

MİMAR/M

AUTOCAD programına hakim  
Mimar veya İç Mimar arıyoruz  
Sebatış Duru Reklamcılık Tuzla  
İstanbul

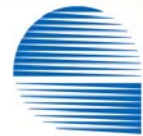
Üsküdar  
oturma  
0 216 361 62 22  
ülkü@hotmial.com  
BAHCELİEVLER  
0 212 257 9171

# TMMOB

## ÜCRETLİ VE İŞSİZ MÜHENDİS, MİMAR ve ŞEHİR PLANCILARI KURULTAYI

14-15 Kasım  
2009

İTÜ MAÇKA KAMPÜSÜ  
MUSTAFA KEMAL ANFİSİ / İSTANBUL



TMMOB ADINA SEKRETERYA  
ELEKTRİK MÜHENDİSLERİ ODASI  
İSTANBUL ŞUBESİ



## AMAÇ

Ücretli ve işsiz mühendis, mimar ve şehir plancılarının çalışma yaşamında karşılaştığı sorunların tespiti, tanımı ve çözüm yollarını tartışmak.

Kurultayımız dünyada ve ülkemizde krizin olumsuz etkilerinin ağırlaştığı bir dönemde düzenlenmektedir.

Krizin çalışanlara, mühendis, mimar ve şehir plancılarına yansımaları, (kamu ve özel sektör) bölgesel etkilerinin incelenmesi.

TMMOB örgütlülüğünün yaygınlaştırılması, etkinleştirilmesi, mühendis, mimar ve şehir plancılarının sendikalaşması konusunda duyarlılık yaratılması.



## KAPSAM

Ücretli ve işsiz mühendis, mimar ve şehir plancılarının çalışma yaşamını belirleyen ve etkileyen konuları tartışmak, kurultay sürecinde kararlar üretmek.

## KONULAR ( TARTIŞMA BAŞLIKLARI )

- Ücretli mühendis, mimar ve şehir plancılarının çalışma yaşamını belirleyen yasalar.
- Ücretli mühendis, mimar ve şehir plancılarının çalışma koşulları.
- Ücretli mühendis, mimar ve şehir plancıları için asgari ücret ve ücret.
- Kamu ve özel sektörde çalışan ücretli mühendis, mimar ve şehir plancılarının özlük hakları ve iş güvencesi.
- Kapitalizmin dünyadaki ekonomik krizi ve özlük haklarına etkileri.
- İşsizliğin ve güvencesizliğin mühendis, mimar ve şehir plancıları üzerinde etkileri.
- Ücretli ve işsiz kadın mühendis, mimar ve şehir plancılarının çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlar ve çözümleri.
- Özelleştirmenin mühendis, mimar ve şehir plancıları üzerindeki etkileri.
- Çalışma yaşamında karşılaşılan diğer sorunlar ve çözüm önerileri.
- Örgütlenme; TMMOB, sendikalaşma ve diğerleri.

## YEREL KURULTAYLAR

Kurultay kapsamında Adana, Ankara, Bursa, Diyarbakır, İstanbul, İzmir, Kocaeli, Samsun, Zonguldak illerinde yerel kurultaylar, bölgelerde hazırlık toplantıları yapılacaktır.

## NEDEN KURULTAY ?

TMMOB 350.000'e varan üye sayısı ile önemli bir toplumsal güç oluşturmaktadır. TMMOB mesleğin sorunlarından yola çıkarak ülke ve toplum sorunlarına duyarlılık göstermekte, çözüm aramakta ve bu doğrultuda girişimlerde bulunmaktadır.

Üyelerinin yaklaşık %80'i, yani 280.000'i ücretli ya da işsiz mühendis, mimar ve şehir plancılarından oluşmaktadır. Bu meslektaşlarımız çalışma yaşamı içinde önemli sorunlarla karşı karşıya kalmaktadırlar.

Bu meslektaşlarımızın karşılaştığı;

- *Çalışma güvencesine tam sahip olamamak*
- *Yetersiz ücret*
- *Çalışma koşullarının ağırlaşması*
- *İşsizlik*
- *İnsan onuruna yaraşır emeklilik süreci yaşayamamak*

en başta sayılacak olumsuzluklardır.

Üstelik ekonomik kriz süreci öne çıkartılan sorunları fazlasıyla ağırlaştırmakta özlük haklarımız keskin tehditlerle karşılaşmaktadır.

Denilebilir ki; bu sorunları sadece biz yaşamıyoruz. Doğru; sadece Türkiye'deki meslektaşlarımız değil, dünyanın diğer ülkelerindeki meslektaşlarımız da farklı ağırlık ve ölçeklerde olsa da aynı sorunları yaşamaktadır. Durum bununla da sınırlı değil, yeryüzünün tüm emekçileri bu sorunları daha da ağırlaştırmış biçimde yaşamaktadır. Dünyanın dört bir tarafında milyonlarca emekçinin "Krizin bedelini ödemeyeceğiz" diyerek yaptığı grev ve yürüyüşler bunun en önemli kanıtıdır.

