

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANA BİLİM DALI
ÇALIŞMA EKONOMİSİ BİLİM DALI

**BEYAZ YAKALI İŞÇİLERİN ÇALIŞMA
İLİŞKİLERİNE BİR ÖRNEK:
İMALAT SANAYİNDE MÜHENDİSLER**

Yüksek Lisans Tezi

ERTUĞRUL BİLİR

İstanbul, 2011

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANA BİLİM DALI
ÇALIŞMA EKONOMİSİ BİLİM DALI

**BEYAZ YAKALI İŞÇİLERİN ÇALIŞMA
İLİŞKİLERİNE BİR ÖRNEK:
İMALAT SANAYİNDE MÜHENDİSLER**

Yüksek Lisans Tezi

ERTUĞRUL BİLİR

Danışman: Prof. Dr. KUVVET LORDOĞLU

İstanbul, 2011

Marmara Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Tez Onay Belgesi

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ Anabilim Dalı ÇALIŞMA EKONOMİSİ Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi ERTUĞRUL BİLİR nın BEYAZ YAKALI İŞÇİLERİN ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNE BİR ÖRNEK: İMALAT SANAYİNDE MÜHENDİSLER adlı tez çalışması ,Enstitümüz Yönetim Kurulunun 15.06.2011 tarih ve 2011/11-14 sayılı kararıyla ile oluşturulan jüri tarafından oy birliği / oy çokluğu ile Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

İmzası

Tez Savunma Tarihi : 5.10.2011

1) Tez Danışmanı : PROF. DR. KUVVET LORDOĞLU

2) Jüri Üyesi : YRD. DOÇ.DR. ÖZGÜR MÜFTÜOĞLU

3) Jüri Üyesi : PROF. DR. ATILLA GÖKTÜRK



GENEL BİLGİLER

İsim ve Soyadı : Ertuğrul Bilir

Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Programı : Çalışma Ekonomisi

Tez Danışmanı : Prof. Dr. Kuvvet Lordoğlu

Tez Türü ve Tarihi : Yüksek Lisans – Ekim 2011

Anahtar Kelimeler : Mühendisler, beyaz yakalılar, profesyoneller, sınıf, proleterleşme, sendika.

ÖZET

BEYAZ YAKALI İŞÇİLERİN ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNE BİR ÖRNEK: İMALAT SANAYİNDE MÜHENDİSLER

Dünyada 20. yüzyılda beyaz yakalı ve profesyonel mesleklerde çalışanların oranındaki artış, sınıf yapıları ve davranışları hakkındaki tartışmalara yansımıştır. Söz konusu çalışanları “yeni orta sınıflar”, “profesyonel yönetici sınıf” gibi tanımlar içinde değerlendirenler olduğu gibi, kapitalizmin temel sınıfları olan işçi sınıfı ve burjuvazi eksenli bir ayrışma temelinde de değerlendirilmektedir.

Bu çalışma, beyaz yakalı mesleklerden olan mühendisliği tarihsel süreç içindeki gelişim ve değişimleriyle ele almaktadır. Mühendislik, sayıca oldukça az olan elit bir meslekten kitlesel bir mesleğe dönüşmüştür. Mühendislerin işyerindeki konumu üretim süreçlerindeki değişimler ve kapitalizmin farklı dönemlerine bağlı olarak değişmiştir.

Türkiye’de mühendisler 100 yıla ulaşan bir mesleki örgütlenme deneyimine sahiptir. 1960 ve 70’li yıllarda ülkede yaşanan emekçilerin hareketlenmesi sürecinde, mühendisler de yer almıştır. Hem sendikalaşma ve dernekleşmeler yaşanmış, hem de mühendislerin meslek örgütü olan TMMOB toplumsal muhalefetin aktif bir parçası haline gelmiştir. 1990’lardan itibaren ise kamu çalışanı mühendisler diğer kamu

Çalışanlarıyla birlikte sendikalaşmıştır. İşçi statüsündeki mühendislerin büyük çoğunluğu ise işyerlerinde diğer işçilerden ayrıışmaktadır ve sendikasızdır. Ancak, geçmiş deneyimler ve bugünkü kamu çalışanları sendikalarındaki mühendislerin varlığı, mühendislerin yapısal olarak sınıf mücadelesinden uzak ve bireyci olduğu iddialarıyla çelişmektedir.

Çalışmada mühendislerin yaşadığı sınıfsal ayrışma üzerinde durulmaktadır. Ücretli olarak çalışan mühendislerin önemli bir bölümü işçi sınıfının bir parçasıdır. İş üzerindeki inisiyatif, mesleki tatmin, ücret, kararlara katılım gibi konularda diğer işçilerden bazı farkları olmakla birlikte ayrı bir sınıf olarak değeriendirilemezler.

GENERAL KNOWLEDGE

Name and Surname : Ertuğrul Bilir

Field : Labour Economics and Industrial Relations

Programme : Labour Economics

Supervisor : Professor Kuvvet Lordoğlu

Degree Awarded and Date : Master – October, 2011

Keywords : Engineers, white collars, professionals, class, proletarianization, trade union.

ABSTRACT

A CASE STUDY ON LABOUR RELATIONS OF WHITE-COLLAR WORKERS: ENGINEERS IN MANUFACTURING INDUSTRY

The increase in rates of white collar workers and professionals in the world in 20th century, had reflections on debates on class behavior and class structures. Although there have been assessments as “new middle classes” or “professional-managerial class”, such workers have been assessed in the basis of the separation between the main classes of capitalism, working class and bourgeoisie.

This study takes up engineering as one of the white collar professions with its developments and changes in the historical process. Engineering has been transformed from an elite profession of a minority to a mass profession. The position of engineers in workplace has changed due to the changes in production processes and different phases of capitalism.

Engineers in Turkey have a nearly 100 years old organization experiment. Engineers had also engaged the working class movements wave in 1960-70ies. Either there were unionization and associationization processes or TMMOB as the occupational association of engineers became an active part of social opposition. Since 1990ies public employee engineers have unionized together with other public

employees. In the other hand most of the engineers who are counted as workers are decomposed from other workers and non-unionized. Nevertheless, past experiments and the presence of the engineers in public employees unions are in contradiction with the arguments that say engineers are far away to class struggle and are individualist.

This study emphasizes on the class separation that engineers have been living. An important proportion of engineers that works as wage labor are part of working class. Although they have some differences about their initiative on work, career satisfaction, wage, participation on decisions, they cannot be assessed as a separate class.

TEŞEKKÜR

1990'ların başlarında işçi sınıfının yok olacağı, sınıf çatışmalarının ortadan kalkacağı, kapitalizmin zafer kazandığı iddiaları oldukça etkiliydi. Reel sosyalizm denemelerinin ve halk demokrasilerinin çözüldüğü, işçi sınıfı mücadelelerinin ve halk kurtuluş mücadelelerinin gerilediği bu dönemde çok sayıda insan umutsuzluğa kapıldı ve sistemin içinde erimeye giden bir yola girdi. Ancak, Dünyada ve Türkiye'de akıntıya kürek çekenler de vardı. Akıntıya direnenler içinde Çetin Uygur'la simgeleşen bir çalışma, işçi sınıfındaki ve sınıflar mücadelesindeki değişimleri çözümleyerek yeni çıkış yolları aramaktaydı. Bu çalışma, hala süren o çabanın bir parçasıdır. Umudu ayakta tutan ve geliştirenlere teşekkür ediyorum.

Çalışmamda eleştirileri ve önerileriyle yol gösterici olan tez danışmanım Prof. Dr. Kuvvet Lordoğlu'na; jüri üyeleri Prof. Dr. Atilla Göktürk ve Yrd. Doç. Dr. Özgür Müftüoğlu'na; çalışma için ilham veren, öneriler sunan, önemli kaynaklara erişmeme yardımcı olan Prof. Dr. Ahmet Öncü'ye; deneyimlerini ve kaynaklarını benimle paylaşan Arş. Gör. Utku Erdayı'ya teşekkür ederim.

3 yılı bulan ders ve tez çalışmaları süresince yaşadığımız ekonomik sıkıntılara göğüs geren, oğlumuzun zevkli ama yorucu bakımıyla ilgilenen, evin yükünü taşıyan eşim Eylem'e teşekkür ederim. Bana enerji veren Mahir'e yeterli zamanı ayıramamak ise bu süreçteki en büyük üzüntüm oldu.

Umarım, bu çalışma ilgililere biraz olsun katkı sağlar.

İstanbul, 2011

Ertuğrul Bilir

İÇİNDEKİLER

TABLO LİSTESİ	IV
KISALTMALAR.....	V
GİRİŞ.....	1
1. SINIFLAR VE BEYAZ YAKALILAR	5
1.1. SINIFLAR	5
1.2. BEYAZ YAKALILAR.....	10
1.2.1. Beyaz Yakalıların Tanımı ve Kapsamı	11
1.2.2. Beyaz Yakalıların Artışı: Nedenleri ve Sonuçları.....	12
1.2.3. Beyaz Yakalıların İç Farklılaşması.....	15
1.2.4. Profesyonel Meslekler	19
1.2.5. Beyaz Yakalılar ve Örgütlenme	28
1.3. DEĞERLENDİRME.....	30
2. MÜHENDİSLİĞİN TARİHSEL GELİŞİMİ	32
2.1. MÜHENDİSLİĞİN KÖKENLERİ	32
2.1.1. Kavramın Kökeni	32
2.1.2. Sanayi Devrimine Kadar Mühendisler.....	33
2.2. SANAYİ DEVRİMİNDEN FORDİZME MÜHENDİSLİK	35
2.3. TÜRKİYE’DE MÜHENDİSLER	42
2.3.1 Cumhuriyet Öncesi Dönemde Mühendislik.....	42
2.3.2. Cumhuriyetin Kuruluşundan TMMOB’ye Kadar Mühendisler (1923-1954).....	47
2.3.3. TMMOB’nin Kuruluşundan 1973’e Kadar Mühendisler.....	50
2.3.3.1. TMMOB’nin Kuruluşu (1954)	51
2.3.3.2. 1954-73 Döneminde Mühendislerin Çalışma Ortamı	54
2.3.4. Politikleşmiş Mühendisler Dönemi (1973-80).....	59
2.3.5. 1980’den Günümüze Mühendislik	69
2.3.5.1. Mühendisliğin Yasal Çerçevesinde Değişiklikler.....	69
2.3.5.2. Çalışma Yasaları ve Sendikal Haklar	70
2.3.5.3. 1980 Sonrasında Mühendisler.....	73

2.3.5.4. Mühendisliğin Değişimi	77
3. GÜNÜMÜZ TÜRKİYE’İNDE MÜHENDİSLİK VE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ.....	80
3.1. ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ VE VERİ KAYNAKLARI.....	80
3.1.1. Çalışma İlişkilerinin Kapsamı	80
3.1.2. Mühendisler Hakkındaki Veri Kaynakları	81
3.2. MÜHENDİS İŞGÜCÜ PROFİLİ	83
3.2.1. İşgücü İçinde Mühendislerin Yeri.....	83
3.2.2. Mühendisler ve İşsizlik.....	85
3.2.3. Mühendislerin Cinsiyete Göre Dağılımı	87
3.2.4. Gelir Düzeyleri	88
3.2.5. Yöneticiler Olarak Mühendisler	90
3.2.6. Kamu-Özel Kesim Ayrımında Mühendisler.....	91
3.2.7. Ekonomik Faaliyetler Ayrımında Mühendisler	93
3.3. MÜHENDİSLERİN SINIFSAK KUNUMLARI	95
3.4. MÜHENDİSLERİN SENDİKALARLA İLİŞKİLERİ	101
3.4.1. Kamu Çalışanı Mühendislerin Sendikalaşma Eğilimleri.....	104
3.4.2. İş Kanunu Kapsamındaki Mühendisler ve Sendikalar.....	106
3.4.2.1. Sendikalaşmanın Zorlukları.....	106
3.4.2.2. Sendikaların Sorunları.....	108
3.4.2.3. Kapsam Dışı Sorunu.....	108
3.4.2.4. İşyerindeki Konum.....	110
3.4.2.5. İşçi-Mühendis Gerilimi	111
3.5. DEĞERLENDİRME.....	112
4. ARAŞTIRMA: İMALAT SANAYİSİNDE MÜHENDİSLERİN ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ	114
4.1. ARAŞTIRMA ÇERÇEVESİ.....	114
4.1.1. Araştırmanın Amacı.....	114
4.1.2. Araştırmanın Yöntemi	114
4.1.3. Araştırmanın Kapsamı	115
4.1.4. Değişkenler.....	116

4.2. ARAŞTIRMA VERİLERİNİN SUNUMU	118
4.2.1. Şirketlerin Özellikleri.....	118
4.2.2. Mühendislerin Gelir Düzeyi ve İşsizlik Deneyimleri	119
4.2.3. Mesleki Kimlik	122
4.2.4. İşyeri İlişkileri.....	128
4.2.5. Toplumsal Aidiyet	132
4.2.6. Sendikalarla İlişkiler.....	134
4.2.7. Sendika Yöneticilerinin Görüşleri	140
4.3. ARAŞTIRMANIN DEĞERLENDİRMESİ	143
5. SONUÇ	146
KAYNAKÇA	151
EKLER	163
EK-1: MÜHENDİSLERLE GÖRÜŞMELER İÇİN SORULAR.....	163
EK-2: SENDİKACILARLA GÖRÜŞMELER İÇİN SORULAR.....	167
EK 3: GÖRÜŞME LİSTESİ	168

TABLO LİSTESİ

Tablo 1.1. MESS Üye İşyerlerinde “Aylık Ücretli Personel” Ücretleri -2006.....	16
Tablo 1.2. Cinsiyet ve Meslek Grubuna Göre Aylık Ortalama Brüt Ücret - 2006.....	18
Tablo 2.1. TMMOB Üyelerinin Özellikleri- 1954.....	52
Tablo 2.2: Mühendis ve Mimarların Çalışma Kesimlerine Dağılımı -1971.....	58
Tablo 2.3. İstihdam Edilen Mühendislerin İşteki Konumları- 1976	63
Tablo 2.4. Sendikal Örgütlenme Türü Üzerine Görüş- 1976	64
Tablo 2.5. Mühendislerin Kendi Toplumsal Konumları Hakkındaki Görüşü- 1976	66
Tablo 2.6. Devletin Bağımsızlığı Üzerine Mühendislerin Görüşleri- 1976	67
Tablo 2.7. Mesleği Uygulamada Örgütlenme Türü üzerine Görüş- 1976.....	68
Tablo 2.8. Türkiye’de Mühendis Arzı (1978-2000).....	75
Tablo 3.1. İşgücü İçinde Mühendislerin Yeri (1954-2011).....	84
Tablo 3.2. Mühendislerde İşsizlik Ve Meslek Dışında Çalışma (1976-2006)	86
Tablo 3.3. Cinsiyet Ayrımında Mühendisler (1954-2006).....	87
Tablo 3.4. Mühendislerin İşteki Konumlarının Değişimi (1954-2006)	92
Tablo 3.5. Bir İşyerinde Çalışan Mühendislerin Çalışma Konumlarına Göre İşyerinin Temel Faaliyet Alanı-2006	94
Tablo 3.6. Aktif Olarak Çalışan Mühendislerin Sınıf Konumlarına Dağılımı-1998	100
Tablo 3.7. Mühendislerin Sendikalaşma ve Türü Hakkındaki Görüşleri - 2006	103
Tablo 4.1. Odalara Göre İmalat Sanayisinde Çalışan Mühendisler - 2006	116
Tablo Ek-1. Görüşme Tablosu (Mühendisler)	168
Tablo Ek-2: Görüşmelerin Sınıflandırılması	169

KISALTMALAR

ANAP: Anavatan Partisi

Bem Bir-Sen: Belediye ve Özel İdare Çalışanları Birliği Sendikası

BTS: Birleşik Taşımacılık Sendikası

çev. : Çeviren

ÇSGB: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

drl. : Derleyen

DPT: Devlet Planlama Teşkilatı

EMO: Elektrik Mühendisleri Odası

haz. : Hazırlayan

ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization)

İGDAŞ: İstanbul Gaz Dağıtım Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi

İKK: İl Koordinasyon Kurulu

İTÜ: İstanbul Teknik Üniversitesi

KESK: Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu

KHK: Kanun Hükmünde Kararname

Memur-Sen: Memur Sendikaları Konfederasyonu

MESS: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası

MMO: Makina Mühendisleri Odası

MMŞP: Mühendis, Mimar, Şehir Plancılığı

MÖ: Milattan Önce

MSGSÜ: Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi

OECD: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü

PYS: Profesyonel Yönetici Sınıf

S. : Sayı

s. : Sayfa

sy: Sayfa numarası yok

SİSAG: Sistem İşletme Proje Servis Araştırma Geliştirme Ltd. Şti

TCDD: Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları

TDK: Türk Dil Kurumu

TEKSEN: Teknik Personel Sendikası

TES-İŞ: Türkiye Enerji, Su ve Gaz İşçileri Sendikası

TİS: Toplu iş sözleşmesi

TİSK: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu

TMH: Türkiye Mühendislik Haberleri Dergisi

TMMOB: Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği

TÖB-DER: Tüm Öğretmenler Birleşme ve Dayanışma Derneği

TÖS: Türkiye Öğretmenler Sendikası

TTK: Türkiye Taşkömürü Kurumu

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu

TÜMAS: Tüm Üniversite Akademi ve Yüksek Okul Asistanları Derneği

Tüm Bel-Sen: Tüm Belediye ve Yerel Yönetim Emekçileri Sendikası

TÜM-DER: Tüm Memurlar Birleşme ve Dayanışma Derneği

Türk Yerel Hizmet-Sen: Türkiye Yerel Yönetim Hizmetleri Kolu Kamu Görevlileri Sendikası

Türkiye Kamu-Sen: Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu

TÜTEB: Türkiye Teknik Elemanlar Birliği

TÜTED: Tüm Teknik Elemanlar Derneği

yn: Yazarın notu

YOS: Yeni Orta Sınıf

GİRİŞ

Beyaz yakalı ve profesyonel meslekler 20. yüzyılda hızla genişlemiştir. Bu genişleme kapitalizmin burjuvazi ve işçi sınıfının çatışmasıyla şekillenen yapısının değiştiği iddialarını yoğunlaştırmıştır. İşçi örgütlerinin zayıflamasının nedenlerinden birisi olarak beyaz yakalı çalışanların sayıca artması görülmüştür. Gerçekten bu dönemde bürolarda, hizmet sektöründe çalışan beyaz yakalı işçilerin sayısı hızla artmış; aynı dönemde işçi sendikaları ise üye ve güç kaybetmiştir. Bu nedenle, beyaz yakalı çalışanların sınıf ilişkilerindeki konumlarını (nesnel) ve davranışlarını (özel) anlamak önem kazanmaktadır.

Çalışmamızda beyaz yakalı bir meslek grubu olan mühendisler¹, çalışma ilişkileri açısından değerlendirilmiştir. Çalışmamızın çıkış noktaları şöyledir:

- Beyaz yakalı bir çalışan grubu olarak mühendisler, iddia edildiği gibi işçi sınıfı ve burjuvazi dışında bir “yeni orta sınıf”, “profesyonel yönetici sınıf” vb. bir kategori mi oluşturur; yoksa sermaye ve emek sınıflarından birisinin içinde mi yer alır?
- Eğer mühendisler, işçi sınıfı ve burjuvazinin parçası ise özellikle işçi sınıfının diğer kesimleriyle arasındaki ortaklıklar ve farklılıklar nelerdir?
- Sınıfsal konumların yansıması olarak sınıf örgütlenmelerinin önemli bir parçasını oluşturan sendikalarla mühendislerin ilişkileri hangi özellikleri taşımaktadır?

Çalışma ilişkileri, tarihsel, hukuksal, siyasal ve sosyal koşullardan bağımsız olarak düşünülemez. Bu nedenle çalışmamız da bu çerçeveye yerleştirilecektir.

¹ Çalışmamızda “mühendis” kavramı, genel olarak kullanıldığında, aksi belirtilmedikçe mühendis, mimar ve şehir plancılarını kapsayan şekilde kullanılacaktır. Çalışmamızın odaklandığı imalat sanayisinde mimar ve şehir plancıları çok az sayıda bulunmaktadır. Öte yandan bu kesimler uzun dönemdir aynı örgütler içinde yer almakta ve veriler de bu kesimlerin hepsini kapsamaktadır. Kullanılabilecek alternatif bir kavram olan “teknik eleman” kavramı ise mühendis, mimar ve şehir plancılarının yanında tekniker, teknisyen, jeolog, kimyager gibi farklı düzeylerde eğitime, işyerlerinde oldukça farklı konumlara sahip kesimleri içerdiğinden dolayı bu çalışmanın hedefleri açısından tercih edilmemiştir.

Tarihsel kökleri çok eskilere dayanmakla birlikte, mühendislik sanayi devrimiyle birlikte yeniden şekillenmiştir. Ancak mühendislik, sanayi devriminden beri geçen ikiyüz yılı aşkın sürede başlangıç noktasında kalmamıştır. Zaman içinde üretim sürecindeki konumu da değişmiştir. Türkiye’de de cumhuriyetin kurulduğu yıllarda sayıları birkaç yüz ile sınırlı olan mühendisler ve mimarlar, artık kitlesel bir mesleğin üyeleri haline gelmiştir. Değişime bağlı olarak çalışma ilişkileri de değişim yaşamıştır.

Meslek örgütleri, sendikalar ve derneklerin durumu ve politikalarını mühendislerin toplumsal konum ve düşüncelerini yansıtan örgüt biçimleri olarak ele almaktayız. Bu nedenle mühendis örgütleri de çalışmamızın önemli bir parçasını oluşturmaktadır. Örgütlenme eğilimleri tartışması çalışmamızın da hareket noktalarından birisini oluşturduğu için mühendislerin her dönem sendikalarla ve benzer örgütlerle ilişkileri üzerinde durulacaktır.

Çalışmamızın ilk bölümü, teorik çerçeveyi tanımlamayı hedeflemektedir. Böylece daha sonra sunulacak olan tarihsel, güncel ve ampirik verilerin değerlendirileceği bir zemin oluşacaktır. Bu nedenle öncelikle toplumsal çözümlemenin temel yöntemi olarak sınıflar ve sınıflara ilişkin yaklaşımlar sunulacaktır. Devamında ise genelden özele doğru bir yol izlenerek beyaz yakalılar, beyaz yakalıların gelir ve statü olarak üst kesiminde yer alan profesyonellere ilişkin tartışmalar, ağırlıkla teorik çerçevede, sunulacaktır. Böylece, mühendislerin benzerlikler taşıdığı bu gruplar içindeki yeri ve farkları da görünür olacaktır. Bu bölümde, beyaz yakalıları ve mühendisleri ilişkin tartışmalarda sıklıkla gündeme gelen “yeni orta sınıflar”, “profesyonel yönetici sınıf” teorileri ile “proleterleşme” süreçlerine ilişkin farklı tezler de değerlendirilecektir.

Mühendislerin hangi tarihsel zeminde varolduğu ve içinde bulundukları toplumsal yapıyla ilişkileri ikinci bölümde sunulmuştur. Dünyadaki mühendislik tarihi açısından mühendisliğin miladı sayılabilecek sanayi devrimi öncesi üzerinde kısaca durulacaktır. Sanayi devrimi sonrası modern sanayinin tarihiyle birlikte ele alınacak, emeğin işyeri düzeyindeki organizasyonunda önemli bir aşama olan Taylorizm/Fordizm ve son olarak Post-Fordist dönemin etkileri üzerinde durulacaktır. Türkiye’deki mühendisler ve mühendisliğin tarihi açısından ise ilk modern mühendislik okullarının

kuruluşundan başlayarak Osmanlı dönemi ve Cumhuriyet dönemi ana başlıklarımız olacaktır. Cumhuriyet dönemi mühendislik tarihi ise, 4 alt dönemde ele alınacaktır. Mühendisliğin yasal yetkileri olan bir meslek birliği şeklinde örgütlendiği 1954 yılına kadar olan dönem; TMMOB'nin kuruluşundan kapitalizme muhalif bir duruşa sahip mühendislerin yönetimine geçeceği 1973'e kadar olan elitist dönem; 1960'lı yıllarla birlikte Türkiye sınıflar mücadelesi tarihinde de özel bir dönem oluşturan 1973-80 arası dönem; ve son olarak 2000 yılına kadar süren yakın geçmiş. Her dönemin, ekonomik, sosyal koşulları ve özgün örgütlenmeleriyle birlikte sunulması hedeflenmiştir. Özellikle sendikal örgütlenmeyle ilgili gelişmeler mühendislerin sınıfsal konumlarının ve bilinç düzeylerinin yansımaları olarak gördüğümüzden dolayı yakından takip edilmeye çalışılacaktır.

Üçüncü bölümde ise Türkiye'de mühendislerin güncel çalışma ilişkilerindeki yeri daha somut bir çerçevede sunulmaya çalışılmaktadır. Bu amaçla mühendislerin işgücü içindeki yeri, çalıştıkları yerler, konumlar ve sendikalar ile ilişkiler üzerinde durularak, sınıf ayrımlarının çerçevesi netleştirilmektedir.

Yukarıda belirtilen çerçeve üzerinden çalışmamız için yaptığımız araştırmanın verileri dördüncü bölümde sunulmaktadır. Derinlemesine görüşme yöntemiyle yapılan 19'u imalat sanayisinde çalışan mühendislerden ve 5'i de işçi sendikası yöneticilerinden oluşan 24 görüşmenin analizi yapılarak imalat sanayisindeki mühendislerin beklentileri, işyerindeki ilişkileri, sendikalarla ilişkileri değerlendirilmektedir. Böylece, çalışmamızın başından itibaren sunulan teorik ve tarihsel arka plan üzerinde ekonomik ve sosyal göstergelerle birlikte ampirik gözlemlerle sunulan tezler tartışılarak sonuca ulaşılabilecektir.

Günümüzde işgücü giderek daha fazla hizmetler sektöründe yoğunlaşmaktadır. Modern anlamda mühendisliğin şekillendiği sanayi sektöründe çalışanlar oransal olarak azalmaktadır. Ancak, mühendisin sınıfsal ilişkilerinin anlaşılması açısından sanayi sektörünün önem taşıdığını düşünmekteyiz. Mühendis kimliğinin oluşumundaki yeri nedeniyle sanayi sektöründe çalışan mühendisin durumunun ve değişiminin anlaşılması önemlidir. Öte yandan mavi yakalı - beyaz yakalı ilişkilerinin daha iyi incelenebilmesi için bu iki kesim arasındaki ayrımın daha belirgin olması nedeniyle sanayi sektörü

Çalışmamızda seçilmiştir. Sanayi sektörü içinde ise araştırma olanakları açısından araştırma evreni olarak imalat sanayisi seçilmiştir. Gerek hizmetler ve tarım sektöründe, gerekse sanayi sektörünün madencilik ile enerji üretim ve dağıtım alt sektörlerinde yapılabilecek araştırmalar farklı sektörlerdeki mühendislerin ortak yanlarını ve özgünlüklerini görmeyi sağlayacaktır.

1. SINIFLAR VE BEYAZ YAKALILAR

Mühendislerin çalışma ilişkilerindeki konumunu anlamaya dönük olan çalışmamızda öncelikle elde edilecek verilerin değerlendirileceği bir çerçeveden hareket etme ihtiyacı vardır. Aksi halde gözlemler ve bulunan veriler ancak bir karmaşanın parçası olacaktır. Bu nedenle çalışmamıza, bize kılavuzluk edecek olan “sınıf” teorisinin konumuzla ilgili başlıkları ve farklı yaklaşımlar özetlenerek başlanacaktır.

Bir toplumsal grubun hangi sınıfta yer aldığına ilişkin tartışma aynı zamanda bu toplumsal grubun şimdi ve gelecekte hangi ekonomik politikalara yakın duracağı, hangi sınıflarla ittifak yapabileceği, siyasette nasıl tavır alabileceği tartışmasıdır. Bizim konumuz açısından ise mühendislerin sınıfsal konumları onların özellikle işyerlerindeki diğer çalışanlarla ve işverenlerle ilişkilerinin, sendikalar karşısındaki tutumlarının neler olduğunu anlamak açısından önem taşımaktadır.

Mühendisler, çalışma yaşamında benzersiz bir meslek grubu olarak bulunmazlar. Her birinin kendi özgünlükleri olan bir çok farklı çalışan kesimiyle az çok benzerlikler ve farklılıklar taşıyarak vardır. Bu nedenle, mühendisler daha geniş çeşitli gruplara ilişkin tartışmaların unsurlarından birisidir. Biz de mühendislerin kimliğini anlamamıza yardımcı olacak olan beyaz yakalıları kategorisinden başlayıp, profesyonel mesleklerle ilişkin tartışmaları bu bölümde aktaracağız. Böylece genelden özele doğru bir yol izleyeceğiz. Ancak, özellikle mühendislerle dönük tartışmaları ilerdeki bölümlerde hem tarihsel süreci, hem de verileri ayrıntısıyla ele alarak inceleyeceğimiz için bu bölümde esas olarak sözkonusu kategorilere ilişkin genel tartışmalara yer verilecektir. Bu bölümde sunulacak tezler, önümüzdeki bölümlerde mühendislerle de uygulanarak incelememizin bir bütünlüğe ulaştırılması hedeflenmektedir.

1.1. Sınıflar

Toplumsal sınıfların tanımları ve varoluş biçimleri üzerine yoğun tartışmalar olmakla birlikte “sınıf” olgusu sosyoloji, ekonomi ve siyasette yoğun olarak kullanılan anahtar bir kavramdır (Boratav, 2004, s. 163; Öngen, 1996, s. 29-30). Sınıfların tanımı konusunda iki ana akımdan sözedilebilir: Marksist ve Weberci akımlar.

Marksizm sınıfları esas olarak üretim ilişkileri içindeki yerine göre tanımlarken, Weberci yaklaşımlar pazar ilişkilerine göre tanımlamaktadır (Öngen, 1996, s. 32). Marks’a göre sınıf, toplumsal yapının temel taşıyken, Weber’e göre toplumu farklılaştıran oluşumlardan yalnızca bir tanesidir (Öngen, 1996, s. 30).

Weberci yazarlar kapitalist mülkiyet yapısında ve yönetim ilişkilerinde meydana gelen değişime (mülk sahipleriyle yöneticilerin farklılaşması) dayanarak, ‘mülkiyet ile sınıf arasındaki bağın koptuğunu’ ve bu anlamda ‘ideolojilerin sonunun geldiğini’ (Aron, Bell vd.) ifade etmektedirler. Büyük şirketlerin yönetimini giderek mülk sahiplerinden devralan profesyonel yöneticilerin oluşmasını Weberci yazarlar ‘yeni sınıf’, ‘yeni teknokratik sınıf’, ‘teknik entelijensiya’ veya ‘yönetici elit’ gibi kavramlarla değerlendirmektedir. Yine Webercilere göre bu gelişme kapitalizmin değişerek post-endüstriyel, post-kapitalist, bilgi toplumu, enformasyon toplumu, hizmet toplumu gibi kavramlarla tanımlanan yeni bir topluma dönüşmesinin habercisidir (Öngen, 2000, s.68).

Weberci yaklaşımlar hizmet sektörü başta olmak üzere kafa işi yapan tüm çalışanları “orta sınıflar” içinde tanımlamaktadır (Öngen, 2000, s. 64). Boratav (2005, s. 10) ise Amerikan sosyal bilim geleneği olarak tanımladığı yaklaşımın orta sınıfların üstünde kimin olduğunu tanımlamadığına dikkat çekmektedir..

Boratav (2005, s. 11), sınıfların “dolaysız üreticiler tarafından yaratılan artı-ürüne el koymanın farklı mekanizmaları” ile tanımlanacağını belirtmektedir.

Artığa el koymanın her belirli biçimi ve mekanizması belirli bir toplumsal sınıflar ikiliği/düallitesi yaratır. Bu diyalektik bir düallitedir ve bunun içinde her sınıf bir diğerine hem bağımlıdır; hem de onunla karşıtlık ilişkisi içindedir. Farklı bir ifadeyle, her sınıf, artı-ürüne el koymanın her belirli ve iyi tanımlanmış biçimi içinde, kendi diyalektik karşıtına bağlı olarak tanımlanabilir (Boratav, 2005, s. 11).

Boratav (2005, s. 11-12), toplumsal grup ve tabakaların arasındaki ayrım çizgisinin ise artığın yeniden paylaşım süreçlerinin (ikincil bölüşüm ilişkileri) çözülmesiyle bulunabileceğini ifade etmektedir. İkincil bölüşüm ilişkileriyle

birbirinden ayırt edilebilen oluşumlar egemen sınıfın alt-gruplarını oluşturan sanai, ticari, mali sermaye ve rantiyeler ile Marksist yazın içinde genellikle “küçük burjuvazi” terimiyle gevşek şekilde kastedilen ara-tabakalardır.

Boratav (2005, s. 33) grup ve tabakalar arasında geçişler olmakla birlikte yine de aralarındaki sınırların işlevsel olarak çizilebildiğini ifade etmektedir. Belli ekonomik konjonktürler veya belli politikalara karşı ortak çıkarlar oluşarak, bu çıkarların algılanmasına, kavranmasına ve belli durumlarda grup/tabakalara özgü ideolojik davranışsal normlar ortaya çıkmasına yol açabilmektedir.

Öngen de (1996, s. 183) sınıflar arasındaki sınırların artık değere el koyma olgusunda temellenen üretim ilişkilerine göre belirlendiğini; sınıf içi ayrımların ise üretim içindeki ilişkilerin yansıması olduğunu belirtmektedir. Bu temelde ele alındığında kol emeği ile kafa emeği, beyaz yakalılar ile mavi yakalılar arasındaki farklar ancak “sınıf içi katları” (Öngen, 1996, s. 183) belirleyebilir.

Sınıfların nesnel varlıkları ile bilinçleri arasında bir mesafe vardır. Toplumsal gruplar kendi bilinçlerinden bağımsız olarak belli bazı ortak veya nesnel çıkarlara sahiptir; grup üyelerinin bu ortak çıkarları algılayamaması ise sınıf bilinci, örgütsel kapasite, sınıf dayanışması gibi koşullarla ilgili bir sorundur (Öngen, 1996, s. 231). Boratav (2005, s. 12) sınıfların nesnel varlıkları ile ilgili olan “kendinde sınıf” düzlemi ile, bunların bilinç düzeyleri, ideolojileri, toplumsal ve siyasal hayattaki etkinliklerini yansıtan “kendisi için sınıf” düzlemini birbirine karıştırmanın sınıfların varlığı konusunda yanlış sonuçlara ulaşılmasına yol açtığını belirtmektedir. İşçi sınıfının, bugün “kolektif” alışkanlıkları kuvvetli olarak nitelenen “mavi yakalı” kesimi de çeşitli mücadele süreçlerinden geçerek kolektif değerleri benimsemiştir (Harman, 2006, s. 133-134).

Savran (2008, s. 11), sınıfların üretim ve toplumsal yeniden üretim süreci içindeki konumlara ve son kertede üretim araçlarının mülkiyetine göre tanımlanması gerektiğini savunmaktadır. Sınıfları tanımlarken gelir düzeyini ve onların kendi hakkında ne düşündüklerinin veri alınmasının yanlış olduğu üzerinde duran Savran (2008, s. 10), yüksek ücretli bir işçinin orta sınıf üyesi değil bir proleter olduğunu,

kendisini orta sınıf üyesi olarak gören bir mühendisin de proleter olabileceğini belirtmektedir. Şirketlerin üst düzey yöneticileri ise gelirlerinin ücret biçimi altında ödenmesine rağmen, burjuvazinin çekirdeği içinde yer almaktadır (Savran, 2008, s. 14).

Boratav (2005, s. 10) gelir veya servet düzeyi gibi ‘farklılaşmaya’ dayalı yapılan sıralamalarla sınıflamaların tutarlı bir sınıf kavramına dayanmadığını belirtmektedir. Ücret düzeyi ve buna bağlı olarak yaşam biçimi, kültürel standartlar kendi başına bir kişinin veya topluluğun sınıfsal durumunu belirlemez. Örneğin işçi sınıfı içinde her dönemde farklı ücret düzeyleri bulunmuştur. Erkek, kadın ve çocuk işçi ücretleri arasında olduğu gibi (Marx, 1986, s. 409-410, 689), emeğin niteliğine göre de ücret farklılıkları söz konusu olmuştur:

Ortalama emekten daha üstün ya da daha karmaşık nitelikteki her türlü emek, daha pahalı türden bir emek-gücü harcanmasıdır, üretimi daha fazla zamana ve emeğe malolan emek gücü bu yüzden de, hünersiz ya da basit emek-gücüne göre daha yüksek değerdedir. Bu gücün değeri daha yüksek olduğu için, tüketimi daha yüksek düzeyde bir emektir, ve bu emek, hünersiz emeğin eşit zamanda yaratmış olduğundan daha yüksek değerler yaratır. (Marx, 1986, s. 213)²

Bu farklılıklar nedeniyle sınıfsal konumları incelerken gelir/ücret düzeyinin bağımsız bir faktör olarak değil, gelir ve ücretin kaynağının ne olduğu, üretim ilişkilerindeki hangi fonksiyonlara denk düştüğüyle birlikte ele alınmasında yarar vardır.

² Ancak Marx, hünەرli ve hünersiz emeğin değerini mutlak şekilde ele almamaktadır: “Hünەرli ve hünersiz emek arasındaki ayırım, kısmen salt hayali bir nedene dayanmakta ya da en azından, gerçekliğini çoktan yitirmiş ve ancak geleneksel töreler olma niteliği yüzünden yaşayabilen ayırımlar, kısmen de, işçi sınıfının bazı kesimlerinin içinde bulundukları ve emek-güçlerinin karşılığını diğerleri ile eşit değer üzerinden almalarını önleyen çaresiz duruma dayanmaktadır. Raslansal koşullar burada o kadar büyük bir rol oynar ki, bu iki çeşit emek, bazan yer değiştirir” (Marx, 1986, s. 213-dipnot).

İşçi sınıfı içinde beyaz yakalı grupların genişlemesinden önce de beceri, otorite ve kazanç farklılıkları vardır (Geniş, 2006, s. 20). Öte yandan ücretli çalışanlar içinde mavi ve beyaz yakalılar arasında bir kutuplaşma izlenebilmektedir. Geniş (2006, s. 231) Ankara’da OSTİM işçileri arasında yaptığı çalışmada bu iki grubun kendi kimliklerini diğer gruptan ayırt ederek tanımladıklarını gözlemiştir.

Engels burjuvaziyi “modern kapitalistler sınıfı, toplumsal üretim araçlarının sahipleri ve ücretli emek istihdam edenler” olarak; proletaryayı ise “kendilerine ait hiçbir üretim aracına sahip olmadıklarından, yaşamak için emek-güçlerini satmak durumunda kalan modern ücretli emekçiler sınıfı” olarak tanımlamaktadır (Marx-Engels, 1998, s. 9, dipnot). Bu tanımda emek-güçlerini satmak zorunda olan kişinin kol emeği veya kafa emeği ile üretime katılması arasında bir ayrım yapılmamaktadır. Oysa 1970’lere kadar egemen olan fabrika içi ayrıntılı işbölümü nedeniyle kafa ve kol emeği ayrımının belirgin olması, yanlış şekilde işçi sınıfının sadece kol emeği sahipleri olarak tanımlanması eğilimine kaynaklık etmiştir (Uygur, 1992, s. 32).

Savran (2008, s. 25), Engels’in proleter tanımına “sermayenin ajanı olarak işlev üstlenmemiş” nitelemesini eklemeyi önermektedir. Geniş (2006, s. 18) de benzer şekilde ‘proleter’i “*üretim ve geçim araçları üzerinde mülkiyet ve/veya kontrol yetkisi olmayan ve geçinmek için emek-gücünü satmak zorunda kalan*” ücretliler şeklinde tanımlamakta ve kapitalist denetim işlevini görerek makro karar verme süreçlerine katılan ücretli çalışanların işçi sınıfının parçası sayılamayacağını ifade etmektedir. Geniş’in tanımı, Engels’in tanımında olduğu gibi birikim ve olanaklar açısından emek gücünü satmak zorunda olmayıp şirketlerin üst düzey yönetim görevlerinde ücretli olarak bulunanları işçi sınıfının dışında bırakmaktadır.

Öngen sınıfların tarih-üstü varlıklar olmadığını, sınıfların genel-evrensel formlarıyla, özgül tarihsel formlarının birlikte ele alınması gerektiğini vurgulamaktadır (Öngen, 2000, s.62). Bu bakış bize kendi konumuz açısından da gerek işçi sınıfının yapı ve bileşimini gerekse de mühendislerin sınıfsal konumunu statik, belli bir andaki durumundan ibaret görmeme açısından bir hatırlatma olarak kabul edilmelidir.

1.2. Beyaz Yakalılar

‘Beyaz yakalılar’ çalışma yaşamı ile toplumsal yapı hakkında yapılan değerlendirmelerde oldukça önemli bir yer tutmaktadır (Balcı, 1999, s. 226; Şenkal, 1999, s. 50, 124). Gündelik basında da “beyaz yakalı hizmet ağırlıklı mesleklerin yıldızı parlayacak” (Sabah, 2005, sy) türünden haberlere sık sık rastlamak mümkündür. Sendikal örgütlenmelerin zayıflamasının önemli nedenlerinden birisi de beyaz yakalıların artması olarak görülmektedir (Şenkal, 1999, s. 61-62). Öte yandan Mills beyaz yakalıları, “sayısal yükselişleriyle toplumun girişimciler ve ücretli işçiler³ arasında bölüneceğine ilişkin 19. yüzyıl beklentilerini bozguna uğratan” bir kesim olarak tanımlamaktadır (Mills, 1951, s. ix).

Beyaz yakalıların varlığı kafa ve kol emeği ayrışmasının bir sonucu olarak görülmekte ve kökeni ilk kentlerin kuruluşuna kadar dayandırılmaktadır (Bernal, 1976, s. 105-106).

Bernal (1976, s. 106), bir Mısır papirüsünden oğlunu “Katipler Koleji”ne gönderen bir babanın kaba kol işçiliği, dokumacı, metal işçisi, marangoz, balıkçı gibi kesimlerle katipliği karşılaştırarak en rahat mesleğin katiplik olduğunu yazdığı bir bölüm aktarmaktadır. Katip olmanın sağlayacağı ayrıcalık ise “Muhakkak ki, Kralın Evi’nin yemeğini yemeyen hiçbir katip yoktur” şeklinde belirtilmektedir. Bernal, beyaz yaka, ya da Mısır dönemi için “beyaz-etek”, mesleklerin hem ahlak bakımından, hem de pratikte diğerlerinden, karmaşık yazı ve hesap sistemleriyle başa çıkmak için gereken yoğun çalışmaya karşın, üstün tutulduğuna dikkat çekmektedir. Papirüste belirtilen Kralın Evi’nin yemeğini yeme şansı ise katiplerin iktidara yakınlıklarının vurgulanması olarak görünmektedir.

³ Mills, beyaz yakalılardan “maaşlı/ayıklık çalışanlar (salaried employees)”, diğer işçilerden ise “ücretli işçiler (waged workers)” kavramlarıyla söz etmektedir (Mills, 1951, s. 227, 302).

1.2.1. Beyaz Yakalıların Tanımı ve Kapsamı

Mills (1951, s. ix-x), beyaz yakalıları parçalı bir topluluk olarak tanımlamakta ve en üstte şirket yöneticilerinden başlayarak, doktor, mühendis, avukat gibi bir zamanlar bağımsız olan yerleşik mesleklerin üyelerine, satıcılara, daktilograflara ve resepsiyonistlere kadar ulaşan bir çerçeve çizmektedir.

Boratav ise beyaz yakalıları kentsel ücretli/maaşlı gruplardan birisi olarak ele almaktadır. Söz konusu gruplar yüksek nitelikliler, beyaz yakalı ücretliler, niteliksiz hizmet işçileri ve mavi yakalı işçilerdir. Bu gruplandırma çerçevesinde beyaz yakalıların kapsamını daha dar ele almakta, hem “yüksek nitelikli” olarak tanımladığı hekim, mühendis, avukat gibi meslekleri, hem de niteliksiz hizmet işçileri arasında saydığı tezgahlar, odacı gibi meslekleri “beyaz yakalı” grubunun dışında tutmaktadır (Boratav, 2004, s. 24-25).

... beyaz yakalı grup ise (ilgilinin yükseköğrenimli olmasına bakılmaksızın), belli bir eğitim düzeyine veya mesleki eğitimi kaynaklanan uzmanlaşmaya gerek duyan, ancak yüksek nitelikli belirsiz biçimde daha az nitelik gerektiren meslekleri oluşturur: Hemşire, diş teknisyeni, banka memuru, sekreter, öğretmen, polis gibi.

Braverman (2008) ve Callinicos (2006, s. 14) gibi Marksist yazarlar ise beyaz yakalı kavramının açıklayıcı olmayıp, bulanıklaştırıcı olduğu yönünde eleştiriler yöneltmektedir. Braverman (2008, s. 322) ‘beyaz yakalı’ gruplandırmasını şu şekilde eleştirmektedir:

... ‘beyaz yakalı çalışanlar’ gibi, hiyerarşinin en tepesindeki yüksek ücretli, otoriter ve arzu edilir pozisyonlar ile proleterleştirilmiş astlar kitlesini güvenli bir biçimde tek bir kategorinin içine dolduran terimler, daha pembe bir tabloyu mümkün kılmaktadır. Daha yüksek “ortalama” ücret çizelgeleri vs. gibi. (...) ‘beyaz yakalı’ kategorisi de mesleki özelliğini hiyerarşinin tepesinde yer alan mühendislerden, yöneticilerden ve profesyonellerden alma eğilimindeyken, etkileyici sayısal kütleleri milyonlarca büro işçisinden elde edilmektedir.

1.2.2. Beyaz Yakalıların Artışı: Nedenleri ve Sonuçları

Kapitalizm, gelişim sürecinde geleneksel olarak veya başlangıçta bağımsız üreticinin emeğinin ürünün doğrudan pazarlamasına dayalı olarak varolan zanaatları olduğu gibi, ayrıcalıklı ve saygın olan meslekleri de ücretliler haline getirmiştir.

“Burjuvazi, şimdiye dek saygı duyulan ve saygın olarak değer verilen bütün mesleklerin halelerini söküp attı. Doktoru, avukatı, rahibi, şairi, bilim adamını kendi ücretli emekçileri durumuna getirdi” (Marx-Engels, 1998, s. 13).

Şirketlerin tekelci boyutlara ulaşmasıyla bu süreç daha da ilerlemiştir. Bu gelişmenin bir yanı bilimin ve bilim adamının sermayeye giderek daha fazla tabii hale gelmesidir. Öteki yönü, büyüyen işletmelerle birlikte emek gücünün denetimi ve kontrolü için gerekli ara kademe çalışanların sayısının artmış olmasıdır:

“Bir kapitalistin komutası altında sanayi işçilerinden kurulmuş ordu, gerçek bir ordu gibi subaylara (yöneticilere) ve assubaylara (ustabaşı, postabaşı) gereksinme gösterir, ve bunlar, işin yapılması sırasında, kapitalist adına bu orduya kumanda ederler. Denetim ve gözetim işi, bunların yerleşmiş ve özel görevleri olur” (Marx, 1986, s. 346).

Üretim sürecine katılan farklı kesimler kapitalistin elde ettiği artı-değerin üretilmesinde payı olan üretken emekçiler olarak süreçte yer alırlar. Marx elyazmalarında, bu üretken emekçileri şöyle değerlendirir:

“Bazıları elleriyle, bazıları kafalarıyla, birisi menejer, mühendis, teknolog vb., bir diğeri müfettiş, üçüncüsü kol emekçisi ya da ağır işçi olarak çalışır. Sayıları gün geçtikçe artan emek türleri üretken emek kavramına dahil olurlar ve bu emeği sarfedenler de üretken işçiler olarak, yani sermaye tarafından doğrudan sömürülen ve sermayenin üretim ve genişleme sürecine tabi olan işçiler olarak sınıflandırılırlar” (Marx’tan aktaran Callinicos, 2006, s. 35).

Basit elbirliği ile başlamış olan zeka ve aklın işçiden ayrılması süreci, “bilimi, emekten farklı üretken bir güç haline getirerek sermayenin hizmetine veren modern sanayi içersinde” (Marx, 1986, s. 375) tamamlanmıştır. Braverman elin ve beynin birbirinden ayrılmasını “işbölümünde kapitalist üretim tarzı tarafından yaratılmış olan en belirleyici” adım olarak değerlendirmektedir (Braverman, 2008, s. 137). Bu süreç mantıksal sonuçlarına Frederick W. Taylor’da ulaşmıştır. Taylorizm, işçiden aldığı düşünme, organizasyon görevlerini büroya aktarmış ve böylece üretim işçisinin emeğini değersizleştirmiştir. Ancak, kapitalizmde büronun da emeğin değersizleştirilmesi sürecinden bağımsız kalması mümkün değildir. Kafa emeği de alt parçalarına bölünür ve değersizleştirilir (Braverman, 2008, s. 128).

Kafa emeği kol emeği ayrımına denk düşecek şekilde beyaz yakalı/mavi yakalı farklarının süreç içindeki değışimi sınıf tahliline de yansımaktadır.

20. yüzyılın başlarında kafa ve kol emeği ayrımının sınıflar arasındaki sınıra yakınlaştığı bir dönem olmuş olabilir. Gelgelelim büro ve satış elemanlarının yaygınlaşması ve sıradanlaşması, alışlagelmiş beyaz yakalı çalışanların sınıfsal konumlarını uzun zamandır değışirmiştir. Bugün kafa ve kol ayrımı sınıflar arasındaki bir sınırdan ziyade işçi sınıfı içindeki kısmi bir ayrım olarak daha iyi anlaşılır. (Burris. 2011, s. 19)

Mills (1951, s. 63), beyaz yakalı kavramıyla “yeni orta sınıf” kavramını aynı anlamda kullandığı eserinde, ABD’de yeni orta sınıfın 1870’ten 1940’a kadar olan dönemde işgücünün %6’sından %25’ine çıktığını, eski orta sınıf %33’ten %20’ye gerilerken, ücretli işçilerin ise %61’den %55’e indiğini yazmaktadır.

Callinicos, E. O. Wright’ın “çelişkili sınıfsal konumlar” kavramına dayanarak ücretli çalışanların bir kısmını “yeni orta sınıf” (YOS) olarak tanımlamaktadır. Sömürü ilişkisindeki yerine dayanarak, burjuvazi ile proletarya arasında yer alan profesyoneller, menejerler ve idarecilerden oluşan ve “emek-güçlerini satarak yaşayan, ama üretim sürecinde sermaye adına işlev gören” gruba “yeni orta sınıf” adını vermektedir (Callinicos, 2006, s. 33).

Ancak Callinicos (2006, s. 58), bir yandan ‘Yeni Orta Sınıf’ kavramını kullanırken, bir yandan da bu adlandırmayı daha iyisini bulamadığından kullandığını, çünkü YOS’nin bir ‘sınıf’ olmadığını ifade etmektedir. YOS işçiler ve kapitalistler gibi üretim sürecinde ayrı ve bütünlüklü çıkarları olan bir sınıf değildir. Bir yanıyla burjuvaziden ve proletaryadan ayrıyken öte yandan üst ucunda yönetici sınıfın bir parçasını oluşturan kademeler var iken, alt ucunda işçi sınıfıyla birleşmektedir (Callinicos, 2006, s. 59).

Doğrudan sermaye sınıfında yer alanlar “stratejik” denetim işlevini üstlenirken, yeni orta sınıf ise belirlenen stratejik çerçeve içinde “işletme” denetimine katılmaktadır. Yeni orta sınıf üyeleri ‘sermaye işlevi’ yerine getirdiklerinden kendileri üzerinden bir artı-emek elde edilmemekte, hatta gelirlerinin yüksekliği işçilerin sömürsünden bir payın bulunmasını muhtemel kılmaktadır. Bu durum da bu sınıfın sermayeyle bağıını kuvvetlendirmektedir (Callinicos, 2006, s. 53-54).

Callinicos (2006, s. 60), YOS’nin kapsamını netleştirmeye çalışırken üst düzey profesyoneller (bilim adamları, muhasebeciler, gazeteciler, avukatlar, doktorlar, dişçiler ve mühendisler gibi kategoriler), menejerler ve idareciler ile ustabaşları saymaktadır. Ancak üst düzey profesyonellerin de tamamının başkalarının emeği üzerinde kayda değer bir denetim uygulayamadığından hareketle bu kategorinin de bir kısmını YOS dışında bırakmaktadır.

Braverman da Yeni Orta Sınıf olarak adlandırılan kesimleri “istihdamın orta katmanları” olarak (2008, s. 367) tanımlamakta ve YOS tanımlamasının ancak bazı kayıtlarla kabul edilebileceğini (2008, s. 370) savunmaktadır: Bu “sınıf” bir yandan sermayenin imtiyazları ve ödülllerinden küçük bir pay almakta, öte yandan ise proleter izler taşımaktadır. Özellikle, bu katmanın parçası olan teknik ressam, teknisyen, mühendis, muhasebeci, hemşire, doktor ve sayıları giderek artan süpervizörler, ustabaşlar ve küçük yöneticiler gibi kitle mesleklerinde ücretli emeğin yaşadığı köklü tabiiyet koşulları daha fazla hissedilmektedir.

Braverman, istihdamın orta katmanlarını şöyle sıralamaktadır (2008, s. 367-368):

İstihdamın bu bölümü mühendislik kadrolarıyla teknik ve bilimsel kadroları, süpervizyon ve alt yönetim kademelerini, pazarlama, finans ve organizasyon idaresi için çalışan kayda değer sayıdaki uzmanlaşmış ve “profesyonel” çalışanı ve benzerlerini olduğu gibi, gerçek anlamdaki kapitalist sanayinin dışında hastanelerde, okullarda, devlet yönetiminde ve benzer yerlerde çalışanları da kapsamaktadır.

Braverman (2008, s. 367), istihdamın orta katmanlarının sermaye ve bağdaşıkları tarafından istihdam edildiğini, ekonomik ya da mesleki bağımsızlığa sahip olmadığını, emek sürecine ancak bu istihdam edilişle katılabildiğini ve geçinebilmesinin sermaye için harcadığı emeğini sürekli yenilemesine bağlı olduğunu vurgulamaktadır.

1.2.3. Beyaz Yakalılar İç Farklılaşması

Callinicos (2006, s. 14), Aronowitz’in “‘Beyaz yakalı’ terimi, fabrika ve bürodaki emeğin yapısı arasındaki temel bir farklılığı akla getiren bir etikettir. Beyaz yakalılar, bilimden çok toplumsal ideolojiye dayalı bir kategoridir” sözlerini aktarmakta ve işgücünün sınıflandırılmasını mesleklere göre yapmanın kapitalist toplumun temel çelişkilerini gözlerden saklayacağı değerlendirilmesini yapmaktadır. Callinicos’un (2006, s. 14) “büyük bir şirketin genel müdürüyle o şirkette çalışan sekreterlerin ortak yanları var mıdır?” sorusu anlamlı bir yerde durmaktadır.

