yoğun olarak çalıştırmaya zorlarken ücretlerinde de derin bir daralmanın yaşanmasına yol açmıştır. Emek gelirlerinin geriletilmesi süreci küreselleşme olgusunun bir parçasıdır. İlginçtir ki; yukarıdaki satırlarda sözüne ettiğimiz olgu sadece Türkiye kâğıt sektörüne ya da genel anlamda kriz süreci altındaki Türkiye ekonomisine özgü olarak kalmayıp 1980 sonrasında dünya sanayi üretimindeki genel eğilimlerle yakından ilintilidir. Nitekim, 20. yüzyılın son çeyreğine ait yeni küreselleşme dalgasının

en ayırt edici özelliğinin emek gelirleri üzerinde olan baskılamasında yattığını görmekteyiz.

Gerçekte kapitalizmin 500 yıllık tarihsel gelişimi içerisinde ücretli emek ve sermaye arasında dünya ölçeğindeki antagonizmin ulusal coğrafi sınırlar içinde somut yansımasını veren bu süreç, özellikle 1980'lerde daha yalın bir biçimde gözlenmeye başlamıştır. 1980'lere değin Amerika Birleşik Devletleri imalat sanayiinde reel ücretlerle işgücü üretkenliği arasında gevşek de olsa yakın bir bağ olduğu bilinmektedir. Reel ücret artışı üzerine kurgulanmış kitlesel tüketim birikiminin gereklerine uygun düşen bu bölüşüm modeli üretkenlik temposunu aşmadığı sürece sermaye açısından hazmedilebilir ve hatta efektif talebinin canlı tutulması açısından gerekli bir olguydu. Ancak 1980 sonrasında bu yapının sermayenin uzun dönem kârlılığındaki gerilemelere koşut olarak sürdürülmesi mümkün olmayacaktır.

Amerika Birleşik Devletleri imalat sanayi ücret endeksinin giderek yatay bir düzleme sokularak baskılandırılması, buna koşut olarak da işgücü üretkenliğindeki kazanımlardan kopartılması 1980 sonrası küreselleşmenin belirleyici özelliği olarak karşımıza çıkmaktadır.

İmalat sanayinin bölüşüm parametrelerinin aldığı biçim yapıları ve teknolojileri ne kadar farklı olsa da kapitalizmin merkez ülkesiyle bir çevre ekonomisi olan Türkiye'de aynı dinamiklerce belirlenmekte olduğunu açıkça göstermektedir.

Küreselleşme olgusunu toplumsal hayatın yeniden düzenlenmesini içeren bir siyasi iktisadi önlemler reçetesi olarak gören neoliberal felsefenin yaklaşımı açıktır. Küreselleşme kendi nesnel yasalarına sahip, karşı konulamaz, karşı konulmaması gereken ve kaçınılmaz bir süreçtir. Dolayısıyla, tüm ülkelerin bu sihirli akımdan yararlanabilmesi için gerekli toplumsal, siyasi, iktisadi düzenlemeleri, yapısal reformları başarması gerekmektedir. Neoliberal küreselleşmenin nimetleri olan uluslararası sermaye ve dolayısıyla çağdaş teknoloji ancak bu kararlılığı sergileyerek gerekli yapısal düzenlemeleri başarmış ülkelere nasip olacaktır. Bu söylem altında az gelişmiş ülkelere düşen görev ulusal pazarlarını uluslar arası sermayeye açmak ve küreselleşen dünyaya ayak uyduracak reformları hayata geçirmek, deyim yerindeyse uluslararası sermayeye bir hoş geldin partisi düzenlemektir. Böylelikle kalkınma stratejisi artık özgün sanayileşme hedefleri ya da özerk para, maliye, ticaret politikaları içermemekte, sadece basitleştirilmiş bir reçeteye indirgenmektedir.

