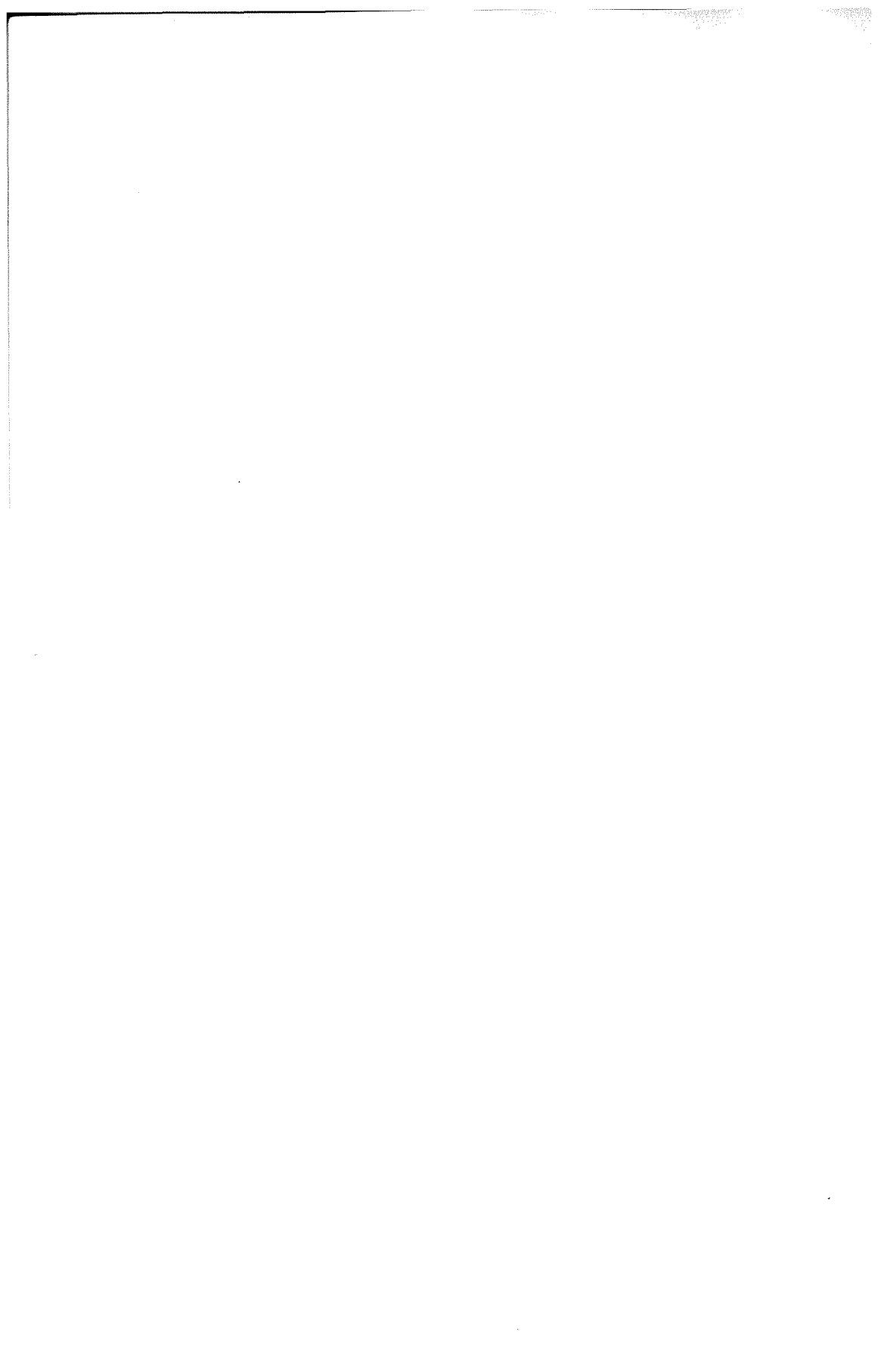


# MERKEZİ KONFERANSA GİDERKEN



**TMMOB**  
**JEOLOJİ MÜHENDİSLERİ ODASI**



# GÜNDEM

## İçerikler

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

## Tartışma Konuları

### 1- 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

### 2- 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 ilişki ve işleyişi



Değerli Meslektaşlar,

Jeoloji Mühendisleri Odasının örgütsel yapısını, sorunların, çözüm önerilerini tartışacağımız toplantıya yönelik olarak Dünya'da ve Türkiye'de Mühendislik alanını etkileyen süreçleri değişik boyutlarıyla ele alan makalelerini sunuyoruz. Amacımız yapacağımız tartışmayı daha anlamlı yapabilmek, sağlam bir zemin üzerinde tartışmaları sürdürebilmek.

Ayrıca oda örgütlenme komisyonu ara raporu ve değerlendirmeleri de tartışmaya altlık oluşturması açısından bilgilerinize sunulmaktadır.

Yapacağımız toplantının JMO örgütlülüğüne katkı yapması dileğimizle.

TMMOB Jeoloji Mühendisleri Odası Yönetim Kurulu



# TMMOB JEOLOJİ MÜHENDİSLERİ ODASI

## MERKEZİ KONFERANSI

26-27 Aralık 2009 Ankara,

### JMO ÖRGÜTLÜLÜĞÜNE KAVRAMSAL BAKIŞIMIZ

Bilindiği üzere 21. Olağan Genel Kurulumuzda alınan karar gereğince örgütsel sorunlarımızın tartışılacağı Merkezi Konferans 26-27 Aralık 2009 tarihlerinde ANKARA'da yapılacaktır.

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 yönetmeliği, 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 kıyaslanmanın 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, mesleki 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 tüzel kişilikleridir.*

## 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 disiplini ve ahlâkını korumak için gerekli gördüğü bütün teşebbüs ve faaliyetlerde bulunmak;

d) Meslek ve menfaatleriyle ilgili işlerde resmî makamlarla İşbirliği yaparak gerekli yardımları ve tekliflerde bulunmak, meslekle ilgili bütün mevzuatı normları, fenni 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 sağlamak 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'ü "Yüreğimizdeki insan sevgisini ve yurtseverliği baskı, zulüm ve engelleme yöntemlerini söküp atamayacağımın bilinci içinde, bilimi, tekniği emperyalizmin ve sömürenlerin değeri halkımızın hizmetine sunmak, her çabayı sürdürmek ve güçlendirmek için bu yolda inanç 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 kullanılma sı çerçevesinde bir bakışın ifadesi olmakla birlikte, aynı zamanda değişik yaklaşımlarda sö 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 üzerine, tüm kesimleri eşit bir şekilde temsil eden, herkesin çıkarına bir organizasyon olduğunun kabul ettirilmesi, devletin kapitalistler lehinde tutumunu gizlemeye yarayan, manipül eden bir işlev gördüğü ile ilgili bir itirazdır. Emperyalist kapitalizm çağında devlete sermaye/ burjuva/ kapitalist sınıfın mutlak hakimliği nedeni ile kamu ile devlet çıkarının eşitleniyor 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 1. 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 çıkardır. 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 olarak bir yerin kamulaştırılması kamu yararı gereği sayılır. Fakat burada toplum yararı gereği bir işlem yoktur. Park yeri, özel oto sahipleri için, özel mülkiyeti koruyucu bir olanaktır. Buna karşılık, arsa üzerine yapılacak yapının sosyal konut tipinde olmasını emreden bir yasa hükmü, toplum yararındır.

Örneğin “nükleer santral” yapım ve işletilmesinde bir avuç nükleerci çok uluslu şirket ile bundan pay alacak daha alt düzeyde raşeron 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 yararındır. 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 yeraltı sularına zarar verirken hemde insanların doğal yaşamı olan havayı da zehirleyerek toplum yararına değildir. Yasa koyucunun işletmecilik lehine kararı mülkiyetçi ve toplum zararlıdır.

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/laboratuvar vb.) kamu yararı çerçevesinde nasıl yorumlanmalı, yapılmalı, yapılabilecekse 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 layık ile yerine getirmeyen meslektaşlara uygulanacak yaptırımlar nasıl olacaktır, 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 NEDİR ?

"Oda" meslek örgütümü, sivil toplum örgütümü yada mesleki demokratik kitle örgütümü müdür?

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 dürüstlü-

ğü 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 örnelemek 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 karktere 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 kitlenin ekonomik, demokratik haklarını çıkarlarını sahiplenilen 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 sanırsız 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 sınırlarını, 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 tasarımlar 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 merkezîyetçiliği 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 kullanılabilceği 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 uluslararası ilişkiler kurarak hem üyeleri hem de toplumun diğer kesimleri için demokratik kazanımlara katkı sunarlar.

Tüm bunları gerçekleştirebilmeleri için ilk önce kendi içerisinde demokrasiyi içselleştirmesi gerekmektedir. Bu gerçekleştirmediği takdirde bürokratism ve merkezîyetçilik 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 benimseyememesine neden olur ki bunun da doğal sonucu alınan kararlara katılmama biçiminde ortaya çıkacaktır. Alınan kararlarda kendilerini bulmayanların, kendilerine uygun kararlar alınsa da izleyen konumuna düşecekleri bilinmelidir. Zaman içinde yöneticilerle taban arasında mesafe oluşacak, karşılıklı güvensizlik gelişecektir. Katılımcıların 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.

İlkesel olarak demokratik kitle örgütleri demokrasi okullarıdır ve;

“Çoğulcu; insanların farklılıklarına rağmen bir arada bulunabilmelerini gerektirir.

*Katılımcı;* bireylerinin kendi özgür iradeleri ile toplumsal örgütlenmelerini oluşturmalarını, geleceklerine 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 güvenirliliğin hakim kılınabilmesi için denetlenebilirlik esastır.

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

# MERKEZİ KONFERANS TARTIŞMASI

## 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 gözeterek 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 egemen 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 gerçekleştirilmesine yönelik olarak; PLANLAMA, ÖRGÜTLENME, PERSONEL ALMA, YÖNLENDİRME, EŞGÜDÜM, DENETLEME öğelerinden oluşan bütünsel bir süreç olarak karşımıza çıkıyor.

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

## GİRİŞ

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 plançılara tamamen kapanması anlamına gelmektedir.

Türkiye, küreselleşme sürecinin getirdiği bağımlılık ilişkileri nedeni ile bilim ve teknoloji üretememekte, sanayileşememekte, 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 plançılar mesleklerini yapamamaktadırlar. Bugünkü bağımlılaştırılmış yapıyla Türkiye'de genelde mühendis, mimar ve plançuları 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 Müdürlüğünce 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 yükümlü-gündedir.

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

## JEOLOJİ MÜHENDİSLİĞİNİN VE JMO'NUN TEMEL SORUNLARI

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.

## EĞİTİM İSTİHDAM İŞSİZLİK

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 hal-kın sorunlarından ayrılamayacağı anlayışına ve emekçi kimliklerinin bilincine varmışlar-

dır. 12 Eylül darbesiyle merkez ülkelere iyice pekişen bağımlılık ilişkileri içinde ülkemizin siyasi iktidarları, uluslar arası tekeli 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 kuralsız tüketimi oluşturmaktadır. Genelde mühendislerin özde 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 itibariyle "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 kurallara 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" olagelmıştır. 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 isdihdam 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 isdihdam 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 sü-

reçlerinde 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 söylememiz.

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 kullandığı 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 açılımın yapılamaması,

5-Bilimsel ve teknik kurallara uymayan meslek etiğine aykırı hizmet üretilmesi, etkili olduğu söylenebilir.

## SMM UYGULAMALARI VE ODAYA ETKİLERİ

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 temelinde 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 Yansımaları;

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 süreçlerini 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) belirle-

nen 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 birliklilik 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 olmayacağı 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 ge-



rekiyor.

### 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, yönetişim, 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-temsili-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 ilişki eksikliği, temsilciliklerin Odamız politikalarının uygulanması doğrultusunda gereken çabayı göstermemeleri,

9- Yönetimsel kadroların temsilciyet sorunu.

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

gibi başlıklarda toplamak söz konusu olacaktır.

### ÜYE NİTELİĞİ, ODA ÜYE İLİŞKİSİ

70’li yıllarda aşağı yukarı nitel anlamda homojen bir üye profiline sahip olan JMO örgütlülüğü 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 odaya niteliğini tartışılır kılmaaktadır. 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 örgütsel 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.■

# TMMOB DEĞİŞİM VE DÖNÜŞÜM

ATILLA GÖKTÜRK \*

## GİRİŞ

Bu yazının ana teması meslek örgütleri için bir örnek oluşturan Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği(TMMOB)'deki "görelî" değişimdir. Bu değişimin göreliliği, geniş bir alanı kapsamakla birlikte burada konu devletin değişimi açısından ele alınacaktır. Devletin değişimi çerçevesinde uygulanan politikaların, meslek örgütlerinin hem kamusal sorumluluklarındaki değişimi hem de özelleştirme ile kamunun bıraktığı alanlardaki yansımaları TMMOB açısından değerlendirilmeye çalışılacaktır. Çünkü hizmet alanı genişledikçe ve hizmetin koşulları değiştikçe, meslek odalarının hem hizmet alanına ilişkin tanım ve beklentilerinde hem de üyelerine yönelik düzenlemelerinde önemli değişimler oluşmaktadır.

Öncelikle ele alınacak örgütlerin hukuki konumunu tanımlamak gerekir ise, bu örgütler Anayasada

"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 ahlakını korumak maksadı ile kanunla kurulan ve organları kendi üyeleri tarafından kanunda gösterilen usullere göre yargı gözetimi altında, gizli oyla seçilen kamu tüzelkişilikleridir. Kamu kurum ve kuruluşları ile kamu iktisadî teşebbüslerinde aslî ve sürekli görevlerde çalışanların meslek kuruluşlarına girme mecburiyeti aranmaz.(TC Anayasası,1982)"

biçiminde tanımlanmaktadır. Tanımda da açıkça belirtildiği gibi "kamu tüzel kişiliğine" sahip bu örgütlerin ayrıca amaçlarını, çalışma alanlarını, organlarını, üyelik koşullarını, hak ve yetkilerini tanımlayan özel birer kuruluş yasası da söz konusudur. Meslek örgütleri yasadaki tanımlanan kuruluş amaçları çerçevesinde, meslek üyelerine ve onlardan hizmet alan yurttaşlara karşı kamusal bir sorumluluğu üstlenmektedirler. Bu örgütlerin sahip oldukları konum ve yetkileri, onların kamu yönetimi örgütlenme şeması içinde yer almasına ve "hizmet yerinden yönetim" kuruluşları olarak gösterilmesine de gerekçe oluşturmaktadır. Başka bir ifade ile "kamu eli ile oluşturulan" bu örgütler yasalarının sağladığı tüzel kişilik çerçevesinde, Türkiye genelinde "Birlik" olarak örgütlenmeleri, kendi alanlarında tek ve tam yetkili olmaları, kuruluş amaçları doğrultusunda üyelere yönelik bağlayıcı karar alabilme, meslek alanında düzenleme yapma ve uygulama hakkına sahip olmaları, ayrı bütçe oluşturma ve tasarruf etme hakkını kullanabilmeleri, karar ve uygulamaları ile kamu hizmeti vermeleri ve kamu yararını göz önünde bulundurmaları, organlarını hakim gözetiminde seçimle oluşturmaları, merkezi yönetimin "idari vesayeti" altında yer almaları gibi somut gerekçeler ile diğer örgütler ve örgütlenmelerden ayrı bir yetkiye, güce ve statüye sahiptirler. Bu nedenle de kamu yönetimi örgütlenme şemasında "belediye" örgütlenmesine benzer bir konum ile "özerk" "kamu kurumu niteliğinde" örgütler olarak yer almaktadırlar.

Kısaca meslek birlikleri olarak da tanımlanan bu örgütlere TMMOB(Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği), TTB(Türk Tabipler Birliği), TVHB(Türk Veteriner Hekimler Birliği), TOBB(Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği),Türk Dış Hekimleri Birliği(TDHB), Türk Eczacılar Birliği vb. örnek olarak verilebilir. Hepsi kuruluş yasalarına uygun olarak “odalar” temelinde ve yerel düzeyleri de kapsayacak biçimde örgütlenen bu meslek kuruluşları, merkezi düzeyde ise “Birlik” çatısı altında birleşmektedir. Çok geniş bir alana dağılan bu örgütlerin her birinin ayrı ayrı incelenmesi mümkün olamayacağından, TMMOB bu makale kapsamında ele alınacak ve tartışılacaktır[1].

## TMMOB

1954 yılında 6235 sayılı yasa ile kurulan TMMOB'nin kuruluşunda 10 Odası ve yaklaşık olarak 8.000 üyesi bulunduğu kendi kayıtlarında belirtilmektedir (TMMOB,2008a). Kuruluş yıllarında kamuda çalışan üyelerin oranının yüzde 80'e ulaştığı, yüzde 20 civarında üyenin ise özel sektörde çalıştığı Kaya Güvenç tarafından belirtilmektedir (TMMOB,2005).

TMMOB'nin de aralarında yer aldığı meslek örgütlerine ait kuruluş yasalarının arkaya çıkarıldığı bu 1950'li dönem, Türkiye açısından uluslararası alandan beklentilerin önem kazandığı, Türkiye'nin uygulamakta olduğu politikaların bu konjonktürden etkilenmediği, Amerika ile yakınlaşma çabalarının hızla geliştiği, ABD modelinin Türkiye'ye aktarılma gayreti içine girildiği ve tüm bunlara paralel olarak içerde de mesleki örgütlenme talebinin yükseldiği bir dönem olarak tanımlanabilir.(TMMOB,2005).

1960'lı yıllarda ülke geneline hakim olan toplumsal hareketliliğe uygun bir biçimde kamu çalışanı ağırlıklı üye tabanını kapsayıcı bir biçimde gelişme gösteren TMMOB, 1970'lerde ülke konjonktürüne uygun bir tutum olarak toplumsal muhalefetin önemli bir unsuru olmuştur. Çoğunluğu kamuda çalışan ve sendikal örgütlenme hakkı tanınmayan üyelerinin ekonomik ve toplumsal taleplerinin güçlü bir savunucusu olmanın ötesinde, çalışma alanına giren tüm sektörlerde dinamik bir çizgiyi hayata geçirmiştir. TMMOB'nin bu dönemde, ülke sorunlarına ilişkin tutum alan, tavır koyan, aktif “sol” kadroları ile hayatın her alanında yürüttüğü sert muhalefet, her siyasi iktidarın tepkisini çeken bir konumda olmasına neden olmuştur. Uyguladığı bu çizgi 12 Eylül ve sonrasında askeri yönetimin hedeflerinden birisi olmasına neden olmuş, kapatılması, yasasının değiştirilmesi gibi çok ciddi durumlar ile karşı karşıya kalmıştır.(Göktürk ve Göktürk, 2002). 12 Eylül sonrasında askeri yönetim koşullarını, kendisini korumaya yönelik önlemler almaya, Birlik ve Odalar açısından süreci olabildiğince az zarar ile atlattırma çabası ile geçiren TMMOB'nin, önemli uğraşlarından birisi mevcut muhalif çizgisini korumak olmuştur. Bu süreçte TMMOB 1980 sonrasında gelişmeleri yakından izlemiş, kamuda çalışanların üyelik zorunluluğunu kaldıran yeni düzenlemelere karşın yasasında tanımlanan çerçevede meslek alanını ilgilendiren konularda ortaya çıkan değişime taraf olma ve muhataplığını kabul ettirme doğrultusunda yoğun bir çaba harcamıştır. Ekonomik açıdan da zor bir dönem geçiren TMMOB'nin bu dönemi 80'li yılların sonlarına kadar sürmüştür.