Bu soruyu ülkemizden bir örnekle cevaplamak için, MESS (2007) tarafından yayınlanan “Aylık Ücretli Personel İçin Ücret Araştırması” verilerine bakmak yararlı olacaktır. Araştırmada 2006 yılı için TİS kapsamı dışında bırakılan 74 iş ünvanına ait veriler yer almaktadır ve bu ünvanlar, üretim ustabaşları (foremen) dışında genel olarak “beyaz yakalı” olarak tanımlanan kesimleri içermektedir. Bu ünvanlar içinde müdürler, şefler, mühendisler, uzmanlar (bilgi işlem, finansman, halkla ilişkiler vs.), programcılar, tasarımcılar, avukatlar, işyeri hekimleri, analistler, memurlar (idari işler, ambar ve sevkiyat, muhasebe, sağlık vb.), santral operatörleri, üretim ustabaşları (foremen), teknik ressam, yönetici asistanları ve sekreterler şeklinde geniş bir yelpaze yer almaktadır. Tablo 1.1’de bu ünvanlardan, mühendislerin ağırlıkta olacağı şekilde, seçilmiş bir bölümü yer almaktadır.

Tablo 1.1. MESS Üye İşyerlerinde “Aylık Ücretli Personel” Ücretleri -2006

Ünvan	Sayı	Brüt Çıplak Ücret (TL)		
		Minimum	Ortalama	Maximum
Fabrika Md	57	2.300	8.322	22.000
Endüstri İlişkileri Md	8	2.644	7.200	10.200
Bilgi İşlem Md	37	2.037	7.087	11.635
Ar-Ge Md	62	1.591	6.632	11.600
Üretim Md	123	1.050	6.466	12.480
Ar-Ge Şefi	107	1.929	4.517	8.300
Elektrik-Elektronik Bakım Şefi	60	1.125	3.902	10.135
Mekanik Bak. Şf	53	704	3.197	6.410
Ar-Ge Müh	749	1.150	2.821	4.564
Çevre Müh	21	1.473	2.387	3.540
Elk Bak. Müh	86	1.040	2.721	8.242
Elektronik Müh	496	1.130	3.425	6.060
Endüstri Müh	204	858	2.510	4.560
Kalite Güv Müh	154	935	2.399	4.847
Mekanik Bak. Müh	64	684	2.057	3.710
Metalürji Müh	35	1.030	2.237	4.442
Proje Müh	204	810	2.618	4.600
Üretim Müh	723	589	2.531	8.079
Muhasebe Memuru	470	531	1.642	4.300
Teknik Ressam	155	531	1.586	4.666
İdari İşler Memuru	332	531	1.443	2.960
Ambar Ve Sevkiyat Memuru	285	531	1.457	3.686
Sekreter	190	531	1.437	4.532
Sağlık Memuru	94	531	1.194	2.349
Santral Operatörü	71	531	968	1.804

Kaynak: MESS, (2007), 2006 Aylık Ücretli Personel İçin Ücret Araştırması'ndan derlenmiştir.

Tablo1.1’den görüleceği şekilde 2006 yılında maksimum ücreti çıplak olarak 22 bin TL’ye, giydirilmiş olarak 30 bin TL’ye ulaşabilen Fabrika Müdürleri ile işe giriş ücreti asgari ücret (531 TL) olan sekreter veya muhasebe memurunu aynı kategoride toplayan beyaz yakalılar kategorisi açıklayıcı olmaktan çok farklılıkları örtücü özellik taşımaktadır. Ortalama ücretler düzeyinde bakıldığında da bir uçta brüt ücreti 8.000 TL’nin üstünde olan Fabrika Müdürleri ile Endüstri İlişkileri Müdürleri, öbür uçta ise ortalama brüt ücreti 968 TL olan santral operatörleri bulunmaktadır.

2006 yılında 4 kişilik bir aile için Türk-İş’in hesapladığı yoksulluk sınırı 1.876 TL’dir (Türk-İş, 2007, s. 12). Yoksulluk sınırı kadar giydirilmiş net ücret alması için bir çalışanın yaklaşık brüt ücretinin 2.700 TL civarında olması gerekmektedir. Araştırma kapsamında yer alan ünvanların ortalama ücretleri göz önünde bulundurulduğunda toplam 9.049 çalışandan 2.401’i yaklaşık yoksulluk sınırının altında ücret almaktadır. Kapsam dışı çalışanlar içinde en düşük ücrete sahip olan santral operatörlerinin ortalama brüt çıplak ücreti 968 TL, sağlık memurlarının 1.194 TL ve sekreterlerinki ise 1.437 TL’dir (MESS, 2007).

Yine MESS (2006a) tarafından yayınlanan “Ücret Araştırması 2006” ya göre araştırmasında göre toplu sözleşme kapsamına giren çalışanların ortalama çıplak brüt ücretleri 934 TL/ay’dır. Ancak ücretlere yakından bakıldığında bazı konumdakilerin beyaz yakalı çalışanlardan daha yüksek ücret alabildiği görülmektedir. Metal Sanayii İş Gruplandırma Sistemini (MİDS) uygulayan işyerlerinde çalışanlar 9 İş Grubuna ayrılmıştır ve aylık brüt çıplak ücretleri 630 TL ile 1.741 TL arasında değişmektedir. Buna göre brüt çıplak ücret ortalamaları karşılaştırıldığında IX. Grubun (1.741 TL/ay) muhasebe memurlarından, VIII. Grubun (1.560 tl/ay) idari işler, ambar ve sevkiyat memurları ile sekreterlerden, VII. Grubun (1.368 TL/ay) sağlık memurlarından ve VI. Grubun (1.134 TL/ay) ise santral operatörlerinden daha yüksek ücret alabildiği görülmektedir (MESS, 2006a; MESS 2007).

Kapsamdışı personel içindeki farklılık sadece ücretlerden ibaret değildir, ücretler işyerindeki hiyerarşik ilişkilerin bir yansımasıdır. Tabloda yer alan fabrika müdürleri genellikle işyerindeki stratejik kararları almaya, işçi alıp işçi çıkarmaya, kullanılacak teknolojilerin seçimine yetkili veya en azından bu kararların alınmasına

katılabilirken santral operatörü, sekreter veya sevkiyat memurunun böyle bir katılımının olmadığı bilinmektedir.

Beyaz yakalılar içindeki ücret farklılaşmasını görebileceğimiz ve diğer ücretlilerle karşılaştırabileceğimiz verilerden birisi de TÜİK tarafından yapılan Kazanç Araştırması'dır (Tablo 1.2). Tablodaki meslek gruplandırması yaklaşık olarak mavi yakalı/beyaz yakalı ücret farklarını ve beyaz yakalı çalışanlar iç farklılaşmasını izleyebileceğimiz veriler içermektedir.

Tablo 1.2. Cinsiyet ve Meslek Grubuna Göre Aylık Ortalama Brüt Ücret - 2006

No	Meslek Grupları	Sayı (1.000 kişi)	Aylık Ortalama Kazanç (YTL)		
			Toplam	Erkek	Kadın
1	Kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler	1.849	2.738	2.723	2.790
2	Profesyonel meslek mensupları	1.242	1.860	1.982	1.685
3	Yardımcı profesyonel meslek mensupları	1.465	1.359	1.414	1.233
4	Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	1.276	1.153	1.226	1.056
5	Hizmet ve satış elemanları	2.552	793	804	750
6	Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	3.805	840	851	691
7	Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	3.058	863	893	692
8	Tesis ve makina operatörleri ve montajcıları	2.316	877	901	693
9	Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	2.904	734	751	656
Toplam		20.466	1.103	1.107	1.091
1+2 Toplamı		3.091	2385		
3+4+5+6+7+8+9 Toplamı		17.376	891		

- Not 1: 2006 yılı kasım ayı anketin referans dönemidir.

- Not 2: 2006 yılında 16 yaşından büyükler için geçerli brüt asgari ücret 531 YTL'dir.

Kaynak: TÜİK (2009) 2006 Kazanç Anketi Sonuçları

Geniş anlamda beyaz yakalı olarak tanımlanabilecek olan ilk 5 meslek grubunun ortalama ücretleri arasında 3,5 kata varan bir fark vardır. Beyaz yakalıların en alt katmanını oluşturan hizmet ve satış elemanlarının ortalama ücretleri ise tarım,

hayvancılık, sanatkarlar ve tesis ve makina operatörleri grubunun ortalama ücretlerinden düşüktür. Benzer bulgular Callinicos ve Harman (2006) ile Braverman'da (2008) da sözkonusudur.

Beyaz yakalıların içindeki farklılıkların sonucu olarak bu grup, genellikle profesyoneller ve menejerler bir tarafta, büro işleri ve diğer rutin kol işi olmayan işleri yapanlar öbür tarafta olmak üzere iki ana gruba ayrılarak değerlendirilmektedir (Harman, 2006, s. 106). “Hizmet sınıfı” olarak ta tanımlanan ilk grubun Türkiye'deki istihdam içindeki oranı Tablo1.2'ye göre %15 civarında ve ortalama gelirleri (2.385 TL), bu gruplar dışında kalanların ortalama gelirlerinin (891 TL) 2.6 katıdır.

Ücret/gelir düzeyi kendi başına bir kişinin/grubun sınıfsal durumunu belirlemez. Ancak, ücretli çalışanın ücretinin artı-değerden pay alındığını gösteren bir seviyede olması (Braverman, 2008, s. 369) sınıfsal konumlar hakkında bir fikir verebilir. Savran'a (2008, s. 14) göre şirketlerin üst düzey yöneticileri, gelirlerinin ücret biçimi altında ödenmesine rağmen, burjuvazinin çekirdeği içinde yer almaktadır.

Gerek TÜİK, gerekse MESS verileri gelir düzeyleri açısından beyaz yakalılar kategorisinin içinde büyük farklar olduğunu göstermektedir. Sunulan veriler beyaz yakalıların, en azından alt kesimlerinin, işçi sınıfından farklı bir sınıfa ait olduğu tezini desteklememektedir. Öte yandan beyaz yakalıların “orta sınıf” gibi bir şemsiye altında toplanmasının anlamlı olmadığına işaret etmektedir.

Çalışmamızın genel gidişi açısından beyaz yakalıların üst kesimlerinde yer alan profesyonel mesleklerin özellikleri üzerinde durulacaktır. Menejerlerin üzerinde ise özel olarak durulmayacak, mühendislerin yöneticilik pozisyonlarında yer almasıyla sınırlı olarak bu kesim ilgi alanımıza girecektir.

1.2.4. Profesyonel Meslekler

Profesyonel meslekler, Türkçede gündelik dilde sıklıkla “serbest meslekler” olarak kullanılmaktadır. Doktorluk, diş hekimliği, veterinerlik, eczacılık, avukatlık, muhasebeci/mali müşavirlik, bilim insanlığı, mühendislik, mimarlık profesyonel mesleklerdendir.

Profesyonel mesleklerde çalışanların sayısı 20. yüzyılda hızlı bir artış göstermiştir. ABD’de her 100.000 kişiye düşen profesyonel sayısı 1870’teki 859 kişilik seviyeden 1950’de 3.310’a yükselmiştir (Goode, 1996, s. 68-69). Bu durum öncelikle ABD ve İngiltere’den başlayarak profesyonel meslekleri ilgi konusu haline getirmiştir (Cirhinlioğlu, 1996, s. 7-8).

Hughes, profesyonel kavramının tarihsel gelişimini şöyle özetlemektedir (Hughes, 1996, s. 26):

Küçük Oxford Sözlüğü, “profes” sözcüğünün ilk anlamının dinsel bir kökten geldiğini ve “dinsel düzen adına yemin etmeyi” dile getirdiğini bize bildiriyor. 1675 yılından itibaren, sözcük, dinsel anlamını yitirmiş ve “yeteri kadar nitelikli olma anlamına gelmeye başlamış”. Bu anlamda, “profesyon” (ya da bir meslek), herhangi bir konuyu açık bir şekilde ortaya koyma anlamına geldi. Dolayısıyla, bir meslek (profession), bu mesleğe girmek isteyen bir kişinin işi iyi bildiğini ve gerekli niteliklere sahip olduğunu ifade etme (profess) anlamını taşımaya başladı. Bir öğrenme süreciyle elde edilen bir meslek (vocation), uygulamada diğer insanların işlerini halletmek için dile getirilen bilgiyi ya da bu bilgi üzerine kurulu bir sanatı ifade etti. Özellikle üç bilge meslek için kullanıldı; din, hukuk ve tıp; bazen de askeriye için.

Bir mesleğin profesyonel olarak kabul görmesi için görece uzun bir eğitim süreci (Oppenheimer, 1996, s. 152) ve bu alanı disipline eden bir meslek örgütü (Freidson, 1996, s. 101) temel unsurlar olarak yer almaktadır. Bu unsurlar meslek alanına girişi sınırlamakta, böylece meslek mensuplarına saygınlık ve iyi bir gelir sağlamaktadır (Goode, 2006, s. 69). Profesyonelleşmeyi Larson “özel bir hizmeti üretenlerin kendi uzmanlıklarının devamı için bir pazarı yaratıp kontrol ettikleri bir süreç” (aktaran Light ve Levine, 1996, s. 183-184) olarak tanımlamıştır.

Standartlaştırılamayan, meslek sahibinin bireysel inisiyatif ve özerkliğe sahip olduğu bir iş (Haug, 1996, s. 130; Oppenheimer, 1996, s. 152) olması da profesyonel işlerin ayırt edici özellikleri arasında sayılmaktadır. Özerkliğin bir yansıması olarak profesyonel meslekler bağımsız çalışmanın yaygın olduğu mesleklerdir. Ancak, farklı

mesleklerin geçmişleri birbirinden farklıdır. Derber (2010, s. 6-7) profesyonel meslekleri, serbest çalışma açısından, geçmişte ağırlıkla bağımsız çalışmış olan doktorluk, avukatlık gibi meslekler ve öte yanda ise mühendisler, bilimciler gibi hiçbir zaman bağımsız çalışmanın baskın olmamış olduğu meslekler olarak gruplamaktadır.

Profesyonel mesleklerin eğitim süreci meslek adaylarının egemen sistemle uyumlu hale getirilmesinde işleve sahiptir. Derber (2010, s. 20-21), eğitim aşamalarının başlarında bulunan öğrencilerin büyük çoğunlukla idealist ve etik değerleri ön plana alan bir noktadan, mezuniyet aşamasına geldiklerinde ise eski düşüncelerini kökten olumsuzlayan ve pragmatik bir hale geldiğini aktarıyor. Benzer şekilde Andre Gorz da mühendislik okulunun, öğrencileri kapitalist üretim sisteminin gereklerine uygun bilgilerle ve pratik becerilerle donatma; öğrencilere, fabrika sisteminin hiyerarşik ve otoriter işleyişine uygun bir kimlik kazandırma işlevi üzerinde durmaktadır (Ansal, 2000, s. 37).

Hughes toplumun profesyonelleşmekte olduğunu iddia etmiştir. Tezinin dayanaklarını da profesyonel mesleklerin çeşitlenmesi, emek gücünün çok daha geniş bir oranını profesyonellerin oluşturması, profesyonelce eylemde bulunma ve profesyonel statülere ulaşma isteğinin artması olarak sıralamaktadır (Hughes, 1996, s. 25).

Daniel Bell, sanayi sonrası toplumlarda mülkiyet ilişkilerinin rolünü bilginin elde tutulmasının oynayacağını ileri sürmüştür (Cirhinlioğlu, 1996, s. 9-10). Bugün “bilgi toplumu” ders kitaplarından (Balcı, 1999, s. 235, 237) resmi raporlara (DPT, 2007, s. 70) kadar egemen siyasi ve ekonomik bir kavram olarak kullanılmaktadır. “Bilgi çağı” iddiası emeğin sanayi toplumundaki önemini yitirdiği ve bilgiye sahip olanların toplumda hegemonya kurabileceği iddialarını barındırmaktadır. Bilgiyi elinde tutan kesim olarak ta profesyonel meslekler görülmektedir (Cirhinlioğlu, 1996, s. 9-10).

Boratav (2005, s. 30-33) ise 1980’lerde Türkiye’deki sınıf ve tabakalara ilişkin gruplandırmasında profesyonel grupları, bürokrasi, esnaf/zanaatkar ve ‘marjinal’ nüfus ile birlikte ara tabakalar arasında saymıştır. Profesyonel grupların ayrı bir tabaka olarak tanımlanmasına yol açan ikincil bölüşüm mekanizması ise “uzmanlaşmış/nitelikli

hizmet piyasaları giriş güçlüklerine bağlı kıtlık rantları” (Boratav, 2005, s. 31) olarak tanımlanmıştır.

Piyasalara giriş güçlüklerinin başında, profesyonel meslekleri uygulayabilmek için bu alanda bir yüksek eğitim diplomasına sahip olma şartı gelmektedir. Ayrıca sayıları giderek artan şekilde bazı profesyonel mesleklerde üniversite diplomasına ek olarak tecrübe ve ek eğitimlerle alınabilen “sertifika” şartları uygulanmaktadır.

Barbara ve John Ehrenreich, -mühendisleri de kapsayan- bir “Profesyonel-Yönetici Sınıfı” (PYS) olduğu fikrini 1977 yılında ileri sürmüştür. Ehrenreich’lar (1996, s. 205) profesyonel-yönetici sınıfı, “üretim araçlarına sahip olmayan ve iş bölümündeki asıl işlevlerinin geniş bir şekilde kapitalist kültürün ve kapitalist sınıf ilişkilerinin yeniden üretimi olduğu maaşla çalışan düşünsel işçiler” şeklinde tanımlamaktadır. Bu tanıma dayanarak, bilim adamları, öğretmenler, sosyal çalışmacılar, psikologlar, komedyenler, televizyon reklam yazarları, yöneticiler, mühendisler ve diğer teknik işçiler gibi meslekleri kapsayan bir grubun “daha geniş bir işbölümünde ortak bir işlevleri ve toplumun ekonomik temelleri bakımından ortak bir ilişkiyi paylaştıklarını” iddia etmektedirler (Ehrenreich, 1996, s. 205). Özet olarak “teknik elemanlar, yönetimde çalışan elemanlar ve kültürün üretilmesine katkıda bulunanlar” (Ehrenreich, 1996, s. 202) PYS içinde kabul edilmektedir.

Profesyonel-Yönetici Sınıfı’nın ayırt edici özelliği, nesnel olarak diğer ücretlilerle (yani “işçi sınıfı”) olan ilişkisinde çatışma halinde olmasıdır ve bundan dolayı da işçi sınıfı içerisinde değerlendirilmemektedir. PYS, “kapitalizmin tekelci aşamasına özgü” bir sınıftır (Ehrenreich, 1996, s. 202).

Ehrenreich’lar “işlerin yürütülmesinde direkt ve belirgin bir gücü ellerinde tutan” üst düzey yöneticilerin yönetici sınıfın bir parçası olduğunu, ancak alt ve orta düzey yöneticilerin profesyonel-yönetici sınıfa dahil olduğunu ifade etmektedir (Ehrenreich, 1996, s. 205).

Profesyonel-yönetici sınıfı, tanımı gereği “geniş bir mesleki becerisi, yüksek gelir düzeyi, gücü ve itibarı (prestige) olan kişiler” den oluşmaktadır ve bu sınıfı bir

yanda yönetici sınıftan, öte yanda işçi sınıfından ayıran sınırlar bulanıktır (Ehrenreich, 1996, s. 206).

PYS ile işçi sınıfı arasındaki ilişki “nesnel olarak çatışmacı bir ilişki” olarak tanımlanmaktadır (Ehrenreich, 1996, s. 210). Bu iki sınıf arasında kapitalist sınıfa kendi emek güçlerini satmak zorunda kalmak ve bu sınıfla çatışma içinde olmak gibi ortaklıklar olmakla birlikte aralarında nesnel bir çatışma sözkonusudur. Bu çatışma da “Taylorizasyon” süreciyle gelişen, kafa ve kol emeği arasındaki farklılaşma ve kontrol ilişkilerinden kaynaklanmaktadır. Öznel olarak ise işçilerde “fark ve düşmanlıktan oluşan karmaşık duygular”, PYS’de ise “diğerlerini horgörme ve babacanlık taslama eğilimleri” ortaya çıkmaktadır (Ehrenreich, 1996, s. 211).

PYS tezine yapılan eleştirilerin birisi , PYS’nin bir sınıf olmayıp “temel çelişkinin iki kutbu olan sermaye ile ücretli emek arasında belirsiz ve ara bir konumda bulunmak gibi ortak bir özellikleri olan, homojen olmayan toplumsal tabakalar topluluğu” olduğu (Callinicos, 2006, s. 59) şeklindedir. Öte yandan, özellikle kapitalizmin yeniden üretiminde üstlenilen rolden hareketle bir sınıf tanımlaması yapılmasının yanlışlığı açısından eleştirilmiştir (Callinicos, 2006, s. 44; Burris, 2011, s. 17-18). Çünkü “işçilerin kendileri de yalnızca kapitalist üretim sürecine katılmalarıyla bile kapitalist sınıf ilişkilerini yeniden üretme işlevi görürler” (Burris, 2011, s. 18).

PYS tezine getirilen bir başka eleştiri de profesyonel ile müşteri arasındaki ilişkilerin işçi sınıfı ile PYS arasında bir çatışma kaynağı olduğu şeklindeki teze yöneliktir. Callinicos (2006, s. 45), ileri kapitalist toplumlarda hizmet sağlayan, özellikle de başka işçilere hizmet sağlayan, işçilerin oranının yükseldiğine dikkat çekerek hizmet veren ile alanlar (örn. sağlık hizmeti sunanlarla yararlananlar) arasında sürekli bir çatışma olmasına rağmen sağlık hizmeti sunan işçilerin en militan beyaz yakalı işçi gruplarından birisini oluşturduğuna dikkat çekmektedir. Bu nedenle, hizmet sunan ile alan arasındaki çatışmadan yola çıkarak birbiriyle çatışan sınıflar sonucuna ulaşamaz.

Marksist gelenekten gelen bazı yazarlar ise profesyonel mesleklerin kapitalizmdeki değişimlerden etkilendiğini, iş üzerindeki kontrollerini kaybederek

sermayenin kontrolü altına girdiklerini savunmuştur. Profesyonelleşmeme (Haug) ve proleterleşme (Oppenheimer, Derber) tezleri bu çerçevede öne sürülmüştür.

Kapitalizmin gelişmesiyle tüm emek türleri sermaye tarafından satın alınarak, dünya çapındaki çıkarlarına tabi hale gelmiştir (Uygur, 1992, s. 36).

“... artık, zihinsel emeğin, geleneksel olarak “hizmet karşılığında gelir sağlamak” biçiminde sarfedilen iş-gücüne dönüştürülemeyen biçimleri de işgücü haline getirilebilmektedir. Böylece zihinsel üretim de sermaye egemenliğini örgütleyen bir üretim tarzına hapsedilmiş olmaktadır” (Uygur, 1992, s. 36).

Uygur’un belirttiği “hizmet karşılığında gelir” sağlayan zihinsel emek özelliği profesyonel mesleklerin geleneksel özelliklerini yansıtmaktadır. Profesyonel meslekler de giderek daha fazla sermaye egemenliğine tabi olarak sunulmaktadır. Örneğin 1975 yılında Türkiye’de hekimlerin %38.5’i sadece kendi muayenehanesinde çalışırken bu oran 1995’te %15’e düşmüştür (Soyer, 1999, s. 44).

Oppenheimer (1996, s. 151) mesleklerin profesyonelleşmediğini, aksine “proleterleştğini” iddia etmiştir. Oppenheimer’e (1996, s. 151) göre profesyonellerin giderek daha fazla içinde yer aldıkları bürokratik örgütsel yapılar (hastaneler, devlet kurumları, fabrikalar) “işte proleter koşulların ortaya çıkmasına ve sırası geldiğinde, çalışan sınıfların bilinçlenmesinin başlangıcı sayılabilecek savunma tepkilerine” yol açmaktadır.

Braverman (2008) işyerinde emek sürecinin örgütlenişine dikkat çekmektedir. Braverman’ın vurgusu emek süreçlerinin “rasyonalleştirilmesinden” sadece üretimdeki işçilerin değil, kitlesel meslekler haline gelen tüm mesleklerin etkilendiği üzerinedir. Bir anlamda Taylor’cu çalışma prensipleri bu uygulamayı yürütmekle görevli olan büroya da uygulanmıştır.

Sermaye tarafından işe alınan iki uç kesim (bütün görevi buyruk altında çalışmak olanlar ve yöneticiler) arasında kalan ara kademeler bazı yönetim ve gözetim görevlerini de üstlenirler. Buna karşılık “proleter durumun en berbat özelliklerinden”

muafırlar ve diğer çalışanlardan önemli ölçüde daha yüksek ücretler alırlar (Braverman, 2008, s. 369-370).

Üretim sürecini tasarlayan mühendis başları üst düzey yönetimle birleşirler ve onların altındaki hiyerarşi, çoğu örnekte, fabrika ya da bürodaki üretim bandı ile aynı ilkelerle örgütlenmiş olan ve ücret basamakları fabrika operatörlerinin ya da büro işçilerinin basamaklarından daha iyiye bile, belki de zanaatkarınki kadar iyi olmayıp, üretimdeki işçiden daha fazla bağımsızlığa ya da otoriteye de sahip olmayan bir dizi parça işçisi kitlesinin çalıştığı geniş taslak ve tasarım odalarına kadar uzanır. Bu ikisinin arasında, sanayi ordusunun alt ve ast subayları, yarı ustabaşları, her çeşit küçük “yönetici”, otoriteyi olmasa bile en azından zayıf bir çalışma bağımsızlığını elinde bulunduran teknik uzmanlar yer alır.

Braverman istihdamın orta katmanları içinde saydığı kesimlerin yaşadığı proleter durumun izleri olarak, işsizler yedek ordusunu da barındıran kitlesel bir emek pazarının parçaları haline gelmiş olmalarını ve bunun yanında emek sürecinin “rasyonelleştirme” biçimlerine tabi kalmalarını görmektedir. Bu kesimlerin bilinci de içinde yaşadıkları durumdan etkilenmektedir (Braverman, 2008, s. 371).

Emek gücü satıcıları olarak sahip oldukları rollerin ne ölçüde güvencesiz olduğunu ve denetim altına alınarak mekanik bir tarzda örgütlenen işyerlerinin yol açtığı kötürümleştirmeleri hissederek, geride kalan ayrıcalıklarına karşın, popüler olarak “yabancılaşma” diye adlandırılan ve işçi sınıfının, ikinci doğası haline gelecek kadar uzun bir zamandır tecrübe etmekte olduğu çözülme belirtilerini hissetmeye başlamışlardır.

Braverman (2008, s. 371), uzmanlaşmış çalışanlarla alt düzey yönetici çalışanların, diğer büro emeği örneklerinde olduğu gibi, ayrıcalıklarından ve ara özelliklerinden yoksun bırakılacağı bir süreci öngörmektedir.

Oppenheimer (1996, s. 163) da profesyonel çalışanların proleterleşme sürecindeki baskın eğilimin işlerin ölçülebilir hale getirilmesi veya ölçülemeyen işlerin

ölçülebilir işlerle değiştirilerek profesyonel üretkenliğin rasyonalize edilmesi yönünde olduğunu savunmaktadır.

Derber (2010, s. 10) ise proleterleşmeyi “ideolojik proleterleşme” ve “teknik proleterleşme” olarak iki boyutta ele almakta ve profesyonellerin proleterleşme sürecinde baskın karakterin ideolojik proleterleşme olduğunu belirtmektedir.

Derber (2010, s. 7-8) emek süreci üzerindeki denetimin kaybını, işgücünün araçları üzerindeki (üretim planı, hız, çalışma ritmi) bir denetim kaybı olarak değerlendirmekte ve *teknik proleterleşme* olarak; ürün üzerindeki denetimsizliği ise “kişinin işinin amaçları üzerindeki” denetimsizlik şeklinde değerlendirerek *ideolojik proleterleşme* olarak tanımlamaktadır. Öncü (2007, s. 132), Marx’ın proleterleşmeyi “denetim değil mülkiyet temelinde” tanımladığını belirterek “proleterleşme” yerine proleterleşmenin sonucu olan vasıfsızlaşma kavramını kullanarak “ideolojik vasıfsızlaşma” ve “teknik vasıfsızlaşma” kavramlarını kullanmaktadır.

Maaşlı profesyonellerin ideolojik proleterleşmesine ilişkin olarak Derber araştırma alanında çalışanların yaşadığı denetim kaybı sonucu ortaya çıkan etik sorunlara dikkat çekmektedir.

Ticari kaygılar bilgilerin saklanması ya da sonuçların kamu güvenlik ve sağlığını tehlikeye atacak ya da müşterileri aldatacak şekilde manipülasyona yol açtıklarında profesyoneller açısından ciddi çatışmalar doğar. (Derber, 2010, s. 14)

Benzer bir durumu mühendis kökenli bir akademisyen olan Adams ta (2004 s. 272) tespit etmektedir:

Mühendislik cemiyetleri, etik sorumluluğa ilişkin yeni kurallar geliştiriyor. Öte yandan, mühendislerin çoğu, işlevini tam anlamıyla yerine getirebilmesi için mühendisin belli ölçüde sadakat göstermesinin zorunlu olduğu kuruluşlarda çalışıyor. Ayrıca, bu kuruluşlar, mühendisler üzerinde bazı güçlere sahiptir. Örneğin, mühendisin maaşı veya göreve devam edip etmeyeceği, kuruluşun takdirine kalmıştır. Kısacası mühendisler, kamu

çıkarı ve kişisel çıkar çatışmasında kolayca iki ateş arasında kalabilmektedirler.

Bu tür durumlarda pek çok çalışan işini kaybetmemek için yapılan yanlışları ifşa etmekten kaçınmaktadır.

Profesyoneller ve kafa işçileri bazı savunma mekanizmaları geliştirmişlerdir. Bunlardan birisi “*ideolojik duyarsızlaşma*”, diğeri ise “*ideolojik bütünleşme (cooptation)*” şeklindedir (Derber, 2010, s. 18).

İdeolojik duyarsızlaşma iddiasını destekleyen bir örneği Tuzla tersaneler bölgesindeki iş kazalarında mühendislerin tutumunda bulabilmekteyiz. Tuzla tersanelerinde ölümlerin yoğunlaştığı dönemde Gemi Mühendisleri Odası açıklama yaparak mühendislerin kazaları önlemek için gerekli yetkiye sahip olmadıklarını, ancak ölüm olaylarından sonra mühendislerin günah keçisi ilan edildiğini, mühendislerin sorumlu değil, mağdur olduğunu içeren bir açıklama yapmıştır (Gemi Mühendisleri Odası, 2009, s. 4). Benzer içerikte bir açıklamayı imzalayan 450 mühendisin açıklamasını eski TMMOB yöneticilerinden İhsan Karababa eleştirmektedir (Karababa, 2010). Karababa mühendisleri “sorunların çözümünü kendilerinin dışında görmekle ve sorumluluk taşıma düşüncesinin olmamasıyla eleştirmektedir. Karababa, mühendislerin “taşıdıkları sorumluluğun gerektirdiği hak ve yetkileri talep etmemiş ya da edememiş” olduğunu belirtmekte durumu şöyle tespit etmektedir (Karababa, 2010, sy).

Mühendisler, içine itildikleri bu koşullara boyun eğme yerine koşulları savundukları değerler doğrultusunda dönüştürmeye çalışabilirlerdi. Bunun yerine takınılan edilgen tavır mühendisliği, bilerek ya da bilmeyerek, sadece bilimsel ve teknolojik uygulama ve işverenin kârını artırmakla ilgili bir konuma indirgemıştır.

Varma (2011, s. 12) şirketlerin Ar-Ge laboratuvarlarında 1991-92’de gerçekleştirilen araştırma sonuçlarına göre yürüttükleri projelere yapılan yönetim

müdahalelerinin bilim insanlarında⁴ kırılmalara yol açtığını ancak, sonuçta sınıf kavrayışlarının değişmediğini ve kendilerini işçilerden farklı görmeye devam ettiklerini belirtmektedir. Derber (2010, s. 26-27) de, profesyonellerin vazgeçtikleri denetim karşılığında aldıkları statü, iş güvencesi ve ayrıcalık mükafatları sayesinde yeni konumlarıyla barışık olduklarını vurgulamaktadır.

1.2.5. Beyaz Yakalılar ve Örgütlenme

Beyaz yakalı çalışanlar, sıklıkla bireysellikleri ve kişisel kariyer eğilimleri kuvvetli olan, sendikal örgütlenmeye uzak çalışanlar olarak değerlendirilmektedir (Balcı, 1999, s. 44, 226; Urhan, 2005, s. 66).

Endüstride çalışan mavi yakalı işçinin geleneksel olarak sendikalaşma eğilimi daha yüksektir. (...) Beyaz yakalı çalışanlar, hem çalışma koşulları nedeniyle hem de daha çok orta sınıf değerlerine sahip olduklarından, sendikal mücadele yerine bireysel mücadeleyi yeğlemektedirler. (Şenkal, 1999, s. 42-43)

Meryem Koray da sayıca ve oransal olarak artmakta olan “beyaz-yakalı işgücünün kendi içinde farklı nitelikler taşıması, farklı işler yapması, farklı koşullarda çalışması nedeniyle çok daha karmaşık bir işgücü yapısının” ortaya çıkmakta olduğunu vurgulamaktadır. Koray bu karmaşıklıkta beyaz-yakalıların çalışma koşullarının fabrikada çalışanlara göre daha heterojen olmasını önemli bir farklılık olarak tanımlamaktadır (Koray, 2008, s. 220-221).

Beyaz yakalıların bireyci olduğu ve örgütlenmeye uzak olduğu şeklindeki düşüncüyü destekleyen araştırmalar (Balcı, 1999, s. 224) olmakla birlikte Türkiye’de bu iddia ile çelişen, kuvvetli beyaz yakalı örgütlenmeleri de olmuştur. 12 Mart dönemine kadar kurulan memur sendikaları içinde TEKSEN ve Türkiye Öğretmenler Sendikası

⁴ Sözkonusu araştırma 1991-92 yıllarında ileri teknoloji üreten endüstrilerdeki ve sanayi dışındaki bilim insanlarıyla yapılmıştır. Görüşülen bilim insanları genellikle doktora dereceli, çeşitli bilim ve mühendislik dallarından kişilerden oluşmaktadır (Varma, 2011, s. 14-15).

(TÖS) gibi etkili sendikalar da olmuştur. Memur sendikalarının yasak olduğu 1971-80 döneminde kitlesel memur (Töb-Der, Tüm-Der, Tümas) ve teknik eleman dernekleri (TÜTED) (Demir, 1991, s. 63) kurulmuştur. 1990'lı yıllarda önemli bir dinamik olarak ortaya çıkan kamu çalışanları hareketinin varlığı da bu düşünceyle çelişmektedir.

Ülkemizde 12 Eylül Anayasası ile her türlü hakkın budandığı şartlar altında, “memur”lar, yasalara rağmen kitlesel şekilde sendikalar kurmuştur. Bu sendikalar kapatıldığında kitlesel eylemlerle tepki göstermişlerdir. Sürgünler, soruşturmalar ve cezalara rağmen ve 10 yılı aşkın uzun bir süre boyunca yasal bir düzenleme olmadan kamu çalışanı sendikaları varlıklarını sürdürmüşlerdir (KESK, 2010). Getirilen yasal düzenleme grev ve toplu sözleşme hakkını tanımamış olsa da, özellikle KESK içinde bir araya gelen kamu çalışanları kendilerini yasalarla sınırlamadan zaman zaman gerileyen, zaman zaman güçlü ve kitlesel eylemlerle bir mücadele sürdürmektedir. Yine mevcut koşullarda sendikaların sınırlı faydalar sağlamasına rağmen kamu çalışanı sendikalarının %57’lik bir üyeleşme oranına ulaşması (ÇSGB, 2010) önemsenmesi gereken bir örgütlenme oranı olarak görülmelidir.

Geçmiş dönemlerde özel sektör çalışanı beyaz yakalılar arasında da militan örgütlenmeler görülmüştür. Savran (2008, s. 28), banka işçilerinin sendikal örgütlerinden olan DİSK’e bağlı Bank-Sen’in 1980 öncesinde Türkiye’nin en militan sendikalarından birisi olduğunu belirtmektedir. Yakın dönemde de mevcut sendikal örgütlenmelerin yanı sıra yeni gelişmekte olan çağrı merkezi çalışanlarının hak talepli örgütlenme çabaları; ATV-Sabah grubunda gazetecilerin örgütlenmesi ve grevi gibi beyaz yakalıların örgütlenme ve hak mücadeleleri yaşanmıştır. Bu örneklerle rağmen özel sektör çalışanı beyaz yakalıların örgütlenme eğilimlerinin kamu çalışanlarından daha zayıf olduğu gündelik yaşamda görülmektedir.

Özellikle kamu çalışanı beyaz yakalıların sendikal örgütlenme eğilimleri, beyaz yakalıların yapısal olarak örgütlenmeden uzak ve bireyci olduğu teziyle çelişmekte, koşulların değişimiyle (kamu/özel; genel sendikalaşma oranlarındaki değişim, ekonomik durum) örgütlenme eğilimlerinin de değişebileceğinin bir göstergesi olmaktadır.

Mühendislerin örgütlenmeye yaklaşımlarına çalışmanın 3. Bölümünde değinilecektir.

1.3. Değerlendirme

Çalışmamızın 3. ve 4. bölümlerinde alan araştırmalarına dayanarak mühendislerin ekonomik ve toplumsal konumlarındaki değişimler, sınıfsal konumları, yaşadıkları iç farklılaşmalar, sendikalara yaklaşımları bu bölümde ifade ettiğimiz tezler çerçevesinde değerlendirilecektir.

Çalışmamız, beyaz yakalılar, profesyoneller ve mühendislerin özgün bir toplumsal sınıf olmayıp toplumdaki temel sınıfsal konumların içinde veya ara tabakalar şeklinde konumlandığını iddia etmektedir. Burada “ara tabakalar” kavramı “ara/orta sınıflar” dan farklı olarak temel bağımsız bir sınıf iddiası içermediğinden kaynaklı olarak tercih edilmiştir.

Toplumsal sınıflar içinde farklı tabakalar barındırırlar. Bu tabakalar arasında çelişkiler, sınıf bilinci düzeyi ve refleksleri açısından farklılaşmalar da mevcuttur. Ancak, bir sınıfın içindeki farklılaşmalar o sınıfı sınıf olmaktan çıkarmaz. Örneğin sermaye sınıfı sınai, ticari, mali sermaye ile rantiyelerden oluşur ve iç farklılaşması vardır. Bu kesimler arasındaki ekonomi politikaları, dış ticaret rejimi vb. açılardan çıkar çatışmaları mevcuttur. Zaman zaman bazı kesimler diğerlerine göre avantajlara sahiptir (Boratav, 2005). Büyüklük açısından ise küçük, orta, büyük, tekelci burjuvazi sözkonusudur ve bu kesimlerin arasında da çelişkiler mevcuttur. Hatta bu çelişkiler farklı siyasal eğilimler şeklinde yansımaları bulabilmektedir. Yine de bu kesimlerin aynı sınıfın parçası oldukları tartışma konusu değildir.

Oysa, birbirinden farklı işçi/emekçi tabakalarının varlığı sıklıkla Marksist “sınıf” teorisinin yanlışlanması olarak değerlendirilmektedir. Bu durumun nedenlerinden birisi burjuvazinin egemen sınıf olmasından kaynaklı olarak sınıf çatışmasında hukuki zemini, kültürel kodları belirleyebilmesi, çatışma içinde olduğu sınıfların geniş kesimleri üzerinde kurduğu hegemonyadan dolayı sıklıkla onların örgütlerini dahi kendisine tabi kılabilmesinden kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla gündelik hayatta ve üretim sürecinde sermayenin tahakkümü altındaki sınıf ve tabakalar

kendi öz çıkarlarından ziyade burjuvazinin çıkarları doğrultusunda ideolojilere ve siyasal g r   lere sahip olabilmektedir. Yine kapitalizmin egemenliği altında gündelik yaşamda bütün sınıflar sermaye için çalışmaktadırlar. B rokratın, politikacının sermayeye çalıştığı daha kolay fark edilebilmektedir. Ancak mavi yakalı işçi de, beyaz yakalı işçi de, ücretli profesyonel de, sermayeye çalışmaktadır. Buna karşılık, farklı pazarlık g  leri nedeniyle farklı kazançlar elde edebilmekte, sistemin kendini yeniden  retmesindeki farklı konumları olabilmektedir.

2. MÜHENDİSLİĞİN TARİHSEL GELİŞİMİ

2.1. Mühendisliğin Kökenleri

2.1.1. Kavramın Kökeni

Türk Dil Kurumu (TDK) *mühendis*'i Arapça kökenli bir sözcük olarak ve “İnsanların her türlü ihtiyacını karşılamaya dayalı yol, köprü, bina gibi bayındırlık; tarım, beslenme gibi gıda; fizik, kimya, biyoloji, elektrik, elektronik gibi fen; uçak, otomobil, motor, iş makineleri gibi teknik ve sosyal alanlarda uzmanlaşmış, belli bir eğitim görmüş kimse” şeklinde tanımlamaktadır (<http://tdkterim.gov.tr/bts>). *Mimar* ise TDK tarafından Arapça kökenli bir sözcük olarak “Yapıların planını yapıp bunların gerçekleşmesini sağlayan kimse” şeklinde tanımlanmaktadır (<http://tdkterim.gov.tr/bts>).

Türkçe'deki “mühendis” sözcüğü Farsça “Andaâhten” veya “Andazidan” fiil kökünden gelmektedir. Bu kökten türetilmiş olan “Andaze” ise hem büyüklük, ölçü anlamında, hem de “geometri” anlamında kullanılmıştır. Andaze sözcüğü Arapça'da “hendese”ye dönüşmüş ve geometriyle uğraşanları Araplar “el-mühendis” olarak isimlendirmiştir (Günay, 2001, s. 3). Mühendis, eski Arapça'da toprak ölçümü, su kanalları, yol işleri ile uğraşanlara denilmektedir (Atmaca, 2005, s. 179).

Batı dillerinde mühendis sözcüğünün karşılığı (İng. “engineer”, Fr. “ingénieur”, Alm. “ingenieur”, İt. “ingegnere”), Latince “maharet, hususi bir zeka sahibi” anlamına gelen “inginerium”dan gelmektedir. Fransızca ve İngilizce'de “genie, genius” *deha* anlamına gelmektedir (Atmaca, 2005, s. 179).

Osmanlı Devleti döneminde mimarlar aynı zamanda mühendistir (Yüngül, 2008, s. 155) ve mühendis ve mimar kavramları zaman zaman birbirinin yerine kullanılmıştır (Günergun, 2005, s. 42). Bu meslekler hendese (geometri) yardımıyla çevreyi imar eden meslekler olarak ortak bir kökene sahiptir. Bugün ise işbölümünün gelişmesiyle ayrı meslekler olarak kabul edilmektedir (Günergun, 2005, s. 42). Ülkemizde mühendislik, mimarlık ve şehir bölge planlamacılığı aynı meslek birliği çatısı altında (Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği- TMMOB) yer almaktadır.

Çalışmamızda da bu ortak tarih nedeniyle, mühendisliğin tarihi anlatılırken, bu disiplinlerin tarihi genel olarak birlikte ele alınacaktır.

2.1.2. Sanayi Devrimine Kadar Mühendisler

Mühendisliğin kökleri insanların yerleşik hayata geçmesinin ardından ortaya çıkan ihtiyaçlara dayandırılabilir. Bernal (1976, s. 110) kentlerin köylerden ayrışmasıyla ortaya çıkan savunma ve silah yapma tekniğinin mühendislik mesleğinin doğumunda etkili olduğunu belirtmektedir. Mancınık, yürür kale gibi askeri makinelerin yapılması, işletilmesi, siper kazıp lağım delme ihtiyacı mühendislik mesleğini ortaya çıkmasını sağlamıştır. Bu nedenle Bernal (1976, s. 110) mühendisliği sivil hünelerden kaynaklanmakla birlikte, öncelikle bir askerlik mesleği olarak değerlendirmektedir.

İlk kentlerin kurulmasından sonra, Mısır ve Mezopotamya'daki ilk krallıklar döneminde büyük çapta örgütlenme ihtiyacı gösteren işlerin yapımında görev alanlar zanaatkarlardan ayrı ve kendilerini onlardan üstün gören bir kasta dönüşmüşlerdir (Bernal, 1976, s. 105-106).

Yapımı büyük uzmanlık gerektiren Mısır piramitlerini tasarlayan ve inşa edilmesini sağlayanlar mühendis ve mimarlar olarak değerlendirilebilir. Farklı türden inşaatlarda yer alan Imhotep, Khufu-onekh, Uni, Ineni, Senmut gibi uzmanlar hükümdarlara yakın bir durumda ve inşaat işleri yanında devlet işlerinde de söz sahibidirler (Adams, 2004, s. 5).

Aynı tarihlerde Mezopotamya'da da önemli yapılar yapılmaktadır. Buna paralel olarak MÖ 2000 yılı civarında ortaya çıkan Hammurabi Yasaları inşaatçılık üzerine ilk kanun olarak ta kabul edilir. Hammurabi Yasaları'nda inşaatçılar işlerini doğru yapmadığından dolayı ev sahibine, ailesine veya mülküne zarar gelirse evi yapan kişinin zarara göre cezaya çarptırılacağı yeralmaktadır (Adams, 2004, s. 7). Omay, ilk mühendislik eğitiminin Sümerler'de başladığını iddia etmiştir (Omay, 2002, sy).

Eski Yunan'da Arkhimedes, İskenderiyeli Heron gibi düşünürler çeşitli mekanizmaları (bileşik makaralar, hidrolik vidalar, büyüteç, mengene, bir tür buharlı türbin vb) icat etmişler, ancak içinde bulundukları toplumda fiziki işlerle uğraşmak, alet

yapmak küçümşenen bir iş olduğu için bunları pratiğe geçirme kaygısı gütmemişlerdir. Heron'un yaptığı aletler yalnız tapınak kapılarının otomatik açılması gibi gösteri amaçlı olarak uygulamaya geçirilmiştir (Adams, 2004, s. 9). Bernal'in (1976, s. 165) aktardığına göre Plutarch, Arkhimedes'i mühendisin işini küçümsemek ve onun hayatın gereklerini karşılarken ifa ettiği hizmetleri soysuz ve kaba olarak nitelemekle eleştirmektedir.

Bilinen ilk mühendislik ders kitabı ise MÖ 15 yılında⁵ Roma İmparatorluğu'nda kaleme alınan *De Architectura*'dır (Adams, 2004, s.11). Roma ordusunun silah bakımı, köprü yapımı, taşıma araçları ve benzeri araçlarından sorumlu olan teknik kısmında yer alan Vitruvius tarafından yazılan bu eser, ortaçağ sonu ve Rönesans dönemi mimarlarını önemli ölçüde etkilemiştir (Landels, 2004, s. 242,243).

Demir kalıpcılığı, el arabası, barut, kağıt, matbaacılık gibi Avrupa'ya orta çağda ulaşan bir çok teknolojiyi ise Çin'liler geliştirmişlerdi (Adams, 2004, s. 12).

Ortaçağda Avrupa'da yaygınlaşmış olan yel ve su değirmenlerinin yapımı ile onarımı işleri modern anlamda ilk mekanisyenler olarak değerlendirilebilecek olan değirmen yapımcıları mesleğinin gelişmesini sağlamıştır. Bernal (1976, s. 221), hem hidrolik, hem makine mühendisi durumunda olan bu zanaatkarların Rönesans ve Sanayi Devriminde yeni felsefenin görüşlerini uygulama alanına taşıyan insanlar olduğunu belirtmektedir.

Mühendislik ve teknoloji, bilimle ve matematikle iç içe gelişmiştir (Adams, 2004). Bilimsel anlayıştaki gelişmeler mühendisliği geliştirirken, mühendislikteki ileri adımlar ise bilimsel gelişmelere olanak sağlamıştır (Bernal, 1976, s. 44)

Modern anlamda mühendisliğin sanayi devrimi ve kapitalizmin ihtiyaçlarıyla ortaya çıktığı (Adams, 2004, s. 24; Atmaca, 2005, s. 180) genel kabul görmektedir.

⁵ Landels (2004, s. 243) *De Architectura*'nın yazılış tarihini MÖ 27-31 yılları arasında olarak tahmin etmektedir.

Bununla birlikte sanayi devrimi de mühendislik eseri olan eğirme tezgahı (patent tarihi 1769) ve buhar makinesi gibi buluşlarla başlamıştır.

2.2. Sanayi Devriminden Fordizme Mühendislik

Modern anlamda mühendisliğin ortaya çıkışı endüstri devrimi dönemine dayanmaktadır. Mühendislik ve mühendisler bu dönemde üretim süreci içindeki yerleri, sınıfsal konumları, gelirleri vb. açılardan değişim geçirmişlerdir. Bundan dolayı yapılacak bir incelemede bu tarihsellik göz önünde tutulmalıdır.

Sanayi devrimi döneminde mühendisliğin gelişimi farklı ülkelerde farklı yollardan geçmiştir. Bernal (1976, s. 363), sanayi devriminin merkezi olan Britanya’da mühendislerin genellikle kendi kendilerini eğitmiş hünarlı ve hırslı işçiler olduğunu belirtmektedir. Bu mühendisler değirmen yapımcısı (Bramah), mekanisyen (Murdock ve George Stephenson), demirci (Newcomen, Maudslay) ve bilimle daha yakın ilişkileri olsa da diğerlerinden çok farklı konumda olmayan alet yapımcıları (Smeaton, Watt) ile zanaatkarlardır (Nashmyth) (Bernal, 1976, s. 363-364) .

Fransa’da ise okul eğitimi görmüş mühendislik sözkonusudur. İlk mühendislik okulları Fransa’da açılmıştır. İlk inşaat mühendisliği okulu olan Ecole des Ponts et Chausseés (Köprüler ve Yollar Okulu) 1747’de eğitime başlamış ve eğitimde büyük oranda usta-çırak yöntemini uygulamıştır (Omay, 1986, s. 11; www.enpc.fr, 2006, sy). Askeri mühendisliğe özgü eğitim veren Ecole Royal du Génie (Kraliyet Mühendislik Okulu) ise 1748’de eğitime başlamıştır (Kaçar – Bir, 2008, s. 16). 1794’te ise Ecole Polytechnic kurulmuştur (Adams, 2004 , s. 25).

Amerika Birleşik Devletleri’nde ise askeri mühendislik alanındaki ilk mesleki eğitim, 1817 yılında West Point Askeri Akademisi’nde başlamıştır. (Adams, 2004, s. 25)

Tarihsel olarak askeri ihtiyaçlar altında şekillenen mühendislik, sanayi devrimiyle birlikte hem askeri mühendislikten ayrılmaya, hem de kendi arasında örgütlenme eğilimine girmiştir. İnşaat Mühendisi (Civil Engineer) ünvanını ilk kullanan kişi olan John Smeaton (1724-1792) askeri mühendislikten sivil mühendisliğin ayrılmasına ve ilk mühendis topluluğu olan Society of Civil Engineer’in (1771)

kurulmasına öncülük etmiştir. Kurulan ilk resmi mühendislik cemiyeti ise Smeaton'un kurduğu topluluğun devamı olan ve 1818 yılında kurulan İngiliz İnşaat Mühendisleri Enstitüsü'dür (Institution of Civil Engineers). Bu dernek askeri işlerle doğrudan ilgili olmayan bütün mühendisleri kapsamaktadır. Daha sonra bu cemiyetler uzmanlık alanları ve farklı disiplinler temelinde gruplara bölünmüştür (Adams, 2004, s. 25).

Sanayi devrimi üretimi ve toplumu hızla değiştirmiş ve bunun sonucu olarak ütöpik-sosyalist Saint-Simon bütün toplumun temelini sanayi olarak görerek sınıai sistemde “şeylerin yönetiminin, insanların yönetiminin yerini almasını” savunmuştur (Göle, 2004, s. 39). Saint-Simon toplumun yönetiminin teknik bilgisi olan kişilerce yürütülmesi gerektiğini savunmuştur:

... Fransa'nın en önemli beş yüz mühendisini, kimyagerini, doktorunu ortadan kaldırırsak onların yerine koyacak kimseyi bulamayız. Halbuki bu kimseler Fransa'yı idare etmekte söz sahibi değiller. Fransa'yı idare edenler kolayca yerlerine dolduracak kişiler bulabileceğimiz teknik bilgisi olmayan aydınlardır. Bunu tersine çevirmek gerek: Toplumun idaresini teknokratlara vermeliyiz. (Saint-Simon'dan aktaran Yenilmez, 2007, s. 42-43)

Engels, Saint-Simon'un düşüncelerinin Fransız Devrimi sonrasında yeni burjuva toplumunun sınıf ilişkilerinin gelişmemiş olduğu bir dönemin izlerini taşıdığını vurgular. Bu nedenle Saint-Simon toplumdaki çelişkileri “aylaklar” ile “emekçiler” arasındaki çelişki olarak görmüş ve yeni toplumun yönetici temelini bilim ve sanayiye atfetmiştir (Engels, 1995, s. 372-373).

Makineli üretimin hızla yaygınlaştığı onsekizinci ve ondokuzuncu yüzyıllarda mühendislik, ticaret ve sanayinin karşılıklı gelişmesi içinde yeni kar olanakları yaratan makinalar, motorlar ve yeni malzemelerin oluşturduğu alanda gelişmiştir (Bernal, 1976, s. 392).

Mühendisliğin genç bir meslek olduğuna dikkat çeken Braverman'a göre 1816 yılında ABD'de 30 civarında mühendis ya da yarı-mühendis ancak vardır. 1850 nüfus sayımında ise 2.000 inşaat mühendisi saptanmıştır. Ancak imalat sanayisinin

yükselişle birlikte maden, metalürji, mekanik, elektrik ve kimya mühendisleri hızla artmıştır. Tüm mühendislik türleri 1880’de 7.000’e 1920’de ise 136.000’e yükselmiştir (Braverman, 2008, s. 232).

20. yüzyılda mühendis ve mimarların iş gücü içindeki oranı hızla artmıştır. ABD’de 1900 yılında 37.000 mühendis ve 10.000 mimar vardır ve bu meslekler toplamda iş gücünün %0,17’sini oluşturmaktadır. 1980’e gelindiğindeyse mühendis sayısı 1.433.000’e mimar sayısı ise 90.000’e çıkmıştır ve toplamda iş gücünün %1,56’sını oluşturmaktadırlar (Derber, 2010, s. 29). Bureau of Statistics (www.bls.gov, 2009, sy) verilerine göre ABD’de 2008 yılında mimar ve mühendis meslek grubunda istihdam edilenler 2.500.000 kişidir ve bu sayı toplam istihdamın %1,86’sına denk gelmektedir. Görüldüğü gibi 108 yıllık süreçte mühendis ve mimarların sayısı 54 kat artarken, istihdam içindeki oranı 10 kattan fazla artmıştır.

19. yüzyılın sonlarında giderek daha büyük işletmeler ortaya çıkarken, yeni teknolojiler ancak giderek daha büyük araştırma çalışmalarıyla sağlanabilir hale gelmiştir. Bilimin sermayeye daha fazla tabi hale gelmesiyle yaşanan bu süreç mühendislere talep patlamasına neden olmuştur.