Ücretli ve işsiz mühendis, mimar ve şehir plancıları olarak, sadece dünyadaki meslektaşlarımızla değil, biz tüm emekçilerle aynı olumsuz koşulları paylaşıyoruz Bu tespitimiz bize yapılması gereken çalışmalar konusunda da önemli ipuçları sunmakta, karşılaşılan sorunlar temelinde dünyadaki meslek ve emek örgütleriyle fikir, deney, eylem planı ve dayanışma için sıkı bir ilişki içinde olmamızı kaçınılmaz kılmaktadır. Emin olunmalı ki bu yapılamazsa yaşadığımız sorunların üreticisi olan kapitalizmin ve çok uluslu şirketlerin ekonomik ve politik egemenliğine dayalı sermaye düzeni aşılamayacaktır.

Yaşanan sorunlar ve özlük haklarımızın bugünkü durumu için farklı nedenler ileri sürülebilir. Önemli olan ileri sürülebilecek farklı nedenleri bilimin, tarihin, hayatın ve gerçeğin süzgecinden geçirerek uğrunda mücadele edilecek anlama kavuşturmaktır. Bu TMMOB'nin mücadele pusulasındaki değerlerinin güçlenmesini sağlar.

Özellikle 1960'lı yılların ikinci yarısından sonra, TMMOB bu gerçeği önemli ölçüde içselleştirerek 1970 yılında TEKSEN tarafından yapılan teknik personel yürüyüşü ve Teknik Personel Forumu'nun temel gücü olmuştur. İki 1974 yılında yapılan ve 1970'li yıllarda üç kez gerçekleştirilen Teknik Elemanlar Kurultaylarının da temel taşı TMMOB'dir. Bu anlayışın devamı olarak 2006 yılında yapılan TMMOB 39. Dönem Genel Kurulu, ücretli mühendis, mimar ve şehir plancılarının sorunlarının tespiti, tanımlanması, çözüm yollarının tartışılması için sempozyum kararı alarak yönetim kuruluna yetki ve görev vermiş, 22 – 23 Eylül 2007'de gerçekleştirilen sempozyum, sorunların tespiti, tanımlanması ve çözüm yolları konusunda önemli belirlemeler yapmıştır. Sempozyum, TMMOB'nin alanı daha iyi tanınmasına ve bu kapsamdaki üyelerinin de TMMOB'ne daha çok yakınlaşmasına katkı sağlamıştır.

TMMOB'nin 2008 yılında yapılan 40. Dönem Genel Kurulu, ücretli ve işsiz mühendis, mimar ve şehir plancılarının sorunlarının tespiti, tanımlanması ve çözüm yollarının oluşturulması için bu kapsamdaki üyelerinin katılımı ile bu doğrultuda kararların alınacağı Kurultay yapma kararı almıştır.

Şimdi bu kararı hayata geçirme zamanıdır. Öne çıkartılan ve TMMOB üyelerinin önemsendiği sorunlara birlikte yanıt üretme ve karar alma zamanıdır.

Kuşku yok ki bu Kurultay ile TMMOB üyelerinin katkısı, ortaya koyacakları karar önerileri ve görüşler sayesinde TMMOB örgütlülüğü daha da güçlenecek, özlük hakları için, sendikalarda örgütlenme bilinci somuta dönüşecektir.

TMMOB örgütlülüğünün güçlenip yaygınlaşması, özlük haklarının korunup geliştirilmesi için, sendikalaşma bilincinin köklüleşmesi mesleğin ve toplumun sorunlarının çözümü için de ileri bir adım olacaktır.

Bu bizim geleceğimizdir.

Öyleyse şimdi geleceğimiz için kolları sıvama zamanıdır.

## MÜHENDİSLİK, MİMARLIK, ŞEHİR PLANCILIĞI NEDİR ?

Tarihi olarak baktığımızda, kapitalizmin ortaya çıkışı, aynı zamanda sanayileşmenin de ortaya çıkışıdır. Üretimde makinaların kullanılmaya başlanması ile fabrika sistemine geçildi. Fabrika sistemi, çok sayıda işçinin yan yana çalıştığı üretim sürecini de beraberinde getirdi. Seri üretim sistemine geçiş, iş bölümünün hızlanmasını ve derinleşmesini sağladı. Bu süreç zorunlu olarak yeni meslekleri de yarattı.

Eş zamanlı olmasa bile, üretimde iş bölümü süreci, bir aşamasında gereksinim duyduğu mühendislik mesleğini ortaya çıkardı. Mühendislik mesleğinin tarihi çok eskilere gitmesine rağmen, bu sürecin kurumsallaşmasını sağlamak üzere mühendislik ve mimarlık okulları açıldı. Ülkeden ülkeye değişimle birlikte 18. yüzyıl mesleğin kurumsallaştığı dönem oldu.

