

77. Kamuda çalışanların farklı şekilde piyasada iş yapması
78. Zemin laboratuvarlarının Oda tarafından denetiminin yapılması gerektiği,
79. ÇED konusunda mesleğimizin yeri ve yapılacaklar konusunda bilgi eksikliği

TEMEL SORUNLU ALANLAR

1. Örgütsel işleyiş
2. Jeoloji Mühendisliği Eğitimi
3. İstihdam/İşsizlik
4. Mesleki Denetim- Etik-SMM uygulamaları
5. Meslek alanlarına ilişkin mevzuat sorunları
6. Diğer meslek disiplinleri ile yaşanan sorunlar.

5.2. MERKEZE BAĞLI İL TEMSİLCİLİKLERİ EĞİTİM VE DEĞERLENDİRME TOPLANTISI

Merkeze bağlı İl temsilciliklerimizle 20 Haziran 2009 saat 10:00 başlayan toplantıda örgütsel durum, üye-oda ilişkileri konuları tartışıldı. Temsilciliklerimizin talep ve önerilerini dile getirdikleri toplantının ikinci bölümünde Oda idari-Mali ve mesleki uygulamalara yönelik İşleyiş değerlendirilmesi ve eğitimi gerçekleştirildi.

Genel Evrak, Mali İşlemler ve Mesleki uygulamalara yönelik sıkıntı ve eksikliklerin giderilmeye çalışıldığı toplantıya Bartın, Çorum, Elazığ, Kastamonu, Kayseri, Kırıkkale, Kırşehir, Kocaeli, Malatya, Nevşehir, Zonguldak temsilcilerimiz katılmışlardır.

5.3. MERKEZİ KONFERANS

21. Olağan Genel Kurulumuzda alınan karar gereğince örgütsel sorunlarımızın tartışıldığı Merkezi Konferans 26-27 Aralık 2009 tarihlerinde ANKARA'da aşağıdaki gündemle gerçekleştirilmiştir. Örgütümüzün tüm kesimlerini temsil eden üyelerimizin (kamu ve özel sektörde çalışanlar, işsizler, akademisyenler, genç meslektaşlar, şube yöneticileri- temsilciler, tescilli büro temsilcileri, kadın üyeler vs.) katılımıyla gerçekleştirilen Konferansta, "Mesleki Demokratik Kitle Örgütü" olarak Odamızın kamusal/toplumsal sorumlulukları ışığında; mesleki alana yönelik sorunlarımız ile örgütsel durumumuz, yapısal sorunlarımız ve çözüm önerileri tartışılmıştır.

Oda Başkanı Dünder ÇAĞLAN'ın açılış konuşmasıyla başlayan Konferansta, Yönetim Kurulu Üyesi Çetin KURTOĞLU tarafından sunulan "Mesleki Demokratik Kitle Örgütü olarak Odamızın mesleki ve toplumsal sorumlulukları" konulu sunum ile Örgütlenme Komisyonu adına Hakkı ATIL'ın sunduğu rapor çerçevesinde, iki gün boyunca, temel sorunlarımız ve çözüm önerileri ayrıntılı olarak tartışılmıştır.

Konferansa katılım sağlayan, bilgi birikimleri ve deneyimlerini bizlerle paylaşarak katkı koyan tüm üyelerimize teşekkür ederiz.

GÜNDEM

Sunumlar

- 1- Açılış Konuşması
- 2- Örgütlenme Komisyonu Raporu
- 3- MDKÖ olarak Odamızın mesleki ve toplumsal sorumlulukları

Tartışma Konuları

A- Odamızın mesleki uygulamaları, mesleki denetim ve araçları

İçerik ve kapsam

- 1- Mesleki denetim, yaşanan sorunlar ve çözüm önerileri
 - Mesleki denetimin kapsamı, kimler tarafından, nasıl yapılması
 - Büro denetimi, ürün denetimi ve Yerinde denetim
 - Mesleki denetimde Oda birimleri arasında farklı uygulamalar
 - Asgari ücret tarifesi ve asgari iş tanımlarında yaşanan sorunlar-(uygulanabilirliği)
 - Fatura denetimi
 - 2- Meslek içi eğitim seminerleri ve belgelendirme
 - 3- Diğer meslek disiplinleri ile sorunlarımız çözüm önerilerimiz
- #### B- Örgütsel araçlarımız-Örgütsel yapılanmamız
- Örgütsel yapılanmayı etkileyen unsurlar
 - Şubeleşme(yeni şube açma, kapama, birleştirme dahil)
- Personel politikaları (kadro cetvelleri, nasıl bir personel istihdamı, sorumluluklar)
 - Mekansal olanaklar (Diğer meslek Odalarıyla ortak mekan, ortak personel vs.)
 - Üye-İş yeri temsilciliği-İl Temsilciliği- Şube-Genel Merkez, örgütsel, idari ve mali işleyişi.

MERKEZİ KONFERANS TARTIŞMALARI

Genel Çerçeve

22. Dönem çalışma programımızda; Odamızın her türlü örgütsel sorununun üyelerinin de katıldığı merkezi bir konferansta tartışılması, bu konferans öncesi şubeler düzleminde konferansa hazırlık bölgesel toplantıların düzenlenmesi, yapılacak toplantılarda; “Örgütsel/yapısal sorunlarımız, sorumluluklarımız” ile “genelde mühendisliğin özelde jeoloji mühendisliğinin bugün ve gelecekteki sorunları- çözümleri” tartışmalarının yapılması öncelikli bir hedef olarak belirlenmiştir. Bu amaçla, Ekim 2008 ile Mayıs 2009 tarihleri arasında 11 şubemizde bölgesel toplantılar düzenlenmiştir.

Bu toplantılara, 21. Genel Kurulda alınan karar çerçevesinde oluşturulan Örgütlenme Komisyonumuz üyeleri de katılmış ve Komisyonumuzca bölge toplantı sonuçları, merkez denetleme kurulu üyelerinin denetim raporları şube ve temsilcilik faaliyetleri değerlendirilerek bu rapor oluşturulmuştur.

21.Genel kurulda yaşanan tartışmalar, pratik süreçlerde ortaya çıkan sorunlar, JMO örgütlülüğünün çok yönlü ele alınarak değerlendirilmesine ve bir bütün olarak örgütsel yapısının güçlendirilmesine ihtiyaç olduğunu göstermektedir. Komisyonumuzca, 21. Genel Kurulumuza sunulan Odamız Örgütlenme Komisyonunun önerileri doğrultusunda, mevcut şubelerin Ana Yönetmeliğimizin şubelerin kuruluş esaslarını düzenleyen 76. maddesinde belirtilen şartların karşılanmasının takibi ile, yeni şube kurulması taleplerinin de ortaya konulacak yeni yapılanma önerileri doğrultusunda ele alınması hedeflenmiştir.

Komisyonumuzca hazırlanarak Şube Genel Kurullarına ve Genel Merkez Genel Kuruluna sunulması öngörülen değerlendirme raporu, Merkezi Konferans tartışmalarına da zemin oluşturabilmek amacıyla bir "ara rapor" niteliğinde düzenlenmiştir.

Komisyon raporunda; yaşanan sorunlara neden olan süreçleri de gözetecek bir anlayış hedeflenmiş, önermeler tüm faktörler gözeterek ortaya konmaya çalışılmıştır. Bir başka deyişle örgütlenme sorunu;

1. İnsani
2. Toplumsal
3. Ekonomik
4. Yasal süreçler
5. Politik yaklaşım
6. Mesleki alan-ihyaçlar gibi çoklu ayaklar üzerinden ele alınmıştır.

Örgüt, en genel anlamda iki ya da daha çok kişinin bilinçli bir şekilde eşgüdümlemiş eylem ya da güçlerinden oluşmuş bir sistem olarak tanımlanmıştır.

Bu anlamda örgüt yapısı için üç belirleyici etmenin varlığı söz konusudur.

İki ya da daha çok insanı içermelidir (İNSAN).

Bu kişileri bir arada tutan temel yaptırım, neden örgütlendikleri, ne yapmak istediklerinin bilincidir. Yani örgütsel amaçlarının ne olduğunun bilinmesi esastır (AMAÇ).

Örgütsel faaliyet (EYLEM).

Örgüt, birden çok kişinin bireysel eylemlerinin basit bir toplamı değil, bu bireysel eylemler yerine, eylemlerin yönlendirilip eş güdümlenmesiyle oluşan bir bileşimdir.

Yönlendirici ve eş güdümlenici güç kendiliğinden oluşan iş bölümüne dayanabileceği gibi ege-men bir iradeye göre de oluşabilir. Örgüt yapısından bahsederken yönlendirici ve eş güdümlenici

güç olarak egemen ve belirleyici iradeden bahsediyoruz. Yani kişisel amaçları ayrı olabilen kişilerin bu ayrılıkların dışında örgütün genel amaçlarında somutlaşan ortak bir noktaya yönelmeleri gerekir. Bu durumda o örgütün özgül amaçlarının tam kavranması gerekir. İnsanın yapı ve davranışının anlaşılabilmesi, içinde yer aldığı örgütün yapı ve işleyişinin de tam kavranmasına bağlanmalıdır.

Yönlendirici ve eşgüdümleyici güç olarak egemen ve belirleyici irade süreci yönetim olgusunu ortaya çıkarır. Yönetim olgusu örgütleyici eylemi (amaç) ve bu eylemi yürüten makineyi (araç) kapsayan süreci ifade eder. Bu süreç bir örgütün en kısa ve kestirme yoldan amaçlarını gerçekleştirmesine yönelik olarak; PLANLAMA, ÖRGÜTLENME, PERSONEL ALMA, YÖNLENDİRME, EŞGÜDÜM, DENETLEME öğelerinden oluşan bütünsel bir süreç olarak karşımıza çıkar.

JMO örgütlülüğü değerlendirilirken de insani, toplumsal, ekonomik, yasal süreçler politik yaklaşım, mesleki alan-ihtiyaçlar ve yönetsel süreçlerinin tamamı göz önüne alınarak önermeler geliştirilmeye çalışılmıştır.

Giriş

Piyasa ekonomisi, liberal demokrasi, yerelcilik, sivil toplumculuk, özel alan, rekabetçilik, enformasyon toplumu, bilgi çağı vb. kavramları ile tanımlanan “küreselleşme” sürecinin insanlığa refah, barış, demokrasi getireceği görüşü, ortaya çıkan büyük küresel krizle yerle bir olmuştur. Yaşanan krizle, “Küreselleşme”nin aslında sermayenin ekonomik yeniden yapılanmasından başka bir şey olmadığı görüldü.

Kapitalist dünya ekonomisi, dünya nüfusunun önemli bir bölümünü yoksulluğa mahkum ederken, bir yandan da insanları tüketime şartlandırıyor. İnsan varlığının ve üretiminin tamamen değişim değeri üzerinden tanımlanması, bizzat insan varlığının nesneleştirilmesi sürecini doğuruyor.

Ulusal devletler sermayenin ihtiyaçları doğrultusunda yeni liberal program kapsamında yeni bir işlevle yapılanmaktadır. İstihdam, sosyal güvenlik, eğitim, sağlık, çevre gibi alanlardaki kamusal sorumluluk, korumacılık kaldırılarak her şey piyasanın kurallarına teslim edilmiş, finans ve ticaretin liberalizasyonu ile kamusal alanların özelleştirilmesi sağlanmıştır. Yerelleşme üzerinden de sermayeye kaynak transferinin önündeki tüm engeller kaldırılmak istenmektedir.

Ülkemiz sermaye iktidarlarınca imzalanan Hizmet Ticareti Genel Anlaşmasının (GATS), özellikle eğitim, sağlık, enerji, iletişim, ulaşım, tüm mühendislik-mimarlık hizmetleri, çevre hizmetleri, belediye hizmetleri, muhasebe ve müşavirlik hizmetleri, sosyal güvenlik ve sigorta hizmetleri, kültür-sanat alanları, turizm ve tarımda sağlayacağı liberalizasyon, kitlesel bir işsizliğe, küçük ve orta ölçekteki hizmet işletmelerin ortadan kalkması ile mülksüzleşmeye neden olacaktır. Türkiye, GATS kapsamında yer alan 155 hizmet alanlarının 72'sinde taahhütte bulunmuştur. Böylece genel olarak kamusal hizmet alanları piyasalaştırılmakta özel olarak taahhüt listesinde yer alan “Uzmanlık Gerektiren Hizmetler” kapsamında değerlendirilen mühendislik-mimarlık hizmetleri de hizmetlerin serbest ve sınırsız dolaşımı ile uluslar arası sermayeye açılmaktadır. Bu durum, kısıtlı olan istihdam alanlarının Ülkemiz de büyük çoğunluğu işsiz olan mühendis, mimar ve planıcılara tamamen kapanması anlamına gelmektedir.