Mühendis bu süreç içinde giderek daha fazla işletmeci, yönetici, ekonomist özellikleri kazanmaktadır. Taylor’a da esin kaynağı olan Henry R. Towne şöyle yazmıştır: “Dolar, mühendislik pratiğinden kaynaklanan neredeyse her denklemin nihai terimidir...” (Braverman, 2008, s. 198)

20. yüzyılda işyerinin ve mühendisliğin şekillenmesinde etkili olan Taylor, aslında kapitalizmde sürmekte olan bir süreci mantıksal sınırlamalarına doğru taşımış ve ilkelerini ortaya koymuştur. Taylor’un yaklaşımında kritik noktalardan birisi işçilerin kasten işi yavaş yapma, kaytarma (soldiering) eğiliminde olduğudur (Taylor, 2003, s. 7). Diğer bir önkabulü ise işçilerin gerek zeka, gerekse de zaman yokluğu nedeniyle bilimsel yöntemler geliştiremeyecekleri, bu nedenle bu işin yönetim tarafından yapılmasının zorunlu olduğu şeklindedir (Taylor, 2003, s. 26).

Taylor, bilimsel yönetim adını verdiği yaklaşımın temel ilkelerini dört başlık altında gruplamaktadır (Taylor, 2003, s. 23-24):

- Bir kişinin yaptığı işin tüm bölümleri için, eski gelişigüzel yöntemlerin yerine bir bilim geliştirilir.
- Eskiden olduğu gibi işçinin işi kendisinin seçip mümkün olan en iyi şekilde kendini yetiştirmesi yerine, her işçi bilimsel olarak seçilip, eğitilip, geliştirilir.
- İşçilerle, yapılan bütün işin geliştirilmesi bilimsel ilkelerle uyumlu olmasını sağlayacak biçimde samimi bir işbirliğine gidilir.
- Yönetim ve işçiler arasında hemen hemen eşit bir görev ve sorumluluk dağılımı vardır. Yönetim işçilerden daha iyi yerine getirebileceği konularda işin tümünü devralır. Halbuki önceden işin neredeyse tamamı, sorumluluğun ise büyük kısmı işçilere bırakılmaktaydı.

Göle (2004, s. 9-10), Taylor'un teknokratik bir yaklaşımı fabrika ölçeğinde uyguladığını ifade etmektedir. Göle'ye göre (2004, s. 41) Taylorizm "sanayinin bütün olgularını mühendisin, teknisyenin görüş açısından ele alır" ve bunu tek doğru yol olarak kabul eder. Bu yol hem işverenin hem işçilerin çıkarlarıyla uyumaktadır; çünkü üretkenliğin artması her iki sınıfın da çıkarına uygundur (Göle, 2004, s. 42).

Braverman ise (2008, s. 105-106), Taylor ve geliştirdiği "bilimsel yönetim" anlayışının, bilimin değil "bilimin tuzaklarıyla maskelenmiş yönetimin temsilcisi" olduğunu; teknolojinin değil, "yönetim yöntemleri ve emek organizasyon gelişimi zincirinin" bir parçasını oluşturduğunu ifade etmektedir.

Taylorcu iş organizasyonu ile işçi işteki bütün düşünme süreçlerinden ayrıştırılırken, bu misyon yönetim adına hareket eden mühendisler ve büro işçilerinde yoğunlaşmaktadır. Bu durum mühendislik mesleğinin önemini artırırken, bir sonraki aşamada mühendisliğin kendisini de aynı süreçten etkilenen bir meslek hale getirmiştir.

... bir kitle mesleği olarak mühendisliği yaratan süreçle aynı süreç, bu meslek önemli bir büyüklüğe ulaştığında, rutinleştirilebilir görevlerle işgal edildiğinde ve elektronik sanayindeki elektronik teknolojinin ilerlemesi böyle yapılmasını elverişli kıldığında, bu mesleğin kendisine de uygulanmaktadır (Braverman, 2008, s. 234).

Mühendislerin emek sürecindeki konumları hem zamanda hem mekanda değişime uğramaktadır (Ansal, 2000, s. 38). Yavuz Bayülken'e (2007, s. 45) göre "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".

Taylor tarafından sistematik hale getirilen işçinin vasıfsızlaştırılması ve iş süreci üzerinde yönetimin denetiminin artırılması, hemen ardından makinelerin bu yönetim tarzına uyarlanmasıyla Fordizm'i getirmiştir. İlk olarak Ford'un Detroit'teki fabrikasında 1913 yılında uygulanan bant sistemi üretimin verimliliğinde büyük oranlı bir artış sağlamıştır (Hatman, 2003, s. 17). 1929 Dünya Ekonomik Bunalımı'nın ardından krizden çıkış için ABD'de uygulanmaya başlayan sosyal politikalar ve İkinci Dünya Savaşı sonrasında kapitalist sistemin genelinde uygulanan Keynesyen politika Fordizm'in de dünya çapında standart üretim organizasyonu olmasını sağlamıştır. Fordizmin özelliği belirli bir işi yapmaya yönelik olan makineler ve üretim hattı nedeniyle ancak kitle üretiminde verimli olabilmesidir. Keynesyen politikalar da kapitalist dünyada pazar düzensizliklerinin giderilmesini sağlayarak, kitlesel ürün üreticilerine uygun pazar sağlamıştır.

20. yüzyılda kapitalizme alternatif olarak ortaya çıkan sosyalist ülkeler, üstünlük sağlamanın yolunu bilimsel ve teknolojik devrim gerçekleştirmek olduğunu varsaymaktadır. 1970'lere gelindiğinde toplumsal hedefleri birbirine zıt olan iki sistemin ideologları mühendisler günün ve geleceğin toplumunda önemli roller yüklemişlerdir.

1970'lerde mühendis itibarının zirvesindeydi. Artık üretim kadar toplumun da rasyonelleşmesi mühendislikten soruluyordu. Hem Sovyet, hem de Amerikan hegemonyasının ideologları, sözbirliği etmişçesine, geleceklerinin anahtarını, teloslarının hakikatini 'bilimsel-teknolojik devrim'de görüyorlardı. (...) Mühendis bu yolculuğun önderi gibi görünmenin yanı sıra, adeta erişilecek insanın prototipi gibi de hayal ediliyordu: İnsanla makinenin, tasarımla uygulamanın, bilimle tekniğin, emekle ürünün yek vücut olduğu bir güç (Artun, 1999, s. 12).

1970 sonrasında gelişen yeni teknolojiler üretim süreçlerine ve dolayısıyla mühendislerin konumlarına da etkide bulunmuştur. Yeni emek organizasyonları olan post-fordizm ve esnek uzmanlaşmanın vasıfsızlaştırmayı tersine çevirdiği, fiziksel işlerin azalarak kafa emeğinin alanının genişlediği, dolayısıyla geleneksel hiyerarşilerin ortadan kalkarak “bilgi emekçilerinin” egemen olduğu bir üretim ortamı yaratıldığına ilişkin tezler ileri sürülmüştür. Ancak Ansal, bu tezlerin ampirik araştırmalar tarafından doğrulanmadığını belirtmektedir (Ansal, 2000, s. 43).

Post-Fordist üretimde mühendislerin konumunun ne olacağına ilişkin farklı tezler olmakla birlikte, genel olarak “mühendislerin emek sürecindeki sayısının ve öneminin artacağı, vasıflı üretim işçisiyle çelişkilerin azalacağı ortak bir kanı olarak” yansımaktadır (Ansal, 2000, s. 44).

Ansal’ın Crawford’dan aktardığı araştırmaya göre Fransa’da geleneksel ve ileri teknoloji sektörleri arasında emek sürecindeki konumlanış ve davranış açısından farkların ortaya çıktığı görülmüştür. (Ansal, 2000, s. 44)

Geleneksel sektörlerde ..., mühendislerin işçileri denetleme işlevleri, onların yönetici davranış biçimini benimsemelerine neden olmakta, işçi örgütlerine ve taleplerine düşmanca tavır almalarına yol açmaktadır. İleri teknoloji sektörlerinde üretimde işçileri denetleme işlevinden uzaklaştığı ölçüde, mühendislerin sol partileri ve sendikaları destekledikleri görülmektedir.

Başka bazı araştırmalar da, yüksek teknoloji sektörlerinde “bilgi”nin kazandığı önem nedeniyle mühendislik bilgisi ve işlevlerinin egemen bir konuma yükseldiği, emek ve sermaye yerine bilginin taşıyıcıları olan teknik uzmanlar ve mühendislerin egemen hale geldiği sonucuna varmaktadır. Bu durumun da yönetim ile mühendisler arasında bir çatışma potansiyeli oluşturmakta olduğu ifade edilmekte; ancak ampirik çalışmalarda böyle bir çatışma izi görülmemektedir (Ansal, 2000, s. 45).

Ali Artun da Fordizm sonrası yeni teknolojilerde mühendislere dönük tehditler görmektedir. Tehditlerin birisi manüfaktür ve zanaat türü üretimin yayılmasının mühendisliğin varlığını gölgelemesidir, çünkü “mühendisi var eden endüstridir,

fabrikalardır, makinalardır” (Artun, 2000, s. 58). Diğer tehdidi ise dijital teknolojilerin, zihinsel emeği ikame etmesi oluşturmaktadır. Bilginin kazandığı önem ve dolayısıyla entelektüel emeğe olan talebin artması mühendisi de etkilemekte, ancak, yeni ekonominin istihdam hacmini asgarileştirme eğilimi, mühendis üzerindeki baskıları da yoğunlaştırmaktadır. Fordizm sonrasında, mühendislerin yönetim seçkinleri (meritokrasi) içindeki yerini “küreselleşmenin öncü gücü olan mali entegrasyonun temsilcileri” almaktadır (Artun, 2000, s. 58-59).

Yine buna paralel olarak, “mühendis, emek, sermaye ve siyasal iktidarlar arasındaki Fordist sözleşmenin bir ürünü” olarak modernitenin bir ürünüdür ve modernliğin sorgulanması mühendise de bulaşmaktadır (Artun, 2000, s. 58).

Braverman, 1970’lerin başlarında yeni gelişmekte olan nümerik kontrolün olanakları ve yapısı üzerinde de durmaktadır. Bu teknolojinin iş süreçlerinin vasıflı işçide birleştirilmesi olanaklarını barındırdığını, ancak, emeği ucuzlatmak için zanaatkarlığı yıkan kapitalizmin bunu tercih etmediğini vurgulamaktadır (Braverman, 2008, s. 197-198).

... süreç mühendislerin zihinlerinde şekillenirken, harekete geçirilecek olan emek bileşimi de aynı anda tasarımcılarının zihninde şekillenmekte ve bu durum kısmen tasarımın kendisini de şekillendirmektedir. (...) İşlemin daha ucuz operatörler arasında parçalanmasına olanak sağlayan tasarım, tam da, bu değeri, doğal bir yasa ya da bilimsel bir zorunluluk gibi görecektene kadar içselleştirmiş olan yöneticiler ve mühendisler tarafından amaçlanmakta olan tasarımdır (Braverman, 2008, s. 198).

Braverman’ın üstünde durduğu “içselleştirme”, kapitalizmin mevcut şartlarının dışında düşünememeye yolaçmaktadır.

Günümüzün Post-Fordist üretim yöntemlerinin bir iddiası işçinin vasıflılaştırıldığı (Şenkal, 1999, s. 93, 94), işçinin kafa ve kol emeğini birlikte uyguladığı bir sürecin yaşandığı şeklindedir. Derber (2010, s. 28) ise ideolojik proleterleşmenin (işin amaçları üzerinde denetim kaybı), işçilerin teknik proleterleşmesine (işin nasıl yapılacağına ilişkin denetim kaybı) ihtiyaç kalmaksızın

onları kapitalist üretime etkili şekilde tabi kılacak yeni bir emek süreci kontrol sisteminin temel taşı olabileceğine dikkat çekmektedir. Çünkü işçilerin kendilerini kurumun hedefleriyle özdeşleştirmeleri ve katı bir disipline sahip olmaları durumunda çalışanların teknik bilgiyi ellerinde tutması yönetimin çıkarlarına hizmet edecektir ve bu durumda teknik proleterleşmeye ihtiyaç kalmayacaktır.

Esnek üretim süreci mühendislerin proleterleşme sürecine özgün bir karakter vermektedir. Kapitalizmde üretimin yeniden örgütlenmesinde proleterleşme süreci çok yönlü olarak işlemektedir. Türkiye’de 2000’li yıllarda yoğunlaşan “yetkin mühendislik” tartışmaları bu sürecin bir yansıması olarak görülebilir. Fuat Ercan (2007), bir yandan standardizasyonu, bir yandan da çok fonksiyonluluğu içeren bu süreci “modüler” olarak tanımlamaktadır.

Daha önce işçilerde, mavi yakalılarda gerçekleşen bu süreç (yerine konulabilirlik- yn), şimdi yetkin mühendislik gibi süreçlerle profesyonel mesleklerde gündeme geliyor. Yerine koyulabilirlik için standardizasyonun sağlanması gerekiyor (Ercan, 2007).

Standardizasyonun sağlanması ise, akredite üniversiteler, meslek kuruluşları ve özel eğitim kurumlarından alınan sertifikalarla sağlanmaya çalışılmaktadır. Mühendisler, sermayenin ihtiyaçlarına göre değişebilen vasıflara sahip olmaya çalışmaktadırlar.

2.3. Türkiye’de Mühendisler

2.3.1 Cumhuriyet Öncesi Dönemde Mühendislik

Anadolu’da Selçuklu ve Osmanlı İmparatorluğu dönemlerinde mühendis ve mimar sözcükleri kullanılmaktadır. Günergun’un tespitine göre, mühendis ve mimar sözcükleri 13. yüzyılda Selçuklu belgelerinde geçmektedir. Mevlana’nın eserlerinde de hem mimar, hem de mühendis terimleri vardır (Günergun, 2005, s. 42).

Evliya Çelebi’nin Seyahatname’sinde her büyük kasabada bir “Mimar Ağası”ndan söz edilmektedir. Hükümet merkezinde ise “ser mimaran-ı hassa” adını taşıyan bir baş mimarlık kurumu söz konusudur. Baş mimarlar ülkedeki büyük yapıların (camiler,

sarnıçlar, köprüler, su yolları, kaleler, saraylar) yapılmasına nezaret etmek, mimar ve ustaları sağlamak, hesaplarını yapmak gibi görevler taşımışlardır. En ünlü hassa ser mimarı ise Mimar Koca Sinan (1489-1588)'dır (Yüngül, 2008, s. 156). Mimar Sinan kendisini hem mühendis, hem de mimar olarak tanımlamış ve her iki alanda da önemli eserler vermiştir (Öziş ve diğerleri, 2001, s. 239).

Osmanlı İmparatorluğu'nda mühendislik okulları devletin Avrupa karşısında askeri gerilemesi karşısındaki yenilenme arayışları içinde başlamıştır. Avrupa modeline göre Osmanlı ordusunda yapılan ilk reform 1735 yılında Ulufeli Humbaracılar Ocağı'nın kurulmasıdır. Bu ocak Osmanlı tabiiyetine geçmiş bir Fransız general (Comte de Bonneval) olan Humbaracı Ahmet Paşa'nın idaresi altında oluşturulmuştur. Üsküdar'da bir kışlada faaliyete geçen Ocakta bir çeşit askeri mühendislik eğitimi verilmiştir (Kaçar ve Bir, 2008, s. 19). Humbaracılar Ocağı 1738 yılında düzeninin bozulması ve bazı karışıklıklar nedeniyle önemini yitirmişse de bir süre daha varlığını sürdürmüştür (Kaçar, 1994, s. 35-36).

1776⁶ yılında (Beydilli, 1995, s. 23) Tersane-i Amire bünyesinde eğitime başlayan Hendesehane (Geometri evi) Osmanlı eğitiminin modernleşmesinde önem taşıyan bir kurumdur. Hendesehane, Baron de Tott'un⁷ padişah tarafından donanmaya geometri ve coğrafya bilen subay yetiştirmek amacıyla görevlendirilmesiyle oluşturulmuştur. Hendesehane, 1781 yılından itibaren Mühendishane olarak anılmaya

⁶ Hendesehane'nin kuruluş tarihi genellikle 1773 olarak kabul edilmektedir. (Günergun, 2008, s. 43) Ancak, Kaçar (1994, s. 61) ve Beydilli (1995, s. 23) Hendesehane'nin kuruluş tarihinin 1773 olamayacağını gösteren belgeler sunmaktadır. Kaçar (1994, s. 61) 1775 yılında faaliyete başlan "Riyaziye Okulu'nun 1776'da yeniden düzenlenerek "Mühendishane" veya "Hendesehane" olarak adlandırıldığı sonucuna varmaktadır.

⁷ Baron de Tott 1770-1776 yılları arasında Fransız Hükümetinin görevlendirmesiyle Osmanlı İmparatorluğu hizmetinde çalışmış Macar asıllı bir Fransız subayıdır. Baron de Tott'un Osmanlı'da yaptığı çalışmalar arasında topçu okulu kurulması, topların ve toplarda kullanılan barutun geliştirilmesi gibi yenilikler vardır (Kaçar, 1994, s. 39-44).

başlanır. Bu dönemde Mühendishanenin öğrenci kadrosu 10 kişidir (Kaçar ve Bir, 2008, s. 21).

III. Selim'in yenilik çalışmaları içinde Tersane Mühendishanesi'ndeki eğitim yeniden düzenlenir. Öte yandan 1793 yılında humbaracı, lağımcı ve topçuların eğitimi için Mühendishane-i Cedide (Yeni Mühendishane) oluşturulur. Bu okul 1806 yılında yeniden yapılandırılır ve adı Mühendishane-i Berri-i Hümayun olur (Kaçar ve Bir, 2008, s. 22).

1847 yılında Mühendishane-i Berri-i Hümayun'un müfredatına mimarlık dersleri de eklenmiştir (İTÜ, 2011, sy).

1839'da Osmanlı Devleti'nin bayındırlık işleriyle ilgili çalışmalarını yürütmek üzere Nafia Nezareti'nin kurulmasıyla bu konuda çalışacak mühendis ihtiyacı ortaya çıkar. Bu ihtiyacı karşılamak için 1867 yılında Mülkiye Mühendisi ve Islah-ı Sanayi Mektebi adıyla bir okul açılır. Ancak bu okulun kaç yıl öğrenim yaptığı ve mezun verip vermediği bilinmemektedir (Dölen, 2005, s. 18).

1874-1875 öğretim yılında faaliyete geçen Darülfünun-i Sultani'de Edebiyat ve Hukuk okullarının yanında Mühendisin-i Mülkiye (Sivil Mühendislik) Mektebi de faaliyete geçer. Bir yıl sonra ise Mühendisin-i Mülkiye'nin ismi Fransa'daki Ecole Ponts et Chossées'ye benzer şekilde Turuk u Maabir Mektebi (Yollar ve Köprüler Okulu) olarak değiştirilir (Kaçar ve Bir, 2008, s. 23-24). Dölen (2005, s. 18) bu okulun mezun verip vermediğinin kesin olarak bilinmediğini belirtmektedir.

1883 yılında Hendese-i Mülkiye Mektebi açılır ve eğitime başlar. Bu okulun eğitim süresi dört yıl ve öğrenci sayısı 100 olarak belirlenir. Ancak orduda çalışmak daha çekici olduğundan okula öğrenci bulmakta zorluk çekilmiş ve Mekteb-i Mülkiye'de devlet hesabına okuyan öğrencilerden 25'i ayrılarak bu öğrencilerle dersler başlamıştır (Dölen, 2005, s. 18). Okulun yönetimi Tophane Nezaretine bağlanır, ancak mezunları Nafia Nezareti (Bayındırlık Bakanlığı) kontrolüne bırakılır. Böylece okul askeri makamlara bağlı olduğu halde mezunları sivil sahalarda görevlendirilmiş olur. Okul, Mühendishane-i Berri-i Hümayun'un bir odasında eğitime başlar. Ancak bir süre sonra yeni bir bina inşa edilir ve eğitimler burada sürdürülür (Kaçar ve Bir, 2008, s. 25).

Hendese-i Mülkiye'nin ilk mezunları 1888 yılında 13 kişi, 1889 yılında ise 25 kişidir (Kaçar ve Bir, 2008, s. 26). İlk mezunlardan bazıları serbest çalışmak üzere İstanbul'da büro kurmuş, ancak büro kısa sürede iş azlığından kapanmıştır. Kaçar ve Bir (2008, s. 26) bu durumun nedeninin İstanbul'da bu dönemde serbest mühendislik hizmetine olan ihtiyacın azlığı olduğunu belirtmektedir.

Hendese-i Mülkiye mezunları özellikle demiryolu yapımı ve işletilmesi, yol yapımı ve sulama işlerinde çalışmıştır. Hicaz Demiryolu bu okuldan yetişen mühendisler tarafından gerçekleştirilmiştir (Dölen, 2005, s. 19).

1882 yılında ise bugünkü Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi'nin köklerini aldığı Sanayi-i Nefise Mektebi kurularak resim, heykel ve mimarlık eğitime başlanmıştır (MSGSÜ, 2011, sy).

Böylece 19. yüzyıl sonunda sivil anlamda mühendislik birikimi oluşmaya başlamıştır. 20. yüzyıl başlarında Hendese-i Mülkiye'den yılda 10 ila 20 civarında mühendis mezun olmaktadır (Günergun, 2005, s. 43).

Hendese-i Mülkiye 1909 yılında askeri yönetimden ayrılarak Nafia Nezaretine balanmış ve Mühendis Mekteb-i Alisi adını almıştır (Dölen, 2005, s. 19). Mühendis Mekteb-i Ali'si yol, demiryolu, su işleri, inşaat-mimarlık dallarını kapsayacak şekilde eğitim vermiştir (İTÜ, 2011, sy). Bu okul mezunları bugünkü tanımıyla inşaat mühendisi (Günergun, 2008, s. 47) ve mimardırlar.

Makine, elektrik, kimya mühendisliği gibi sanayi kuruluşlarına dönük mühendislik eğitimi ise çok daha geç başlamıştır.

Makine mühendisliğine yönelik eğitim ilk olarak Bahriye Mektebi'nde "güverte" ve "inşaiye" sınıfları yanında "buhar (makine)" sınıfı açılmasıyla 1866'da başlamış ve ilk mezunlarını 1870 yılında 3 kişi olarak vermiştir (Dölen, 2003, s.115). Bu mezunların aslında makine mühendisi değil gemi makineleri işletme mühendisi olduğunu savunan Dölen, öte yandan ilk mezunlardan Ahmet Besim Paşa'nın Osmanlı döneminde makine tasarımı yaptığı bilinen tek kişi olduğunu da belirtmektedir (2003, s. 115).

Osmanlı döneminde, makine ve elektrik mühendisliği alanında Bahriye Mektebi dışında eğitim yapılmamıştır. Bu dönemde Türkiye’de, Avrupa’nın çeşitli ülkelerinde öğrenim görmüş olan sınırlı sayıda makine ve elektrik mühendisi çalışmaktadır (Dölen, 2003, s. 116).

Maden ve orman mühendisliği eğitimleri ise 1872 yılında Orman ve Maadin Mektebi kurulmasıyla başlamıştır. 1879’a kadar 2 yıllık eğitim kurumu olan okul 1879’da 4 yıla çıkarılmış, Orman Mühendisliği ve Maden Mühendisliği eğitimi vermiştir. 1893 yılında ise Maden bölümü kapatılmış ve Zonguldak’ta kurulan Yüksek Maadin ve Sanayi Mektebi 1928’de ilk mezunlarını verene kadar Türkiye’de başka maden mühendisliği eğitimi yapılmamıştır (Avşaroğlu, 2004, s. 54-56).

1908 yılında Osmanlı’da bilinen ilk mühendis ve mimar örgütü olarak Osmanlı Mühendis ve Mimar Cemiyeti, 2. Meşrutiyetin ilanının ardından Mimar Kemalettin Bey’in çağrısıyla kurulmuştur. Cemiyet tüzüğünde “Osmanlı mimar ve mühendislerinin haklarını korumak” amacını belirtmiştir (Günerngun, 2005, s. 43). Osmanlı Mühendis ve Mimar Cemiyeti’nin 1908-10 döneminde 78 asli üyesi vardır. Cemiyet’in 1912-1919 yılları arasında faaliyeti görünmemektedir. 1919 yılında ise yeniden faaliyete geçmiş ve bu faaliyet dönemi 1922’ye kadar sürmüştür. 1919-20 yıllarında Cemiyet’in 242 üyesi vardır (Günerngun, 2005, s. 43-50). 1908-1910 arasındaki ilk faaliyet döneminde derneğin üyelerinin çalışma yerleri, bu dönemin mühendis ve mimarlarının çalışma yaşamı hakkında fikir vermektedir. 78 üyenin 43’ü Nafia Nezareti’nde (Bayındırlık Bakanlığı) (% 55), 9’u Hendese-i Mülkiye Mektebi’nde (% 12), 3’ü Şehremaneti’nde (Belediye) (% 4), 3’ü Maden Nezareti’nde (% 4), 10’u serbest çalışan mimar (% 13) ve 10’u ise (%13) serbest çalışan ve mesleği belirtilmemiş üyelerdir. (Günerngun, 2005, s. 45) Serbest çalışanların oranının %26 civarında olduğu görülmektedir.

Yukarda özetlendiği gibi Osmanlı İmparatorluğu’nda askeri amaçlı mühendislik eğitimi Avrupa’daki okullara göre çok geç olmayan bir tarihte başlamıştır. Ancak, bu eğitim yaygınlaşmamış, Osmanlı İmparatorluğu’ndaki geleneksel eğitim anlayışı ile askeri, idari ve mali yapının sonucu olarak uzun süre çok az sayıda mezun vermiştir (Kaçar ve Bir, 2008, s. 23). Beydilli (1995, s. 26) bu kurumların Avrupa’daki örnekleri gibi gelişmemesini, her kurumun ait olduğu bütünün bir parçası olması ve

dolayısıyla bu bütünün zaaflı ve güçlü olma durumunun bir aynası olduğu şeklinde değerlendirmektedir.

1870'lerden sonra başlayan sivil mühendislik eğitiminde ise ağırlık inşaat alanında olmuş, sanayide çalışacak branşlar olan makina, elektrik, maden, kimya mühendisliği eğitimi çok sınırlı ölçülerde kalmıştır. Mühendis ve mimar ihtiyacı yabancı mühendis ve mimarların Osmanlı'da çalışmasıyla (Günerngun, 2005, s. 43) ve yurtdışında eğitim görmüş mühendislerle (Avşaroğlu, 2004, s. 56) karşılanmaya çalışılmıştır.

Osmanlı İmparatorluğu'nun bir tarım ülkesi olması, sanayi devrimini yapmış ülkelerle rekabet edememesi sonucu mevcut sanayilerinin de çökmesi (Ünalın, 2008, s. 23) nedeniyle mühendisliğin gelişeceği doğal ortam mevcut değildir.

Osmanlı İmparatorluğu'nda 19. yüzyılda kurulan mühendislik okulları sanayileşmenin ihtiyaçlarından değil, ordunun ihtiyaçlarından kaynaklı olarak kurulmuştur (Göle, 2004, s. 112). Osmanlı döneminde mühendislik eğitimi 1883 yılına kadar askeri okullarda sürmüştü, bu tarihte kurulan Hendese-i Mülkiye'den mezun olanlar ise devlet kurumlarında görevlendirilmiş, çok az sayıda mühendis serbest çalışmaya başlamıştır (Günerngun, 2008, s. 43).

2.3.2. Cumhuriyetin Kuruluşundan TMMOB'ye Kadar Mühendisler (1923-1954)

Türkiye Cumhuriyeti, Osmanlı İmparatorluğu'ndan zayıf bir sanayi temeli ve az sayıda mühendis devralarak kurulmuştur (Güvenç, 2006, s. 16). Cumhuriyetin kuruluşuna kadar Osmanlı İmparatorluğu'ndaki okullardan mezun olan mühendis sayısını Güvenç 417 kişi olarak aktarmaktadır. Ölenler, yurt dışına göç edenler ile yurtdışında eğitim görüp Türkiye'ye gelenler birlikte ele alındığında Cumhuriyetin kuruluş döneminde ülkedeki mühendis sayısı 500 civarında tahmin edilmektedir (Güvenç, 2006, s. 16-17).

Cumhuriyet yönetiminin kuruluşuyla birlikte ülkede gereksinim duyulan mühendislik ihtiyacını karşılamak üzere mühendislik teşvik edilmiş, yeni okulların

kurulması (Örn. 1924'te Zonguldak Maadin Mühendisi Mekteb-i Alisi, 1926'da İstanbul Darülfünunu Fen Fakültesi Elektromekanik Enstitüsü) yurtdışından mühendisler getirilmesi, yurtdışına öğrenci gönderilmesi yollarına başvurulmuştur (Güvenç, 2006, s. 17). Teşvikler içinde hükümetçe inşa edilmekte olan demiryolları ve limanlarda çalışanlar veya bu amaçla yabancı ülkelerde öğrenim görenlerin askerlik hizmetlerinin ertelenmesi (1927); mezun olanların devletin göstereceği yerlerde çalışmalarını sağlamak amacıyla yüksek okul öğrencilerine avans ödenmesi (1929) uygulamaları vardır (Güvenç, 2006, s. 18).

Mühendis Mekteb-i Alisi çıkarılan yasalarla uğradığı değişikliklerle birlikte 1928'de Yüksek Mühendis Mektebi, 1944'te ise İstanbul Teknik Üniversitesi (İTÜ) ismini alır (Kaçar ve Bir, 2008, s. 26). Cumhuriyet döneminde mühendislik eğitiminin ana damarını uzun süre Yüksek Mühendis Mektebi/İTÜ oluşturmuştur. 1929 yılında Yüksek Mühendis Mektebi'nin bölümleri su, yol, inşaat-mimarlık kollarından oluşmaktadır (www.itu.edu.tr/?itu-hakkinda/tarihce, sy). 1926'dan itibaren İstanbul Darülfünunu bünyesinde eğitim veren Elektromekanik Enstitüsü 1935 yılında Yüksek Mühendis Mektebi'ne bağlanmıştır (Dölen, 2003, s. 142). Yüksek Mühendis Mektebi dışında Robert College mezunları 1035 sayılı Kanuna göre ek bir sınavla mühendis ruhsatnamesi alabilmektedirler (Dölen, 2003, s. 116). 1924 yılında kurulan ve maden mühendisi yetiştiren Zonguldak Maadin Mühendisi Mekteb-i Alisi ilk mezunlarını 1928'de vermiş 3 dönem mezun verdikten sonra 1931 yılında kapatılmıştır (Avşaroğlu, 2004, s. 58,59). Kapatma gerekçesi İktisat Vekaleti tarafından *“çıkartılacak madenlerle ilgili gereksinme yeterli olacağı ya da fazlasının işsiz kalacağı, 1929 Dünya ekonomik bunalımının Türkiye'yi de etkilemesi”* (Avşaroğlu, 2004, s. 58-59) şeklinde açıklanmıştır.

Mühendislik ve mimarlık alanını düzenlemek üzere 1927 yılında 1035 sayılı “Mühendislik ve Mimarlık Kanunu” çıkarılmıştır. Bu yasa gerekli eğitimi almamış kişilerin mühendis ve mimar sıfatıyla çalışmasını engellemeyi hedeflemiştir. 1938 yılında 1035 sayılı yasa ortadan kaldırılmış ve bu alan 3458 sayılı “Mühendislik ve Mimarlık Hakkında Kanun” ile düzenlenmiştir (Güvenç, 2004, s. 12-13).

3458 sayılı kanun (www.tmmob.org.tr, sy) mühendislik, mimarlık alanını düzenleyen ve halen geçerli olan temel kanundur. Bu kanuna göre Türkiye’de mühendislik ve mimarlık yapabilmek için yasada tanımlanan okullardan birinden mezun olma şartı getirilmiştir. Sözedilen okullardan veya denkliği tanınan yabancı okullardan diploma sahibi olmayanların mühendis veya mimar unvanıyla çalışamayacağı, bu ünvanları kullanarak oy kullanamayacağı ve imza atamayacağı da yasada belirtilmiştir. Kanun’da bu hükümlere uymayanlara ağır para cezası ve tekrarı halinde 1 aydan 3 aya kadar hapis cezası verileceği hükmü getirilmiştir. Böylece, yetkisiz kişilerin bu meslekleri yapması nedeniyle ortaya çıkabilecek olan sorunlar engellenmek istenmiştir.

3458 sayılı Kanun’un getirdiği bir düzenleme de kamuda çalışan mühendis ve mimarlara serbest çalışma olanağı getirilmiş olmasıdır (Güvenç, 2006, s. 21).

1936 yılında Türkiye Cumhuriyeti’nin ilk çalışma yasası olan 3008 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. Bu kanun kapsam açısından oldukça dar tutulmuştur. Diğer kapsam dışı kesimlerin yanında fikri çalışması bedeni çalışmasına üstün sayılanları da kapsam dışında bırakmaktadır (İleri, 2008, s. 155). Mühendisler de fikir işçileri olarak değerlendirildiğinden özel kesimde ücretli çalışan mühendisler bu yasanın kapsamı dışında kalmıştır. Yasa değişene kadar mühendislerin ve örgütlerinin taleplerinden birisi de fikren çalışanların da işçi sayılmasıdır (TMMOB, 1964, s. 30,31).

3008 sayılı yasa 1967’de yürürlüğe giren 931 sayılı İş Yasası’na kadar yürürlükte kalmıştır. 931 sayılı İş Yasası kapsam açısından fikir işçisi, beden işçisi ayrımını ortadan kaldırmıştır (İleri, 2008, s. 275).

1930’lu yılların sanayileşme doğrultusunda atılan adımları, Kamu İktisadi Teşekkülleri’nin kurulması mühendislere, teknisyenlere ve bürokratlara ihtiyacı da artırmış ve mühendislerin “yönetici” bir konuma erişmelerine olanak sağlamıştır (Göle,

2004, s. 94, 113). Mühendisler de bu yıllarda planlama, kalkınma ve hizmetlerin yaygınlaştırılması politikasını benimsemiştir⁸ (Yenilmez, 2007, s. 68-69).

1940’larda yabancı mühendis ve mimarların çalıştırılmasına karşı tepkiler geliştirilmiştir. 1949 yılında İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi binasının projelerinin Amerikalı mühendis ve mimarlara yaptırılmak istenmesine karşı Ankara’da yapılan yürüyüş (Güvenç, 2004, s. 13) bir köşe taşı olmuştur. 1953 yılında da Bayındırlık Bakanlığı’nın Almanya’dan 20 mühendis ve mimar getirtmesi üzerine Bakan Kemal Zeytinoğlu’nun üyesi olduğu Türk Yüksek Mühendisleri Birliği tarafından onur kuruluna verilme girişi olmuştur (Güvenç, 2004, s. 13-14; Silier, 2006, s. 105-106).

Yukarda belirtilen gerilimlere rağmen 1950’li yıllara kadar mühendisler “yönetim elitinin” bir parçası olmuşlar ve modernleşme çabalarını desteklemişlerdir (Yetim, 1993, s. 23).

2.3.3. TMMOB’nin Kuruluşundan 1973’e Kadar Mühendisler

1950’li yıllarda Demokrat Parti’nin iktidara geçişiyle birlikte liberal ekonomik politikalar uygulanmaya başlanmış, altyapı yatırımları yapılmış, Türkiye’nin NATO’ya üye olmasıyla askeri yatırımlar yoğunlaşmıştır.

Bu dönemde Türkiye’de devlet toplum ilişkilerini yeniden düzenleme doğrultusunda çeşitli örgütler oluşturulmuştur. Yüksel Akkaya (2005, s. 74) TMMOB’yi devletin toplumu korporatist temelde örgütlenme çabalarının bir ürünü olarak değerlendirmektedir. Kapitalist dünyada İkinci Dünya Savaşı sonrasında devlet eski liberal döneme göre daha düzenleyici bir rol oynamaya başlamıştır. Bu dönemde uygulanan korporatist politikaların temel amacı, “son tahlilde, devlete sermaye

⁸ Mühendislerin Osmanlı’nın son ve Cumhuriyet’in kuruluş dönemindeki durumları, önemli kuruluşların oluşumunda aldıkları yerler ve motivasyonları TMMOB tarafından yayınlanan 4 adet “Mühendislik, Mimarlık Öyküleri” kitabında görülebilmektedir. Demiryollarının yapımından, şeker fabrikalarına, Karabük Demir Çelik Fabrikası’ndan Paşabahçe Şişe Cam’ın kuruluşuna kadar çok sayıda öykü bu kitaplarda yer almaktadır.

birikimini güvence altına almak için gerekli olan siyasi istikrarın sağlanabilmesi için siyasi ve iktisadi tavizler vermektir” (Akkaya, 2005, s. 71).

1951 yılında Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB), 1953’te Türk Tabipler Birliği (TTB), 1954’te Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği (TMMOB) ve Türk Veteriner Hekimler Birliği (TVHB), 1956’da Türk Eczacıları Birliği (TEB), 1957’de Türk Ziraat Odaları Birliği (TZOB) çıkarılan yasalarla kurulmuştur (Güvenç, 2005, 61). Öte yandan 1952 yılında da Türk-İş kurulmuştur. Bütün bu kurumlaşmalar siyasal istikrarı sağlamak, sermaye biriminin önündeki engelleri kaldırmak, toplumsal düzeni sürekli kılabilmek için devletin toplumdaki çıkar gruplarıyla işbirliği yapmasını sağlamayı hedefleyen bir yapılanmanın parçası olarak kurulmuştur (Akkaya, 2005, s. 71). Bu amaçla farklı sınıfları ve kesimleri temsil eden örgütlere bazı ayrıcalıklar tanıyarak karar alma süreçlerine katılımları sağlanmış, karşılığında da işbirliği beklenmiştir (Akkaya, 2005, s. 72).

2.3.3.1. TMMOB’nin Kuruluşu (1954)

27 Ocak 1954 tarih ve 6235 sayılı Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Kanunu (www.tmmob.org.tr, sy) ile bu alanı düzenleyecek meslek örgütü olarak TMMOB’nin kuruluş ve çalışma esasları düzenlenmiştir. 6235 sayılı Kanunda TMMOB “kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşu” olarak tanımlanmıştır. TMMOB Kanunu’nun 33. maddesine göre mühendislik ve mimarlık meslek mensupları mesleklerini uygulayabilmek ve mesleki eğitim yapabilmek için uzmanlık alanındaki Odaya kayıtlı olmak zorundadır. TMMOB yasasındaki zorunlu üyelik, faaliyet sınırlamaları, Bayındırlık Bakanlığı’nın denetim yetkisi gibi maddeler korporatist yapıyı yansıtmaktadırlar (Akkaya, 2005, s. 74-75).

Ancak, yasa çıktığı tarihe kadar mühendis ve mimarlar uzun bir örgütlenme geçmişine sahiptir ve bu süreçte meslek odası oluşumu için çeşitli taleplerde ve girişimlerde bulunmuşlardır (Güvenç, 2004, s. 12-13). Bu nedenle, devletin korporatist bir temelde örgütlenmesi eğilimiyle, mühendislerin kendi meslek alanlarının düzenlenmesinde söz sahibi olabilecekleri bir örgütlenme taleplerinden birlikte söz etmek yerinde olacaktır. Mühendis ve mimarların odalaşma taleplerini güçlendiren etkenlerden birisi de tabip odaları ile baroların varlığıdır. Cumhuriyetin kuruluşundan

önce barolar, cumhuriyetin ilk yıllarında ise tabip odaları kurulmuştur. Meslektaşlar üzerinde denetim yetkisi olan bu örgütlere mesleklerini yapanlar üye olmak zorundadır (Güvenç, 2006, s. 22).

TMMOB Kanunu'nun çıkmasının ardından Bayındırlık Bakanlığı tarafından faaliyette olan meslek birliklerine gönderilen yazıyla ilk genel kurul hazırlıkları yapılmıştır. Yürütülen çalışmaların sonucunda 18-22 Ekim 1954 tarihleri arasında TMMOB Birinci Genel Kurulu yapılmıştır. Genel Kurul, kendisine bağlı olarak 10 mühendis odasının kurulmasına karar vermiş ve bu odalara bağlı 7000'e yakın üyeyle faaliyete geçmiştir (TMMOB, 2004, s. 19-23).

Tablo 2.1'e göre 1954 yılında TMMOB'nin kuruluşunda üyelerin %78'i memur, %22'si serbest çalışan durumundadır. Mühendis ve mimarların %19'u yurtdışında eğitim görmüştür.

Tablo 2.1. TMMOB Üyelerinin Özellikleri- 1954

	Toplam	Cinsiyeti		Diploması ¹		Meşgalesi	
		Kadın	Erkek	Yurtiçi	Yurtdışı	Serbest	Memur
Elektrik	672	11	661	407	273	126	546
Gemi	96		96	41	55	6	90
Harita	62		62	40	22	9	53
İnşaat	2371	8	2363	2166	270	708	1663
Kimya	312	23	289	265	46	47	265
Maden	313		313	192	122	47	266
Makina	902		902	478	424	129	773
Mimar	746	40	706	703	43	337	409
Orman	615	2	613	605	10	21	594
Ziraat	733	41	692	668	38	27	706
TOPLAM	6822	125	6697	5565	1303	1457	5365

Kaynak: TMMOB, 2004, s. 24

1-Birden fazla diploması olanlar nedeniyle diploma sayısı toplam üye sayısından fazladır.

Mühendislik branşlarının dağılımı bu döneme kadarki eğitim ve mühendis arzı konusunda fikir verebilecektir. İnşaat mühendisleri 2371 kişiyle tüm branşların %35'ini oluşturmaktadır. Makina mühendisleri (%13), mimarlar (%11) ve ziraat mühendisleri (%11) ise inşaat mühendislerinin ardından sıralanmaktadır.

Çalışma konumları açısından bakıldığında en yüksek serbest çalışma oranı (%45) mimarlar ve inşaat mühendislerinde (%30) iken, en yüksek memur oranı ise ziraat (%97), orman (%96) ve gemi mühendisleri (%94) branşlarında görülmektedir.

Tablo 2.1 verilerine göre Türkiye’de 1954’e kadar mühendislik ağırlıklı olarak inşaat ve bayındırlık amaçlarına dönük olarak gelişmiştir. Kamu dışında çalışma oranının en yüksek olduğu alan da yine mimarlık ve inşaat alanıdır.

TMMOB kurulduğu dönemden itibaren ülkemizde çalışan yabancı mühendis ve mimarların durumu; mühendislik alanlarının sınırlarının ve yetkilerinin belirlenmesi, mühendis olmayan teknik elemanların mühendis yetkilerini kullanmasının önlenmesi gibi konular üzerinde yoğun olarak durmuştur.

Eski TMMOB Başkanlarından Bülent Tanık TMMOB tarihinin 1990’a kadar olan bölümünü, mühendisliğin yaşadığı değişimlerle birlikte 3 döneme ayırmaktadır (Tanık, 1991, s. 27). Tanık’ın yorumuna göre, TMMOB’nin kuruluş yıllarından 1965’lere kadar olan dönem hem mühendisler hem de örgüt açısından seçkin bir dönemdir. Mühendis ve mimarlar toplumda ve ülke siyasetinde etkili konumdadırlar. TMMOB, yöneticiler ile yakın ilişki içindedir ve buna bağlı bir etkinliğe sahiptir. 1965’lerden itibaren ise sayısı hızla artmakta olan özel ve kamu okullarından mezun olan mühendis ve mimarlara karşın ekonomide ve sanayide yaşanan çarpıklığın sonucu olarak mühendislik seçkinlikten uzaklaşarak bir kitle mesleği haline gelmiştir. 1965 sonrasında üye varlığındaki kitleselleşme ve politizasyona bağlı bir etkililik dönemi yaşanmıştır. 1970 sonrasında kitlesel politizasyona bağlı etkililik döneminde gerileme sezilmeye başlamış ve ardından 1980 darbesi gelmiştir. Tanık (1991, s. 27) 1980’den değerlendirmeyi yaptığı zamana kadar geçen dönemi dönemi ise “küçük girişimci etkililiği” dönemi olarak değerlendirmektedir.

Ancak TMMOB tarihinde 1973 yılı kritik bir değişim yılı olarak görülmektedir. 1973’teki dönem 1965’lerden itibaren mühendislerin sayı, toplumsal konum, ücret ve siyasal eğilimlerinde yaşanmaya başlayan dönüşümün sonucudur. Bu nedenle mühendislerin tarihi bu kritik dönemece göre ele alınacaktır.

1950’li yıllarda mühendisler ve örgütlerindeki egemen anlayış mühendisleri sınıflar dışı görmekle birlikte çıkarlarını devletin ve girişimcinin (sermaye sahibinin) çıkarlarıyla özdeşleştirmektedir. 1956 yılında TMMOB Bülten’i mühendisleri “ne işçi, ne de patron oldukları için teknik ekonomik ve toplumsal meseleleri en iyi ele alabilecek” unsurlar olarak tanımlamaktadır (Göle, 2004, s. 117). Dönemin mühendislerindeki hakim anlayışı yansıtan bir örnek ise TMMOB’de 1957-58’de Genel Sekreterlik ve Makina Mühendisleri Odası’nda 1960’ların ortalarına kadar sekreterlik ve başkanlık yapmış olan Şükrü Er’in düşünceleridir. Öncü’nün (1996, s. 140-141) aktardığına göre Şükrü Er yazılarında endüstride en önemli unsurun (ister teknik sınıftan olsun, ister sermaye sahibi olarak) girişimci olduğunu ifade etmekte ve mühendisin işlevini yaratıcılık, yöneticilik ve öğreticilik olarak tanımlamaktadır. Er 1970’li yıllarda yayınlanan yazılarında ise uluslar arası (OECD, ILO) kuruluşların gündeme getirdiği iş güvenliği, sendikal haklar gibi hakların ileri ülkeler için bile zor olmakla birlikte Türkiye gibi ülkeler için gelişmeyi engelleyici olduğu görüşünü savunmaktadır⁹. Bu örnek kapitalizmle uyumlu ve onun parçası olan bir anlayışı yansıtmaktadır.

Yukarda sunulan her iki örnek de mühendislerin kendilerini ve çıkarlarını sermayeyle kolaylıkla özdeşleştirebildiği, elit ve ayrıcalıklı bir kesimi oluşturduğu dönemin dünya görüşünü yansıtmaktadır.

2.3.3.2. 1954-73 Döneminde Mühendislerin Çalışma Ortamı

İkinci Dünya Savaşı ertesinde başlayıp 1954’e kadar süren dönem Türkiye ekonomisi için bir hızlı büyüme dönemi olmuştur (Türel, 2004, s. 21). 1950’li yıllarda yaşanan hızlı ekonomik büyüme yeni teknik kadrolara ihtiyaç duymaktadır ve bu dönem mühendislik ve mühendisler için önemli bir atılım dönemi olmuştur (Türel, 2004, s. 21).

⁹ Şükrü Er, 1960 sonlarından itibaren TMMOB ve meslek odalarında farklı düşüncelerin etkinlik kazanmasının ardından bu kurumlardan uzaklaşmış 1970’lerde Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası’nda (MESS) başkanlık yapmıştır (Öncü, 1996, s. 136).

Oluşan insangücü açığını karşılamak için bu dönemde mühendislik eğitimi veren 4 yeni üniversite (Karadeniz Teknik, Ege, Atatürk, Orta Doğu Teknik) kurulmuştur.

1950’li yıllarda artan yatırımların ve liberal politikaların etkisiyle mühendis ve teknisyenlerin kurduğu inşaat şirketleri hızla büyümüştür¹⁰ (Şen, 1996, s. 58-59).

Öte yandan kamu kurumlarında çalışacak yeterli sayıda ve vasıfta eleman bulabilmek için (Madencilik Dergisi, 1970, s. 3) 1958 yılında Bakanlar Kurulu tarafından yayınlanan 4/10195 sayılı Kararname ile “Muayyen ve Muvakkat Müddetli Hizmetlerde Çalıştırılacak Yevmiyeli Personel Yönetmeliği” yürürlüğe girmiş ve 1970 yılına kadar yürürlükte kalmıştır. Bu kararname ile teknik elemanlar daha iyi ekonomik haklar elde etmişlerdir (Küçükkaragöz, 1979, s. 10). Memur statüsündeki haklarının kaybolmasını istemeyen az sayıdaki teknik elemanın dışında kalan büyük çoğunluk 4/10195 sayılı yönetmeliğe göre yevmiyeli çalışmayı tercih etmiştir (Madencilik Dergisi, 1970, s. 3). Yönetmelikte yalnızca geçici ve belirli işlerde yatırım işlerinde yevmiye ile teknik eleman istihdam edilebileceği, devamlı işlerde ise yevmiyeli personel çalıştırılmayacağı (Elektrik Mühendisliği, 1965, s. 40) belirtilmiş olmasına rağmen kamu kurumları geniş ölçekte yevmiyeli teknik eleman çalıştırmıştır.

4/10195 sayılı Yönetmelik kapsamında yevmiyeli statüde çalışan mühendislerin ücretleri memur statüsüne göre yüksek olmakla birlikte bir yandan bu ücretler zaman içinde aşınmış, öte yandan özlük hakları, sigorta, çalışma koşulları ve işgüvenliği yönünden sorunlar yaratmıştır (Madencilik Dergisi, 1970, s. 3). Yönetmeliğe göre çalışanların işçi mi, memur mu sayılacağı ve dolayısıyla hangi sendikalara üye olabileceği belirsiz kalmıştır (Özkol, 1999, s. 58).

¹⁰ 1950’lerde yeni mezun bir inşaat mühendisi olarak müteahhitlik yapan Fahamettin Akingüç dönemin mühendislik-müteahhitlik anlayışını “devletten iş almak ve aldığımız bu işten mümkün olan en fazla parayı kazanmak” (Akingüç, 2007, s. 77) şeklinde tanımlamaktadır. Eski TMMOB yöneticilerinden İzzettin Silier de (Silier, 2006, s. 110) 1950’lerde NATO projelerinin Türk inşaat müteahhitliğinin gelişimindeki payına dikkat çekmektedir.

1960'lı yıllarda yaşanan hızlı sanayileşme sürecinde büyük ölçekli modern teknolojilerin uygulanmasıyla mühendisler sanayide daha çok yer almaya başlamış ve bunun sonucu olarak mühendis sayısı hızlı bir artış göstermiştir (Göle, 2004, s. 115). DPT'ye (1967, s. 147) göre 1966 yılında imalat sanayisinin alt sektörlerinde toplamda %31'lik mühendis açığı söz konusudur. Ancak, hızla yükselen okul kontenjanları sonucunda 1972'ye gelindiğinde bazı mühendislik dallarında (mimarlık, inşaat, kimya, tarım, orman mühendislikleri) ihtiyaç fazlası ortaya çıkmıştır. 3. Beş Yıllık Kalkınma Planı mimar, inşaat ve kimya mühendisliği dallarındaki fazlalığı özel yüksek okulların artan sayılarda mezun vermesine bağlamıştır (DPT, 1972, s. 696).

1970'te Süleyman Demirel başkanlığındaki hükümet meslek odalarının ve sendikaların itirazına rağmen yeni Personel Yasası ile kamuda çalışan mühendisleri memur statüsüne geçirmiştir. Memur statüsü bir yandan teknik elemanların ücretlerinde düşmeye neden olmuş (TMH, 1972, s. 32) öte yandan grevli toplu sözleşmeli sendika hakkından yoksun bırakmıştır. Bu yasanın teknik elemanların kamudan ayrılarak özel sektöre geçme ve yurtdışına göç eğilimine yol açtığı (TMH, 1972, s. 34) eleştirileri yapılmıştır.

Bu yasaya karşı yaygın eylemler yapılmıştır. İnşaat Mühendisi olan Başbakan Süleyman Demirel ile Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanı Selahattin Kılıç Oda'dan ve meslekten çıkarılması için Oda Onur Kurulu'na sevk edilmiştir (Özkoç, 1999, s. 59).

Öte yandan 1960'ların ikinci yarısından itibaren özel mühendislik akademileri açılmaya başlamış ve bu okullara karşı eylemler yapılmıştır. 1967'de "Özel Okullar Devletleştirilsin" kampanyası öğrenciler tarafından başlatılmıştır. Odalar özel yüksek okullardan mezun olanları üyeliğe kabul etmeme kararı almıştır. 15. TMMOB Genel Kurulu da bu kararı benimsemiş ve sorunun "devlet eliyle kamu yararına" çözülmesini istemiştir (TMMOB, 2004, s. 104). Anayasa Mahkemesi'nin 1971 yılında 625 sayılı kanunun özel yüksek okullara ilişkin maddelerini iptal etmesiyle özel yüksek okullar kapatılmıştır (TMH, 1971, s. 13).

Mühendislerin yaşadığı ekonomik ve statü kayıpları ile 1960'ların toplumsal politizasyon süreçlerinin bir bileşimi olarak mühendisler değişik örgütlenmeler de oluşturmuşlardır. 1960'larda büyük çoğunluğu halen kamuda çalışan mühendisler 1961

Anayasa'sının tanıdığı sınırlı sendikal örgütlenme haklarına dayanarak, tespit edilebildiği kadarıyla, 12 sendika kurmuşlardır (Karaçay, 1999, s. 72).

Bu sendikalar içinde en etkin olanı 1970 yılında kurulan Teknik Personel Sendikası¹¹ (TEKSEN) olmuştur. Faaliyet yürütebildiği 1 yılı biraz aşkın süreçte TEKSEN 5.000 üyeye ulaşmış, kamuda çalışan 35.000 teknik elemanın katıldığı 2 hafta süreyle işyerinde iş yapmama eylemine öncülük yapmıştır. TEKSEN'in temel mücadelesi kamuda 4/10195 sayılı Kararname ile çalıştırılan ve statüsü ne işçi, ne memur sayılan teknik elemanların grevli toplu sözleşmeli sendika haklarına kavuşmasını sağlamak olmuştur (Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1988; Özkol, 1999, s. 60).

1970'lere kadar teknik elemanlar arasında yüksek mühendislerin mühendisi, mühendislerin teknik elemanları ve hepsinin işçileri küçük gördüğü bir bakış olmasına karşın TEKSEN tüm teknik eleman grubunu bir arada örgütlemeyi hedeflemiştir (Özkol, 1999, s. 57). Burada kullanılan "teknik eleman" kavramı mühendis ve mimarların yanında tekniker, teknisyen vb. konumlarda çalışanları da kapsamaktadır.

TEKSEN'in sloganları "Mühendis, Mimar, Teknisyen, Tekniker Yok, Teknik Eleman Var", "Memur Değil, İşçiyiz" şeklindedir. Şolt (1974, sy), işçi olma iddiasına mühendisler içinde "biz amele miyiz?" diyerek karşı çıkışlar olduğunu aktarmaktadır. O dönemdeki TMMOB yönetimi teknik elemanların ortaklaşa giriştiği eylemlere karşı çıkmasına rağmen TEKSEN'in aldığı eylem kararları uygulanmıştır (Şolt, 1974, sy).

1971'de gerçekleştirilen Teknik Eleman Anketi¹² (TMH, 1972, s.32-40) mühendislerin çalışma ve yaşam koşullarındaki sıkıntılarını sergilemektedir. Bu da bize

¹¹ Bazı yerlerde TEKSEN'den "Teknik Elemanlar Sendikası" olarak sözedilmektedir. (Şolt, 1974, sy). Ancak doğrusu "Teknik Personel Sendikası"dır. (Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1998; Elektrik Mühendisliği, Mart-Nisan 1970, s. 8)

¹² Bu anket TMMOB üyesi 10 odanın (Elektrik, Harita ve Kadastro, İnşaat, Kimya, Maden, Makina, Meteoroloji, Mimarlar, Orman, Ziraat) üyeleri arasında 1971 yılında yapılmıştır. Ankete 7120 kişi cevap vermiştir. Anketi yapan 10 odanın toplam üye sayısı 29.700'dür (TMH, 1972, s.32-40). 1970'te tüm mühendis ve mimarların toplam sayısı 30.000 civarındadır. (TMMOB, 2004, s. 107)

mühendislerin hangi şartlarda 1970'lerdeki politize noktaya geldiğine ilişkin ipuçları sunmaktadır.