Fransa'da 1747 yılında kurulan askeri mühendislik okulu ilk örnektir. 1794'te ise Ecole Polytechnique kurulmuştur. Türkiye'de ortaya çıkan ilk kurumsal örnek ise; 1773 yılında kurulan Mühendishane-i Bahr-i Hümayun (bugünkü İTÜ) olmuştur.

Bu kurumsallaşma süreci günümüze kadar geldi ve bugün, dünyada mühendislik, mimarlık ve şehir plancılığının içinde olduğu 100'ün üzerinde meslek disiplini ortaya çıktı. Bugün Türkiye'de bulunan 132 üniversitenin 88'ine bağlı 116 fakülte'deki 609 bölümde; mühendislik, mimarlık ve şehir plancılığı eğitimi yapılmakta, her yıl yaklaşık olarak 35.000 mezun verilmektedir.

Esas olarak meslek alanlarımız; üretim öncesi inceleme, tasarım, planlama, üretim sürecinin örgütlenmesi, üretim sonrası kontrol, tüketiciye ulaştırma ile yeni bilgi ve teknolojik gelişmelerin üretim sürecine aktarılmasını içermektedir.

Mühendislik, mimarlık ve şehir plancılığı, çalışma yaşamı içinde var olan mesleklerle karşılaştırıldığında nitelikli işgücü durumundadır. Meslektaşlarımız nitelikli işgücü olmanın karşılığında bir ücret almakta, bu da toplumsal konumlarını belirlemektedir.

Söylenenlerden yola çıkarsak; nitelikli işgücü olan mühendis, mimar ve şehir plancıları aynı zamanda geniş anlamda işçi sınıfının bir bileşenidir. Bu nedenle dünyada ve ülkemizde yaşanan gelişmelerin dışında kalamazlar.

Öte yandan, **üretimin teknik temelini değişmesi**, bilgisayarlı tasarım ve üretim; üretim sürecinin yeniden düzenlenmesini sağlarken, emek sürecinin yeniden düzenlenmesini de sağlamıştır.

Emek sürecinde yaşanan olumsuz gelişmelerin de etkisi ile çalışma yaşamını düzenleyen yasalarda değişiklikler, çalışma koşullarının ağırlaşması, ücretlerde düşüş ve işsizlikte artış gerçekleşti.

Nitelikli işgücü olan mühendisler, mimarlar ve şehir plancılarına bu süreç nasıl yansımıştır? Bilim ve teknolojiyi üreten, uygulayan bizler, ortaya çıkan bu sonuçlara ne demeliyiz, ne yapmalıyız ve hangi alternatif çözümleri üretmeliyiz?

## ÇALIŞMA YAŞAMINI DÜZENLEYEN YASALAR ve ETKİLERİ

Çalışma yaşamındaki yasalar, haklarımızın ve sorumluluklarımızın genel çerçevesini oluşturur.

En yalın biçimiyle söylenirse, yasa, hayatın hangi bölümüne yönelikse, o alanda kural oluşturur ve standartlar getirir.

Çalışma yaşamını ilgilendiren yasalar, çalışma alanında kurallar dizini oluşturmuştur. Bu kurallar, toplumsal mücadeledeki güçler dengesine göre oluşur ve ağırlık kimden yana ise daha çok onun ihtiyaçlarına yanıt verir.

Çalışma yaşamını veya işgücü piyasasını doğrudan düzenleyen yasalar, bütüncül ve tek bir yasadan ibaret değildir. Birden fazla yasa bu alanı şekillendirmektedir. 4857 Sayılı İş Kanunu, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu, doğrudan alanı belirleyen yasalardır. Bunlara bağlı tüzük ve yönetmelikler de uygulama şeklini içermektedir.

Ücretli mühendisler, mimarlar ve şehir plancıları, bu dört iş yasasına göre çeşitli statü ve istihdam biçimlerinde çalışmaktadır.

İki önemli soruya daha yanıt bulmamız gerekmektedir. Neden çalışma yaşamı bütüncül tek bir yasa yerine dört iş yasasıyla düzenlenmiştir? Neden, çalışmanın kendisi, çeşitli statü ve istihdam biçimlerinde sürmektedir?

Bu iki soruyu tamamlayan bir yaklaşım da şu olabilir; yapılmak istenen toplumsal kesimlerden birine, üstün avantajlar sağlamak ve emek süreci üzerinde yeni denetimler yaratmak mıdır?

Şunu da söylemek gerekir ki bu tablo, hak ve çıkarlar için verilen mücadelenin gücüne göre şekillenmektedir.

Çalışma yaşamını etkileyen başka yasalar da vardır. Emeklilik ve sosyal güvenlik hakkında düzenleme ve sınırlamalar getiren 5510 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Yasası üç ayrı uygulamayı içinde taşımaktadır (506 Sayılı SSK Yasası, 5434 Sayılı Emekli Sandığı Yasası, 1479 sayılı Bağ- Kur Yasası), iki ayrı sendikalar yasası (2821 Sayılı Sendikalar Yasası, 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Yasası), 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Yasası ile Özelleştirme ve Bütçe Kanunu gibi kimi yasa ve yönetmelikler, idari düzenlemeler çalışma yaşamını çeşitli biçimlerde etkilemektedir.