Türkiye, küreselleşme sürecinin getirdiği bağımlılık ilişkileri nedeni ile bilim ve teknoloji üretmemekte, sanayileşmemekte, kaynaklarının önemli bir bölümünü değerlendirememekte ve mevcut kaynaklarını yabancı sermayenin yağmasına açmaktadır. Ülkemizde milyonlarca insanın, eğitim, sağlık, çalışma, barınma ve beslenme, gibi temel haklarından yoksun bırakılması bu bağımlılık ilişkilerinin yarattığı sonuçtur. Gelir dağılımındaki eşitsizlikler ve bölgeler arasındaki dengesizliklerin derinleştirildiği Türkiye’de, yaşam standartları arasındaki uçurumlar büyümüş, yoksulluk sınırının altında yaşayanların sayısının adeta patladığı bir ülke haline gelmiştir. Türkiye’de; bu koşullar, emekçi sınıfları ve onların bir parçasını oluşturan mühendis ve mimarların büyük çoğunluğunu doğrudan etkilemektedir. Ülkemizde mühendis, mimar ve planacılar mesleklerini yapamamaktadırlar. Bugünkü bağımlılaştırılmış yapısıyla Türkiye’de genelde mühendis, mimar ve planacıları bu kapsamda biz jeoloji mühendislerini bekleyen gelecek, işsizlik, mesleki alanların dışında istihdam ya da gerçek anlamda mesleğini icra edememektedir.

Amaç ve Sorumluluklarımız

Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği, Jeoloji Mühendisleri Odası, jeoloji mühendislerinin 1974 yılından beri faaliyet gösteren, 13500 üyeye sahip, Anayasa ve özel kanunları (6235 Sayılı Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Kanunu, 3458 Sayılı Mühendislik ve Mimarlık Hakkında Kanun) ile 2 Ağustos 2002 gün ve 24834 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Ana Yönetmeliği gereğince Jeoloji ve Jeoloji Mühendisliği ile ilgili konularda faaliyetlerini sürdüren, kamu kurumu niteliğinde anayasal bir meslek kuruluşudur.

Yine anayasadan aldığımız yetkiye dayanarak oda ana yönetmelik ve diğer yönetmeliklerde amaç ve ilkeler, üyelerinin katılımı ile odaların genel kuruluşlarında belirlenmiş, belirlenen bu amaç ve ilkeler Başbakanlık Kanunlar ve Prensipler Genel Müdürlüğüne de onaylanmıştır. Asli olarak oda faaliyetleri yönetmeliklerce düzenlenmiştir.

Odamızın Ana Yönetmeliğinde de tanımlandığı şekli ile (madde 5)

a) Meslek ve üyelere ilişkin amaçlar,

b) Kamu yararına ilişkin amaçlar

olmak üzere iki ana bölüme ayrılan amaçlar kısmının tamamı, toplumda güven ve dürüstlüğü hakim kılmak toplumun güvenli ve sağlıklı yaşam alanlarına kavuşması için, bilim ve mühendislik normlarının uygulanmasında niteliğin artırılması üzerine kurgulanmıştır. Bu kapsamda yapılacak her tür çalışma dar anlamda mühendislerin kendi bireysel (kâr, rant vb) çıkarına olmaktan ziyade kamu/ toplum/ halk yararına olacak düzenlemeler şeklindedir. Her ne kadar mühendislerin çıkarları ile toplumun çıkarları örtüşse de zaman zaman bu çıkarların çatışması durumunda, odanın görevi kamu/ toplum lehinde tutum almaktır. Odamızın bireysel çıkar ile toplum çıkarlarının karşı karşıya geldiği durumlarda aldığı yada alması gereken tavır toplum lehinde olması nedeni ile de rolü toplumdur.

Odamız, yönetmeliğinin amaçlar maddesinde de tanımlandığı gibi bir meslek örgütüdür. Üyelerinin mesleki alanlardaki hak ve yetkilerini tanımlayarak geliştirmek, meslek alanları ile ilgili

standartlar, teknik şartnameler, hazırlamak; yasal düzenlemelerde kamu yararı temelinde mesleki haklarımızın yer almasına çalışmak, meslek alanları ile ilgili yayınlar yapmak, üyelerinin mesleki bilgi ve görgüsünü artırmak üzere, eğitimler düzenlemek, bilimsel ve teknik etkinlikler düzenleyerek üyelerini ve kamuoyunu bilgilendirmek gibi amaçları bu kapsamda yerine getirir.

Oda, Gücünü üyelerinden/ meslektaşlarından alır ve üyelerinin ihtiyaçlarına yanıt verebilecek çalışmaları yapar. Üyeleri adına; İstihdamın artırılmasına yönelik çalışmalardan nitelikli mesleki eğitimin verilmesine, çalışma koşullarının iyileştirilmesinden sağlıklı ve insani bir yaşam için gerekli ücretlendirmenin sağlanmasına, iş güvencesinin ve diğer sosyal haklarının korunup geliştirilmesine yönelik politikalar üretmek, üyelerini yaptığı çalışmalar konusunda bilgilendirmek, bilinçlendirmek, örgütlemek, kamuoyunu bilim ve mühendislik hizmetlerinin sağlıklı uygulanma koşulları hakkında bilgilendirmek, bilim ve mühendislik ilkelerine, toplum ve meslek çıkarına aykırı uygulamaları ortaya çıkararak gerekli önlemleri almak ve yasa ve yönetmeliklerin toplum lehine çıkarılması yönünde siyasi iktidarlar üzerinde demokratik baskı oluşturabilmek için çalışmalar yapmak yükümlüğündedir.

Odamız yukarıdaki yasal çerçeve ve örgütsel misyonuna uygun olarak mesleki ve örgütsel geleceğimizin perspektifini belirlemek, yaşadığımız sorunlara çözüm araçları üretmek amacıyla bu tartışmaları yapmaktadır.

Jeoloji Mühendisliğinin ve JMO'nun Temel Sorunları

11 Şubemizde üyelerimizin yoğun katılımı ile gerçekleştirilen Bölgesel Üye Toplantılarında ortaya konan görüşler çerçevesinde temel sorunlu alanlarımızın,

- 1- Örgütsel işleyiş
- 2- Jeoloji Mühendisliği Eğitimi
- 3- İstihdam/İşsizlik
- 4- Mesleki Denetim- Etik-SMM uygulamaları
- 5- Meslek alanlarına ilişkin mevzuat sorunları
- 6- Diğer meslek disiplinleri ile yaşanan sorunlar.

olarak sıralamak mümkündür.

Eğitim, istihdam, işsizlik

Mühendislik, maddi hayatın üretim sürecinde gelişen işbölümünün, çağdaş anlamda da sanayi devriminin doğurduğu bir meslektir. Bilimsel yöntemi ve bulguları maddi hayatın üretimine uygulayan mühendislik, aynı zamanda emeğin entelektüel ve fiziki ayrımının da başlangıcıdır.

Türkiye'de mühendislik, sanayi devrimini yakalamış olan ülkelerden çok sonra yaygınlaşmıştır. Cumhuriyetin ilk yıllarında gerçekleştirilen kalkınma girişimlerinde yer alan ve sayıları yetersiz olan mühendisler, 2. Dünya Savaşı sonrasında ülkemizi emperyalizmin merkez ülkelerine her geçen gün daha bağımlı hale getiren politikaların olumsuz etkisinde kalmışlardır. Sayıca çoğalan mühendisler,

ayrıcalıklı konumlarını hızla yitirirken, dünyada ve ülkemizde yükselen sınıf mücadelelerinin de etkisiyle, 1970'lerde sorunlarının halkın sorunlarından ayrılamayacağı anlayışına ve emekçi kimliklerinin bilincine varmışlardır. 12 Eylül darbesiyle merkez ülkelere iyice pekişen bağımlılık ilişkileri içinde ülkemizin siyasi iktidarları, uluslar arası tekelleri sermaye sınıflarının ve onların yerli uzantılarının çıkarlarına bütünüyle teslim olarak, esasen yeterli olmayan sanayileşmeyi, bilim ve teknoloji geliştirmeyi tamamen bir yana bırakmıştır. Artık iktidarların ekonomik politikalarının temelini ucuz iş gücü ve doğal ve kültürel kaynaklarımızın hızlı ve kural dışı tüketimi oluşturmaktadır. Genelde mühendislerin özelde jeoloji mühendislerinin bu süreçten etkilenmeleri de kaçınılmaz olmuştur.

Ülkemizde jeoloji eğitiminin kökleri 19.yy'ın başlarına kadar uzanmaktadır. Jeoloji mühendisi lisans eğitimlerine ise 1960'lı yılların başında başlanmıştır. İlk jeoloji mühendisliği bölümü 1963 yılında İ.T.Ü.'de açılmış olup İ.T.Ü.'ni 1965'te ODTÜ ve K.T.Ü., 1968 yılında H.Ü. ve 1971 yılında İ.Ü., 1972 yılında A.Ü. Jeoloji Mühendisliği Bölümleri takip etmiştir. Bugün Jeoloji Mühendisliği eğitiminin 46. yılında Bölüm sayısı 28'ye ulaşmıştır. Odamızın bir araştırmanın sonuçlarına göre başladığı günden bugüne kadar yaklaşık 20.000'e yakın Jeoloji Mühendisi mezun olmuştur.

Gelinen noktada karşı karşıya olduğumuz işsizlik, eğitimin yapısal sorunları vb konular göz önüne alındığında bu sürecin özellikle 1990 sonrasındaki seyri itibarıyla "bir planlama anlayışı ile şekillendiğini" söylemek mümkün değildir.

Ülkemizin her sektörü ve kurumu için en üst ölçekte ve en üst derecede kalkınma planlarını ve stratejilerini oluşturan DPT tarafından dönemsel olarak hazırlanan mühendislik eğitimi ve işgücü planlarında jeoloji mühendisliği özeline yönelik bazı genel bilgilerle karşılaşmak mümkünse de bütünlüklü bir planlama anlayışına yönelik kapsamlı bilgiler bulunmamaktadır.

DPT tarafından hazırlanan 5., 6., 7. ve 8. Beş Yıllık Kalkınma Planlarındaki genel

durum Teknik "Personel Arzı ve İhtiyacı Projeksiyonu" başlıklı tahminlerde görülen, jeoloji mühendisliğinin ulusal ihtiyaçlardan daha fazla sayıda mezun verdiği/vereceği ve özellikle 7. Beş Yıllık Kalkınma Plan Dönemiyle (1996-2000) ile birlikte artan oranda bir işsizlikle karşı karşıya kalınacağıdır.

1991 yılında yapılan 44. Jeoloji Kurultayında üyelerimize uygulanan anketin sonuçlarını bugün ile karşılaştırdığımızda, bugünkü sorunlu alanların o günde sorunlu olduğunu görüyoruz. Aralık 1991 yılında odamız üye sayısı 4637 iken işsizlik oranı %17.2'ler civarındadır. Anket sonucuna göre jeoloji mühendislerinin karşılaştığı en önemli sorun alanları; istihdam %31, düşük ücret %16, mesleğin tanınmaması %12, yetersiz eğitim ve çok fazla mezun %9, yasal hak ve yetkilerin belirsizliği %7 şeklinde devam etmektedir. 18 yıl önceki verilerde bile; istihdam, ücret, mesleki yetkiler açısından ne derece sorunlu bir meslek grubu olduğumuz görülmektedir. Bugüne baktığımızda üyelik bilgilerinin meslektaşlarımız tarafından güncellenmemesi nedeniyle kesin verilere ulaşmak mümkün olmasa da, işsizlik oranının %30 lar seviyesinde olduğunu söylemek mümkündür.