Teknik Eleman Anketi verilerine göre (Tablo 2.2) Türkiye'deki mühendis ve mimarların %72,4'ü kamuda, %14,3'ü özel kesimde ücretli olarak çalışmaktayken %10,8'i ise işveren pozisyonundadır (TMH, 1972, s.32-40).

Tablo 2.2: Mühendis ve Mimarların Çalışma Kesimlerine Dağılımı -1971

Kamu Görevlisi	Üniversite Görevlisi	Serbest Ücretli (Yerli Firma)	Serbest Ücretli (Yabancı Firma)	Ortak İşveren	Serbest işveren	Meslek dışı
67,5	4,9	12,6	1,7	3,8	7	0,1
Kamu Kesimi		Özel Kesim Ücretli		İşveren		Meslek dışı
72,4		14,3		10,8		0,1
Ücretli/Maaşlı				İşveren		Meslek dışı
86,9				10,8		0,1

Kaynak: Türkiye Mühendislik Haberleri (TMH), Ocak 1972, s. 35

Kamuda çalışanların %73'ü 1971 yılı için hesaplanmış olan 2.682 TL'lik Ankara asgari geçim endeksinin (TMH, 1972, s. 32) altında ücretle çalışmaktadırlar. Özel kesimde ise ücretlilerin %12,9'u; işverenlerin ise %16'sı yılda 25.000 TL'nin (ayda 2.083 TL) altında gelire sahiptir (TMH, 1972, s. 36).

Ankete katılan kamu çalışanlarının %61.8'i, özel kesim ücretlilerinin %9.2'si, işverenlerin ise %36.5'i son iki yıl içinde gelirlerinde azalma olduğunu belirtmiştir (TMH, 1972, s. 35).

Araştırmaya göre özellikle kamu kesiminde yurt dışına göç eğilimi bir hayli yüksektir (%71). Özel sektörde ücretlilerde %58.7, işverenlerde %44.8 oranında yurtdışına göç eğilimi vardır. Gelir seviyesi arttıkça yurt dışına göç eğilimi düşmektedir. Örneğin kamuda 1.000-1.500 TL arasında aylık geliri olanlarda yurt dışına göç etme eğilimi %86.8'e çıkarken, 4.000 TL'den fazla kazananlarda ise %30.2'ye düşmektedir. Yine kamuda mesleği terk etmek isteyenlerin oranı %14.8'e, özel sektöre geçmek isteyenlerin oranı %39.4'e ulaşmaktadır. Özel sektörde ise mesleği terk (ücretlilerde

%7.8, işverenlerde ise %14.2) ve iş değiştirme eğilimleri (ücretlilerde %5.4, işverenlerde %7.6) daha düşüktür (TMH, 1972, s. 37, Tablo 6).

Teknik Eleman Anketi özellikle 1970 yılında yürürlüğe giren ve kamuda çalışan mühendisleri 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi hale getiren Personel Kanunu sonucunda kamuda çalışan mühendisler içindeki yoksullaşma ve huzursuzluğu yansıtmakta; 12 Mart sonrasında TMMOB'deki değişim ve bu değişimin ana gövdesinin kamuda çalışanlar olmasının nedenleri hakkında bir fikir vermektedir.

2.3.4. Politikleşmiş Mühendisler Dönemi (1973-80)

12 Mart askeri muhtırası sonrası dönem Türkiye'deki toplumsal ortamda önemli kırılmalar getirmiştir. Bu dönemde 1961 Anayasası'nın bir çok maddesi değiştirilerek özgürlük alanları daraltılmıştır. Bu değişikliklerden birisi de Anayasa'nın kamuda çalışanların sendikalaşabilmesine olanak sağlayan 46. maddesindeki "çalışanlar" kavramının "işçiler" şeklinde değiştirilerek kamu personel sendikalarının kapatılmasıdır (Akyazılı, 2004, s. 14). Dernekler Kanunu da değiştirilerek çok sayıda sınırlayıcı madde getirilmiştir (İleri, 2008, 278-280).

Anayasa'nın değiştirilmesiyle TEKSEN de diğer memur sendikalarıyla birlikte kapatılmıştır. Bunun üzerine teknik eleman mücadelesini güçlü ve diri tutmak amacıyla 22 Eylül 1971'de Türkiye Teknik Elemanlar Birliği (TÜTEB) kurulmuştur (Özkoç, 1999, s. 60; Elektrik Mühendisliği, 1971, s. 7). Daha sonra ise derneğin adı Tüm Teknik Elemanlar Derneği (TÜTED) olarak değiştirilmiştir (Küçükkaragöz, 1979, s. 11).

Ancak 1973 yılından itibaren askeri dönemden çıkılmaya başlanmış, toplumsal hareketlenme yeniden yükselmiştir. Bu yeni döneme girilirken TMMOB'de de hem yönetim, hem anlayış değişikliği yaşanmıştır.

1960'lı yılların sonlarında ilerici ve yurtseverler yavaş yavaş oda yönetimlerine gelmiş ve 1973 yılında ilerici ve devrimcilerin TMMOB yönetimine seçilmesiyle yeni bir dönem başlamıştır (Küçükkaragöz, 1979, s. 10-11). Bu dönemde Teoman Öztürk TMMOB Yönetim Kurulu Başkanlığı'nı yürütmüştür. Önceki dönemde ortaya çıkan

meslekçiliğe dayalı parçalanma eğilimleri bu dönemde zayıflamış, TMMOB kendisini “teknik eleman mücadelesinin” bir parçası olarak tanımlamıştır (Öztürk, 2004, s. 173).

1973 sonrasında TMMOB, teknik elemanların sendikalaşmasını öncelikli bir talep olarak dile getirmeye başlamıştır. TMMOB ve TÜTED’in de içinde bulunduğu mühendis, mimar, tekniker, teknisyen, teknik eleman örgütleri tarafından 1974, 75 ve 76 yıllarında yapılan Teknik Eleman Kurultayları ile teknik elemanların sorunlarının çözümü için grevli toplu sözleşmeli sendika talebi dile getirilmiştir.

Dönemin siyasal hareketliliğinin bir yansıması olarak 12 Mart dönemi sonrasında farklı siyasal görüşlere sahip olanlar tarafından farklı teknik eleman dernekleri de kurulmuştur. Örneğin Hürriyetçi Teknik Elemanlar Derneği (HÜR-TEK) Adalet Partisi’ne; Ülkücü Teknik Elemanlar Derneği (ÜLKÜ-TEK) ise MHP’ye yakın olmuştur (Demir, 1991). Bu dernekler TÜTED kadar etkili olmamıştır. 1971-80 döneminde TÜTED yaklaşık 15 bin, ÜLKÜ-TEK ise 5 bin üyeye ulaşmıştır. Ancak öğretmenlerin yarısını örgütleyerek üye sayısı 200.000’e ulaşan TÖB-DER (Demir, 1991, s. 63) ile kıyaslandığında TÜTED’in teknik elemanların örgütlenmesi alanında görece zayıf kaldığı görülmektedir. Demir (1991, s. 63), ücreti düşük olan öğretmenlerin dernek örgütlenmesine daha yoğun ilgi duyduğunu, buna karşın daha yüksek gelire sahip olan mühendis ve mimarların, gelirlerinin düşmesi ve teknik elemanlar arasında işsizliğin artmasıyla örgütlenmeye ilgilerinin arttığını belirtmektedir. Ancak, mühendis ve mimarların taleplerini ifade edebildikleri bir meslek örgütü olarak TMMOB’nin varlığını da göz önünde tutmakta yarar vardır. Mühendislik ve mimarlık yapanların hepsinin üye olmak zorunda olduğu TMMOB, mühendis ve mimarların en önemli örgütü olmaya devam etmiştir.

Bu dönemde TMMOB yayınlarında tüm teknik elemanların grevli ve toplu sözleşmeli sendikal mücadelesini yürütmenin adresi olarak TÜTED gösterilmiştir. TÜTED ve TMMOB, teknik elemanların işçilerden ayrı sendikada örgütlenmesi düşüncesine karşı çıkmış, kol ve kafa işçilerinin birliği açısından birlikte örgütlenilmesi gerektiğini savunmuştur. Teknik Eleman Kurultaylarından da bu yönde kararlar çıkmıştır (www.politeknik.org.tr, 2008a, sy).

12 Mart muhtırası sonrasında sendikalaşma hakları elinden alınan kamu çalışanlarının durumu, teknik elemanların önemli gündemlerinden birisini oluşturmuş, dönem boyunca kamu çalışanları için grevli, toplu sözleşmeli sendika talebi yoğun olarak dile getirilmiştir.

Bu dönemin Marksist yaklaşımında ücretli çalışan teknik elemanlar “işçi sınıfının” parçası sayılmamakta, alışkanlıklar gibi faktörler nedeniyle “işçi sınıfına yakınlaşan, işçi sınıfıyla omuz omuza” olan bir tabaka olarak görülmekte ve “çalışan” olarak tanımlanmaları tercih edilmektedir. Örneğin, 1975 yılında yapılan 2. Teknik Eleman Kurultayı’nın hazırlık sürecinde mühendislerin de içinde yer aldığı teknik elemanların konumu şu şekilde değerlendirilmektedir:

Teknik elemanlar çalışanların bir kesimini oluştururlar. İşçi sınıfı gibi homojen bir yapıya sahip değildir. Genel olarak üretim süreci içerisindeki yerleri, artı değer yaratabilmeleri, üretim araçlarına sahip olmayıp, işgüçlerini satmaları, onları işçi sınıfına yaklaştıran özelliklerdir. Kökenleri, alışkanlıkları, toplumsal yaşantıları itibarıyla küçük burjuva çevrelere yakındırlar. Ancak birer ücretli olarak çıkarları onları gün geçtikçe işçi sınıfına daha çok yaklaştırmakta, işçi sınıfıyla omuz omuza getirmektedir (Birlik Haberleri, 1975).

1970’lerde mühendislerin yoğun bir siyasal (kitlesele düzeyde ve özellikle solda) hareketlilik içinde olması ve dünyadaki tartışmalar Türkiye’de de teknokrasi tartışmalarını beraberinde getirmiştir. Nilüfer Göle konuyu “mühendis ideolojisi” açısından ele almış ve bir meslek grubu olan mühendislerin üretim süreci içindeki yerlerinin ötesinde toplumsal gelişme modellerinin savunucuları olduklarını iddia etmiştir. Göle’ye göre bu dönemin mühendisleri “toplumsal mühendislik” ideolojisine sahiptir ve sosyal konularda da mühendislik yapılabileceğini öngörmektedirler (Göle, 2004, s. 9).

Bu dönemde mühendisler içinde ve mühendis odalarının yayınlarında teknokrasiye misyon biçenler de yer almıştır. Örneğin İnşaat Mühendisleri Odası’nın yayın organı olan Türkiye Mühendislik Haberleri’nde yayınlanan bir yazıda şöyle denmektedir:

İnsan soyunun demokratik haklarını ete ve kemiğe büründüren, toplumcu güçlerin önündeki son engelleri de temizleyen genel tarihsel gidiş teknokrasi'yi çokluk yanında bulacaktır. Zira, teknoloji için özgürlük sorunu, en genel anlamıyla, kendini geliştirme sorunudur da... (Gevgilili, 1973, s. 28)

Ancak 1973 sonrası TMMOB'de hakim hale gelen sosyalist mühendisler "teknokrasi"ye toplumda öncü rol atfeden bu görüşlere katılmamaktadır. Dönemin TMMOB ve TÜTED belgeleri mühendis-mimarların işçilerle beraber örgütlenmesi üzerinde durmakta, kamu çalışanları içinde bürokrat-teknokrat ikiliği oluşturulmasına karşı çıkmaktadır (TMMOB, 1974, s. 144, 149).

1976 yılında TMMOB üyesi odalar tarafından üyeler arasında yapılan *Mühendisler-Mimarlar* araştırması (Artun, 1999, s. 11-13) bize dönemin mühendislerinin istihdam, işteki konum, gelir, sendikalaşmaya yaklaşım, devlete ve toplumsal sınıflara bakışları hakkında veriler sunmaktadır.

İstihdam durumu açısından bakıldığında araştırma yapıldığı sırada işsiz olanların oranı TMMOB genelinde %1.3 düzeyindedir. Bu oran kimya mühendislerinde %5.6'ya kadar çıkmaktadır (Artun, 1999, s. 168). Meslek dışında çalışanların oranı ise %6.7'dir. Meslek dışı çalışanların %41.8'i işveren pozisyonundadır ve meslek içi çalışanlara göre gelirleri daha yüksektir (Artun, 1999, s. 167-168).

Tablo 2.3'de 1976 yılında, istihdam edilen mühendis ve mimarların işteki konumları görülmektedir. İstihdam edilen mühendis ve mimarların %79.3'ü ücretli, %20.7'si ise işverendir. İşveren konumunda olan mühendis ve mimarların oranı 1971'e göre yaklaşık 2 katına çıkmıştır. Aynı süreçte kamuda çalışanların oranı 1971'e göre 11 puan düşerek %63.1'e gerilemiş, buna karşılık, özel kesim ücretlilerin oranı ise ancak 2 puanlık artışla %16.2'ye yükselmiştir. Kamuda eksilen istihdamın özel sektörde firma kurmaya yöneldiği görülmektedir.

Tablo 2.3. İstihdam Edilen Mühendislerin İşteki Konumları- 1976

İşteki Konum	%
Ücretliler	79,3
Özel Kesim Ücretli	16,2
Kamu Kesimi "İşçi"	6,1
Kamu Kesimi "Memur"	57
Özel Kesim İşveren (Firma Sahibi veya Ortağı)	20,7

Kaynak: Artun, (1999). s. 143

Bu dönemde özel sektörde işyeri sahibi veya ortağı olan mühendis ve mimarların sayısı, bu kesimde ücretli olanlardan daha fazladır. Yurtdışına göç eğilimi 1971'e göre azalmış, ancak iş değiştirme eğilimi artmıştır. Yurtdışında çalışma arzusu hem kamuda hem de özel kesim ücretli çalışanlarda %35; işverenlerde ise %20 seviyesindedir. 1971'de yapılan araştırmayla (TMH, 1972) karşılaştırıldığında yurtdışında çalışma eğiliminin önemli oranda azaldığı görülmektedir. İş değiştirme isteği ise kamuda %49 civarında, özel kesim ücretlilerde %54 ve işverenlerde ise %20 civarındadır (Artun, 1999, s. 166-167).

Araştırmaya katılanların genelinde aylık net gelir ortalaması 5.170 TL olarak hesaplanmıştır. İşteki durumuna göre bakıldığında ise en düşük gelir grubu 4.293 TL ile kamu kesimidir. Ardından 6.361 TL ile özel kesim ücretliler ve en üst grup olarak ta 6.790 TL ile işverenler (firma sahip ve ortakları) gelmektedir (Artun, 1999, s. 148). Özel kesimde çalışan ücretlilerin, kamuda çalışanların yaklaşık 1.5 katı kadar olan ücretleriyle işverenlere yakın bir gelir seviyesinde olması dikkat çekicidir.

Sendikalaşma konusundaki tutum mühendislerin sınıfsal algılarını yansıtan önemli verilerdir. 12 Mart döneminde yapılan düzenlemeyle memurların sendikalaşmaları yasaklanmıştır. Ancak kamuda ve özel sektörde İş Kanunu'na tabi çalışan mühendisler sendika üyesi olabilmektedir. Bu şartlarda araştırmaya göre mühendislerin özel sektör ücretli ve kamuda işçi statüsünde çalışanlardan oluşan %22.3'ü sendikalaşabilecek statüye sahiptir (Artun, 1999, s. 170). Sendikalaşabilecek olan kesimin ise %14.9'u bu dönemde sendikalıdır (Artun, 1999, s. 170). Sendikalı

olanlar kamu ve özel sektör ayrımında incelendiğinde ise kamuda sendikalaşabilecek olanların %48'inin, özel sektörde ise %2.4'ünün sendika üyesi olduğu görülmektedir (Artun, 1999, s. 170). Bu da toplamda mühendislerin %3.3'ünün sendikalı olduğunu göstermektedir.

Tablo 2.4. Sendikal Örgütlenme Türü Üzerine Görüş- 1976¹³

Sendika Türü	Özel Ücretli	Kamu 'İşçi'	Kamu 'Memur'	Özel Kesim İşveren, Büro-Firma Sahibi, Ortağı	Genel Ortalama
Sadece mühendis ve mimarlara ait sendikalar	29.1	19.8	22.8	32.5	25,6
Sadece teknik elemanlara ait sendikalar	49.1	60.4	58.5	49.6	55,3
İşçi sendikaları içinde sendikalaşma	13.6	16.0	14.3	9.8	13,4
Sendikalaşma gereksizdir	3.2	-	1.0	3.9	1,9
Fikri Yok	5.0	3.8	3.4	4.2	3,8
Toplam	100	100	100	100	100

Kaynak: Artun, 1999, s. 171

Ücretli mühendislerin ekonomik haklarını en iyi hangi tür sendikalarda arayabilecekleri sorulduğunda (Tablo 2.4), “sadece mühendis ve mimarlara ait sendika” fikrini en çok işveren (%32.5) ve özel sektör ücretli (%29.1) konumundakiler; teknik elemanlara ait sendika fikrini en çok kamu işçi (%60.4) ve kamu ‘memur’ (%58.5); işçi sendikaları içinde sendikalaşma fikrini ise yine en çok kamu işçi (%16) ve kamu memur (%14.3) konumundakiler benimsemektedir. “Sendikalaşma gereksizdir” fikri ise genelde %1.9 gibi oldukça düşük bir oranda ifade edilmektedir. Bu şıkkı görece daha yüksek oranda benimseyen kesimler ise yine işverenler (%3.9) ile özel ücretlilerdir (%3.2). Bu tabloya göre, özel sektörde işverenlerle ücretli konumunda olanlar, kamuda

¹³ Soru: Ücretli olarak çalışan mühendis ve mimarların ekonomik taleplerini ve çıkarlarını savunacak en etkili sendikalaşma türü sizce şunlardan hangisi olmalıdır? (Artun, 1999, s. 214)

çalışanlara göre birbirine daha yakın pozisyon aldığını yansıtmaktadır. Ancak bu soruya cevaplar genel olarak ele alındığında sırasıyla %55.3 ile “sadece teknik elemanlara ait sendikalar”, %25.6 ile “sadece mühendis ve mimarlara ait sendikalar”, %13.4 ile “işçi sendikaları içinde sendikalaşma”, %3.8 ile fıkri olmayanlar ve %1.9 ile “sendikalaşmaya gerek yok” diyenler gelmektedir (Artun, 1999, s. 171). Bu veriler, mühendislerin yaşadıkları siyasallaşmaya rağmen geniş mühendis kitlesinin işçilerle birlikte örgütlenmeye sıcak bakmadığını göstermektedir. Dönemin TMMOB’sinin ve TÜTED’in yoğun şekilde işçilerle birlikte sendikalaşma çağrısı yaptığı düşünüldüğünde üye kitlesiyle yöneticilerin eğilimleri arasında bu açıdan önemli bir fark görülmektedir.

Bu dönemde yine de mühendislerin işçi sendikalarında örgütlenmeleri ve grevler yaşanmıştır. Örnek olarak 1976’da başlayan ve kazanımla sonuçlanan 180 kişinin çalıştığı SİSAG grevi, Pektim-İpraş örgütlenmesi ve direnişi, Altınok Mühendislik grevi, 1978-79 döneminde 1 yıl boyunca süren Mersin Soda grevi verilebilir¹⁴ (Birlik Haberleri, 1979, s. 11-12).

Mühendislerin kendi toplumsal konumlarını algılama durumunu¹⁵ yansıtan veriler ise (Tablo 2.5) mühendislerin algısının yaşlı kuşaktan genç kuşağa doğru önemli oranda değiştiğini göstermektedir.

Araştırmaya katılan mühendislerin %12.6’lık bir bölümü soruya cevap vermemiş veya fıkri olmadığını belirtmiştir. Mühendislerin % 37.1’i kendilerini sunulan seçeneklerden (burjuva, küçükburjuva, işçi) hiçbirisine ait görmemektedir. Mühendislerin kendilerini sınıflar dışı görme eğiliminin kuvvetli olduğu görülmektedir.

¹⁴ Mersin Soda grevinin ilgi çekici bir özelliği vardır. Pektim-İş sendikasının örgütlü olduğu işyerinde 21 mühendis 1978 Ağustos’unda grevin başlayacağı gün sendika üyesi olmuşlar ve işçilerle birlikte direnmişler, ancak direniş sonunda yapılan Toplu İş Sözleşmesi’nde mühendisler kapsam dışı bırakılınca mühendisler işten atılmıştır (Birlik Haberleri, 1979, s. 26-30).

¹⁵ Soru şöyle sorulmuştur: Bildiğiniz gibi sosyoloji toplumda bazı gruplar tanımlar. Ekonomik ve sosyal durumunuz bakımında, kendinizi aşağıda belirtilen bu gruplardan hangisinin bir üyesi sayarsınız? (Artun, 1999, s. 214) Tabloda birinci sütunda mühendislerin kendilerini isimlendirdikleri gruplar için verilen seçenekler yer almaktadır.

Kendisini hiçbir sınıftan görmeyenlerin oranı özel kesim ücretli çalışanlarda (%25.5) en düşük iken, işverenlerde (%37.2) bu oran yükselmekte, kamuda ücretli çalışanlarda (%40.4) en yüksek noktaya çıkmaktadır.

Kendisini işçi sınıfı üyesi olarak tanımlayanların oranı en fazla özel kesim ücretlilerde (%36.7), küçük burjuva olarak tanımlayanların ise kamu kesimi çalışanlarında (%24.9) olduğu görülmektedir. Burada ilginç bir sonuç kendisini işçi olarak tanımlayan işverenlerin (firma sahibi veya ortağı) oranının (%25.4) yüksekliğidir.

Toplumsal konum hakkındaki görüşler mezuniyet yılına göre değerlendirildiğinde ise yeni mezunlara doğru gelindikçe kendisini hiçbir sınıfta görmeyenlerin (hiçbiri cevabı verenler) oranının en yaşlı grupta % 48.9'dan en genç grupta % 31.7'ye düştüğü görülmektedir. Kendisini burjuva olarak tanımlayanlar istikrarlı olarak düşerken, işçi olarak tanımlayanlar iki katına çıkmakta, küçük burjuva olarak tanımlayanlar ise daha küçük oranda olmakla birlikte artmaktadır. Bu değişim, hem eski mezunların daha yüksek oranda işyeri sahibi ve yönetici pozisyonuna ulaşmış olmasından, hem de ülkedeki siyasallaşan atmosferin ve sol hareketlerin etkisinin bileşkesinden oluşmuş olması muhtemeldir.

Tablo 2.5. Mühendislerin Kendi Toplumsal Konumları Hakkındaki Görüşü- 1976

	İşteki Konumuna Göre			Mezuniyet Yılına Göre				Ortalama
	Kamu Kesimi	Özel Kesim Ücretli	İşveren	1930-50	1951-60	1961-70	1971-75	
Burjuva	2,4	2,4	3,7	4,3	3,5	3,1	1,5	2,7
Küçük Burjuva	24,9	19	20,9	18,5	16,9	24	26,7	23,5
İşçi	20,3	36,7	25,4	14,7	20,5	21,9	29,3	24,1
Hiçbiri	40,4	25,5	37,2	48,9	37	40	31,7	37,1
Fikri Yok	3,8	4,8	4,5	5,4	7,5	3,4	3,5	4,2
Cevapsız	8,2	11,6	8,3	8,2	14,6	7,6	7,3	8,4
Toplam	100	100	100	100	100	100	100	100

Kaynak: Artun, (1999), s. 173 ve 174'ten türetilmiştir.

Mezuniyet yılına göre değişen önemli bir fikir de devletin pozisyonu hakkındaki düşüncedir. “Sizce devlet toplumun bütün gruplarının üstünde ve onlardan bağımsız mıdır?” sorusuna verilen cevap kişilerin toplumsal yapı algılarını yansıtmaları

açısından önemlidir. Tablo 2.6’da görüldüğü gibi katılımcıların %52.2’si devletin toplumsal gruplardan bağımsız olmadığını düşünmektedir. Bu açıdan ücretlilerle işverenler arasında devletin bağımsız olduğu görüşünde kısmi bir fark vardır. Ancak daha büyük fark “bağımsız değildir” diyenlerin genç kuşağa geldikçe ortaya çıkan belirgin yükselişidir. En yaşlı kuşak (1930-50 döneminde mezun olanlar) devletin bağımsız olmadığını %38.2 oranında ifade ederken, 1960 sonrası mezun olanlarda %50’yi geçmektedir.

Tablo 2.6. Devletin Bağımsızlığı Üzerine Mühendislerin Görüşleri- 1976

	İşteki Konumuna Göre			Mezuniyet Yılına Göre				Ortalama
	Özel Kesim Ücretli	Kamu Kesimi	İşveren	1930 -50	1951 -60	1961 -70	1971 -75	
Bağımsızdır	19,4	18,3	27	30,6	22,5	18,1	18,5	20,1
Bir Ölçüde Bağımsızdır	24,9	23,3	18,5	23,5	24,9	22,5	22,1	22,7
Bağımsız Değildir	48,5	54,2	48,4	38,2	46,2	55,1	54,8	52,2
Fikri Yok	4,1	1,9	3,2	2,2	2,4	2,3	2,9	2,5
Cevapsız	3,1	2,3	2,9	5,5	4	2	1,7	2,5
Toplam	100	100	100	100	100	100	100	100

Kaynak: Artun, (1999). s. 186’den türetilmiştir.

Tablo 2.6’nın verileri mühendis ve mimarların devletin bağımsızlığı üzerine görüşlerinde işteki konumlarına göre küçük farklılıklar olduğunu göstermektedir. Devletin bağımsız olduğu görüşünü işverenler %27 oranında ifade ederken ücretlilerde bu görüş %18-19 düzeyine düşmektedir. Devletin toplumsal gruplardan bağımsız olmadığını ifade edenler ise işverenler dahil olmak üzere tüm kesimlerde en büyük grubu oluşturmakta; ancak kamu kesimi ücretlilerinde en yüksek orandayken, özel kesim ücretliler ve işverenler birbirine eşittir.

Mühendislerin “sizce, mesleğinizin Ülke’ye ve meslek üyelerine daha yararlı bir biçimde uygulanabilmesi için şu yollardan hangisi en elverişlidir?” (Artun, 1999, s. 214) sorusuna verdikleri yanıtlar da hem çalışma kesimlerine, hem de mezuniyet yılına göre anlamlı değişimler göstermektedir (Tablo 2.7).

Mühendislerin yarısından fazlasının (%54.2) mesleğinin ülke ve meslek yararları açısından yararlı kullanılabilmesi için devlet kurumlarını adres gösterdikleri görülmektedir. Çalışma kesimleri açısından bakıldığında devletçi eğilimin kamuda

çalışanlarda en yüksek oranda (%62.6) olduğu görülmektedir. Özel kesim ücretliler bu tercihi (%41.2), işverenlerden (%37) ancak biraz daha fazla ifade etmektedirler. Kendi yönetimin altındaki büroları en çok tercih edenler ise (%34.9), çalışma yaşamında zaten bu konumda olan işveren mühendislerdir.

Tablo 2.7. Mesleği Uygulamada Örgütlenme Türü üzerine Görüş- 1976

	İşteki Konumuna Göre			Mezuniyet Yılına Göre				Genel Ortalama
	Özel Kesim Ücretli	Kamu Kesimi	İşveren	1930-50	1951-60	1961-70	1971-75	
Özel sermayeli büyük mühendislik-mimarlık şirketleri	25,4	9,6	19,8	28,7	23,2	11,8	9,6	14,1
Devlete ait büyük mühendislik mimarlık kurumları	41,2	62,6	37,0	38,1	35,0	57,5	61,2	54,1
Kendi yönetim ve sahipliği altındaki bağımsız bürolar	19,9	17,1	34,9	23,7	26,0	19,1	21,3	21,4
Fikri yok	3,1	3,4	4,0	1,7	5,2	3,6	3,1	3,4
Başka	6,9	4,2	3,0	5,0	5,9	5,0	2,8	4,2
Cevapsız	3,5	3,1	1,3	2,8	4,7	3,0	2,0	2,8
Toplam	100	100	100	100	100	100	100	100

Kaynak: Artun, (1999). s. 165'ten türetilmiştir.

Mezuniyet yılı açısından ise özel sermayeli büyük mühendislik-mimarlık şirketleri tercihi en yaşlı kuşakta (1930-50 mezunları) %28,7 oranından en genç kuşakta (1971-75 mezunları) %9.6'ya düşmektedir. Kendi yönetim ve sahipliği altındaki büroları tercih edenlerin oranları farklı kuşaklarda büyük oranda değişmeyip %19 – 26 arasında oynamaktadır. Devletçi eğilim ise en genç kuşakta (%61.2) yaşlı kuşaklara göre 1930-50 mezunlarında %38.1 ve 1951-60 mezunlarında %35) oldukça yüksektir.

1960'lı yıllar sol düşüncelerin Türkiye tarihinde ilk kez serbest olarak ifade edilebildiği ve çeşitli kesimlere ulaştığı bir dönemdir. Üniversite öğrencileri de sol düşüncelerin en çok etkilediği kesimlerden birisidir. 1960 ve 1970'li yıllarda üniversitede okumuş olanlar özel sektöre güvensizlik göstererek devlete ait mühendislik bürolarının ülke ve mesleğe daha yararlı olduğunu ve Marksizme paralel olarak devletin

sınıfsal karakteri olduğunu belirtmektedir. Bu veriler, mühendislerin ülkedeki genel siyasal ve toplumsal atmosferden etkilendiklerini ortaya koymaktadır.

1970’li yıllarda mühendislerin ve TMMOB ile TTED’nin gündeminde ülkenin emperyalizmden bağımsızlığı, faşizme karşı mücadele konuları önemli yer tutmuş, diğer çalışmalar bu eksen üzerinden şekillenmiştir. Teknik elemanların yoksullaşması ve hak kayıpları karşısında yürütülen mücadelenin doruğa çıktığı süreç ise 19 Eylül 1979’da TMMOB tarafından kararlaştırılan ve diğer demokratik örgütler ve sendikaların da destek verdiği iş bırakma eylemi olmuştur. Bu eylem 55 ilde ve 740 işyerinde hayata geçirilmiştir (TMMOB, 2004, s. 164-167).

2.3.5. 1980’den Günümüze Mühendislik

2.3.5.1. Mühendisliğin Yasal Çerçevesinde Değişiklikler

1981 yılında Danışma Meclisi’ne “6235 sayılı TMMOB yasasının yürürlükten kaldırılarak, TMMOB’nin mal varlığının hazineye devredilmesini” ngren bir yasa tasarısı gelmiş, ancak daha sonra Başbakanlık bu tasarıyı geri çekmiştir (TMMOB, 2004, s. 190).

1982 Anayasası’nın 135. maddesi meslek örgütlerine ilişkin temel düzenlemeyi yapmaktadır. 135. madde bu örgütleri “kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları” olarak tanımlanmıştır. Madde metninin ilk kısmı şöyledir (TC Anayasası, 1982):

***Madde 135-** Kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve üst kuruluşları; belli bir mesleğe mensup olanların müşterek ihtiyaçlarını karıştılamak, mesleki faaliyetlerini kolaylaştırmak, mesleğin genel menfaatlere uygun olarak gelişmesini sağlamak, meslek mensuplarının birbirleri ile ve halk ile olan ilişkilerinde dürüstlüğü ve güveni hakim kılmak üzere meslek disiplini ve ahlâkını korumak maksadı ile kanunla kurulan ve organları kendi yeleri tarafından kanunda gösterilen usullere göre yargı gözetimi altında, gizli oyla seçilen kamu tüzelkişilikleridir.*

Kamu Kurum ve kuruluşları ile kamu iktisadi teşebbüslerinde asli ve sürekli görevlerde çalışanların meslek kuruluşlarına girme mecburiyeti aranmaz.

Maddenin devamında siyasetle uğraşma yasağı, devletin idari ve mali denetimi, amaç dışı faaliyet durumunda bu kuruluşlara uygulanacak yaptırımlar yer almaktadır.

1983 yılında 66 ve 85 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'lerle de TMMOB yasasında önemli değişiklikler yapılmıştır.

66 sayılı KHK ile TMMOB ve Odaların faaliyetleri sınırlandırılmış, Birlik Genel Kurulu üyesi olabilmek için 15 yıl kıdem şartı getirilmiştir. Ayrıca TMMOB Kanunu'nun 33. Maddesinde değişiklik yapılarak "*Kamu Kurumu ve Kuruluşları ile iktisadî Devlet Teşekkülleri ve Kamu iktisadî Kuruluşlarında asli ve sürekli olarak çalışan mühendislik ve mimarlık meslekleri mensuplarının "meslek ve ihtisaslarıyla ilgili odaya girmeleri"* kendi isteklerine bırakılmıştır.

Yine 1983 yılında 85 sayılı KHK ile yapılan değişiklikle 66 Sayılı KHK ile getirilen TMMOB Genel Kurul delegesi olabilmek için meslekte en az 15 yıl kıdem şartı 10 yıla indirilmiş; Genel Kurul periyodu 1 yıldan 2 yıla çıkarılmıştır.

6235 sayılı yasaya göre TMMOB'nin kuruluş amaçları arasında, mühendis ve mimarları meslek kollarına ayırmak, çalışma konuları aynı ya da birbirine yakın olan mühendis ve mimarlık grupları için odalar kurmak yer almaktadır (TMMOB, 2011, sy).

TMMOB ve bağlı odaları meslek alanını düzenleme yetkisine dayanarak çok sayıda yönetmelik çıkarmıştır. Bu yönetmeliklerde iç işleyişin yanında, serbest mühendislik hizmetlerinin asgari ücretleri, yabancı mühendislerin Türkiye'de çalışma izinleri, bilirkişilerin nitelikleri gibi bir çok konu düzenlenmektedir.

2.3.5.2. Çalışma Yasaları ve Sendikal Haklar

Türkiye'de mühendisliğe özel çalışma yasaları yoktur. Mühendisler, işteki statülerine göre mevcut çalışma, sendika ve sosyal güvenlik mevzuatlarına tabiidir. Mühendisler özel kesimde işveren, işveren vekili veya işçi statüsünde; kamuda ise memur, sözleşmeli personel veya işçi statülerinde çalışmaktadırlar.

Kamuda ayrı statülerde çalışan mühendislerin aralarında ücret, iş güvencesi, sendikal haklar gibi konularda önemli farklılıklar görülmektedir.

Kamu kurumlarında mühendisler genel olarak 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında çalışmaktadır. Bu Kanuna göre memur statüsünde çalışılabildiği gibi sözleşmeli ve geçici personel olarak ta çalışılabilmektedir. Ayrıca kamu kurumlarında, belediyelerde, kamu iktisadi teşebbüslerinde 4857 sayılı yasaya tabi olarak “işçi” statüsünde çalışan mühendisler de vardır.

657 sayılı yasanın 4/B maddesinde sözleşmeli personel tanımlanmıştır. Buna göre zorunluluk ve istisna oluşturan hallerde özel bir meslek bilgisine ve uzmanlığına gerek olan geçici işlerde sözleşmeli personel çalıştırılabilmektedir. Yasanın eski halinde mühendislerin de içinde olduğu Teknik Hizmetler Sınıfı için geçicilik aranmayacağı belirtilmekteyken, 25/06/2009 tarih ve 5917 sayılı yasanın 47. maddesiyle getirilen değişiklikle bu istisna kaldırılmıştır.

Küçük (2007, s. 76) yasada sözleşmeli personel konusunda getirilen düzenleme hakkında bir Danıştay kararını aktarmaktadır:

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.

Sözleşmeli personel uygulaması uygulamada düşük ücretli ve pek çok haktan yoksun bir çalışma şekli olmuş ve geçici yerine asli ve sürekli bir istihdam yöntemi halini almıştır (Küçük, 2007, s. 76).

Kamu İktisadi Teşebbüslerinde de 1990 yılında yürürlüğe giren 399 sayılı KHK ile idari sözleşme şekli getirilmiştir. Bu Kararnameye göre yönetici kadrosundaki personel memur statüsündedir. Bunun dışında kalan ve işçi olmayanlar için sözleşme ile çalıştırılan personel tanımı yapılmıştır. Bu uygulamaya göre sözleşmeli personel yılın veya günün belli sürelerini kapsamak üzere kısmi zamanlı da istihdam edilebilmekte ve toplu iş sözleşmeleri dışında kalmaktadırlar (Küçük, 2007, s. 77).

Ayrıca kamu kurumlarında çalıştığı halde işçi statüsünde 4857 sayılı yasaya tabii olarak çalışan mühendisler de vardır. Örneğin Türkiye Taşkömürü İşletmeleri'nde 100'ün üzerinde mühendis işçi statüsünde çalışmaya başlamış ve 2006 yılında sendika ile idare arasında yapılan protokol sonucunda işçi ücretinin %50'si, memur statüsündeki mühendisin ise ücretinin %62'si oranında bir ücret öngörülmüştür (Küçük, 2007, s. 79).

TTK örneğinde de görüldüğü gibi mühendisler kamuda 4 ayrı statüde (memur, sözleşmeli personel, işçi, işçi statüsünde mühendis) çalışmakta ve ücretler arasında 3 kata yakın fark olabilmektedir. Toplu sözleşmeden yararlanan iki ayrı statü arasında bile %100'ü bulan bir fark vardır (Zonguldak Bölge Toplantısı Raporu, 2007, s. 143-144).

Özel kesimde ücretli olarak çalışan mühendisler ile kamuda işçi statüsünde çalışan mühendisler 4857 Sayılı İş Kanunu'na tabidir. İş Kanunu mühendisler için özel düzenlemeler içermemektedir, ancak yasadaki bazı düzenlemeler mühendisleri daha çok etkilemektedir. En başta, işveren vekilliği ile ilgili düzenlemeler mühendisleri yoğun şekilde etkilemektedir. Çünkü mühendislerin önemli bir kısmı işyerlerinde çeşitli düzeylerde yönetici olarak görev yapmaktadır. İşyerinin sahibi/ortağı olmayıp işyerinde yönetici pozisyonunda bulunarak işveren vekili sorumluluğu taşıyanlar açısından İş Kanunu diğer işçilere göre bazı konularda (örn. iş güvencesi) farklı düzenlemeler içermektedir.

Sendikal haklar açısından da mühendisler işçi veya kamu görevlileri sendikalarına üye olabilmektedirler. Hem 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda hem de 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nda meslek ve işyeri esasına göre sendika kurulması yasaktır.

İş Kanunu'na göre işçi statüsünde çalışan mühendisler 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'na göre işçi sendikalarına üye olabilmektedir. İşveren vekilliğiyle ilgili olarak mühendislerin işçi sendikalarına üyeliği ile Toplu İş Sözleşmelerinden (TİS) yararlanabilmeleri mühendisler açısından belirsizlik yaşanan alanlardandır. Çünkü mühendislerin işveren vekili oldukları ve işçi sendikalarına üye olamayacağı şeklinde bir fikir mühendisler arasında yaygındır. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 2. maddesinde işçi, işveren ve işveren vekili tanımlanmıştır. Buna göre "hizmet akdine

dayanarak çalışanlar” işçidir. İşveren vekili ise “İşveren sayılan gerçek ve tüzelkişiler ve tüzelkişiliği olmayan kamu kuruluşları adına işletmenin bütününe sevk ve idareye yetkili olanlara denilir” şeklinde tanımlanmış ve işveren vekilleri bu Kanun bakımından işveren sayılmışlardır. Burada işveren vekilliği İş Kanunu’na göre oldukça dar anlamda tanımlanmış ve işletmenin bütününe sevk ve idareye yetkili olanlarla sınırlanmıştır. Bu durumda işyerindeki belli kısımların müdürleri dahil olmak üzere bu kanuna göre işçi sayılmaktadır ve işçi sendikalarına üye olmalarına yasal engel bulunmamaktadır.

Kamu çalışanları 1990 yılından itibaren sendikalar kurmaya başlamış, 2001 yılına kadar bu alanı düzenleyen, sınırlandıran özel bir yasa olmadan faaliyet göstermişlerdir. 2001 yılından itibaren ise 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu yürürlüğe girmiştir. Devlet Memurları Kanunu’na tabi çalışanlar Kamu Görevlileri Sendikaları’na üye olabilmektedirler. Bu sendikalara üye olabilmek için “kamu kurum ve kuruluşlarının işçi statüsü dışındaki bir kadro veya sözleşmeli personel pozisyonunda çalışan, adaylık veya deneme süresini tamamlamış kamu görevlisi” olmak gerekmektedir. Yasanın 15. maddesiyle emniyet, istihbarat, silahlı kuvvetler, yargı, YÖK, TBMM, MGK çalışanları ile mülki amirler ve kamu teşkilatındaki yönetici konumundaki bazı kamu görevlilerinin sendika üyesi olması yasaklanmıştır. Sınırlamalar mühendisler açısından daha çok üst düzey (müsteşar, genel müdür, kurum başkanı gibi) görevlerde bulunanların üyeliğini etkilemektedir.

2.3.5.3. 1980 Sonrasında Mühendisler

12 Eylül darbesi sonrasında TÜTED kapatılmış; TMMOB’ye davalar açılmış, çalışmaları kısıtlanmıştır. 19 Eylül 1979’daki eylem nedeniyle TMMOB yöneticilerine davalar açılmış ve Teoman Öztürk bir süre tutuklu kalmıştır. TMMOB bu dönemde muhalif tutumunu korumaya çalışmış ve meslek alanlarını düzenlemeye yönelmiştir (Göktürk, 2008, s. 61).

Göle, 1980 sonrası mühendislerin durumunu şöyle tanımlamaktadır (2004, s. 14):

“Dava adamı” yerine “teknik adamı” yeğleyen mühendis zihniyeti, ilkesel ve ideolojik inançlar yerine icraata yönelik pragmatik yaklaşımı benimsemiş

*ve “ideolojiler üstü” bir görünüm kazanarak, siyasette yumuşamayı temsil etmiştir.*¹⁶

Yetim de (1993, s. 24-25) 1980 sonrasında daha bireyci, çıkar ilişkilerini öne alan değerlerin güçlendiğini, sol değerlere sahip mühendislerin ise bir değer karmaşası yaşadığını belirtmektedir.

Tanık (1991, s. 28), 12 Eylül darbesi sonrasında küçük işyeri sahiplerinin TMMOB üzerindeki etkinliğinin, rekabet ve meslekçi çekişme eğilimlerinin arttığını, bütünleştirici ve dayanışmacı eğilimin ise güç kaybettiğini belirtmektedir.

1983'te iktidara gelen Anavatan Partisi (ANAP) dönemini Göle (2004, s. 14) “mühendis iktidarı” olarak tanımlamakta, iktidarda ve toplumdaki pragmatizmi “*mühendis ideolojisine*” bağlamaktadır¹⁷. Göle'nin aktardığına göre 1988 yılında ANAP'lı bir mühendis kendilerini şöyle tanımlamaktadır (2004, s. 15):

Bizim mühendis olarak şöyle bir özelliğimiz var. Biz rakamlarla konuştuğumuz için karşıya kendimizi kabul ettirmemiz kolay olur. Yorumcu değiliz, rakamlarla konuşan bir kesimiz. Bir avukata, bir iktisatçıya, bir bürokrata benzemeyiz. Tatbikata gelinceye kadar kağıt üzerinde etüdüünü

¹⁶ 12 Eylül darbesinin ekonomiden sorumlu Başbakan Yardımcılığı'nı yürüten ve neo-liberal politikaların uygulayıcısı olan Turgut Özal'ın temsilcisi olduğu bir modele “ideolojiler üstü” ve “siyasette yumuşamayı temsil etme” misyonlarının nasıl yüklendiği de ayrıca başka bir tartışmadır.

¹⁷ Turgut Özal'ın mühendis kökenli olması, hükümette ve mecliste mühendis kökenli milletvekillerinin sayısının artmasını “mühendisler iktidarı” olarak değerlendirmek tartışmalı bir yaklaşımdır. Bu dönemde mecliste mühendis/mimar kökenli olan milletvekilleri oranı %20'lere çıkmış olmakla birlikte meclisin toplumsal bileşimi birebir gerçek iktidarı yansıtmaz. Örneğin Türkiye'de 1946-1973 dönemindeki bütün meclislerde en kalabalık meslek grubu hukukçular olmuştur (Top, 2003). Ama bu dönemi bir “hukuk” dönemi olarak değerlendirmek zordur. Öte yandan 1983 ve sonrasındaki meclislerde ise en büyük ağırlık mühendislerde değil ticaret erbabındadır (Top, 2003, s. 91).

yaparız ama uygulamaya gelince artık çözümü bitmiştir, tek yolu vardır, uygulama tektir.

Öngen (2000, s. 74-75) ise bir meslek grubu olan mühendislerden, içinde bulunduğu sınıf ilişkilerinden bağımsız olarak salt mesleki formasyonuna dayanan bir uygulama beklemenin doğru olmadığını vurgulamaktadır.

1980 ve 1990'lı yıllarda ülkemizde mühendis sayısı hızla artmıştır. 5 yıllık kalkınma planlarına yansıyan rakamlara göre 1978-2000 arasında geçen 22 yılda Türkiye'de mühendis arzı 83.000'den 308.000'e çıkmıştır (Tablo 2.8.). Bu dönemde mühendis sayısı 3,7 kat artmıştır. En yüksek oransal artış Elektrik, Elektronik, Bilgisayar mühendisliği grubunda, en düşük oranlı artışlar ise inşaat mühendisliği ile kimya mühendisliğindedir.

Tablo 2.8. Türkiye'de Mühendis Arzı (1978-2000)

Branş	1978	1984	1989	1995	2000	1978/2000
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	5/1
Mimarlık ve Şehir Planlama	9,5	15,6	19,2	25	28,8	3,0
İnşaat	21,6	29,5	32,4	38,9	43,9	2,0
Makine, Endüstri	16	26,6	33,6	46	56,7	3,5
Elektrik, Elektronik, Bilgisayar	7,1	13,7	19,7	29,8	39,2	5,5
Kimya	8,3	13,1	14,5	17,3	19,1	2,3
Maden (ve Petrol)	2,5	3,4	4,7	6,8	8,7	5,3
Metalürji		1,4	2,2	3,5	4,6	
Jeodezi (Harita)	1,5	2,7	3,7	5,4	6,7	4,7
Ziraat	11,8	17,3	26,8	46,3	62,2	5,3
Orman						
Jeoloji (ve Jeofizik)	4,95	3,4	5,8	9,7	14	7,7
Çevre		3	8,1	2,1	5,5	
Diğer				11,4	18,6	
TOPLAM	83,14	129,7	170,7	242,2	308	3,7

Kaynak: DPT, 1979; DPT, 1984, s. 136; DPT, 1989, s. 299; DPT, 1995, s. 32;

DPT, 2000, s. 107

Ancak bu hızlı artışın sonucunda 2000 yılı tahminlerine göre 308.000 kişilik arza karşın 262.100 kişilik ihtiyaç sözkonusudur (DPT, 2000, s. 107). Mühendis işgücü arzının %15'lik kısmının fazla olduğu görülmektedir. Özellikle ziraat ve orman mühendislerinde arz fazlası kesim arzın %38'ini bulmaktadır. Belirgin bir talep fazlası olan tek mühendislik alanı ise bilgisayar mühendisliğidir. Mühendis işgücü arzının talepten fazlalığı işsizliğe ve meslek dışında çalışmaya yol açmaktadır. TMMOB (2000, s. 121) araştırması 1998 yılında mühendisler arasındaki işsizlik oranını %6.1; meslek dışında çalışanların oranını %14.6 olarak tespit etmiştir.

1990'ların sonlarında mühendislerin durumunu ve emek-sermaye çelişkisindeki duruşlarını yine TMMOB'nin 1998 yılında yaptığı araştırmanın sonuçlarında (Köse-Öncü, 2000b) görmek mümkündür. Yazarlar bulgularını şöyle özetlemektedir (Köse-Öncü, 2000b, s. 34):

Türkiye'deki mühendislerin çoğunluğu ücretli çalışan konumundadır. Bunların özel ekonomide yer alanlarının önemli bir kitlesi, ilkel üretim süreçlerinde istihdam edilen nitelikli işgücünü oluşturmaktadır. Diğer önemli bir bölümü ise kamu sektöründe çalışmaktadır. Çoğunluğu temsil eden bu gruplar, orta sınıf ve işçi sınıfı konumlarına dağılmakla birlikte, sahip oldukları ekonomik koşullar ve olanaklar itibariyle işçileşmiş ve yoksullaşmıştır.

Köse ve Öncü emek ve sermaye arasındaki temel çelişkiden bağımsız olamayacağını vurgulamış ve mühendislerin kendileri hakkındaki bilinci üzerinde dedurmuşlardır (Köse- Öncü, 2000b, s. 29-30):

... mühendisin konumlanışı hakkında iki uç noktadan söz etmek mümkündür. O, ya sahip olduğu mesleki formasyona gönderme ile söz konusu temel çelişkinin gerçek bir çelişki olmadığı, bunun tümüyle bir yanılsama olduğu vurgusundan hareketle sermaye ve emeğin çıkarlarının uyum içerisinde birlikte var olabileceğini göstermeye çalışır ve mühendisliği, sermayenin rasyonelleri ile uyumlu olarak tanımlar ya da bu çelişkinin varlığından hareketle, emek ve sermaye arasındaki çelişkinin, aynı zamanda sermaye ile mühendislik arasında da mevcut olduğu ve bu

nedenle mühendisin çıkarlarının sermayenin çıkarları ile uyumsuz olduğu sonucuna ulaşır.

Köse ve Öncü (2000b, s. 31) bu iki uç pozisyonu, mühendisin, kapitalist üretim ilişkileri içinde iki uç konumunun temsilcisi olarak değerlendirmektedir. Bir yanda işverenin beklenti ve rasyonelleri ile uyumlu olan Taylor perspektifli mühendis, diğer yanda ise işverenle çelişik konumda olan Veblen perspektifli mühendis. Araştırma verilerine göre¹⁸ (Köse-Öncü, 2000b, s. 28, Tablo 11) mühendislerin %47.4'ü Taylorist perspektifli, %43.6'sı Veblen perspektifli ve %9'u ise mesleki kararsız olarak tanımlanmıştır. Uç noktalarda yer alanların perspektiflerinde sınıfsal konumlarına göre önemli farklılıklar görülmektedir. Taylorist uç noktada bulunanlar toplamın %2.7'sini oluştururken, kapitalist pozisyonlularda bu oran %7.4'e; yönetim temelli kapitalistlerde ise %13.3'e çıkmaktadır. Veblenci uç noktada bulunanlar ise toplamın %35.6'sını oluşturmaktadır. En yüksek Veblenci eğilim ile işçi sınıfı (%37.9), ve orta sınıf (%36.9) pozisyonlarında iken, kapitalist konumda olanların %26.9'u; yönetim temelli kapitalist konumundakilerin %8.9'u bu eğilim paylaşmıştır. En yüksek sermaye yanlısı eğilimin (Köse-Öncü, 2000b, s. 28) “yönetim temelli kapitalist” olarak adlandırılan gelişmiş organizasyon yapısına sahip şirketlerde yönetici durumunda olanlarda (Köse-Öncü, 2000b, s. 13) bulunduğu görülmektedir.

2.3.5.4. Mühendisliğin Değişimi

Dünyada 1970'lerden itibaren adımları atılmaya başlayan neo-liberal politikalar ile yaygınlaşan post-fordist üretim tarzı mühendislerin çalışma koşullarına da yansımıştır.

¹⁸ Mühendislerin yönelimi bazı sorulara verilen cevaplara göre tanımlanmıştır. Buna göre “mühendislerin mesleklerine ve topluma karşı sorumluluklarının, işverenin (yöneticilerin) çıkarlarıyla çeliştiği önermesine verdikleri cevaba göre Taylorist, Veblenci ve Mesleki Kararsız olarak tanımlanmıştır. Bu gruplar “mühendisler mesleki konularda karar verirken öncelikle herhangi bir özel çıkarı değil, toplumun genel çıkarını kollamak ve korumakla yükümlüdür” önermesine katılma ölçülerine göre de kendi içlerinde Taylorist/Taylorist Yönelimli, Veblenci/Veblen Yönelimli ve Mesleki Kararsız olarak dağıtılmışlardır (Köse ve Öncü, 2000b, s. 26).

Mühendislik mesleği uzmanlaşma ve branşların alt dallarına ayrışması yaşanmıştır. Bu dönemde TMMOB'ye bağlı oda sayısı 18'den 23'e çıkmıştır. Yeni odaların kurulmasına ek olarak, her oda kapsamına giren çok sayıda yeni branşlarda eğitimler başlamıştır. Üniversitelerde Otomotiv mühendisliği, mekatronik mühendisliği, üretim mühendisliği, işletme mühendisliği gibi bölümler açılmıştır. Mesleki branşlar arasında yetki tartışmaları yaşanmaktadır. Örneğin, 2010 yılında İç Mimarlar Odası, bir mimarlık şirketi hakkında iç mimarlık alanına giren proje yapmaları nedeniyle dava açmıştır (Ekinci, 2010, sy).

Mühendislik alanında yaşanan güncel tartışmalardan birisi 1990'lı yıllarda başlayıp 1999 Marmara Depremi'nin ardından alevlenen yetkin, yetkili mühendislik tartışmalarıdır.

TMMOB tarafından 2003 yılında düzenlenen TMMOB 2. Mühendislik ve Mimarlık Kurultayı'nda "Mesleki Yeterlilik- Mesleki Yetkinlik- Mesleki Eğitim" başlığında alınan kararlardan birisi şöyledir (TMMOB, 2003, s. 3):

TMMOB her meslek grubunun kendi ihtiyaçlarına ve şartlarına bağlı olarak kaliteli ve güvenilir hizmet ve üretim sürecinde düzenlemelere gitmesini teşvik eder. (...) TMMOB "Yetkin Mühendislik" konusunu bu tür çabaların olumlu bir sonucu olarak değerlendirir.

Yetkin mühendislik uygulaması yanlış, kusurlu, yetersiz mesleki uygulamaların insan hayatını riske soktuğu; bilim ve teknolojinin hızlı gelişmesi nedeniyle meslek içi eğitimin sürekli kılınması gerektiğine dayandırılmaktadır (TMMOB Bülteni, 2003, s. 3-4).

Öte yandan, yetkin mühendislik uygulamasına karşı İstanbul Yerel Kurultayının karar taslağı olarak merkezi kurultaya sunulan önergelerden birisi şöyledir (TMMOB, 2003, s. 10):

TMMOB, Mevcut eşitsizliği temel alan ve bütüncül bir bakış açısıyla sorunların kaynağına inmeyen, mühendisler ve mimarlar arasında

kastlaşma oluşturacak yetkin, yeterli, uzman, sertifikalı, profesyonel vb. adlarla hiçbir kurumsallık oluşturmaz ve bu yasal düzenlemeleri savunmaz.