Uluslararası Sermayenin Gereklerine Uyum Göstermek: Bu arada ulus-devlet kavramı da yeniden yapılandırılmakta ve devletlerin teşkilatlandırılması uluslararası sermayenin gereklerine göre yeniden şekillendirilmektedir. Nitekim, küreselleşme felsefesi artık az gelişmişlik ve kalkınma gibi kavramları da sessiz sedasız iktisat literatüründen çıkarmış, yerine yükselen piyasalar ya da İngilizce'siyle 'emerging markets' kavramını yerleştirmiştir. Dolayısıyla, neoliberal dünya görüşünde kalkınma bir hedef olmaktan çıkartılmış, az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkeler de artık birer yükselen piyasaya dönüştürülmüştür. Bütün bu iktisadi politikalar ve tasarımlar bir bütün olarak değerlendirildiğinde günümüzde IMF'nin yönlendiriciliğinde sürdürülen ve alternatifsiz olduğu

öne sürülen bu programın da Türkiye ekonomisinin dışa bağımlılığını artırıcı, kalkınma ve sanayi perspektiflerini terk ettirici ve ulusal mal ve finans piyasalarının gelişmiş ülkelerin ekonomileriyle marjinal ve taşeronlaştırılmış bir biçimde eklemelenmesini öngören, dış şoklara karşı da korunaksız ve savunmasız olan bir ekonomi yaratma projesi olduğu açıkça görülmektedir.

“Türkiye, hızla küreselleşen sermayenin denetimine terk edilmektedir. Kâğıt sektörü özelinde de üretim sürecinin dalgalı ve dengesiz bir yapıya bürünmesi ve sabit sermaye yatırımlarının gerilemesi olgularıyla kendini göstermektedir.”²⁷

Küreselleşme ve özelleştirme uygulamaları arasındaki bağlantı, ülkemizdeki diğer örneklerinde olduğu gibi SEKA'nın özelleştirilmesinde de görülmektedir. Kaldı ki, SEKA'nın kurulma gereklerinden başta geleni, ulusal bağımsızlık tutkusudur. Kriz ortamlarında üretim ve tüketim dengesini sağlamak, kapasiteyi yüksek tutmaktır. Ciddi bir ekonomik kriz sonrasında kâğıt tüketiminin krizin sözünün edilmediği dönemlerde dahi, Latin Amerika ülkelerinden daha aşağılarda kaldığı bir ülkede, kâğıt sektöründe kamu girişimciliğine son vermek demek, ülkenin bağımsızlık ülkesinden vazgeçilmesi anlamına gelmektedir. (a.g.e.)

Öte yandan Anayasa Mahkemesi'nin özelleştirmeye ilişkin pek çok kararında aşağıdaki hususlar ısrarla vurgulanmaktadır.

- ▶ Yasaya dayanmalıdır.
- ▶ Özelleştirilen kamu işletmesi gerçek değeri üzerinden satılmalıdır.
- ▶ Özelleştirme nedeniyle bu işletmeyi alacak firma TEKEL oluşturmamalıdır,
- ▶ Özelleştirme nedeniyle ülkenin bağımsızlığı tehlikeye düşmemelidir,
- ▶ Özelleşmenin yapılmasında kamu yararı açısından bir zorunluluk olmalıdır.
- ▶ Buna göre, SEKA İşletmelerinin özelleştirilmesi hukuka uygun değildir.

Örneğin, özelleştirilen SEKA-Dalaman Müessesesi, Türkiye'de viskoz selülozunu üreten tek tesisdir. Ancak Rekabet Kurulu'nun konu ile ilgili başvurular üzerine verdiği kararda, bu selüloz türünün ithal edilebileceği, dolayısı ile ithalat olanağı bulunan bir ürünün ülke içerisinde TEKEL oluşturamayacağı ifade edilmektedir. Dünyada viskoz selülozu üreten 10 firma bulunmakta olup, Dalaman Müessesesi, büyüklük açısından, 4 üncü sırada yer almaktadır.

Rekabet Kanunu'nun 7. Maddesinde ise, ithalat ile ilgili bir hüküm yer almamakta, bir ülke, hatta bölgede bir ürün üzerinde tekel olabilecek bir imtiyaz sağlanmasının yasak olduğu belirtilmektedir.

Özelleştirme uygulamaları ve bu konuda alınmış olan kararlar, Türk hukuk sisteminin çöktüğünün tarihsel kayıtlarını oluşturmaktadır.