1980 sonrası süreçte özelleştirme ağırlıklı uygulanan politikalar çerçevesinde, hem TMMOB'nin ilgi alanında yer alan mühendislik ve mimarlık[2] çalışmalarının kapsamında, hem de hizmet sunum boyutunda önemli bir değişim oluşmaya başlamıştır. Denilebilir ki alanında daha etkili olmak için beklediği fırsat 25/10/1984 tarihli ve 3065 sayılı Katma Değer Vergisi Kanununun 27 nci maddesinin 5 inci bendi uygulamalarına esas en az ücretlerin tespiti gerekliliği ile doğmuştur. TMMOB Odalarının kendi meslek alan-

larında düzenleme yapma ve asgari ücret belirleme yetkisinin etkin bir kullanım alanı ortaya çıkmıştır.

Süreç içinde kamu kurumları kaynaklı yaşanan aksamalar, odalar arası yetki çatışmaları, yetersiz kurumsal yapı vb. engeller aşılmış, genişleyen uygulama alanları ve giderek artan ve birbirini tamamlayan mevzuatı ile TMMOB ve Odalarının bugünkü kontrollü ve denetimli yapısı ortaya çıkmıştır. 31.12.2006 tarihinde TMMOB'nin Oda sayısının 23'e, üye sayısının ise 308.695'e ulaştığı, bu Odalara bağlı 194 şube ve 39 İl Koordinasyon Kurulu'nun yanı sıra Oda ve Şubelerine bağlı olarak 13 Bölge Temsilcisi, 293 İl/İlçe Temsilcisi, 11 İrtibat Görevlisi, 71 Mesleki Denetim Görevlisi ve 63 Oda Temsilcisi ile toplam 1232 birimlik ile örgütlenmeye sahip olduğu; TMMOB'ye bağlı Odalara 70 kadar mühendislik, mimarlık ve şehir plancılığı disiplininden mezun olan mühendis, mimar ve şehir plancılarının üye olduğu da yine kendi web sayfasında belirtilmektedir (TMMOB,2008a). TMMOB tüzel kişiliği altında yer alan her (mühendis/mimar/şehir plancı) odası, TMMOB yasası ve TMMOB ana yönetmeliğinde belirlenen usuller çerçevesinde üyelerin katılımı ile önce şube ve il temsilcilikleri düzeyinde genel kurullarını gerçekleştirmekte daha sonra toplanan Oda genel kurulu ile de Odanın merkez yönetim organlarını belirlemektedirler. Her Odanın ayrı ayrı yürüttüğü genel kurul sürecinin sonunda odaların üye sayılarına göre belirlenen TMMOB genel kurul (en fazla 100) delegeleri bir araya gelerek TMMOB genel kurulunu oluşturmaktadır. TMMOB genel kurulu, her bir odanın kendi genel kurulunda TMMOB organları için seçtiği adaylar(örn: TMMOB Yönetim Kurulu için Odanın kendisini temsil için seçtiği 3 aday) arasından bir kişiyi TMMOB Yönetim Kuruluna seçmekte ve her odanın bir kişi ile temsil edildiği 23 kişilik TMMOB yönetim kurulu oluşmaktadır. Kısaca özetlenen bu seçim süreci hem tek tek odaların genel merkez ve her bir düzeydeki organlarının belirlenmesinde, hem de TMMOB Yönetim Kurulu'nun oluşumunda üye tabanının eğilimlerini yansıtmaya çok açıktır. Bu nedenle tek tek odaların üye tabanının eğilimindeki değişim, odanın temsilcilik, şube, genel merkez ve hatta TMMOB yönetim kurulu düzeylerinin birinde, birkaçında veya bütününde gözlenebilir sonuçlar üretebilir. Nitekim TMMOB'ye bünyesindeki kimi Odaların merkez yönetimleri ile TMMOB arasında hem siyasal hem de yönetsel açıdan farklılıklar oluşur ki, bu durum örgütün alt kademeleri (tek tek odaların temsilcilik ve şube yönetimleri) için zaten her dönemde geçerli ve yaşanan bir durumdur.

Odalarının çalışma koşullarını tanımlamak açısından en son kurulan(1994) odalarından birisi olan Peyzaj Mimarları Odasının(PMO) 2006 yılı itibari ile üye sayısının 2.493 ve yine 2006 yılı tahmini gelir bütçesinin ise (55.000 YTL üye aidatı olmak üzere)525.000 YTL olduğu belirtilebilir (PMO,2006). Aynı biçimde TMMOB'nin en eski ve en güçlü odalarından birisi olan Makine Mühendisleri Odasının(MMO) ise 2006 yılı itibari ile üye sayısı 65.395 dolayında (MMO,2008a) ve 2006 yılı gerçekleşen gelir bütçesi ise (1.583.166 YTL üye aidatı olmak üzere)39.527.280 YTL. dir (MMO,2008b). Yine TMMOB kayıtlarına göre 2006 yılı için üye odaların Birlik payı olarak aktarması gereken miktar 1.320.000 YTL olarak hesaplanmaktadır(TMMOB,2006a)

Anayasanın 135. maddesi gereği kamuda çalışanların üyeliğinin zorunlu olmadığı TMMOB'de 1980 sonrasında serbest çalışanların, büro sahiplerinin ağırlık kazandığı bir yapının ortaya çıktığı belirtilebilir. Nitekim TMMOB'nin 1998 yılında yaptırdığı bir araştırmanın sonuçlarına göre(Öncü ve Köse,2000) 2000'li yıllara ulaşılrken, tüm mühendis, mimar ve şehir plancıları arasında özel sektörde çalışanların oranı yüzde 50, kamuda çalışanların ise yüzde 30 civarında olduğu belirlenmektedir[3]. Bu veriler, TMMOB'nin ku-

ruluş aşamasından günümüze kadarki süreç içerisinde, hem üye tabanı anlamında, hem de hitap ettiği örgütlendiği kitle anlamında önemli bir değişimin ortaya çıktığını sergilemektedir. Aynı süreçte devletin hizmet işlevlerini daraltması, özellikle ekonomik etkinliklerden çekilerek, mühendislik ve mimarlık hizmetlerini de içeren kimi sektörlerdeki sorumluluklarını özel sektöre devretmesinin yanı sıra istihdamın mekansal olarak yaygınlaşması, mühendis ve mimarlar arasında işsizliğin çoğalması TMMOB örgütlülüğünde de önemli değişimin zeminini oluşturmaktadır. Başka bir ifade ile TMMOB kuruluşundan itibaren üye tabanında önemli yer tutan kamusal istihdam ağırlıklı bir doküdan ayrılarak, özel sektör ağırlıklı bir üye bileşenine ulaşmış ve örgütlenmesinde etkili bir biçimde kullandığı kamusal istihdam ve bu istihdam biçimine yönelik düzenlemelerinin yerine özel sektör (ve dolayısı ile odalara gelir getirici) ağırlıklı bir yapı ve mevzuat koymaya yönelmiştir.

## DEĞİŞİM

Bu süreç üzerinde çok önemli bir etki yaratan dünyada ve ülkemizdeki gelişmelere kısaca baktığımızda, devletin ekonomik alandaki etkinliklerinden geri çekilmesi, özelleştirme uygulamalarının yaygınlaşmasının yanı sıra kamu yönetiminde önce bir kuralısızlaştırma sürecinin ağırlık kazandığı, buna bağlı olarak uygulamaya konulan yeniden yapılanma süreci ile ulus devletin mevcut yapısında bir değişimin ortaya çıktığı, geçmişte ulus devlet yapısı içerisinde çalışan mekanizmalarda farklılaşmanın söz konusu olduğu belirtilebilir. Bu gelişmelerin hemen gerisinde yatan gerekçenin ise sermaye birikim rejiminin değişimiyle ilgili olduğunu ulus devlet-üstü kuruluşların ve çokuluslu şirketlerin, yeni sermaye birim rejiminin oluşturulmasında aktif rol aldığını ve yeni düzenleyici konumlarının söz konusu olduğuna değinmek yeterli olacaktır. Yapılan düzenlemelerin, konumuzu doğrudan ilgilendirenlerinden birisi de GATS, yani “Hizmet Tarifeleri Genel Antlaşması”dır. 1995 yılında başlayan süreci çerçevesinde 2005 yılında uygulamaya girmesi planlanmış bu anlaşmanın ana konularından birisini TMMOB’yi yakından ilgilendiren mühendislik ve mimarlık hizmetleri oluşturmaktadır. Bunun yanı sıra süreci etkileyen bir başka gelişme de Türkiye’nin AB’ye uyum gerekçesi ile yaptığı-TMMOB’nin de pek sıcak bakması beklenen-düzenlemelerdir. Bu uyum çalışmaları çeşitli taahhütleri içermekte olup, adım adım gerçekleştirilirken, bu düzenlemeler ile istihdamdan eğitime kadar çeşitli sektörlerdeki hizmetler etkilenmekte, yeni yapılar ortaya çıkmaktadır. Örneğin. “Bağımsız İdari Otoriteler(BİO)” veya piyasalaştırılan çeşitli sektörlerde düzenleyicilik görevini üstlenen “kurullar”, mevcut kamu örgütlenmesinin dışında, neredeyse kendi ilgi alanlarında parlamentoya ait olması gereken birçok yetkiyi üzerine alarak kullanan ve hem de klasik anlamda hesap vermeyen örgütler olarak ortaya çıkmıştır. Bunlar bağımsız bütçeye sahip ve özerk bir biçimde bu bütçeyi kullanan ve piyasa koşullarını düzenlemeyi, “haksız rekabeti” engellemeyi hedefleyen kuruluşlardır. BİO aynı zamanda çok popüler bir kavramın, “yönetişimin” de çok önemli bir ayağını oluşturmakta ve 90 sonrası süreçte dünyadaki gelişmelere paralel bir şekilde, ulus üstü düzeyde de bütünleşme sağlayacak bir biçimde mevcut kamu yönetimi yapılarının ötesinde bir ağ yaratmaktadırlar (Bayramoğlu,2005). Aslında BİO ve bunların TMMOB vb. örgütler üzerinde yaratacağı etki ayrıca başlı başına değerlendirilmesi gereken bir konu olmakla birlikte, bu örgütlerin konumuzla ilgili iki yönüne dikkat çekmek de yarar bulunmaktadır. Bunlardan birincisi BİO’ların aldığı kararların “kamu” veya “özel”, “yerli” veya “yabancı” ayrımı yapmaksızın tüm kesimler için bağlayıcılığı kapsamında, TMMOB vb. kamu kurumu niteliğindeki meslek örgütlerinin karar ve düzenlemeleri üzerinde de yaratacağı etki; ikincisi ise BİO’ların kendi konularında aldıkları kararlar ile meslek örgütlerinin değişen işlevleri arasındaki giderek artan benzeşmedir.

Bunun yanı sıra son dönem düzenlemeler çerçevesinde kamu yönetimi alanında çok popüler bir kavram olan "yönetişim"e de dikkat çekilmektedir. Son yapılan yasal düzenlemeler, TMMOB'ye ve ona bağlı odalara yeni bir platformu, yönetişimci bir konumu hızla açmaktadır. Belediye Yasası, Büyükşehir Belediye Yasası, İl Özel Yönetimleri Yasası, Kalkınma Ajansları Yasası, Yerel Yönetim Birlikleri Yasası,- hatta işi biraz daha derinlemesine götürerek diğer meslek gruplarını da işin içine kattığımızda- 5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi Kontrol Yasası gibi birçok yasada, meslek örgütlerine yönetişime uygun bir kapsamda yer açan düzenlemeler yer almaktadır. Uzmanlık ve meslek alanlarına ilişkin atıflarda bulunulan bu yasalar, meslek örgütü temsilcilerine, katılım adına yeni roller biçmektedir. Böylece, meslek odalarına kamu yönetiminin çeşitli alanlarında, uzmanlıkları temelinde söz ve karar süreçlerinde etkili olma olanağı sunuluyor gözükmekte, bu da yeni kamu yönetimi örgütlenmesinin "demokratik" yüzü olarak sunulmaktadır. Özelleştirmenin hızla yayılmaya başladığı bu dönemin, yine çok hızla gerçekleşen bir başka boyutunun da "yerelleşme" olduğunu belirtmek gerekmektedir. Mühendislik ve mimarlık hizmetlerinin sunumu ve kabulü açısından önemli bir etki yaratan yerelleşme, hizmet sunumundan oluşan rantın ve haksız kazancın yaygınlaşmasında yerel siyasi aktörlerin belirleyiciliğini ön plana çıkarmıştır. Bu gelişme yerel düzeyde ciddi bir örgütlenmeye sahip olan TMMOB açısından, yönetişimle birlikte düşünüldüğünde, çok yönlü bir etki yaratmaktadır.

#### MÜHENDİSLİK VE MİMARLIK HİZMETLERİNDEKİ DEĞİŞİME KISA BAKIŞ

Geçmişte kamunun elinde olan birçok işlevin özel sektöre devredilmesinin gerektirdiği yeniden yapılanmanın ötesine geçen bu yeni durumda, kamudaki değişim hem kamu kurumunu niteliğindeki mesleki örgütlenmeleri, hem de tek tek meslek alanlarının kendisini değiştirmektedir. Çünkü, kamusal hizmet sorumluluğundan geriye çekiliş ve piyasalaştırma, eşitsiz bir zemini ortaya çıkarmanın ötesinde, mühendis ve mimar açısından da taşeronlaşma ve güvencesiz çalışma ve işsizleşmeyi arttıran bir etki yaratmaktadır.

Bu noktada meslek örgütündeki gelişmeleri daha iyi irdeleyebilmek için meslekteki gelişmeleri ele almakta yarar bulunmaktadır. Yukarıda sunulan değişim ile ortaya çıkan yeni yapının, mühendis[lik] ve mimar[lık]ın nitelik ve niceliğinde de bir değişim yarattığını bu alana ilişkin çeşitli gelişmelerden gözlemek mümkün gözükmektedir.

Daha öncede belirtildiği gibi 1980 öncesinde mühendislik ve mimarlık hizmetleri alanında kamu, hem (özel çalışanlar karşısındaki) işveren konumu açısından hem de (ücretli çalışanların) istihdamdaki payı açısından önemli bir yer tutmakta idi. Bu dönemde, 1960'lardan itibaren ağırlık kazanan ithal ikameci politikaların etkisi ile genişleme gösteren hizmet alanlarında Türkiye mühendislik ve mimarlık firmalarının (özellikle inşaat sektöründe yoğunlaşan bir kaçı dışında) organizasyon, teknik donanım ve finansman açısından yetersiz olduğu, genellikle birkaç teknik elemanın bir araya gelerek oluşturduğu "büro" tipi örgütlenmelerin yaygın olduğu belirtilebilir. Aynı dönemde sektöre eleman yetiştiren mühendislik/mimarlık fakültelerinin sınırlılığı ve verdikleri mezun sayısı dikkate alındığında istihdam açısından da çok ciddi bir açığın oluşmadığı da vurgulanmalıdır.

1980 sonrası süreçte kamunun daralması hem sektörel bazda hizmet satın alan işverenlik konumu açısından hem de doğrudan istihdamdaki payı açısından mühendislik ve mimarlık hizmetlerini etkilemiştir. Bu daralmaya ek olarak uygulanan politikalar çerçevesinde yapılan yeni düzenlemeler ile yabancı firmaların, uluslararası şirketlerin de eskisinden



çok daha aktif bir biçimde sektörde hizmet sunma koşullarının eklenmesi, mühendislik ve mimarlık hizmetlerinde dış finansmana dayalı projeci bir modelin giderek daha fazla hakim olması, yürütülen projeci yapının tek tek yereller düzeyinde etkin bir konuma ulaşması, bu yaygın yapıya hizmet sunumunun firma bazında güçlü organizasyon yapıları gerektirmesi vb. gelişmeler ortaya çıkmıştır. Mühendislik ve mimarlık hizmetlerinin yoğun olduğu alanlarda Türkiye’de iş yapmaya yönelecek yabancı firmaları rahatlatmak amacı ile “Yabancı Mühendis ve Mimarların Türkiye’deki istihdamı” konusunda yapılmaya çalışılan yeni düzenlemeler, “geçici izin uygulaması” vb. konusunda TMMOB’nin devre dışı bırakılması, düne kadar ulusal sınırlar içerisinde sürüyor gözükken bir yarışa yeni bir çehre kazandırmaktadır. Hizmetten doğan ve giderek büyüyen bir pastanın paylaşılmasında, uluslararası aktörlerin dikkate alınması gerekliliği bu vesile ile de açığa çıkmaktadır.

Aynı zaman dilimi içerisinde üniversite öğrenimi konusunda tek yetkili konumda olan YÖK’ün hızla arttırdığı ve yaygınlaştırdığı üniversite sayısına bağlı olarak mezun mühendis ve mimar sayısında da önemli bir artış ortaya çıkmıştır. Bir örnek oluşturması açısından 1980 yılında 20.557 olan Makine Mühendisleri Odası üye sayısının, 2008 yılı itibarı ile 69.267’ye (MMO,2008c) yükseldiği belirtilebilir.

Öncü ve Köse’nin(2000) yürüttüğü çalışmada işletmelerin organizasyon yapılarına dayanan bir değerlendirme yapılmış olup, bu araştırmaya göre gelişmemiş organizasyon yapılarında çalışan mühendis ve mimarlar arasındaki işçileşme oranı, Anadolu devlet üniversitelerinden mezun olanlar için yüzde 72 olarak belirlenmiştir. Eğitim sisteminden kaynaklanan bu durum, halen sayıları arttıran bir biçimde sürmekte olup, bu mezunlar piyasanın ara eleman ihtiyacını karşılayan bir konuma sahip olmaktadır.