Yetkin mühendislik uygulamasını hayata geçirmek için İnşaat Mühendisleri Odası yönetmelik çıkarmış ancak yönetmelik Danıştay tarafından iptal edilmiştir (İvme, 2009, sy). Öte yandan, değişik isimlerle benzer uygulamalar genişleyen şekilde odalar tarafından hayata geçirilmektedir. Örneğin Makina Mühendisler Odası tarafından 2001 yılında yürürlüğe sokulan “Mekanik Tesisat Hizmetleri Uzmanlık ve Yetkilendirme Belgeleri Yönetmeliği” (MMO, 2001) ile yapı işlerine ilişkin olarak 17 konudan her birinde faaliyet gösterebilmek için mühendislerin MMO tarafından düzenlenen eğitimlere katılarak, sınavlarda başarılı olması zorunluluğu getirilmiştir. Mekanik tesisat (sıhhi tesisat, ısı yalıtımı, ısıtma tesisatı) konusunda “Uzman Mühendis Belgesi” alabilmek için bu alanlarda en az 1 yıl çalışarak “tasarım-uygulama” tecrübesi kazanmış olmak şartı getirilmiştir. Bir anlamda okulunu bitirmiş olan mühendise yeni bir staj dönemi zorunluluğu getirilmiştir. Ayrıca, belge sahibi mühendisin projelerinin onaylanabilmesi için her yıl uzmanlık belgesinin vizelenmesi gerekmektedir. 2009 yılında getirilen yeni bir düzenlemeyle ise (MMO, 2011, md. 6-ğ) uzmanlık ve yetki belgelerinin yıllık vizelerinin yapılabilmesi için odanın belirleyeceği miktarda kredi kazanılacak faaliyette bulunulmuş olması gerekmektedir. Yıllık olarak belirlenen krediyi dolduramayan mühendislerin vize işlemleri yapılmamakta, dolayısıyla projeleri onaylanmamaktadır.

3. GÜNÜMÜZ TÜRKİYE’İNDE MÜHENDİSLİK VE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ

3.1. Çalışma İlişkileri ve Veri Kaynakları

3.1.1. Çalışma İlişkilerinin Kapsamı

Bu bölümde mühendisler ‘çalışma ilişkileri’ açısından ele alınacaktır. Çalışma ilişkileri disiplini, endüstrileşme sonucu üretim sürecine katılımın sermaye ve emeğiyle katılanlar şeklinde ayrışmasının sonucunda ortaya çıkmıştır ve sosyal politikanın da temelini atıldığı alandır (Koray, 2008, s. 253-255).

Çalışma ilişkileri disiplini “piyasa mekanizmasına dayalı bir sosyal sistemin işleyiş sürecinin ortaya çıkardığı sosyal sorunların yönetimini amaçlayan” bir disiplindir (Akan, 2008, s. 225). Bu nitelikleriyle çalışma ilişkileri sistemi esas olarak kapitalist toplumsal sisteme özgüdür. Çalışma ilişkileri, bireysel ve kolektif olmak üzere iki alt başlıkta ele alınabilmektedir. Çalışma psikolojisi ve insan kaynakları yönetimi konuları bireysel çalışma ilişkilerinin alt unsurları olarak; endüstri ilişkileri ve çalışma sosyolojisi konuları kolektif çalışma ilişkilerinin alt unsurları olarak ele alınmaktadır. Çalışma ekonomisi ve çalışma hukuku ise bireysel ve kolektif çalışma ilişkilerinin kesiştiği alanlardır (Akan, 2008, s. 226).

‘Çalışma ilişkileri’ kavramı bazı durumlarda ‘endüstri ilişkileri’ ile eş anlamlı (Koray, 2008, s. 253) kullanılmakta ise de genel kullanımı itibariyle ‘endüstri ilişkileri’nden daha geniş bir alanı kapsamaktadır. Şenkal (1999, s. 52-54), bu iki kavramı birbirinden ayırt etmenin zor olduğunu belirtmekle birlikte, endüstri ilişkilerini sendika ve grevlerle ilgili olarak kullanılan, çalışma hayatının kolektif yönüyle ilgilenen bir alan olarak; ‘çalışma ilişkileri’ni ise daha az kurallar ve sınırlamalar içeren, kurumların rolünün daha az olduğu bir alan olarak değerlendirmektedir.

Biz çalışmamızda, ‘çalışma ilişkileri’ alanını geniş anlamda ele alacağız¹⁹. Mühendisleri incelerken işçi ve işverenlerle olan ilişkilerini hem bireysel, hem de kolektif ilişkiler içerisinde ele almaya çalışacağız.

3.1.2. Mühendisler Hakkındaki Veri Kaynakları

Ülkemizde meslekler açısından resmi kurumlarca güncel ve ayrıntılı çalışmalar yapıp yayınlanmamaktadır (Konukman, 2007, s. 59-61). DPT ve TÜİK’in bazı verileri ve TMMOB’nin araştırmaları gibi kaynaklardan bazı bilgiler edinilebilmektedir.

DPT tarafından hazırlanan 9. Kalkınma Planı’nda ülkedeki teknik personel sayısına ilişkin bir bilgi bulunmamaktadır (Konukman, 2007, s. 61). 2000 yılında hazırlanan 8. Kalkınma Planı’nda (DPT, 2000, s. 107) teknik personel arzı ve ihtiyacı başlığı altında verilen rakamlara göre 2000 yılında ülkemizdeki tahmini teknik personel (mimar ve mühendisler) arzı 308.000, ihtiyaç ise 262.100’dür. Plandaki tahminlere göre özellikle ziraat ve orman mühendisleri alanında büyük bir arz fazlası sözkonusudur. Belirgin bir talep fazlası olan tek mühendislik alanı ise bilgisayar mühendisliğidir. 2000 yılında ülkemizdeki işgücü arzı 23.078.000 kişidir (TÜİK, 2010, s. 133). TÜİK ve DPT verilerini baz aldığımızda 2000 yılında mühendis ve mimarların Türkiye’deki toplam işgücü arzı içindeki oranı %1.33 olarak bulunmaktadır.

TÜİK’in verilerinde mühendisler ayrı bir kategori olarak ele alınmamaktadır. Mesleklere göre yapılan “eski seri” sınıflandırmada mühendis, mimar ve şehir plancıları ağırlıklı “bilimsel ve teknik elemanlar ile serbest meslek sahibi ve bunlarla ilgili meslekler” grubunda yer almaktaydı. 2003 sonrasında ise yayınlanan “yeni seri”de ise ağırlıklı olarak “profesyonel meslek mensupları” içinde yer almaktadır. Ancak “kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler” grubu içinde de önemli oranda mühendis, mimar ve şehir plancısı olması muhtemeldir.

Profesyonel meslek mensuplarının sayısı 2001 yılında 1.237.000 iken, 2009 yılında 1.480.000’e, istihdam içindeki oranı ise aynı dönemde %5’ten, %7’ye

¹⁹ Bu konuda açıklayıcı bir şema için bkz. Akan, 2008, s. 226.

yükselmiştir. Profesyonel meslek mensubu olarak iş arayan işsizlerin sayısı ise 2001 yılında 111.000 olarak tespit edilmişken 2009 yılında 224.000'e; oransal olarak ise bu meslek grubu içinde 2001'de %8.2 iken, %13.1'e yükselmiştir. Toplam olarak işsizlerin içindeki pay ise 2001'de %5.6 iken, 2009'da %6.4'e yükselmiştir (TÜİK, 2010, s. 140, 147). Bu verilere göre Türkiye'de profesyonel meslek mensuplarının toplam istihdam içindeki oranı yükselirken, bu kesimin yaşadığı işsizlik te oransal olarak artmaktadır.

Mühendislerin işgücü içindeki yerlerini anlamakta yararlanabileceğimiz en önemli kaynak Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği (TMMOB) ve bağlı odalar tarafından yayınlanan raporlar ve yapılan araştırmalardır. Bu araştırmaların ilki 1971 yılında o dönemdeki TMMOB üyelerinin büyük kısmını oluşturan 10 oda tarafından (Türkiye Mühendislik Haberleri, 1972, s. 32-40) üyeler arasında yapılan ankettir. Daha sonra ise 1976 yılında (Artun, 1999), ve 1998 (Köse - Öncü, 2000; Köse – Öncü, 2000b) yılında araştırmalar gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmaların bazı verilerine yukarıdaki bölümlerde yer verilmiştir. En yakın tarihli araştırma ise 2006-2007 yıllarında anket çalışmaları yapılmış olan Türkiye'de Mühendis-Mimar Şehir Plancısı Profil Araştırması'dır²⁰ (TMMOB, 2009).

Bu bölümde genel olarak TMMOB araştırmalarından ve çeşitli dönemlerdeki Genel Kurul raporlarının verilerinden yararlanılacaktır. Ancak, veriler farklı yöntemlerle oluşturulmuş olduğundan dolayı yaşanan değişimi tam olarak görmek mümkün değildir. Farklı dönemler arasında yapılacak karşılaştırmaların daha çok eğilimlerin izlenmesi olarak ele alınması gerekmektedir.

²⁰ Bu araştırma, "TMMOB Türkiye'de Mühendis-Mimar Profili Araştırma Grubu" ile Veri Araştırma AŞ ve araştırma grubu danışmanlarının ortak çalışmasıdır. TMMOB üyelerine dönük anketler 2006-2007 yılında, TMMOB üyesi olmayanlara dönük anketler 2007 yılının ilk dört ayında gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında planlanan 4651 üye anketinden 2552'si yanında 615 üye olmayan anketi gerçekleştirilerek toplam 3167 anketlik bir örneklem büyüklüğü elde edilmiştir (TMMOB, 2009, 205). Odalara üye olanlar ile olmayanlara ayrı yöntemlerle ulaşılması ve bazı odaların üyelerinin anket cevaplama oranının çok düşük olması yapılacak incelemelerde hata paylarının artması olasılığı oluşturmakla birlikte genel olarak kapsamlı sonuçlar içermektedir.

3.2. Mühendis İşgücü Profili

3.2.1. İşgücü İçinde Mühendislerin Yeri

Araştırmamızın konusu olan mühendislerin işgücü içinde bulunduğu yer, işsizlikten ne ölçüde etkilendiği, cinsiyet yapısı, işteki pozisyonları, gelir seviyesi ve konumunun nasıl bir değişim içinde olduğu bize yol gösterici olacaktır.

TMMOB Profil Araştırması (2009, s. 46) hesaplamalarına göre Türkiye’de 2004 yılı başında 446.288 mühendis, mimar ve şehir plancısı bulunmaktadır²¹. Bu sayıya bir işte çalışmayıp iş de aramayanlar (emekliler, ev kadınları vb) (%12.6), işsizler (%3.6), mühendislik/ mimarlık alanında çalışmayıp başka alanlarda çalışanlar (%13.4) da dahildir (TMMOB, 2009, s. 15). Bu veriler göz önünde tutulduğunda üniversitelerin MMŞP bölümlerinden mezun olanların işgücüne katılım oranı %87.4; istihdam oranı ise %83.8’dir. İşgücü içinde bulunan mühendislerin %4.1’i işsizdir.

2004 yılı başında üniversitelerin MMŞP bölümlerinden mezun olanların iş gücü arzının yaklaşık olarak 390.000 kişi olduğu hesaplanabilmektedir. Bu durumda 2004 yılında 22.016.000 olan işgücü rakamı (TÜİK, 2010, s. 133) içinde mühendis ve mimarların oranı % 1.77’dir. Ancak bu oran içinde MMŞP bölümlerinden mezun olduğu halde meslek dışı işlerde çalışanlar da yer almaktadır.

ÖSYM (2010, s. 168) verilerine göre ÖSYM sisteminde yer alan okullarda mühendislikle ilgili bölümlere²² 2009-2010 öğretim yılında yeni kayıt olan öğrencilerin sayısı 55.000’e; 2008-2009 öğretim yılında bu bölümlerden mezun olanların sayısı ise 33.000’e ulaşmıştır. 2004-2010 arasındaki dönemde ÖSYM verilerine göre bu bölümlerden yaklaşık 162.000 öğrenci mezun olmuştur. 2004 yılından itibaren mezun olanlarla birlikte ülkemizde 600.000 kadar mühendis, mimar ve şehir plancı ünvanlı kişi

²¹ Hesaplama yöntemi için bkz. TMMOB (2009), s. 45-46.

²² Uluslar arası Standart Eğitim Sınıflandırmasına Göre Lisans Düzeyindeki Öğrenci Sayıları (ÖSYM, 2010, s. 168) cetvelinde yer alan “Mühendislik, Üretim ve Yapı” başlığı ile “Ziraat, Ormancılık ve Su Ürünleri” ve “Bilgisayar” alt başlığı rakamları göz önüne alınmıştır.

olduğu tahmin edilebilir. Mühendislerin işgücüne katılım oranının TMMOB araştırması dönemindeki gibi (%87.4) olduğu varsayılırsa 2011 yılı başında yaklaşık 524.000 kişilik mühendis işgücü vardır. 2011 Ocak ayı itibariyle işgücü 25.505.000 (TÜİK, 2011b, s. 1) olarak hesaplanan İşgücünün %2.1 kadarını mühendis, mimar ve şehir plancıları oluşturmaktadır.

Tablo 3.1. İşgücü İçinde Mühendislerin Yeri (1954-2011)

Yıllar	İşgücü (x1000 kişi)	Mühendis Sayısı (x1000 kişi)	İşgücüne Dahil Mühendis Sayısı (x 1000 kişi)	İşgücü İçinde Mühendislerin Oranı (%)
1954	12.205*	6,8	6,8	0,06
1976	16.049**	50	50	0,31
2000	28.038	(Veri bulunamadı)	308	1,10
2004	22.016***	446	390	1,77
2011	25.505****	600	524	2,05

Notlar: *1955 nüfus sayımı **1975 nüfus sayımı ***2004'ten itibaren nüfus projeksiyonu revize edilmiştir ****Ocak 2011 verileri

Kaynaklar: -Mühendis Sayıları:1954, 1976 yılı mühendis sayıları TMMOB üye sayılarıdır. 2000 yılı mühendis sayısı 8. 5 Yıllık Kalkınma Planından alınmıştır. 2004 yılı işgücüne dahil mühendis sayısı TMMOB Profil Araştırması'ndan (TMMOB, 2009) hesaplanmıştır. 2011 yılı verileri tarafımızdan hesaplanmıştır.

- İşgücü sayıları 1955,1975, 2000 yılı verileri TÜİK (2010) s. 26; 2004 yılı verileri TÜİK (2010) s. 133'ten; 2011 yılı verileri ise TÜİK (2011) s. 1'den alınmıştır.

Tablo 3.1 değişik dönemlerdeki verilerden yararlanılarak hazırlanmıştır. Verilerin bir örnek olmaması nedeniyle sapmalar olmakla birlikte yaklaşık bir fikir verebilecektir. 1954'ten itibaren geçen 56 yıllık süreçte işgücü içinde mühendislerin oransal artışını göstermektedir. Mühendisler bu dönemde sayısal olarak 88 kat, işgücü içinde oransal olarak 34 kat artmıştır.

3.2.2. Mühendisler ve İşsizlik

TMMOB'nin 1959 yılında yapılan 6. Genel Kurulu'nda konuşma yapan Nafia Vekili (Bayındırlık Bakanı) Tevfik İleri (TMMOB, 2004, s. 51) “Allaha şükürler olsun, bugün işsiz, hatta tam randımanla çalışmak imkanından mahrum tek meslektaşımız yoktur. Bilakis, bütün vatan sathında mühendis ve mimarı hasretle bekleyen büyük ve küçük işler mevcuttur” sözleriyle ülkedeki mühendis açığına işaret etmektedir. Ancak, bugün gelinen durum farklıdır.

TMMOB Profil Araştırması'na göre (2009, s. 250) işgücü içinde yer alan mühendislerin %4.1'i işsizdir. Bu oran araştırmanın yapıldığı 2006-2007 yıllarında %10 civarında olan genel işsizlik oranının altındadır. Ancak eğitim aldığı meslek alanı dışında çalışanları da göz önünde tuttuğumuzda görünüm değişmektedir.

Araştırma verileri (TMMOB, 2009, s. 246-247) mühendislik alanı dışında çalışanların oranının %16.2, eğitim aldığı branş dışında çalışma oranının %26.3 olduğunu göstermektedir. Branşı dışında çalışanlar içinde %25'lik bir kesim “branşıyla ilgili iş bulamadığı için” branşı dışında çalıştığını ifade etmiştir. Ancak “neden” sorusunu yanıtsız bırakanlar hariç tutulduğunda bu oran %40'a yaklaşmaktadır. Sonuç olarak MMŞP eğitimi almış her 4 kişiden birisi eğitim aldığı branş dışında çalışmaktadır ve bunun önemli kısmı ise branşında iş bulamadığından başka alanda çalışmaktadır. Meslek dışı çalışma oranı farklı mühendislik dalları için büyük değişiklikler gösterebilmektedir. Örneğin ziraat mühendislerinin %43.5'i, meteoroloji mühendislerinin % 28.6'sı, inşaat mühendislerinin ise %9.6'sı kendi branşıyla ilgili bir alanda çalışmamaktadır (TMMOB, 2009, s. 328).

8. Beş Yıllık Kalkınma Planı verilerine göre de 2000 yılında teknik eleman (mühendis, mimar) işgücü arzının %15'lik bir kısmı bu alanda istihdam edilememektedir (DPT, 2000, s. 107).

Tablo 3.2. Mühendislerde İşsizlik Ve Meslek Dışında Çalışma (1976-2006)

Yıllar	İşsizler	Meslek/branş dışında çalışanlar	İşsiz+ Meslek dışında çalışanlar
1971	-	0,1	0,1
1976	1.3	6.7	8
1998	6.1	14.6	20.7
2006	4.1	26.3	30.4

Kaynaklar:TMH (1972), s. 35; Artun (1999), s. 167-168; Köse-Öncü (2000), s. 121, 212 ; TMMOB (2009), s. 246, 247, 250

Tablo 3.2'ye göre mühendisler arasında işsizlik 1976'da çok düşük (%1.3) seviyede iken 2006'da %4.1'e yükselmiştir. İşsizlerle, meslek/branş dışında çalışanlar birlikte ele alındığında ise her on mühendisten üçünün eğitim aldığı meslek dışında çalıştığı görülmektedir. 1971'de 10 oda tarafından yapılan ankette ise işsiz görünmemekte, meslek dışı çalışma oranı ise %0.1 olarak görülmektedir.

2006 yılında (TMMOB, 2009, s. 234) “İş arayarak işsiz geçirdiğiniz süre?” sorusuna araştırmaya katılanların %55.8'i “hiç işsiz kalmadım” cevabını verirken, %36.9'u işsiz kaldığını belirtmekte, %7.3'ü ise soruyu cevapsız bırakmaktadır. Hiç işsiz kalmadım cevabını en çok işverenler (%71.1), üst düzey yöneticiler (%68.5) ve emekliler (%60.7) vermektedir. Bu kesim araştırma verilerine göre en yaşlı grubu oluşturmaktadır ve MMŞP'ların toplumda sayısının az olduğu bir dönemde meslek hayatına başlamış olanlar olduğu göz önünde tutulmalıdır.

2006 yılında (TMMOB, 2009, s. 212) 25 yaş altı mühendislerin %22.7'si; 26-35 yaş arasındaki mühendislerin %4.3'ü işsizdir. 36 yaş üzerindeki mühendislerin işsizlik ortalaması ise %0.8'dir. Genç mühendisler için işsizliğin yakıcı bir sorun olduğu görülmekte, ilerleyen yaşlardaki mühendisler için bu sorunun etkisi azalmaktadır. Ancak üniversitelerin mühendislik bölümlerinin kontenjanlarındaki hızlı artışla, önümüzdeki dönemlerde işsizliği tüm yaş gruplarındaki mühendislere yaygın hale gelmesi olasıdır.

3.2.3. Mühendislerin Cinsiyete Göre Dağılımı

TMMOB Profil Araştırmasına göre (TMMOB, 2009, s. 14) ankete katılanların %20.8'i kadın, %79.2'si erkek MMŞP'lerdir.

Mühendisler içerisinde kadınların oranı 1954'teki %2 seviyesinden 2006'da %20'lere yükselmiştir (Tablo 3.3).

Tablo 3.3. Cinsiyet Ayrımında Mühendisler (1954-2006)

	Erkek (%)	Kadın (%)
1954	98	2
1976	92	8
1998	80	20
2006	79	21 ²³ / (26.3)

Kaynaklar: TMMOB (2009), s. 208; Köse ve Öncü (2000), s. 193

Mühendislik/mimarlık branşları açısından cinsiyet ayrımına göre önemli farklılıklar görülmektedir. Üniversitelerden mezun olanlar göz önüne alındığında kadınların oranı genelde %26'dır. Ancak peyzaj mimarlarının %73'ü, kimya mühendislerinin %51'i, mimarların %44'ü kadın iken bu oran gemi mühendislerinde %2.5'e, inşaat ve makina mühendislerinde %14'e düşmektedir (TMMOB, 2009, s. 208).

Kadın mühendislerin işsizlik oranının (%5.1) erkeklerin 1,5 katından daha yüksek olduğu görülmektedir. Kadın mühendislerin %12 kadarı "ev kadını"dır (TMMOB, 2009, s. 95, 132). Yani üniversitelerin MMŞP bölümlerinden mezun, ancak çalışmayan, iş aramayan, emekli olmayan bir durumdadır.

²³ Üniversitelerin mühendis, mimar ve şehir plancılığı bölümlerinden mezun olan kadınların oranı ise %26,3 olarak hesaplanmıştır. Ancak Profil Araştırmasını yapanlar (TMMOB, 2009, s. 208) kadın MMŞP'lerin yoğun olarak çalıştığı mimarların ankete katılımının düşük olması nedeniyle kadın oranının gerçektekinden düşük olduğunu belirtmektedirler.

Kadın MMŞP’lerde ücretlilik oranı (%70) erkeklerden (%65.8) biraz daha yüksek; üst düzey yönetici oranı ise (%3.6) ise neredeyse erkeklerin (%6.4) yarısı kadardır. İşveren kadınların oranı da (%6), erkeklerinkinin (%18.4) üçte biri kadardır. Emekli kadınların oranı (%5.6) da emekli erkeklerin oranının (%9.7) yarısından biraz fazladır (TMMOB, 2009, s. 212).

Mühendisler içinde kadınların oranının giderek yükseldiği, dolayısıyla kadın mühendislerin yaş ortalamasının daha genç olduğu, işveren-üst düzey yönetici-emekli oranlarının görece düşüklüğünde bu “genç” olma halinin kısmen de olsa etkili olabileceği göz önüne alınmalıdır.

3.2.4. Gelir Düzeyleri

Mühendislerin gelir düzeyleri işyerindeki ve üretim sürecindeki konumunu yansıtan verilerdir.

TÜİK 2006 yılı kazanç araştırması verilerine göre (TÜİK, 2009, s. 27) ücretli çalışan “mimarlar, mühendisler ve ilgili profesyonel meslek mensupları”nın aylık ortalama brüt ücreti 2.083 TL; bilim insanlarını kapsayan “fizik, matematik ve mühendislik bilimleri ile ilgili profesyonel meslek mensupları”nın aylık ortalama brüt ücretleri ise 2.148 TL’dir. Şirket müdürlerinin ise ücretleri daha yüksektir (2.827 TL), ancak bu kategoridekilerin ne kadarının mühendis olduğuna ilişkin bilgi bu yayında mevcut değildir. Tüm ücretli çalışanların aylık ortalama brüt ücreti ise 1.103 TL olarak bulunmuştur. Bu araştırma verilerine göre ücret karşılığı çalışan mühendisler (şirket müdürü konumundakiler hariç olarak) genel ortalamanın 2 katı kadar ücret geliri elde etmektedirler.

TMMOB Profil Araştırması (TMMOB, 2009, s. 14) verilerine göre 2006-2007’de mühendis-mimar-şehir plancılarının ortalama ücreti 1.250-1.499 TL²⁴ aralığındadır²⁵.

²⁴ Araştırmanın (TMMOB, 2009) yapıldığı tarihte yeni türk lirası (YTL) kullanılmakta kullanılmaktadır. Ancak 1 Ocak 2009’da “YTL” yerine “TL”ye geçilmiştir. Paranın değerinde bu

Araştırmanın yapıldığı dönem içinde 2006 yılında net asgari ücret 380 TL, 2007 yılında ise 403 TL'dir (ÇSGB, 2010, s. 140). Mühendislerin ortalama geliri net asgari ücretin 3-4 katı kadardır.

2006 yılında kadın MMŞP'ların ortalama gelirinin ise 1.000-1.249 TL aralığında olduğu görülmektedir. Kadın-erkek gelir eşitsizliği bu kesimde de devam etmektedir (TMMOB, 2009, s. 14).

Özel sektörde çalışanlar ise kamu sektöründe çalışanlardan daha yüksek gelire sahiptir. Özel sektörde çalışanların ortalama gelirleri 1.500-1.999 TL aralığında iken kamu sektöründe çalışanların ortalama gelirleri ise 1.250-1.499 TL aralığındadır (TMMOB, 2009, s. 14).

En yüksek aylık ortalama gelire sahip olan mühendis grubunu üst düzey yöneticiler oluşturmaktadır. Onları işverenler izlemektedir. En düşük geliri olan gruplar ise işsizler, emekliler ve yönetim görevi olmayan ücretli/maaşlı çalışanlardır (TMMOB, 2009, s. 254).

TMMOB Profil Araştırması'nda sunulan 8 oda kapsamındaki mühendislerin gelirleri karşılaştırıldığında en düşük gelir grubunda (ortanca gelir dilimi 1.000-1.249 TL) meteoroloji mühendislerinin, en yüksek gelir grubunda ise (ortanca gelir dilimi 1.500-1.999 TL) elektrik ve inşaat mühendislerinin bulunduğu görülmektedir (TMMOB, 2009, s. 339).

Ücret gelirinin bir parçasını oluşturan fazla çalışma ücretlerinin ödenmemesi ise mühendislerin sıkça karşılaştığı bir durumdur. Ücretli-maaşlı çalışan mühendislerin

dönüşüm sırasında bir değişiklik olmadığından dolayı çalışmamızda para değeri "TL" cinsinden verilecektir.

²⁵ Soruda ve açıklamalarda netlik olmamakla birlikte burada ifade edilen ücretin "net" ücret olması muhtemeldir. Çünkü ücretliler genel olarak ellerine geçen geliri ifade etme eğilimindedir. Araştırma sorusu şöyledir: Kişisel olarak aylık ortalama geliriniz ne kadar? (TMMOB, 2009, s. 37)

ancak %24'lük bir kısmına fazla mesai için ücret ödenmektedir (TMMOB, 2009, s. 248).

3.2.5. Yöneticiler Olarak Mühendisler

İşyeri düzeyinde mühendislerin yönetimlerde ne derece etkili olduğu da önemli bir tartışma başlığıdır. Çalışmamızın 1. Bölümünde belirtildiği gibi “bilgi çağı” iddiası kendi içinde bilgiye sahip olanların, mülkiyete sahip olmasa da asıl yöneticiler olacaklarını ve kendi mesleki bilgi ve değerleri temelinde bir yönetim uygulayacaklarını içermektedir. Burada tartışma konusu olan işyeri sahibi olan mühendis değil, işyerinin mülkiyetine sahip olmayan mühendisin etkisidir.

TMMOB Profil Araştırmasına göre (2009, s. 144, Tablo X-145 ve X-146)²⁶ “çalıştığınız işyerinde herhangi bir yönetici pozisyonunuz var mı?” sorusuna bir işyerinde çalışan mühendis, mimar ve şehir plancılarının %48'i “var” şeklinde cevap vermiştir. Yöneticiler içinde %30'u ‘işyeri sahibi/ortağı’, %19'u ‘üst düzey yönetici’ (Gn. Md, Gn. Md. Yrd. vb.), %35'i ‘teknik ara kademe yönetici’, %14'ü ‘ekip, takım sorumlusu’ olduğunu belirtmiştir. Bu verilere göre bir işyerinde çalışan mühendislerin yaklaşık olarak %9'luk bir bölümü mülkiyet sahibi olmayıp işyerinde üst düzey yönetici durumundadır.

Adams (2004, s. 239-240), mühendislerin işyerlerinde yönetici olmalarını iki nedene dayandırmaktadır: Mühendislerin analitik olması, sorunlara nicel yaklaşması, nesneleri onarma yeteneklerine güvenmeleri birinci nedendir. İkinci neden ise teknoloji tabanlı şirketlerde yürütülmekte olan proje ve araştırmaların durumu hakkında karar verebilmek için yöneticilerin teknik açıdan bilgili olması ihtiyacıdır.

İmalat sanayisinde faaliyet gösteren büyük firmalarda yöneticiler içinde mühendisler önemli bir oranı oluşturmaktadırlar. Nichols ve Suğur'un (2005, s. 110) 7 büyük fabrikada (3 beyaz eşya, 2 otomotiv, 2 tekstil) yaptığı araştırma verilerine göre

²⁶ Çalışmada X-146'da tabloda verilen rakamlarla toplamalar birbirini tutmadığından hesaplama yeniden yapılmıştır -bn

yöneticilerin %74'ü lisans ve lisansüstü mezunudur. Üniversite mezunu olan yöneticilerin de yaklaşık onda sekizi mühendislik eğitimi almıştır. Bu verilerden yöneticilerin %55-60 civarında bir kesiminin mühendislik formasyonuna sahip olduğu görülmektedir. Bu şirketlerdeki yöneticiler genellikle İTÜ ya da ODTÜ gibi mühendislik eğitimi açısından öne çıkmış okullardan mezun olmuşlardır. Yazarlar mühendislerin yoğun olarak yönetici pozisyonunda bulunmasını okullarda “modern yönetim teorisini ve uygulamaları kapsayan dersler” (Nichols- Suğur, 2005, s. 110) almış olmalarına bağlamaktadır.

Nichols ve Suğur'un çalışmasına göre (2005, s. 129-130), fabrikalarda çalışan Türk yöneticiler, hem yabancı kökenli yöneticiler tarafından hem de işçiler tarafından '*korkunç, otoriter, patron tipli, sert, emir vermeyi ve hiyerarşiyi seven*' gibi sözcüklerle değerlendirilmişlerdir. Bu veriler mühendislerin ağırlıklı bir yer kapladığı yöneticilerin yönetim anlayışının pek demokratik olmadığı konusunda bir fikir vermektedir. Bu durum Haug'un (1996, s. 140) profesyonellerin kendileri hakkında varolan “liberal ve insancıl” yargılarının doğru olmadığı, pratikte “bürokrasi ve teknolojiye bağımlı oldukları” vurgusunu doğrulamaktadır.

Çalıştığı işyerinin sahibi olmayan mühendislerin işyerinde stratejik kararlara ne ölçüde katıldıkları sorusu araştırma görüşmelerindeki sorularımızdan birisini de oluşturmaktadır. Sorunun cevabına araştırmanın sunumunda yer verilmiştir.

3.2.6. Kamu-Özel Kesim Ayrımında Mühendisler

Türkiye'de mühendis istihdamı Osmanlı'dan beri kamu kesimi yoğunluklu olmuştur. Ancak, 1980 sonrasında sürdürülen özelleştirme politikalarının sonucunda artık mühendislerin çoğunluğu özel kesimde çalışmaktadırlar.

Tablo 3.4'e göre 1954'te mühendislerin yaklaşık %80'i kamuda çalışırken, 2006'da bu oranın %40 civarına düşmüştür. Tabloda kamuda çalışanların sayısı 1998 araştırmasında %34; 2006'da ise %42 olarak görülmektedir. Ancak, bu dönemde özelleştirmelerle kamuda çalışan sayısı yükselmek bir yana düşürülmüştür. Bu nedenle sözkonusu artışın gerçekliği yansıtmaktan ziyade, her iki araştırmanın örnekleminin

farklı amaçlara yönelik olarak ve farklı hedeflerle oluşturulmasından kaynaklanmış olması muhtemeldir (TMMOB, 2009, s. 237-238).

Tablo 3.4. Mühendislerin İşteki Konumlarının Değişimi (1954-2006)²⁷

Yıllar	İşsiz	Ücretli Çalışanlar			Bağımsız Çalışan	İşyeri Sahibi/Ortağı
		Kamu	Özel	Ücretliler Toplamı		
1954 ²⁸	-	(78,6)	-	(78,6)	-	(21,4) (Serbest)
1976	1,3	62,3	16	78,3		20,4
1998	6,2	34,9	43,3	78,2	0,8	14,9
2006	4,1	42,3	34,2	76,5	1,3	18,1

Kaynaklar: TMMOB (2004), s. 24; Artun (1999), s.143-168'den hesaplanmıştır; Köse- Öncü (2000), s. 121, TMMOB (2009), s. 210

Bir işyerinde çalışan ücretli/maaşlı mühendislerin içinde kamuda çalışanların oranı (%54.9), özel sektörde ücretli çalışanlardan (%44.5) daha fazladır. Ancak 1976 araştırmasında ücretliler içinde %20.4 olan özel kesim ücretli oranı, 30 yıl içinde %44.5'e yükselmiş; yani özel kesimde çalışanların oranı 2 kattan fazla artmıştır. Bu durum mühendislerin kamuda çalışma olanaklarının daralmasının da bir göstergesidir (TMMOB, 2009, s. 237).

²⁷ Kaynaklarda verilen sayılar farklı sınıflandırmaları içermektedir. Bazıları tüm mühendisleri, bazıları işsizleri göz önünde tutmamıştır. Tabloda yeknesaklık sağlanmaya çalışılmıştır. Gerçek oranlar kısmi farklılıklar gösterebilir.

²⁸ 1954 sayıları kaynakta (TMMOB, 2004, s. 24) TMMOB 1. Genel Kurulu "Nüfus Kütüğü" çizelgesinden alınmıştır ve yalnızca memur/serbest ayrımını içermektedir. Özel sektörde ücretli çalışanların "memur" mu, yoksa "serbest" mi sayıldığı açıklanmamıştır. Özel sektörde ücretli çalışanların dönemin anlayışı gereği "serbest" sayılmış olması akla yatkındır. Ancak bu dönemde özel sektörde ücretli çalışmanın oldukça düşük olması muhtemeldir.

3.2.7. Ekonomik Faaliyetler Ayrımında Mühendisler

Ekonomik faaliyetler en genel olarak tarım, hizmetler ve sanayi olarak gruplandırılmaktadır. Tarım ve sanayideki verimliliğin artmasıyla birlikte giderek daha çok insan hizmet sektöründe çalışmaktadır. Ülkemizde 2010 yılında istihdamın %25.2'si tarım, %19.9'u sanayi, %6.3'ü inşaat, %48.6'sı hizmetler sektöründe gerçekleşmiştir (TÜİK, 2011, s. 1). Kuzey Amerika, Japonya ve Avrupa ülkelerinde ise hizmetler alanında çalışanların oranı %70'lere ulaşırken, tarım alanında çalışanların oranı %1-5 arasına, sanayide çalışanlar ise %20'ler civarına inmiştir. Örneğin 2004 yılında AB-15 ülkelerinde istihdamın %72'si hizmetler, %24.2'si sanayi ve %3.8'i tarım alanında gerçekleşmiştir (DPT, 2007, s. 36).

Türkiye'de sanayi sektörünün istihdam içindeki payı, 1990'daki %15.3 seviyesinden (TÜİK, 2010, s. 137) 2010'da %19.9 (TÜİK, 2011, s. 1) seviyesine yükselmiştir. Bununla birlikte hizmetler sektöründe aynı dönemde %32.9'dan %48.6'ya yükselerek 16 puanlık bir artış olmuştur.

2006 yılında (Tablo 3.5) bir işyerinde çalışan mühendislerin (ücretli/maaşlı + işverenler) %19.6'sı imalat sanayi alanında faaliyet gösteren bir işyerinde çalıştıklarını belirtmiştir. Faaliyet alanı olarak imalat sanayisini, %17.2 ile inşaat, %16.3 ile sosyal ve kişisel hizmetler (kamu hizmetleri, savunma, eğitim) ve %12 ile tarım, ormancılık alanı izlemektedir.

Tablo 3.5. Bir İşyerinde Çalışan Mühendislerin Çalışma Konumlarına Göre İşyerinin Temel Faaliyet Alanı-2006²⁹

	Ücretli/Maaşlı	İşveren	Genel
İmalat Sanayi	21,2	13,3	19,6
İnşaat	11,5	41,7	17,2
Sosyal ve kişisel hizmetler (kamu hizmetleri, savunma, eğitim)	19,6	2,2	16,3
Tarım, ormancılık	14,4	2,2	12,0
Finans, sigorta ve mesleki hizmetler (banka, sigorta, gayri menkul)	7,9	10,0	8,3
Elektrik, gaz, su	6,2	7,3	6,4
Toptan ve perakende ticaret, restoran, otel işletmeciliği	2,7	8,5	3,8
Ulaşım, depolama, iletişim	4,0	0,2	3,3
Madencilik	2,9	0,9	2,5
Yanıtsız	9,7	13,8	10,5
Toplam	100	100	100

Kaynak: TMMOB, 2009, s. 240, Tablo 2.36

İşyerinin temel faaliyet alanı mühendislik branşları açısından değerlendirildiğinde (TMMOB, 2009, s. 322) makina grubunun %40'ı, elektrik ve ziraat grubunun %14'ü, inşaat grubunun ise %5'i "imalat sanayi" alanında çalışmaktadır. İnşaat mühendislerinin %61'i "inşaat" alanında çalışırken, ziraat mühendislerinin %50'si "tarım, ormancılık" alanında, maden mühendislerinin %53'ü "madencilik" alanında çalışmaktadır. Jeofizik mühendislerinin %43'ü ise "sosyal ve kişisel hizmetler" alanında çalışırken, kendi meslek alanlarına en yakın faaliyet alanları olan madencilik (%3) ve inşaat (%12) alanlarında çalışanların oranı oldukça düşük kalmaktadır.

²⁹ İşini evinden yürüterek çalışan mühendislerle çalıştıkları işe ilişkin soru sorulmamıştır. "Bağımsız çalışanlar" olarak tanımlanan bu kesimin istihdamda yer alan mühendisler içindeki oranı %1.35'tir (TMMOB, 2009, s. 132).

İşyerinin temel faaliyet alanı ve işyerindeki konuma göre inceleme yapıldığında üst düzey yöneticilerin %24.3, orta düzey yöneticilerin %25.2, yönetici olmayanların %18.8 olmak üzere ücretli/maaşlı çalışanların %21.2'sinin imalat sanayinde çalıştığı görülmektedir. İşverenlerin ise %13.3'ü imalat sanayinde faaliyet göstermektedir. Faaliyet alanları itibariyle ücretliler içinde en ağırlıklı alan imalat sanayi iken, mühendis kökenli işverenlerin en ağırlıklı (%41.7) olduğu alan inşaattır (TMMOB, 2009, s. 240).

3.3. Mühendislerin Sınıfsal Konumları

Mühendislerin sınıfsal pozisyonları için yukarda da aktarıldığı gibi çok farklı değerlendirmeler yapılmıştır. Mills, mühendisleri de kapsayacak şekilde beyaz yakalıları “Yeni Orta Sınıf” olarak tanımlamış, Callinicos ise “Yeni Orta Sınıf” (YOS) tanımlamasını kullanmakla birlikte aslında YOS'nin bir sınıf olmadığını ifade etmiştir. Braverman ise bu kavramın “bazı kayıtlar” koyarak kullanılabileceğini belirtmiştir. Ehrenreich'lar mühendisler de içinde olmak üzere bir “Profesyonel Yönetici Sınıf” oluştuğunu iddia etmiştir.

Savran (2008, s. 22), kendisine ait işyerinde çalışan “serbest meslek sahipleri” veya “profesyoneller” kategorilerini “yeni küçük burjuvazi” olarak tanımlanmaktadır. Eczane, doktor, dişçi, veteriner, avukat yazıhaneleri, muhasebeci ve mali müşavir büroları yanında “küçük ölçekli mühendislik, mimari ve iç mimarı büroları” da “özel vasıflara sahip işgücü içinden küçük burjuva bir varoluş tarzının gelişmesinin ortamları” olarak tanımlanmaktadır. Yeni küçük burjuvazinin bazı katmanları oldukça yüksek gelirler elde edebilmekte ve burjuvazinin orta ve hatta üst katmanlarıyla yakın tüketim kalıplarına ulaşabilmektedir. Savran (2008, s. 24), bu kesimin en yakın müttefiklerinin TÜSİAD burjuvazisi ve devlet bürokrasisi (subaylar, yargıçlar, savcılar, üniversitenin bürokratik unsurları vb) olduğunu savunmaktadır.

Marksist yazarlar genellikle (Köse-Öncü, 2000; Öngen, 2000; Artun, 1999) genel olarak mühendislerin tek bir sınıfa dahil olmadığını, farklı sınıflara dağıldığını savunmaktadırlar. Tartışma ise daha çok hangi kesimlerinin ve hangi kıstaslarla belirli bir sınıfa dahil edildiği çerçevesinde dönmektedir. Bu çerçevede bazı Marksistler üst düzey yöneticileri kapitalist sınıfın bir parçası olarak değerlendirmektedirler (Öngen, 2000, s. 68). Çünkü bu kesim hem sermaye işlevlerini yerine getirmekte, hem de

kapitalist mülkiyet yapısıyla organik bir ilişki içinde bulunmakta ve sosyal işbölümü içinde sömüren sınıf içinde yer almaktadırlar (Öngen, 2000, s. 68).

Kısmen tasarruf erkine sahip olan idari ve teknik kadroların sınıfsal konumu ise Marksistler arasında da oldukça tartışmalıdır.

Köse ve Öncü'ye (2000b, s. 9) göre “mühendislik mesleği, toplumun hakim üretim tarzını belirleyen üretim ilişkilerinden bağımsız olarak tanımlanamaz”. Bu üretim ilişkileri temelinde Köse ve Öncü (2000, s. 132-134) ücretli çalışan mühendislerin sınıf konumlarını “işçi sınıfı konumu”, orta sınıf konumu” ve “kapitalist sınıf konumu” olarak gruplandırmışlardır. Ücretli olarak çalıştığı halde “kapitalist sınıf konumu” içinde değerlendirilenler özel sektörde “büyük işletmelerde yönetici olanlar” olarak tanımlanmakta ve “yönetim temelli kapitalist” olarak adlandırmaktadırlar. Köse ve Öncü, bu katmanı ücretlilerin %1.6'sı olarak hesaplamıştır. Değişik işletme ve organizasyon yapılarında üretim koordinasyon, gerçekleşme ve yönetim pozisyonlarında yer alan ücretlileri ise “orta sınıf” olarak değerlendirmektedirler. Ancak yazarlar (Köse-Öncü, 2000, s. 130-131) sınıf çıkarlarının net olarak tanımlanamadığı ve bir belirsizliğe yol açan grupların “orta sınıf” olarak tanımlandığını ifade etmektedirler. İşçi sınıfı konumu ise bütün işletme ölçeklerinde üretimde olanlar, küçük ve orta ölçekli işletmelerde üretim koordinasyon ile gerçekleşme sürecinde yer alan özel ücretliler ile üretim ve gerçekleşme sürecinde yer alan kamu ücretlilerinden oluşmaktadır.

Savran (2008, s. 34), orta ve alt düzey yöneticilerin ve bunlar arasında yer alan mühendis ve teknik elemanların sınıf konumunun “çelişik bir konum” olduğunu ifade etmektedir. Bu katman, bir yanıyla vasıflı işçilerdir ve sömürülmektedirler. Ancak, öte yanıyla, sermaye adına işçiyi kontrol etme ve yönetme misyonu nedeniyle, mühendis ve teknik elemanlar “sermayenin üçüncü dereceden ajanı³⁰” olarak tanımlanmaktadırlar. Bu çelişik konum nedeniyle Savran (2008, s. 35-36), devrim dönemlerinde bu kesimlerin devrim ile karşı devrim arasında yalpalama gösteren bir kesim olduğunu ve

³⁰ “Ajan” (agent) kavramını Savran, diğer yerlerde “etmen, özne, fail” olarak yapılan çeviri yerine kullanmaktadır (Savran, 2008, s. 13).

en azından bir kesiminin devrime kazanılabileceğini ifade etmekte ve Fransa’da bu tür ara kademelerin özgün sendikalar oluşturmuş olmasını da vasıflı işçilere benzer bir yan olarak değerlendirmektedir.

İdeolojik bütünleşmenin en ileri biçiminin mühendislik mesleğinde görüldüğü ileri sürülmektedir. Bunun nedeni olarak ta mühendislerin başlangıçtan itibaren işverene bağımlı olması ve şirket yöneticisinin çıkarlarından farklı ahlaki amaç oluşturamaması olarak görülmektedir (Derber, 2010, s. 24).

Mühendisliğin doğasında araştırma- geliştirmenin varolması ve bundan kaynaklı bir belirsizlik içermesi, yönetim tarafından denetlenmeyi zorlaştıran bir faktördür. Şirketlerin mühendislerin faaliyetlerini denetlemeye çalışmaları bir çelişki ve gerginlik kaynağıdır (Ansal, 2000, s. 38). Derber (2010, s. 26) ise, profesyonellerin genişleyen ölçüde yönetsel kontrole maruz kaldığını, ancak bunun sanayi işçilerinden farklı bir tipte yaşandığını vurgulamaktadır.

2006 yılında işgücü içinde yeralan mühendislerin %76.5’luk bölümü ücretli/maaşlı çalışan, %4.1 işsiz, %1.3’ü bağımsız çalışan, %18.1’i ise işyeri sahibi/ortağıdır (TMMOB, 2009, s. 210, Tablo 1.07’den hesaplanmıştır).

Tablo 3.4’e göre işgücü içinde yeralan mühendislerin %18.1’i işyeri/büro sahibi veya ortağıdır. İşyeri sahibi/ortağı olanlar içinde işyerindeki ortaklığı sorusuna cevap verenlerin %71’inin ortaklık payı %50 ve üzerindedir. (TMMOB, 2009, s. 239) İşyeri sahibi/ortağı konumundaki mühendislerin %54’ünün işyerinde 1-9 arası, %27.1’inin işyerinde 10-49 arası, %5.1’inin işyerinde 50’den fazla ücretli çalışan var iken, %6.6’sının işyerinde ücretli çalışan yoktur (TMMOB, 2009, s. 243). Bu veriler işyeri sahibi mühendislerin %60 kadarının çok küçük işyeri sahibi olduklarını göstermektedir.

2006 yılında (TMMOB, 2009, s. 209) işveren oranının (işyeri sahibi/ortağı) en yüksek olduğu (%45.2) branş mimarlardır. Mimarların %42.8’i ise ücretli/maaşlı’dır. Metalürji mühendislerinin ise %93.9’u ücretli/maaşlı iken sadece %2.7’si işveren konumundadır.

2006 yılında (TMMOB, 2009, s. 212) 56 ve üstü yaşlarda olanların %45'inin emekli, %24.6'sının işveren, %25'inin ücretli/maaşlı olduğu görülmektedir. 26-35 yaş grubunda olanların %10.7'si; 25 yaş altındaki mühendislerin ise %4.7'si işverendir. Bu veriler, mühendislerin tecrübelerinin artmasına paralel olarak işveren olma olanaklarının önemli oranda arttığına işaret etmektedir. Emeklilik yaşına gelmiş, ancak çalışmaya devam eden mühendisler içinde ücretli/maaşlı olanlarla işveren olanlar eşit sayıdadır.

26-35 yaş arasındaki mühendislerin %79.1 ücretli/maaşlı, %4.3 işsiz olduğu görülmektedir. Mühendislik yılı en fazla 3-4 yıl olan 25 yaş altı grupta işsizlik oranı %22.7'ye fırlamakta, ücretli maaşlı oranı %70.5 ve işveren oranı %4.7 olarak ortaya çıkmaktadır.

Mühendisler içinde büyük ölçekli şirket sahipleri de vardır ve önemli kısmı sermaye birikimlerini mühendislik ve müteahhitlikten elde etmişlerdir³¹. Mühendis kökenli bu kişiler en dar anlamıyla (sermaye sahibi olarak) kapitalist sınıfın bir üyesidir.

İşyeri sahibi/ortağı olup da işyerinde ücretli çalışan olmayan kesim (%1.2) dışarıda bırakıldığında toplam çalışan mühendislerin %16.9'u "işveren" durumundadır. Ancak, bu kesimin içinde yukarda ismi anılan büyük kapitalistler yer aldığı gibi, gelirini esas olarak kendi mesleki faaliyetinden elde eden çok küçük büro sahipleri de girmektedir.

Köse ve Öncü (2000, s. 133) üretim aracı sahibi olup, ücretli emek kullanan, ancak üretim sürecinde fiilen yer alarak artı değer üretimine katılanları "çelişik mülkiyet temelli kapitalist" olarak; kendi hesabına çalışan ve ücretli emek kullanmayanları "küçük burjuva" olarak tanımlamaktadır. Savran (2008, s. 21) ise hem kendi üretim

³¹ Ülkemizde ilk akla gelen örnekler: STFA'nın kurucuları Sezai Türkeş (İnşaat Müh.) ve Fevzi Akkaya (İnşaat Müh.); ENKA'nın kurucuları Şarik Tara (İnşaat Müh.) ile Sadi Gülçelik (İnşaat Müh.), Erensan'ın kurucusu Mesut Eren (Mak. Yük. Müh), Tefken Holding'in, hepsi de İnşaat Mühendisi olan kurucuları Feyyaz Berker, Ali Nihat Gökyiğit, Necati Akçağlılar.

aracına sahip olup, hem de kendi emeğiyle üretim yapanları “küçük burjuvazi” olarak değerlendirmekte ve bu sınıfın ekonomik istatistiklerde “kendi hesabına çalışan” olarak ele alındığını belirtmektedir. Savran (2008, s. 22) mühendisler gibi profesyonel meslek gruplarında yer alan küçük ölçekli büro, muayenehane, eczane vb. sahiplerini kapitalizmin gelişme dinamikleri içinde doğan “yeni küçük burjuvazi” olarak değerlendirmektedir.

İşyeri sahibi/ortağı olup ta işyerinde ücretli çalışanı olmayan mühendisler işgücü içindeki mühendislerin %1.2’sine denk gelmektedir. Mühendislerin %1.3’lük kısmı ise (Tablo 3.4) “bağımsız çalışan” yani herhangi bir işyeri olmadan çalışan mühendislerdir. Ayrıca, bürosunda 1-2 çalışanı olduğu halde kendisi değer üretimi yapan mühendisler de “küçük burjuvazi” içinde değerlendirilebilir. Ancak işyeri sahiplerinin ne kadarının bu pozisyonda olduğu konusunda veri yoktur. İşyeri sahibi/ortağı olanların 5’te biri (%20.4) kişisel aylık gelir ortalaması olarak 1.250 TL’den az gelir ifade etmiştir (TMMOB, 2009, s. 254). Bu kesim 1.250-1.499 TL aralığında olan ortalama mühendis ücretinden (TMMOB, 2009, s. 14) daha düşük bir gelire sahiptir.

Bağımsız çalışanlarla, işyerinde ücretli çalışanı olmayan mühendisler birlikte ele alındığında mühendis işgücünün %2.5’lik bölümünü oluşturmaktadır. Mühendislerin bu orandan biraz daha büyük kısmı (ücretli çalışanı olduğu halde, kendisi değer üretiminde yer alanları dahil ederek) “küçük burjuvazi” olarak değerlendirilebilir.

Köse ve Öncü’nün (2000, s. 139) daha önce aktarılan analize dayanarak yaptıkları değerlendirmeye göre sınıf konumları Tablo 3.6’da verilmektedir. Bu analize göre mühendislerin yarısından fazlası “orta sınıf”; dörtte biri ise “işçi sınıfı” konumunda değerlendirilmektedir.

Tablo 3.6. Aktif Olarak Çalışan Mühendislerin Sınıf Konumlarına Dağılımı-1998

Konum	%		%
Kapitalist	3,2	Kapitalist	17,2
Çelişik Kapitalist	12,7		
Yönetim Temelli Kapitalist	1,3		
Küçük Burjuva	0,9	Küçük Burjuva	0,9
Orta Sınıf (Gelişmiş Org.)	9,3	Orta Sınıf	54,7
Orta Sınıf (Gelişmemiş Org.)	14,2		
Orta Sınıf (Kamu)	31,2		
İşçi (Gelişmiş Org.)	5,3	İşçi Sınıfı	27,3
İşçi (Gelişmemiş Org.)	16		
İşçi (Kamu)	6		
TOPLAM	100		100

Kaynak: Köse- Öncü (2000), s. 139

2006 yılında bir işyerinde çalışan mühendislerin %48'i işyerinde bir yönetici vasfına sahiptir. Ücretli/maaşlı çalışanların %8.6'sı üst düzey yönetici, %29.5'i orta düzey yönetici, %62.1'i ise yönetici olmayan ücretlilerdir (TMMOB, 2009, S. 245).

Yöneticilerin yaklaşık %30'u 'işyeri sahibi/ortağı', %19'u 'üst düzey yönetici' (Gn. Md, Gn. Md. Yrd. vb.), %35'i 'teknik ara kademe yönetici', %14'ü 'ekip, takım sorumlusu" olduğunu belirtmiştir (TMMOB, 2009, s. 245, X-145 ve X-146)³².

2006 yılı bulguları Köse ile Öncü'nün analizinden esinlenerek değerlendirildiğinde işgücü içindeki mühendislerin sınıf pozisyonlarının oranları hakkında yaklaşık bir fikir edinmek mümkündür. Mühendislerin %16-17'lik bölümü "mülkiyet temelli kapitalist", %7-8'lik bölümü "yönetim temelli kapitalist"; %22-24 oranında (teknik ara kademe yöneticiler ve ekip-takım sorumluları) "orta sınıf"; %2-3

³² Çalışmada X-146'da tabloda verilen rakamlarla toplamalar birbirini tutmadığından hesaplama yeniden yapılmıştır -bn

“küçük burjuva” kesim söz konusudur. İşçi sınıfı konumundaki mühendisler %46-48’lik; işsizler ise “yedek işgücü ordusu” olarak %4’lük bir orandadır.

3.4. Mühendislerin Sendikalarla İlişkileri

Mühendisler sınıfsal olarak çıkarları farklılaşan bir meslek grubudur. Bu nedenle mühendislerin sendikalar karşısındaki tutumu homojen değildir.

Mühendislerin bir kısmı, sermaye sahibi veya temsilcisi sıfatıyla işveren sendikalarında görev almışlar ve yöneticilik yapmışlardır³³. Öte yandan işçi sendikalarında yöneticilik yapan mühendisler de vardır.³⁴

Mühendislerin kitlesel düzeyde sendikalara yaklaşımı açısından 1960 ve 1970’li yıllardaki sendikalar konusundaki tutumlara yukarda yer verilmişti. Bu bölümde güncel eğilimler ele alınacaktır.

TMMOB Profil Araştırması (2009, s. 249) verilerine göre ücretli/maaşlı mühendislerin %43’ü çalıştığı işyerinde sendika olduğunu belirtirken %20’lik bir kısmı ise bilmediğini belirtmiş veya yanıtı bırakmıştır. Kendisinin sendika üyesi olduğunu belirtenlerin oranı ise %18’dir.

Çalıştığı işyerinde toplu iş sözleşmesi yapıldığını belirtenlerin oranı ücretli/maaşlı çalışan mühendislerin %26’sı, kendisinin toplu iş sözleşmesinden yararlandığını belirtenlerin %10.4’üdür (TMMOB, 2009, s. 249). Ancak TMMOB

³³ Örneğin elektrik mühendisi Turgut Özal 1979 yılında, makina mühendisi Şükrü Er ise 1980 yılında MESS başkanlığı yapmıştır.