Bilimsel ve teknolojik gelişmeler sayesinde kapitalizmin nitelikli işgücü ihtiyacı giderek azalmakta ve mühendislik eğitimleri giderek önemsizleştirilmektedir. Eğitim kapsamı daraltılmakta,

kalitesinde düşüşler olmakta ve özellikle mühendislik alanı sürekli bölünerek, yapılacak işin sadece bir kısmını bilen ve diğerleri olmadan işin bütünü yapamayan, sınırlı bilgiye sahip tabakalar yaratılmaktadır.

Buna karşılık geniş yığınların eğitimi, piyasa ekonomisi açısından önemli bir ticaret alanı haline gelmiştir. Türkiye’de mühendislik eğitimi ve üniversite – piyasa ilişkileri pazarın bir ürünü olarak değerlendirilmektedir. Devlet üniversiteleri giderek ticari şirketler haline dönüşmekte, çeşitli paralı eğitim modelleri uygulanmaktadır. YÖK’ün kuruluşundan itibaren öngörülen eğitim ticareti modelleri adım adım hayata geçirilmekte ve eğitim sistemi AB ve DTÖ tarafından tasarlanan ticari kural-lara uygun yapıya dönüştürülmektedir. Piyasaya iş yapan eğitimcinin, öğrencisini potansiyel rakip gördüğü bir tabloda, eğitim kalitesi ticari değeri ile ölçülmekte, üniversiteler bilimsel gelişme için değil de pazar değerini arttırmak için ellerinden geleni yapmaya çalışmaktadır.

Diğer taraftan alt yapısı oluşturulmadan kurulan “mantar üniversiteler” ve bu üniversitelerde hiçbir planlama ve ihtiyaç tespiti yapılmadan açılan mühendislik fakültelerinden her yıl binlerce mühendisin yedek iş gücü ordusuna katılması, özel olarak jeoloji mühendisliği eğitiminde bölümler arasında program birliğinin sağlanamaması, Afet tehlikesi, risk azaltma, jeolojik-jeoteknik verilerin üretilmesi ve planlamaya entegrasyonu gibi afet yönetimi konularında temel bilgiler, çevre, jeotermal, sondaj tekniği gibi uygulamaya esas konuları içeren lisans eğitimi verilmemesi, Tıbbi Jeoloji, Küresel İklim Değişimi, çevre jeolojisi gibi güncel gelişmelerin gerek mesleki eğitim gerekse mesleki uygulamalar açısından takip edilememesi, bölüm başkanlıkları ve Oda arasında yeterli bağın kurulamaması başlıca eğitim alanındaki sorunlarımız olarak belirtilebilir.

Jeoloji Mühendisliği açısından mesleki yetki ve sorumluluk sınırlarını düzenleyen metinler bütünü olan “mevzuat” konusu uzun yıllardır önemli bir “sorun alanı” olagelmiştir. Özellikle çevre, imar ve afet, enerji kaynakları gibi temel birçok alanda 2000’li yıllarda yayınlanan düzenlemeler ile mesleki mevzuatın sınırları önemli oranda gelişmiştir. Ancak hala mesleki yetki ve sorumluluklar açısından sorunlar ve belirsizlikler varlığını korumaktadır. İşsizlik, mesleki eğitim kalitesinde düşüş, mesleki yetki ve sorumluluk sınırlarındaki belirsizlik gibi sorunlar özellikle son 20 yılda artan oranda hissedilmeye başlanmıştır. Bu durum yukarıda da belirttiğimiz gibi Türkiye’nin ekonomi-politiğiyle yakından ilgilidir. 20 yıldır siyasi iktidarlarca uygulanan kamu alanlarını küçültme politikaları sorunlarımızı çözmek yerine var olan sorunların derinleşmesine neden olmuştur.

Eğitim ve istihdam sorunları; ekonomik ve siyasal politikaların, yani alt yapının, şekillendirdiği bir alandır. Böylesine karmaşık bir sorunu tek başına Jeoloji mühendisleri Odasının çözmesini beklemek olanaksızdır. Ancak, konunun tarafları olan, Siyasal İktidar, TBMM, YÖK, ÖSYM ve Bölüm Başkanlıkları arasındaki ilişkilerin daha sistematik hale gelmesinde ve sorunun kamuoyu gündemine getirilerek demokratik bir baskının oluşturulmasında Odamıza önemli görevler düşmektedir. Bu sorumluluğun bilincinde olan Odamız geçmiş dönemlerde düzenlediği Çalıştay, panel ve konferanslar sonucunda oluşturulan raporlar çerçevesinde çalışmalarını sürdürmektedir. Bu nedenle “Merkezi Konferansta” bu temel sorunlu alanlarımızın dışında kalan diğer sorunlu alanlara yoğunlaşarak, örgüt içi tartışmaların yönlendiriciliğinde çözüm önerilerinin geliştirilmesine öncelik verilmesi uygun olacaktır.

Bu kapsamda; Eğitim ve istihdam konuları dışında kalan temel sorunlu alanlarımızı iki boyuta indirgeyerek şöyle özetleyebiliriz.

- Mesleki uygulamalar alanında yaşanan sorunlar
- Örgütsel işleyişte sorunlu alanlar

Mesleki uygulamalar alanında yaşanan sorunlar

1999 Marmara depremlerinden sonra geliştirilen ulusal mevzuat gereği yapı ve imar süreçlerinde jeolojik-jeoteknik etütlerin zorunlu hale getirilmesi ile serbest jeoloji mühendisliği hizmetlerinde önemli artışlar meydana gelmiştir. Önceleri standartları ve niteliği yeterince tanımlı olmayan bu hizmetler, 2007 yılında yürürlüğe giren SMM Yönetmeliğimiz ile belirli bir disiplin altına alınmış ve ülke genelinde geçerli olan bir işleyiş oluşturulmaya çalışılmıştır. Ancak, aradan geçen 3 yıl sonunda arzu edilen noktaya geldiğimiz söylenemez.

21 Genel kurulda SMM yönetmeliğimizde bazı değişiklikler, fatura-sondaj uygulamalarında “Yöre Katsayısı” gibi bazı düzenlemeler yapılmasına karşın, meslek alanlarımıza yönelik sorunlar hala örgütümüzün temel sorunlu alanı olarak karşımızda durmaktadır.

Bu sorunların kaynağını irdelediğimizde aşağıdaki faktörlerin

1- Mesleki Denetim olgusunun yerel uygulamadaki farklılıkları ve bunun temsilciliklerce olumlu olumsuz kullanıldığı yönlü Genel merkeze yansıyan konular.

2- Yasal alandaki karmaşa, özellikle bina ve bina türü yapılar için zemin etütlerinde belediyelerdeki farklı uygulamalar, bunun sonucu ortaya çıkan yerel ölçekteki değişik uygulama ve çözümler.

3- Meslekler arası yetki karmaşası, bunun ekonomik nedenlerin zorlamasıyla her geçen gün içinden çıkılmaz sonuçlar üretmesi, bunun yarattığı sonuç ve tahribat.

4- Mesleki hak ve yetki sınırlarını düzenleyen mevzuattaki yetersizlikler, bunun sonucu olarak mesleğimizin serbest uygulama alanının ağırlıklı olarak “jeoteknik” alana indirgenmesi, Jeoloji mühendisliğinin farklı ve yeni uygulama alanlarına açılımının yapılamaması,

5- Bilimsel ve teknik kurallara uymayan meslek etiğine aykırı hizmet üretilmesi,

etkili olduğu söylenebilir.

SMM Uygulamaları Ve Odaya Etkileri

SMM ile ilgili düzenlemelerin odaya etki boyutunda iki temel unsurun egemen olduğu görülmektedir.

1. Örgütsel Büyüme

SJMM hizmetleri ve bu hizmeti veren bürolarımız ile Oda ilişkilerinin kurulması ihtiyacı temeline bir örgütsel oluşumun gerekliliği ve veya zorlanması. durumunun bir tezahürü olarak mı veya Ana Yönetmeliğimizde belirtilen oda amaçlarının bir bütün olarak yerine getirilmesi amacıyla mı her ilde temsilciliğin oluşturulması konusundaki öncelik veya iki amaçta birliktelik tartışılarak açıklığa kavuşturulmalıdır.

Diğer taraftan, Temsilciliklerin rapor denetçilerini belirleme, raporları denetlemeleri süreçleriyle piyasa ilişkilerinin içine çekilen bir çalışmayla sınırlandırılmış faaliyetleri olumsuz sonuçlar da üretmektedir..

Bu olumsuz sonuçlar;

- a. Oda tüzel kişiliğini temsil niteliğinin, SMM ile ilgili oda işlemlerinin yürütülmesine indirgenmesi.
- b. Temsilcilik/oda faaliyetinin SMM temelinde yapılan işlem ve işlere indirgenip, bürokratik tarzın oda çalışmasına egemen olması, bürokratik ilişkileri canlı tutması.

2. Piyasa İlişkilerinin İçine Giriş Ve Bu Durumun Odaya Yansıması;

Temsilciliklerin rapor denetçilerini belirlemeleri, raporları denetlemeleri süreçleriyle piyasa ilişkilerinin içine çekilmesinin ürettiği olumsuz sonuçlar.

Bu olumsuz sonuçlar;

- a. Bazı örgüt birimlerindeki denetim yapılanmasının SMM Hizmeti veren bürolar arasında ayrımcılık yapıldığı duygusunu yaratacak süreçler üretmesi. Bu nedenle temsilcilik yönetiminde bulunarak bunu engelleme niyetlerinin yaşanan olaylar nedeniyle sürekli canlı tutulması, çatışma, sorun üretmeye dönüşen büro-temsilci-büro ilişkileri
- b. Denetim sürecinin bazı temsilcilikler için bir otorite, baskı aracı olarak kullanılmasının araçlarını yaratması
- c. Denetim sürecinin bazı temsilcilikler tarafından yerelin koşullarına göre, yada temsilcinin yaklaşımına göre düzenlenmesi, bunun tartışmalara açık süreçlere neden olması, tartışma ve sorunun sürekli subjektivite üretmesi. Örgütsel enerjinin tüketilmesi, sorunda çözümsüzlük veya tartışmalı çözüm üretimi ve ademi merkezîyetçi yaklaşımların yaygınlaşması, eşgüdümünden uzaklaşma.
- d. Fatura denetiminin sonucu olarak büroların şikayetleri, bu şikayetler karşısında herkesi tatmin eden bir çözümünün oluşturulamaması, sonuçta Odamıza karşı olumsuz bakışın bürolarca süreklileşmesi.
- e. SMM Hizmeti veren büroların gözünde Odanın kendilerine zorluk çıkaran bir yapı olarak görülmesi,

şeklinde sıralanabilir.

Mesleki denetim üzerine,

TMMOB birimlerinde mesleki denetim tartışmaları ve düzenlemelerine baktığımız zaman denetimin ürün denetimi, oluşturulan asgari hizmet cetvellerine göre belirlenmiş ücret üzerinden fiyatlandırma (hizmetin/ürünün üretildiği fiyat fatura denetimi) üzerinden şekillenmektedir. Buna göre de odalar yönetmeliklerinde düzenlemeler yapmışlardır.

Odamız da diğer odaların yaptığı benzer düzenlemeleri yapmış olup, ürün ve fatura denetimi ağırlıklı bir denetim süreci 8-10 yıldır yapıla gelmektedir. Özellikle 1999 depremlerinden sonraki gelişen süreçteki hızla gelişen zemin etütleri hizmetlerinin verilmesi işleri ve bunun düzenlenmesi açısından hem kamusal, hem mesleki kaygılarla haklı olarak ortaya konan ürün denetimi, bunun özeldeki farklı uygulamaları ve fatura denetimi bugün geldiğimiz noktada başlangıçtaki ihtiyacı karşılayan süreçlerden uzaklaşarak, olumsuzluğu daha fazla barındıran bir sürece dönüşmüştür. Dolayısıyla bir dönem için zorunlu olarak ve bir ihtiyacı karşılamak için oluşturulmuş Denetim mantığını bugün tartışıp, daha bütünsel bir denetim sürecini yaratmamız gerekmektedir.