Bununla da kalınmamış, sürece çok önemli bir ayak da 2005 yılında eklenmiş, Yükseköğretim Genel Kurulu’nun 03.06.2005 tarihli toplantısında, 2005-2006 eğitim-öğretim yılından itibaren uygulanmak üzere diplomalara unvan yazılmaması, öğrenim görülen program adının ve derecesinin belirtilmesinin uygun olduğu kararı verilmiştir. Mühendis ve mimar unvanlarını da kapsayan bu düzenleme ile eğitim almış ama unvan sahibi olmayan, “esnek unvanlı mühendis/mimarlar” ortaya çıkmıştır. Yeni istihdam biçimlerinin de önünü açan bu gelişme ile eğitilmiş ama unvansız mühendis ve mimarların, gerektiğinde de işverenin tanımladığı yetki ve sorumluluğu yüklenebileceği bir konum üretilmiştir. Başka bir ifade ile esnek istihdam yöntemleri çerçevesinde, yeni yaratılan “esnek unvan” sahiplerinin işverenin tanımladığı çerçevede konumlanmasının koşulları yaratılmıştır. İşveren istediği zaman eğitimlerini gerekçe göstererek bu mezunları mühendis/mimar sayabilecek iken, istediği zamanda işçileştirebilecek, niteliksiz kabul edebilecektir. Kamunun bile giderek daha artan boyutlarda tercih ettiği esnek istihdam koşullarında, böyle bir gelişmenin tüm meslek alanını etkilemesi kaçınılmaz gözükmektedir. Yapıda önemli bir değişimin söz konusu olduğunu gösteren bu gelişmeler, mühendis ve mimarın nicelik ve niteliklerinde de bir değişim, dönüşümü ortaya koymaktadır.

## DEĞİŞİM VE TMMOB

Yukarda da değinildiği gibi 1990’lara kadar 12 Eylül’ün yarattığı etkiyi üzerinden atmaya çalışan, yeni mühendislik ve mimarlık alanları ile Oda ve üye sayısını arttıran TMMOB aynı süreçte ülkedeki ve çeşitli sektörlerdeki gelişmeleri yakından izleyerek özelleştirme, piyasalaştırma işlemlerine karşı çıkmıştır. Ancak, 90’lı yıllarda ivme kazanan özelleştirme uygulamaları karşısında TMMOB’de kendi hizmet alanlarına yönelik düzenlemelere ağırlık vermiştir. Konuya daha da yakından bakabilmek, özellikle 1980 sonrasında meslek ala-

nındaki gelişmeleri irdeleyebilmek için önemli bir araç TMMOB tarafından çıkarılan yönetmelikler olarak gözükmektedir. Çünkü, TMMOB'nin meslektaş ve meslek alanı adına özellikle serbest çalışanlara yönelik düzenlemelerini kapsayan yönetmeliklerin hemen hemen tamamının ağırlıklı olarak 1980 sonrasında oluşturulduğu dikkat çekmektedir[4]. TMMOB tarafından çıkarılan bu ana yönetmelikler ile uyumlu olarak her Oda kendi çalışma alanında ayrıca daha detaylı ve düzenleyici yönetmelikler çıkarmaktadır. Bu yönetmeliklerin içerikleri bir yandan odaların yeni yönelimlerini ve üstlendikleri işlevleri belirlemek açısından, öte yandan da oda çizgilerindeki değişim açısından önemli ipuçları sunmaktadır. Yönetmeliklerde ön plana çıkan konuların başında üyeler tarafından yürütülecek mühendislik ve mimarlık hizmetlerinin ücretlendirilmesi gelmekle birlikte, kişi ve kuruluşların hizmet sunma yetkisinin belgelenmesi, bu belgelerin periyodik olarak yenilenmesi, üretilen her türlü mühendislik ve mimarlık hizmetinin denetlenmesi ve Odanın vizesine tabi tutulması, bilirkişilik-ekspertlik gibi alanlarda uzmanlık hakkının oluşturulması ve bu hakkın belgelenmesi, mesleki uzmanlık eğitimi verilmesi ve belgelenmesi vb.dir. Özetle yönetmelikler, yetkili üyelerin saptanması, eğitimi ve belgelendirilmesi işlemlerini tanımlamaktadır. Bu işlemlerin tamamı ücretlendirmeye konu olmaktadır veya başka bir ifade ile Oda bu işlemlerin tamamında üyeden bir bedel tahsil etmektedir[5]. Odanın bu işlemleri izleme mekanizması ise "Mesleki Denetim Uygulaması"dır.

" Mesleki Denetim Uygulaması; mimar ve mühendislerin hak ve yetkilerinin korunması, hizmetlerin disipline edilmesi, gelişen bilim ve tekniğin imkan ve esaslarına uygun, sağlıklı, ekonomik ve kullanışlı yapı üretiminin gerçekleştirilmesi amacı ile, mimarlık-mühendislik hizmetleri ilgili meslek odaları kontrol bürolarınca denetlenir. Bu denetim, serbest mühendislik, mimarlık ve/veya büro tescil yönetmelikleri, tip proje sözleşmesi, asgari proje çizim ve düzenleme esasları, asgari mimarlık-mühendislik ücretleri, kontrollük hizmetleri, proje ve kontrollük puan sınırlaması gibi düzenlemeler dikkate alınarak ilgili meslek odaları kontrol bürolarınca yapılır. Kontrol bürolarının kurulması Mesleki Denetim Uygulaması Esaslarına ilişkin düzenlemeler ilgili meslek odalarınca hazırlanarak TMMOB Yönetim Kuruluna sunulur. TMMOB Yönetim Kurulunun onayından geçen düzenlemeler ilan edilir(TMMOB MİMARLIK-MÜHENDİSLİK HİZMETLERİ VE ASGARİ ÜCRET-ASGARİ ÇİZİM VE DÜZENLEME ESASLARI YÖNETMELİĞİ Madde 7/3, (TMMOB;2008b)).

Yönetmelikte tanımlanan ve çok geniş bir alanda uygulanan bu kontrol yine TMMOB'nin hemen hemen ilgili tüm yönetmeliklerinde belirtildiği üzere "ülke ve toplum yararları doğrultusunda meslek alanları ile ilgili denetimin yapılabilmesi" amacı ile yürütülmektedir. Ancak; bu denetimin yapılan işin sağlamlığını onaylamak anlamına gelmediği de ayrıca belirtilmektedir.

"Mimarlık ve mühendislik ücretlerinin bu yönetmelikte belirtilen koşullara uygunluğu görüldükten sonra ilgili Oda Kontrol Vizesi yapılır. Vize işlemi resim proje ve hesapların onayı anlamını taşımaz. Bu hizmetlere karşılık Asgari Ücret ve Çizim Standartları Komisyonlarınca tesbit edilen vize harcı alınır.(TMMOB ASGARİ ÜCRET VE ÇİZİM STANDARTLARI TESBİT KOMİSYONU VE KONTROL BÜROLARININ KURULMASINA İLİŞKİN YÖNETMELİK Madde 10: (TMMOB,2008b))"

Bu madde de belirtilen yapılmış teknik hesapların "onaylanmaması" ifadesi, denetimin niteliğini değiştirerek, TMMOB yönetmeliklerinin asıl gerekçesi açısından çarpıcı bir ayırım yaratmaktadır. Başka bir ifade ile denetimin gerekçesinde yer alan "ülke ve toplum ya-

rarı" boyutuna gölge düşmekte, geriye, hizmetin TMMOB'nin belirlediği koşullarda üretilip üretilmediğinin denetlenmesi kalmaktadır. Nitekim "TMMOB Serbest Mühendislik Ve Mimarlık Hizmetleri Asgari Ücret Yönetmeliği" nin 7.maddesi konuya açıklık getirmekte ve "07. Hizmetlerin Asgari Ücretleri: Kapsam maddesinde belirtilen ve ihtisas alanlarına göre yapılmış hizmetler için tespit edilen değerler asgari ücretler olup, hiçbir hizmet bu ücretlerin altında yapılamaz..."(TMMOB,2008b). tanımlamasına yer vermektedir. Durum "TMMOB Disiplin Yönetmeliği" ile de kontrol altına alınmış, yönetmeliğin 8.ve 9. maddelerinde, "haksız rekabet", "tescilsiz mesleki etkinliklerde bulunmak", "ilgili yönetmelik ve talimatlara uymamak", "belirlenmiş asgari ücretin altında ücret almak" gibi fiiller için "para cezaları" ve "meslek uygulamanın yasaklanması" cezasını da kapsayacak şekilde düzenlenmiştir.

TMMOB bir yandan meslek alanında özellikle serbest çalışan üyelere yönelik "ücret" düzenlemeleri geliştirirken, öte yandan serbest çalışma ortamına katkı sağlayacak biçimde, üyelere "eleman yetiştirme" ve yetiştirdiği üyenin de belgelenmesi işlevini doğrudan üstlenmiştir. Ülke genelinde yürümekte olan "özel dersane, kurs, sertifika" sistemine paralel bir çizgi içinde diplomalı mühendis ve mimar üyelere yönelik bedelli eğitim programları, tekel oluşturacak biçimde üyeye zorunlu kılınmıştır[6]. Aynı dönemde "ehliyet kursu", "egzoz gazı ölçümü", "asansör denetimi" gibi halka yönelik bedelli hizmet sunumları da uzmanlık alanları temelinde Odaların işlevlerinden birisi haline gelmiştir.

Bu süreç 2000'li yıllarla beraber yeni bir boyuta ulaşmış, TMMOB bünyesinde somutlanan hizmet alanını dönüştürmeye yeni bir halka eklenerek, mühendis ve mimarları ayrıştırma işlevi gündeme taşınmıştır. Uzman mühendis mimar[7], yetkili mühendis/ mimar unvanları verilmesi gibi ayrıcalıklara yeni önerilen yasa[8] ve yönetmeliklerde[9] yer verilirken, üyelerin yetki kullanımına getirilen yeni sınırlamalar ile bu ayrışma derinleştirilmiştir[10]. YÖK'ün mezunlara diplomalarında unvan vermeme, sadece eğitim alınan alanı gösteren bir belge düzenleme, uygulamasına geçmesi[11] – odaların da bu karara yeterince ve güçlü bir karşı çıkış göstermemesi- ile bu ayrıştırma daha da uygun bir zemin bulmuştur. Mevcut koşullarda zaten avantajlı olan birtakım mühendis ve mimarların, girişimci olarak güç kazanmasının önü açılmıştır. Aynı çerçevede bunun diğer yanında yer alan özellikle genç ve deneyimsiz hatta unvansız, "esnek unvanlı mühendis/mimar" kesimin için ise durum, mevcut koşullar altında – unvan kullanımının bile sınırlandırıldığı, hatta elinden alındığı bir durumda[12]- düşük ücret ve işverenin belirlediği koşullarda çalışma olmaktadır. Önerilen düzenlemeler dikkate alındığında ücret ve çalışma koşullarının ötesinde, gelecekteki unvan kullanımının bile işveren konumundaki-yerine göre mühendis ve mimar- kişilere bağlı olduğu düşünüldüğünde, yaratılacak sömürünün boyutlarının daha da ağırlaştığı gözlenebilecektir.

Meslek odalarının da "eğitimin yetersizliğini" tespit ettiği bir döneme denk gelen YÖK'ün bu kararı, mühendislik ve mimarlık hizmetleri daha düzgün verilebilmesi..!, hizmet kalitesinin yükselmesi.. için de uygun bir zemin oluşturmuştur. Nitekim tam da bu dönemlerle art arda Odalar bünyesinde kurulan "eğitim merkezleri"[13] yelpazeyi iyice genişletmiş, örneğin Mimarlar Odasında(MO) olduğu gibi "Madde 2:.. mesleki hizmetin; etkinliğini, verimliliğini ve gelişimini sürekli kılmak amacıyla; meslek mensuplarına değişen dünya koşulları, bilimsel-teknolojik gelişmeler ve toplumsal gereksinimler çerçevesinde, mesleki formasyonlarını sürekli geliştirme ortamlarını, olanaklarını ve fırsatlarını sunmak, edinliği yeni bilgi ve becerilerini değerlendirmek ve referansları haline getirmektir(MO,2004) mevcut üyeleri de kapsayan düzenlemeler yapılmıştır. Neoliberal politikalarla beraber ge-

lişen ve gerisinde sermayenin çıkarları yatan ve değişim için zemin oluşturan hakim söylemin, “yetersizlik”, “kalitesizlik”, “verimsizlik”, “maliyet yüksekliği”, “standart dışılık”, “performans yetersizliği” vb. olduğu dikkate alındığında, hem zamanlama açısından hem de gerekçeler açısından kaygı verici bir durum doğmaktadır. Bilindiği gibi bu tanımlamalar, “yeni kamu yönetimi” yaklaşımının gerekçelerini oluşturmuştur. Benzer bir söylemin mühendislik ve mimarlık alanına, meslek odaları aracılığı ile taşınmakta olmasını bu süreçten bağımsız değerlendirmek mümkün gözükmemektedir. Nitekim bu çizginin sadece mühendislik ve mimarlık alanında değil, avukatlık, öğretmenlik meslekleri ile sağlık sektöründe de alabildiğince benzeri düzenlemelere konu olması (Artı İvme, 2007), kaygıları haklı kıla- cak bir ortam yaratmaktadır.

TMMOB odalarınca üye için zorunlu boyutlarda yürütülen “meslek içi eğitim ve bel- geleme uygulamaları”nın, istihdamın daraldığı ve belirsizliklerin arttığı, ücretli çalışanlar açısından devinimi yüksek bir işgücü piyasasında firmaların eleman değişimi için garanti oluşturacak yerine koyulabilir eleman alternatifleri üretimine katkı sağladığı belirlenmek- tedir. Odaların “mesleki hizmeti geliştirmek” adına yaptığı düzenlemeler ve verdiği belge- ler, başka bir açıdan, çok aktörlü bir piyasada işverene “akredite eleman” güvencesinin su- nulması anlamına gelmektedir. Neo liberal politikaların bir gerekliliği olarak ortaya çıkan bu gelişim, işine son verilen bir mühendis ya da mimarın yerine gelenin de aynı standartlar- da olmasını sağlayacak, elindeki belge de iş sürecindeki kayıpları engellemenin garantisini oluşturacaktır. Yeni mühendis, mimarın çok fonksiyonlu olması, yabancı dil ve mutlaka bil- gisayar bilmesi, “bilgi toplumunun” gerektirdiği gibi birçok işlevi bütün olarak üstlenmesi lazımdır. Dolayısıyla bir yandan kolayca vazgeçilebilir bir mühendis ve mimar tipi ortaya çıkarken, öbür yandan da çok fonksiyonlu mühendis ve mimarın üretilmesi söz konusudur.

Oysa piyasanın gereksiniminin TMMOB’yi de aşan bir kapsama sahip olduğu, aynı süreçte gündeme gelen “Mesleki Yeterlilik Kurumu [14]” ile iyice belirginleşmektedir. YÖK’ün unvanları kaldırma kararı karşısında çok da direnç göstermeyen TMMOB’nin bu kurumun yasasının oluşum sürecindeki tavrı ise TMMOB 2. Başkanının anlatımına göre çarpıcıdır.

“YÖK kararı çıkınca ve beraberinde TBMM’de bulunan “Mesleki Yeterlilik Kurumu Ka- nun Tasarısı” gündeme getirilince mühendis unvanını bu kuruma mı verdirecekler şüp- hesi ile TMMBO çok sert bir tavır aldı. Bu kanun tasarısından lisans eğitimi ile ilgili kıs- mın çıkarılması için kampanyalar yürüttü. Bu kanunun ilk taslağında lisans ile ilgili bir hu- sus yoktu. 19 Eylül 2006 tarihinde TBMM’nin açıldığı gün ilk gündemdeki kanun bu ka- nun idi. TMMOB bir grup mühendis ve mimar ile meclis önüne yürüdü, basın açıklaması yaptı, meclise girdi ve kanundan lisans ile ilgili maddeler çıkartıldı” (Yeşil ve Örüçü, 2007).

Ayrıca akreditasyonun sadece “eleman”lar için ve ulusal düzeyde sağlanmadığı, asıl ola- nın uluslararası düzlem ve Avrupa Birliği olduğu TMMOB tarafından da bilinmekte ve buna uygun da hareket edilmektedir [15]. TMMOB Odalarının kendilerinin akredite edilme sınırlarını, üyenin hizmet verdiği alanda onlara rakip olacak ve doğrudan hizmet üretecek biçimde genişletmesi [16], “piyasanın önemi” açısından son dönemin çarpıcı geliş- melerinden birisidir. Odanın sahip olduğu “kamu kurumu niteliğine” dayanarak ayrıcalık- lı koşullarında hizmet üretimi için oluşturduğu işletme ile bir nevi “şirketleşme” yaratan bu durum, aynı alanda hizmet üretmek isteyen herhangi bir üyenin bir yandan odaya rakip olması öte yandan da odaya üye olma zorunluluğu, oda tarafından belgelenmesi, oda ta- rafından denetlenmesi gibi gereklilikler açısından incelendiğinde ise “haksız rekabete” bile

yol açabilecek bir içerik taşımaktadır. “Serbest Piyasa Koşullarında” akredite olma[17] ve akredite etmenin[18] yarattığı önemli rantın bilincinde olduğunu gösteren bu gelişmeler TMMOB Odalarının muhatapları arasına akredite etme işlemini gerçekleştirmek için oluşturulmuş uluslararası kuruluşlar, hatta akredite şirketleri de dahil etmektedir.

TMMOB'nin unvansız diploma verilmesi kararından önceden haberi olmakla beraber[19] yalnızca YÖK ile yazışma boyutunda kalması ile “Mesleki Yeterlilik Kurumu” oluşturulması sırasında yaptığı sert çıkış birlikte ele alındığında meslek alanını korumanın ötesinde bir durum doğmaktadır. Çünkü, TMMOB'nin yeni oluşturduğu kurumsal yapılar ile yürüttüğü “belgeleme yetkilerine” dayanarak “esnek unvanlı” meslektaşları ile ilgili düzenlemeler yapmasını elinden alacak yeni bir kurumun kapsamında lisans eğitiminin de yer almasını engelleme uğraşı “Biz zaten bu işi yapıyoruz” anlamına da gelmektedir.

Bu değişim ve dönüşüm ise meslek alanında yaratılmaya çalışılan kademelenme ile belirginleşmektedir. Aynı yaklaşımın çeşitli mesleklerde benzer bir şekilde sürecin içerisine aktarılması, küreselleşmenin en önemli özelliklerinden birisi olan kademelendirmenin, “yetkinlik” üzerinden yaratılan “ayırışma” ile ortaya çıkarılmaya çalışıldığı izlenimini güçlendirmektedir. Oysa oluşacak “kademelenme” ve “yeni hiyerarşi” yine yukarıda değinildiği gibi nihai olarak, sadece küresel hareket edenin işini kolaylaştıracak ve hareket yeteneğini daha da arttıracaktır. Küreselleşmenin bir getirisi olarak mühendislik ve mimarlık alanında da karşımıza çıkan bu kademelenme, bu yeni hiyerarşi yukarıda yer alanların hareket alanını da geliştirirken, oluşturulmasında mevcut meslek örgütlerinin düzenlemeleri de etkili olmaktadır.