Makina Mühendisi Olgun Tanberk’in sahibi olduğu firma ise 2008 yılında, DİSK/Birleşik Metal-İş Sendikası’na üye olan 385 işçiyi işten çıkartmıştır. Tanberk’in sendika yöneticileriyle yaptığı görüşmede “ben mühendisim, hukuktan anlamam” diyerek tutumunu mühendislikle ilişkilendirdiği iddia edilmiştir (www.politeknik.org.tr , 2008b).

³⁴ Maden mühendisi Çetin Uygur, 1975 yılında TMMOB Genel Sekreterliği görevinden ayrılarak Yeraltı Maden-İş sendikasının kuruluşuna öncülük etmiştir. Kimya mühendisi Doğan Halis Devrimci Sağlık İşçileri Sendikası Genel Başkanlığı’nı yapmıştır.

araştırmasında söz edilen sendikaların işçi/memur statüleri, kamu/özel ve sektörel açıdan ayrımları yapılmamıştır.³⁵

Mühendislerin kamu ve özel kesim ayrımında sendikalaşma eğilimleri açısından 1998 yılında yapılan araştırmaya (Köse - Öncü, 2000, s. 214) bakmak bir fikir verecektir. Bu çalışmaya göre kamu ücretlileri içinde sendikalı mühendislerin oranı %25.7 iken, özel kesim ücretlileri içinde ise %0.5'e düşmektedir. Ancak bu araştırmada da sözkonusu sendikaların işçi mi, memur sendikası mı olduğu belirtilmediğinden işçi statüsündeki mühendislerle, memur statüsündeki mühendislerin sendikalaşma eğilimleri arasındaki farka ilişkin bilgi elde edilememektedir. Bununla birlikte kamu çalışanı sendikalarının verileriyle birlikte ele aldığımızda kamudaki sendika üyeliklerinin büyük kısmının memur statüsündeki çalışanlara ait olduğu düşünülebilir.

Sendika üyesi olanlar işyerindeki yöneticilik durumuna göre değerlendirildiğinde kısmi bir farklılaşma görülmektedir (TMMOB, 2009, s. 249). Sendika üyelik oranı yönetici olmayan mühendislerde %18.2, orta düzey yöneticilerde %17.8, üst düzey yöneticilerde ise %13.2'dir.

Mühendislerin sendikalaşma ve sendikalaşmanın türü hakkındaki görüşlerini Tablo 3.7 yansıtmaktadır. Tabloya göre 2006 yılında (Tablo 3.7) mühendislerin %49'u mühendislerin sendikalarda yer alması fikrine olumlu yaklaştığını ifade etmektedir. Olumsuz fikir belirtenler ise %23'te kalmaktadır. Çalışma konumlarına göre değerlendirildiğinde ise sendikalaşmaya en olumlu bakan grup bağımsız çalışanlar (%75) ve emeklilerdir (%55). Mühendislerin sendikalarda yer almaması gerektiğini en fazla savunan gruplar ise işsizler (%35), emekliler (%27) ve işverenlerdir (%27).

³⁵ Soruda “toplu iş sözleşmesi” kavramı kullanılmakla birlikte sunulan verilerden sorunun hem işçi, hem memur statüsündeki mühendislerle sorulduğu anlaşılmaktadır. 2006-2007 yıllarında memur statüsündeki kamu çalışanı sendikaları “toplu iş sözleşmesi” değil, “toplu görüşmeler” yapmaktadır. Bu farklılığın kafa karışıklığına yol açarak soruya cevap vermeme oranını (toplamda %62) yükseltmiş olması muhtemeldir.

Tablo 3.7. Mühendislerin Sendikalaşma ve Türü Hakkındaki Görüşleri - 2006³⁶

	Ücretli/ Maaşlı	Bağımsız Çalışan	İşveren	Diğer	Emekli	İşsiz	GENEL
Fikrim yok	21,9	12,4	19	41,7	14,6	14,3	21,2
Yanıtız	6,9	-	5,8	2,4	2,9	4,9	6,0
Hayır yer almamalıdır	21,7	12,3	26,6	23,1	27,1	34,6	23,4
Evet yer almalıdır	49,5	75,3	48,6	32,8	55,3	46,2	49,4
Toplam (%)	100	100	100	100	100	100	100

Kaynak: TMMOB, 2009, s. 268

Sendikalaşmaya olumlu bakanların yarısı “mühendis mimar şehir plancısı (MMŞP)” sendikalarını, üçte birine yakın kısmı ise “teknik eleman” sendikalarını benimsemektedirler. İşçi ve kamu çalışanı sendikalarını benimseyenler ise sendikalaşmaya olumlu bakanların yaklaşık 4’te birini oluşturmaktadır. (TMMOB, 2009, s. 171).

Yetim’in (1993, s. 115) İzmir’de Makina Mühendisleri Odası üyeleriyle yaptığı araştırmaya göre ücretli çalışan mühendislerin %65.1’i sendikalaşmaya taraftar, %28.6’sı sendikalaşmaya taraftar değil, %6.3’ü de bu konuda fikirsiz olduklarını belirtmiştir.

Yukarda verileri sunulan TMMOB Araştırmaları (1976, 1998, 2006) mühendisler içinde diğer çalışanlardan bağımsız bir sendika fikrinin yaygın olduğunu göstermektedir. Ancak bu yönde dikkate değer bir girişim sözkonusu olmamıştır. Bu konuda bulabildiğimiz tek örnek 1993 yılında kurulmuş olan Tüm Teknik Elemanlar Sendikası (TES)’dir. TES, “kamuda ve özel sektörde çalışan tüm teknik elemanların sendikaya katılabileceğini” ilan etmiş, TEKSEN deneyimine sahip çıkmıştır. (Harita

³⁶ Soru: “Mühendis mimarlar sendikalarda yer almalı mıdır? Evetse, hangi tür sendikalarda?” şeklinde sorulmuştur.

Bülteni, 1993, s.5) Ancak sendikanın sonraki süreçte bir etkisi ve çalışmasına rastlanmamaktadır.

1990'dan itibaren kamu çalışanı sendikalarının kurulmasıyla kamuda çalışan mühendisler de bu oluşan sendikalara üye olmuşlardır. Kamu çalışanlarının sendikalaşmasına öncülük eden sol kadroların sınıfsal bakışları nedeniyle bu şekildeki girişimlere karşı çıkarak bu kesimde meslek sendikacılığının gelişmesine engel olmuş olması muhtemeldir.³⁷

3.4.1. Kamu Çalışanı Mühendislerin Sendikalaşma Eğilimleri

KESK'e bağlı Yol, Yapı, Altyapı, Bayındırlık ve Tapu Kadastro Kamu Emekçileri Sendikası (Yapı-Yol Sen) Eski Genel Başkanı Bedri Tekin, örgütlenme ve üye olma açısından mühendislerin de diğer çalışanlar gibi ya da onların üzerinde bir oranda sendikalara üye olabildiklerini belirtmektedir. (Tekin, 2002, s. 25) Ancak, Tekin'e göre (2002, s. 26) mühendisler de, diğer çalışanlarda olduğu gibi, KESK'e bağlı bir sendikaya üye olduğunda sürgünle, lojmandan çıkarılmakla veya geçici göreve gönderilmekle tehdit edildiğinde sendika değiştirebilmektedir. Aynı işkolunda sendika yöneticiliği yapmış olan Erhan Karaçay ise, kamu çalışanlarının (memurlar) %25'i sendikalarda örgütlüyken teknik personelde bu oranın %10 civarında olduğunu belirtmektedir (Karaçay, 1999, s. 78).

Mühendislerin örgütlenme eğilimlerini diğer kamu çalışanlarıyla karşılaştırmak açısından tarafımızdan bir çalışma yapılmıştır³⁸. Çalışmada sendikalara hizmet kollarında ve üyeleri içindeki, yönetici kademelerindeki mühendis

³⁷ Sonradan KESK'e dönüşen kamu çalışanları hareketi içinde meslek ve işyeri sendikalarının kurulmasına eleştirel değerlendirmeler Akyazılı'da (2004 , s. 50, 172) mevcuttur.

³⁸ Mühendislerin yoğun olarak çalıştığı kamu kurumlarında (enerji-sanayi, bayındırlık-inşaat, yerel yönetim, haberleşme, ulaştırma, tarım-orman) faaliyet gösteren 18 kamu çalışanı sendikasından (KESK, MEMUR-SEN ve TÜRKİYE KAMU-SEN'e bağlı sendikalar) için e-posta yoluyla bilgi talep edilmiştir. Çalışma 2010 yılı yaz aylarında gerçekleştirilmiş ve dönüş sağlayabilmek için birkaç kez yazı yazılmış, telefonla görüşmeler yapılmıştır. Sonuçta 6 sendikadan cevap alınmıştır.

oranları, mühendislerin sendikaya yaklaşımında diğer çalışanlardan farklılık olup olmadığı ve kendilerinin mühendislere dönük özel bir çalışması olup olmadığı sorulmuştur. Alınan cevaplar, mühendislerin bazen ortalamanın altında, bazen de üstünde sendikalaştıklarını göstermektedir.

Yerel hizmetler alanında faaliyet gösteren 3 kamu çalışanı sendikası sorularımızın bazılarını cevaplamıştır. Memur-Sen'e bağlı Bem Bir-Sen üyelerin %9,7'sini oluşturan 3003 mühendis üye olduğunu belirtmiştir. KESK'e bağlı Tüm Bel-Sen'in ise üyelerinin %4'ünü oluşturan 1028'i mühendis, mimar veya şehir plancısı ünvanı taşımaktadır. Türkiye Kamu-Sen'e bağlı Türk Yerel Hizmet-Sen'ise itfaiyeci statüsünde bile mühendis alımı olduğundan dolayı mühendislerin sayısını tespit etmenin zor olduğunu belirtmiş ve yaklaşık bir bilgi olarak üyelerinin %3.2'sine denk gelen 400 kadar mühendis üyeye sahip oldukları bilgisini iletmıştır.

KESK üyesi Birleşik Taşımacılık Sendikası (BTS) tarafından iletilen verilere göre TCDD'de genel sendika üyeliği oranı %61 iken, mühendis/mimar/şehir plancısı ünvanı taşıyan çalışanların ise %35 kadarı değişik sendikalara üyedir.

Memur-Sen'e bağlı Enerji Bir-Sen, üyelerinin %25'ini oluşturan 2.500 mühendis üye olduğunu ve yönetim düzeyinde de aynı oranda temsil edildiğini bildirmiştir. KESK'e bağlı Enerji, Sanayi ve Maden Kamu Emekçileri Sendikası'ndan (ESM) verilen cevaba göre hizmet kolunda çalışanların tahmini olarak %30 kadarı mühendis, mimar ve şehir plancısı iken üyelerinin %37'si bu gruptandır. Sendikanın yönetim, denetim ve disiplin kurullarında (şube ve merkez) görev alanlar içinde mühendis oranı %39'a, Yönetim Kurulu'nda görev alanlar içinde ise %62'ye yükselmektedir. Cevapta mühendislerin yönetici olarak yoğunluğu "hiyerarşik olgu ya da duyarlılığa" bağlanmaktadır.

Sendikaların ilettiği bilgiler kamu çalışanı (memur) statüsünde çalışan mühendislerin sendikalara ve hizmet kollarına göre değişebilmekle birlikte genel ortalamaya yakın şekilde sendikal çalışmalarda yer aldıklarını göstermektedir.

3.4.2. İş Kanunu Kapsamındaki Mühendisler ve Sendikalar

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) tarafından yayınlanan son sendikalaşma istatistiğinde (2009 Temmuz) Türkiye’de işçi sendikalarının örgütlenme oranı %59.9 görünmektedir³⁹. Ancak gerçekte bu oran %6 civarındadır (Şafak, 2009, sy).

Mühendislerin işçi sendikalarında örgütlenme oranının ne kadar olduğu konusunda veri bulunmamakta, ancak çok az olduğu bilinmektedir. Az sayıda olmakla birlikte bazı sendikalara mühendisler üyedir (Hava-İş, Tes-İş, Genel Maden-İş) ve toplu sözleşmelerde mühendisler de göz önünde tutulmaktadır Örneğin, Tes-İş Sendikası ile İGDAŞ arasında yapılan toplu iş sözleşmesinde (TİS) mühendisler de kapsamaktadır. (Tes-İş, 2010, md. 43) TTK’da da işçi statüsündeki mühendisler sendika üyesidirler ve TİS’te yer almaktadırlar (Küçük, 2007, s. 79).

Urhan (2005b, s. 58) “işçilerin kolektifliğe, sendikaların gücüne ve politikalarına yönelik inancının olumlu olması durumunda, en olumsuz koşulların olduğu ortamlarda dahi örgütlenme başarısının yüksek olduğunu” gösteren araştırmalara dikkat çekmektedir. Bu durum, işçi sınıfının uzun mücadele tarihinde de bir çok kereler görülmüştür.

Bu nedenle öncelikle tüm işçi kesimlerini etkileyen yasal engeller ve işveren baskıları; ardından hem genele hem özele dönük sorunların parçası olan sendikalardan kaynaklı sorunlar; son olarak ta mühendislere özgün sayılabilecek olan işçi sınıfının diğer tabakalarından olan ayrıcalıklar ve ilişkiler kaynaklı sorunlar üzerinde durulacaktır.

3.4.2.1. Sendikalaşmanın Zorlukları

Sendikal örgütlenmenin zorluklarının genel olarak işçilerin, özel olarak ta mühendislerin sendikalaşmasının önünde oluşturduğu engellere IBM Türk’te yaşananlar bir örnektir.

³⁹ ÇSGB istatistiklerin yayını 2010 Ocak döneminden itibaren durdurulmuştur.

Bilişim sektöründe faaliyet gösteren, yarısı mühendis olmak üzere 400 çalışanı olan IBM Türk'te 2008 yılında gündeme gelen sendikalaşma girişimi, mühendislerin de içinde bulunduğu bir özel kesim örgütlenmesi olarak dikkat çekmiştir (Hocaoğulları, 2009, sy).

Aslında IBM'de 1969'dan beri Bilgi İşlem İşçileri Sendikası (Bil-İş) sendikası vardır ve 12 Eylül'e kadar işverenle TİS'ler imzalar. Ancak 2821 sayılı Sendikalar Yasası ile getirilen %10 barajının altında olduğundan 12 Eylül sonrasında TİS imzalayamamakta, grev yapamamaktadır. İşyerinde son yıllarda uygulanan düşük ücret politikası ve ücret dengesizlikleri karşısında Bil-İş Sendikası'nın etkisiz kalması sonucunda çalışanlar 2008 yılında Tez Koop-İş Sendikası'na üye olurlar ve 2008 yılında sendika tarafından 209 üye ile bakanlığa yetki başvurusu yapılır. Başvurunun ardından işveren 3 sendika temsilcisi ile çalışanlardan yana tavır alan 3 üst düzey yöneticiyi işten çıkarır. Dava devam ederken TMMOB'a bağlı odalar da sendikaya destek verirler, ortak etkinlik ve eylemler yapılır. Temsilciler 2,5 yıllık bir süre sonunda işe iade davalarını kazanır, ancak işe başlatılmazlar. Sendikal yetki davasını da Tez Koop İş Sendikası kazanır. Ancak bu süreçte sendikal örgütlülüğü zayıflamıştır. TİS görüşmelerinde uyuşmazlığa gidilir ve grev kararı alınır. Sendika grev oylamasından "Hayır" çıkmasını sağlayarak TİS'in Yüksek Hakem Kurulu tarafından bağitlanmasını sağlamayı hedefler. İşveren ise "greve evet" için çalışır ve işveren kazanır. Oylamadan "greve evet" çıkar, ancak sendika greve çıkamadığından dolayı yetkisi düşer (www.turk.internet.com, 2011; Hocaoğulları, 2009).

Bu örnekten de izlenebileceği şekilde İş Kanunu'na tabi çalışanların sendikalaşmaları engellerle dolu ve oldukça uzun bir maratona tamamlayabilmelerine bağlıdır. Bu örnekte işveren şekilsel de olsa bir sendikanın varlığına göz yummuştur. Bir çok işyerinde ise çalışanlar arasında "sendika" sözünün dolaştığı işveren tarafından duyulduğu andan itibaren işçi çıkarmalar başlamaktadır. %10 ülke barajı ve %50+1 işyeri barajı geçilerek bakanlıktan yetki yazısı alındığında sendikal yetkiye yapılan itirazlar, sendikal yetkiyi durdurmakta, yıllara varan mahkeme süresinde işverenler işçileri yıldırma veya işten çıkarmaktadır. İşe iade davaları yasada yazan sürelerin çok üzerinde sürede tamamlanmakta, sonunda dava kazanılsa bile genellikle yasanın

işverene tanıdığı hak çerçevesinde işveren tazminat ödeyerek işçiyi işe başlatmamaktadır. Böylece işten atılmamış işçilere de, başlarına neler gelebileceği hakkında güçlü bir mesaj verilmektedir. Bu zorlu süreci bilen işçilerin bir çoğu ise sendikalaşmaya eğilim duysa bile baştan itibaren uzak kalmayı tercih etmektedir. Kamu çalışanlarıyla, özel sektör çalışanlarının sendikalaşma düzeyleri arasındaki farkın nedenlerinden birisi özel sektör işverenin sendikalaşmaya karşı geleneksel olarak oldukça sert tepki vermesidir.

3.4.2.2. Sendikaların Sorunları

Sendikalar mühendislerin örgütlenmesinde iki yönlü sorun alanına sahiptir. Genel olarak sendikalara işçilerin/emekçilerin güveni azdır. Sendikalardaki yapısal sorunlar (anti-demokratik yönetim tarzı, yöneticilerin sendika kaynaklarını kullanarak zenginleştiğine ilişkin örnekler, mücadelelerin birçoğunun yüzüstü bırakılması vb.) bu güvensizliğin kaynaklarından birisidir. Böyle bir gerçekliğin varlığı, egemen sistemin hegemonyası altındaki geniş kitlelerin bilincine tüm sendikaların bu sorunlardan muzdarip olduğu şeklinde yansımaktadır. Mücadeleci çizgideki sendikalar da bu önyargıdan kendisini kurtaramamakta, her adım “sendika bizi satacak” kaygısı taşıyan işçileri ürkütmektedir.

Sendikalardan kaynaklı bir diğer sorun ise sendikaların geleneksel olarak örgütlü oldukları kesimlerin dışına çıkmaya enerjilerinin olmaması, bu konudaki girişimlerini uygun ve yeterli organizasyonla yürütmemeleri nedeniyle yeni kesimlere ulaşmakta yaşadıkları zorluklardır. Bu kesimlerden birisi de mühendislerdir. Sendika yönetimlerinin çoğunluğu geçmişteki işyerindeki sayıları az ve işyeri yönetimiyle büyük oranda bütünleşmiş mühendisin yerini alan yeni durumu algılayıp, buna uygun harekete geçememektedir. Bu sorunun yansımalarından birisi de “kapsam dışı personel” sorunudur.

3.4.2.3. Kapsam Dışı Sorunu

Kapsam dışı personel uygulaması, yürürlükte olan TİS’ten yararlanamayacak olanları ifade etmektedir (Kristal-İş, 2006, s. 12). Kapsam dışı uygulaması ilk dönemlerde işyerinde sevk ve idare yetkisi ile işverenin sınırlarına vakıf personelle sınırlı

olmakla birlikte zaman içinde genişleyerek, uyuşmazlık durumunda işyerinde üretimin devamlılığını sağlayacak personele kadar ulaşmıştır.

Kristal-İş'in (2006, s. 12) yaptığı hesaplama göre TİSK üyesi işyerlerinde 1980 yılında %14 olan kapsam dışı oranı, sonraki yıllarda artarak 2004 yılında %31 olmuştur. Sendikalı işyerlerinin çoğunda mühendisler toplu sözleşme kapsamı dışında tutulmaktadır. (TPAO TİS, 2009-2010; Çelik-İş TİS, 2004-2007; Kristal-İş, 2008) Aşağıda TİS'lerin kapsam maddesinden iki örnek verilmektedir:

Şirket Yönetim Kurulu Başkanı ve üyeleri, Genel Müdürce belirlenecek Sendika üye sayısının %10'na kadarı ile Müdürler, Şefler, Mühendisler, Formenler ve Toplu İş Sözleşmesine müzakereci sıfatı ile işveren adına katılan kimseler Toplu İş Sözleşmesi kapsamı dışındadır. (Dok Gemi-İş, 2008)

Bu sözleşme; Ek 1 numaralı listede unvan ve adresleri yazılı işyerleriyle bu yerlerde çalışan işçileri kapsar. Ancak müdürler, müdür yardımcıları, şefler, şef yardımcıları, mühendisler, büro personeli, müdür yardımcısı durumundaki amirler, ustabaşılar (formenler) ve teknik ressamlar sözleşmenin kapsamı dışındadır. (MESS, 2006b, s. 9)

Kapsam dışı personel işverenlerin yönlendirmesiyle sendikal örgütlenmenin kırılması veya işverenin yönlendirdiği sendikaya destek verilmesiyle de gündeme gelebilmektedir (Alpman, 2010, sy).

Kapsam dışı personelin işçi sendikalarında örgütlenmesi için yapılmış az sayıda çalışmadan birisi Birleşik Metal-İş Sendikası tarafından 1998-2000 yıllarında gerçekleştirilmiştir. Bu amaçla sendika genel merkezi bünyesinde bir "Teknik Elemanlar Bürosu" oluşturulmuş ve bu büroda örgütlenme amacına dönük çalışacak çeşitli branşlardan mühendisler istihdam edilmiştir. Teknik Elemanlar Bürosu tarafından 1999 yılında "Teknik Elemanlar ve Sendikalar Sempozyumu" gerçekleştirilmiştir (Birleşik Metal-İş, 1999). Teknik elemanlara seslenen broşürler çıkarılmış, işyerlerinde bu kesime ulaşmaya çalışılmıştır. Ancak çalışma bir süre sonra sönümlenmiştir. Dönemin sendika Toplu İş Sözleşmesi Daire Başkanı Helvacı (Birleşik Metal İş, 1999,

s. 81), TİS'lerdeki kapsam dışı maddesini kaldırabilmek için yeterli güce erişmek gerektiğini vurgulayarak önemli bir noktaya dikkat çekmektedir.

Toplu sözleşmenin kapsamı dışında kalanların sendika üyeliği önünde yasal bir engel olmamakla birlikte, sendika üyeliğini işlevsiz kıldığından dolayı pratik bir engel oluşturmaktadır. Urhan (2005, s. 218), kapsam dışı işçilerin, genellikle toplu sözleşmeyle elde edilecek hakların üstünde yararlar sağlanan kişiler olarak kabul edildiğini belirtmektedir. Bu kişiler, genellikle beyaz yakalı ve yüksek vasıflı işçilerdir ve işyeri yönetimi tarafından ayrıcalıklı bir konumda tutulmaları ve TİS hükümlerinden yararlanamamaları nedeniyle sendikalaşma eğilimleri düşük olarak değerlendirilmektedir (Urhan, 2005, s. 219).

Kapsam dışında tutulan işçiler bu uygulamayı kendilerine yönelik bir hak ihlali olarak görmemektedirler. Nitekim kapsam dışı personel uygulaması ile ilgili yapılan bir araştırma, kendi tercihleri dışında bu uygulamaya dahil edilmiş olmalarına rağmen işçilerin önemli bir kısmının (%66) bu statüden memnun olduklarını, bu uygulamayı eşitlik ilkesine aykırı bulmadığını (%52) ve bu statüye dahil olmasının işletmedeki görevlerinin bir gereği olduğuna inandıklarını göstermiştir (Urhan, 2005, s. 220).

Ancak, bu bulguları mutlak olarak değil, genel olarak sendikal örgütlenmeye güvenin zayıf olduğu bir dönemin eğilimlerini yansıttığını göz önüne tutarak değerlendirmekte yarar vardır.

3.4.2.4. İşyerindeki Konum

Fazla çalışma ücretlerinin ödenmemesi mühendislerin sıkça karşılaştığı bir durumdur. TMMOB Profil Araştırması (TMMOB, 2009, s. 248) verilerine göre ücretli-maaşlı çalışan mühendislerin ancak %24'lük bir kısmına fazla mesai için ücret ödenmektedir.

Urhan, yüksek vasıflı işçilerin önemli bir kısmının TİS'lerle belirlenen çalışma saatlerinden daha fazla çalışmalarına rağmen, bu durumu bir hak ihlali olarak değil, iş performanslarını kendilerinin belirlediği yüksek mesleki standartlarının sonucu ve

“planlanamayan ilginç bir işin ayrılmaz parçası olarak” gördüklerini vurgulamaktadır (Urhan, 2005, s. 72-73).

Urhan, bu nedenle sözkonusu yüksek vasıflı işçilerin nesnel çalışma koşullarından kaynaklı klasik istihdam problemleriyle sendikalara çekilemediğini belirtmekte ve bu işçilerin ilgi odağını mesleki talepler ile iş özerkliğinin oluşturduğunu vurgulamaktadır (2005, s. 72-73).

Yaratıcı ve özerk olabilecekleri işleri tercih eden yüksek vasıflı işçilerin kariyer beklentileri olmasına rağmen, hiyerarşik gücün artışıyla eş değer bir kariyer onları motive etmemektedir. Kendi iş alanlarında ve işletmenin bütününde kararlara katılmaya daha fazla olanak sağlanması, bu işçi gruplarının en önemli beklentileri arasındadır (Urhan, 2005, s. 73).

3.4.2.5. İşçi-Mühendis Gerilimi

Mühendislerin işçi sendikalarında örgütlenmesinin önündeki engellerden birisi işçilerle mühendislerin arasındaki gerilim ve bu gerilimin bakış açılarına yansımalarıdır.

Mühendisler, kapitalist sistemde yönetimle işçiler arasında önemli bir “ara” teknik çalışan kesimidir.

“Firmaların karlılığının sağlanması ve garantilenmesi yönetimin bu kalifiye teknik elemanlara dayanmasını ve güvenmesini gerektirirken, yaptıkları işin kontrolü ve denetlenmesi açısından da işverene hep sorun yaratmıştır. Öte yandan, mühendisler iş yerinde bir tür denetleyici otorite olmak işlevini yerine getirdiklerinden ve üretimin her aşamasını değerlendirerek hatasız yürütülmesinden sorumlu olmalarından dolayı, iş yerinde işçilerle direkt ilişki içinde olmasalar dahi, üretim sürecinin tasarımı, spesifikasyonlar, talimatnameler yolu ile işçilere üretimde ne yapacaklarını dikte ediyor olmaları, mühendislerle işçiler arasında sürekli bir gerginlik yaratmaktadır” (Meiksins ve Smith, 1993’ten aktaran Ansal, 2000, s. 37-38).

Sözkonusu gerilimi Güner (1999, s. 85) mühendisin yönetici pozisyonu, işveren vekili konumu, ile işçilerin edilgen pozisyonu ve yönetilen konumu şeklinde özetlemektedir.

Gerilim mühendislerin ve işçilerin birbirine ve sendikalaşmaya bakışına da yansımaktadır. Yukarıda da belirtildiği gibi mühendislerin önemli bölümü meslek sendikacılığı fikrine yakındır. Örneğin 2006 yılında mühendislerin sendikalaşması gerektiğini düşünenlerin % 82'si meslek sendikacılığı eğilimindedir (TMMOB, 2009, s. 268). Yine aynı araştırma (TMMOB, 2009, s. 229) verilerine göre “işyerlerinde MMSP’lerin talepleri diğer çalışanlardan ayrıştırılarak ele alınmalıdır” fikrine ankete katılanların %46’sı katılmakta, %25’i karşı çıkmaktadır. Bu fikre katılanlar lehine 21 puanlık bir fazla görülmektedir.

Öte yandan DİSK’e bağlı Birleşik Metal-İş Sendikası (2008, s. 66-67) tarafından 2008 yılında sendika üyeleriyle yapılan bir araştırma işçilerin işyerindeki beyaz yakalıları işverene yakın gördüklerini yansıtmaktadır. Araştırmada işçilerin %71’i “beyaz yakalılar, bize değil işverene yakındır” fikrine katılmakta, yalnızca %14’lük kısmı bu fikre katılmamaktadır. İşçiler, bir başka beyaz yakalı grubu olan devlet memurları ile birlikte örgütlenme fikrine ise %75 oranında destek vermektedir. Her ikisi de beyaz yakalı olan iki gruba olan yaklaşımdaki taban tabana karşıtlık, işyerindeki mesafede yapılan iş sırasında karşı karşıya gelmekten kaynaklı bir tepkiyi yansıtmaktadır.

3.5. Değerlendirme

Mühendis, mimar ve şehir plancılarının işteki konumu branşa, yaşa ve cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Genç mühendisler yoğun şekilde işsizlikten etkilenmektedirler.

Mesleki kıdem yükseldikçe işsizlik oranı düşmekte, işverenlerin oranı yükselmekte, en yüksek yaş grubunda her dört mühendisten birinin işveren olduğu görülmektedir. Bu durum genç mühendislerde kendilerinin de ‘sebat ederlerse’ ilerde işsizlikten ve ücretlilikten kurtulabilecekleri umudunu besleyebilen bir durumdur. Eski kuşak mühendislerin toplumda mühendislerin henüz elit bir kesim olduğu dönemde

meslek hayatına başlamış olmasına rağmen, bu ‘umut’ta bir gerçek payı vardır ve genç/orta yaşlı mühendislerin çalışma yaşamlarındaki tutumlarını etkilemesi muhtemeldir.

İşgücü içinde yer alan her 4 mühendisten yaklaşık olarak 3’ü ücretli/maaşlı mühendis iken; 5 mühendisten biri ise işyeri sahibi/ortağıdır. Geriye kalan %5 civarındaki kesim işsizler ve bağımsız çalışanlardan oluşmaktadır.

Mühendislerin yaklaşık yarısı mühendislerin sendikalaşması fikrine olumlu yaklaşmaktadır. Ancak, ifade edilen sendika türü “meslek sendikası” özelliği göstermektedir. Mevcut durumda ise mühendisler kamu çalışanı sendikalarında genel ortalama civarında bir örgütlülüğe sahipken, işçi sendikalarında ise genel ortalamaya göre çok düşük bir oranda üyedir.

Özel kesim işyerlerinde sendikalaşmanın önündeki engeller şöyle sıralanabilir: Sendikalaşmanın zorlukları ve bu nedenle tüm çalışanlar için sendikalaşma eğiliminin zayıflığı; işyerindeki diğer işçilerle mühendislerin çatışan konumları; sendikaların genelde beyaz yakalıları, özelde ise mühendisleri örgütlemeye dönük çalışmalarının olmaması; toplu iş sözleşmelerinde beyaz yakalıların kapsam dışı bırakılması; mühendislerin diğer çalışanlara göre daha iyi ücret ve çalışma şartları.

4. ARAŞTIRMA: İMALAT SANAYİSİNDE MÜHENDİSLERİN ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ

4.1. Araştırma Çerçevesi

4.1.1. Araştırmanın Amacı

Araştırma mühendislerin mesleki beklentilerini, işyerlerindeki çalışma koşullarını, işverenlerle, işçilerle ve sendikalarla ilişkilerini anlamayı hedeflemektedir. Böylece önceki bölümlerde ortaya konulan sınıfsal farklılaşma ve proleterleşme süreçleri değerlendirilecektir.

4.1.2. Araştırmanın Yöntemi

Çalışmanın ilk aşamasında kuramsal ve tarihsel bir altyapı oluşturmak amacıyla kaynak taraması yapılmıştır. Yine, bu çerçevede ülkemizde mühendislerle ilişkin yapılmış nicel araştırmaların verileri incelenerek, temel değişkenler belirlenmiştir. Son aşamada ise saha çalışmasını içeren bir araştırma yapılmıştır.

Ülkemizde mühendisler üzerine geniş bir örneklemle görüşülerek yapılmış niceliksel araştırmalardan (TMH, 1972; Yetim, 1993; Artun, 1999; Köse-Öncü, 2000; TMMOB, 2009) yararlanılabilmektedir. Bizim araştırmamızda isesaha çalışması “Nitel Araştırma Yöntemi” temel alınarak yapılmıştır. Nitel araştırmalar araştırılan problem hakkında ayrıntılı ve derinliğine veri sağlama (Yıldırım ve Şimşek, 2008, s. 96) olanağı sunmaktadır. Böylece, gözlemlerin somutlaşabilmesi ve derinleştirilmesi hedeflenmiştir.

Örneklemin oluşturulmasında hedeflenen amaca uygun olarak “maksimum çeşitlilik örnekleme” uygulanmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2008, s. 108). Bu yöntem, görece küçük bir örneklemle taraf olabilecek bireylerin çeşitliliğini yansıtabilmesi (Yıldırım ve Şimşek, 2008, s. 108) açısından amaca uygun bulunmuştur.

Görüşmelerde yapılandırılmış soru formları esnek şekilde kullanılmış ve genel olarak açık uçlu sorular sorulmuştur (Ek-1 ve Ek-2). Görüşmelerin tamamı, araştırmacının kendisi tarafından gerçekleştirilmiş ve görüşmelerin çoğunluğu 25-40 dakika arasında gerçekleşirken 90 dakika süren görüşmeler de olmuştur.

Görüşme yapılacak mühendislere mühendis odalarının aracılığı, işyerlerinin rastgele aranması, araştırmacının işinden dolayı oluşan ilişkilerin değerlendirilmesiyle ulaşılmaya hedeflenmiştir.

Araştırmanın sunumunda ise, olabildiğince geniş ölçekte doğrudan aktarma yapılarak, okuyucunun verileri kendisinin de değerlendirebilmesi (Yıldırım ve Şimşek, 2008, s. 97) hedeflenmiştir.

Yapılan görüşmeler istatistiksel sonuçlar oluşturmaktan çok, bakış açılarını değerlendirmeyi hedeflediğinden dolayı sonuçlar genel olarak sayısal değerlendirmeye tabii tutulmamıştır.

4.1.3. Araştırmanın Kapsamı

Çalışmanın odak noktasını sanayi sektörü ve onun bir alt kolu olarak imalat sanayisi oluşturmuştur. Bu tercih işveren-mühendis-işçi ilişkileri açısından imalat sanayisinin daha rafine veriler ortaya koyabileceği ön kabulünden kaynaklanmaktadır.

Araştırmamızda meslek grubu, çalıştığı işkolu, işteki konum ve yöneticilik durumu ile işyerinin sendikalılığı kıstaslarına göre seçilen 19 mühendisle görüşme gerçekleştirilebilmiştir. Görüşmelerin 17'si 2010 yılında, 2'si 2011 yılında gerçekleştirilmiştir.

Araştırma kapsamında imalat sanayisinde faaliyet gösteren sendikaların yöneticileriyle de görüşülmüştür. Farklı konfederasyonlardan ve farklı işkollarından görüşme yapılması hedeflenmiştir. Sendika yöneticileriyle görüşmelerde kullanılan açık uçlu yapılandırılmış soru formu Ek-2'de verilmiştir. Türk-İş'e bağlı sendikalardan 2, DİSK'e bağlı sendikalardan 2, Hak-İş'e bağlı sendikalardan 1 olmak üzere 5 sendika yöneticisiyle yapılan görüşmeler değerlendirmeye alınmıştır⁴⁰.

⁴⁰ Bir sendika uzmanı ile yapılan görüşme aynı sendikanın yöneticisiyle de görüşüldüğünden değerlendirmeye alınmamıştır.

4.1.4. Değişkenler

Araştırmada görüşülecek kişiler mühendislik disiplini ve çalıştığı işkolu temelinde seçilmiştir. Bu değişkenlere ek olarak işteki pozisyon (işyeri sahibi, ücretli yönetici, yönetici olmayan ücretli) ve işyerinin sendikalaşma durumu seçimde etkili olmuştur. Örneklem bu değişkenlere göre oluşturulmuştur.

Kamunun imalat sanayisinden büyük oranda çekilmiş olması nedeniyle çalışma yaşamında önemli bir değişken olan kamu, özel kesim farklılığı üzerinde özel olarak durulmamıştır. Görüşmelerin tamamı özel kesim işyerlerinde yapılmıştır.

İmalat sanayisinde yer alan belli başlı işkollarında faaliyet gösteren sendikaların yöneticileri ile de görüşülerek mühendislerin işyerlerindeki durumu hakkındaki değerlendirmelerinin alınması hedeflenmiş ve bu kapsamda 5 sendikadan yöneticilerle görüşülmüştür.

Araştırma deseninin oluşturulmasında TMMOB tarafından yapılan “Türkiye’de Mühendis-Mimar Şehir Plancısı Profil Araştırması” (TMMOB, 2009) verilerinden yararlanılmıştır.

Araştırmanın yapılacağı sektör olarak imalat sanayi sektörü seçilmiştir. 23 meslek odasına dağılmış olarak 70 kadar mühendislik disiplini (TMMOB, 2011, sy) içinden hangilerinin imalat sanayi sektöründe ne kadar ağırlıkla çalıştığı, hangi disiplinlerden görüşmeler yapılacağını belirlemek açısından yol göstericidir. Daha önce bir işyerinde çalışan mühendislerin %19.6’lık kısmının imalat sanayisinde çalıştığı görülmüştü (Tablo 3.5). Tablo 4.1’de ise istihdam edilen mühendislerin mühendis/mimar odasına göre imalat sanayisindeki yoğunlukları görülmektedir.

Tablo 4.1. Odalara Göre İmalat Sanayisinde Çalışan Mühendisler - 2006

		Makina	Ziraat	Elektrik	İnşaat	Maden	Diğer Odalar	Genel Toplam
Toplam		60868	55353	43136	48631	7464	76310	291762
İmalat Sanayi	Sayı	24165	7915	5953	2383	650	16107	57185
	%	42,3	13,8	10,4	4,2	1,1	28,2	100,0

Kaynak: TMMOB, 2009, s. 322, Tablo 2.46 ile s. 240, Tablo 2.36’den hesaplanmıştır.

Tablo 4.1 ile mesleklerin kapsadığı işler birlikte değerlendirildiğinde görünüm şöyledir: Ziraat mühendisleri ağırlıklı olarak tarım sektöründe; mimarlar, iç mimarlar, inşaat mühendisleri inşaat alanında; şehir ve bölge planlamacılar, harita ve kadastro mühendisleri ağırlıkla yerel yönetimlerde; maden mühendisleri madencilik alanında çalışmaktadır. Makina grubu, elektrik, gıda, kimya, metalurji ve tekstil mühendisleri ise imalat sanayisinde görece yüksek oranlarda çalışan mühendislik disiplinleridir.

TMMOB Profil Araştırması'nda ankete katılım oranı düşük olan meslek grupları için ayrı dökümler yapılmamıştır. Ancak ayrı dökümü verilmeyen mühendislik branşlarından gemi, gıda, çevre, kimya, metalurji, tekstil, orman mühendislerinin imalat sanayisinde yer almaları meslek yapısının bir gereğidir. Araştırmanın yapıldığı dönemde bu grupların toplam mühendis, mimar kitlesi içindeki oranı %13 civarındadır: Çevre mühendisleri %2, gemi mühendisleri %0.5, gıda mühendisleri %2, kimya mühendisleri % 6, metalurji mühendisleri %1.5, tekstil mühendisleri %1.3 (TMMOB, 2009, s. 203).

Araştırmada, gerçekleştirilecek görüşmelerin mühendislik grupları ve branşlarına göre dağılımı için Tablo 4.1 ve yukarıdaki bilgiler göz önünde tutularak hem geniş bir temsiliyet, hem de çeşitlilik sağlanması amaçlanmıştır. İmalat sanayisindeki ağırlıklı yerleri nedeniyle makina (endüstri dahil), elektrik, ziraat, inşaat ve kimya mühendisleriyle görüşülmesi hedeflenmiştir. Ayrıca çevre, gemi, orman, gıda, metalurji ve tekstil mühendislerinden de görüşme yapılmasının yararlı olacağı kabul edilmiştir. Araştırmamızda gerçekleştirilen görüşmelerin mühendislik disiplinlerine göre dağılımı şöyledir: 8 Makina grubu (6 Makina, 2 Endüstri), 3 Elektrik, 2 Kimya, 1 Orman Endüstri, 2 Ziraat, 1 Tekstil, 1 Metalurji, 1 Gemi İnşa Mühendisi.

Araştırmamızda imalat sanayisindeki farklı grupların temsil edilmesini sağlamak hedeflenmiştir. TMMOB araştırması verileri (2009, s. 138, Tablo X-137) imalat sanayisinin alt dalları açısından değerlendirildiğinde ilk sıraları kimyasal madde ve ürünler (%18), ana metal sanayi (%12), gıda ürünleri ve içecek (%9), tekstil ürünleri (%7) almakta ve onları makina ve teçhizat (%5) elektrikli makina ve cihazlar (%5), motorlu kara taşıtı ve römorklar (%4), metalik olmayan diğer mineral ürünleri (%2), plastik ve kauçuk ürünleri (%2) olarak görülmektedir. Bu soruyu yanıtsız bırakan

%29'luk bir kesimin olması hata paylarının da yüksek olma ihtimaline de neden olmaktadır. Ancak araştırma için yaklaşık bir veri sağlamaktadır.

Çalışmamızda imalat sanayisinin alt dalları da gözetilerek biraz daha genel bir sınıflamayla işkolu düzeyinde bir gruplandırmaya gidilmiştir. Sırasıyla metal, petrol-kimya, gıda, tekstil ve eğer mümkün olur ise deri, mobilya, basım yayım, ağaç ürünleri işkollarından da görüşme yapılması amaçlanmıştır. Gerçekleştirilen 19 mühendis görüşmesinin işkollarına göre dağılımı şöyledir: 8 metal işkolu, 4 petrol kimya lastik, 2 gıda, 1 tekstil, 1 kağıt, 1 basın yayım, 2 gemi yapım.

Araştırmamızda işyerlerinde farklı konumlarda olan mühendislerle de görüşülmesi hedeflenmiş, ancak esas olarak ücretli çalışan mühendisler hedeflenmiştir. Görüşülen mühendislerden birisi işyeri sahibi, diğerleri ücretli çalışan mühendistir.

Görüşülen mühendisler ve işyerlerinin özellikleri ile görüşülen sendika yöneticilerinin listesi Ek-3'te sunulmaktadır.

4.2. Araştırma Verilerinin Sunumu

4.2.1. Şirketlerin Özellikleri

Görüşme yapılan mühendislerin en büyük kısmı (8 kişi) 51-250 kişilik orta büyüklükte işyerlerinde çalışmaktadır. 11-50 kişi arasındaki işyerlerinde 5; 251-500 işçi çalıştıran işyerlerinde 3; 500 kişiden fazla işçi çalıştıran işyerlerinde ise 2 mühendis çalışmaktadır. 5 kişinin çalıştığı çok küçük ölçekli işyerinde çalışan tek kişi ise kısmi zamanlı çalışan mühendistir ve bu işyeri yasal zorunluluk nedeniyle "sorumlu yönetici" olarak mühendis çalıştırmaktadır.

Araştırma İstanbul'da gerçekleştirilmiş, Gebze'de de 1 görüşme yapılmıştır.

Şirketler içinde işverenlerin kişisel yönetimlerinin hakim olduğu işyerleri olduğu gibi, daha kurumsallaşmış şirketler de mevcuttur.

G-18: Teknik kadroda en üst düzeyde olabilirim. Ama şirket patron şirketi olduğu için üst düzey yöneticiler patronlar, onların çocukları. Biz arada orta sınıf yöneticiler grubuyuz. (Küçük ölçekli tersane)

G-4: Bizim organizasyon yapımız, çok klasik organizasyonlardan biraz farklı, bizde bir icra kurulu var. İcra kurulumuz mühendislerden oluşuyor. Uygulama yeni bu hale getirildi. Daha önce eski klasik sistem vardı. Eğer üst yönetim mutabık değilse, neden öyle olmadığını söyleyerek belki gelişmeleri, belki farklı açıyla bakmalarını sağlamaya çalışıyor. (Büyük ölçekli tersane)

Görüşülecek mühendisler içinde çalıştığı işyeri sendikalı olan mühendislerin de bulunması hedeflenmiştir. İşyerlerinin 3'ünde sendika vardır ve toplu iş sözleşmeleri yapılmaktadır. Ancak mühendisler sendikalı değildir.

4.2.2. Mühendislerin Gelir Düzeyi ve İşsizlik Deneyimleri

Araştırmaya katılan mühendislerin çoğunluğu 3.001 TL'nin üstünde gelir elde etmektedir (10 kişi), 5 kişi ise 2.001-3.000 TL aralığında ücret almaktadır. Görüşme yapılan en genç iki mühendis ise 1.000 TL veya altında ücret almaktadırlar⁴¹.

Mühendislerin 4'ünün mühendislik dışında gelirleri vardır. İşveren konumunda olan mühendisin aynı zamanda emeklilik geliri vardır. Ücretli mühendislerden ise geliri olduğunu belirtenlerin 2'si kira gelirine sahiptir. Mühendislik dışında geliri olan 1 kişi ise kısmi zamanlı çalışan mühendistir.

Kısmi zamanlı çalışan mühendis (G-19) "sorumlu yönetici" sıfatıyla bir gıda işletmesinde haftada 2 gün çalışmaktadır. Daha önce "sorumlu yöneticilik" görevi üstlenmiş olduğu diğer işyerlerinin sözleşmeleri, 2010 yılında yapılan yönetmelik değişikliği sonrasında, artık sorumlu yönetici istihdam etmediğinden dolayı sona

⁴¹ Araştırma görüşmelerinin büyük kısmının gerçekleştirildiği 2010 yılı Temmuz-Aralık döneminde net asgari ücret 544 TL'dir.

ermiştir. Haftanın diğer günlerinde mühendislik dışında işte çalışarak gelir elde etmektedir.

Profesyonel mesleklerin önemli özelliklerinden birisi bağımsız çalışma geçmişleridir. Mühendislikte ise proje büroları ve bağımsız çalışmanın nispeten yaygın olduğu mimarlar, inşaat mühendisleri gibi alanların dışında tarihsel olarak ücretli çalışma ağır basmıştır. Bununla birlikte bağımsız çalışma ve işyeri kurma eğilimi, olanakları ve beklentisi azımsanmayacak düzeydedir. Bu eğilim görüşülen mühendislerle de yansımıştır. Görüşülen mühendislerin yarısından çoğu ya geçmişte işyeri kurmuş, ya da gelecekte kurmayı istemektedir. Görüşülenlerin 4'ü kendi işini kurmayı denemiştir. Ancak 1 mühendis “ortaklı çalışmanın zorlukları” ve “ekonomik kriz”, 1 mühendis piyasadaki niteliksiz mallarla rekabet edememe nedeniyle bırakmıştır. 2'si ise bu işlerine devam etmektedir.

Bazı mühendisler mesleki birikimlerini kendi işyerlerini kurarak değerlendirmeyi istemektedirler:

G-3: Her mühendiste olan serbest çalışma, kendi işini kurma özlemi hala bende devam eder. O, bir eksiklik. Öyle bir kurum ortaya çıkarmamış olmayı ben kendimde bir eksiklik olarak görüyorum. Önümüzdeki dönemlerde belki öyle bir fırsat çıkarsa olabilir.

İş kurma eğilimi sadece mühendislik mesleğiyle sınırlı değildir. Mühendislik dışındaki alanlarda da (örn. restoran, ticaret) iş kurma eğilimi ifade edilmektedir. Yüksek ücretli ve kendisini işyeri yönetimiyle de özdeşleştirmiş olan bir mühendis ise, mesleki birikimi nedeniyle kendisine iş kurma teklifleri yapıldığını ancak kendisinin kabul etmediğini ifade etmektedir.

G-12: Çok teklif oldu. Ama ben kurmadım. Her ayrıldığım işyerinden böyle teklif geldi. Ama kurmadım. Yapı itibariyle, karşıdaki insanın sorumluluğunu almak bana biraz ağır geliyor.

Mühendislerin büyük bölümünün birden fazla iş değiştirmiş oldukları görülmektedir. Mesleki olarak gelişmiş, işyerindeki konumu görece olarak iyi noktalara gelmiş mühendisler kendileri açısından iş seçimi yapma olanağı görmektedirler.

Araştırmada görüşülenlerden 8'inin (%40 civarı) çalıştığı işi bulmasında tanıdıklar etkili olmuştur. 2 kişi ise gazete ilanı ile iş bulmuştur. İş-Kur aracılığıyla iş bulan yoktur. Son yıllarda gelişen insan kaynakları şirketleri ve internet/kariyer siteleri 5 kişinin işe girmesine aracılık etmiştir. Bu yolla iş bulanların tamamı 2001 yılı sonrasında mezun olanlardır. Görüşülenlerden 3 kişi "işveren çağırdı" şeklinde durumlarını bildirmiştir. Bu kişiler, mevcut işe girdiğinde uzunca sayılabilecek bir tecrübeye (13-16 yıl) sahiptir.

Araştırmamız halen çalışmakta olan mühendislerle yapılmıştır. Ancak, görüşülen mühendislerin geçmişlerinde işsizlik dönemleri vardır. Mühendisler açısından işsizlik olgusuyla sık bağlantı kurulan üç konu görülmektedir: Yeni mezuniyet dönemi, erkek mühendisler için askerlik öncesi ve kriz.

3. Bölüm'de sunulan işsizlik rakamlarında da belirtildiği gibi yeni mezunlar arasında işsizlik oldukça yaygındır. Bu dönemde genç mühendisler, iş bulabilme olanaklarını kuvvetlendirmek için yüksek lisans yapmaya çalışmakta ya da İngilizce, bilgisayar ve mesleki bilgi alanlarında ek eğitimler almaktadırlar.

Erkekler için askere gitmeden önce yapılan işler genellikle geçici olmakta, düzenli bir iş bulmanın önünde engel olarak görülmektedir. İşsizlik anılarında da en yoğun işsizlik bu dönemdedir. Askerlik yapmamış olmak, yeni mezun olunduğu için tecrübesizlik faktörüyle de birleşmekte ve genç mühendisler zor dönemler yaşamaktadır.

G-8: Erkeklerin önünde askerlik te önemli. Askerlikten önce işveren düşük ücret veriyor, sigorta priminizi eksik yatırıyor. Tam anlamıyla askerden sonra ve bir takım alanlarda uzmanlaşmış olmanız gerekiyor, ciddi anlamda çalışmaya başlamak için

Kriz ise hem işsizlik, hem ücretler için etken olmaktadır. 2001 öncesinde veya civarında mezun olan mühendislerin anlatımlarında krizin önemli bir yeri vardır. Kriz nedeniyle iş bulamayan, işini kapatmak zorunda kalan, işten çıkarılan mühendisler vardır. Kriz mühendislerde bir karamsarlık yaratmıştır.

G-7: Biz (okuldan) çıktığımızda, sektör açısından baktığımızda, 2002’de krizden sonra çok kötü görünmüştü en başta. İş bulmakta biraz da zorlanmıştık.

Türkiye’ye geniş kapsamlı yansıması 2009’da olan dünya çapındaki krizin ise etkisi daha sınırlı hissedilmektedir. Bu durumun muhtemel nedeni görüşmelerin halen çalışmakta olan, yani krizde işini kaybetmemiş veya kriz döneminde de iş bulabilmiş, mühendislerle yapılmış olmasıdır. Ancak 2008-2009 krizi de ücretlere zam yapılmaması, işçi azaltılması, sigortanın eksik yatırılması gibi şekillerde görüşmelere yansımıştır.

İşçi sınıfı tanımında yer alan “emek-gücünü satmak zorunda kalma” özelliği açısından yukardaki veriler birlikte değerlendirilebilir. Görüşülen mühendisler içinde mühendislik geliri dışında geliri olan mühendisler oldukça azdır. Görüştüğümüz ücretli çalışan mühendislerin çoğunluğu başka geçim kaynakları olmadığı için ücretli çalışmaktadırlar.

4.2.3. Mesleki Kimlik

Görüşülen mühendislerin 13’ü Anadolu devlet üniversiteleri, 1’i Enstitü (Gebze YTE), 5’i ise İstanbul’daki üniversitelerden (İÜ, İTÜ, YTÜ) mezundur. Mühendislik açısından iyi okullar olarak kabul edilen okullardan İTÜ’den mezun olan 1 kişi var iken; ODTÜ, Boğaziçi, Bilkent (Köse- Öncü, 2000b, s. 12) üniversitelerinden mezun olan bulunmamaktadır.

Baba mesleği devlet memuru olanların sayısı 7 (2 bürokrat, 2 memur, 3 öğretmen), işçi olanların sayısı 6, subay 1, esnaf 3, çiftçi 1 kişidir.

Görüşme yapılan mühendislerin ortalama kıdem süresi 13.2 yıldır.

Araştırmada mühendislere mesleki seçimlerine etki eden faktörler, beklentiler, okul döneminin etkileri, hayal kırıklıkları ve mesleki etik konusunda sorular yöneltilmiştir. Böylece mühendisin mesleğe ilişkin altyapısı, mesleki değerleri ve iş yaşamındaki çelişkileri gözlemlenmiştir.

Meslek seçimine etki eden faktörler 2 soruyla sorulmuştur. Soruların ilki “meslek seçiminde etkili olan faktör” şeklindedir ve bazı şıklar da verilmiş, ama soru açık uçlu olarak ele alınmıştır. Diğer soru ise üniversiteye girerken beklenti, hedef ve mühendislerle ilişkin izlenimi içermektedir.

Meslek seçimini etkileyen faktörlerden birisi mesleğe duyulan ilgidir. Bu başlık iki şekilde karşımıza çıkmaktadır. Bir yandan lise döneminde matematik ve fen derslerinde başarılı olmak gibi daha genel, öbür yanda ise mekanik, elektrikli, hareket eden cihazlara ilgi duyulması gibi daha özel bir eğilim sözkonusudur. Yine mesleğe duyulan ilgide “icat eden, araştıran, yeni şeyler açığa çıkaran kişi” olarak mühendis imajı etkilidir. Ancak bu imaj önemli çoğunluk açısından meslek yaşamı içinde değişmiş ve bir hayal kırıklığı kaynağı haline de gelmiştir.

G-13: Matematiği kuvvetli bir adamın seçebileceği en parlak bölümlerden bir tanesi mühendislikti. (...) Makine mühendisi, işte bir şeyler icat edeceksin. Bir şeyler yapacaksın. Ne bileyim, mesleki açıdan bayağı bir doygun bir şeyi var. Tatminkarlığı var. Mesleki tatminkarlığı fazla diye düşündüğüm bir meslekti.

G-12: Etrafımda dönen, hareket eden, yer değiştiren her şey ilgimi çekiyordu. (...) Doğayı çok severim, bu da beni ormana yönlendirdi. Makinaları çok severim, endüstriyi. Bu yüzden orman endüstriyi yazdım

Mühendislerin toplumda saygın bir yeri olması da ağırlıkla vurgulanan konulardan birisidir. Ancak görüşülenlerde mühendisliğin saygınlığının gerilediği izlenimi güçlüdür. Eski mezunlarda böyle bir izlenimin olmasının nedenleri daha kolay anlaşılır olmakla birlikte, yeni mezun olanlarda da bu izlenimin olması ilginçtir. Bu konuda muhtemelen mesleğin ortak hafızası ve toplumsal kültürün etkileri vardır.