Odamız Mesleki Denetim Yönergesinde belirlenen mesleki denetçiler raporları, büroları ve gerekirse arazi denetimi yapabilmektedirler. Ancak, arazi denetiminin yazılı şikayetler üzerine yapılması öngörülmüştür.

Burada görüleceği gibi ürünün ve büronun genel olarak faaliyetin denetlenmesi öngörülmüştür. Pratikte büro denetimi yapılmamakta ürün denetimine yönelik olarak rapor denetimi yapılmaktadır. Rapor denetimi de mesleki Denetim Yönergesi'nde (Madde-9) belirlenen hususlara ve rapor inceleme formatına göre yapılırken zorunlu olarak bir subjektifliği de içermektedir. Bunun kendisi uygulamada Denetçi-rapor yazarı (Büro)-Oda Yöneticileri arasında sıkıntılara yol açmaktadır.

Arazi denetimi şikayet vb. gereklilikten daha çok yerel yöneticilerin inisiyatiflerine, onların belirlenimlerine göre yapılmaktadır. Uygulamada birliktelik yoktur.

Denetlenecek unsurlardan birisi olan fatura denetimi uygulanmaya çalışılmaktadır. Bu uygulamanın kendisi de başlı başına tartışma konusu haline gelmiştir.

İşin ederini piyasada belirlemede odanın doğrudan müdahalesi doğal olarak olamazken; Odamız, bir işin asgari koşullarda yapılacak fiyatını ifade eden Asgari Ücret Tarifesi yayınlaması ve bunun uygulanması çabası ile bu konunun içinde olmuştur. Ancak, mevcut ekonomik işleyiş koşulları göz önüne alındığında piyasada işin ederini belirlemenin mümkün olamayacağı ortadadır.

Ülkemizdeki ekonomik sistemin işleyişi piyasa etkinliğindeki bir işleyişken, piyasayı denetlemede devletin tercihi ortada iken piyasa üzerinde denetimin fatura denetimi yoluyla yapıldığını iddia etmek mümkün olamamaktadır. Örgüt genelinde yapılan bir çok toplantı ve tartışmalarda; naylon fatura kesilmesi, asgari ücret tarifesinde belirtilen fiyattan işin alınmadığı, dolayısıyla işin alındığı fiyatın üzerinde fatura kesme sonuçlarının ortaya çıktığı, ücretini alamadığı işe peşin fatura kesilmesi durumları ile karşılaşıldığı, vergisel sorunların yaşandığı ifade edilmiş ve sonuçta asgari ücret tarifesindeki fiyattan işin alınarak daha nitelikli bir hizmet üretilmesini sağlamanın bir aracı olarak

kurgulanan fatura denetiminin bu işlevi görmekten uzaklaştığı ve olumsuzluklara neden olan bu uygulamanın tartışmaya açılmasının gerekli olduğu düşüncesi yaygınlaşmıştır. .

Günümüzde rapor inceleme/denetimi ve arazi denetiminde objektiflikten uzak uygulamaların ortaya çıkması, yerelerde yaygın olarak farklılıklarla devam eden mesleki denetim uygulamaları; kamu yararı, kamusal bir görev olarak olarak başlatılan uygulamamızın, bu çıkış noktamızdaki niyetimizi bugün ne kadar karşıladığını da sorgular hale getirmiştir. Kamu kuruluşlarının, yerel yönetimlerin yapması gereken denetim ve rapor kontrollerini yerine getirmede ki zaaflarının, odamızca giderildiği, bu kuruluşların yapması gereken asli görevin oda tarafından üstlenildiği değerlendirilmesi de dikkate alınarak, belirtilen olumsuz sonuçları üreten mesleki denetimdeki Odanın fonksiyonlarının yeniden tanımlanmasının, (mesleki denetimin kamu kurumlarında istihdam edilecek meslektaşlarımız eliyle yürütülmesi gerektiği konusunu da gözden uzak tutulmayarak) gündemimize alınmasını gerekli kılmıştır.

Meslek odaları olarak kendilerinden yapılması beklenen “doğru iş”i üretmekle yükümlü olan meslektaşlarımıza bilimsel ve teknik anlamda bir rehberlik sağlanması, hizmet denetleme süreçleri ile birlikte uygulanabilmelidir. Halk yararına daha doğru bir mühendislik hizmeti üretilmesi temelinde gerçekleştirilen denetleme süreçlerinde, sadece “uygun” ya da “uygun değil” gibi belirlemelerin ötesine geçilmeli; talep duyulması durumunda hizmeti üreten mühendis arkadaşların kafasındaki sorunlara yanıtlar denetlemeciler tarafından verilebilir. Bu süreçle birlikte, genç mühendislerimizin odaları ile aralarında kurulabilecek bağların hayata geçirilebilmesi anlamında çok önemli kazanımlar da sağlanabilecektir.

Bu yaklaşım üzerinden, Mesleki Denetimin boyutunu ve şeklini, mesleki denetim araçlarını, rapor incelemesini yapacak kişileri, Oda birimleri bünyesinde mesleki ürünlerin kontrolüne ilişkin bir yapılanmayı da bütünlüklü bir biçimde düşünmek/ tartışmak gerekiyor.

Örgütsel işleyişte sorunlu alanlar

Türkiye’de toplumsal düşünce, kamu yararı, sanayileşme, kalkınma, planlama kavramları ile kamusal denetim saf dışı edilmiş, ülke çıkarı, toplumsal gelecek, dayanışma ve ahlaki değerler terk edilmiş ve yerlerini bireysellik, özel alan, serbest piyasa, rekabetçilik, yerelcilik, yönetim, sivil toplumculuk, sertifikasyon, akreditasyon, tüketici, müşteri gibi sermayenin yükselen değerleri almıştır.

Kamu kavramının siyasi ve ideolojik içeriğinden dolayı, kamu işletmeciliği, önce girişimcilik kavramı ile değiştirilmekte sonra da, tüm zamanlar ve dönemler ve amaçlar için uygun olmayan bir işletme biçimi olduğu anlatılarak tasfiyesi gerçekleştirilmektedir.

Tüm bu değer yargılarının değiştiği ortamda, yoğun bir işsizlik, rekabet koşulları JMO örgütlülüğünü de olumsuz etkilemektedir. Örgütsel ilişkilerde ortaya çıkan durumu özetlersek;

1- Piyasacı bakışın egemenliğindeki ideolojik hegemonyanın üyelerdeki (özel çalışanlar, büro sahipleri, kamuda çalışanlar) etkisi ve tahribatı.

2- Piyasa ilişkilerinin baskısı altında şekillenen büro-temsilci-yönetici ilişkisi

3- Oda birimlerinin nerdeyse sadece mesleki ürünlerin onaylandığı birimler haline gelmesi diğer mesleki ve örgütsel işlevlerin kaybolması

4- Piyasa ilişkileriyle sınırlı bir bakış açısıyla örgütlenme talebi.

5- Oda ve üyelerimiz arasındaki aidiyet bağının zayıf olması.

6- Şubelerin Ana Yönetmelikte tanımlı işlevleri üstlen(e)memesi; tüm etkinlik alanlarını kapsayacak bir yapılanma, örgütsel ilişki ve hizmet anlayışı içinde olmayıp, bulunduğu il merkezi ile sınırlı kalması,

7- Genel Merkez-Şubeler arasındaki ilişki eksikliği, şubelerin Odamız politikalarının uygulanması doğrultusunda gereken çabayı göstermemeleri,

8- Genel Merkez ile bağlı temsilcilikler arasındaki İlişki eksikliği, temsilciliklerin Odamız politikalarının uygulanması doğrultusunda gereken çabayı göstermemeleri,

9- Yönetmeliklerin temsilciyet sorunu.

10- İdari, mali işlemlerde düzenliliğin sağlanamaması, parasal konularda mali/bütçe uygulama kurallarına uymayan harcama rahatlığı.

gibi başlıklarda toplamak söz konusu olacaktır.

Üye Niteliği, Oda Üye İlişkisi

70'li yıllarda aşağı yukarı nitel anlamda homojen bir üye profiline sahip olan JMO örgütülüğü artık çalışma alanına göre nitel anlamda farklılıklar içeren bir üye profiline sahiptir. Bugün Odamız üye profilini, İşsiz üyeler, kamuda çalışan üyeler, serbest piyasada büro sahibi olarak çalışan üyeler, serbest piyasada ücretli çalışan üyeler, öğrenci üyeler, toplumsal yaşamda yaşanan erkek egemen ilişkilerin yansıması olarak farklı/özel sorunları yaşayan kadın üyeler oluşturmaktadır.

Oda ile üye-arasında kurulan ilişki biçimi birkaç biçimde farklılıklar içermektedir.

1- Odaya zorunluluktan dolayı üye olanlar,

2- Gönüllü olarak üye olanlar,

1- Zorunluluktan dolayı üye olanlar (sorumlu SJM ler): Çoğunlukla piyasa ilişkileri içerisinde, serbest büro sahibi ve Özel kuruluşlarda ücretli çalışan üyelerdir. Bu üyelerle ilişkinin zorunlu olma niteliği örgütsel amaçlar üzerinde oydaşma niteliğini tartışılır kılmaktadır.. Dolayısıyla Odamızın kamu yararı, toplumsal sorumluluk ve eylemlilik süreçleri ile zorunluluktan dolayı üye olanların beklentileri arasında ki gerilim nedeniyle oda-üye ilişkisi sağlıklı gelişmemektedir.

2- Gönüllü üye olanlar; Emekliler, kamuda çalışanlar, öğrenci üyeler, işsizler ve akademisyenler bu başlıkta sayılabilir. Gönüllü üyelerle ilişkilerin niteliği de tartışmalıdır. Gönüllülük örgütsel amaçların benimsenip bu faaliyetlerin destekleneceği anlamına gelmemektedir.

Zorunlu – gönüllü üyelerimizle ilişkiyi geliştirmek onlara yönelik hizmet ve yaklaşımların niteliğine bağlı olarak gelişebilir.

Üyeleri ekonomik durumlarına göre ücretli çalışanlar (kamuda –özelde), kendi adına Serbest çalışanlar, işsizler, öğrenciler olarak da ayırabiliriz

Bu iki nitel yapıdaki üyelerin aşağı yukarı benzer toplumsal süreçlerden etkilenme boyutuyla değerlendirmede genel olarak bireyci bakış anlayışının farklı tonlarda da olsa egemen hale gelmesidir. ortaya çıkan insan davranışı üzerindeki bireyci bakışın etkileri örgütlenme ve oda faaliyetlerinin tamamında göz önüne alınmalıdır

Oda üye ilişkilerinde egemen ilişkili kesimin SJMMH Kapsamındaki zorunluluk ilişki boyutundan çıkarılarak gönüllülük, örgütsel sorumluluk temilinde bir ilişkiye oturtulması, bunu yaratacak araçların geliştirilmesi gerektiği açıktır.

Sonuçlar:

Üye bileşenlerinin beklentilerindeki farklılığa uygun ilişkiler geliştirilmelidir. Bu anlamda Oda Ana Yönetmeliğinde ifade edilen amaçlarla bütünselleşmiş, güncel ihtiyaçlara yanıt verebilen etkin bir Oda yapılanmasının gerçekleştirilmesi, öğrenci üye, kadın üyeler, serbest çalışanlar, SJMM bürolarını kapsayan seksiyon örgütlenmelerini de içeren boyutuyla da örgütlenme tartışılmalıdır.

Geleceği kurgulamak açısından örgenci örgütlülüğü devam ettirilmeli, kalıcı oda kadroları yaratılmalıdır. Bir başka ifadeyle oda organik aydınları oluşturulmalıdır.

İşsiz üyelere yönelik somut destekleyici ve örgütleyici politikalar üretilmelidir.

Mesleki denetim süreçleri yeniden gözden geçirilmeli, oda organ ve araçları ekonomik sonuçlar üretecek yönelimlerden uzaklaşmalı, tüm bürolara eşit uzaklıkta olmayı bozacak ilişkilerden kurtulmalıdır.