Mühendislik ve mimarlık açısından bir gereklilik olarak- GATS ve AB sürecinin getirdiği dinamikler ile- sunulan bu kademelenme anlayışının ilk ayağını “Standartlaştırma” oluşturmaktadır. Bu ilk ayağın hayata geçirilmesi ise “Ölçülebilir kriterlerin” yaratılmasını gerektirmektedir(Ercan,2007). Aslında bu ikisi birlikte ele alındığında ise mühendis[lik] ve mimar[lık]ın yeniden tanımlandığı bir durum da ortaya çıkmaktadır. Geçmişte ülkemiz mühendislik ve mimarlık alanında üretim süreci içinde kazanılan ve uygulamada doğal bir ayırışma yaratan “deneyim” tanımlamasının yerini alacak bu yeni beklentilere göre artık deneyim kazanmanın iş sürecinin dışına çıkarılması ve ölçülebilir veya standart işlemler ile yerine getirilmesi gerekmektedir. Doğal olarak bu işlemin sürekli eğitim merkezleri ve bu alardan alınacak sertifikalar ile gerçekleştirilmesi hedeflenmektedir. İşte bu noktada 1. Ölçülebilir kriterler oluşturmak 2. Standartlaşmayı sağlamak. 3. Belgeleme işlevini yerine getirmek. TMMOB vb. meslek örgütlerine düşmekte ve zaten onlar da bunu görev olarak tanımlamaktadırlar. Özü itibari ile “Toplam Kalite Yönetimi” nin temel amacı - iş sürecinde ortaya çıkan zaman ve maliyet kayıplarını ortadan kaldırma- ile bütünleşen bir uygulama öz konusu olmaktadır. Kaldı ki, kalite konusu TMMOB odaları açısından özel bir önem taşımakta ve yönetmelikleri bile oluşturulmaktadır[20]

Özetle, YÖK'ün yaptığı- meslek odalarının da mahcup bir eda ile karşı çıktığı -düzenlemeler ile unvan kullanma hakkı bile elinden alınmış, sadece mühendislik, mimarlık eğitimi aldığını gösteren bir belge ile okuldan çıkan yeni mühendis ve mimarın; standart olma, ölçülebilir kriterlere sahip olma, yerine koyulabilirlik özelliklerini taşıması gerekmektedir. Yeniden düzenlenmekte olan TMMOB hizmet alanında giderek artan sayıda mühendis mimarın konumu işsizliğe mahkûmiyet olurken, öbür yandan TMMOB'nin ağırlıklı misyonunun ise piyasa koşullarının ihtiyaç duyduğu ücretli çalışan adam tipini üretmek ve “akredite etmek” olarak karşımıza çıktığını da özellikle belirtmek gerekmektedir.

## TMMOB'NİN DEĞİŞİMİ

2000'li yılların başında TMMOB, TTB ve TOBB üzerine, kendi verileri ile yapılan bir değerlendirmeye göre mali açıdan TTB ve TMMOB, ağırlıklı olarak üye tabanına dayanmayan üye aidatları tüm gelirleri içerisinde yüzde 20'lerde olan örgütler konumundadır (Göktürk ve Göktürk, 2002). Oysa, sermaye örgütü olarak gözüken TOBB ise, gelirlerinin çok önemli bir bölümü üye aidatlarından sağlamakta ve üye ile ilişki boyutunda TMMOB ve TTB'den daha iyi bir konum sunmaktadır. TMMOB'nin üye tabanındaki giderek artan uyumsuzluk ve hem de üye tabanı ile bir kopukluğun, bu süreç içerisinde daha da geliştiği örneğin Makine Mühendisleri Odası 2007 bütçe gerçekleşmesinde, üye aidatlarının %3,28 düzeyinde kalması ile anlaşılmaktadır (MMO,2008b). Bu koşulları doğrulayacak paralel bir gelişme serbest çalışan üyelere de gözlenmekte olup, örneğin 1980'li yılların başında Mimarlar Odası'na kayıtlı üyelerin yüzde 45'i büro/ firma sahibi iken 2000 yılında yapılan değerlendirmede büro sahibi yüzde 30,4'e düştüğü, kendi adına iş gören mimar oranında bir geriye çekilme söz konusu olduğu belirlenmektedir(Öncü ve Köse,2000).Orandaki bu değişim, genel üye sayısının artması karşısında firma sahibi üye oranının aynı düzeyde artmaması ile oluşabileceği gibi, işsizliğin artması ile de açıklanabilir. Aynı süreçte kamunun istihdamı daraltıcı politikaları da dikkate alındığında, her durumda işsiz mimar sayısının ve oranının 1980'in çok üstünde olduğu da belirlenecektir.Mimarlar Odası Genel Başkanı Tuna, 2007 yılı ortasında 32.823 olan üyelere karşın, 40.000 civarında mimar olduğunu ve mimarlık yapan üyelerinin nerede ise tamamına yakının ücretli statüsünde istihdam edildiğinin düşünülebileceğini, mimar olarak proje imzalayan üye sayısının ise 8.000 civarında olduğunu belirtmektedir( Tuna,2007).

Bugünkü durum değerlendirildiğinde, TMMOB bünyesindeki son düzenlemeler ve uygulamaların, bir yandan üyeyi yetkisiz kılarırken, öte yandan örgütün üyeye olan bağımlılığını azaltan bir dokunun da hızla üremesine neden olduğu izlenmektedir. Bu durum Odaların gelir bütçeleri azımsanmayacak oranlarda artmasına karşılık, yukarıda da sunulduğu gibi bu gelirler arasında üye aidat gelirlerinin oranının da düşmesi ile belirlenmektedir. Odaların yürüttükleri diğer etkinliklerden –SMM, Büro tescili, Yeterlilik belgeleri, Eğitim programları, piyasaya yönelik hizmet sunumları vb- elde ettikleri gelirler, üye ile ilişkilerini geliştirici yaklaşımlar sunmalarını da adeta gereksiz kılmaktadır.

1980 sonrası gelişmeler çerçevesinde TMMOB çizgisinde giderek artan ölçüde belirginleşen kırılmaya ilişkin bir durum değerlendirmesi olarak "TMMOB'nin giderek, TOBB'laştığı" tespiti de (Göktürk,20004) son dönem düzenlemeleri ile geride kalmış gözükmektedir. Görünürde küreselleşmeye karşı çıkarken, küreselleşme sürecinde kamunun boşalttığı her alana, piyasa koşullarına uygun düzenleyici bir rol ile girmekte olan meslek odalarının dikkatini çekmeye yönelik bir uyarı niteliği taşıyan o günkü tespitin haklılık düzeyi, bugünkü TMMOB ve Odalarda daha baskın konuma gelen "piyasaya yönelik" çizgi ile iyice belirginleşmektedir.

Bugün gelinen noktada bir meslek örgütü ve dolayısı ile de bir çıkar örgütü olan odaların yeni girdikleri alanlarda ne tür çalışmalar yaptıkları, değişen koşullardaki yeni konumlanışları açısından önem sunmaktadır. Odaların piyasa koşullarına uyum çalışmaları, piyasanın beklentilerine uygun olarak üyeye biçim verme uğraşına girmeleri, üyelerini hiç olmadığı kadar ayrıştırmaya tabi tutmaları, üyeleri arasındaki rekabeti düzenlemeye yönelmeleri, üyeyi akredite etmeye çalışmaları, kurumsallaşmalarını piyasa koşullarına göre yönlendirmeleri, meslek alanındaki eşitsizlikleri gidermek yerine bu eşitsizlikleri derinleştirici,

gelir getirici bir boyuta taşınmaları, üyenin mesleğini uygulamasına sınırlamalar getirilmeleri ile ayrıcalıklı üye konumları üretmeleri ve en bariz gözlenebilecek bir veri olarak duyuru ve yazışmalarında hakim olan terminoloji bugün gelinen noktada Odaların yeni konumlanışı açısından, belirleyici ipuçları sunmaktadır. Bu düzenlemelerin hemen hepsi, küreselleşmenin beklentilerine uygun bir ortam oluştururken, mühendislik ve mimarlık hizmetleri alanında piyasaya uyumu da sağlamaktadır.

Bu gelişmeler, TMMOB ve ona bağlı odaların – kullandıkları kamusal güç dikkate alındığında-bir Sivil Toplum Kuruluşu(STK) olarak bile kabul edilmesini tartışmaya açmaktadır. Bunun da ötesinde TMMOB ve Odalarının- kendilerince de- demokratik kitle örgütü olarak tanımlanması, her açıdan ciddi sorunlar yaratacak bir durum doğurmaktadır. Basit bir anlatım ile yalnız TMMOB ve Odaları değil aynı konumdaki tüm meslek örgütleri, demokratik kitle örgütü olarak kabul edilemeye uygun değildir. Bu örgütlerin kuruluş amaçları, hukuki konumları, yetkileri, üyelik koşulları, üye tabanı, üstlendikleri işlevler, kuralları, bünyelerindeki “ideolojik” çeşitlilik vb. açısından bu tanımlamaya uygun olmadıklarını göstermektedir. Nitekim, her dönem olduğu gibi halihazır durumda da, TMMOB bünyesindeki oda genel merkez yönetiminde “demokratik kitle örgütü” olmayı ret edecek görüşte Oda[lar] olduğu gibi, bunlar TMMOB Yönetim Kurulunda da kendi farklı çizgileri ile temsil edilmekte olup, TMMOB’nin bu temsiliyetleri ret etme, bünye dışına çıkarma yetkisi de bulunmamaktadır. Bununla beraber, günümüze uzanan bir süreçte TMMOB’deki hakim çizgi değerlendirildiğinde ise Yönetim Kurullarında görev alan demokrat kişilerin, örgütün niteliğinin bir gereği olmadığı, aksinin gerçekleşmesi için de bir engel bulunmadığı da belirtilmelidir. Kanımca bu yapı da dün olduğu gibi bugün de organlarda görevli “demokratlara” her zamankinden ağır bir sorumluluk yüklemektedir.

## SONUÇ YERİNE DEĞERLENDİRME

Özetle meslek örgütlerinin üstlendikleri işlevler açısından, sınıf tabanlı olmaya uygun olmadıklarının belirtilmesi, durumlarını açıklamak açısından yeterli olacaktır. Nitekim TMMOB’nin ilgi alanını oluşturan mühendislik ve mimarlık hizmetleri, tasarıma dayalı olması nedeni ile egemen ideolojiyle uyum sağlamak zorunda olan meslek alanlarıdır. Sunulan bu kısa değerlendirme, TMMOB’nin bugün içinde bulunduğu koşulları ve yapısal sorunlarının kaynağını tanımlamak açısından önem sunmaktadır.

Öncü ve Köse(2000) çalışmalarında bir tanım yapmaktadır;

“Mühendislik mimarlık mesleğinin toplumun hâkim üretim tarzını belirleyen üretim ilişkilerinden bağımsız olarak tanımlanamayacağı açıktır. Mesleki kimliğini kazanan teknik bilgi ve becerisini bu süreçlere tabii olarak kullanan mühendis ve mimarlar topluluğunun özelliklerinin kapitalist üretim ilişkilerini belirlemelerinden bağımsız olarak anlaşılamayacağı da açıktır.....Sermaye birikim sürecinin içerisinde mühendis ve mimarlar, hem üretken emeğin, hem de üretim araçlarının sermayeleştirilmesinde önemli bir rol üstlenirler. Çünkü değişim ve dönüşüm sürecini oluştururlar, sermaye birikimine önemli katkı sağlarlar. Mühendis ve mimarın değeri, sermaye birikim sürecinde kapitalist toplumda sermayenin değerini büyüttüğü ölçüde artar”

Yani mühendis ve mimar sermaye birikimine ne kadar katkıda bulunuyorsa, kendi değeri de o kadar da değeri artacaktır. Bunun bir başka boyutu ise mühendis ve mimarın kendilerinin de sürecin içerisinde bir sermaye olarak algılanması durumudur. Bu bağlamda yazarlara göre;

“Her tür sermayenin başına gelebileceği gibi, sermaye olarak mühendis ve mimarın da bizatihi kendisi de değersizleşebilir ve dolayısıyla bu değersizleşme çerçevesinde mühendis ve mimar bu durumu fark ettiğinde de, böyle bir yaklaşımı üstlendiğinde de temsil ettikleri değerini kapitalizm ile uzlaşmaz bir konuma gelmesi ve buna bağlı olarak da ona karşı bir tutum alış da kaçınılmaz bir biçimde ortaya çıkar.”

Bu belirlemeye göre, sermaye olarak mühendis ve sermaye karşıtı mühendis ikilemi doğmaktadır. Gene yazarların yorumuna göre, “1954’ten 1990’lı yıllara kadar olan süreç içerisinde Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği içerisinde örgütlenen mühendis ve mimarların önemli bir bölümünde, bu sermaye karşıtı mühendislik olgusu hâkim olmuştur”. Gerçekten de kuruluşundan 80’li yıllara kadar uzanan süreçte, TMMOB üye yapısında kamusal istihdam ağırlıklı yer tutmuştur. Uygulanan ithal ikameci politikalar, mühendislik ve mimarlık hizmetleri açısından önemli olan sanayi ve tarım sektörlerinde yer alan kamu kurumlarının farklı biçimlerdeki yaygın yapısı bu istihdamın zeminini oluşturmuştur. Uygulanmakta olan kamu personel rejimine tabi olan mühendis ve mimarların, diğer kamu personelinin çok da ayrılmadığı bu dönemde, TMMOB’de hem mühendislik ve mimarlık hizmetlerinin “kamusal” ağırlıklı düzenlenmesi ile hem de kamusal istihdamdaki sorunlar ile uğraşmış ve hemen her dönemde muhalif bir örgüt konumunu korumuştur. Bu muhalif örgüt konumunda, üye tabanının bir yandan kamu personel rejiminin sürekliliğe dayanan istihdam güvencesi, öte yandan da mühendis ve mimar için uygulanan ücret politikası belirleyici olmuştur.

Daha öncede değinildiği gibi 80’li yıllar TMMOB açısından mevcut durumu koruma ve yeni gelişmekte olan koşullara uyum sağlama ile geçmiştir. TMMOB bu süreçte 80 öncesinden gelen muhalif yapıyı ve çizgiyi zorlanarak da olsa ayakta tutmayı başarmıştır. 90’lı yıllar ile birlikte hizmet alanında ortaya çıkan önemli değişimlerin yanı sıra hızla artan mühendis ve mimar sayısı ile istihdam biçimlerindeki değişim TMMOB çizgisinde de kırılmalara yol açmıştır. 90’lı yılların sonlarında gerçekleştirilen Öncü ve Köse’nin araştırmasına yansıyan üye görüşleri, TMMOB’deki değişimi üye gözüyle belgelemek açısından çarpıcı bulgular sunmaktadır. Üyeler kendilerine yöneltilen, “TMMOB üyelerinin ekonomik ve sosyal haklarının geliştirilmesinde etkili olmuştur” cümlesine toplamda %11 oranında “çok başarılı” ve “başarılı olmuştur” yanıtını vermiştir. “TMMOB ülkenin sanayileşme ve kalkınma politikalarına alternatif yaklaşımlar sunabilmiştir” e katılarak “çok başarılı” ve “başarılı” bulan toplam üye ise % 18,2’dir. TMMOB’nin “mühendislik mimarlık kitle-sini temsil etmesini” ise %36 başarılı bulmaktadır. “TMMOB seçimleri sonucunda nite-likli kişileri yönetim kadrolarına getirilebilmiştir” e katılan üye oranı ise ancak %29’dur.

TMMOB’nin üye tabanından kopmakta olduğunu ve temsiliyet gücünün zayıfladığını gösteren bu veriler 2000’li yıllarda ortaya çıkacak dokunun da habercisi olmuştur.

TMMOB’de son dönemlerde gerçekleşen yeni düzenlemelerden, bu yazı boyunca sınırlı bir bölümü aktarılmaya çalışılmıştır. TMMOB’nin en büyük Odaları olan ve uygulamaları ile diğer Odalar için model oluşturan 4 odanın başta Makine Mühendisleri Odası olmak üzere İnşaat Mühendisleri, Elektrik mühendisleri ve Mimarlar Odalarının, birbirine paralel düzenlemeleri incelenmiş ve bunlardan bir odaya ait olanı sunulmuştur. Bu çerçevede, giderek ağırlaşan istihdam koşullarında, Birlik ve Odalarınca yapılan düzenlemelerin, üyenin krizini çözenin bir aracı olarak gündeme gelmemesi üzerinde durularak, üyelik üzerinden yaratılan baskı ve eşitsizlikler vurgulanmaya çalışılmıştır. Demokratik Kitle Örgütü olduğunu iddia eden bir örgütteki değişim; meslek ve meslektaş konulan farklı dü-



zeydeki kısıtlamaların üyenin hizmet sunabilme konumundan uzaklaşmasına neden olduğu, sınırlı da olsa irdelenmiş, örgütün kendi organlarından üretilen kararlar ile hakim birikim rejiminin beklentileri arasındaki uyum vurgulanmaya çalışılmıştır.

Bu makalede sunulan gelişmeler çerçevesinde, TMMOB ve bağlı Odaların “çalışma anlayışında” yer alan aşağıdaki tanımlamalara dikkat çekmek gereği doğmaktadır.

TMMOB’ye göre Birlik ve Odaları;

- + “.....seçkin mühendis ve mimarların örgütü değil[dir].....”
- + “.....Profesyonellerin ve uzmanların örgütü anlayışını red [eder]...”;
- + “Üye ile ilişkilerini, devlet ve egemen kesimlerle olan ilişkilerinin önüne koya[r],..... işbirlikçi yaklaşımların dışında kal[ır]”
- + “Örgüt işlevinin deforme edilmesi anlamındaki hizmet üretimini reddede[r]”
- + “.....meslekçi eğilimleri güçlendiren anlayışların aksine..”[hareket eder]
- + “...anlamsız hiyerarşik eşitlik anlayışları...” [benimsemez] + “Hiçbir üyesinin sorununu dışlama[z].....”
- + “Dünyayı, ülkeyi ve yaşamı tanıyan, anlayan ve ona göre politikalar üreterek yaşama geçiren, bir çalışma anlayışı içerisindedir”.