Çalışma yaşamını, dolaylı ve dolaysız olarak belirleyen yasalar,

- Çalışma sürelerinin uzamasını,
- İşin yoğunlaşmasını ve ağırlaşmasını,
- Güvencesiz çalışmanın yaygınlaşmasını ve kalıcılaşmasını,
- Farklı istihdam biçimlerinin ortaya çıkmasını,
- Emeklilikte farklı ve yetersiz maaş ve farklı sosyal güvence,

sağlarken, ücretin satın alma gücünü düşürüp, emek maliyetini en aza indirmeyi mi amaçlıyor? Açıklığa kavuşması gereken önemli konulardan biri budur.

## ASGARİ ÜCRET NEDİR?

Çoğu zaman, ücretin düzeyini kişisel özelliklerimizin ve niteliğimizin belirlediğini düşünürüz. Halbuki ücret, tüm emtialarda olduğu gibi piyasada belirlenmektedir. İşgücünün fiyatı olan ücret de iş gücü piyasasında belirlenmektedir.

İşgücü piyasasını belirleyen faktörler, genel olarak ücret eğrisinin sınırlarını ve aralıklarını da şekillendirir. Kişisel ya da mesleki niteliklerimiz, sadece hangi ücret aralığında olacağımız konusunda bize bir fikir verebilir.

Yasaların işgücü piyasasını dolaysız olarak etkilediğini anımsarsak, yasaların kimin çıkarına göre düzenlendiği önem arz etmektedir.

Nitekim 1973 yılında ulusal gelirden ücretlilerin aldığı pay % 33,37 iken, 12 Eylül darbesi ile yasalarda yapılan köklü değişiklikler sonucunda, 1988 yılına gelindiğinde bu payın % 18,15'e kadar düştüğü görülmektedir. 2008 verilerine göre de 21,75'e yaklaştığı tahmin edilmektedir.

Emek dünyasının örgütlenmesini zorlaştıracı düzenlemeler de bu sonucun ortaya çıkmasında etkili olmuştur. 12 Eylül darbesi ile birlikte Sendikalar Kanunu ve Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'ndaki değişiklik tesadüfen yapılmamıştır. Aynı zamanda TMMOB Yasası'nda yapılan değişikliklerle, kamuda ve Türk Silahlı Kuvvetleri'nde çalışan mühendis, mimar ve şehir plancılarının meslek odalarımıza üye olma zorunluluğunun ortadan kaldırılması aynı anlayışın bir yansımasıdır.

İşsizliğin yüksek oranlarda seyretmesi, aynı iş için yüzlerce iş arayanın var olması, ücretin sınırlarını aşağıya çekmektedir. Kapitalizmin ana merkezlerinde bile sarsıcı etkiler yaratan kriz işsizliği azdırırken ücretler üzerindeki etkisinin can yakıcı olduğunu görmemek imkansız hale gelmiştir.

Özelleştirme süreci ve ilgili yasalar bu yönde rol oynayarak, işsizliği artırmış buralarda görev yapan mühendis, mimar ve şehir plancılarının bir kısmı emekli

edilmiş, bir kısmı işsiz kalmış, bir kısmı ise diğer kamu kurumlarına gönderilirken, ücretleri, diğerleri kendilerine yetişinceye kadar dondurulmuştur.

4817 Sayılı Yabancıların Çalışma İzni Hakkındaki Yasa'nın değiştirilerek, yabancı mühendis, mimar ve şehir plancılarının serbestçe çalıştırılmak istenmesi, bu süreci tamamlayan köşe taşlarından biri ve GATS sürecinin öncülü olarak değerlendirilecek durumdadır. Bu süreçlerin tamamı kamuyu etkilediği gibi özel sektörde de anında yansımaları bularak, ücretler genel düzeyinde gerilemeler yaşanmasına sebep olmuştur. 14 Ekim 2006'da TMMOB'nin bu düzenlemeye karşı 15.000 üyesiyle yaptığı eylem bu açıdan önemlidir.

Organize sanayi bölgeleri ve küçük sanayi siteleri araştırma sonuçlarına göre; toplam 463 sanayi sitesinde 1.086.838 kişi istihdam edilirken, bu istihdamın % 6,6'sı olan 71.529 mühendis çalışmaktadır. Mühendislerin % 55'i, 800-1.200 TL, %32'si ise 1.300-2.900 TL arasında ücret almaktadırlar.

Kamu kesiminde kadro derecesi 1.4'üne gelmiş mühendis, mimar ve şehir plancıları Nisan 2009 tarihine göre 1.623 TL ücret almaktadır.