Örgütlenmeye bakışta oda tüzel kişiliğinin yerel birimlerde temsiliyeti oda ana yönetmeliğindeki amaç ve kapsam gözetilerek oluşturulmalı, . SJMMH ve serbest büroları ile oda ilişki ve işleyişini sağlama amacı öncelikli olmamalıdır.

Odanın özellikle 2000'lerden itibaren yaşamaya başladığı aşırı büyüme karşısında en rutin idari işlemlerin gerçekleşmesinde bile yaşanan sıkıntılar karşısında profesyonel hizmet alımı kaçınılmaz bir durum haline gelmiştir. Profesyonel hizmet esaslarının oda içinde etkin bir şekilde tartışılarak sonuçlandırılmalı ve uygulamaya geçilmelidir.

Meslekler arasındaki yetki karmaşası ve bunun üzerinden yaşanan gerilimlerin yarattığı enerji kaybı, prestij kaybı vb. sonuçların çözümü tartışılmalıdır.

JMO ÖRGÜTLÜLÜĞÜNE BAKIŞIMIZ

Mesleki Demokratik Kitle Örgütü olarak Odamızın kamusal/toplumsal sorumlulukları ışığında; mesleki alana yönelik sorunlarımız ile örgütsel durumumuz, yapısal sorunlarımız ve çözüm önerilerinin tartışılacağı Konferansın yeterince sağlıklı yapılabilmesi için bir takım açılımlara ihtiyaç olduğu açıktır.

Özellikle bu dönem içerisinde yapılan bölge toplantıları ışığında örgütümüzün geçmişten günümüze fazlası ile büyümesi (nicelik/nitelik vs.), beklentilerin artması, oda amaç ve ilkelerine yeterince hakim olamamaktan yada bireysel çıkarların ağır basması nedenlerinden kaynaklı olarak bilinçli yada bilinçsiz olarak sapmalar, savrulmalar, öznel niyetlerin ve ihtiyaçların zaman zaman örgütsel ve toplumsal ihtiyaçların önüne geçmesi gibi bir dizi önemli sorunlar yumağını da beraberinde getirmiştir.

Bu nedenle bazı tartışmalarda sağlıklı sonuçlara varabilmek için hem ana yönetmeliğimiz, hemde tmmob kanunu ve ana yönetmeliği, anayasa ile genel teamüllerimiz/ilkelerimiz ışığında bazı kavramları yeniden hatırlatmaya gereksinim duyulmuştur.

Mademki yaptığımız tüm çalışmalar kamu/toplum yararı felsefesi ışığında yapılmalı, o zaman pratik işlerimizde uygulamalarımızı kıyaslamamızın bir aracı olarak bu ilkelerimizin bir kez daha hatırlanmasında yarar bulunmaktadır.

Bu durumda her şeyden önce kamu yararı, kamu yararı bakışında odanın başta devlet olmak üzere her tür örgütlenmeden her açıdan örgütsel bağımsızlığı, devletin yükümlülükleri ile odanın yükümlülükleri arasındaki ilişki biçimi, devlet ile kamu/toplum yararı arasındaki ilişki, devletin asli ve sürekli işlerinden/yükümlülüklerinden kurtulma çabaları ve buna bağlı olarak da boşalttığı alanlara yeni yönetim/ yönetişim/ governance çerçevesinde mesleki demokratik kitle örgütlerini oturtma çabaları üzerine netliğimizi yeniden hatırlamak/ hatırlatmak gerektiği ortadadır.

Mademki yetki ve sorumlüğümüzü başta anayasa ve tmmob kanunundan alıyoruz öyle ise oradan başlamak gerekiyor.

ANAYASA MADDE 135.– Kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve üst kuruluşları; belli bir mesleğe mensup olanların müşterek ihtiyaçlarını karşılamak, meslekî faaliyetlerini kolaylaştırmak, mesleğin genel menfaatlere uygun olarak gelişmesini sağlamak, meslek mensuplarının birbirleri ile ve halk ile olan ilişkilerinde dürüstlüğü ve güveni hâkim kılmak üzere meslek disiplini ve ahlâkını korumak maksadı ile kanunla kurulan ve organları kendi üyeleri tarafından kanunda gösterilen usullere göre yargı gözetimi altında, gizli oyla seçilen kamu tüzelkişilikleridir.

6235 SAYILI TMMOB KANUNU

Madde 2 - (Değişik: KHK/66 - 19.4.1983) Birliğin kuruluş amacı ile yapamayacağı faaliyetler ve işler aşağıda gösterilmiştir. Birliğin kuruluş amacı:

a) Bütün mühendis ve mimarları ihtisas kollarına ayırmak ve her kol için bir oda kurulmasına karar vermek;

b) Bu suretle aynı ihtisasa mensup meslek mensuplarını bir Odanın bünyesinde toplamak; merkezde İdare heyeti, haysiyet divanı ve murakıplar gibi görevlilere yetecek kadar üyesi bulunmayan Odasının merkezini, Umumi Heyetin belirleyeceği yerde açmak;

c) Mühendislik ve mimarlık mesleği mensuplarının, müşterek ihtiyaçlarını karşılamak, mesleki faaliyetlerini kolaylaştırmak, mesleğin genel menfaatlere uygun olarak gelişmesini sağlamak, meslek mensuplarının birbirleriyle ve halk ile olan ilişkilerinde dürüstlüğü ve güveni hâkim kılmak üzere meslek disiplinini ve ahlâkını korumak için gerekli gördüğü bütün teşebbüs ve faaliyetlerde bulunmak;

d) Meslek ve menfaatleriyle ilgili işlerde resmî makamlarla İşbirliği yaparak gerekli yardımlarda ve tekliflerde bulunmak, meslekle ilgili bütün mevzuatı normları, fennî şartnameleri incelemek ve bunlar hakkında görüş ve düşünceleri ilgililere bildirmektir.

Kamu kurumu niteliği kapsamında sayılma nedeni ile kamu yararına faaliyette bulunmak doğal olarak öncelikli görevlerimiz arasındadır. Bu nedenle öncelikli olarak kamu yararı kavramı üzerinde bir netlik saptamak anlamlı olacaktır.

KAMU YARARI / TOPLUMSAL YARAR

Bütün temel kavramlar gibi “kamu yararı” kavramı da zamandan, felsefi/ sosyal/ siyasal/ kültürel/ ideolojik boyutundan bağımsız olarak düşünülemez. Ancak odamız ve TMMOB'nin kamucu/ toplumcu çizgisi eski birlik başkanımız Teoman ÖZTÜRK'ün “**Yüreğimizdeki insan sevgisini ve yurtseverliği baskı, zulüm ve engelleme yöntemlerinin söküp atamayacağının bilinci içinde, bilimi, tekniği emperyalizmin ve sömürenlerin değil; halkımızın hizmetine sunmak, her çabayı sürdürmek ve güçlendirmek için bu yolda inançlı ve kararlıyız.**” sözü ile altı kalın bir şekilde çizilerek tanımlanmıştır.

Aynı zamanda “Kamu” kavramı Türkçe de “hep, bütün; bir ülkede yaşayan halkın bütünü, halk; amme” gibi kavramlara karşılık geliyor. “TDK Büyük Sözlük” “Kamu yararı” kavramı politik olarak, kişi ve toplum hak ve özgürlüklerinin kullanılması çerçevesinde bir bakışın ifadesi olmakla birlikte, aynı zamanda değişik yaklaşımlarda söz konusu olabilmektedir. Rejimden/ yönetim biçiminin kendisinden bağımsız olarak düşünülemeyecek olan bu kavram, sınıflı toplumlarda ve onun sahip olduğu devlet aygıtının kişi ve toplum hak ve özgürlüklerine bakışını da ifade edebilmektedir.

Kimi yazarlar/sosyal bilimciler “kamu yararı” yerine “toplum yararı” denilmesi gerektiğini savunmaktadırlar. Bunun nedeni sınıflı toplumlarda devletin sınıflar lehinde açık/gizli tutum almasıdır. Yaygın kaniya göre devlet sınıflar üstüdür ve sosyal yaşamda, sınıflar arasında tarafsız/bağımsız bir hakemdir. Bu itiraz, kamunun devlet, devletin de sınıflar üzeri, tüm kesimleri eşit bir şekilde temsil eden, herkesin çıkarına bir organizasyon olduğunun kabul ettirilmesi, devletin kapitalistler lehinde tutumunu gizlemeye yarayan, manipüle eden bir işlev gördüğü ile ilgili bir itirazdır. Emperyalist

kapitalizm çağında devlete sermaye/ burjuva/ kapitalist sınıfın mutlak hakimliği nedeni ile kamu ile devlet çıkarının eş tutuluyor inancı; insanların, örgütlü yapıların mücadele direncini -nasılsa devlet bizim devletimiz, bizi temsil ediyor diye- zayıflatmaya hizmet etmektedir. Bu durumda esasen toplum bilincinde egemen güçlerin yarattığı en büyük ideolojik yanılsamalardan biridir.

Aşağıda bazı bakışlar esasen tahrifatı anlamamız açısından seçilmiş örneklerdir.

- *Toplumun yararlarının, toplumun tümü tarafından paylaşılması gerektiği genel ve modern olan düşüncedir. Sosyal hayat içerisinde kendiliğinden meydana gelmiş “kamu yararı” kavramından ne anlaşılması gerektiği bu metine konu edilmiştir. Kamu yararı kavramı, toplumun gelişimine, zamana, ekonomik ve sosyal gelişmeye göre yorumlanır ve değerlendirilir. Hak nedir? Hak, kişinin insan olarak, toplum üyesi olarak sahip olduğu ve kanunların veya antlaşmaların kendisine tanıdığı değişik şekillerde belirtilen bir takım yetkilerin ifadesidir. (YARGITAY HUKUK GENEL KURULU E. 2005/5-288, K. 2005/352 - T. 25.5.2005)*
- Kamu yararının gerektirdiği durumların belirlenmesi yasa koyucunun takdir alanı içinde değerlendirilmelidir. Kuşkusuz, yasa koyucu takdir alanına giren değerlendirmelerde anayasal ilkelere uygun düzenlemeler yapmak zorundadır. (Anayasa Mahkemesi, Esas Sayısı: 1992/22, Karar Sayısı: 1992/40, Karar Günü: 17.6.1992)
- *Anayasa koyucu, hukuk devletinin bir gereği olarak kamu yararıyla kişi haklarını bağdaştırmaya çalışmış, hukuka uygun olarak kazanılmış hakları korumayı öngörmüştür. Demokratik hukuk devletinde, hangi amaçla olursa olsun, sınırlamalar belli bir özgürlüğün kullanılmasını bütünüyle kaldıracak düzeyde olamaz ve amaçla, sınırlama arasında adil bir orantı mutlaka bulunur. Bir sınırlama ölçütü olan kamu yararı kavramı, her ne kadar, soyut bir kavram ise de; “hakkına getirilecek sınırlama, cezalandırma sonucu doğuruyor ve devlete olan güveni sarıyorsa, o sınırlamanın kamu yararına olduğundan söz edilemez.” (Danıştay I. D. 13.9.1989, E.89/130, K.89/112 - Danıştay Dergisi 78-79.17)*

Görüldüğü gibi “adaletin mülkün temeli” olduğunu savlayan ve bunun üzerine kurulu olan hukuk sistemimizde, hukuki yorumlar son tahlilde kamu yararı ile devlet yararını birleştirmiş ve devlete olan güven ile ilgili herhangi durumun ortaya çıkması, durumunda kamu yararı çöpe atılabilmektedir.

Bir başka bakışa göre de;

Toplum yararı ile kamu yararı kavramları arasında anlam bakımından fark vardır. Kamu yararı kurulu düzenin korunmasındaki çıkarıdır. Kurulu düzen özel mülkiyete dayanıyorsa, kamu yararı özel mülkiyetin korunmasındaki çıkar anlamına gelir. Toplum yararı ise ülkede yaşayan tüm insanların ortak çıkarlarını ifade eder. Düzenin ortak çıkarı koruyucu niteliği, alt yapıyı oluşturan mülkiyet anlayışına bağlıdır. Alınacak bir tedbir kamu yararı gereği olduğu halde toplum yararına olmayabilir.