Yukarıdaki bölümlerde örneklenen düzenleme ve uygulamalar göz önünde bulundurulduğunda, TMMOB’de giderek değişen ve “özelleşen” bir durumun ortaya çıkmakta olduğu belirlenmektedir. Bu değişimin, TMMOB’nin çalışma anlayışında yer alan bu maddelerden en sonuncu ve belki de en önemlisine geçmişten farklı ve “özel” bir anlam yüklemesi durumunda, mühendis ve mimarlardan daha da fazlasını, ülkenin demokrasi mücadelesinin kaybedeceği açıkça gözükmektedir■

## Kaynakça:

- Artı İvme,2007,Meslekler Nereye Sempozyumu Örgütlenme Bileşeni Tebliği", <http://www.ivmedergisi.com/meslekler-nereye-sempozyumu-yap%C4%B1ld%C4%B1...> (Erişim Tarihi Haziran 2007 ve Nisan 2008)
- Bayramoğlu, S., 2005, Yönetişim Zihniyeti Türkiye'de Üst Kurullar ve Siyasal İktidarın Dönüşümü, İletişim Yayınları,İstanbul
- Ercan,F,2007,"Modüler İnsana Doğru:Yetkin Mühendislik", [http://www.sendika.org/yazi.php?yazi\\_no=11240](http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=11240) (Erişim tarihi, Haziran 2007)
- Göktürk, A,2005, TMMOB 50 Yaşında, TMMOB Yayını,Ankara
- Göktürk,A,,2007, Mimarlar Odası İşyeri Temsilcileri Buluşması-I Kocaeli ve Mimarlar Odası İşyeri Temsilcileri Buluşması-II Muğla konuşmaları, (yayınlanacak)
- Göktürk,A.ve Göktürk, E.D.,2002, " Globalization: Public Administration/NGO's", Public Administration between Globalisation and Decentralisation : Implications for Training and Education IASIA Annual Conference, İstanbul, 17-20 June 2002, <http://www.iasisa.be/schools/aeistanbul/istlistpapers.pdf>
- MMO,2008a, "22 aylık Çalışma Raporu", <http://www.mmo.org.tr/mmo/yayinlar/bulten/bulten93/02.pdf> (Erişim tarihi,Nisan,2008)
- MMO,2008b, "41.Dönem Çalışma Raporu"<http://www.mmo.org.tr/mmo/cd4/veri/21.pdf> (Erişim tarihi,Nisan,2008)
- MMO,2008c, "41.Dönem Çalışma Raporu",<http://www.mmo.org.tr/mmo/cd4/veri/01.pdf> (Erişim tarihi,Nisan,2008)
- MMO,2008d, "Odamız Asansörlerin CE İşaretlemesinde Onaylanmış Kuruluş Olarak Yetkilendirildi" [http://www.mmo.org.tr/index.php?option=com\\_content&task=view&id=1465&...](http://www.mmo.org.tr/index.php?option=com_content&task=view&id=1465&...) ((Erişim tarihi,Nisan,2008)
- MMO,2008e, PERSONEL BELGELENDİRME KURULUŞU, <http://pbk.mmo.org.tr/> (Erişim tarihi,Nisan,2008)
- MMO,2008f, MMO'DA AB TEKNİK MEVZUATI, AKREDİTASYON VE ONAYLANMIŞ KURULUŞ ÇALIŞMALARI, [http://www.mmo.org.tr/index.php?option=com\\_content&task=view&id=1033&itemid=99999999](http://www.mmo.org.tr/index.php?option=com_content&task=view&id=1033&itemid=99999999) (Erişim tarihi,Nisan,2008)
- MMO,2008g, <http://merkezlab.mmo.org.tr/> (Erişim tarihi :Nisan2008)
- MO,2004, TMMOB Mimarlar Odası, Sürekli mesleki Gelişim Merkezi Yönetmeliği, <http://www.mimarlarodasi.org.tr/smgm/index.cfm?sayfa=belge&detail&ReclD=26> (Erişim tarihi,Nisan,2008)
- MO, 2008, AB BELGELERİ, <http://www.mimarlarodasi.org.tr/index.cfm?sayfa=Belge&Sub=ab-giris> . (Erişim tarihi,Nisan,2008)
- Öncü A.ve Köse,A.H.,2000, KAPİTALİZM, İNSANLIK VE MÜHENDİSLİK Türkiye'de Mühendisler, Mimarlar, TMMOB Yayını Ankara PMO,2006,
- TMMOB Peyzaj Mimarlar Odası 6.Dönem Faaliyet Raporu, [http://www.peyzajmimoda.org.tr/resimler/ekler/9f0f895fb98ab91\\_ek.pdf](http://www.peyzajmimoda.org.tr/resimler/ekler/9f0f895fb98ab91_ek.pdf) (Erişim tarihi,Nisan,2008)
- Şen, M, 2007, Mimarlar Odası İşyeri Temsilcileri Buluşması-II, Muğla TC.Anayasası,1982, <http://www.tbmm.gov.tr/Anayasa.htm>(Erişim tarihi,Nisan,2008)
- TMMOB,2005, TMMOB 50 Yaşında TMMOB,2006a, 38.Dönem Çalışma Raporu, [http://www.tmmob.org.tr/modules/books/pdf/Birlik\\_109.pdf](http://www.tmmob.org.tr/modules/books/pdf/Birlik_109.pdf)(Erişim tarihi,Nisan,2008)
- TMMOB,2008a, "TMMOB Hakkında", <http://www.tmmob.org.tr/modules.php?op=modload&name=Sections&file=index&req=viewarticle&artid=25&page=1>(Erişim tarihi,Nisan,2008)
- TMMOB,2008b, "TMMOB'nin İLKELERİ, ÇALIŞMA ANLAYIŞI YASASI YÖNETMELİKLERİ" [http://www.tmmob.org.tr/modules/books/pdf/yasa\\_yonetmelik](http://www.tmmob.org.tr/modules/books/pdf/yasa_yonetmelik) (Erişim tarihi,Nisan,2008)

Tuna, B.,2007, "Mimarlar Odası İşyeri Temsilcileri Buluşması-I Açılış konuşması", Kocaeli,

Yeşil,H. ve Örüçü,E,2007, "Bilgi Sahibi Olmadan Fikir Sahibi Olmak", Elektrik Mühendisleri Odası Ankara Şubesinin 2007/3 sayılı Haber Bülteninde Ali Yiğit imzalı çıkan "EMO Ankara Şubesinin Bir Yılıının Değerlendirilmesi" yazısı üzerine

Yiğit,A.,2007, "EMO Ankara Şubesinin Bir Yılıının Değerlendirilmesi", EMO Ankara Şubesi 2007/3 sayılı Haber Bülteni

Dipnotlar:

- [1] Bu tartışmada TMMOB'nin kendisini "demokratik kitle örgütü" olarak kabul etmesine/ettirmesine neden olan ve halen de çeşitli platformlara yansımakta olan etkinliklerinin farkında olunmakla birlikte, bunlara hiç değinilmeyecektir. Çalışma, buz dağının görünmeyen kısmındaki değişimi ele almayı hedeflemiş olup, çeşitli konular arasında bağlantı kurabilmek için zaman zaman tekrarlar yapmaktan kaçınmamıştır
- [2] Bu çalışma boyunca kullanılan "mühendis[lik] ve mimar[lık]" tanımlamaları "şehir planlama[ıcı]" tanımlamasını da içermektedir.
- [3] Bir tespite göre bugünkü TMMOB üyelerinin Yüzde 80'i ücretli çalışan ve işsizlerden oluşmaktadır(Şen,2007)
- [4] TMMOB DİSİPLİN YÖNETMELİĞİ (10 /07/ 2002 tarihli ve 24811 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. 09 /12/ 2004 tarihli ve 25665 sayılı Resmi Gazete'de değişiklikler yayınlanmıştır. 25-28 Mayıs 2006 tarihli 39.Genel Kurulda ek madde ile yapılan değişiklik, 01.07.2006 tarihli ve 26215 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir) TMMOB BİLİRKİŞİLİK YÖNETMELİĞİ ( 5 /05/2005 tarihli ve 25806 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir). TMMOB MESLEK İÇİ EĞİTİM VE BELGELENDİRME YÖNETMELİĞİ(14/12/ 2004 tarihli ve 25670 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir). BİLİRKİŞİLİK-EKSPERLIK-HAKEMLIK ve TEKNİK MÜŞAVİRLİK YÖNETMELİĞİ( 16.1.1982 tarihli ve 17566 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. 19.4.1983 tarih ve 18023 sayılı Resmi Gazete ile değişiklik yapılmıştır. Bu yönetmeliğe göre ücretler ve katsayılar her yıl için Yönetim Kurulunca belirlenmektedir. TMMOB YABANCI MÜHENDİS, MİMAR VE ŞEHİR PLANCI LARININ ÇALIŞMA İZİNİNE ESAS DEĞERLENDİRİLMESİ VE GEÇİCİ ÜYELİK MÜRACAATLARI HAKKINDA YÖNETMELİK (1 Şubat 2005 Salı tarihli ve 25714 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. 13 Mart 2005 tarihli ve 25754 sayılı Resmi Gazete'de değişiklik yayınlanmıştır.) TMMOB SERBEST MÜHENDİSLİK VE MİMARLIK HİZMETLERİ ASGARİ ÜCRET YÖNETMELİĞİ (22 Nisan 1990 tarih ve 20500 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. 29 Temmuz 1986 gün ve 19179 sayılı Resmi Gazete de yayınlanan "TMMOB İnşaat Mühendisliği, Makina Mühendisliği, Elektrik Mühendisliği ve Mimarlık Hizmetleri Asgari Ücret Yönetmeliği"nin bütün hükümleri bu Yönetmeliğin yürürlüğe girmesiyle yürürlükten kaldırılmıştır.) TMMOB ASGARİ ÜCRET VE ÇİZİM STANDARTLARI TESBİT KOMİSYONU VE KONTROL BÜROLARININ KURULMASINA İLİŞKİN YÖNETMELİK 24 Haziran 1981 tarih ve 17410 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. (Bu yönetmeliğin yürürlüğe girmesiyle, 11.06.1974 tarihli OMDU yönetmeliği yürürlükten kaldırılmıştır.) TMMOB MİMARLIK-MÜHENDİSLİK HİZMETLERİ VE ASGARİ ÜCRET-ASGARİ ÇİZİM VE DÜZENLEME ESASLARI YÖNETMELİĞİ (23 Şubat 2005 tarihli ve 25736 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. 25-28 Mayıs 2006 tarihinde yapılan 39.Olağan Genel Kurulda yapılan değişiklikler 01 Temmuz 2006 tarihli Ve 26215 Sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. ) TMMOB SERBEST MÜŞAVİRLİK MÜHENDİSLİK VE MİMARLIK HİZMETLERİ VE BÜRO TESCİL BELGESİ YÖNETMELİĞİ (TMMOB Yönetim Kurulu'nun 25 Nisan 1989 tarih ve 102 no.lu kararı ile yürürlüğe girmiştir)(TMMOB;2008b)
- [5] Sayısı çoğaltılabilecek bu uygulama için iki örnek aşağıda sunulmuştur.

#### TMMOB BİLİRKİŞİLİK YÖNETMELİĞİ

Bilirkişi listelerinde yer verileceklerde aranacak nitelikler

Madde 5-g) Odalarca düzenlenen Bilirkişi Meslek İçi Eğitim Seminerini başarıyla tamamlayarak Bilirkişi Yetki Belgesi almış, olması gerekir.

Madde 13 - Bilirkişi Meslek İçi Eğitim Semineri, Bilirkişi Yetki Belgesi yenileme, eğitim ile sicil işleri ve benzeri işlemler ücret karşılığı yerine getirilir. Ücrete ilişkin esaslar Odaların önerisi ve TMMOB Yönetim Kurulunun onayı

ile yürürlüğe girer

## TMMOB MESLEK İÇİ EĞİTİM VE BELGELENDİRME YÖNETMELİĞİ

Uzmanlık Konuları ile İlgili Belgelendirme

Madde - 6 Uzmanlık konuları ile ilgili belge aşağıdaki esaslara göre verilir:

b) Belge alma koşulları her uzmanlık konusu için ayrı olmak üzere Oda tarafından belirlenir. Gerekli durumlarda Oda Yönetim Kurulu, belge alma koşullarını değiştirebilir. Bu durumda üyelerin kazanılmış hakları göz önünde bulundurulur.

d) Belge ücretleri Oda Yönetim Kurulu tarafından belirlenir.

Madde - 7 Meslek içi eğitim, aşağıdaki esaslara göre düzenlenir:

a) Uzmanlık konuları ile ilgili verilecek meslek içi eğitimler ve sınavlar Odaca oluşturulacak Meslek İçi Sürekli Eğitim Merkezi (MİSEM) tarafından gerçekleştirilir.

e) Eğitim ve sınavların kimler tarafından gerçekleştirileceği, eğitmenler ile sınav komisyonlarına ödenecek ücretler ve eğitimlere katılım ücreti Oda Yönetim Kurulu tarafından belirlenir. (TMMOB,2008b)

- [6] "SMM" ve "Büro Tescil Belgesi" alabilmek için Makine, İnşaat, Mimarlar ve Elektrik Müh. odalarınca düzenlenmiş bedelli eğitim programlarına katılarak, her yıl için belirlenen puanı toplamak zorunlu hale getirilmiştir.
- [7] "Uzman Mühendis veya Uzman Mimar Belge Yönetmeliği" Resmi Gazete.24238,22.11.2000(Yönetmeliğe dayanak oluşturan 595 ve 601 sayılı KHK.ler Anayasa mahkemesi tarafından iptal edilmiştir).
- [8] 28 Şubat 2005 tarihinde Bayındırlık ve İskan Bakanlığına TMMOB tarafından iletilen "Yetkin Teknik Eleman Kanun Tasarısı"
- [9] İMO'nun "Yetkin İnşaat Mühendisliği Uygulama Yönetmeliği" Resmi Gazete 10.09.2006 tarih ve 26285sayılı nüshasında yayımlanarak yürürlüğe girmiş, Danıştay Sekizinci Dairesinin, 06 Kasım 2007 tarih ve Esas No : 2006/5861 sayılı kararıyla yönetmeliğin 1, 2, 4/d-e, 6/c, 7/c ve 8 nci maddelerinin yürütmesini durdurması nedeni ile Yetkin İnşaat Mühendisliği ile ilgili iş ve işlemler durdurulmuştur.
- [10] "Mühendislik hizmetleri alanında, kaliteli ve güvenilir hizmetin verilmesi ve yanlış uygulamaların önlenmesi için yeterli olma gereği ortaya çıkmaktadır. Yeterlilik, bir işi yapma gücünü sağlayan özel bilgi, ehliyet sahibi olma durumudur (<http://pbk.mmo.org.tr/>, erişim nisan 2008)"
- [11] Yükseköğretim Genel Kurulu'nun 03.06.2005 tarihli toplantısında, 2005-2006 eğitim-öğretim yılından itibaren uygulanmak üzere diplomalara unvan yazılmaması öğrenim görülen program adının ve derecesinin belirtilmesinin uygun olduğu karar verilmiştir.
- [12] A-) "Madde 8: Serbest inşaat mühendisliği belgesi verilmesinin koşulları şunlardır: . . . . . c. En az 3 yıllık mesleki deneyiminin olması (Oda kayıt tarihi 01.01.2008'den sonra olan üyeler için en az 3 yıllık mesleki deneyim koşulunun aranmasına, mesleki deneyim başlangıç tarihinin 6235 sayılı TMMOB Kanunu'nun 33. maddesi uyarınca Oda Kayıt tarihi olduğuna (Oda Yönetim Kurulu'nun 36 no'lu toplantı kararı) ç. Oda Yönetim Kurulunca belirlenen SİM belgesi tescil harcını ödemiş olması, d. Oda tarafından düzenlenen serbest inşaat mühendisliği hizmetleri ile ilgili meslek içi eğitim faaliyetlerine ve bilgi yenileme eğitimlerine katılmış olması (İMO Serbest İnşaat Mühendisliği Hizmetleri Uygulama, Tescil, Denetim ve Belgelendirme Yönetmeliği 30/10/2005). B) 2008'de ilk defa Büro Tescil Belgesi almak için başvuru yapan eski veya yeni üyelere, öncelikle 15 kredi toplama yükümlülüğünü yerine getirmeleri halinde belge verilecektir. . . . Mimarlık Hizmetlerinde Temel Kavramlar (MHTK) . . . \*2006 yılı ve sonrasında mezun olan meslekdaşlarımız için bu eğitimin alınması yükümlülüğü getirilmiştir. Büro Tescil Belgesi için müracaat ettikleri tarihte, bölgelerinde MHTK eğitimi hemen açılmıyorsa, başka eğitim ve etkinliklere katılarak 15 kredilik yükümlülüklerini yerine getirebilirler. \*\*Meslekdaşlarımız 15 krediyi doldurmakla yükümlüdürler. Büro Tescil Belgesi 15 kredi yükümlülüğü yerine getirildikten sonra verilecektir (TMMOB MİMARLAR ODA-

SI SMGM'nin 2008 Yılı Çalışma Usul ve Esaslarına İlişkin Yönerge).

- [13] Bakınız, EMO,MMO,İMO ve MO web sayfalarından, her birisinin ayrı ayrı oluşturduğu eğitim merkezlerine ve eğitim programlarına.
- [14] 07 Ekim 2006 Tarihli ve 26312 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 5544 sayılı MESLEKİ YETERLİLİK KURUMU Yasası ile.
- [15] Bakınız "Makine Mühendisleri Odasında ab teknik mevzuatı, akreditasyon ve onaylanmış kuruluş çalışmaları" (MMO,2008f) veya Bakınız "Mimarlar Odası AB ÇALIŞMALARI; 'Mimarlar Odası, Avrupa Mimarlar Konseyi (ACE) toplantılarına gözlemci üye statüsüyle katılmakta ve Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne uyum süreci çerçevesinde mimarlık mesleğinin dönüşümünü yakından takip etmektedir' (MO,2008) "Endüstriyel Kaynaklı Hava Kalitesinin Korunması Yönetmeliği" kapsamında gerçekleştirilen Baca Gazı Emisyon Ölçümlerinin ilgili standartlara uygun olarak yapılması için gereken çalışmalar Odamız tarafından tamamlanmış ve TS EN ISO/IEC 17025 Deney ve Kalibrasyon Laboratuvarlarının Yeterliliği İçin Genel Şartlar Standardı kapsamında Türk Akreditasyon Kurumu-TÜRKAK tarafından akredite edilmiştir(MMO,2008g).
- [16] TMMOB Makina Mühendisleri Odası Asansörlerin Üretiminden Nihai Kullanımına Kadar CE İşaretlemesi Yapmak Üzere Onaylanmış Kuruluş Olarak Yetkilendirildi. MMO, 95/16/AT (Avrupa Topluluğu) Asansör Yönetmeliği Çerçevesinde AB Komisyonu Tarafından 4 Modülde Onaylanmış Kuruluş Olarak Tanındı. Ülkemizdeki 5 Onaylanmış Kuruluştan Biri Olmayı Başaran MMO, Asansör Alanında 3 Modülde Birden Çalışma Yapacak İlk ve Tek Yerli Kuruluş Oldu. (MMO,2008d)
- [17] Makina Mühendisleri Odası (MMO) "mesleğin genel menfaatlere uygun olarak gelişmesini sağlamak" amacıyla bağımsız ve tarafsız bir belgelendirme faaliyetinin yürütülmesi için TS EN ISO/IEC 17024 standardı kapsamında Mühendislik Hizmetleri Yeterlilik Belgelendirme faaliyetlerini yürütecek bir Personel Belgelendirme Kuruluşu (PBK) kurmuş... 19 Ocak 2007 tarihinde Türk Akreditasyon Kurumu (TÜRKAK) tarafından akredite edilmiştir (MMO, 2008e)
- [18] Mimarlar Odası, Mimarlık Akreditasyon Kurulu Yönetmeliği(40. Olağan Genel Kurulda kabul edilerek yürürlüğe girmiştir.)
- [19] Ali Yiğit, Elektrik Mühendisleri Odası Ankara Şubesinin 2007/3 sayılı Haber Bülteninde yayınlanan "EMO Ankara Şubesinin Bir Yılına Değerlendirilmesi" yazısında "Mühendislik Fakülteleri Dekanları Konseyinin 2005 yılında mühendislik fakültelerinden mezun olanların diplomalarına ünvan yazılmaması kararı aldığını belirtmekte,TMMOB 2.Başkanı Hüseyin Yeşil ve TMMOB Danışmanı Orhan Öürücü16.5.2007 tarihli cevaben yazılarında Konsey ile ilgili bilgi vermekte ve kararı yalanlamayarak '... TMMOB bu konseyde temsil edilmektedir' demekteler.
- [20] Örnek: MMO Kalite Belgesi Yönetmeliği, Oda Yönetim Kurulu'nun 26.12.1994 tarihli 313 sayılı kararı ile değiştirilerek uygulanmaktadır.

www.politeknik.org.tr sitesinden alınmıştır.