## ÜCRETLİ ÇALIŞAN MÜHENDİS, MİMAR VE ŞEHİR PLANCILARI REEL ÜCRET TABLOSU

| YILLAR       | DÜZENLENMİŞ ENDEKS (1) | ÜCRET (TL) (2) | DÜZENLENMİŞ ÜCRET ENDEKSİ | REEL ÜCRET ENDEKSİ |
|--------------|------------------------|----------------|---------------------------|--------------------|
| 1992 OCAK    | 100                    | 3.720.800      | 37.208                    | 100                |
| 2009 HAZİRAN | 53.012                 | 1.623.000.000  | 30.616                    | 82                 |

Kaynak: 1. TÜİK 1987=100, 1990=100, 2003=100 endekslerine göre hesap edilmiştir.  
2. Yapı Yol-Sen üyesi 1.4'ündeki bir mühendis ücreti.  
3. Nisan, Mayıs, Haziran ayları için enflasyon her ay için %1 hesap edilmiştir.

Yıllar içinde mühendis, mimar ve şehir plancılarının reel ücreti yüzde 18 gerilemiştir. Bu kaybın giderilmesi için yüzde 22 oranında ücret artışına ihtiyaç vardır.

## EMEKLİ MÜHENDİS, MİMAR VE ŞEHİR PLANCILARI REEL ÜCRET TABLOSU

| YILLAR       | DÜZENLENMİŞ ENDEKS (1) | EMEKLİ MAAŞI (TL) (2) | DÜZENLENMİŞ EMEKLİ MAAŞI ENDEKSİ | REEL EMEKLİ MAAŞI ENDEKSİ |
|--------------|------------------------|-----------------------|----------------------------------|---------------------------|
| 1992 TEMMUZ  | 100                    | 3.657.000             | 3.657                            | 100                       |
| 2009 HAZİRAN | 53.012                 | 1.314.000.000         | 24.787                           | 67,70                     |

Kaynak: 1. TÜİK 1987=100, 1990=100, 2003=100 endekslerine göre hesap edilmiştir.  
2. Yapı Yol-Sen üyesi 1.4'ünden emekli olan bir mühendis ücreti



Aynı sorun ağırlaşmış biçimde, emekli mühendis, mimar, şehir plancılarını da etkilemektedir. Emeklilik maaşı ile insan onuruna yakışır bir yaşam sürdürmek olanaksızdır.

Meslektaşlarımız iki yasaya göre emekli olmaktadır. 5510 Sayılı Yasa'nın içinde; 506 Sayılı SSK Yasası'nın devamına göre emekli olan bir mühendis, mimar veya şehir plancısı 1.050 TL'ye yakın emekli maaşı almaktadır, 5434 Sayılı Emekli Sandığı emeklisi meslektaşımız ise 1.314 TL emekli maaşı almaktadır. Yıllar içinde emekli maaşı reel olarak % 33 kayba uğramıştır. Bu kaybın giderilmesi için % 48 oranında ücret artışına ihtiyaç vardır. İki ayrı emeklilik şekli ve açıkl sınırına yakın emekli maaşı. Bu sonucu ve bunu yaratan süreci tanımlamaya çalışmalıyız.

Türkiye'de mühendis, mimar ve şehir plancıları için iki farklı asgari ücret uygulaması yapılmaktadır. 4857 Sayılı İş Kanunu'na göre, çalışanlar için 01.01.2009 tarihinden geçerli olmak üzere net 527 TL olarak belirlenmiştir. 657 Sayılı Yasaya göre çalışanlar için 01.01.2009 tarihinden itibaren işe ilk başlama ücreti 1.314 TL'dir. Düşük asgari ücret, ücretli genel düzeyini de aşağıya çeker.

## İŞSİZLİĞİN BOYUTLARI

Kriz bütün kesimleri olduğu gibi mühendisler, mimarlar ve şehir plancılarını da doğrudan etkiliyor ve işsizliğe mahkum ediyor. Son açıklanan istatistiklere bakıldığında yaşananlar daha açık olarak görülecektir. TÜİK verilerine göre (Ocak 2009) işsizlik 3 milyon 650 bin kişiye ulaşmış ve oransal olarak da %15,5'i bulmuştur. TÜİK'e göre son 1 yıl içinde işsizlik 1 milyon 148 bin artmıştır. Ancak gerçek işsizliğin daha yüksek olduğu bilinmektedir. Aynı dönem için TİSK gerçek işsiz sayısının 6 milyon 44 bin kişi, işsizlik oranının da % 23,3 olduğunu açıklamıştır. DİSK ise gerçek işsiz sayısının 6 milyon 334 bin kişiye ulaştığını belirtmektedir.

Kamuoyu araştırmalarının tamamı işsizliğin, toplumun birinci maddesi olduğunu göstermektedir. Mühendisler, mimarlar ve şehir plancıları için de işsizlik önemli bir sorun olmuştur.