Ülke kağıt-karton üretimi ve tüketimi değerleri analiz edildiğinde; özelleştirmeyi savunan çevreleri temsil eden siyasi iradenin, ülkemizin çağdaş uygarlık düzeyine, kağıt ithal ederek ulaşacağını düşündüğü ortaya çıkmaktadır.

SEKA'nın özelleştirme programına alınış nedenleri ise aynı çevrelerce aşağıdaki gerekçelerle açıklanmaktadır.

- ▶ Özel sektörün kağıt sektöründe yaptığı yatırımlar nedeni ile SEKA'nın pazar payının düşmesi,
- ▶ SEKA'nın modernizasyona yönelik yatırımları gerçekleştirememesi,
- ▶ Hammadde olarak kullanılan odunun kalitesizliği,
- ▶ Üretilen ürünlerdeki kalite problemleri,
- ▶ Maliyetlerin yüksek olması,
- ▶ Rekabet güçlüğü ve satış darboğazı,
- ▶ Aşırı ve yüksek mahlitte istihdam,
- ▶ Finansman sıkıntısı,
- ▶ İşletmelerin hareket kabiliyetlerinin kısıtlı olması.

Özelleştirmeyi savunanlara göre; “Söz konusu güçlüklerin kamu kimliğiyle çözümlenmesi zor, hatta olanaksızdır. Türkiye’de kağıt tüketiminin doyma noktasına ulaşmaması, ülke nüfusunun hızla artması ve SEKA'nın kapasitesinin verimli olarak kullanılmamasından dolayı zaman içinde kağıt üretiminde bir açık oluşmuş ve bu açık özel sektör tarafından yeni kapasiteler yaratılarak veya ithalat yoluyla doldurulmuştur. Bu durumun gelecekte de aynen devam edeceği düşünülecek olursa, SEKA işletmeleri kamuya daha fazla yük olacak, ticari bir kuruluş olma niteliğini tamamen kaybedeceklerdir.

Türkiye, SEKA ile özel sektör ve 2001 yılı verileri karşılaştırılacak olursa; özel sektörde kişi başına üretim 28.4 ton iken, SEKA’da bu rakam 63.7 ton, sektör ortalaması ise 161 tondur.

Özel sektör hammadde gereksiniminin % 75.8’ini atık kağıtlardan karşılarken, SEKA'nın % 6.4’ünü karşılayabildiği görülmektedir.

2001 yılında özel sektör 1 181 132 ton üretip, üretim için 649 605 kilovat/saat elektrik tüketmişken, SEKA, 331 507 ton üretim için 562 487 kilovat/saat elektrik tüketmiştir.

SEKA’da 20 yıllık bir işçinin kuruluş maliyeti 1 966 000 TL iken, özel sektörde ortalama işçi maliyetleri bu miktarın yarısı kadardır.”

Görüldüğü gibi, özelleştirme gerekçelerinin, 1980'li yılların başından bugüne planlı şekilde oluşturulduğu, yukarıda belirtilen her maddenin varlık kazanması için, özelleştirmeci anlayışı savunan siyasi iradelerin büyük çaba sarfettiği, SEKA'da yaşanan yönetim sorunlarının, aslında bir sorun olmaktan çok, planlı bir yaklaşım içinde fiiliyata aktarıldığı apaçık ortadadır. Hükümetlerin işçiye ve çalışanların sosyal haklarına yaklaşım biçimi de apaçık ortadadır.

(Turgay AKAN, Özelleştirme İdaresi Başkanlığı, SEKA Proje Grubu Üyesi TMMOB Makine Mühendisleri Odası, "4. Ulusal Kağıt Sempozyumu Bildirisi", TMMOB Makina Mühendisleri Odası Yayınları, 2003)

F- SONUÇ

Az gelişmiş ülkelerde özelleştirme uygulamaları, uluslararası sermayenin istemleri doğrultusunda Dünya Bankası ve IMF tarafından planlanmakta ve programa bağlanmaktadır.

Dünya Bankası ve IMF, ülkemizdeki özelleştirme çalışmalarının, fazla bir sosyal tepki uyandırmadan, hızlı, sessiz ve "sorunsuz" tamamlanması amacı ile, 2000 yılında hükümetle bir anlaşma yaparak, bir ekonomik yardım programını uygulamaya sokmuştur. Ocak 2000 tarihinden başlayarak, Dünya Bankası, Hazine Müsteşarlığı, İş ve İşçi Bulma Kurumu, KOSGEB, DPT, DİE ve TSE yetkilileriyle sürdürdüğü görüşmelerin sonucunda, özelleştirme sürecinde "İşçilerin Desteğinin Satın alınması"²⁹ için aşağıdaki programın uygulanmasını öngörmektedir.