# AVRUPA BİRLİĞİ: EMEĞİN DİSİPLİN ALTINA ALINMASINDA YENİ BİR AŞAMA (PASİF PROLETERLEŞMEDEN AKTİF PROLETERLEŞMEYE)\*

FUAT ERCAN \*\* / BARIŞ KARAĞAÇ\*\*\*

Sunuşumuzu birbiriyle ilişkili bir kaç değişken üzerinden gerçekleştireceğiz. AB'ne ilişkin açıklamalar ve tartışmalar devam ederken diğer yandan farklı bir alanda eğitim ile istihdam politikalarının birlikte ele alınmasına ilişkin düzenlemeler yapılıyor ya da yeni düzenlemelerin neler olduğu tartışılıyor. Biz sunuşumuzda oldukça farklı düzlemlerde yapılan açıklamaların birbiriyle ilişkili olduğunu ve hatta AB'yi tanımlayan temel değişkenlerden birinin *emek üzerinde denetim kurmak* olduğunu söyleyeceğiz. İlişkiyi kurarken de Karl Marks'ın *Kapital*'nden hareket edeceğiz.

İlk elden bu toplantıda karşılaştığımız ve AB'ni açıklamada egemen olan bir yaklaşım var. Genellikle Avrupa Birliği'ni kendi içinde *bütünleşmiş ve homojen bir emperyal* proje olarak analiz var. Bu tarz analizler sorunu ele alırken daha çok ulus-devlet üzerinden soruna yaklaşıyorlar ve bu projenin gelişmiş ülkelerle yeni katılacak ülkeler arasındaki eşitsiz ilişkiler üzerinden biçimlendiği işaret ediliyor. Sorun böyle tanımlanınca homojen varoluşun Türkiye'den bazı talepleri ve isteklerinin olduğu ve Türkiye'nin de bu istekleri yerine getirdiği biçimde tek taraflı pasif bir ilişki üzerinden sorun ele alınıyor. Aynı şekilde sürece bakarken sanki büyük bir otorite tarafından AB içinde sınırları kesin tanımlanmış bir işbölümünün olduğu ileri sürülüyor. Avrupa Birliği'ni doğrudan belirli ulus devletlerin diğer ulus devletlerin işbölümündeki yerini belirlediği bir süreç olarak analiz ediliyor. Yani, politikanın temel referans noktası, birtakım ulus devletlerin, diğer yeni katılacak ulus devletler üzerindeki etkinlik alanı mı? Bu da olabilir ama biz soruya Marksist bir çerçeveden baktığımız için sorunu biraz daha farklı bir yere taşımak istiyoruz. Soruna kapitalizmin yapısal belirleyenlerden biri olan *emek* açısından bakmak istiyoruz. Bu açıdan baktığımızda ise AB'ni tanımlayan birçok özelliğin yanı sıra *temel belirleyici değişkenin emek üzerinde sistematik bir kontrol kurmak olduğunu söyleyebiliriz*. Bu çalışmada ileri sürdüğümü temel sav; AB'nin emek üzerinde yeni bir kontrol sistemi oluşturduğudur. Bu savın önemli bir diğer belirleyeni ise yeni kontrol rejimi kapitalizmin açığa çıkardığı işsizlik üzerinden işlediği ve daha da önemlisi emeğin kendi kendini donanımlı hale getirecek düzenlemelere yöneltildiği yani iş bulma adına emeğin kendi kendini kapitalizmin güncel taleplerine uygun yeniden ürettiğini söylüyoruz.

Sunuşun ve argümanımızın genel çerçevesini kısaca verdikten sonra şu soruyla açıklamalarımıza yönelebiliriz. Avrupa Birliği'nin oluşum sürecinde ama özellikle de günümüz koşullarında kendi kendini yeniden üretirken emek ile ilgili ne gibi düzeneklere yönelmiştir? Bu soru aslında bizi kendi sorunsalımıza götürüyor. Sorunun bütünsel ve anlamlı bir cevabını bu kısa sunuşta vermemiz hiç kuşkusuz olası değil. Ama referans noktamız olan *Kapital*'den hareket ettiğimizde bu konuda bir dizi açılım sağlayacak çözümleme araçları olduğunu görüyoruz. Yukarıda işaret ettiğimiz argümanı açımlayabilmek için AB'nin sade-

\* Bu çalışma, Ziraat Mühendisleri Odası'nın düzenlediği "AB Sürecinde Emek Sempozyumu"na sunulmuştur

\*\* Fuat Ercan / Marmara Üniversitesi

\*\*\* Barış Karağaç / York Üniversitesi

ce ama sadece emperyal bir proje olmadığını, ama kapitalizmin bölgesel düzeyde kendini yeniden üretmek için emek üzerinde kurduğu bir dizi ilişkiler sistemi olduğunu söyleyebiliriz. Emek üzerinden kurulacak denetim konusunda da AB içinde henüz yapısal ve sınıfsal anlamda bitmiş bir proje-gerçeklik olmadığını düşünüyoruz. Emek üzerinde denetim kurma şekli sadece emeği-emekçileri ilgilendirmeyip Birliğin organizasyonu ulusal devletlerin yeniden biçimlenmesi ve dahası ve en önemlisi istihdam politikaları ile eğitim arasında bir dizi içsel bağlantının kurulduğunu söyleyebiliriz. Bu yönüyle de Avrupa'daki işçilerin yaşama, örgütlenme ve varoluş koşulları üzerinde etkisi daha açık ve seçik gözlemlenen bir olgu.

AB'ni kendi içinde iç içe geçmiş farklı ilişki ve düzenekler ağı olduğunu rahatlıkla söyleyebiliriz. Bu iç içe geçmiş düzenekler hakkında bir şeyler söylerken çok dikkat etmemiz gerekiyor. Aşırı genellemeler ya da tekil örnekler genellikle bizi istemediğimiz sorunlu alanlara taşır. Sorunun tehlikeler içeren doğasını işaret edip kendimizi güvenceye aldıktan sonra, AB'nin ama özellikle de AB'ne sonradan katılan ve katılmak isteyen ülkelerin temel belirleyicilerinden birinin kapitalizmi tanımlayan maddi, sembolik ve iktidar ilişkileri olduğunu söyleyebiliriz. Yani kapitalizmin kendini yeniden üretim koşulları maddi, sembolik ve iktidar ilişkilerinin çok değişkenli ilişkileri doğrultusunda biçimlendiğini ve fakat daha da önemlisi bu ilişkilerin birikimin dinamik yapısı gereği sürekli farklılaşak yeniden biçimlendiğini söyleyebiliriz. Kapital'in önsözünde yazdığı ve büyük önem taşıyan, "*işte bu hikâyede senden söz ediliyor*" vurgusunu dile getirirken aslında Marks şunu yapıyordu; İngiltere işçi sınıfını anlatırken diyordu ki Alman işçi sınıfına "Ey Alman işçi sınıfı siz omuz silkebilir, burun kıvrabilirsiniz ama aslında anlatılan hikaye sadece İngiltere'nin hikayesi değil, sizin de hikayeniz..." Marks'ın Kapital'inin 140. yılı vesilesiyle bu önemli ifadeyi küçük bir değişiklik yaparak yeniden ama şu şekilde söyleyebiliriz; "*Bu hikâyeye her geçen gün daha fazla hepimizin hikâyesi oldu*".

Yani Alman işçi sınıfına, İngiltere işçi sınıfına atfedilen bu vurgu, artık hepimizi içeren bir ifadeye dönüşmüş durumda. Bu ifadenin temel belirleyeni aslında Kapital'in işaret ettiği sermaye birikimi ve bu sermaye birikimi, her ifadesinde, her anlamında aynı zamanda emeği işaret ediyor. Aslında bunu ilk yapan Marks değil. Ondand önce David Ricardo, Adam Smith'in işaret ettiği bir ulusun zenginliği o ulusun sahip olduğu emek miktarı nitelemesi bu anlamda önemli. Bu önemi aslında Foucault oldukça açık bir şekilde ifade ediyor: "İnsanlık tarihinde ilk defa kapitalizm ile birlikte *insan bedeni asal üretim gücüne dönüşmüştür*." İlk defa doğadan elde edilen ürünler dolayımında ihtiyaçların giderilmesi değil de, doğadan elde edilen ürünler üzerinde bir dizi işlem yaparak ihtiyaçlar karşılanmaya başlamıştır. Marks'ın ifade ettiği gibi emek gücü, gittikçe bu sürecin temel belirleyeni haline gelmiştir.

Aslında Avrupa Birliği'ne bakarken, bu tarihsel süreç içinde insanın emek gücü üzerindeki denetim rejimlerine, sistemlerine, kontrollerine bakmak lazım. Böyle bir şey yaptığımızda, yani sermaye merkezli bir döneltirme yerine emek merkezli bir döneltirme yaptığımızda, emek üzerindeki kontrol merkezli Avrupa Birliği'ni ya da ona benzeyen Mercosur, veya NAFTA'yı bu merkezden anlayabiliriz. Belki de, hani birçok analizden birisi bu olabilir.

İlginçtir biz işçi sınıfı, emek deyip duruyoruz ama İngiltere, Almanya, Fransa, Belçika tarihine baktığımızda aslında işçi sınıfı yaratılıyor, zorla yaratılıyor. Bir işçi sınıfı, sabahtan akşama kadar biz işçi olduk diye ortaya çıkmıyor. Bunu Türkçe'ye çeviremedim, 'fabricati-

on of labour' yani emeğin bir üretim sürecinde yaratılır gibi zorla yaratılma süreci var. O süreç zaman içinde belirli, uzun çalışma saatlerini, yine kapitalizm, sermaye birikimi geliştikçe, belirli zamanda daha fazla üretimi zorlar-ki Türkiye'nin ben bu sürece girdiğini, yani görece artık değer denilen kavramın ve bu kavramın emek kontrol rejimine bugünlerde girdiğini düşünüyoruz- ama bugün Avrupa'da, Avrupa Birliği'nin temsil ettiği yeni bir tarzın, dünya kapitalizminin yeni bir tarzın içine girdiğini düşünüyorum. Bu tarz çerçevesinde artık öyle bir sistem geliştirildi ve geliştirilmeye devam ediyor ki, bir yapısal koşul olarak, insanlara kendi emek güçlerini kendilerinin *imal* ettiriliyor.

<b>AB</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●İşçilerin Değişime Uyumunu Sağlamak</li> <li>Mesleki ve coğrafik hareketliliği sağlamak</li> <li>●Aktif Emek Piyasası Politikaları (kısıtlı esneklik ve güverlik)</li> <li>●Çalışma Saatlerinin esnekliği için işçilerin gönüllü katılımını sağlamak</li> <li>●Ücretler ve emek maliyetlerinin yerel şartlara ve bireysel durumuna bağlı olarak esnekliğini sağlamak</li> <li>Öze sektörde istihdamı arttırmak için istihdamı teşvik edici politikaların ya da istihdam maliyetlerini azaltıcı reformlara gidilmesi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>emeğin niteliğini arttırmak</li> <li>-Yaşam boyu eğitim,</li> <li>-</li> <li>Ürkenliğin artması ve yeni işlerin yaratılması için teknolojinin desteklenmesi</li> <li>●Teknoloji geliştirme ve yayılmasının desteklenmesi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Buğüne ve istihdam için makroekonomik politikaların geliştirilmesi</li> <li>Enfasyonist olmayan sürdürülebilir ekonomi politikaların geliştirilmesi</li> </ul>
-----------	--	--	---

Ücretlilere emek-güçlerinin daha nitelikli olma işlevini de veren bu yeni dönem, bu anlamda önemli farklılıkları içeren bir dönem. Bu dönemin AB dolayında yapılması ise bizim için ayrıca bir öneme sahip. Yani insanlara piyasaya kendi emek güçlerini pazarlayacak şekilde kendi kendine yatırım yaptıran, yaptıran ve bu anlamda emek üzerinde baskı kuran yeni bir denetim mekanizması ile karşı karşıyayız. Amsterdam Sözleşmesi ile birlikte Avrupa Birliği için hazırlanan bütün raporlarda Avrupa'nın dünyada artarak süren rekabet ortamında ayakta kalması için nitelikli emek gücüne ihtiyaç duyduğu detaylı bir şekilde açıklanacaktır. Emek-gücünün nitelik kazanması için ise temel referans eğitim politikaları olmuştur. Yani Avrupa'da bugün bilfiil kendi işçi sınıfının üzerinde işçi sınıfının kendisini denetleme ve disiplin altına almanın çok önemli yol ve yöntemlerini geliştirmeye başlamıştır. Birikimin zaman içinde artmasına bağlı olarak artış gösteren işsizlik ile AB'ne yeni üye olan ve olmak isteyen ülkelerin emek-piyasaları da denetim/kontrolün oluşmasını sağlayan önemli değişkenlerdir.

Bu anlamda AB'ne bir çok farklı açıdan yaklaşmamız olası olsa bile, bizi ilgilendiren AB'ne sonradan katılan ya da katılacak olan ülkelerin emek piyasası bir yandan Avrupa Birliği'ne üye ülke emek piyasaları üzerinde baskı anlamına gelirken, aynı zamanda girişle birlikte harmonizasyon uygulamaları ile süreç emek üzerinde farklı derecelerde ve fakat eşzamanlı hissettiren bir mekanizmaya dönüşmüştür.

AB'ne ilişkin bu tarz bir analiz yani emek üzerinden bir analizi bugünlerde vefat eden



Andre Gorz'un adını anmadan geçmek haksızlık olurdu. *Elveda Proletarya* demişti. Ama gelişmelere baktığımızda tüm düzenekler yine emek üzerinden gerçekleşiyor. Avrupa Birliği'ndeki bütün yasal dönüşüm, bütün raporlara, Beyaz Rapor ya da Türkiye'deki TİSK'e, TÜSİAD'a, bütün raporlara bakın istihdam politikaları ve dolayısıyla elveda denen proletarya üzerinden birçok şey yapılmak isteniyor. İstihdam politikaları ile eğitim politikalarının iç içe geçtiği bir dönemden geçiyoruz. Bu iki alanın iç içe geçtiği döneme baktığımızda da artık Avrupa Birliği ve özellikle son 5-6 yıldır Türkiye'de insanların kendi kendini imal etme süreci, kendi kendini piyasaya sürme sürecinin hızlandığını görüyoruz.

Bu hızlanma da bir ulusun, bir bölgenin kendi başına gerçekleştirdiği bir şey değil. Aslında tam anlamıyla sınıfsal bir proje. Tam anlamıyla sermayeye yönelik ulusal, uluslararası, bölgesel, küresel düzeyde emeğin yeniden nasıl tanımlanıp, denetleneyeceğinin bir projesi. Avrupa Birliği'nin birtakım projeleri, birtakım uzantıları olabilir ama AB, benim gözlemlediğim kadarıyla esas problem olarak emeğin yeniden denetim altına alınma tarzını ve bu tarzın belirli biçimini gündeme taşıyor. Tabii ki emek üzerinde denetim kurma konusunda olup bitenin sadece Avrupa Birliği'nde olduğunu söyleyemeyiz. Emek üzerinde denetim kurmaya yönelik çabalarda OECD'nin geliştirdiği 1994 raporunun özel bir yeri var. *İş Stratejileri*'ndeki temel vurgu, istihdamın nasıl nitelikli olması, istihdamın nasıl gerçekleştirilmesi gerektiği üzerine açıklamalar içeriyor. Avrupa Birliği'nde gerçekleştirilmeye çalışılan istihdam stratejileri özellikle 1997'den itibaren hızlanıyor. Ama bu hızlanmada OECD'nin önemli bir yeri olduğunu söyleyebiliriz. İstihdam dolayısıyla emek üzerindeki denetimin MERCOSUR'da plan ve program dahilinde ele alındığını görüyoruz. Avrupa Birliği gibi orada da 2004'te yapılan bir anlaşmayla, *İstihdam Kalitesi Bildirgesi* diye bir belge oluşturuluyor. Bu, dünya ölçeğinde, bölgesel ve küresel düzeyde sermayeler arası çatışmanın en fazla etkilendiği alanlardan birisi, emek alanının yeniden dile getirilmesi, emeğin yeniden yeni mekanizmalarla sisteme monte edilmesi.

Burada buna girmeyeceğiz. Aslında emeğe ilişkin vurgu farkları mevcut ama aynı zamanda, önemli benzerlikler de var. Hem Avrupa Birliği, hem ILO, hem de OECD bağlamında. *Emeğin istihdam edilebilirliği, emeğin nitelik kazanması, emeğin esnekliği* gibi birçok vurgunun aslında bütün bu yapılarda eşzamanlı olduğunu göreceğiz.

Peki, nedir aslında bu emek üzerindeki denetim sistemi? Emek üzerindeki denetim sistemine baktığımızda biraz önce bahsettiğimiz, ki bunlar raporları karşılaştırarak elde ettiğimiz bilgiler, temel sermayenin ya da bu raporların temel belirleyeni girişimciliğin desteklenmesi, esneklik, fakat çok daha önem *uyumluluk* diye bir kavram geliştiriliyor. Bu uyumluluk, işçilerin değişimlere ayak uydurabilmesi. Bu işçilerin değişimlere ayak uydurabilmesi anlamını içeriyor, ve kavram tam da Marks'ın söylediği sermayenin organik bileşiminin değişimi ile yakından ilişkisi vardır. Sermaye birikim sürecine içkin olan dinamikler sonucunda sermayeler arasında rekabet arttıkça, sermayeler teknoloji yoğun üretime yönelme artar. Bir yandan yeni teknolojiler diğer yandan ise üretim sürecinin hız kazanması ve aynı zamanda emeğin üretimdeki maliyetlerinin düşürülme istekleri bir araya gelince emeğin sürece ayak uydurması gerekli ve hatta zorunluluk kazanır. Ayak uydurma aslında işçilerin sürece adapte edilmesi ya da adak edilmesi anlamına gelir.