Örneğin otopark yeri yada ticaret merkezi olarak bir yerin kamulaştırılması kamu yararı gereği sayılır. Fakat burada toplum yararı gereği bir işlem yoktur. Park yeri, özel oto sahipleri için, ticaret

merkezleri de ticaret erbabı içindir ve özel mülkiyeti koruyucu bir olanaktır. Buna karşılık, arsa üzerine yapılacak yapının sosyal konut tipinde olmasını yada çocuk parkı, dinlenme parkı vs. olmasını emreden bir yasa hükmü, toplum yararınadır.

Örneğin “nükleer santral” yapım ve işletilmesinde bir avuç nükleerci çok uluslu şirket ile bundan pay alacak daha alt düzeyde taşeron şirketlerin çıkarına olması mülkiyet ilişkilerinin gereği olarak devletin çıkarına olabilir ancak milyonlarca insanın binlerce yıllık geleceğini tehdit eden ölümcül bir enerji kaynağı olması nedeni ile toplum yararına değildir. Ancak buna karşılık hem yerli kaynakların ve hemde yenilenebilir, ucuz, temiz enerji kaynaklarının kullanılması toplum yararınadır. Eğer yasa nükleer enerji yerine yenilenebilir/ucuz/temiz enerji lehinde ise toplumcu tersi durum ise toplum zararına, özel mülkiyeti koruyucu mahiyettedir.

Yine bir başka örnek siyanürlü altın işletmeciliği üzerine verilebilir. Burada da yine işletmecilik, bir avuç çokuluslu şirket çıkarına olabilirken, kamu/devlet yararı var iken toplum yararı söz konusu değildir. Zira işletmeciliğin kendisi, hem doğal çevreye, tarım alanlarına, yüzey ve yeraltısularına zarar verirken hemde insanların doğal yaşamı olan havayı da zehirleyerek toplum yararına değildir. Yasa koyucunun işletmecilik lehine kararı mülkiyetçi ve toplum zararınadır.

Biz ağırlıklı olarak tartışmalarda ve metnin tamamında kamu yararı ile toplum yararı kavramlarını aynı çerçevede kullanacağız ve kamu yararı/ toplum yararını devlet yararının karşısına koyacağız. Dolayısıyla da pratik uygulamalarımız içinde yaptığımız pek çok uygulamanın toplum yararına olup olmadığını sorgulayacağız.

Odalarca onaylanan mesleki ürünlerde rapor denetimi yada yerinde denetimler (büro/arazi/lab-oratuar vb.) kamu yararı çerçevesinde nasıl yorumlanmalı, yapılmalı, yapılacaksa nasıl yapılmalıdır?

Kamu/devlet kurumu olan resmi kurum ve kuruluşların asli ve sürekli işlerini yaparken mesleki demokratik kitle örgütlerinin bunlar üzerinde yaptırım/denetim/baskı mekanizmaları kurması nasıl gerçekleşecektir?

Çoğu kez (olarak iyi niyetli de olsa bile) kamu/devlet kurumlarının görevlerini eksik/yanlış yapma yada toplum lehinde yeterince dikkatli/hassas yapmamasının alternatifi, bu görevlere belli bedeller karşılığında talip olmak mıdır ve bu durum kamusal bir sorumluluk mudur?

Görevini layıkı ile yerine getirmeyen meslektaşlara uygulanacak yaptırımlar nasıl olmalıdır, odaların görevi nerede başlar, nerede biter?

TMMOB ana yönetmeliğinde fatura zorunluluğu olmakla birlikte bu zorunluluğun aranması yada fatura denetimi yapılacaksa kamu/toplum yararı ile bağı nasıl kurularak yapılmalıdır?

Bu soruları sağlıklı yanıtlayabilmenin yolu, doğal olarak odaların nasıl yapılar olduğunun, nasıl görülmesi gerektiğinin yanıtı ile doğrudan ilgilidir.

Oda nedir ?

“Oda” meslek örgütümü, sivil toplum örgütümü yada mesleki demokratik kitle örgütümüdür?

Her ne kadar anayasada, yasada odaların görevleri ve sorumlulukları tanımlanmışsa da ilgili yasanın iç işleyişte esneklik tanınması nedeni ile oda amaç ve ilkeleri üyelerinin katılımı ile odaların genel kurullarında çıkarılan ana yönetmeliklerince belirlenmiş, belirlenen bu amaç ve ilkeler başbakanlık kanunlar ve prensipler genel müdürlüğünce de onaylanması nedeni ile hukuksal bir norm haline dönüşmüştür.

Odamızın ana yönetmeliğinde de tanımlandığı şekli ile amaçlar (madde 5)

a) meslek ve üyelere ilişkin amaçlar,

b) Kamu yararına ilişkin amaçlar

olmak üzere iki ana bölüme ayrılan amaçlar kısmının tamamı, toplumda güven ve dürüstlüğü hakim kılmak ve mühendislik normlarının toplumun güvenliği için, nitelikli hizmetler üretmek üzerine kurgulanmıştır. Bu kapsamda yapılacak her tür çalışma dar anlamda mühendislerin kendi çıkarına olmaktan ziyade kamu/ toplum/ halk yararına olacak şekilde düzenlenmesi üzerinedir . Her ne kadar mühendislerin çıkarları ile toplumun çıkarları örtüşse de zaman zaman zaman bu çıkarların çatışması durumunda, odanın görevi kamu/ toplum lehinde tutum almaktır. Bu yanı ile de bireysel çıkar ile toplum çıkarlarının karşı karşıya geldiği durumlarda alınan/ alınması gereken tavır, toplum lehinde olması nedeni ile rolü toplumdur.

Yukarıdaki örneklerimize bağlı kalarak örnekleme gerekirse;

- “Nükleer santraller” de hammaddenin aranmasından, bulunup işletilmesine kadar “Jeoloji Mühendisleri” nin istihdam ve kaynak elde etmesine hizmet edecek olmasına rağmen milyonlarca insanın binlerce yıllık geleceğini tehdit eden ölümcül bir enerji kaynağı olması nedeni ile toplum yararına değildir. Burada dar anlamda da olsa “Jeoloji Mühendisleri” nin çıkarları ile toplumun çıkarları çatışmakla birlikte, tavrımız “Nükleer santraller” karşıtlığı olmalıdır.
- Durum siyanürlü altın işletmeciliği içinde geçerlidir. Burada da yine işletmecilik, pek çok “Jeoloji Mühendisleri” nin istihdam ve kaynak elde etmesine hatta işletme sahibi olmasına hizmet edebilecek olmasına rağmen, toplum yararına değildir ve yine tutumumuz işletmecilik karşıtlığı olmalıdır.

Odamızın ana yönetmeliğinde, yukarıda tanımlanan amaçlar çerçevesinde nasıl bir karaktere sahip olduğu anlamak biraz daha kolaylaşmaktadır.

Toplum/halk/kamu ve üyelerinin çıkarları çerçevesinde faaliyet göstermek, demokratik baskı mekanizması olabilmek demokratik kitle örgütlerinin en temel özellikleridir. Demokratik kitle örgütleri, en genel tanımı ile; bünyesinde belirli bir toplumsal sınıfı, çeşitli toplumsal katmanlardan gelen aynı meslekten kişileri veya toplumunda aynı özelliğe sahip belirli unsurları barındıran, temsil ettiği kit-

lenin ekonomik, demokratik haklarını çıkarlarını sahiplenen örgütlerdir. Herhangi bir örgütün kitle örgütü olabilmesi için dayandığı bir kitle tabanının olması, demokrasi mücadelesi içinde yer alması ve işleyişinin demokratik olması (örgüt içi demokrasi) gerekir.

Bu yanı ile bakınca, üye sayısının 13,500'i aşması nedeni ile kitle örgütü, aynı zamanda hem üyelerinin hemde toplumun diğer kesimlerinin hak ve çıkarları için verdiği ekonomik ve demokratik mücadele, aynı zamanda karar mekanizmalarının yönetmeliklerinde tanımladığı şekli ile demokratik olması nedeni ile demokratik kitle örgütü olma vasfını fazlası ile yerine getirmektedir. Ancak yetmez; bu demokratik işleyişini daha da geliştirmek, aynı zamanda hem kendisi hem de toplumun diğer kesimleri için ekonomik demokratik mücadelenin içinde yer alması gerekir. Bu yanı ile de kitlesi ile canlı bağlar içinde olması ve kitlesini mücadeleye katabilmesi gerekir. Ancak buda yetmez. Mücadeleyi salt ekonomik ve mesleki hak-yetki ve sorumlulukların geliştirilmesine indirgemek örgütün sosyal mücadeleden uzaklaşmasını ve sosyal sorumluluklarını yerine getirememesi sonucunu doğurur. Bu nedenle aynı zamanda bir kitle örgütü olan Jeoloji Mühendisleri Odasının temsil ettiği üyelerinin ekonomik, mesleki kazanımlar mücadelesini demokrasi mücadelesi ile birleştirebilmesi gerekir. Zira demokrasi mücadelesinin kendisi kazanımların kalıcı hale getirilmesinin ve daha da geliştirilebilmesinin zorunlu sonucudur. Çünkü sınıflı toplumlarda - ki Türkiye'de sınıflı bir toplumdur- egemen sınıflar hiçbir şekilde kendiliğinden mühendis/ mimar/ şehir plancıları için bir şey verme iyi niyetini göstermez/gösteremezler. Çünkü bu bir sınıf mücadelesidir ve her fırsatta bu sınıf savaşımı keskindir. Sosyal sınıflar birbirlerinin gücünü zayıflatarak haklarını geliştirmek eğilimindedirler. TMMOB'nin son yapmış olduğu profil araştırmasında mühendis/ mimar/ şehir plancılarının 80'inin ücretli/ işsiz olduğu ortaya çıkmıştır ki buda TMMOB bileşenlerinin sınıfsal karakterleri açısından ortaya çıkan çarpıcı bir veridir. Mühendis/ mimarlar cumhuriyetin ilk yıllarındaki her açıdan seçkin, toplumun ayrıcalıklı konumundan proleter konumuna düşmüştür ve artık "mağrur, burnu havada mühendis" tavrından da vazgeçmeleri, sınıfsal tutum almaları gerekmektedir.

Oda aynı zamanda yönetmeliğin amaçlar maddesinde de tanımlandığı gibi bir meslek örgütüdür. Mesleki alandaki pratik ve bilimsel gelişmeleri izlemek, üyelerinin bilgisine sunmak, kurslar, seminerler, sempozyum ve kurultaylar düzenlemek, meslektaşlarını daha donanımlı hale getirmek toplumsal sorumluluğunun bir parçasıdır. Gücünü üyelerinden/ meslektaşlarından alması nedeni ile üyelerinin bu ihtiyaçlarına yanıt verebilecek çalışmaları yapmak durumundadır. İstihdam'dan nitelikli mesleki eğitime, ücretinin sağlıklı bir yaşam için yeterli bir seviyeye çıkarılmasından bunun korunup geliştirilmesine kadar bir çok alanda çalışma yapmak, üyelerinin bilgilendirmek, bilinçlendirmek, örgütlemek, kamuoyunu bilgilendirmek ve hükümet/ devlet üzerinde demokratik baskı grubu olabilmesi için çalışmalar yapmak yükümlüğündedir. Bu iki özelliğin bir arada olması nedeni ile TMMOB ve bağlı odalar mesleki demokratik kitle örgütleri olarak tanımlanmaktadır.

Ancak şunu da gözden kaçırmamak gerekmektedir. Meslek örgütleri, üyelerinin sınıfsal karakterinden bağımsız olarak düşünülemez. Bugün itibari ile JMO ölçeğinde bile düşünüldüğünde bünyesinde 1000'in üzerinde irili ufaklı şirket/büro barındırması nedeni ile derin iç çelişkileri mevcuttur. Bu aynı zamanda TMMOB ve diğer meslek odalarına da içkin bir durumdur. Hatta bazı mühendislik dallarında (elektrik, inşaat, maden, mimarlık vb.) büyük sermaye grubu düzeyinde büro/şirketler olması nedeni çelişki daha da derindir. Yani ideolojik olarak üyelerinin hayata nereden baktığından

bağımsız olarak sınıfsal konumları itibari ile küçük-orta sermaye/ sermaye grubu üyeleri mevcuttur. Bu yanı ile de meslek örgütleri korporatist/ faklı çıkar kesimlerini içinde barındıran bir yapıya sahiptir. Ancak bununla birlikte yukarıda da ifade edildiği biçimi ile üyelerinin % 80. den fazlası ücretli ve işsiz olan bir örgütün esasen kimlerin örgütü olduğunun yanıtı sanırız açıktır.