D.P.T' nin 8. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda yaptığı tespite göre, 2005 yılında, teknik personel arı 376.700 olduğu, buna karşılık ihtiyacın 350.200'de kalacağı belirtilmiştir. Aynı tespitte ziraat ve orman mühendisleri için arzın 73.000, ihtiyacın 49.100 olacağı belirtilmiştir. İşsizlik oranı sırasıyla, teknik personelin tümü için % 9,3, ziraat ve orman mühendisleri için % 32,7'dir.

TMMOB'ye göre, mühendis, mimar ve şehir plancılarının % 25'nin ya işsiz ya da meslek dışı alanlarda çalıştığı hesaplanmaktadır. Yaklaşık 87.500 TMMOB üyesi mühendis, mimar ve şehir plancısının işsiz olduğu anlamına gelir. Öte yandan, her yıl mühendislik mimarlık fakültelerinden yaklaşık 35.000 yeni meslektaşımız

mezun olmaktadır. Meslekte yeni iş yaratma hızı ve sayısı bu olmadığına göre, mühendis, mimar ve şehir plancıları için işsizlik oranları hızla yukarı çıkmayacak mıdır?

Aynı zamanda yabancı mühendis, mimar ve şehir plancıları çalıştırma yasası ve GATS süreci, bu durumu daha da kötüleştirecektir.

Özelleştirme sürecinin bu anlamda yarattığı etkiler ve bütçeden yatırımlara ayrılan payın, 1986 yılında % 21,3 iken, 2009 bütçesinde yaklaşık % 4,0'a kadar düşürülmesi, tehlikenin boyutlarının nereye varacağını göstermektedir.

Kadın mühendis, mimar ve şehir plancıları bu süreci daha da ağır yaşamaktadır. Bir örnek vermek gerekirse; 2004 yılında Maden Tetkik ve Arama Genel Müdürlüğü'ne 88 kadro için erkek olma şartı getirilmiş, sadece 5 jeoloji mühendisi kadrosu için kadın olma koşulu konmuştur. Sadece bu örnek bile kadın meslektaşlarımızın mesleğini yapmak konusunda nasıl olumsuz koşullarda olduklarını tartışmasız biçimde kanıtlamaktadır.

Nitelikli işgücü olan ücretli mühendis, mimar ve şehir plancıları için bu kadar yüksek ve tırmanışa geçen işsizlik;

- Nitelikli işgücü arasında rekabeti kızıştırarak genel ücret düzeyini düşürmüyor mu?
- Rekabet aynı zamanda çalışma koşullarının giderek ağırlaşmasını kabullenme eğilimini güçlendirir mi?
- İşsizlik, geleceğe güvensizlik, sosyal dışlanma duygusu, aile geçimsizliği vb. sorunlara yol açmaz mı?
- İşsizlik nasıl ve hangi araçlarla çözülebilir?
- Çalışma sürelerinin düşürülmesi talebi doğru mudur?

Bu sorulara yanıtlar üretmeliyiz.

## ÖRGÜTLENME VE TARİHSEL SÜREÇ

Mühendisler, mimarlar ve şehir plancıları tarihte, önce meslek birlikleri şeklinde örgütlenmiştir. Meslek birliklerinin; özlük hakları koruma ve yeni kazanımlar elde etme örgütü olmayacağını deneyerek öğrenmişlerdir. Bu deney, mesleksel ve nitelikli işgücü benzerlikleri de dikkate alınarak birleşik dernekler oluşturulmuştur. Avustralya'da; “**Bilim İnsanları Teknik ve İdari Personel Derneği**”, Fransa'da; “**Mühendisler, İdari Personel ve Teknisyenler Birliği**”, İngiltere'de; “**Bilim İnsanları Teknik ve İdari Personel Derneği**” gibi örneklerin yanı sıra başka ülkelerde de benzer modeller oluşmuştur.

Deneyimler, dernek kurmanın bu konuda yeterince çözüm olmadığını öğretince, bilim insanları, teknik elemanlar ve teknisyenler, ekonomik ve sosyal kazanımlar elde etmenin yegane örgütünün sendikalar olduğunu görmüştür. İngiltere, İtalya, Almanya gibi ülkelerde teknik elemanlar sendikalara üye olup, bölüm (seksiyon) şeklinde örgütlenerek nitelikli iş gücünün çıkarlarını koruma mücadelesi yürütmektedirler.

Türkiye'de 1908 yılında Osmanlı Mühendis ve Mimar Cemiyeti'nin kuruluşuyla başlayan örgütlenme süreci, 17 Mayıs 1926'da kurulan Türk Mühendisler Birliği ve 18 Şubat 1927'de kurulan Türk Mimar Cemiyeti'nin kuruluşu ile devam etmiştir. 6235 Sayılı Yasa ile 27 Ocak 1954 yılında mühendis, mimar ve şehir plancılarının örgütü TMMOB'nin kurulmasıyla birlikte meslek örgütlenmesi yeni bir evreye girmiştir.