Bir diğer nokta, özellikle Avrupa Birliği'nin daha sosyal demokrat bir dönemine tekabül eden, Blair'in etkisinde olduğu dönemde, mekânlar ve meslekler arasında içsel geçişlerin desteklenmesi. Mesela bunu Türkiye'de hangi alanda gözlemleyebiliriz? Türkiye'de yetkin mühendislik kavramlaştırmasının arkasında, Avrupa Birliği Türkiye'den yetkin mühendis-

lik istiyor deniyor ama aslında, Avrupadaki Ulusal Mühendisler Birliği'nin temel derdi, Avrupa Birliği içinde artan işsizlik karşısında kendi mühendislerinin hareketliliğini sağlamaya çalışmak. Aynı zamanda mühendislik emeğini sermayenin daha rahat kullanabilmesine yönelik bir söylem ve durum. Tamamen Avrupa Ulusal Mühendisler Birliği'nin geliştirdiği bir politika. Ama bu bütün alanlarda gerçekleşen bir süreç.

Bir başka nokta içsel bütünlüğün sağlanması. Bir diğeri *istihdam edilebilirlik*. İstihdam değil, istihdam edilebilirlik. Yeni ve farklı olanı işaret etmesi açısından bu kavram çok önemli. Eskiden tam istihdam kavramı varken, şimdi istihdam edilebilirlik kavramına geçiliyor. Yani birileri işgücü piyasasında işe alınma koşullarına sahip olabilir, birileri de olamaz. "Acaba işçiler hangi koşullarda istihdam edilebilir" sorusu çok önem kazanıyor. Hangi işçilerin istihdam edilebilirliği konusunda da *yaşam boyu eğitim, mesleki donatım kazanması*, bunlarla bağlantılı olarak kapitalist üretim sistemindeki hızlı *değişime uyum sağlayacak* bir dönüşümle karşı karşıyayız. Bu dönüşüm yani işçilerin kendilerini üretim sürecine uygun istihdam edilebilir koşullarda üretmesi iki şeyi işaret ediyor. Bu çok önemli. Önümüzdeki dönemde Türkiye'de çokça tartışılacak iki şey; birisi yerine koyulabilirlik. Yerine koyulabilirlik şu sürece tekabül ediyor: Kapitalist toplumda değerli olan her şeyi değersizleştiren sistem, işçi sınıfı ya da mühendislerin, beyaz yakalı, mavi yakalıların daha önce yerine konulamaz olarak görülen konumlarını hızla değiştiriyor ve Ahmet'in yerine Mehmet'i, Ayşe'nin yerine Leyla'yı koyabilecekleri bir *eğitim, modüler eğitime* geçiliyor - modüler emek istihdam projesine geçiliyor. İkinci olarak, Türkiye'de de şu anda Milli Eğitim Bakanlığı'nın, TÜSİAD'ın, TİSK'in da ısrarla talep ettiği bir başka süreç ya da emek piyasası politikası: yaşam boyu eğitim, bir başka deyimle, beşikten mezara yaşam boyu eğitim. Bir başka vurgu ise insanla sermayeler arasında rekabet arttıkça, belirli bir işi 5 kişi yapacağına, 3 kişinin yapması talebi gündeme geldikçe, aynı işi 10 kişi yapacağına 8 kişi "çalıştırıp, ama 8 kişinin farklı işlerde uzmanlaşması, buna çok-fonksiyonluluk deniyor. Çalışma ortamında çok-fonksiyonluluğun iki anlamı vardır. İlki kişinin kendini birçok işi yapacak kadar donanımlı hale getirmesi yani beşeri sermayesini arttırması. İkincisi ise iş yerinde daha önce yapılan işin daha az sayıda kişi tarafından yapılması yani işsizlik.

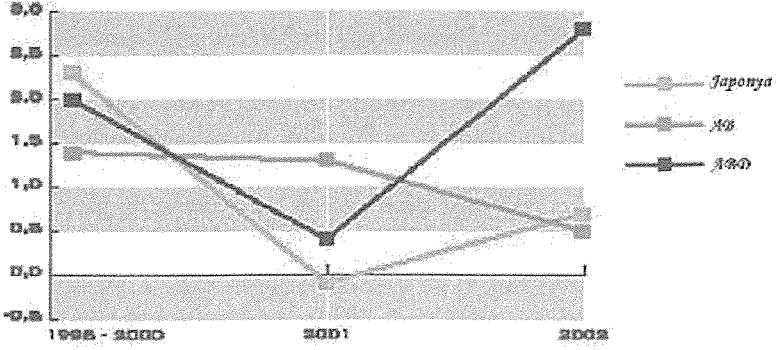
Avrupa Birliği'nde iki tane çok önemli sermaye örgütü var. Avrupa Birliği'nin ürettiği her komisyon raporunun tarihsel olarak arka planına baktığınızda ya ERT, ki Avrupa Birliği'nin TÜSİAD'dır, zenginler kulübüdür, ya da Avrupa'nın iş dünyasının sesi dediğimiz UNİCE'in daha önce ortaya koyduğu talepleri ya da bu taleplerini dile getirdikleri raporlar vardır. Çok ilginçtir, Avrupa'nın TOBB'u olarak tanımlayabileceğimiz UNİCE, her yıl rekabet günü düzenliyor ve rekabet gününde artık ABD'ye karşı, Güney Koré'ye karşı, Hindistan'a karşı, Avrupadaki firmaların, tıpkı Gülliver'in cüceler ülkesinde bir yerlere bağlanması gibi bağlanmış olduğunu ve artık Gülliver'in özgürleştirilmesi gerektiğini söylüyorlar. Özgürleştirilecek şey ne peki? Kimden özgürleşecek Avrupadaki sermaye. Tabii ki emeğin baskısından, emeğin denetiminden. Fakat bu sadece sendikali işçiler için geçerli değil, bilfiil emeğin kendisinden özgürleşmesi söz konusu olan. Öyle bir yapı oluşturuluyor ki, belki burada açmak çok zor ama insanlar kendi bedenleri üzerine yatırım yapar hale getiriliyor. Bir zamanlar burjuvazinin, Türkiye'deki burjuva aydınları ikide bir insan sermayesi dedikleri zaman, solcu kardeşlerimiz, ağabeylerimiz nereden çıkartıyorsanız bu insan sermayesini diyordu. İşte, insanlar kendi kendilerine yatırım yapar hale geliyor. Bu anlamda UNİCE ve ERT ısrarla, Avrupa Birliği'ndeki, Brüksel'deki bürokratlara, uzmanları ve organik aydınları ile şirketlerin potansiyel donanımlarının serbest bırakılması için projeler, programlar götürüyor ve bu proje ve programlar belirli zaman aralıkları ile

hayata geçiriliyor. UNİCE ve ERT şunu söylüyor, talepleri şu: Dünya piyasasında rekabetin korunması, rekabetin sağlanması için emek gücü niteliğinin artırılması, emek gücünün değişen koşullarda nasıl uyum sağlanacağını, işçiler-işveren emek piyasası için gerekli donanımlara sahip olması ve yaşam boyu eğitim. Mesela sevgili Aziz arkadaşın söylediği Maastricht Anlaşması'nın 126. maddesi, sosyal koruma denilen maddesi, ki sosyal Avrupa'nın en önemli maddesi, ilk defa olarak, emek üzerindeki denetimi ifade ediyor. White Paper, European White Paper ve bunların arasında en önemlisi, Amsterdam Sözleşmesi. Tony Blair'in bir uyarısı var- aslında Avrupa'da emek üzerindeki en büyük denetim sistemini getiren Üçüncü Yol ve Tony Blair'ci yaklaşım- diyor ki; artık küreselleşme bir gerçeklik ve bu gerçekliğe ayak uydurmak zorundayız. Bunu daha sonra Roman Prodi'nin açıklamaları izliyor. Gelelim Lizbon Stratejisi'ne...

Lizbon stratejisi Avrupa sermayesinin Avrupa'daki emek üzerindeki hegemonyasını, egemenliğini, zaferini ilan eden en önemli sözleşmedir. Ve Avrupa Komisyonu'nun kendi kendini bağladığı sözleşmedir. Oradaki kararları söyleyemeyim, geçeyim. Ne oluyor, şöyle bir şey oluyor: 5 yıl sonra Lizbon sürecinde alınan kararlar, ERT ve UNİCE'in, bütün sermayenin Avrupa Birliği'ni köşeye sıkıştırdığı bir rapora dönüşüyor, sizden şunları şunları istiyoruz deniliyor.

Burada bir parantez, ERT ve UNİCE'e Avrupa sermayesi diyoruz ama ERT ve UNİCE'in içinde kim var, TOBB da var, TUSİAD da var. Karar alma süreçlerinde Türk sermayesinin önde gelen örgütleri de uzakta, dışarıda değil, onlar da onun içinde. Ve gittikçe işgücünün doğası değişiyor. Buna çok detaylı girmek isterdim ama ne yazık ki Türkiye'de Kapital okumak; Marksistlerle, Marksist olmayanlar arasında, muhalif Marksistlerle, muhalif olmayanlar arasındaki ayrım bu. Ne yazık ki muhalif Marksistler Türkiye'de çok az. Çünkü Kapital'i okumaya zaman ayırmıyorlar, gündem ayırmıyorlar. Pek fazla da referans vermiyorlar. Ya da çok daha acı bir şey var ki o da, Marksist terminoloji üzerinde Marksist olmayan ulusalcı, milliyetçi diller egemen oluyor. Bizce Türkiye'nin, Türkiye Marksistlerinin suçu bu. Çünkü Marksist terminolojiyi Türkiye'de yeterince anlatamamışlar, bu terminoloji anlatılmamış. Bu değişim sürecinde temel vurgumuz eskiden pasif proleterleşme denilen sürecin, bugünlerde aktif proleterleşmeye dönüşmesi. Bu çok önemli bir değişim. Çünkü işsizlik arttığı oranda üyelerinin kendi kendilerini piyasaya sunduğu, kendi kendilerine nitelik kazandırdığı ve kendi kendilerini boğduğu ve bir baltaya sahip olmadık diye kendi kendilerini psikolojik olarak yok ettiği bir işçi sınıfı ve sendikası ile karşı karşıya bulunuyoruz.

Emek Verimliliğindeki Artış (MİLEK, %)



Bunun nedeni ne? Yine UNİCE'in verdiği rakamlara baktığımızda görüyoruz ki AB'nin 1980'den sonra ABD ve G.Kore gibi ülkeler karşısında verimlilik ve karlar açısından gerilediğini görüyoruz. Sermayeler arasındaki kardeş katlinin bu günlerde hem Avrupa içinde, hem de yeni bölgesel organizasyonlar dolayında bölgesel rekabetler dolayında gerçekleşiyor. Rekabete konu olan değişkenler farklılıklar taşısa bile her birinde ortak bölen, bu değişimlerin emek üzerinden gerçekleşmesidir. Marks'ın Kapital'de anlattığı sermayenin birim zamandaki verimliliği ya da sermayenin getirişi ya da kar oranı, Avrupa ülkelerinde, 1990-2000 yılından itibaren gittikçe düşmekte ama buna karşın Japonya'da ve özellikle ABD'de verimlilikte artış olduğunu görüyoruz.

Burada AB'ni temsil eden sermaye örgütleri rekabet için emeğin verimliliğini nasıl artırabiliriz sorusu temel öneme sahip. AB'nde tüm politikalar bu sorunun etrafında biçimleniyor. İşin hüznünlü yani sendikalarında soruna verimlilik ve rekabet üzerinden yaklaşımları. Soruya karşılık gelen tüm uygulamaları ortak bölen ise emeğin yeniden proleterleşmesi ama aktif proleterleşmesidir. Önümüzdeki dönem iş bulmak isteyen herkes kendine yatırım yapmak, yani kendisini sermaye için yeniden biçimlendirmek zorunda. Özel sertifika programlarının gelişip saçıldığı bir dönem ve kamu da artık eğitime yatırım yapmıyorsa, tek yol işsizlik baskısı altında kendimize iş bulmak için yatırım yapmak kalıyor. Bedenlerimizi/zihinlerimizi kendi sınırlı kaynaklarımızla sermayeye uygun hale getirecek biçimde yeniden yeniden örgütlüyoruz. K.Marx'ın buluşu olan "değişken sermaye", canlı sermayenin üretim sürecine girmesi için kendini yeniden yeniden biçimlendirmesi ve sermayenin dinamik doğasının gereklerine kendini uyumlu hale getirmesi gerekiyor. Yaşam boyu eğitim diye allanıp/pullanan kavram/uygulama bu gelişmenin sonuçlarından biri. Yaşam boyu eğitim ile sadece bedenler bir işe uyumlu hale getirilmiyor, eşzamanlı olarak farklı işleri yapabilecek bir beceri donanımının sağlanması ile çok işlevli bir değişken sermaye-emek yaratılıyor. İşyerlerinde çalışan sayısı azalacak ve aynı zamanda farklı iş yapacak yeni bir değişken sermayeye ihtiyaç duyuluyor. Modüler emek-gücü, değişken sermaye AB'nde kotarılmak istenen uygulamaların temel belirleyeni niteliğinde.

### Sermayenin Talepleri (ERT & UNICE) Avrupa Komisyonunca Hazırlanmış ve Geçiriliyor

-1992 Maastricht anlaşmasınının 126 maddesi eğitim ile istihdam politikaları arasındaki ilişkiyi kabul edecek bir şekilde düzenleniyor.

-1993 *White Paper: Büyüme, Rekabet ve İstihdam Üzerine*.

Bu raporda Komisyonun önerisi:

"özel sektörün özellikle de iş dünyasının mesleki eğitim sürecine aktif katılımının sağlanması gerektiği belirtiliyor. Bunun için sermayenin tepvik edilmesi öneriliyor.

-1995 European White Paper, Öğrenen Topluma Doğru Öğretme ve Öğrenme kalemını alıyor.

-1996 Yılında Resifera Komisyonu oldukça önemli bir rapor yazıyor ve burada: "İş dünyasının 21 yüzyıla uyum sağlaması rekabete başarılı olmasına bağlı olduğunu ve fakat bunun için istihdam edilemlerin çalışma şartlarına uygun eğitimden geçmeleri gerektiği belirtiliyor. Resifera komisyonu altında ERT ve UNICE'nin taleplerine cevap verme ötesinde bir şey yapmıyorlar.

1997 Yılında Avrupa Komisyonu oldukça önemli bir rapor yayımlıyor: *Bilginin Avrupa'ya İnanı Doğru*. Bu rapor aynı zamanda eğitim ile iş dünyası arasındaki bağlantıları ve iş dünyasına uyumlu emek-gücü üretmek üzere "Sacratec", "Leonardo da Vinci", "Youth" and "Tempus", adlı programların başlatılmasına neden oluyor.

-1997, Amsterdam Sözleşmesi Tony Blair'ın önemli yerunu.

Konsey eski tarz devlet müdahaleleri ve düzenlemeler yerine bir bütün olarak emek piyasaları, uzmanlık ve eğitim üzerinden reformlar yapması gerektiğini belirtiyor. (Pollack, 2000, p. 265).

Avrupa Komisyonu'ndan Romano Prodi 2001 yılındaki bir konuşmasında:

İster sevişim ister sermayeyim, küreselleşme bir gerçeklik. Bizim amacımız onu kontrol etmektir. İnsanlığın yararına onu kontrol etmektir.

-2000 Lizbon Stratejisi: Şu önemli karar alındı: 2010 yılında Avrupa Birliği'ni Lizbon Avrupa Konseyi bu toplantısında, önüne şu yeni stratejik hedefi koydu: "Daha fazla toplumsal kaynaşma ve istihdamla, sürdürülebilir ekonomik büyüme yetisine sahip, dünyanın en fazla rekabet gücüne sahip ve en dinamik, bilgi ekonomisi haline gelmek."

Bu stratejik hedefe ulaşmak için:

- Yıllık % 3 büyüme oranının yakalanması;
- ve 2010 yılında
- iş gücüne katılım oranının % 70'e çıkarılması amaçlanıyordu.
- Lizbon Stratejisi ekonomik, sosyal ve çevresel değerlerin bir arada ve uyum içinde korunabileceği, bu uyuma sonuca ulaşılabileceği öngörüsüne dayanıyordu.

Lizbon Süreci'nin beşinci yılında AB içinde değerlendirmeler yapıyor. Bu değerlendirmelerin ortak noktası, Lizbon Süreci'nin ilk beş yılında istenen hedefe ulaşamadığı, hatta ortada açık bir başarısızlık olduğu yolundadır. Bir ara-öğnem değerlendirme yapmak üzere eski Hollanda Başbakanı Wim Kok başkanlığında oluşturulan grup tarafından hazırlanan raporda bu başarısızlık tespit ediliyor ve Lizbon Stratejisi'nde değişiklik talep ediliyordu. Bu değişiklik talebi Avrupa Birliği'ne üye ülkeler arasında emek-gücünün mobilitesi, dönüşümünü artırılması ve bunun için kaynakların aktarılması gibi emek-gücünü merkeze alan önerilerin daha bir geliştirilmesine neden oldu. Bu öneriler içinde sürekli eğitim, insan kaynaklarına yatırım, insanların kendilerine yatırım yapmasının gerekliliği detaylı bir şekilde açıklanıyor.

Ve istihdama değil, istihdam edilebilirlik belirleyici bir şekilde öne çıkıyor.

İstihdam edilebilirlik ile birlikte belirleyici olan bir değişken ise emeklilik oluyor... Rekabet kavramı ile birlikte istihdam edilebilirliğin temel belirleyeni emeklilik oluyor. Aynı şekilde insanlığın çözümleri içinde anahtar kavram emeklilik oluyor.

Bu iki kavram, *governance of istihdam birimleri ile workforce (sefab-governance için çabası ilkesi)nin kurumsallaşarak yaygınlaşması sürecinde önemli bir rol üstlenmişlerdir.*

Bu temel belirleyenin oldukça önemli açılımlarını Türkiye'de de artık gözlemleye biliyoruz. Bu anlamda UNİCE ve ERT ısrarla, Avrupa Birliği'ndeki, Brüksel'deki bürokratlara, uzmanları ve organik aydınları ile şirketlerin potansiyel donanımlarının serbest bırakılması için projeler, programlar başlatıyorlar, ve bu proje ve programlar belirli zaman aralıklarla ile hayata geçiriliyor.

### İş ve İş-gücünün Değişmesi:

#### Pasif Proleterleşmeden Aktif Proleterleşmeye

- 1- artan işsizlik,
  - 2- kamu harcamalarının azalması,
  - 3- sermayenin daha nitelikli emek-gücü ihtiyacı,
  - 4- ya da bu ihtiyacı emek-gücü üzerinde baskı aracı olarak kullanması,
  - 5- genel olarak eğitim ama özel de ise emek-gücünün eğitime ilişkin alanların sermayenin yatırım alanların dönüşmesi,
  - 6- Yukarıda işaret edilen değişikliklerle birlikte yaşam boyu eğitim vurgusu,
  - 7- İşgücünün kendi işgücüne nitelik kazandıracak etkinliklere girmesine.
- AKTİF PROLETERLEŞME** dediğimiz olguya yani bireylerin artık kendi zamanlarını ve birikimlerini kendilerini sermaye için imal edecek bir biçim almalarına neden olmuştur.
- AB'nin İstihdam ve Eğitim Politikaları doğrultusunda sermaye için bireylerin kendilerini imal edecek yapısal koşullar/zorlamalar yaratıyor.