Odamızın ana yönetmeliğinin 5. inci maddesi oda amaçlarını 2 temel başlık altında toplamıştır.

Madde 5 — Kamu yararı gözetilen bir meslek kuruluşu olan Oda'nın amaçları başlıca iki grup altında toplanır.

a) Meslek ve üyelere ilişkin amaçlar;

1) Tüm jeoloji mühendisi ve yüksek mühendislerini üye kaydederek, üyeler arası dayanışmayı sağlamak,

2) Üyelerinin mesleki alanlardaki hak ve yetkilerini tanımlamak ve bu hak ve yetkiler çerçevesinin korunması ve genişletilmesi yönünde çalışmalar yürütmek; bunların, meslek ve üye onurunun korunarak uygulanmasını sağlamak ve haksız rekabeti önlemek amacıyla, uyulması zorunlu kuralları koymak ve denetlemek,

3) Üyelerinin, iş ve toplumsal güvenliklerini sağlama ve cinsiyet ayrımcılığını giderme yönünde çalışmalar yapmak, gerekli önlemleri almak,

4) Üyelerinin çalıştığı her kesimde, işyeri özellikleri, asgari ücret ve yaşam standardı ile benzeri konularda araştırmalar yapmak ve gerekli gördüğü önlemlerin alınmasını sağlamak; üyelerinin demokratik hak ve özgürlüklerinin korunması için her türlü girişimde bulunmak,

5) Meslek alanları ile ilgili standartlar, teknik şartnameler, tip sözleşmeler ve benzeri gibi teknik belgeleri hazırlamak; diğer kuruluşlarca hazırlananları incelemek, geliştirmek, gerekli değişikliklerin yapılmasını sağlamak ve uygulanmasını denetlemek,

6) Meslekle ilgili kanun, tüzük, yönetmelik, statü ve benzeri mevzuatın hazırlanmasında, yürürlüğe konmasında ilgili mercilerle işbirliği yapmak; kendisinden istenen veya alternatif görüş ve raporları hazırlamak,

7) Meslek alanları ile ilgili teknik kitap, gazete, dergi ve benzeri yayınlar yapmak; bu alanlarda yapılan yayınları izlemek, bu yayınları üyelerinin ve toplumun hizmetine sunmak; yayın konusunda gerektiğinde yerli/yabancı kurum ve kuruluşlarla ortak çalışmalar yapmak,

8) Jeoloji öğretimi yapan kuruluşlarla işbirliği yaparak, güncel koşulların ve ülke yararının gerektirdiği nitelik ve nicelikte jeoloji mühendisi yetiştirilmesi için her türlü girişimde, öneri ve katkıda bulunmak; jeoloji mühendisliği öğrencilerinin sorunlarını incelemek; diğer çağdaş ülkelerde uygulanan modellerden de yararlanarak öneriler geliştirmek, bunların gerçekleştirilmesi için girişimde bulunmak; öğrencileri mesleğe hazırlayacak staj ve eğitim çalışmalarında bulunmak; bu konularda üniversite öğretim üyeleri ve öğrencilerle ortak etkinlikler düzenlemek ve öğrencilerin Oda etkinliklerine katılımını özendirmek, Oda amaçları doğrultusunda öğrenci üyeliğini yaygınlaştırmak,(1)

9) İlgili üyelerinin mesleki bilgi ve görgüsünü artırmak üzere, gerekirse ilgili kuruluşlarla işbirliği yaparak, eğitimler düzenlemek ve belgelendirmek. Üyelerinin, meslek içi ve bilimsel çalışmalarına, yaptıkları işlere ve tamamlayıcı öğrenimlere dayanan uzmanlık sicil dosyaları tutmak ve gerektiğinde talep eden kamu, özel kuruluş ve kişilere uzman ve bilirkişi önermek,

10) Birden fazla mühendislik mesleğinin birlikte çalışmasını gerektiren konularda, mesleklerin karşılıklı sınır, ilişki ve sorumluluklarını belirleme çalışmalarına katılmak ve bunlara ilişkin yönetmelik tasarıları hazırlayarak, Birlik Genel Kurulunun onayına sunmak,

11) Üyesi bulunduğu ya da üyelik olanağı doğan, uzmanlığını ilgilendiren alanlardaki dış ülkeler ve uluslararası meslek kuruluşları ile gereken ilişkileri kurmak.

12) Serbest Jeoloji Mühendisliği ve Müşavirliği Hizmetlerini icra etmek üzere kurulan büro ve şirketlere Tescil Belgesi vermek, Sorumlu Jeoloji Mühendislerinin hazırlayacağı mesleki ürünlerin ilgili yasa ve yönetmelikler ile Oda yönetmeliklerine ve standartlarına uygunluğunun değerlendirilmesi amacıyla mesleki denetimi yapmak,

13) Birlik, Birliğe bağlı odalar, diğer meslek kuruluşları, üniversiteler ve sendikalarla Oda amaçları doğrultusunda ortak çalışmalar yapmak,

14) sağlıklı bir şekilde yürütülmesi amacı ile yurt düzeyinde şube, il ve ilçe temsilciliği ile işyeri temsilcilikleri kurmak,

15) Oda bilgi işletim sistemi kurmak,

b) Kamu yararına ilişkin amaçlar;

1) Temel jeoloji bilgilerinin toplumda yaygınlaşması ve jeolojinin temel eğitim içinde yer alması için her türlü çalışmayı yapmak, girişimlerde bulunmak,

2) Kamu yararının gözetilmesi temelinde, mesleği ilgilendiren konularda yasal düzenlemelerin yapılabilmesi için gündem belirlemek, meslek mensupları ve kamuyu ilgili gündem çerçevesinde bilgilendirmek; bu amaçla baskı grubu oluşturmak ve söz konusu düzenlemelerin yasal hale gelmesi için alternatif tasarılar hazırlamak; sonuçlanmaları için gerekli mercilerde girişimlerde bulunmak,

3) Kamu yararı doğrultusunda; yurt kalkınmasının vazgeçilmez kaynaklarından olan maden, içme ve kullanma amaçlı yeraltı ve yerüstü suları, su buharı, petrol ve benzeri doğal kaynakların araştırılması, bulunması ve işletilmesinin her aşamasında mesleki yetki ve sorumluluk sınırlarının belirlenmesi için gerekli bilimsel, teknik ve hukuksal çalışmaları yapmak; doğal kaynakların aranması, bulunması, işletilmesi, üretimi ve kalitesinin artırılması ve bu etkinlikler nedeniyle oluşacak çevre sorunları konularında her türlü çalışmayı yapmak, görüş belirtmek ve önerilerde bulunmak,

4) Mühendislik yapılarının yer ve güzergah seçimi, temel jeolojik ve jeoteknik etütlerinin yapılması, yeraltı araştırmalarının programlanması gibi mesleği ilgilendiren konulardaki teknik hizmet esaslarının belirlenmesinde ilgili kurum ve kuruluşlarla işbirliği yaparak katkıda bulunmak ve görüş belirtmek,

5) Mesleki terim ve kavram birlikteliği sağlamak üzere çalışmalar yapmak; jeoloji çalışmalarına ilişkin kural ve standartları belirlemek; sonuçları, kuruluşların ve üyelerin yararlanmasına sunmak,

6) Mesleğin gelişmesi ve tanıtılmasıyla ilgili olarak, ulusal ve uluslararası teknik kongre, seminer, sempozyum, konferans ve sergiler düzenlemek; bu amaca yönelik diğer kuruluşların çalışmalarına katılmak,

7) Korunmaya değer, jeolojik miras niteliğindeki oluşumların belirlenmesi ve koruma altına alınması için gerekli çalışmaları yapmak.

Demokratik mesleki kitle örgütü karakterinde olan odamızda örgütlenmenin olmazsa olmazlarından olan örgüt içi demokrasi/demokratik merkeziyetçiliği irdelemek anlamlı olacaktır.

ÖRGÜT İÇİ DEMOKRASİ

Baştan belirtmek gerekirse her örgüt belli amaçlar çerçevesinde bir araya gelen ve belirli ilkeler doğrultusunda üyeleri ile birlikte amaçlarını gerçekleştirme mücadelesi veren canlı organizmalardır. Ne amaçla kurulursa kurulsun, bir demokratik kitle örgütünün toplumsal barış ve uzlaşma düzenine ihtiyacı vardır. Yine temel hak ve özgürlüklerin kullanılabilmesi bir yasal ve anayasal düzene ihtiyacı vardır. Zaten bunu istemek ve sağlamak her DKÖ' nün sorumluluğudur.

İster mesleki demokratik kitle örgütü ister DKÖ' leri olsun; devleti demokratikleştirmek için bir çaba içinde olmalıdır. Demokratik kitle örgütleri görev ve sorumlulukları gereği kolektif bir çalışmayı esas alarak yerel, bölgesel, ulusal ve uluslar arası ilişkiler kurarak hem üyeleri hem de toplumun diğer kesimler için demokratik kazanımlara katkı sunarlar.

Tüm bunları gerçekleştirebilmeleri için ilk önce kendi içerisinde demokrasiyi içselleştirmesi gerekmektedir. Bu gerçekleştirmediği takdirde bürokratism ve merkeziyetçilik gelişir. Merkeziyetçi olan bir yapıda despotizm, tahakküm vb. durum yeşereceğinden üyelerin katılımını engellenir. Bazen de üye katılımının yetersizliği, seçilmiş kişilerin yalnız kalmasına ve tek yetkinin ona tabi olmasına neden olur ki ne yazık ki buda hiç istendik bir durum olmamasına rağmen demokratik bir örgütte sıkça görülen hastalıklı bir durumdur. Örgütlerde bürokratism/ yabancılaşmaya mahal vermemek için olabildiğince tabanı esas alan, iradeyi tabana yayan demokratik yatay örgütlenmeler güçlendirilmelidir. Dikey ve yatay örgütlemeler birlikte ele alınarak ikisi arasındaki diyalektik bağ doğru kurulmak ve işletilmek durumundadır. Birinin zaafa uğraması, örgüt içi demokrasiyi zaafa uğratacaktır. Kararların örgütün bütünlüklü olarak tartışma süreçlerinden geçmesine, sindirilmesine, içselleştirilmesine fırsat tanımak gereklidir.

Karar alırken ilkesel olarak oylama yerine ikna süreçleri işletilmeli, yerel-bölgesel tartışmalar olgunlaştırıldıktan sonra merkezi olarak karara bağlanabilmelidir. Bu süreçlerin işlediği durumlarda demokratik merkeziyetçilik ilkesi işlemiş olacaktır. Bu durum aynı zamanda örgütün amaçlarının da bir gereğidir. Karar süreçlerinde üyelerin olmaması, onların alınan kararları benimsememesine neden olur ki bunun da doğal sonucu alınan kararlara katılmama biçiminde ortaya çıkacaktır. Alınan kararlarda kendilerini bulmayanların, kendilerine uygun kararlar alınsa da izleyen konumuna düş-

cekleri bilinmelidir. Zaman içinde yöneticilerle taban arasında mesafe oluşacak, karşılıklı güvensizlik gelişecektir. Katılımcığın olmadığı yerlerde, baskı grubu olarak örgütlerin istediklerini kabul ettirebilmelerinin olanağı olmayacağı da açıktır.

Örgütsel faaliyetlerde üyelerin talepleri dikkate alınırken, demokratik haklarının bilincine vardırılmalı, inisiyatif alabilmeleri konusunda cesaretlendirilmeli, eğitimler ve ülke sorunlarına ilişkin tartışmalar/ etkileşimler birbiri ile bütünleşik olarak yürütülmeli, ortak yaklaşımlar önemsenmeli, farklılıkların yaratacağı seçenekler de zenginlik olarak görülmelidir. Ancak yukarıda da belirtildiği üzere hiçbir örgüt kendi amaçları ile ters düşmemelidir. Bu durumun kendisi örgütün amaçlarına ters düşeceğinden bir anlamda kendini değersizleştirmesine, hiçleştirilmesine, varlık gerekçelerini ortadan kaldırmasına yol açacaktır ki buda esasen örgütün kendisini yok etmesi anlamına gelmektedir.