Ancak kısa süre içinde teknik elemanların görece iyi olan durumlarında bozulmanın başlaması, hak kayıplarını ortaya çıkardı. Bu durum TMMOB ve bağlı odaların yöneticilerinin değişmesine, demokrat olarak bilinen mühendis ve mimarların 1970 yılına gelindiğinde, ağırlıklı olarak oda yönetimlerine gelmesine yol açtı.

Bu süreçte ortaya çıkan nesnel ve öznel durum, mühendis ve mimarları yeni örgütlenme formlarına yöneltti. 1970 yılında TEKSEN adıyla Teknik Elemanlar Sendikası kuruldu. TEKSEN kısa süre içinde 5.000 üyeye ulaştı. 18 Nisan 1970'de ilk yığınsal teknik elemanlar mitingi yapıldı. 12 Mart Muhtırası diye bilinen darbeden sonra anayasa değişikliğine gidilmesiyle TEKSEN de kapatıldı. Sendikaların kapatılmasının ardından 22 Eylül 1971'de dernek olarak Tüm Teknik Elemanlar Birliği (TÜTEB) kuruldu, 1973'de ise adı Tüm Teknik Elemanlar Derneği (TÜTED) olarak değiştirildi.

TÜTED, teknik elemanların özlük haklarını geliştirmek için, kamuda çalışan teknik elemanların, grevli-toplu iş sözleşmeli sendika hakkına kavuşmasını, özel sektörde ise, işçi sendikalarında örgütlenmesi gerektiğini savundu. Nitekim 1976'da DİSK'e bağlı Maden-İş Sendikası'nın Renault ve Tofaş fabrikalarındaki örgütlenme mücadelesine TÜTED'in büyük destek olması örneklerden biridir.

15–16–17 Nisan 1975 yılında İtalya'nın Torino kentinde düzenlenen; Mühendisler, İdari Personel ve Teknisyenlerin Uluslararası Sendikal Konferansı'na TÜTED'in 3 kişilik bir delegasyonla katılması anlamlıdır. 12 Eylül 1980 yılında yapılan darbe ile TÜTED de kapatıldı.

1990 yılında kamu emekçileri sendikalarının kurulmasıyla (bu sendikalar daha sonra KESK çatısı altında konfederasyonlarını kurdular) birlikte, kamuda çalışan mühendis mimar ve şehir plancıları özlük haklarını korumak ve pekiştirmek için yeni bir olanağa kavuştu. Ancak grevli toplu iş sözleşmeli sendika hakkının kullanımı önündeki engeller halen devam etmektedir. Kamuda çalışan mühendis, mimar ve şehir plancılarının KESK'e bağlı sendikaların yer aldığı işkollarındaki sendikalara üye olmaları, bu işkollarındaki diğer çalışanlar ile birlikte sendikal mücadele içinde yer alması önemlidir.

## YAPMAMIZ GEREKENLER

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 dolaşım ile 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 üreteceği 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 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, çalışanların ortak

örgütlülüğünü savunmakta ve üyelerini bu kapsamda ilgili sendikalara üye olmaya çağırmaktadır. Bu kapsamda Odalarımız, kendi örgütlülükleri yanı sıra üyelerinin ilgili sendikalara üye olmasını da aktif bir şekilde desteklemelidir.

22 - 23 Eylül 2007 tarihinde TMMOB'nin bu doğrultuda gerçekleştirdiği "Mühendislik İstihdam ve Ücretlendirme Sempozyumu" meslektaşlarımızın, çalışma yaşamında karşılaştıkları temel sorunları tespit etmek, nedenlerini belirlemek ve çözüm üretmek konusunda ilk ve önemli bir kilometre taşı olmuştur. Bu yönde önemli bir duyarlılık yarattığı gibi geleceğe ilişkin önemli saptamaların gün ışığına çıkmasını sağlamıştır. Bu Sempozyumun etkileri bunlarla bitmemiş aynı zamanda "Ücretli ve İşsiz Mühendis, Mimar ve Şehir Plancıları Kurultayı"nın da hazırlayıcısı olmuştur..

Kurultayımız bu açılan yoldan ilerleyerek menzile varmak için önerilen tartışma başlıklarını analiz etmelidir. Ancak sonuç almak sadece bununla yetinilecek kadar basit değildir. Her bir katılımcı analiz yapmanın yanı sıra görev çıkarmalı kurultay kararları oluşmasında etkili olmalıdır.

Kurultay katılımcıları bir gerçeğin altını da çizmeli, sorunlarının bir kurultayla tam çözüme kavuşturulmasının olanaklı olmayabileceğinin ayırında olarak devamının yapılmasını kararlaştırmalıdır.

Aynı zamanda Kurultay TMMOB'nin sendikalarla bugüne kadar sürdürdüğü dayanışmayı geliştiren bir çalışmayı bu kez üretim alanlarında mühendis, mimar ve şehir plancılarının sendikalaşmasını kolaylaştıracak etkili bir çalışmayı görev olarak kararlaştırmalıdır.