Özelleştirmeler sonrasında, bundan birinci derece etkilenecek işçilere iş kaybı tazminatı, kıdem tazminatları ve % 30 oranında emeklilik sosyal yardım ödemeleri,

Bu kişilere verilecek yeniden iş kurma eğitimleri ve diğer eğitimler ile yeniden işe yerleştirme,

İkinci derece etkilenecek olan işçilere destek eğitimler ve yöresel ekonomik gelişim destekleri

Yine bu program doğrultusunda uygulama süresi 4 yıl olan ve % 70 'i Dünya Bankası, % 30'u Türk Hükümeti kaynaklı olmak üzere, toplam 355 milyon ABD Doları tutarındaki Özelleştirme Sosyal Destek Projesi, Bakanlar Kurulu tarafından onaylanarak, 22.12.2000 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Görüldüğü gibi, özelleştirmeyi ülkemize dayatan dış güçler, bu isteklerine boyun eğen siyasi iradelere, olası toplumsal tepki ve sosyal gerilimlerden kendilerini koruma ve toplumsal bir direnişi kırma konusunda vermiş olduğu sözünü de yerine getirmektedir.

Eğer bu program ayrıntılı olarak, yani 4 ana başlık altında ve bunlara ayrılan bütçeler üzerinden incelenecek olursa, Özelleştirme İdaresi Başkanlığı'nın yaptığı bütçe programı-2002 yılı verilerine göre:

Tazminatlara ayrılan 322 milyon doların 58 milyon doları harcanmış,

Yeniden işe yerleştirme için 28 milyon dolar bütçe ayrılmış, 650 bin dolar harcanmış.

Ekonomik reformun sosyal etkileri için 998 bin dolar bütçe ayrılmış, hiç harcama yapılmamış. (Burada Ekonomik Reform diye ifade edilen özelleştirme uygulamasıdır. Bunun sosyal etkilerini izleme, pasifleştirmek için bütçeden özel pay ayrılmış durumdadır.).

Proje Yönetimi için 856 bin dolar ayrılmış, 346 bin doları harcanmıştır.

IMF VE DÜNYA BANKASI DESTEKLİ ÖZELLEŞTİRME VE BUNUN ÇALIŞANLAR ÜZERİNDEKİ ETKİSİ “Uluslar arası Hür İşçi Sendika Federasyonları Ekim 2002 Tarihli raporu” TÜBA / İİÇB:1421

Özelleştirme İdaresi Başkanlığı tarafından bu proje yeni bir “yatırım unsuru” olarak görülmektedir.

Bir ülkenin, uluslar arası sermayenin istemleri doğrultusunda kendi kaynaklarını ve değerlerini satması, üstelik bunu yaparken bile uluslar arası sermayeye dayanması, o ülkede siyasetin ve kurumların iflas ettiğinden ve bağımsızlığının kaybolduğundan başka neyin göstergesi olabilir?

Özelleştirme Yüksek Kurulu'nun 14.09.1998 tarih ve 1998/71 sayılı kararı ile SEKA-İzmit Müessesesi'nin kapatılması ve arsalarının yeşil alan, spor alanı, otel alanı, kongre merkezi alanı, lüks konut alanı olarak, İzmit Büyükşehir Belediyesi'nce yapılan İmar Planı doğrultusunda düzenlenmesi ve bu düzenleme içersinde yer alan yeşil ve spor alanlarının İzmit Büyükşehir Belediyesi'ne devri kaydı ile uygun görülmüştür. Bu karar ile birlikte, SEKA'da çalışmakta olan işçilerin bir kısmının, SEKA Fidanlık arazisi üzerinde, yani bir kamu malı üzerinde, kamu hukukuna ve kamu malları mevzuatına tamamen aykırı olarak bedelsiz devir yolu ile kurulan FORD-İzmit Fabrikası'na, bir kısmının ise Büyükşehir Belediyesi'ne kaydırılması planlanmıştır. Ancak bu karar, Kocaeli halkının ve SEKA çalışanlarının yoğun tepkisi ile karşılanmış, özelleştirme 28.10.1998 tarih ve 1998/ 84 sayılı kararı ile, bir ay sonra iptal edilmiştir.