İlkel olarak demokratik kitle örgütleri demokrasi okullarıdır ve;

“Çoğulcu; insanların farklılıklarına rağmen bir arada bulunabilmelerini gerektirir.

Katılımcı; bireylerinin kendi özgür iradeleri ile toplumsal örgütlenmelerini oluşturmalarını, geleceğine yön vermelerini, uygulamalarda bulunmalarını kısaca kaderlerini yine kendilerinin tayin etmelerini gerektirir.

Şeffaf/ Açık; Demokratik işleyişi saydam, görünür olmasını gerektirir- ki saydamlık şaibelerin olmasını engelleyici bir rol oynar-.

Denetlenebilir; Herkesin süreci denetleme hakkını gerektirir. Örgütsel ilişkilerde güvenilirliğin hakim kılınabilmesi için denetlenebilirlik esastır.

Hesap verilebilir; Yönetimlerin seçimlerden seçimlere değil her aşamada hesap verme sorumluluğunu gerektirir.” olmalıdır.

KONFERANSIN GENEL DEĞERLENDİRMESİ

26-27 Aralık 2009 tarihlerinde gerçekleştirdiğimiz merkezi konferansımızda; Ana Yönetmeliğimiz ve çalışma programımız da yer alan amaçlarımız, ilkelerimiz ile örgütsel konumumuz, görev ve sorumluluklarımız bir kez daha altı çizilerek vurgulanmasına ihtiyaç duyulmuştur.

TMMOB JMO, “kamu yararı” kavramını, kurulu düzenin korunmasındaki çıkar yerine; ülkede yaşayan tüm insanların ortak çıkarlarını ifade eden toplum yararı olarak görür.

TMMOB JMO, üye sayısının 13,500’i aşması nedeni ile bir kitle örgütü, aynı zamanda hem üyelerinin hemde toplumun diğer kesimlerinin hak ve çıkarları için verdiği ekonomik ve demokratik mücadele ile ve karar mekanizmalarının yönetmeliklerinde tanımladığı şekli ile demokratik olması nedeni ile demokratik kitle örgütüdür.

TMMOB JMO, yönetmeliğin amaçlar maddesinde de tanımlandığı gibi, Mesleki alandaki pratik ve bilimsel gelişmeleri izlemek, üyelerinin bilgisine sunmak, kurslar, seminerler, sempozyum ve

kurultaylar düzenlemek, meslektaşlarını daha donanımlı hale getirmek gibi sorumlulukları olan bir meslek örgütüdür.

Bu üç özelliğin bir arada olması nedeni ile TMMOB JMO, mesleki demokratik kitle örgütüdür.

TMMOB JMO, bir meslek örgütü olarak; Üyelerinin mesleki alanlardaki hak ve yetkilerini tanımlayarak geliştirmek, meslek alanları ile ilgili standartlar, teknik şartnameler, hazırlamak; yasal düzenlemelerde kamu yararı temelinde mesleki haklarımızın yer almasına çalışmak, meslek alanları ile ilgili yayınlar yapmak, üyelerinin mesleki bilgi ve görgüsünü artırmak üzere, eğitimler düzenlemek, bilimsel ve teknik etkinlikler düzenleyerek üyelerini ve kamuoyunu bilgilendirmek gibi amaçlarını yerine getirirken,

Toplum/halk/kamu ve üyelerinin çıkarları çerçevesinde faaliyet gösterir, demokratik işleyişini daha da geliştirerek, üyeleri ve toplumun diğer kesimleri için ekonomik demokratik mücadelenin içinde yer alır, demokratik baskı mekanizması olma görevini yerine getirir.

Üyesi ile canlı bağlar içinde olarak, üyelerini ortak amaçlar için mücadeleye katabilmeyi amaçlar. Mücadeleyi salt ekonomik ve mesleki hak-yetki ve sorumlulukların geliştirilmesine indirgmeden temsil ettiği üyelerinin ekonomik, mesleki kazanımlar mücadelesini, kendisi kazanımlarının kalıcı hale getirilmesinin ve daha da geliştirilebilmesinin bir gereği olarak demokrasi mücadelesi ile birleştirir. Bireysel çıkar ile toplum çıkarlarının karşı karşıya geldiği durumlarda toplum lehinde tavır alır.

TMMOB JMO, Görev ve sorumluluklarını yerine getirmek için kolektif bir çalışmayı esas alır. Demokratik mesleki kitle örgütü olarak örgütlenmenin olmazsa olmazlarından olan örgüt içi demokrasiyi geliştirir, demokratik merkezîyetçiliği işletir. Kararlarını alırken örgütün bütününden tartışma süreçlerinden geçmesini, içselleştirilmesini savunur, bu yolla alınan merkezi kararların eşgüdüm içinde örgütün bütününde uygulanmasını sağlar.

TMMOB JMO, insanların farklılıklarına rağmen bir arada bulunabilmeleri gerektiğine inandığı için çoğulcudur.

Üyelerinin kendi özgür iradeleri ile geleceklerine yön vermelerini, uygulamalarda bulunmalarını kısaca kaderlerini yine kendilerinin tayin etmelerini savunduğu için katılımcıdır.

İşleyişini her türlü faaliyetinin şaibelerden uzak saydam, görünür olması nedeniyle Şeffaf ve açıktır.

Örgütsel ilişkilerde güvenilirliğin hakim kılınabilmesi için denetlenebilirliğin esas olduğu ilkesiyle tüm üyelerinin süreci denetleme hakkına inanır.

Yönetimlerin seçimlerden seçimlere değil her aşamada hesap verme sorumluluğu olduğunu savunur

TMMOB JMO, Jeoloji mühendisliğinin en yakıcı sorunlarından olan, Eğitim ve isdihdam sorunlarının; ekonomik ve siyasal politikaların, yani alt yapının, şekillendirdiği bir sonuç olarak görür,

konunun tarafları olan, Siyasal İktidar, TBMM, YÖK, ÖSYM ve Bölüm Başkanlıkları arasındaki ilişkilerin daha sistematik hale gelmesinde ve sorunun kamuoyu gündemine getirilerek demokratik bir baskının oluşturulmasını önemli bir görev kabul eder. Mesleki hak ve yetkilerinin geliştirilmesini, eğitim-iş gücü istihdam dengesinin kurulması, rant ekonomisi yerine üretim ve istihdama yönelik politikaların hayata geçirilmesine çaba harcar, işsiz meslektaşlarımızın bilgi ve uygulama becerilerinin geliştirilmesi yönünde çalışır. Kamuda istihdamı arttırmak amacıyla bütün kurumlarla görüşmeler yaparken, mesleki hak ve yetkilerimizin mevzuatlarda yer alması ile tüm sektörlerde jeoloji mühendisi istihdamının artırılması çalışmalarına özel önem verir. İşsiz üyelere yönelik somut destekleyici ve örgütleyici politikalar geliştirir.

Kadın üyelerimizin meslekten ve sosyal yaşamdan kaynaklanan sorunlarının çözümüne yönelik olarak çalışmalar yapar, Kadın meslektaşlarımızla her aşamada birlikte sorumluluk almaya ve kadın sorununda olumlu destek politikalarına devam eder. Genelde kadın, özelde jeoloji mühendisliğinde yaşanan kadın sorunlarına karşı duyarlılığımızı daha da yükseltmesini esas alır.

Gençlik olmadan geleceğin kurulamayacağı bilinciyle, jeoloji mühendisliği öğrencileri ile bağlar kurar, öğrencilerimizin yarın üyesi olacakları Odanın faaliyetlerine üniversite hayatları boyunca katkı ve katılımı sağlamayı amaçlar, jeo genç örgütlülüğünü geliştirir.

TMMOB JMO, Kolektif bir çalışma ve ortak irade oluşturmayı ilke edinir, işleyişinde demokratik merkezîyetçiliği esas alır. Demokratik mekanizmalardan geçerek alınan karar ve görüşleri, çalışma ilke ve programını bütünlüklü olarak hayata geçirilmesini savunur.

TMMOB JMO, başta genç meslektaşlarımız olmak üzere üyelerimizin ürettikleri hizmetlerin niteliğinin yükseltilmesi, bilgilerinin artırılması amacı ile mesleğimizin değişik uygulama alanlarında meslek içi eğitim seminerlerini düzenlemeyi, yeni çalışma hayatına giren genç serbest çalışan meslektaşlarımızın bilgi birikimlerini artıracak programları geliştirmeyi temel amaçlarından biri olarak görür. Meslek içi eğitim seminerlerini gelir getirici bir araç olarak değerlendirmez, uzmanlık - belgelendirme yerine geçecek hizmet üretmenin bir şartı görmez.

Genel Merkez ve Şubelerimizde gerekli görülen konu ve alanlarda dışarıdan hizmet alımı ile faaliyetlerimizin alt yapısını güçlendirme yoluna gider.

İl temsilciliklerinden başlayarak, Şube ve Genel Merkeze kadar bütün örgüt birimlerimiz, sadece serbest hizmet üreten meslektaşlarımıza büro hizmeti veren birimler olmanın ötesine geçerek, yukarıda bir kez daha hatırlatılan mesleki demokratik kitle örgütü olmanın gereklerini bütünlüklü olarak yerine getirir, Ana Yönetmelikteki amaçları tüm yönleri ile hayata geçirmeye çaba sarfeder.

Bütün örgüt birimleri;

Oda politikalarının oluşturulmasına katkı ve destek vermek,

- Oda çalışma programı ve özellikle çalışma ilkelerini Genel Merkezin programı ve ilkeleri olarak algılamayarak sahiplenme anlayışını hayata geçirmek,

- Oda görüşleri-yayımları- faaliyetleri takip edilerek, buna uygun davranış ve söylemleri geliştirmek,
- Etkinlik alanlarını da kapsayacak bir idari -mali yapılanma içinde olarak, kendini bulunduğu il merkezi ile sınırlandırmamak,
- İl temsilcilikleri ile sistematik bağ kurmak ve düzenli toplantılar yapmak,
- Şube Danışma Kurullarını düzenli toplamak,
- Şube – Temsilcilik- Üniversite bağı kurmak,
- Öğrenci örgütlülüğünün geliştirilmesine yönelik çaba sarfetmek,
- Bürokratlaşma gibi olumsuz bir sonuca yol açabilen , yönetim kadrolarında çalışmaların sınırlı sayıda yönetici tarafından yerine getirilmesi yerine kolektif bir yönetim tarzını uygulamak,
- Örgüt birimlerimizi sadece rapor onaylayan, idari faaliyetlerle sınırlamadan, Mesleki ve toplumsal faaliyetleri yürütmek,
- Oda üye bağının SMM lerin zorunlu ilişkisine ve sosyal etkinliklere indirgenmeden, kamuda, özelde ücretli çalışan üyelerimizle, işsiz meslektaşlarımızla, akademisyenlerimizle kurulması gereken bağları güçlendirmek,
- İşyeri temsilcilikleri ve çalışma komisyonları oluşturmak ve işletmek, kolektif üretme anlayışını hayata geçirmek,
- İlgili kamu kurumları ve yerel yönetimleri ziyaret ederek, yaşanan yerel sorunları çözme konusunda gereken çabayı göstermek, yerellerdeki mesleğimizle ilgili düzenlemelere, uygulamalara zamanında refleks geliştirmek,
- Mesleki uygulamalarda kendi yerel kurallarını oluşturmadan, merkezi uygulamaları ülkenin bütününde hayata geçirmekKonusunda gerekli titizliği ve buna uygun faaliyeti yürütür.Konusunda gerekli titizliği ve buna uygun faaliyeti yürütür.

Konusunda gerekli titizliği ve buna uygun faaliyeti yürütür.

TMMOB

JEOLOJİ MÜHENDİSLERİ ODASI

YÖNETİM KURULU