Kurultayın katılımcıları, Kurultay ana temasının başta TMMOB üyeleri olmak üzere, emek örgütleri ve kamuoyu nezdinde canlı tutulması için tüm olanakların seferber edilmesi gerektiğine önemle vurgu yapmalıdır.

Kurultaydan beklenen, bu kurultayın ücretli ve işsiz mühendis, mimar ve şehir plancılarının yarınlar için daha güvenli bakmasına ışık tutmasıdır. Bu güç TMMOB ve üyelerinde fazlasıyla vardır.

## Kurultay Yürütme Kurulu

# DÜZENLEME KURULU

Kadir DAĞHAN  
Erhan KARAÇAY  
Serdar PAKER  
Erol CELEPSOY  
Cemil KOCATEPE  
Cem KÜKEY  
Şahin ÖZGÜL  
Pınar HOCAOĞULLARI  
Tigin ÖZTÜRK  
Umut ÇELİK  
İbrahim SARAL  
Hasan AZAR  
İdris EKMEK  
Meltem YILDIRIM  
H. Avni HAZNEDAROĞLU  
Suat YILMAZ  
Bülent ÖZGÜMÜŞ  
Özgür YAYLA  
Tomris GÜR  
İlker GÜNDEZ  
Hakan TANYAŞ  
Özgür ÖZTÜRK  
Turgut İNCE  
Mustafa ŞİMŞEK  
Metin ŞEN  
Nazım Özkan ASAN  
Kubilay ÖNAL  
Nazım AKKOYUN  
Melike Anıl YÜKSEL  
Ahmet ÖNCÜ  
Mehmet TÜRKAY  
Fuat ERCAN  
Kurtar TANYILMAZ  
Sinan ALÇIN  
Atilla ÖZSEVER  
Yüksel AKKAYA  
Aziz KONUKMAN  
Çetin UYGUR  
Ertuğrul BİLİR  
İrfan KAYGISIZ  
Erdal APAÇIK

TMMOB  
EMO İst. Şubesi (Düz. Kur. Bşk.)  
Elektrik Mühendisleri Odası  
Elektrik Mühendisleri Odası  
Elektrik Mühendisleri Odası  
Elektrik Mühendisleri Odası  
EMO İstanbul Şubesi  
EMO İstanbul Şubesi  
EMO İstanbul Şubesi  
EMO Adana Şubesi  
EMO Ankara Şubesi  
EMO Bursa Şubesi  
EMO Diyarbakır Şubesi  
EMO İzmir Şubesi  
EMO Kocaeli Şubesi  
EMO Samsun Şubesi  
EMO Kocaeli Şb. Zonguldak Tems.  
Gıda Mühendisleri Odası  
Harita ve Kadastro Müh. Odası  
İnşaat Mühendisleri Odası  
Jeoloji Mühendisleri Odası  
Kimya Mühendisleri Odası  
Maden Mühendisleri Odası  
Makina Mühendisleri Odası  
Makina Mühendisleri Odası  
Metalurji Mühendisleri Odası  
Mimarlar Odası  
Şehir Plancıları Odası  
Tekstil Mühendisleri Odası  
Sabancı Üniversitesi  
Marmara Üniversitesi  
Marmara Üniversitesi  
Marmara Üniversitesi  
Maltepe Üniversitesi  
Maltepe Üniversitesi  
Gazi Üniversitesi  
Gazi Üniversitesi  
Dev Maden-Sen Sendikası  
Basın-İş Sendikası  
Birleşik Metal-İş Sendikası  
ESM Sendikası



## YÜRÜTME KURULU

Kubilay ÖNAL  
Mustafa ŞİMŞEK  
Metin ŞEN  
Özgür YAYLA  
Çetin DURUKANOĞLU  
Ertuğrul BİLİR  
Erdal APAÇIK  
Cemil KOCATEPE  
Pınar HOCAOĞULLARI  
Tigin ÖZTÜRK  
Erhan KARAÇAY

## KURULTAY SEKRETERİ

Asuman Gülay YILDIRIM

## DESTEKLEYEN KURULUŞLAR

**DİSK - Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu**

**KESK - Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu**

## TMMOB Adına Sekreteryası Elektrik Mühendisleri Odası İstanbul Şubesi



**Adres:** Dikilitaş Mah. Eren Sok. No: 30 Beşiktaş - İSTANBUL  
(Yıldız Teknik Üniversitesi karşısı)

**Tel:** (0212) 259 11 50 dahili: 173

**Faks:** (0212) 258 36 55

**E-posta:** tmmob.uimmsp.krlyt@emo.org.tr

**Web :** [http://emo.org.tr/etkinlikler/tmmob\\_ucrissz\\_krlyt](http://emo.org.tr/etkinlikler/tmmob_ucrissz_krlyt)

## İTÜ MAÇKA KAMPÜSÜ KROKİSİ