Bu kararın ardından SEKA-İzmit Müessesesi'nin işletme zararının büyük oranda arttığı görülmektedir.

Odamız tarafından düzenlenen ve 20 Aralık 2002 tarihinde “21. YÜZYILDA TÜRK KAĞIT SANAYİNİN DURUMU” ana tema kapsamında gerçekleştirilen IV. ULUSAL KAĞIT SEMPOZYUMU'nun sonuç bildirgesinde; özel girişimciliğin kağıt sektörüne girdiği 1970'li yıllara kadar ülkenin gereksinim duyduğu selüloz, kağıt ve karton ürünlerinin yanı sıra kağıt sanayiinin gereksinim duyduğu kalifiye eleman ve bilgi birikimini yaratan SEKA'nın özelleştirme gerekçesiyle atıl duruma getirilmesinin gerekli yatırımlardan yoksun bırakılmasının akılcı olmadığı, Dünya'da birçok örneğinde olduğu gibi varlığını sürdürebileceği, bunun için teknolojik ve yönetsel anlamda yapısal değişikliklere gereksinim olduğu vurgulanmıştır.

Sempozyumdan beş ay sonra 17.05.2003 tarihinde SEKA Balıkesir İşletmesi 1.1 Milyon Dolar'a,

Afyon İşletmesi 3.1 Milyon Dolar'a, Çaycuma İşletmesi 15.1 milyon Dolara, Akdeniz İşletmesi ise 109.9 Milyon Dolar'a varlık satışı yolu ile özelleştirilmiştir.

Bu işletmeler gerçek değerinin çok altında, tüm varlıkları ile birlikte elden çıkarılmışlar, kamu yararı ilkesi, diğer özelleştirme örneklerinde de olduğu gibi bir kez daha çiğnenmiştir.

1980'li yılların başından bu yana uygulanan ekonomik politikaların ve KİT'lerin tasfiyesini hedefleyen siyasi projenin hayata geçirilmesinin bir parçası olan son özelleştirme uygulamaları, en somut yağma ve talan örneğini oluşturmaktadır.

Kemal Gözler, "Türk Anayasa Hukuku", Ekin Kitabevi, Bursa-2000,s.166

Bülent Tanör, "Kurtuluş, Kuruluş", Cumhuriyet Kitap Kulübü, İstanbul-2002, s.335

Tunç Tayanç,"Sanayileşme Sürecinde 50 yıl", Milliyet Yayınları, İstanbul-1973, s.159

Bülent Tanör, "Kurtuluş, Kuruluş", Cumhuriyet Kitap Kulübü, İstanbul-2002, s.335

Emre Kongar, "21. Yüzyılda Türkiye", Remzi Kitabevi, İstanbul-1999, s.351 a.g.e. s.357

İlhan Tekeli, "Türkiye'de Kent Planlamasının Tarihsel Kökleri", ODTÜ Şehir ve Bölge Planlama Bölümü, Ankara-1980,s. 68

Kurtcebe GÜRKAN-eski SEKA Genel Müdürü, TMMOB Makine Mühendisleri Odası, "4. Ulusal Kağıt Sempozyumu Bildirisi", TMMOB-Makine Mühendisleri Odası Yayınları, 2002, s. 41 a.g.e. s. 42-43

SONUÇ BİLDİRGESİ

TMMOB MÜHENDİSLİK, İSTİHDAM ve ÜCRETLENDİRME SEMPOZYUMU SONUÇ BİLDİRGESİ

Ücretli ve işsiz mühendis ve mimarların çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunları ve nedenlerini belirlemek, özlük haklarını tartışmak ve çözüm üretmek ve TMMOB örgütlülüğünü yaygınlaştırmak amacıyla TMMOB adına Makina Mühendisleri Odası tarafından, MMO 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 İsmail Hakkı Tombul, TTB adına Prof. Dr. Nergis Erdoğan, 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 bildirimler, 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 yaşamımız 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 işlevsizleştirilmesi-
dir. Bilim, akıl ve mesleki birikim dışlanarak yaşam alanları, çevreleri ve kaynaklarının tahrip edil-
mesidir. İşlevsizleştirilen meslek insanların 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, sigorta-
sız çalıştırılma, insan onuruna yaraşır emeklilik sürecini yaşayamama ve cinsiyet ayrımcılığı bun-
lardan bazılarıdır.