Örneğin 2 yıllık bir mühendis düşüncelerini şöyle ifade etmektedir:

G-2: Eskiden mühendis deyince bir ağırlığı vardı. Mühendis mi, mühendis. Hep onun şeyi vardı gözümde. Mühendis oldum, çok güzel yerlere geleceğim, işimde başarılı olacağım, bir çok şey benden sorumlu olacak diye düşünüyordum. Ama mezun olduktan sonra, özellikle iş hayatında sanki

mühendislere verilmesi gereken önemin verilmediğini düşünüyorum. Her açıdan, gerek maddi, gerek manevi açıdan gereken önemin verilmediğini düşünüyorum.

Toplumdaki saygınlıkla iyi para kazanma olanakları sık sık birlikte anılmaktadır.

G-4: Saygınlık kısmı vardı, bir. İkincisi mühendisler benim tanıdığım iş grupları içerisinde iyi para kazanan bir iş grubuydu. O yüzden tercih ettim. Onun dışında da çok fazla bir bilgim yoktu. Maddi olanaklar ve saygın kişiler. Küçük yerlerde büyüdüm. Orda da mühendis parlak, ışıltılı bir insandır.

Mühendislerin kendilerini en sık karşılaştırdıkları meslek grubu doktorluk olarak görülmektedir. Bunun bir nedeni lise döneminde fen ve matematik ağırlıklı tercih yapanlar için alternatifin tıp olmasından, bir nedeni de toplumda saygınlığı olan bir meslek olarak doktorluğun görülmesinden kaynaklıdır. TMMOB Profil Araştırması'na (TMMOB, 2009, s. 223) göre her 10 mühendisten birisi tıpla ilgili mesleklerde eğitim görmek istediği halde, mühendislik eğitimi almıştır.

G-18: Ben mühendislik düşünmemiştim, tıp düşünüyordum. Ama sınav sonrasında puanı görünce seçim yapmam gerekiyordu.

Genel izlenim mühendisliğin itibar kaybettiği, ancak doktorluğun konumunu koruduğu şeklindedir.

Bu aşamada önceki sorulardan bir adım ileri gidilerek yeni mezun olunan dönemdeki beklentiler sorulmuştur. Böylece eğitim sürecinin, yapılan stajların ve diğer tecrübelerin beklentilerde bir değişim yaratıp yaratmadığı anlaşılmaya çalışılmıştır. Soru açıklanırken “karamsarlık” ve “iyimserlik” ifadeleri kullanılarak bu açıdan da fikirlerin belirtilmesi istenmiştir.

Görüşülenler içinde yeni mezun olduğu dönemdeki beklenti olarak “kurumsal bir firmada genel müdür olmak”, “kendi işyerini kurmak” hedefi ifade edenler olmakla birlikte önemli çoğunluk için bir belirsizlik, karamsarlık söz konusudur.

Mühendislik, sınavlarda nispeten iyi puanlarla girilebilen, geleceğe ilişkin beklentilerin de yüksek olduğu bir meslek grubudur. Beklentilerin yüksekliği, mühendislik hayatı boyunca bu beklentilere ulaşıp ulaşılamadığı, işyerlerindeki pozisyonun ve yapılan işlerin bu beklentileri karşılayıp karşılamadığı sorularını da gündeme getirmektedir.

Görüşülenler içinde özellikle mesleğe duyulan ilgiyle bu alana yönelmiş ve bu açıdan fırsat bulmuş olanlar için bir doyum sözkonusudur. Ancak yukarda da bahsedildiği gibi mühendislikten daha “mucit” özellikleri bekleyenler hayal kırıklığı yaşamaktadır.

G-3: Demiri yontmak... Metalden ortaya bir ürün çıkartmak. Bu ürünün insanların hizmetinde bir yerde kullanılması benim çok hoşuma gidiyor. Ben bir dizayn yaparken geceler boyu uğraşırım. Ortaya bir tane parça çıkardığımda, kullanılabilir bir parça çıkardığımda, onu bilgisayarda üç boyutlu olarak görüp seyrettim mi çok mutlu oluyorum. Hele bir de bunu gerçeğe çevirdiğinizde o haz bana daha önceki yorgunluklarımı unutturur.

G-11: (Hedeflerime) ulaştığımı zannediyorum. Tatmin de var. En azından Türkiye’de kauçuğun geri dönüşümü yoktu. Biz onu becerdik. Olmayan bir şey yaptık.

Kazanç düzeyinden bakılınca ise mühendisler kendi pozisyonunu çeşitli karşılaştırmalar yaparak belirlemektedir: Dönem arkadaşları, kendisine denk gördüğü başka meslekler, başka ülkeler gibi... Bazı mühendisler açısından ise yöneticilik yapıp teknik olarak körelmek, yaratıcı iş yapamama, mesleki tatminin maddi kazanca dönüşmemesi, sosyal yaşamın eksikliği gibi farklı alanlarda farklı düzeyde doyum gerçekleşmektedir.

Yeni mezun olmuş ve en düşük düzeyde ücret gelirine sahip olan mühendislerde elde edilen gelir ve işyerindeki konum açısından hayal kırıklığı görülmektedir.

Mühendisler mesleki sorumluluklarla ters düşen taleplerle de karşılaşmaktadır. Özellikle iş güvenliğine ve emniyete ilişkin olarak sıkıntılarla karşılaşmaktadır.

G-18: İş güvenliğiyle ilgili sıkıntılara bazen göz yummak zorunda kalıyoruz. Bile bile lades dediğimiz durumlar oluyor. Çünkü çalışma şartlarının düzeltilmesi kolay olmuyor, bir anda yapılacak şeyler değil. İş yürütmek gerekiyor. Bazen etik olmayan şeyler yaptığımız oldu. Bu bir gerçek.

G-14: Evet karşılaştık .Daha önceki işyerimde... Teknik emniyete yönelik konularda maliyet unsuru öne çıktığı zaman ters düşebileceğim noktalar oldu. Orası bir patron şirketi. Patronla bir noktaya kadar ters gidebiliyorsunuz. Sonra çözüm üretmek zorundasınız. Biz de ne dedik. A şeklinde yaparsak şu kadar maliyeti var, B şeklinde yaparsak hem maliyetimizi fazla etkilemez hem de standart güvenliğimizi elde ederiz, kuralları karşılar gibi bir ikna yöntemine gittik. Çünkü adam makine üreticisi, üretiyor ama ucuza mal etmek istiyor

Bu örneklerde mühendislerin, işletmenin politikaları doğrultusunda işçi sağlığı ve iş güvenliğinden taviz vermek durumunda kalarak, işverenlerle uzlaşma noktalarına yöneldikleri görülmektedir.

Üretimle ve işçi güvenliğiyle ilgili önlemler almak istediğinde maliyet gerekçesiyle geri çevrilen (G-9); iş güvenliği ile ilgili bazı testlerin yapılmadan yapılmış gibi gösterilmesi kendisinden istenen, ancak kabul etmeyince yeni bir baskı gelmediğini (G-16) belirten mühendisler de olmuştur. Aynı yönetici mühendis (G-16) işyerinde işçi beklentileriyle işveren beklentileri arasında kalmanın sıkıntılı durumlar oluşturduğunu ifade etmektedir.

Bir başka mühendis ise (G-13) bir iş kazası nedeniyle sigorta müfettişiyle görüşmeye gittiğinde işçi sigortaları eksik yattığı halde kendisinden “sigortaların tam yattığını söylemesinin” istendiğini ifade etmiştir.

Diğer mühendislerin çalışanlarla ilişkiler konusunda etik açıdan bir sorun algısı gözlenmemiştir. Ancak, müşteri ve diğer denetim kurumlarıyla olan ilişkilere ilişkin sorun alanları ifade edilmektedir. Örneğin gıda sektöründe hem sağlığa zararlı, hem de müşteriye yanıltıcı talep sözkonusudur:

G-10: İlk çalıştığım un fabrikasında sürtüşme nedeniyle hataya zorlandım. Ancak kabul etmedim. Numuneden daha kalitesiz un göndermem istendi. Kabul etmedim. Çoğu firma kanserojen içerikli beyazlatıcı kullanabiliyor. Ama biz kullanmadık.

Kanserojen içerikli beyazlatıcı kullandığı belirtilen firmaların da yine “sorumlu yönetici” olarak mühendis çalıştırması gereken firmalar olduğu göz önünde tutulduğunda, bazı işyerlerinde mühendislerin bu uygulamalara göz yumduğu görülmektedir.

Kalite güvence sisteminden sorumlu bir endüstri mühendisi ise kaliteye ilişkin istatistik rakamlarını değiştirmesinin istendiğini belirtmektedir:

G-4: O durumlarda ben isteneni yapıyorum. Çünkü istatistik doğru datalarla istenen sonuca ulaşma sanatı. Ben bunu yaptığımda kimse zarar görmüyor. Biz denetlemelerde (mesela ISO denetlemelerinde) daha başarılı ve daha yeterli bir firmaymışız gibi görünüyor. (...) Bundan herhangi bir sıkıntı hissetmiyorum.

Ayrıca uygun olmayan değerlerin yazılması, imza kullanılması gibi taleplerle karşılaşıldığı belirtilmektedir.

Bu örneklerde Derber’in (2010, s. 18) üzerinde durduğu “ideolojik duyarsızlaşma”nın etkileri kısmen görülmektedir.

Görüşülen mühendisler, mühendisin işlevlerini teknik ağırlıklı bir şekilde tanımlamakla birlikte yöneticilik te yoğun olarak dile getirilmektedir.

G-11: Vizyonu, hedefleri belirlemek. Daha yüksek üretimi, daha yüksek kazancı nasıl alırız bunla ilgili çalışmalar yapmak.

G-15: Mühendisin temel görevi mühendisliktir. Ar-ge yapabilen, çözüm sunabilen kişidir mühendis. Araştırmacı geliştirmeci, yenilikçi, çözümücü.

G-6: (Endüstri mühendisleri açısından) Firmanın gereksiz bütün işlerini ortadan kaldırarak, maliyetleri düşürüp karlılığı artıran bir birimin içinde olmalıdır bence.

G-14: Türkiye’de daha çok mavi yakayı yönetici şeklinde gerçekleştiriyor.

Yapılan görüşmelerde, işyerindeki işçilerin güvenliğinin sağlanması, işçilerin haklarının korunması gibi işlevleri de mühendisin misyonları içinde değerlendiren mühendisler azınlık olsa da mevcuttur.

4.2.4. İşyeri İlişkileri

İşyeriyle ilişkiler hakkındaki sorular mühendislerin çalışma yaşamında işçilerin sık karşılaştığı sorunları ne ölçüde yaşadıkları ve bu sorunları nasıl algıladıkları, işyerinde kararların alınmasında ne kadar etkili olabildiklerini anlamayı hedeflemiştir.

Görüşülen mühendisler belirsiz süreli sözleşmeyle ve 1’i hariç diğerleri tam zamanlı çalışmaktadırlar. Mühendisler imalat sanayisinde gıda ve kimya ile ilgili işlerde “sorumlu yönetici” olarak, 50 kişiden büyük işyerlerinde “iş güvenliği uzmanı” olarak alanlarıyla ilgili sorumluluklar yüklenerek kısmi zamanlı çalışmaktadırlar. Ancak kısmi zamanlı çalışanlar işyerinin çalışanı olarak görülmediklerinden bu şekilde çalışanlara araştırma kapsamında ulaşmakta eksiklik olmuştur.

Mühendislerin işyerindeki görevleri teknik müdür/yöneticilik (3 kişi), kalite yöneticiliği (2 kişi), üretim mühendisi/müdürü (4 kişi), bakım (2 kişi), yalın üretim mühendisi, müşteri temsilcisi, uygulama mühendisi, fabrika müdürlüğü (işveren), Ar-Ge Proses Sorumluluğu, yöneticilik, satın alma sorumluluğu, sorumlu yöneticilik bulunmaktadır. Bazı mühendisler asıl işlerine ek olarak kalite, iş güvenliği, yurtdışı ilişkiler gibi işleri belirtmişlerdir.

Görüşülen mühendislerin önemli kısmı iş tanımlarının doğal olarak geniş olduğu fikrindedir. Bazı çalışanlar bu konuda işyerinin küçük olmasının doğal sonucu olarak çeşitli işlerin birlikte götürüldüğü fikrindedir.

G-9: Tanım yoktu. Alınış amacım belliydi. Ama değişik işlerde de çalıştım. Satın alma, satış gibi. Çok küçük bir yer olduğu için...

G-10: Aile şirketi olduğu için, farklı işler oluyor. Sevkiyat vb. işlerle de mecburen ilgileniliyor. Satın alma (enzimler) vb. Kalite konusu ile de ilgileniyorum.

Kurumsal şirketlerde durumun böyle olmayacağına ilişkin yargı ile de sık karşılaşılmaktadır.

G-16: Tanımlanmış görev var. Burası kurallarla yönetilen bir şirket olduğu için, herkesin görevleri belli o çerçevede çalışılıyor.

Yapılan görüşmelerde, görev tanımlarının dışında işler yapmaktan- ya da görev tanımlarının geniş şekilde uygulanmasından- rahatsızlık duyduğuna ilişkin ifadeler yer almamıştır. Çok farklı işlerle uğraşmak mühendis ve yönetici olmanın doğal bir uzantısı olarak ta görülmektedir.

Fazla mesai bazı çalışanlar için arızı, diğerleri için ise sık siktir. Ancak genel olarak yapılan işin doğal sonucu olarak görülmektedir. Urhan'ın da (2005, s. 72-73) belirttiği gibi normal çalışma süresi üzerinde çalışmak işin özelliği olarak görülmekte ve şikayet konusu yapılmamaktadır.

G-1: Fiili çalışma süresi benim için biraz daha fazla olabiliyor. Yetişecek veya tamamlanacak işim varsa bir-iki saat daha sürebiliyor. (...) İhtiyaç olduğunda kendimiz gelip tamamlayacağım işi tamamliyorum. Yani eksik kalan bir şey varsa.

Ancak aşırı çalışmadan ve sosyal hayatının etkilenmesinden şikayet te vardır (G-18).

Mühendislere fazla mesai ücreti de çoğunlukla ödenmemektedir. Görüşülenlerden 3 kişi fazla mesai ücreti aldığını belirtmiştir. Fazla mesai ücreti almamak iş zamanı üzerinde kişisel inisiyatif kullanabilme, kişisel işler için zaman ayırabilme olanağı ile de birlikte düşünülebilmektedir. Kendini ve yaptığı işi işyeriyle daha fazla bütünleştiren çalışanlarda ise bu durumla övünme de hissedilebilmektedir.

Bazı işyerlerinde alt kademedeki mühendislere fazla mesai ödenirken, üst kademe yöneticilere ödenmemekte, bazı işyerlerinde ise beyaz yakalı veya yönetici olarak tanımlanan kesimlerin hiç birine ödenmemektedir.

G-14: Mavi yaka için evet. Beyaz yakada ise lider ve üstü seviyede ücretlendirilmiyor. Bakım mühendisi ve altındaki arkadaşlar ücretlendiriliyor.

Görüşülenlerden yaklaşık yarısının sigortası gerçek ücretinden düşük miktar üzerinden yatmaktadır. Sendikalı işyerlerinin üçünde de mühendislerin sigortaları gerçek ücret üzerinden yatmaktadır. Organizasyon yapısının gelişmiş olduğu şirketlerde çalışanlarda sigortaların tam yatmasını bu duruma bağlayan ifadeler görülmektedir. Ancak, görüşülenler içinde en büyük çalışan sayısına sahip (1.000 kişi) şirkette çalışan mühendisin ise sigortası eksik gösterilmektedir. Bu da işyeri büyüklüğünün doğrusal sonucunun sigortaların tam yatması olmadığını göstermektedir.

Görüşülen mühendisler iş güvencesi de sorulmuş ve 5’li bir ölçek üzerinden değerlendirme yapmaları talep edilmiştir. Ölçekte 1 çok güvencesiz, 5 çok güvenceli olmak üzere değerlendirilmiştir. Bu soruya cevap veren 14 kişinin cevaplarına göre iş güvencesi düzeyi 3,9 yani “güvenli” olarak elde edilmiştir. Ancak verilen cevaplarda sık sık özel sektör şirketlerinin çok güvenceli olmayacağına atıf görülmektedir. Kendisi için yüksek derecede iş güvencesi olduğunu düşünenler için de bu durum geçerlidir.

G-15: Özel sektördeyiz sonuçta. Bir çok firmada işin yürümemesi, bozulması durumunda hiçbir iş güvenceniz olmadığı ortada. Bunla ilgili şirketin bir ödeme yapıp yapmayacağı meçhul. Şahsım açısından iş güvencem 4’ün altında değildir, 5 te değildir.

Mühendisler “hak ettiğiniz ücreti aldığınızı düşünüyor musunuz?” sorusu sorulmuş ve yapılan açıklamada bunun “göreceli bir durum olduğu” ifade edilmiştir. Olumlu olarak verilen cevaplar yaklaşık yarı yarıyadır. Bununla birlikte başka sorularda da karşılaşılan bir karşılaştırma eğilimi görülmektedir.

G-12: Satış mühendisi gibi, işler yaptığın zaman çok daha fazla para kazanabilirsin. Ama bu ne kadar sürer, 3 yıl mı 5 yıl mı? Çünkü belli bir iş bağlantısından sonra senden vazgeçebilirler. Onlar çok farklı ücretlerle çalışabilir, ama mühendis gibi insanlar süregelen fabrikalarda ücret olarak çok ön planda olmaz.

G-5: Bir bankanın yöneticisi benim 2-3 mislim para alıyor. Veya bir ihraç firmasının...

Bu konuda bir hoşnutsuzluk kaynağı da verilen sözlerin tutulmamasıdır. İşletme ölçeğine ilişkin yargılar burada da görülmektedir.

G-13: Orta veya küçük ölçekli KOBİ'lerde böyle düzenli maaşını alacaksın, çok iyi para alacaksın, işinden de olmayacaksın, kafan rahat olacak gibi bir kavram yok.

Mühendislerin işyerindeki stratejik kararlarda söz sahibi olup olmaması işyeriyle mühendisin kendisini özdeşleştirilmesiyle ilgili olduğu gibi sınıfsal yer tartışmalarında da önemli yer tutmaktadır.

Görüşmelere yansıdığı kadarıyla büyük ve teknoloji merkezli şirketlerin bazılarında çalışan mühendisler kararlarda etkili oldukları ve bu konuda mekanizmaların bulunduğunu belirtmektedir.

G-8: (Mühendisin) Doğrudan etkisi var. Birinci derecede. Şirket bir ar-ge şirketi olduğundan bu ürün ar-ge olmadan şirket yaşayamaz. Bu nedenle ar-ge doğrudan etkilidir, bütün kararlarda.

G-14: Bizlerin her türlü fikri değerlendirilir. Yatırım değil, ama yatırımın yönlendirilmesi noktasında, modifikasyonun yapılması konusunda, hatta bazen de insan yönetimi konusunda çok ilgili olmasa bile bizden alınan feedbackler değerlendirilir. Bir yatırım toplantısı veya işçilerin çalışma saatleri varsa kararlar ortak şekilde alınır. Herkes fikrini söyler. Son kararı direktör verir ama, hakikaten de toplantıda çıkan kararlar %99 herkesi memnun edecek kararlar çıkıyor. İyi bir şirkette çalıştığımı düşünüyorum.

G-15: Şirketimiz bir mühendislik firması olduğu için tamamen mühendislerin kontrolünde. (...) Karşılıklı konuşarak ve mühendislerin kararları doğrultusunda yürür işler.

Ancak, bu örneklerde de görüleceği gibi söz edilen katılım süreçleri yine esas olarak mühendisin mesleki kimliğinin parçası olan teknik içeriklidir. Bir mühendisin

(G-14) deyimişle “yatırım değil, ama yatırımın yönlendirilmesi noktasında” mühendisler etkili olabilmektedir.

Görüşülen mühendislerin çoğunluğu için ise “kararı patron(lar)” vermektedir. Genellikle çeşitli düzeylerde mühendisin fikirlerinin önemi olduğu kanısı olmakla birlikte, kurumsal sistemli bir katılım sözkonusu değildir.

G-6: Stratejik kararlar, (çalıştığım) iki firma da büyük olmasına rağmen patronun kafasında şekilleniyor. Eğer patron bir şeye karar veriyorsa verdiği karar için topluyor, her kese el kaldırtıp tekrar geri yolluyor. Karar üzerinde etkisi yok, ama oy kullanma hakkı var diyebiliriz.

G-16: (Mühendislerin) Pek etkisi yok. Tamamen finansal kişilerin etkisi var orda. Finansal kişiler karar verdikten sonra teknik detay için mühendisler devreye giriyor.

G-7: Mantıklıysa, patrona para kazandıracaksa vardır. (...) Patron kurumsal olarak bunların peşinde mi dersiniz, hayır.

Mühendislerin önerilerinin teknik olarak önemsendiği, ancak son kararı karlılık durumuna göre işverenlerin verdiği görüşü sıklıkla ifade etmektedir.

Mühendislerin, işyeri kararlarına daha sistematik olarak katıldığı durumlarda da esas olarak şirketin ihtiyaçlarını veri olarak sürece dahil olduğu görülmektedir. Şirkette karar süreçlerine mühendislerin geniş olarak katılma olanaklarının sağlandığı işyerinde gelinen noktayı mühendis şöyle özetlemektedir:

G-4: Eskiden yönetimi eleştirenler, yönetime geldiklerinde eleştirdikleri kişiler gibi davranmaya başladılar. Ve bu konuda yorumlar alıyorlar. Falanca kişi gibi konuşmaya başladın deniliyor onlara. Demek ki o pozisyonda öyle konuşuluyor.

4.2.5. Toplumsal Aidiyet

Daha önce de belirtildiği şekilde, bir kişinin veya topluluğun kendisi hakkındaki düşüncesi nesnel durumu aynen yansıtmaz. Neden olmaktan çok sonuçtur.

Bu nedenle de, örneğin sınıf konumunu belirlemekte ölçüt olmaz. Ancak, yargıların nesnellikten bütünüyle kopuk olduğu da ifade edilemez. Bu nedenle bu bölümde mühendislerin kendisini toplumda ve işyerinde hangi gruba/gruplara, kimliklere yakın gördüğünün anlaşılması hedeflenmiştir.

Görüşülen mühendislerin kimlik algısı oldukça parçalı olmakla birlikte bekleneceği gibi “orta sınıf” ve “orta tabaka” (toplam 6 kişi) tanımlamasında bir yoğunlaşma vardır. “İşçi”, “kaliteli işçi” şeklinde cevapların varlığı da ücretli olma, iş güvencesini hissedememenin yansımaları olarak 4 kişi tarafından ifade edilmiştir.

G-5: Kimlik olarak yöneticiyiz. Ama toplumda tam olarak yönetici vasfına sahip değiliz, yaşamsal anlamda yönetici vasfına sahip değiliz. Ben burada 130 kişinin üretimini yönetiyorum, ama bindiğim araba olsun, oturduğum ev, sosyal etkinliklere katılabilme açısından tam kendimi bir yönetici olarak görmüyorum.

G-7: Dürüst olmak gerekirse, iş olarak beyaz yakalı olarak değerlendirebiliriz. Ama toplum olarak normal olarak orta sınıf veya vasıflı işçi de diyebiliriz.

Kimliğin siyasal-sosyal düşüncesiyle “dindar yeni orta sınıf” veya yaşam tarzıyla “sosyetik mühendisler” olarak ifade edenler de görülmektedir.

“İşyerinde çalışma ilişkilerine ilişkin sorunların çözümünde hangi kesimlerle birlikte hareket edersiniz?” sorusuna verilen cevaplar toplumsal aidiyet konusundaki fikirlerin tutarlı bir tercihi yansıtip yansıtmadığını görmek açısından yararlı olabilecektir. Bu soru sorulurken, konunun teknik algılanmaması için “ücret, fazla çalışma vs” şeklinde açıklama yapılmış, ihtiyaç durumunda ek açıklama yapılmıştır. Buna rağmen görüşülenlerin bir çoğu konuyu daha teknik yanlarıyla değerlendirmiştir.

Görüşülenlerin önemli kısmı (6 cevap), bir sorun olduğunda kendi üstleriyle görüşerek çözüme eğilimindedir. Benzer pozisyonda olanlarla ortak hareket eğilimi de (2 cevap) ifade edilmekle birlikte oldukça zayıftır. İşçilerle ortak hareket düşüncesi ise genç ve sol siyasal eğilimi kuvvetli olan bir mühendis tarafından ifade edilmiştir (G-9).

G-6: Kendi problemim olduğunda diğer firmada direkt gidip firmanın genel müdürüyle görüşürdüm. Onun dışında kimseyle görüşmezdim.

G-16 (Bölüm müdürü): Doğal olarak kendi seviyedeki insanlar. Şimdi şef bir arkadaşla bunu paylaşısam bile o pek bir şey yapmaz. Ancak bir dertleşme gibi olur. Veya bireysel olmak zorunda kalırım.

İşçilerle işverenler arasında kendini analitik düşüncenin, adaletin temsilcisi olarak, denge unsuru olarak gören yaklaşım da dikkat çekicidir. İşçiyle kurulan ilişkinin iş disiplini aksatmaması üzerinde özellikle durulmaktadır.

4.2.6. Sendikalarla İlişkiler

Mühendislerin işyeri ilişkilerindeki yerlerini ve tutumlarını anlamak açısından kritik konulardan birisi sendika konusundaki tutumdur. Görüşülen mühendislerin 3'ü sendikalı işyerlerinde çalışmaktadır, kendisi sendika üyesi olan mühendis ise yoktur.

Sorulan sorularla öncelikle mühendislerin sendikalara genel bakışı, meslek sendikaları hakkında düşünceleri öğrenilmeye çalışılmıştır. Ardından, sendikalaşma, TİS ve grev gibi örgütlenme ve toplu pazarlık sürecinin aşamaları hakkındaki düşüncelerin alınması hedeflenmiştir. Bu sorular, çalıştığı yerde sendika olmayan mühendisler için “varsayımsal” olarak sorulmuştur. Mevcut veya daha önceki işyerlerinde sendika bulunan mühendislerin deneyimleri ve yaklaşımları sorularla açılmaya çalışılmıştır.

Mühendislerin sendikalar hakkındaki genel fikirleri önemli oranda popüler kültürde sendikalara ilişkin varolan genel fikirleri yansıtır görünmektedir. Bununla birlikte işyeri deneyimlerinin de etkisi hissedilmektedir.

Sendikalar hakkında bilgi sahibi olunmadığı sık sık ifade edilmiştir. Ayrıca bu konuda soru sorulmasından hoşnut olmayanlar da olmuştur.⁴²

⁴² Bir görüşmede üst düzey yönetici olan bir mühendis sendikalara ilişkin fikirleri sorulduğunda görüşmeyi sona erdirmiş, o ana kadar tutulan notları alıp imha etmiş ve hatta ses kayıt

Sendikalara genel olarak olumsuz bakan eğilim, meseleye işyeri yöneticisi gözüyle bakmakta, sendikaların verimi düşürdüğünü, gelişmeyi engellediğini ifade etmektedir. Bu yaklaşımın en belirgin şekilde kendisini işyeriyle en fazla özdeşleştirmiş durumda olan ücretli çalışandan gelmesi dikkat çekicidir.

G-12: Sendika olayına çok sıcak bakmıyorum. Belki kötü örnekler kafamda çok olduğu için sıcak bakmıyorum.(...) Yöneticilik anlamında çok istismara açık bir konu olduğunu düşünüyorum. İşletmelerin büyümelerine engel olacağını düşünüyorum. Trend olan işletmelere set olacağını düşünüyorum. (...) Yeni başladığımda bir vardiya tümünden, öbürlerini de zorlamışlar %70 işi bırakmışlar. Çalışmayız demişler. Sabah bir geldik, ne siparişler yapılmış ne bir şey. Daha yeni büyüyen bir firmayız. Herkesin morali çok bozuldu.

Sözkonusu mühendisin stajı sırasında karşılaştığı yemek boykotunu, öğrenciler olarak çektikleri yoksullukla tezat olarak değerlendirmesi; yine önceki kuşaktan yöneticilerin aktardığı, sendikalı işçilerin kendilerinden çok ücret aldığı şeklindeki anlatımlar da sendikalara olan tepkiyi pekiştirmiştir.

Bir diğer eğilim, sendikanın hak olduğu ama kötüye kullanıldığını ifade etmektedir.

G-5: Gördüğüm ve şahit olduğum olaylar nazarında sendikaların, sadece, resmen belli kişilerin, belli grupların cebini doldurmak için yaptığı bir hareket olarak görüyorum. Ve bunun yeri geldiği zaman üretime, yeri geldiği zaman Türk toplumuna ve ekonomisine zarar verdiği düşüncesindeyim. Şu noktada belki fikirsel anlamda kesinlikle doğru şeyler söyleniyor. Ama uygulama bazında hep o yıllarca aynı sendikacıların, aynı sendika başkanlığının yaptığı, aynı sendika yönetimlerinin yıllarca devam ettiğini, ... yani işçileri bir meta, biz mühendisleri de bir araç olarak

cihazının kayıt yapıp yapmadığını (görüşülenin talebi üzerine kayıt yapılmamıştı) kontrol etmiştir. Bu görüşme değerlendirme dışı bırakılmıştır.

kullandıkları, bizim saf duygularımızı kullanıp, iyi niyetlerimizi kullanıp, onları sömüren bir topluluk olarak görüyorum.

G-19: İyi amaçla kuruluyor ama bir süre sonra sendika patronluğu başlıyor. Sendikaya karşı olmak değil de... Sendikalar kuruluyor, sonra sendika ağalığı başlıyor. Bir sendikacı 30 sene götürüyor, 40 sene götürüyor.

Benzer bir yaklaşım Tuzla'da çalışan ve toplumsal duyarlılıkları olan bir mühendisten de gelmiştir. Tuzla'da iş kazalarına karşı DİSK/Limter-İş sendikasının öncülüğünde son yıllarda yaşanan yoğun eylemler ülke gündemine girmiş olmasına rağmen bu durumdan habersizlik hissedilmektedir.

G-4: Sendikaların çok işçi dostu hareket etmedikleri gibi bir kanaatim var. Ama bu bir gözleme dayalı değil. Büyük ihtimalle, basın yayından duyarak kafamda oluşmuş bir önyargı bile olabilir.

Mühendislerin çok büyük kısmı “yıllarca aynı kişilerin yönettiği” sendikalardan, “sendika yöneticilerinin kendi çıkarlarını düşündüğünden” söz etmiştir. Sendikalara şüpheyile ve olumsuz yaklaşılmada, toplumda oldukça yaygın olan “sendika ağası” tipinin etkili olduğu görülmektedir.

Sendikaların işçiler açısından daha etkili olmasını bekleyenler de vardır.

G-9: Sendikaların şu an asıl kurulma amaçlarına hizmet etmediklerini düşünüyorum. Şimdi Kadıköy işçileri greve çıkmışlar, greve çıkıyorlar basın açıklaması yapıyorlar, ama sendika bir şekilde “anlaştık, orta yolu bulduk, her şey işçiler için güzel olacak” dedikleri anlaşmalar bile işçiler için iyi anlaşmalar değil. Çok ta fazla işçilerin beklentilerini yerine getirmiyor sendikalar.

G-10: İnsanları yol kenarlarında bağırıp başıboş bırakan sendikalar gördüm. Sendika çok taahhütte bulundu, yerine getirmede. Sendikanın artısı vardır, ama işçileri sonuna kadar savunamaz.

Görüşmeciler içinde yer alan işveren mühendis (G-11) sol siyasal düşüncelere sahiptir. Siyasal düşüncesinin yansıması olarak ta işçilerin sendikalaşmasından yanadır. Sendikalı işyerlerinde çalışmıştır. Bir yandan sendikaların zayıflamasını eleştirmekte, öbür yanda sendikaların gereksiz taleplerle eylemler yaptığını ifade etmektedir.

G-11: Sendikaların da işyerlerinin ve işçinin çıkarını aynı anda koruması gerekiyor. Eskiden saçma sapan şeyler vardı. Kuru fasulyenin suyu fazla diye greve gidildi, sıcaklık biraz düşük diye şalter kapatıldı. Şartların düzelmesi lazım, bu başka bir şey... Ama bu üretimi engellemek için neden değil. (...) İşini doğru yapması ve karşılığını alması lazım.

Şu an işveren olan mühendis, daha önce ücretli olarak çalıştığı yerler açısından da değerlendirerek mühendisin durumunu şöyle tanımlamaktadır.

G-11: Ne işçisin ne patronsun, aradasın ve teknik elemansın. Orda olan her şeyi biliyorsun. Senin sendikalı olduğun zaman ihanet etme şansın var. Mühendise bu yakışmıyor.

Sendikalı işyerinde çalışan ve geçmişte çalıştığı işyerinde kendisi de sendikalı olan bir mühendis (G-16) ise mavi yakalı işçilerle mühendisleri karşılaştırarak; işçilerin sendikalı oldukları için haklarını koruyabildiklerine, ancak kendilerinin yalnız olduklarına dikkat çekmekte, 2009 krizi döneminde işyerinde sendika olmamış olsa işçilerin bir çok kayba uğrayabileceklerini belirtmektedir.

Mühendislerin büyük çoğunluğu sendikaların ekonomik taleplerinde aşırıya kaçtıkları veya küçük miktarlardaki ücret farkları için greve çıktığı, işi yavaşlattığı fikrindedir.

G-1: Bazen yüzde 1 veya 2'ler için anlaşmaya varılmadığını biliyorum. Bakıyorsunuz bazen göz göre göre inadım inat diyen bir yapı var.

G-14: Burada 2-3 ay greve gidildi. %2-3 için o greve gitmenin gereksiz olduğunu düşünüyorum. (...) Buradaki kritik nokta sosyal haklar olmalı. Adamlar karşılığını alsa bile haftada 72 saat çalışıyorsa, bunu grev sebebi olarak yap. Çünkü 72 saat. İnsana bir şey kalmıyor. Hayata bir kere

geliniyor. Bunun için yapıldığında ben kendi adıma desteklerim. Ama diğeri için benim hayat bakışımnda pek yeri yok.

Bu görüşler mühendislerin işçilere göre yüksek olan ücretleri nedeniyle işçilerin daha iyi ücret taleplerine mesafeli durduklarını yansıtmaktadır. Bu konudaki en uç örnek, 5.000 TL'nin üstünde ücret alan bir mühendisin (G-12), işçilere kıdemi yükseldikçe asgari ücretin 100 ile 350 TL üzerinde prim verilmesini yeterli görerek “sendika ne yapacak ki?” şeklindeki değerlendirmesidir.

Sendikalara olan eleştiriler, aynı zamanda mühendislerin kendilerinin yakın duracağı konuları da dile getirmektedir: Sosyal haklar, taşeronluk, iş güvenliği.

Görüşmelerde sıklıkla sendikaların, işyerlerinin ekonomik durumlarını ve rekabeti göz önünde tutması, işyerinin verimliliğine katkıda bulunması isteği belirtilmektedir.

G-3: Türkiye’de Çin’den gelen ucuz ve kaliteli mallar hepimizin emeğinin önüne geçiyor. Bunlara sendikacıların da görüp bizler acaba işletmede ne yaptık ta daha kaliteli ve birim maliyeti daha düşük olan ürün üretmekte nasıl katkı sunarız, diye çaba sarfetmesi gerekir

Mühendislerin sendikalara bu eleştirileri kendilerini işyerinde bilimin, teknolojinin, üretimin temsilcisi olan bir hakem konumunda gördüğünü de yansıtmaktadır.

Mühendislere dönük yapılan araştırmalarda (Artun, 1999; Köse-Öncü, 2000, TMMOB, 2009) mühendislerin mesleki sendika eğiliminin görülmesinden dolayı, görüşmelerde meslek sendikaları hakkında da soru sorulmuştur. Ancak görüşülen mühendislerin çoğunluğu “meslek” sendikaları ile ne kastedildiğini anlamadığından dolayı, kısaca “işkolu” ve “meslek” sendikaları arasındaki farkın kendilerine anlatılması gerekmiştir.

Ülkemizde uzun yıllardır yasal olarak ancak işkolu sendikaları faaliyet göstermektedir. Bu nedenle, sendikal gündemle yakın ilgisi olmayan mühendislerin bu konuda fikri olmaması doğal görünmektedir.

Ancak, meslek sendikalarına sıcak yaklaşan mühendisler de mevcuttur. Sendikalı bir işyerinde çalışan mühendis (G-3), sendikadan üyelik talebi gelirse ne yapacağı sorulduğunda “bir meslek sendikasıdan öneri gelirse sıcak bakacağını” belirtmiştir.

G-8: Haklarınızı sadece siz savunmazsınız. Aynı meslekten olanlar sizi anlayabilir. Ortak sorun olabilir, bir çok kişinin sorunu olabilir. Destek almak açısından katılmak isterim.

Öte yandan mühendislerin işçiler gibi standart işler yapmadığı, ancak sendikaların ücretleri standart hale getirerek dengesizlik yaratacakları (G-14); işverenin sırlarını bilen kişi olduğundan dolayı sendikalaşmasının doğru olmayacağı (G-11) şeklinde görüşler de ifade edilmektedir.

Sendikalar hakkındaki izlenimleri iyi olmayan bir görüşmeci (G-10) meslek sendikası hakkındaki soruya “SSK’lıysan sen de işçisin. Altımda çalışanla ben aynı yerdeyim” şeklinde cevap vermiştir.

Sendikalaşma ve meslek sendikaları hakkındaki sorular çalışanların bir kısmının meslek odalarını gündeme getirmesine yol açmıştır. Meslek odalarından sendikaların bazı işlevleri beklenmektedir.

G-15: Meslek odamız sendika gibi hak ve çalışma şeklimizde bizi koruyabilecek bazı çalışmalarda bulunuyor. Ücretli çalışanların korunması, mühendislerle ilgili çalışmaların yapılması... Meslek odalarının bu konudaki aktivitesi sağlıklı olursa illa ki bir elektrik mühendisleri sendikası olmasına gerek yok. Odalar çalışanların çalışma şekillerini belirleyip bu olanaklarını geliştirme şeklinde çalışmalar yaparlarsa, problemleri tespit edip, ortadan kaldırma konusunda çalışma yaparlarsa yeterli olacaktır.

Bir mühendis (G-5), meslek odalarının Tabip Odaları ve Barolar gibi etkili olamadığı eleştirisi yapmış, odanın toplumsal çalışmalar yaptığını, ancak ücretli çalışanlar açısından işsiz kalma durumunda destek, sigortaların tam yattığının kontrolü, işe giriş ücreti belirlenmesi gibi konularda çalışmalar yapılabileceğini ifade etmektedir.

4.2.7. Sendika Yöneticilerinin Görüşleri

Görüştüğümüz sendika yöneticileri mühendislerin toplumdaki ve işyerindeki yerini farklı şekillerde görmektedirler.

Özkan Atar (Birleşik Metal-İş) mühendisleri işçi sınıfı içinde değerlendirmektedir: *İşçi sınıfının bir parçasıdır. Mülkiyet anlamında işyerin, üretim araçlarının sahibi olmadan fabrikalarda ücretli çalışan pozisyonundadır, genel anlamda. Fakat hem, mühendis mesleğine sahip olup, aynı zamanda işyeri açmış olan işveren pozisyonunda olan sermaye sınıfına mensup mühendisler de vardır.*

Sözen de (Petrol-İş) benzer şekilde geniş bir işçi sınıfı tanımının içine mühendisleri yerleştirmektedir: *Sadece mühendisleri değil, emeğiyle geçinen, patron olmayan fabrikanın sahibi olanların dışındaki herkesi ben işçi sınıfının içinde, yanında görüyorum.*

Saygılı (Limter-İş) “Mühendislerin belki bazı ayrıcalıkları vardı diyebilirdik ama, bugün itibariyle mühendislerle işçiler arasında herhangi bir fark kalmamıştır. (...) Aslında bir kafa emekçisi yani bir işçi konumundadır” demektedir. Saygılı, tersanelerde çalışan mühendislerin taşeron firma kurma ve yükselme düşüncesi nedeniyle işçilerden uzak durduklarını belirtmektedir.

Bildik (Kristal-İş) ise mühendislerin sınıfsal konumun ‘ara kademe’ olarak görmektedir: *“Ne işçi gibi oluyorlar, ne de işveren gibi oluyorlar. Bir vekillik yapıyorlar, ama yaptıkları görevde de bir şekilde eziliyorlar. Onlara da ters gelen şeyler var.”*

İşyerlerinde yükselme olanaklarının varlığı, diyalogun zayıflığı, sendikaların zayıflığı gibi nedenlerle mühendislerin işveren psikolojisiyle hareket ettiğini belirten Bildik, “daha çok üretelim, daha az insanla üretelim” yolları arayarak baskı ortamı yaratmaya çalıştıklarını söylemektedir. Bildik, mühendislerin örgütlenmelere uzak durduğunu, iş çok ciddileşirse işverenler tarafından örgütlülüğü kırmak için kullanıldığını ifade etmektedir.

Şahin (Çelik-İş) mühendislerin konumunu daha çok kişisel özellikleriyle tanımlamaktadır: *İşverenin işvereni gibi olan mühendis arkadaşlarımız var, ama benim çok tercih ettiğim, çok ta beğendiğim okul mezunu olduktan sonra, işyerine geldikten sonra yetkili konumda olsa dahi çalışana değer veren, insanları birbirine kaynaştıran üretimin çalışarak diyalog tarafını kuran arkadaşları çok seviyorum.*

Sendikaların mühendisleri örgütlemeye dönük olarak geniş çaplı bir çaba içinde olmaması sık sık eleştirilmektedir. Görüştüğümüz sendikalardan Birleşik Metal İş Sendikası 1998-2000 yıllarında mühendisler de dahil olmak üzere kapsam dışında kalan teknik elemanların örgütlenmesi için bir çalışma yürütmüştür. Ancak Atar'ın deyimiyle Teknik Elemanlar Bürosu çok fazla ete kemiğe bürünerek reel bir güç haline gelememiştir. Atar, bu çalışmanın gelişmemesinin nedenleri olarak mühendislerin de iş güvencesinin olmaması nedeniyle rahat hareket edememeleri; sendikanın “asli görevini, yani kendi üyelerinin sorunlarını çözme” mücadelesinde yoğunlaşması nedeniyle, bir özeleştirici olarak, mühendislerle olan çalışmanın ikincil plana düşmesi; ve son olarak ta bu çalışmayı yürütenlerdeki eksiklikleri ifade etmektedir. Atar, mühendis odalarının da mühendislerin sendikal örgütlenmesine eğilmesi gerektiğine dikkat çekmektedir.

Sözen, Petrol-İş'in geçmişte (Münir Ceylan'ın başkanlığı döneminde) mühendislere dönük olarak birkaç toplantı yapıldığını hatırlamaktadır. Şu an ise tüm topluma dönük olarak yürütmekte olduğu örgütlenme kampanyasının tüm toplumu hedeflediğini, buna mühendisler, taşeron işçiler, kayıtdışı çalışanların da dahil olduğunu belirtmektedir.

Bildik (Kristal-İş) ise yasaların mühendislerin sendikalarda örgütlenmesine pek elverişli olmadığını ifade ederek, mühendislerin “en azından kendilerine ait bir sendikalarının olması gerektiğini” söylemektedir.

Şahin (Çelik-İş) mühendislerin işyerlerinde kapsam dışında olması nedeniyle mühendislere dönük bir örgütsel çalışmalarının olmadığını belirtmektedir.

Saygılı da (Limter-İş), mühendislerin işçi sınıfının parçası olduğunu belirtmekte, sendikalarının özellikle iş kazalarına karşı verdiği mücadelede desteklerini beklemektedir. Ancak, Limter-İş'in de mühendislere dönük somut bir çalışması yoktur.

Limter-İş'in %10 barajının altında olması, toplu sözleşme yapamaması ve bu nedenle çok sınırlı olanaklarla hareket ediyor olmasının da bu durumda etkili olması muhtemeldir.

Toplu sözleşmelerdeki kapsam dışı çalışanların oranının %18'e ulaştığını belirten Bildik, ustabaşı ve teknisyenlerin mümkün olduğunca kapsama alınmaya çalışıldığını, ama mühendislere bir şey diyemediklerini belirtmektedir.

Atar yaptıkları toplu sözleşmelerde kapsam dışı personelin oranını %30 civarında olduğunu, bunun 10 puanlık bölümünün mühendisler olduğunu belirtmektedir. Sözen ise TİS'lerinde kapsam dışı personel oranının işyerine göre %20 ile %40 arasında değişebildiğini belirtmektedir. Kendisini diğer işçilerden ayrı ve elit gören mühendislerin, zaman zaman kapsam içinde olduğu halde kapsam dışına çıkmaya çalıştığını vurgulamaktadır. İşverenlerin bazı maddi imkanlar sunarak, bu teknik elemanları kapsam dışına çıkmaya özendirdiğini belirtmektedir.

Sendika yöneticileri, işyerlerinde sendikal örgütlenme aşamasında mühendislerin açık şekilde sendikadan yana tavır koymadığını belirtmektedir. Bazı durumlarda işverenin sarı sendikaların örgütlenmesi için mühendisleri kullandığı, mühendislerin işverene bağlı olarak hareket ettiği örnekler ifade edilmektedir.

Bununla birlikte bazı mühendislerin, en azından sendikal çalışmaya engel olmayarak örgütlenmeyi kolaylaştırdığını, bazen işçilere el altından bazı bilgileri vererek onların mücadelesine destek olduklarını belirtmektedirler. En ileri durumda ise, az rastlansa da, %51'in sağlanmasında ihtiyaç olması halinde ve işverenin bilmemesi kaydıyla sendikaya üye olanlar olduğu ifade edilmektedir.

Toplu sözleşme süreçlerinde ise mühendislerin genel olarak sürece ilişkin yorum yapmadığını ancak zaman zaman "*siz ne kadar çok alırsanız bize de o kadar zam yaparlar*" (Bildik) diyerek sendikanın yüksek ücret zammı almasını istedikleri belirtilmektedir.

Mühendislerin işçi sınıfının parçası olduğu görüşünde olan sendika yöneticileri, buna rağmen mühendislerle sendikalar arasındaki uzaklığın bir nedenininin 12 Eylül sonrası eğitim sisteminde ve ideolojik yargılarda olduğunu ifade etmektedirler.

Sözen: 12 Eylül öncesi, okuyan gençlerimiz çok daha fazla ilgilidiler sendikayla, emekle, grevle, eylemlerle. Sürekli işçiyle yan yanaydılar. Hatta 68 kuşağı, 78 kuşağı vs. Türkiye'deki o emeğe öncülük eden, emeğin yanında duran bir gençlik hareketi vardı. Ama 12 Eylül'den sonra ne yazık ki bunun da önüne geçildi. Bazen bize de öğrenciler geliyor, hiç sendika anlatılmıyor, emek anlatılmıyor.

Mühendislerin işyerindeki diğer işçilerle benzerlik ve farklılıkları sözkonusu olduğunda Saygılı, mühendisin işyerindeki 8 saatin 7.45'inde işçiler gibi baretini, tulumunu giyerek çalıştığını, aradaki farkın daha iyi masa gibi sembolik olduğunu belirtmektedir. Sözen ise, farklılıklar açısından mühendisin amir pozisyonunu, işin gözetim ve kontrolündeki fonksiyonunu ve ücret farklarını ifade etmektedir. Ancak, aldıkları ücretlerin taşıdıkları sorumluluğun karşılığı olmadığını belirtmektedir.

4.3. Araştırmanın Değerlendirmesi

Araştırmamızın yöntem, örneklem, alan vb açılardan sınırları nedeniyle yeni sonuçlar elde etmek yerine, bu konuda varolan tezlerle örtüşen ve çelişen yanlarına vurgu yapmak daha anlamlı görünmektedir.

Araştırmada elde edilen veriler değerlendirildiğinde aşağıdaki şekilde bir sınıflandırma yapılabilmektedir.

- Ücretli mühendisler büyük oranda ücret gelirine bağımlıdır. Önceki kuşağın sınıfsal kökleri itibariyle de, kendi birikimleriyle de ücretli emek gücü olmaktan bağımsızlaşamamışlardır.

- Sermaye açısından stratejik kararlar verememektedirler. Katılım olanakları olanlar ise esas olarak uygulamaya dönük karar aşamalarında yer almaktadırlar. Ancak çeşitli düzeylerde karar süreçlerine işçilerin genelinden fazla katıldıkları, işçilerle bu

açılardan çelişkileri olduğu da görülmektedir. Mühendislerin bir bölümü bu nedenle çelişkili bir konumda yer alan “ara tabakalar” içinde değerlendirilebilirler.

- Gelir düzeyleri diğer ücretli çalışanlara göre nispi olarak yüksektir. Ancak, bu gelir hünerli emek geliri olarak değerlendirilebilecek ölçüdedir. Alınmış olan yüksek eğitim hünerli emeğin oluşumunun bir parçasıdır. Ücretler, zorunlu ihtiyaçların karşılanamamasından çok, beklentilerin altında kalması nedeniyle tatminsizlik yaratmaktadırlar. Mesleki kimliğin ve hünerli emeğin sağladığı inisiyatif alanı görüşmelerde hissedilmektedir. İşsizlik, krizlerin etkileri, sigortaların eksik yatması, fazla mesai ücreti alamama, iş tanımının olmaması gibi bir çok açıdan işçilerin geneli gibi savunmasızdırlar. Mühendislerin çoğunluğu bu sorunların bazılarını mesleki kimliklerinin bir parçası olarak algılamakta, bireysel iş güvencelerini yüksek görmektedirler. Ancak kendilerini işyerinin amaçlarıyla özdeşleştirmek ve bu nedenle sermayeye mesleki sorumluluk açılarından tavizler vermek zorunda kalmaktadırlar. Bu nedenlere bağlı olarak görüşülen mühendislerin önemli bölümünün “işçi sınıfı” konumunda olduğu görülmektedir. İşçileşme sürecinde ağır basan yanın ise “ideolojik proleterleşme” (Derber, 2010, s. 10) veya “ideolojik vasıfsızlaşma” olarak tanımlanan (Öncü, 2007, s. 43) yan olduğu söylenebilir.

- Görüşülen mühendisler içerisinde bir mühendis, kendisini ücret gelirine bağımlı hissetmeme, işçilerin ücreti vb. konularındaki kararlara katılımı nedeniyle “yönetim temelli kapitalist” olarak değerlendirilebilecek özellikler göstermektedir.

- Mühendislerin önemli bölümü kendisini orta sınıf, orta tabakalar gibi kavramlarla tanımlamakla birlikte, sermayeyle yaşadıkları çelişkileri ve yasal konumlarını ifade eden “işçi, vasıflı işçi” gibi kavramlar da kullanılmaktadır. “Orta Sınıf” veya “Profesyonel Yönetici Sınıf” şeklindeki tanımlamalara destek olacak bağımsız çıkarlara sahip bir sınıf niteliği görünmemektedir.

- Sendikaların mühendislere yaklaşımı açısından kafa karışıklığı görülmektedir. Sınıf sendikacılığı iddiası taşıyan sendikalar, mühendisleri işçi sınıfının parçası olarak görmelerine rağmen, mühendislerle ulaşmak için somut perspektif ve çalışmalarının

olmadığı görülmektedir. Sınıf perspektifi olmayan sendikaların ise, gündeminde mühendisler bulunmamaktadır.

- Mühendislerin sendikalara dönük genel bakışı, toplumdaki genel bakışla oldukça benzer özellikler barındırmaktadır. Ancak ek olarak teknik mesleki kimliğin ve işyerinde üstlenilen görevlerin etkisiyle işin ve işyerinin devamlılığını ön plana alan yaklaşımlar kuvvetlidir.

İşyerlerinde yalnızlık, işverenlerin sorumluluklarla çelişen taleplerine boyun eğmek zorunda kalma, sosyal haklar, sigortaların düşük ödenmesi gibi sendikal mücadelenin konusu olabilecek çeşitli sorunlara çözüm beklentileri de görülmektedir.

5. SONUÇ

Mühendisler beyaz yakalı çalışanların üst grubunda yer alan profesyonel bir mesleğin üyeleridir. Mühendislerin konumları da ancak sınıf yaklaşımı temelinde ve kapitalizmin değişimleri izlenerek anlaşılabilir.

Kapitalist üretimin ana amacı artı-değer elde etmektir. Kapitalizmde temel sınıflar da bir yanda üretim araçlarına sahip olan ve artı-değer sömürüsü sağlayan sermaye sahibi sınıf; öte yanda üretim araçlarına sahip olmadığı için emek gücünü sermaye sınıfına satarak yaşamını sürdürmek zorunda olan işçi sınıfıdır. Bu iki sınıf dışında emek gücünü düzenli ve devamlı olarak alıp satmayan, “hizmet karşılığı gelir” elde eden bağımsız küçük üreticiler sınıfı olarak küçük-burjuvazi mevcuttur⁴³.

Sermaye sınıfı ve devletler şirketlerin genişlemesi, yeni ürün ve teknolojiler geliştirilmesi, yönetim, organizasyon, denetim, muhasebe, pazarlama, reklam, çeşitli hizmetler gibi ihtiyaçlardan dolayı beyaz yakalı ücretliler istihdam etmektedir. Artı-değer miktarının artırılması ve artı-değerin genişleyen yeniden üretiminin sağlanabilmesi için tüm bu kesimler çeşitli düzeylerde sermaye adına bazı işlevler görmektedirler. Bu nedenle zaman zaman, işçi sınıfından ayrı bir sınıf olarak tanımlanmaktadırlar. Ancak sermaye adına üstlenilen her işlev bu işi görenleri sermayenin organik parçası yapmamaktadır. En temelde, geleneksel kol işçisi bile ürettiği artı-değer ile sermaye için bir işlev yerine getirmektedir. Yine, usta işçiler diğer işçilerin yaptıkları işin gözetimi gibi işlevler görmekte ve bu nitelikleriyle diğer işçilerle çeşitli çatışmalar yaşayabilmektedirler. Ancak bu farklar temel çelişkiler değildir ve bu kesimler işçi sınıfının parçası olmaya devam ederler.

Çeşitli düzeylerde yönetim görevlerinde yer alarak sermayenin işçilerden elde ettiği artı-değerin işçilerin zararına artırılması için stratejik görevler yerine getiren ücretlilerin bir kısmı gerçekten de sermaye sınıfının parçası haline gelirler. Ücretleri de

⁴³ Ayrıca, Türkiye gibi ülkelerde tarımsal üretimde kapitalist koşullar egemen olmakla birlikte, aile emeğine dayalı olarak kendi toprağını işleyen küçük toprak sahibi köylülük yaygındır (Boratav, 2005). Ancak konumuz açısından bu sınıflar üzerinde durulmamıştır.

artık, emek-gücünün ücreti olmak yerine artı-değerden pay aktarılması şeklini alır. Bu konumdaki çalışanlar genellikle hisse senedi, kar payı, prim vb. şekillerde ücretler alırlar. Gelirleri ile sağladıkları birikim, bu kesimler için ücretli çalışmayı bir zorunluluk olmaktan çıkarır. Ancak, nispeten küçük sayılabilecek bir sermaye ile girişimci olmaktansa büyük bir sermayenin parçası olarak gelirlerini artırabildiklerinden dolayı ücretli çalışmaya devam ederler. Bu durum büyük şirketlerde üst düzey yöneticilik görevlerinde yer alan mühendisler için de geçerlidir. Mühendislerin bu bölümü “yönetim temelli kapitalist” olarak (Köse- Öncü, 2000) tanımlanabilir.

Bazı ücretli çalışanlar ise stratejik kararlara katılma konumunda olmamakla birlikte, işyerlerinde işçilerle belirgin şekilde çatışan işlevler yerine getirmektedirler. Ancak bu kesimleri bir “sınıf” olarak nitelemek (yeni orta sınıf, profesyonel yönetici sınıf gibi), sınıfları kapitalist toplumun anlaşılmasında yararlı araçlar olmaktan çıkarmakla kalmayacak, pratikte de doğrulanmayan bir durumda kalacaktır.

Sınıflar, üretim araçlarına sahiplik konumuna göre, diğer sınıfların karşısında kendi bağımsız çıkarları olan; iç farklılaşmaları olsa da temel noktalarda ortak ekonomik, siyasal, hukuki çıkarları olan oluşumlardır. Kapitalizmin tarihi sermaye sınıfı ile işçi sınıfı arasında 200 yıldır süregelen çatışmalarla doludur. Eski topluma (feodalizme) karşı alınan çeşitli önlemler dışında birisinin çıkarına olan öbürünün zararına olmuştur. Çalışma saatlerinin düşürülmesi mücadelesi 200 yıldır sürmektedir. Emeklilik yaşları, sosyal güvenlik, vergi düzenlemeleri gibi bütün alanlarda çıkar çatışması yaşanmaktadır. Ancak, orta sınıf olarak adlandırılan grupların istikrarlı ve bağımsız çıkarlara dayalı olarak bu mücadelelerde ayrı bir taraf olması söz konusu değildir. Bu nedenle işçilerin işyerlerindeki çıkarlarıyla çelişkileri olan, ancak sermaye sınıfının organik parçası olmayan kesimleri “ara katmanlar” olarak tanımlamak doğru olacaktır. Bu katmanların genişliğini ve sınırlarını net olarak saptamak mümkün değildir. Ancak, bu belirsizlikte yaşamın/kapitalizmin karmaşık yapısının da payı vardır. Ara katmanlar ekonomik ve siyasal gelişmelere göre işçi sınıfı veya kapitalist sınıfla yakınlaşabilirler

Bu temel veriler çerçevesinde mühendislerin konumu ele alındığında Dünya’da olduğu gibi Türkiye’de de mühendislerin toplumsal konumları tarihsel süreç içinde değişim yaşadığı görülmektedir.

Cumhuriyetin kuruluş döneminden 1960’lara kadar sayıca az, kendisini iktidarla ve egemen sınıflarla özdeşleştiren elit bir mesleğin üyeleri sözkonusudur. Mühendislerin büyük bölümünün çalıştığı kamuda, mühendisler sanayi kuruluşlarında hızla üst düzey yönetici olmakta, özel ücret düzenlemelerinden yararlanmaktadır. Özel kesimde (özellikle inşaat sektöründe) faaliyet gösteren mühendislik şirketleri ise hızla büyüebilmektedir. Ancak 1950 ve 1960’larda yeni okulların açılmasıyla mühendis sayısı ekonomik gelişmelerden hızlı artmıştır. Mühendislik giderek bir kitle mesleği haline dönüşmeye başlamış, kamuda ücret ayrıcalıkları azalmış, işçilerin yararlanmaya başladığı sigorta, sendika gibi haklar mühendisler açısından görece bir gerilemeye yol açmıştır. Aynı zamanda emekçi sınıflardaki artan örgütlenme eğilimi mühendislik öğrencilerine ve mühendislere de yansımıştır. Bu değişimin bir sonucu olarak mühendisler içinde kapitalizme ve sisteme muhalefet artmıştır.

1970 yılında kurulan TEKSEN mühendislerin sendikalaşması düzeyinde en önemli örnek olmuş, meslekçi yaklaşım yerine sınıfsal bir yaklaşımın yerleşmesinde önemli etkisi olmuştur. TEKSEN’in ve memur sendikalarının 12 Mart sonrası kapatılmasının ardından kurulan TÜTED ise başta memurların sendikal haklarının savunulması olmak üzere teknik elemanların sendikalaşma çabalarının TMMOB ile dayanışma içindeki odağı olmuştur. Mühendislerin meslek örgütü olan TMMOB de bu dönemde toplumsal muhalif bir konuma geçmiştir. Bu dönemde çeşitli işyerlerinde mühendisler de işçi sendikalarında örgütlenmişler, grevlerde yer almışlardır.

12 Eylül darbesi mühendislerin muhalif hareketliliğini de engellemiş, mühendisleri ve örgütlerini kendilerini mevcut duruma uydurmaya yöneltmiştir. Ancak, bu durum yeni arayışları ortadan kaldırmamıştır. 1990 yılından itibaren kamu çalışanları sendikal hareketi içinde mühendisler de yer almışlardır.

Özellikle 1980’ler sonrasında dünyada üretim organizasyonunda yaşanan değişimler, esnek üretim sistemleri mühendisleri de etkilemektedir. Bir yandan sınırlı

sayıda mühendis sistemin ayrıcalıklı kesimleri içinde yer alırken; öte yandan mühendis kitlesi genel olarak sermayenin ihtiyaçları doğrultusunda yeni taleplerle karşılaşmaktadır.

Mühendislerin işsizlik oranı geçmiş dönemlere göre önemli oranda yükselmiştir. Açık işsizlik genel ortalamaya göre düşük olmakla birlikte eksik istihdam olarak değerlendirilebilecek olan meslek dışı alanda çalışma oranı yüksektir. Kadın mühendislerin işgücüne katılım oranı Türkiye işgücü ortalamasından oldukça yüksek olmakla birlikte sınavlardan geçerek üniversitelerin mühendislik bölümlerine girmiş ve zorlu bir sürecin sonunda bu okullardan mezun olmuş olan kadınların bir bölümünün ev kadını olmasının nedenleri üzerinde ayrıca durulmalıdır.

Çalışmamızda resmi istatistikler ve çeşitli araştırmalar kullanılarak mühendislerin zaman içerisinde işteki konumları, işgücü piyasasında karşılaştıkları zorluklar, sendikalaşmaya bakışları izlenmiştir. Yapılan alan araştırmasıyla da gözlemler derinleştirilmeye çalışılmıştır. İmalat sanayisinde çalışan farklı konumlardaki mühendislerle görüşerek yaptığımız saha araştırması, kendi sınırları çerçevesinde yukarıda sözedilen eğilimlere ilişkin bazı veriler sağlamıştır.

Çalışmamızın mühendislerle ilişkin tezleri şöyledir:

- Mühendisler elit bir meslek geçmişinin izlerini taşımaya devam etmektedirler: Üniversite eğitimi görebilen kısıtlı sayıda kişinin mesleğe girebilmesi; mesleki tatmin olanaklarının olması; bağımsız çalışma ve iş kurma olanaklarının görece genişliği; iş sürecinde görece özerklik; işçi sınıfı ortalamasından belirgin şekilde yüksek ücret/gelir düzeyleri; şirketlerde üst kademelere yükselebilecek olanaklarının fazlalığı. Ancak kapitalizmin üretimi kendisi açısından rasyonelleştirme eğilimi ve mühendislerin hızla artışı bu avantajların birçoğunu aşındırmaktadır.

- Mühendisler kapitalizmdeki temel sınıf konumlarına dağılmış bir meslek grubudur. Yani burjuvazi, küçük burjuvazi, işçi sınıfı konumlarına dağılmıştır. Büyük şirketlerde üst düzey yöneticiler ücretli olmalarına karşın burjuvazinin parçasıdır. Bağımsız çalışanlar ile düzensiz olarak ücretli işgücü kullananlar ve kendileri de işin üretim sürecinde yer alanlar küçük-burjuva konumdadırlar. Ücretli çalışanların önemli

bir bölümü ise işçi sınıfının nispeten yüksek ücretli, diğer çalışanlarla bazı çelişkileri olan bir katmanını oluşturmaktadır. İşçi sınıfı konumuyla küçük-burjuva ve burjuva konumlar arasında ara konumlarda yer alan tabakalar da mevcuttur.

- Mühendislerin proleterleşme süreci yaşamış bölümünde “ideolojik vasıfsızlaşma” daha ağır basmaktadır. Yani işçileşen mühendislerin, işin nasıl yapılacağına ilişkin denetim kaybı daha tali olarak yaşanırken, “ne yapılacağına” ilişkin olarak denetim kaybı daha fazladır.

- Özellikle ücretli mühendisler işçi sınıfına özgü sorunları da yaşamaktadırlar: Meslek yaşamının başında yoğunlaşan işsizlik ve iş güvencesinin azlığı; eğitim gördüğü mesleğin dışında çalışmak zorunda kalmak; işyerindeki stratejik kararlara katılamama; özellikle yeni mezun mühendislerin ücretlerinin düşüklüğü; sigortaların eksik yatması; fazla mesai ücretlerinin ödenmemesi.

- Birbiriyle çelişen iki faktörün etkisi altındaki mühendislerin önemli bir bölümü işçileşmiştir.

- Beyaz yakalılar ve mühendislerin örgütlenme eğilimleri de içinde bulundukları sınıfın genel eğilimlerinden, ülkedeki genel toplumsal ve yasal ortamdan etkilenmektedirler. Zaman zaman veya bazı kesimleri zayıf sendikalaşma eğilimleri gösterirken, başka zamanlarda veya bazı başka kesimleri ise militan sendikal hareketlerde yer alabilmektedirler. Farklılıklar, tarih dışı bir bireycilikten veya ayrı sınıfsal çıkarlardan değil sınıf içi farklılardan kaynaklanmaktadır.

Çalışmamızın mühendislerin sınıfsal konumlarına ilişkin tartışmalara katkı sağlayacağını umuyoruz.

KAYNAKÇA

- Adams, James L. (2004). **Bir Mühendisin Dünyası**. Cem Soydemir (çev.) 13. Basım. Ankara: TÜBİTAK.
- Akan, Taner. (2008). Türk Çalışma İlişkileri Teorisi? **1. Ulusal Çalışma İlişkileri Kongresi Bildiriler Kitabı**. Sakarya: Sakarya Üniversitesi İİBF, 224-239.
- Akıngüç, Fahamettin. (2007). **Eğitim Mühendisi. Fahamettin Akıngüç Kitabı**. Serhat Öztürk (söyleşi). 2. Baskı. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Akyazılı, M. Erşat (2004). **Türkiye’de Kamu Çalışanlarının Bir Sendikal Örgütlenme Deneyimi: Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK) Örneği**. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: TODAİE Kamu Yönetimi
- Ansal, Hacer. (2000). *Dünyada Teknolojik Değişim Ve Mühendisler*. **Toplum ve Bilim**. Yaz 2000. 36-46
- Artun, Ali (1999). **Fordizmin ve Mühendisin Dönüşümü**. Ankara: TMMOB.
- Artun, Ali. (2000). *Mühendis 1975-2000*. **Toplum ve Bilim**. S. 85 Yaz 2000. 47-59
- Atmaca, Mustafa (2005). *50. Yılında TMMOB Örgütlülüğü Forumu*. **TMMOB 50 Yaşında 1954-2004**. Ankara: TMMOB, 174-182.
- Avşaroğlu, Nadir. (2004). *İlk Feneri Yakanlar*. **Mühendislik ve Mimarlık Öyküleri-I**. Ankara: TMMOB. 43-61.
- Balcı, Yusuf. (1999). **Sendikacılık ve Toplu Pazarlık Ekonomisi**. İstanbul: Alfa Basım Yayım.
- Bayülken, Yavuz. (22-23 Eylül 2007). “*Üretim Sürecinde Ücretli, İşsiz Mühendis, Mimar ve Şehir Plancılarının Yeri ve Toplumsal Konumları*”. **TMMOB Mühendislik, İstihdam ve Ücretlendirme Sempozyumu Bildiriler Kitabı**. İstanbul: MMO, 45-50.
- Bernal, J.D., (1976). **Materyalist Bilimler Tarihi**. Emre Marlı (çev.), 2 cilt, Birinci Basım, İstanbul: Sosyal Yayınları
- Beydilli, Kemal (1995). **Türk Bilim ve Matbaacılık Tarihinde Mühendishane ve Mühendishane Matbaası ve Kütüphanesi (1776-1826)**. İstanbul: Muhittin Salih Eren
- Birleşik Metal-İş (22-23 Mayıs 1999) **Teknik Elemanlar ve Sendikalar Sempozyumu**. İstanbul: Birleşik Metal-İş

- Birleşik Metal-İş. (2008) **Üye Kimlik Araştırması 2008**. İstanbul: Birleşik Metal-İş.
- Boratav, Korkut. (2004). **İstanbul ve Anadolu'dan Sınıf Profilleri**. 2. Baskı, Ankara: İmge Kitabevi.
- Boratav, Korkut. (2005). **1980'li Yıllarda Türkiye'de Sosyal Sınıflar ve Bölüşüm**. 2. Baskı. Ankara: İmge Kitabevi.
- Braverman, Harry. (2008) **Emek ve Tekelci Sermaye**. Çiğdem Çıdamlı (çev.) İstanbul: Kalkedon Yay.
- Burris, Val. (2011). Sınıf Yapısı ve Politik İdeoloji. A. Gelmez (çev.). Ankara: İMO Ankara Şubesi.
- Callinicos, Alex. (2006). *Giriş ve 'Yeni Orta Sınıf' ve Sosyalist Siyaset. Neo-Liberalizm ve Sınıf*. O. Akınhay (çev.) İstanbul: Salyangoz Yayınları, 9-25 ; 27-82
- Cirhinlioğlu, Zafer (drl. ve çev.) (1996). **Önsöz. Meslekler ve Sosyoloji**. Ankara: Gündoğan Yayınları, 7-24
- Çelik-İş (2004). Çelik İş Sendikası ile Telform Kelepçe ve Yay San. Tic. A.Ş. Arasında Bağtılanan 1. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, Y. Tarihi: 2004-2007
- ÇSGB (2008). Çalışma Hayatı İstatistikleri- 2007, Ankara.
- ÇSGB (2009). 2009 Temmuz Ayı İstatistikleri. Resmi Gazete 17.07.2009 S. 27291
- ÇSGB (2010). Çalışma Hayatı İstatistikleri 2009. Ankara.
- Derber, Charles (2010). **Profesyonelleri Yönetmek: İdeolojik Proleterleşme ve Post-Endüstriyel İşgücü**. Aydın Gelmez (çev.) Ankara: İMO Ankara Şubesi.
- Dok, Gemi-İş Sendikası (2008). Dok, Gemi-İş Sendikası ile Sedef Gemi İnşaatı AŞ Arasında Aktedilen 3. Dönem İşyeri Toplu İş Sözleşmesi, Yürürlük Tarihi: 2008-2010
- Dölen, Emre. (2003). *İstanbul Darülfünunu Fen Fakültesi Elektromekanik Enstitüsü (1926-1935). Türk Teknoloji Tarihi*. E. Dölen ve M. Kaçar (drl). İstanbul: Türk Bilim Tarihi Kurumu ve İSKİ ortak yayını. 115-154.
- Dölen, Emre. (2005). *Mühendislik Eğitimi. TMMOB İstanbul İl Koordinasyon Kurulu*. İstanbul: TMMOB İstanbul İKK. 16-19.
- Ehrenreich, Barbara ve John Ehrenreich (1996). *Profesyonel Yönetici Sınıf. Meslekler ve Sosyoloji*. Z. Cirhinlioğlu (drl. ve çev.), Ankara: Gündoğan Yayınları, 197-230.

- Engels, Friedrich (1995). **Anti-Dühring**. Kenan Somer (çev.) Üçüncü Baskı. Ankara: Sol Yayınları.
- Freidson, Eliot. (1996). *Mesleki Kontrolün Değişen Doğası*. **Meslekler ve Sosyoloji**. Z. Cihirlioğlu (drl. ve çev.) Ankara: Gündoğan Yayınları, 99-128.
- Geniş, Arif. (2006). **İşçi Sınıfının Kıyısında. Küçük Sanayi İşçileri Üzerine Bir İnceleme**. Ankara: Dipnot Yayınları
- Goode, William. (2006). *Topluluk İçinde Topluluk: Meslekler*. **Meslekler ve Sosyoloji**. Z. Cihirlioğlu (drl. ve çev.) Ankara: Gündoğan Yayınları, 67-80.
- Göktürk, Atilla (2008). *TMMOB Örneği İle Meslek Odalarında “Özelleşme!..”*. **İktisat Dergisi**, S. 494-495, Mart-Nisan, 60-71.
- Göle, Nilüfer (2004). **Mühendisler ve İdeoloji. Öncü Devrimcilerden Yenilikçi Seçkinlere**. Üçüncü Basım. İstanbul: Metis Yayınları.
- Güner, Zehra.(1999). *Teknik Elemanların Sendikal Örgütlenmesinde Engeller, Olanaklar ve Sendikalara Düşen Görevler*. **Teknik Elemanlar ve Sendikalar Sempozyumu**. İstanbul: Birleşik Metal-İş, 83-90
- Günergun, Feza (2005). *“Osmanlı Mühendis-Mimar Cemiyetinden TMMOB’ye Mühendis-Mimar Örgütlenmeleri”*. **TMMOB 50 Yaşında 1954-2004**. Ankara: TMMOB, 42-50.
- Günergun, Feza (2008). *Osmanlı Mühendis ve Mimarları Arasında İlk Cemiyetleşme Teşebbüsleri*. **Osmanlı Mühendis ve Mimar Cemiyeti**. C. Okay (drl.) Ankara: Mimarlar Odası Ankara Şubesi. 41-73.
- Güvenç, Kaya (2004). *TMMOB’nin Kuruluşuna Kadar Türkiye’de Mühendis-Mimar Örgütlenmesi*. **TMMOB 50. Yıl Andacı**. Ankara: TMMOB, 9-14.
- Güvenç, Kaya (2006). **Yasaların İçinden TMMOB’nin Öyküsü**. Ankara: TMMOB.
- Harman, Chris (2006). *İşçi Sınıfı Kime Oy Veriyor*. **Neo-Liberalizm ve Sınıf**. A. Callinicos ve C. Harman (der). İstanbul: Salyangoz Yayınları.127-135.
- Hatman, Ülkü (2003). **Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi**. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Marmara Üniv. SBE
- Haug, Marie R. (1996). *Profesyonelleşme: Gelecek İçin Alternatif Bir Hipotez*. **Meslekler ve Sosyoloji**. Z. Cihirlioğlu (drl. ve çev.) Ankara: Gündoğan Yayınları, 129-150.
- Hughes, Everett C. (1996). *Meslekler*. **Meslekler ve Sosyoloji**. Z. Cihirlioğlu (drl. ve çev.) Ankara: Gündoğan Yayınları, 25-41.

- İleri, Ülkü. (2008). **Türkiye’de Toplumsal Değişimin Çalışma İlişkilerindeki Rolü.** *Yayınlanmamış Doktora Tezi.* İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi SBE.
- Kaçar, Mustafa (1994) **Osmanlı Devletinde Mühendishanelerin Kuruluşu ve Bilim ve Eğitim Anlayışındaki Değişmeler.** *Yayınlanmamış Doktora Tezi.* İstanbul: İÜ SBE.
- Kaçar, Mustafa ve Atilla Bir (2008). *Mühendishane’den İstanbul Teknik Üniversitesi’ne Kısa Mühendislik Tarihimiz. Birlikteliğin Gücü. Mustafa İnan Kütüphanesi.* (Yay. Haz. Esin İnan, Sevgi İnce, Ayhan Kaygusuz). İTÜ: İstanbul, 14-33
- Karaçay, Erhan. (1999). *Türkiye’de Teknik Elemanların Sendikal Örgütlenmesi.* **Teknik Elemanlar ve Sendikalar Sempozyumu.** İstanbul: Birleşik Metal-İş, 70-79.
- Konukman, A. (22-23 Eylül 2007). *Ücretli ve İşsiz Mühendis, Mimar ve Şehir Plancılarının Ücret ve Asgari Ücret Uygulamaları.* **TMMOB Mühendislik, İstihdam ve Ücretlendirme Sempozyumu Bildiriler Kitabı.** İstanbul: MMO, 59-65
- Koray, Meryem (2008). **Sosyal Politika.** 3. Baskı. Ankara: İmge Kitabevi.
- Köse, A. Haşim ve Ahmet Öncü. (2000). **Kapitalizm, İnsanlık ve Mühendislik Türkiye’de Mühendisler, Mimarlar.** Ankara: TMMOB.
- Köse, A. Haşim ve Ahmet Öncü. (2000b). *Türkiye’de Mühendis-Mimarlar: Ekonomik Sınıf Konumları ve İdeolojik Oluşumları.* **Toplum ve Bilim,** S. 85, Yaz 2000. 9-35.
- Kristal-İş (2006) **Ekonomik ve Sosyal Göstergelerle Çalışma Yaşamının Sorunları.** İstanbul: Kristal-İş
- Kristal-İş (2008). 21. Dönem Grup Toplu İş Sözleşmesi, Yürürlük Dönemi: 2008-2009
- Küçük, Hayati. (22-23 Eylül 2007) *Kamuda Çalışan Mühendis, Mimar ve Şehir Plancılarının Hukuki Statüsü ve Sorunları.* **TMMOB Mühendislik, İstihdam ve Ücretlendirme Sempozyumu Bildiriler Kitabı.** İstanbul: Makina Mühendisleri Odası, 75-80.
- Küçükkaragöz, Ömer (1979). *Teknik Elemanları Mücadele Günleri Bekliyor.* **Birlik Haberleri,** S. 65, Temmuz. 9-13.
- Landels, J.G., (2004). **Eski Yunan ve Roma’da Mühendislik.** B. Bıçakçı (çev.) 12. Basım. Ankara: TÜBİTAK.

- Light, Donald ve S. Levine. (1996). *Tıp Mesleğinin Değişen Yayı: Kuramsal Bir İnceleme. Meslekler ve Sosyoloji*. Z. Cirhinlioğlu (drl. ve çev.) Ankara: Gündoğan Yayınları, 169-196.
- Marx, Karl (1986) **Kapital**. Cilt 1. (3. Baskı) A. Bilgi (çev.). İstanbul: Sol Yayınları.
- Marx, Karl; F. Engels (1998) **Komünist Parti Manifestosu**. (2. Baskı) M. Erdost (çev.) Ankara: Sol Yayınları.
- MESS (2006a). **Ücret Araştırması 2006-1**. İstanbul: MESS Yayınları.
- MESS (2006b). **MESS – Birleşik Metal-İş Grup Toplu İş Sözleşmesi 2006-2008**. İstanbul: MESS Yayınları
- MESS (2007). **2006 Aylık Ücretli Personel İçin Ücret Araştırması**. İstanbul: MESS Yayınları
- Mills, C. Wright. (1951). **White Collar. The American Middle Classes**. New York: Oxford University Press.
- Nichols, Theo ve Nadir Suğur. (2005) **Global İşletme Yerel Emek**. İstanbul: İletişim Yayınları
- Oppenheimer, Martin (1996). *Profesyonelin Proleterleşmesi. Meslekler ve Sosyoloji*. Z. Cirhinlioğlu (drl. ve çev.) Ankara: Gündoğan Yayınları, 151-168.
- Öncü, Ahmet (1996). **The State and Engineers: A Historical Examination of the Union of the Chambers of Turkish Engineers and Architects**, *Doktora Tezi*, Edmonton: University of Alberta (Kitap baskısı: A Sociological Inquiry into the History of the Union of Turkish Chambers of Engineers and Architects: Engineers and the State, (2003). New York: The Edwin R. Mellen.)
- Öncü, Ahmet (2007). “Yetkin Mühendis” Beratı ya da Şahsiyetli Soyut Emekçiler: TMMOB Nereye? **Devrimci Marksizm**. S. 4. Temmuz 2007. 122-141
- Öngen, Tülin (1996). **Prometheus’un Sönmeyen Ateşi**. 2. Baskı. İstanbul: Alan Yayıncılık.
- Öngen, Tülin (2000). *Teknik Emekgücünün Sınıfsal Profili*. **Toplum ve Bilim**. S. 85. Yaz 2000, 60-76.
- Öziş, Ünal, Y. Özdemir, A. Atalay, E. Meyreder. (15-17 Kasım 2001). Mühendis ve Mimar Sinan’ın Köprüleri. **1. Türk Bilim ve Teknoloji Tarihi Kongresi Bildirileri**. Türk Teknoloji Tarihi. İstanbul: Türk Bilim Tarihi Kurumu ve İSKİ Ortak Yayını, 239-258
- Özkol, Sedat (1999). *Türkiye ve Dünyada Teknik Elemanların Sendikal Deneyimleri*. **Teknik Elemanlar ve Sendikalar Sempozyumu**. İstanbul: Birleşik Metal-İş, 57-60.

- Öztürk, Teoman (2004). *25. Genel Kurul Açılış Konuşması (1980).* **TMMOB 50. Yıl Andacı.** Ankara: TMMOB.
- Savran, Sungur (2008). *Sınıfları Haritalamak: Sınıflar Birbirinden Nasıl Ayrılır? Devrimci Marksizm*, S. 6-7, İlkbahar-Yaz 2008, s. 9-49.
- Silier, İzzettin (2006). İzzettin Silier ile Odalarımız ve Biz. Söyleşiyi Yapan: Mustafa Atmaca. **Mühendislik Mimarlık Öyküleri 2**, Ankara: TMMOB. s. 99- 127
- Soyer, Ata. (1999). *Sağlık Çalışanlarının ve Öze Olarak Hekimlerin Değişen Toplumsal ve Sınıfsal Konumu. Sağlık Çalışanlarının Sağlığı 1. Ulusal Kongresi (26-28 Kasım 1999).* Ankara: Ankara Tabip Odası. 38-46.
- Şen, Mustafa (1996). *Türkiye Büyük Burjuvazisinin Anatomisi. Toplum ve Bilim*, S. 66. 46-67
- Şenkal, Abdülkadir (1999). **Sendikasız Endüstri İlişkileri. Genel Olarak Dünyada ve Türkiyede.** Kamu-İş. Ankara (Web: www.kamu-is.org.tr/pdf/sendikasizendustriabdul.pdf - Erişim Tarihi: 29.11.2009)
- Şolt, Fevzi (1974). *Sendikalaşma Paneli. Teknik Güç.* 1 Aralık 1974.
- Tanık, Bülent (1991). *Sorumluluk, Üretkenlik, Etkililik, Demokratiklik vb. ve TMMOB. Birikim*, S. 29, Eylül 1991. 26-28.
- Taylor, Frederick W. (2003). **Bilimsel Yönetimin İlkeleri.** H. Bahadır Akın (çev.) 2. Baskı. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Tekin, Bedri (29 Temmuz 2002). *Panel konuşması. Emek Mücadelesi ve Mühendis Kimliği Paneli.* Ankara: EMO Ankara Şubesi
- TMMOB (2003). **TMMOB Mühendislik ve Mimarlık Kurultayı 2- Karar Taslakları. [Broşür]**
- TMMOB (2004). **TMMOB 50. Yıl Andacı.** Ankara: TMMOB.
- TMMOB (2009). **Türkiye’de Mühendis-Mimar-Şehir Plancısı Profil Aratırması,** Ankara: TMMOB.
- TMMOB Bülteni (2003) TMMOB 2. Mühendislik ve Mimarlık Kurultayı Kararları. Nisan-Mayıs 2003, S. 29 Eki.
- Top, M. Ayla. (2003). **1983-2002 Yılları Arası TBMM Milletvekillerinin Sosyal Yapıdaki Konumları (Sosyo-Demografik Özellikleri).** *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.* Muğla: Muğla Üniv. SBE
- TPAO Toplu İş sözleşmesi (2009) TPAO ve Bağlı İşyerleri İşletme Toplu İş Sözleşmesi (YHK Başkanlığı), 2009-2010

- Türel, Oktar. (2004). *TMMOB'nin Kuruluş Döneminin Siyasal, Ekonomik, İdari Görünümü*. **TMMOB 50 Yaşında 1954-2004**. Ankara: TMMOB. 21-26.
- **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi** (1998). TEKSEN ve Teknik Personel Eylemi, C. 3. İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Sosyal Tarih Vakfı.
- Urhan, Betül (2005). **Sendikal Örgütlenme Bunalımı ve Türkiye'deki Durum**. İstanbul: Petrol-İş.
- Urhan, Betül (2005b). Türkiye'de Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güven ve Dayanışma Sorunları. **Çalışma ve Toplum**. Sayı: 2005/1. 57-87
- Uygur, Çetin (haz.) (1992). **Dinazorların Krizi. Değişim ve Sendikalar**. İstanbul: Alan Yayıncılık.
- Ünalın, Çetin. (2008). *Osmanlı Mühendis ve Mimar Cemiyeti (OMMC) Ortamı. Osmanlı Mühendis ve Mimar Cemiyeti*. C. Okay (drl.) Ankara: Mimarlar Odası Ankara Şubesi. 9-40.
- Varma, Roli. (2011). **Bilim İnsanları Proleterleşiyor mu?** A. Gelmez (çev.) Ankara: İMO Ankara Şubesi.
- Yenilmez, M. (2007). **Türkiye'de Mühendisler ve Siyaset**. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Ankara Üniversitesi SBE.
- Yetim, Ünsal. (1993). **Mühendis Kimliği**. İzmir: MMO İzmir Şubesi.
- Yıldırım, Ali ve Hasan Şimşek (2008). **Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri**. 7. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yüngül, Naci. (2008) *Türk Mühendisliğinin Tarihçesi_ Mühendislik Mimarlık Öyküleri III*. Ankara: TMMOB, 149-173.
- Zonguldak Bölge Toplantısı Raporu. (22-23 Eylül 2007). **TMMOB Mühendislik, İstihdam ve Ücretlendirme Sempozyumu Bildiriler Kitabı**. İstanbul: Makina Mühendisleri Odası, 143-144.

İNTERNET KAYNAKLARI

- Akkaya, Yüksel (2005). *TMMOB'nin 50. Yılında Geçmişe Bakış. TMMOB 50 Yaşında 1954-2004*. Ankara: TMMOB. 70-76 (Web: Çıkar Grupları ve Korporatist Temsil: TMMOB Örneği. http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=3504 Erişim Tarihi: 30 Mayıs 2009)
- Alpman, Nazım (3 Nisan 2010) Birleşik Metal-İş'in İzmir Mahle örgütlenmesi. Birgün Gazetesi. http://www.birgun.net/writer_2010_index.php?category_code=1187090394&news_code=1270248397&year=2010&month=04&day=03 (Erişim Tarihi: 8 Haziran 2011)

- Birlik Haberleri (11 Nisan 1975). S. 11. <http://www.tmmob.org.tr/pdf/1775.pdf>, Erişim Tarihi: 26 Ocak 2009.
- Birlik Haberleri (1979). *Mersin Soda Grevi*. S. 65. Temmuz 1979. 27-30
- Bureau of Labor Statistics (2009), www.bls.gov/news.release/ocwage.t02.htm (Erişim Tarihi: 20 Aralık 2009)
- ÇSGB (2010). 2010 Temmuz Kamu Görevlileri Sendikalarının Üye Sayıları. www.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/cs.gb/dosyalar/istatistikler/4688_istatistik_2010 (Erişim Tarihi: 09 Mart 2011)
- Demir, Serdar (1991) *Türkiye'de Kamu Görevlileri Dernekleri* (1971-1980). Amme İdaresi Dergisi, C. 24, S. 1, Mart 1991,55-97. yayin.todaie.gov.tr/goster.php?Dosya=MDU0MDUyMDU1 (Erişim Tarihi: 6 Haziran 2011)
- DPT (1967). İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı. www.dpt.gov.tr (Erişim Tarihi: 20 Temmuz 2011)
- DPT (1972). Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı. www.dpt.gov.tr (Erişim Tarihi: 20 Temmuz 2011)
- DPT (1979). Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı. www.dpt.gov.tr (Erişim Tarihi: 20 Temmuz 2011)
- DPT (1984). Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı. www.dpt.gov.tr (Erişim Tarihi: 20 Temmuz 2011)
- DPT (1989). Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı. www.dpt.gov.tr (Erişim Tarihi: 20 Temmuz 2011)
- DPT (1995). Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı. www.dpt.gov.tr (Erişim Tarihi: 20 Temmuz 2011)
- DPT (2000). Uzun Vadeli Strateji ve 8. 5 Yıllık Kalkınma Planı (2001-2005). www.dpt.gov.tr (Erişim Tarihi: 20 Aralık 2009)
- DPT (2007). İş Gücü Piyasası. Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013) Özel İhtisas Komisyonu Raporu. Ankara. www.dpt.gov.tr (Erişim Tarihi: 20 Aralık 2009)
- Ekinci, Oktay (17 Haziran 2010). Mimarlık Paylaşlamıyor. Cumhuriyet Gazetesi. <http://www.mimdap.org/?p=35744> (Erişim Tarihi: 09 Temmuz 2011)
- École des Ponts. (2006). The École des Ponts: a school created in 1747. www.enpc.fr/english/enpc/history1.htm?sr=2&ur=1 (Last Modified: August 2006) (Erişim Tarihi: 25 Temmuz 2011)

- Elektrik Mühendisliği (1965). 4/10195 Sayılı Muayyen ve Muvakkat Müddetli Hizmetlerde Çalışacak Yevmiyeli Personel Yönetmeliği Üzerinde Odamız Görüşü. S. 101. s. 40-43. http://www.emo.org.tr/ekler/91f5a1e50d6a0ff_ek.pdf?dergi=422 (Erişim Tarihi: 20 Temmuz 2011).
- Elektrik Mühendisliği (Mart-Nisan 1970). *TEKSEN Kuruldu*. S. 159-160. s. 8. http://www.emo.org.tr/ekler/a8ce53cf0240070_ek.pdf?dergi=96 (Erişim Tarihi: 2 Haziran 2011).
- Elektrik Mühendisliği (Ekim 1971). *TÜTEB Kuruldu*. S. 178. www.emo.org.tr/ekler/b07c4aabfdc28bb_ek.pdf?dergi=372 (Erişim Tarihi: 2 Haziran 2011)
- Ercan, Fuat (2007) Modüler İnsana Doğru: Yetkin Mühendislik. http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=11240 (Erişim Tarihi: 8 Haziran 2011)
- Gemi Mühendisleri Odası (2009) *Mühendisler İş Kazalarının “Günah Keçileri” Olamaz*. Endaze (22 Haziran 2009) s. 4. http://www.gmo.org.tr/documents/file/endaze__22.06.2009_.pdf (Erişim Tarihi: 8 Haziran 2011)
- Gevgilili, Ali (1973). *Türkiye’de Teknokrasi, Teknik Elemanın Türk Toplumundaki Sosyo/Ekonomik Konumu*. **Türkiye Mühendislik Haberleri**, S. 218, Mayıs 1973. s. 21-28. <http://www.e-kutuphane.imo.org.tr/pdf%5C9406.pdf> (Erişim Tarihi: 11 Temmuz 2011)
- Günay, Durmuş (2001). *Mühendislik Teknoloji ve Tarih*. Mimar ve Mühendis Dergisi. S. 30, 6-14 <http://www.durmusgunay.com/yayimlar.asp?emir=oku&did=24> (Erişim Tarihi: 15 Temmuz 2011)
- Harita Bülteni. (1993). *Tüm Teknik Elemanlar Sendikası Kuruldu*. Yıl:3 Sayı: 15, Temmuz http://www.hkmo.org.tr/resimler/ekler/3YBC_b6fdc36b281b7d5_ek.pdf (Erişim Tarihi: 16 Ağustos 2011).
- Hocaoğulları, P. (2009). *IBM Türk’te Sendikal Mücadele Üzerine*. <http://www.politeknik.org.tr/site/index.php/yazilar/politeknik-yazilari/sendikalaşma/739-ibm-tuerkde-sendikal-muecadele-uezerine-pnar-hocaoullar.html> (Erişim Tarihi: 8 Haziran 2011)
- İTÜ (2011). Tarihçe. www.itu.edu.tr (Erişim Tarihi: 30 Mayıs 2011)
- İvme (2009) *Açıklama 29: İnşaat Mühendisleri Odası’nın Yetkinlik Uygulamasını Bir Kez Daha Durdurduk*. <http://www.ivmedergisi.com/a%C3%A7ıklama-29-in%C5%9Faat-m%C3%BChendisleri-odas%C4%B1n%C4%B1n-yetkinlik-uygulamas%C4%B1n%C4%B1-bir-kez-daha-durdurduk.html> (Erişim Tarihi: 8 Haziran 2011)

- Karababa, İhsan (2010) *Tersane Ölümleri ve Mühendislerin Belletilmiş Çaresizliği*. www.radikal.com.tr/Radikal.aspx?aType=RadikalHaberDetay&ArticleID=979120&Date=08.02.2010&CategoryID=99 (Erişim: 16 Mayıs 2010)
- KESK (2010). *Kamu Emekçilerinin Örgütlenme Süreci*. Web: www.kesk.org.tr/node/49 (Erişim Tarihi: 09 Mart 2011)
- Madencilik Dergisi (1970). *Personel Kanunu ve Teknik Eleman*. Cilt 9 S. 4, Mayıs 1970. 3-7. <http://www.maden.org.tr/resimler/ekler/534.pdf> (Erişim Tarihi: 20 Temmuz 2011)
- MMO (2001) *Mekanik Tesisat Hizmetleri Uzmanlık ve Yetkilendirme Yönetmeliği*. http://www.mmo.org.tr/odamiz/yonetmelik_detay.php?kod=24 (Erişim Tarihi: 8 Haziran 2011)
- MMO (2011) *Uzmanlık ve Belgelendirme Yönetmeliği*. http://www.mmo.org.tr/odamiz/yonetmelik_detay.php?kod=25 (Erişim Tarihi: 8 Haziran 2011)
- MSGSÜ (2011). Tarihçe. www.msgsu.edu.tr (Erişim Tarihi: 3 Haziran 2011)
- Omay, Eren (1986). *İnşaat Mühendisliği Eğitimi Üstüne Düşünceler*. **Türkiye Mühendislik Haberleri**. Aralık 1986. S. 327. Web: www.e-kutuphane.imo.org.tr/pdf/3688.pdf (Erişim Tarihi: 30 Mayıs 2011)
- Omay, Eren (2002) *İnşaat Mühendisleri Odası 38. Genel Kurulu konuşması*. <http://www.imoistanbul.org.tr/ist-bulten/sayi58/38gnlkr1.htm> (Erişim Tarihi: 30 Mayıs 2011)
- ÖSYM (2010). 2009-2010 Öğretim Yılı Yükseköğretim İstatistikleri. <http://www.osym.gov.tr/dosya/1-56153/h/16uluslararasıstandartegitimsiniflisans.pdf> (Erişim Tarihi: 6 Haziran 2011)
- www.politeknik.org.tr (2008a). 3. Teknik Eleman Kurultayı Kararları, Mayıs 1976. <http://www.politeknik.org.tr/site/index.php/bilgi-belge/39-sendikalama/147-tuerkiye-3-teknik-eleman-kurultay-kararlar-mays-1976.html> (Erişim Tarihi: 18 Ağustos 2010)
- www.politeknik.org.tr (2008b). Sinter Metal Patronu: “Ben Mühendisim Hukuktan Anlamam”. <http://www.politeknik.org.tr/site/index.php/guncel/550-sinter-metal-patronuben-muehendisim-hukuktan-anlamam.pdf> (Erişim Tarihi: 8 Haziran 2011)
- *Sabah* (24 Şubat 2005). *Gelecek ‘Beyaz Yakalılar’da* <http://arsiv.sabah.com.tr/2005/02/24/gnd107.html> (Erişim tarihi: 07.03.2010)

- Şafak, Can (2009). İşçilerin Sendikalaşma Oranı Yüzde 6,51.
http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=21713 (Erişim Tarihi: 8 Haziran 2011)
- TES-İŞ (2010). İGDAŞ İşletme Toplu İş Sözleşmesi (01.03.2010-29.02.2012)
http://www.thesis3ist.org/viewpage.php?page_id=11 (Erişim Tarihi: 11 Mart 2011)
- TMH -Türkiye Mühendislik Haberleri. (1971). Anayasa Mahkemesinin Kararı: Özel Okullar Anayasa'ya Aykırıdır. <http://www.e-kutuphane.imo.org.tr/pdf%5C9186.pdf> (Erişim Tarihi: 13 Ağustos 2011).
- TMH-Türkiye Mühendislik Haberleri. (1972). Mühendis ve Mimar Odaları Üyeleri Arasında Yapılan Anket Sonuçları (Ön Rapor) , Ocak 1972, S. 202, ss. 32-40.
<http://www.e-kutuphane.imo.org.tr/pdf/9277.pdf> (Erişim Tarihi: 30 Mayıs 2011)
- TMMOB (1964). TMMOB X. Devre Çalışma Raporu. Web:
http://www.tmmob.org.tr/resimler/ekler/3f320e7b5ead102_ek.pdf (Erişim Tarihi: 6 Haziran 2011)
- TMMOB (1974). TMMOB XVIII. Dönem Çalışma Raporu. Web:
http://www.tmmob.org.tr/resimler/ekler/3e8075e9970de0c_ek.pdf (Erişim Tarihi: 6 Haziran 2011)
- TMMOB (2011) TMMOB Hakkında.
http://www.tmmob.org.tr/tmmob/tmmob_hakkinda.php (Erişim Tarihi: 8 Haziran 2011)
- TMMOB (2011b) TMMOB Üye Sayısı 380000'e Ulaştı.
http://www.tmmob.org.tr/genel/bizden_detay.php?kod=6936&tipi=2 (Erişim Tarihi: 8 Haziran 2011)
- TÜİK (2009). Kazanç Yapısı Araştırması 2006. www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi: 20 Temmuz 2011)
- TÜİK (2010) İstatistik Göstergeler 1923-2009. www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi: 08 Mart 2011)
- TÜİK Haber Bülteni (2011). Hanehalkı İşgücü Araştırması 2010
www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=8450 (Erişim Tarihi: 08 Mart 2011)
- TÜİK Haber Bülteni (2011b). Hanehalkı İşgücü Araştırması 2011 Ocak Dönemi Sonuçları. S. 79. <http://www.tuik.gov.tr/OncekiHBArama.do?islem=postmyChoice> (Erişim Tarihi: 7 Haziran 2011)
- Türk Dil Kurumu. <http://tdkterim.gov.tr/bts> (Erişim Tarihi: 30 Mayıs 2011)

- www.turk.internet.com (2011) IBM Konusunda Beklenen Son: Sendika Temsilcileri İş'e İade Davalarını Kazandılar.
<http://www.turk.internet.com/portal/yazigoster.php?yaziid=31683> (Erişim Tarihi: 8 Haziran 2011)
- Türk-İş (2007). http://www.turkis.org.tr/source.cms.docs/turkis.org.tr.ce/docs/file/genelkurul_2007raporu.pdf (Erişim Tarihi: 10 Mart 2011)

YASALAR

- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu (1965)
- 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu (1983)
- 3458 Sayılı Mühendislik ve Mimarlık Hakkında Kanun. (1938)
- 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu (2001)
- 4857 Sayılı İş Kanunu (2003)
- 6235 Sayılı TMMOB Kanunu (1954)
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (1982)

EKLER

EK-1: Mühendislerle Görüşmeler İçin Sorular

Ön Açıklama:

İyi günler.

Yüksek Lisans çalışması kapsamında üretim sektöründe çalışan farklı konumlardaki mühendislerle içinde yer aldıkları çalışma ilişkileri konusunda görüşmeler yapıyorum. Çalışmadaki amacımız mühendislerin işveren, mühendis ve mühendisler dışındaki çalışanlarla olan ilişkilerini anlamaya çalışmaktır. Sorularımız bu doğrultuda oluşturulmuştur. Çalışmamızda kesinlikle kişi ve şirket ismi kullanılmayacaktır. Bunun yerine tanımlayıcı rumuzlar kullanılacaktır.

Görüşmemizin 30-40 dakika sürmesi planlanmıştır. Görüşmemiz sırasında benden açıklama isteyebilir, cevaplamayı tercih etmeyeceğiniz sorularımızı bana bildirebilirsiniz.

İzniniz olursa görüşmemizi kayda almak istiyorum. Böylece ifadelerinizi daha doğru şekilde yansıtmaya olanağımız olacaktır.

Benimle görüşmeyi kabul ettiğiniz için teşekkür ederim.

SORULAR:

1- Kişiyi tanımlayıcı sorular:

- Adı:
- Yaş:
- Cinsiyet:
- Baba mesleği:
- Branş:
- Mezun olunan okul ve mezuniyet yılı:
- Odaya üyelik: (Üye/değil, aktif üye vs.):
- Görev: İşyeri sahibi/ortağı, genel md., genel md. yrd., müdür (kalite, imalat, bakım, pazarlama, ar-ge vd.), sorumlu md., şef, uzman (iş güvenliği, bilişim vd.), (İhtiyaç olursa: Sizi bu pozisyonunuza göre işyeri hiyerarşisi açısından üst düzey yönetici, orta düzey yönetici veya yönetici olmayan mühendis tanımlarından hangi düzeyde değerlendirebiliriz?)

- Bu işyerinde ne kadar zamandır çalışıyorsunuz:

- Kendi işini kurma olanakları
- Toplumda saygınlık
- Mesleğe duyulan ilgi
- Aile yönlendirmesi
- Hızlı yükselme
- Rastlantı
- Diğer :

- Üniversiteye girerken mühendislikten beklenti ve hedefiniz neydi?

Mühendislerle ilişkin izleniminiz neydi?

- Okuldan yeni mezun olduğunuz dönemde geleceğe ilişkin beklentiniz neydi?
- İşinizde/mesleğinizde hedeflerinize ulaşabildiniz mi? Mesleki, ekonomik ve sosyal açıdan tatmin olabildiniz mi? Hayal kırıklığınız var ise hangi açıdan?

- Mesleki sorumluluğunuzla ters düştüğünü düşündüğünüz taleplerle/durumlarla karşılaştınız mı? Karşılaştıysanız hangi konularda? Bu durumlarda tutumunuz ne oldu?

- Topluma karşı ne tür sorumluluklarınız var? (Mesleki ve insani olarak)

- Geleceğe ilişkin planlarınız/beklentileriniz nedir? (Yönetici olarak yükselmek, kendi işini kurmak, başka bir mesleki faaliyet alanına geçmek, şartlar oluşur oluşmaz emekli olup hobileriyle uğraşmak ...) (Tabii bu seçeneklerden seçmek zorunda değilsiniz, kendiniz başka şekillerde ifade edebilirsiniz. Bunlar sadece çağrışım oluşturma için örneklenmiştir.)

- Kendinizi hangi toplumsal grupta görüyorsunuz? (Küçük burjuvazi, burjuvazi, yeni orta sınıf, orta tabakalar, beyaz yakalı, yönetici seçkinler, işçi sınıfı, emekçi, vasıflı işçi vs.) (Tabii bu seçeneklerden seçmek zorunda değilsiniz, kendiniz başka şekillerde ifade edebilirsiniz. Bunlar sadece çağrışım oluşturma için örneklenmiştir.)

5.2. İşyeri ilişkileri

- Yeni üretim teknikleri ve uygulamaları mühendislik mesleğinin etkinliğini ne yönde etkiliyor? (Vasıflaşma, vasıfsızlaşma vd.) (Gerekli olduğunda bu konudaki tartışmadan sözedilerek soru açılmaya çalışılmıştır)

- İşinizde mesleki/teknik bilginizi ne ölçüde kullanıyorsunuz?

(Hiç) 1 2 3 4 5 (Hep)

- İşyerinde mühendisin temel görevi nedir?
- İşyerinde mesleki ve kişisel gelişiminiz için ne tür olanaklar var
 - Deneyimli meslektaşlarla çalışmak
 - Ar-ge çalışmalarında vb. yer almak
 - Kongre/sempozyum vb. katılmak
 - Mesleki eğitimlere katılmak
 - Diğer :

- İşyerindeki mühendislerin (işveren mühendis hariç) işyeri yönetimine etkisi ne kadar? Stratejik kararlarda (Yeni teknolojiler, yeni projeler, yatırımlar, personel politikası vb.) etkisi var mı? (Gerekirse: Kurumsal tanımlanmış mekanizmalar var mı?)

- Çalışma ilişkilerine ilişkin sorunların (ücret, fazla çalışma, vs.) çözümünde işyerindeki hangi kesimlerle (yöneticiler, mühendisler, beyaz yakalılar, tüm büro personeli, tüm çalışanlar ...) ortak hareket edersiniz? (Buradaki tanımlara bağlı kalmak durumunda değilsiniz, bunlar örnek olarak verilmiştir)

5.3. Sendika (Mühendisin işyerindeki konumuna (işyeri sahibi/ ücretli) göre değişik sorular sorulabilir)

- Genel olarak sendikalar hakkında düşünceleriniz nedir?
- Meslek sendikası (mühendisler, teknik elemanlar vb.) kurulursa katılmayı düşünür müsünüz?
- İşyerinizde sendika var mı?
- Sendika üyesi misiniz?
- Sendika temsilcileriyle ne ölçüde ilişkiniz var/olur?
- Sendikalaşma sürecinde tutumunuz ne olur/oldu? (Sendikasız yerlerde çalışmış olanlara “varsayımsal” bir soru olarak sorulmuştur)
- TİS görüşmelerinde tutumunuz ne oldu/olur? Grev olursa tutumunuz ne oldu/olur? (Sendikasız yerlerde çalışmış olanlara “varsayımsal” bir soru olarak sorulmuştur)
- Sendika, üye olmanızı isterse tutumunuz ne olur? Üye olur musunuz, dışında mı durursunuz? (Sendikasız yerlerde çalışmış olanlara “varsayımsal” bir soru olarak sorulmuştur)
- Son olarak, bu konuda eklemek istedikleriniz, bana konuyu daha iyi anlayabilmem için önerileriniz nelerdir?

Ek-2: Sendikacılarla Görüşmeler İçin Sorular

Ön Açıklama:

İyi günler. Yüksek Lisans çalışması kapsamında üretim sektöründe çalışan farklı konumlardaki mühendislerle içinde yer aldıkları çalışma ilişkileri konusunda görüşmeler yapıyorum. Çalışmadaki amacımız mühendislerin işveren ve işyerindeki diğer çalışanlarla olan ilişkilerini anlamaya çalışmaktır. Sorularımız bu doğrultuda oluşturulmuştur.

Görüşmemizin 30-40 dakika sürmesi planlanmıştır. Görüşmemiz sırasında benden açıklama isteyebilir, cevaplamayı tercih etmeyeceğiniz sorularımızı bana bildirebilirsiniz.

İzniniz olursa görüşmemizi kayda almak istiyorum. Böylece ifadelerinizi daha doğru şekilde yansıtmaya olanağımız olacaktır.

Benimle görüşmeyi kabul ettiğiniz için teşekkür ederim.

Sorular:

1- Kişiyi ve Sendikayı Tanımlayıcı Sorular

- Ad Soyad:
- Mesleği:
- Sendika:
- Görevi:
- Sendikanın TİS’li üye sayısı:

2- Konuya İlişkin Sorular

- Sizce mühendislerin sınıfsal konumu nedir?
- Mühendislerin sendikalarda örgütlenmesi konusundaki görüşleriniz nelerdir?
- Mühendislerin sendikanızda örgütlenmesi için somut bir çalışmanız var mı?

Geçmişte oldu mu?

- Mühendislerin/ Teknik elemanların “teknik eleman sendikasında” örgütlenmesi fikri hakkında düşünceniz nedir?

- İşyerlerinde mühendisler ile diğer işçiler arasındaki ilişkileri nasıl değerlendiriyorsunuz?

- Mühendislerle diğer çalışanlar arasındaki ortaklıklar ve farklılıklar nelerdir?

- Örgütlenme aşamasındaki işyerlerinde mühendislerin yaklaşımı nasıl oluyor?

Mühendislerden destek aldığımız örgütlenmeler var mı?

- TİS ve grev aşamasında mühendislerin yaklaşımı nasıl oluyor?

Ek 3: Görüşme Listesi

Tablo Ek-1. Görüşme Tablosu (Mühendisler)

Kod	Disiplin	İşkolu	Yaş	Cinsiyet	Mühendislik yılı	İşyerinde Konum	Gelir Düzeyi (TL)
G-1	Makine	Metal	52	E	29	OD	-
G-2	Makine	Plastik	24	K	2	OD	1000
G-3	Makine	Metal	45	E	22	OD-ÜD	>5000
G-4	Endüstri	Tersane	40	K	15	M	3001-5000
G-5	Makine	Metal	32	E	9	OD-ÜD	3001-5000
G-6	Endüstri	Metal	26	E	4	OD	2001-3000
G-7	Tekstil	Tekstil	30	E	8	OD	2001-3000
G-8	Elektrik	Metal	28	E	4	M	2001-3000
G-9	Metallerji	Metal	25	K	1	M	≤1000
G-10	Ziraat	Gıda	41	E	18	ÜD	3001-5000
G-11	Kimya	Plastik	50	E	28	İŞV.	3001-5000
G-12	Orman	Plastik	44	E	21	OD-ÜD	>5000
G-13	Makine	Metal	36	E	15	OD	2001-3000
G-14	Elektrik	Kağıt	32	E	8	OD	3001-5000
G-15	Elektrik	Metal	33	E	10	OD	>5000
G-16	Makine	Matbaa	46	E	24	OD	3001-5000
G-17	Kimya	Plastik	28	E	5	OD	1001-2000
G-18	Gemi İnşa	Tersane	30	E	4	M	3001-5000
G-19	Ziraat	Gıda	49	E	24	M	2001-2500

Kısaltmalar:

M- Yönetici olmayan mühendis; OD- Orta düzey yönetici;

ÜD- Üst düzey yönetici; İŞV: İşveren

Tablo Ek-2: Görüşmelerin Sınıflandırılması

	Sayı	Oran (%)
Cinsiyet		
Kadın	3	16
Erkek	16	84
Yaş Grupları		
21-30	7	37
31-40	5	26
41-50	6	32
>50	1	5
Branş		
Makina - Endüstri	8	42
Elektrik	3	16
Kimya	2	11
Ziraat	2	11
Diğer (Orman, Tekstil, Metalürji, Gemi İnşa)	4	21
Konum		
İşveren	1	5
Yönetici	13	68
Yönetici olmayan mühendis	5	26
Gelir (TL)		
Cevapsız	1	5
≤ 1.000	2	11
1001-2000	0	0
2001-3000	6	32
3001-5000	7	37
>5001	3	16
İşkolu		
Metal	8	42
Plastik	4	21
Gıda	2	11
Gemi İnşa	2	11
Diğer (Matbaa, Kağıt, Tekstil)	3	16
İşyerinde Sendika		
Var	3	16
Yok	16	84

Görüşme Yapılan Sendika Yöneticileri:

- Nimetullah Sözen (Petrol, Kimya ve Lastik İşkolu): Türk-İş/Petrol-İş Sendikası Eğitim ve Örgütlenme Sekreteri
- Bilal Bildik (Çimento, Toprak ve Cam İşkolu): Türk-İş/Kristal-İş Genel Mali Sekreteri
- Özkan Atar (Metal İşkolu): DİSK/Birleşik Metal-İş Sendikası Genel Örgütlenme Sekreteri
- Muharrem Şahin (Metal İşkolu): Hak-İş/Çelik-İş Sendikası İstanbul 2 No'lu Şube Başkanı
- Kamber Saygılı (Gemi İnşa İşkolu): DİSK/Limter-İş Sendikası Genel Başkanı