Oysa son hükümet programında da gördüğümüz gibi “büyüme” masallarıyla pembe tablolar sunul-
maktadır. 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. Büyü-
me rantçının, ithalatçının, büyük sermayenin, tekellerin ve vurguncunun büyümesidir. Zira istih-
dam 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 üre-
tim artışına ve kapasite kullanım oranınının % 77 oranında artışına karşın istihdam düzeyi belirgin
bir düşüş göstermektedir.

Bugün ülkemizde eğitilmiş işsizlik oranı resmi rakamlara göre % 20’ye yakındır. Mühendislik eği-
timi alanların neredeyse dördte biri meslek dışı işlerde çalışıyor ya da işsizdir. Meslek alanlarımız-
da işsizlik yaklaşık olarak % 25’ler seviyesine ulaşmıştır. Çalışan üyelerimizin yaklaşık % 75’i
yoksulluk sınırınının altında ücret almakta, önemli bir kesimi de meslek dışı alanlarda çalışmakta-
dırlar. 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 deği-
tiren bir mühendis, daha düşük ücrete razı olmaktadır. 25–45 yaş arası mühendislerde işsizlik ora-
nı % 20,6’dır. 45–60 yaş arasında ise bu oran % 30,5’a 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 oluş-
turan 200.000’i aşkın küçük ve orta ölçekli sanayi kuruluşlarında hala mühendis istihdam gelene-
ği oluşturulamamıştır. Sanayi KOBİ’lerinin % 46,5’inde mühendis istihdamı yapılmamakta,
yalnızca % 22,3’ünde bir mühendis çalıştırılmaktadır. Bu durum, küresel rekabet koşullarında zor-

lu 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 dünya da 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 çalıştırılmaktadır. 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 dünya da 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 verilmek 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 atmamız 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 zorunluluktur.

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; uluslar arası normlara uygun olmayan bir biçimde engellenmektedir. Özel sektörde ise parçalı bir biçimde istihdam edilen ücretli çalışan mühendis, mimar ve plancıların çok az bir kısmı, ancak büyük işyerlerinde sendikal örgütlenmeler içinde yer alabilmektedir. Kamuda ve özel sektörde çalışan mühendis, mimar ve plancıların uluslararası hukuka uygun grevli-toplu sözleşmeli sendikal hakların kullanımı mutlaka sağlanmalıdır. Kamuda çalışan mühendis, mimar ve plancıların 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 olmamasını 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 gözeten yeterli eğitim kadrosu ve kütüphane, derslik, laboratuvar, yurt v.b. alt yapısı

tamamlanmış kuruluşlar oluşturmak, bugüne kadar açılmış bulunan üniversitelerin kalite düzeyini artırmak ve aralarındaki eşitsizliği ortadan kaldırmak, eksik alt yapılarını 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 Yasası'nda 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 alt yapılarını 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 kötürümleştiren siyasi kadrolaşmayı durdurmalıdırlar.

Ücretli mühendislerin iş yaşamında karşılaştıkları mağduriyetlere karşı yapılacak çalışmalar kapsamında hukuksal destek ve bunun güçlü kılınması için özel birimleşmelere yönelinmelidir. Odalar ilgili sektör temsilci ve örgütleriyle bir araya gelmeli, meslek alanlarıyla ilgili sorunları masaya yatırarak sektör temsilcilerine mesleki ve sosyal gereklilikleri anımsatmalı 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.

Uluslar arası kaynaklı bazı projelerde uygulanan “kilit personel” uygulamasında yabancı mühendis-mimara öncelik verilmesi v.b. 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 alt yapı 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 v.b. 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 uluslar arası 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 sağlamalı-

dır. 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.

SEMPOZYUM DÜZENLEME KURULU