Peki örgütlü emek, ETUC ne yapıyor? ETUC baştan sonuna kadar Lizbon stratejisini neredeyse her alanda destekliyor. Ama şunu diyor: Aslında Lizbon stratejisi'ni, Avrupa'nın dünya ölçeğindeki rekabet gücünü artırma isteği ile çabasını ve nitelikli emek gücü talebini biz kabul ediyoruz, ama bazı problemlerimiz var diyorlar. Ve bu problemleri neye bağlıyor? Aslında sanki güçler eşitmiş gibi, bir Keynesyen iktisat politikası, yapıcı ortada varmış gibi, şu şu politikalar değil de, şu şu politikalar gerçekleşseydi, bunlar olmaz diyorlar. Yani ETUC, biraz önce bahsettiğim OECD, Avrupa Birliği ve Mercosur'un ifade ettiği birçok şeyi sanki muhalifmiş gibi kabul ediyor. Nitelikli emek gücü talebini kabul etmek, teknolojinin gelişmesini talep etmek, işsizliği ve emek gücünde üzerindeki denetimi talep etmektir. Alternatif bir dil olmadan, Marksist terminolojinin geldiği nokta bu, alternatif bir dil olmadan bugün Avrupa Birliği'nin geldiği nokta herhangi bir reformist politikaya olanak vermiyor. Olgular çok radikalleşti. Olguların radikalleştiği dönemde de ETUC gibi yapılar da çok reformistleşti. Reformistleştikçe de güç kaybediyorlar ■

# MODÜLER İNSANA DOĞRU; YETKİN MÜHENDİSLİK\*

FUAT ERCAN

Meslekler nereye gidiyor sorusuna cevap verme çabasının ilk uğrağı mesleklerin tarihsel gelişimine bakmak olsa gerek. Özellikle mühendislik olgusunun tüm insanlık tarihinde belirli bir önemi olmakla birlikte, esas belirleyici olduğu dönem kapitalizm olmuştur. Kapitalizm aslında sanayi devrimi ile birlikte insanların temel ihtiyaçlarının karşılama tarzlarının değiştiği/değiştirildiği bir dönemdir. Toprağın temel unsur ve sosyal ilişkilerin tarımsal ürün üzerinden biçimlendiği kapitalist öncesi toplumlardan farklı olarak doğadan elde edilen ürünler bir işleminden geçirilerek insanların ihtiyaçlarını karşılayan bir sistem ortaya çıkmıştır. Bu sistemde tüm ilişkiler tepeden tırnağa değişmiş ve en önemlisi üretim süreci başlı başına uzmanlaşırken, üretim sürecinde üretilecek ürünün her bir aşaması yeni donanım gereken bilgi ve beceriyi ihtiyacı açığa çıkarmıştır. Marksist terminoloji ile kapitalist toplumda kullanım değerinden kullanım değeri üretilir ama gerek üretim organizasyonu ve fakat çok daha önemlisi üretimin amacı tamamen değişmiştir. Yani değişim değeri yani üretim araçlarını kontrol edenlerin kar amaçlı üretimi temel belirleyici unsur olmuştur. Değişim değerinin egemen olduğu bu toplumda üretimi gerçekleştiren üretilen şeyleri kendi ihtiyaçları için değil, kar saiki ile gerçekleştirmesi kapitalist sistemi oldukça dinamik kılmıştır. Üretimin amacı kar olunca, sermaye birikimi olunca üretilen metaların sayısı ve miktarı zaman içinde büyük artışlar göstermiştir. Üretimin organizasyonu, üretilecek ürünün tasarımı, alt yapının oluşturulması, maliyetlerin aşağıya çekilmesi, verimliliği arttırmak için teknolojik gelişmelerin sağlanması ve benzeri etkinlikler sistem içinde özel bir önem kazanmıştır. Bu zorunluluk üretimi bir fiil gerçekleştiren işçi ya da mavi yakalıyı gerekli kılarken, aynı zamanda üretimin altyapısının oluşması, üretimin nitelik ve nicelik olarak geliştirilmesi ise daha bilgi donanımı gerektiren beyaz yakalıları ve bunlar için de özel bir yeri olan mühendislik mesleğini stratejik bir konum kazanmasına neden olmuştur. Kapitalizm diğer yandan sermaye birikimi zorunluluğundan dolayı, oldukça dinamik bir sistemdir. Birikim süreci aynı zamanda farklılaşma, uzmanlaşma ve işbölümünün artmasına neden olduğu ölçüde, genel olarak meslekler ama özelden de ele aldığımız mühendislik alanlarının hızla değişmesine neden olmaktadır. Bu anlamda mühendislik mesleğini kapitalizmin gelişme dinamiklerine bakmadan ele alamayız. Mühendisliği tanımlayan özellik esasında kapitalizmin gelişme dinamikleridir. Mühendisler ama özellikle de mühendislik mesleğini temsil eden örgütler, mühendisliği sadece bir meslek olarak ele alamazlar, bu alanda gerçekleşecek değişiklikler daha çok mühendisleri ilgilendirmekle birlikte, kapitalizmi anlamaya çalışan biz sosyal bilimciler ve dahası kapitalizmin işleyişinden olumsuz etkilenen tüm toplumsal kesimler ama daha da çok mühendislik mesleğine girecek olan öğrenci arkadaşları yakından ilgilendirir. Bir sosyal bilimci olarak vereceğim en anlamlı örnek T.Veblen'in 1929 bunalımı öncesi mühendisleri öne çıkaran ve hatta onlara özel bir anlam atfeden analizleridir. 1917 Sovyetler Birliği'nde devrim olmuş, ama ABD'de ve Avrupa'da ise 1929 bunalımı kapıyı çalıyor, çok problemlili bir dönem. Bu dönem de Veblen mühendislere bir davet yapıyor. Ne diyor? Pek tabii ki "bütün iktidar Sovyetlere" demiyor! Peki, ne diyor? *Bütün mühendisler iktidara!* Öyle bir ayırım yapıyor ki; işverenler artık onun ifadesiyle paralarıyla para kazanıp sabotajcı bir kişilik kazanmıştır. İşçiler ise sabah akşam iş-

\* Bu metin Yıldız Üniversitesi'nde gerçekleşen Meslekler Nereye Gidiyor toplantısına sunulmuştur.

ten kaytarma yollarına bakmıştır. Bu noktada sistemin can damarını tutan mühendislerdir. Mühendisler toplumunda verimlilik ve üretimi arttırabilecek tek güç olarak tanımlanıyor. Analizlerinden çok şey öğrendiğim Veblen, bu konuda yanılıyordu. Yanılıyordu çünkü mühendisler aslında kapitalist sistemde işçilere göre daha ayrıcalıklı konuma sahip olmakla birlikte, sonuçta yine sistem mantığı içinde üretim süreci üzerinde kontrol sağlayan ve bu kontrolü toplumsal düzeye taşıyan üretim araçlarının mülkiyetine sahip kesimler için çalışan ücretli kesimlerdir. Mühendislerin sistem içindeki bu konumları kapitalistler için özel bir önem taşımaktadır ve işte bu yüzden de kapitalizme özgü yapısal özellikler daha bir derinleşip belirleyici olduğunda, mühendislerden beklenti ve denetim tarzları da değişecektir.

Tüm bu açıklamalardan sonra ne oldu da bugün biz *yetkin mühendisliği* tartışıyoruz sorusunu sormamız gerekiyor. Zaten sorun sadece *yetkin mühendislik* değil, mühendisliği ilgilendiren eğitim gibi, üretim sürecinde farklılaşmalar gibi bir dizi değişikliklerle karşılaşılıyor. Aslında ilke etapta bu genel olarak eğitim ve istihdam alanındaki dönüşümün bütünsel yapısına ilişkin bir değişimin olduğunu belirtmemiz gerekiyor. Burada bir adım atarak bu olup bitenlerin Türkiye’de gerçekleştiğini ve bu anlamda da Türkiye’de son zamanlarda gerçekleşen değişimleri analiz etmeden, yetkin mühendislik sadece bizim mesleğe ilişkin gelişme, kalite için buna ihtiyacımız var demek pek doğru bir ifade değil. Bu ifade ya iyi niyetli ama değişimin bütünsel bilgisinden yoksun olmayı yada bu yöndeki değişimi meşurlaştırıp ve hatta yasal zemini oluşturma çabalarının başka nedenleri olduğunu söylemek gerekiyor. Birinci vurgu daha çok TMMOB’un dile getirdiği ve bence bütünsel yapıyı gözden kaçırdığı ölçüde problemlili olmasına karşın yer yer haklı olduğu nokta. “Mühendisliğin bugün düştüğü duruma bakın. Mühendisliğin bugün düştüğü duruma müdahale etmek lazım” mantığından hareket ediyor. Bu noktada ikinci vurgu daha çok Türkiye’de etkin olan sol gruplar, muhalif kesimlerce dillendiriliyor. Bunu Türkiye’deki ve kapitalizmdeki yapısal dönüşümleri gündeme almadan GATS ve AB üzerine bir dil kurma çabası olarak tanımlayabiliriz. Ancak Türkiye’deki kapitalizmin kendi içsel dinamiklerini görmeden GATS’ı ve hizmet alanındaki gelişmeleri dışarıdan içeriye aktarılan bir müdahalenin aracı olarak görmek bence gerçeğin bir kısmını göstererek kötü niyetle yapılmamış olmasına karşın, gerçeğin üstünün örtülmesine yol açıyor. Bu yüzden “peki ne oldu?” dediğimizde yanıt bana çok açık geliyor. Cevap ise başka yerlerde de yazdığım gibi Türkiye’de kapitalizm oldukça önemli bir gelişme içinde, üretim sürecinde kapitalist ilişkilerin gelişmesi anlamında oldukça önemli gelişmeler gerçekleşiyor. Bu gelişmeler bir yandan gerek emek ve gerekse nitelikli emek olarak mühendisliği sermayenin gündemine ama kontrol ve denetim altına alma anlamında gündemine almasına yol açıyor. İlk elden bu gündem de mühendislere ihtiyaç arttığı oranda, onların bir fil işe girdiği anda belirli bir beceriye sahip olması, ve bu anlamda becerinin sağlanma koşullarını gündeme getirme aynı zamanda mühendislerin niteliklerini bir standartlaşma ve ölçülebilir kriterleri içinde yeniden tanımlama yönünde talepler açığa çıkıyor. Bu talepler bir yandan *mühendislik eğitiminin değişmesine* yönelik talepler, diğer yandan mezun olanların da *pratik bilgi ve beceriye sahip olmaları* yönündeki talepleri gündeme getiriyor. Sadece bir örnek TUSİAD hazırladığı son raporlarında, gelinen aşamanın kendi çıkarları açısından önemini şöyle açıklıyorlar: “Gelişme sürecinin önemli bir boyutunu ülke kaynaklarının harekete geçirilerek daha etkin bir kaynak dağılımına ulaştırmak olduğuna göre eğitim, ekonomik ve sosyal boyutları itibarıyla, dönüşüm sürecinin en düşük uyum maliyetiyle ve etkin bir şekilde yapılmasını sağlayacak araç olacaktır”(TUSİAD,2006).

Fakat değişim sürecindeki mühendisleri sadece istihdam düzeyinde ele almak yeterli ol-



mayacaktır, aslında aynı süreç diğer yandan farklılaşma ve uzmanlaşmayı arttırdığı ölçüde bazı mühendisleri girişimci olarak güç kazanmalarına neden oluyor. Görece daha uzun süre mühendislik yapan kesimler içinde sayıları az da olsa bu kesimin etkin olduklarını ve bu etkinliklerini ya kendi işlerinde yeni istihdam edilecek mühendislerden *yetkinlik* bekleme yada bir fiil değerlendirme ve belgelendirme işini bir fiil kendilerinin yapması gibi bir talebinde varlığına neden oluyor.

Tüm bu vurgulardan sonra yetkin mühendislik kavramı ve buna ilişkin gelişmeleri yukarıda anlattığımız çerçeve içinde ele almamız olası. Burada meslek etiği ve kalite gibi kavramlar öne çıksa bile, bu kavramların bu aşamada daha önceki anlamlarından daha çok kapitalist sistemin yapısal mantığı içinde yeniden biçimlendiğini belirtmemiz gerekiyor. Tabiki meslek için gerekli donanım ve kalite öne çıkarılmalı. Ama donanım ve kalite nasıl kazanılacak, nerede kazanılacak ve kimin için kazanılacak soruları özel bir önem kazanıyor. Yetkin mühendislerden neler isteniyor? Uluslararası düzeyde bu oldukça önemli tartışmalara yol açmış. Bizde ise sorun açığa çıkmış ve fakat derinleşmemiş ve nedense derinleşmesi de pek fazla istenmiyor.

Peki uluslararası yetkin mühendislik nasıl tanımlanıyor? Çünkü bütün eğitim alanındaki dönüşüm bununla bağlantılı. Tartışmalarda aşağıda tabloda da gösterdiğim gibi ilk etapta bir mühendis kişiliğine sahip olmak ya da mühendis bilgisine sahip olmak biçiminde iki ayrı düzlemde gerçekleştiriliyor. Ama daha sonra yapılan çalışmalar bu iki alanı birleştiriyor. Çeşitli ölçüm teknikleri ile kişilik ve donanım/bilgiyi birleştiren bir biçime dönüştürülüyor.

Tablodan gözlemleneceği gibi mühendislik sadece bilme ve yapmaya ilişkin değil var olmaya ilişkin kriterler dolayında tanımlanıyor. Yetkin mühendis bilme, yapma ve varolma özellikleri ile birlikte: diğerleriyle rekabet etme yeteneği olan, disipline edilebilmeli, organize edilebilmeli, çok rahatça konuşabilmeli, nesnel olmalı, başkalarıyla sözleşme yapabilme yetkinliğini gösterebilmeli, kişiler arasındaki bağlantı kurma şeyi olmalı, ilkeli olmalı, esnek olmalı, işyerindeki başka işleri daha çok şey yaklaşmalı, başka işleri de yapabilme yeteneği olmalı, yaratıcı olmalı, değişimlerden hoşlanmalı. Esnek, ama uyumlu bir esneklik olmalı gibi özellikler sıralanıyor. Bu tarz bir kişilik için belki antropolog Gellner'in son dönem insanı için kullandığı modüler insan ifadesini kullanmak anlamlı olacak. Yani iş sürecinde sadece bir işlev değil gerekli koşullarda farklı işlevleri üstlenen ve farklı işlevleri üstlenebilecek kişilik ve donanıma sahip olunması gerekiyor. Bu özellikleri iş sürecinde meslek-içi eğitimde vermek maliyet ve zaman kaybı olacağı için kişinin kendisini bu modüler biçime sokması gerekiyor. Yani eğitim uzun erimli bilgi ve sertifika ile pragmatik işe yönelik bilgilerle donatmalı. Fakat diğer yandan üretim ve dolaşım sürecindeki alt yapı muazzam bir hızla dönüştüğü için bireylerin bu donanıma bir defa sahip olması yetmiyor, donanılarını sürekli yenilemeleri gerekiyor.

### Şekil-1 Anpirik Çalışmalarda Tanımlanan Etik Mühendislik Kriterleri

A-İlk çalışmalarda :

a-) mühendis kişiliğine sahip olmak

b-Mühendis bilgisine sahip olmak

B-Son Dönem Çalışmalarında :

1-BİLME (Knowing)

a-Olgusal Bilgi (iş dünyası, çevre, toplulukların ve politik dünyaya ilişkin bilgiler)

b-Deneysel Bilgiler (pratik donanım sahibi olma)

2-YAPMA (Doing)

a-Malumat Donanımı (Information Skills): Sorgulayıcı, kavrayış yüksek, becerikli

b-Analitik Donanım: duygulanı ile düşüncelerini kolayca ayırt edebilme, sorunu derinliği içinde kavrama,

c-Eyleme donanımı: geçiş iradiyatif sahibi, kararlı, yargılama yeteneği.

d-Sosyal donanım: liderlik, irsanlarla iyi ilişki kurma, anlaşabilme, başkalarının düşüncelerine değer verme, ekip çalışmalarına uyma yeteneği

3- Varolma (Being)

a-) Zihinsel karakterleri:

-esneklik,

-yaratıcılık,

-zeki,

-eş zamanlı farklı şeyleri

düşünebilme

b-Davranış ve değerler:

-öz saygı,

-azimli,

-iyimser.

c-Kişisel özellikler:

-aktif,

-enerjik,

-dışa dönük,

-motivasyonu yüksek,

-risk alan,

-kız anında sükunet.

Şimdi günümüzde insan modeli olarak bize dayatılan bizden istenen bir modüler insan olma halinin belki de en önemli bir diğer özelliği yerine konulabilirlik. Daha önce işçilerde, mavi yakalılarda gerçekleşen bu süreç, şimdi yetkin mühendislik gibi süreçlerle profesyonel mesleklerde gündeme geliyor. Yerine koyulabilirlik için standardizasyonun sağlanması gerekiyor. Standardizasyonu niye istiyor? Çünkü Ahmet'in yerine Ayşe'yi, Mehmet'in yerine Leyla'yı koyabilsin. Yani artık profesyonel mesleklerin işveren için bağlayıcı olma özelliği yani "o olmadığında yapamayacak" özelliği ortadan kaldırılmak isteniyor. Kısaca standartlaştırılıyor.

Modüler olmanın ikinci özelliği ise çok fonksiyonluluk. Son dönem iş başvurularınıza bakın. İş başvurularında eskiden bir kriter aranıyorsa, şimdi onlarca özellik alt alta sıralanıyor. Bilgisayar programı bilmek, dil bilmek, vs... Burada iki şey isteniyor. Birincisi, işverinde sizden her an vazgeçilebilecek. İkincisi ise siz işverinde iken birden çok fonksiyonu yerine getirebilir bir donanıma sahip olacaksınız. Ancak hem işlevsel fonksiyonel çoğulluk, hem de sizin yerinize başkasının konulabilirliği dediğimde karşımıza bir tane problem çıkıyor. O da şu, diploma mı sertifika mı sorunu. Aslında sistem her ikisini de istiyor, sistem istiyor ifadesini açacak olursak üretim ve hizmet alanındaki sermayeler işe girdiği anda işe adapte olup üretime başlayacak, ve gerekli değişikliklere göre kendini yenileyecek mühendis istiyor, birileri de bu isteğin bizzat kendisini pazarlamak istiyor. Sonuçta mühendislik öğrencileri kendilerini modüler insan/mühendis olarak imal etmek zorunda kalacaklar/kalıyorlar■

# SERBEST PİYASA EKONOMİSİ, KRİZ, ÜNİVERSİTELER...\*

SİBEL ÖZBUDUN

*“İnsanlar aptal değil, cabil doğarlar; onları aptallaştıran, eğitimidir.”[1]*

Demecin daha dumanı üstünde; belki Kürt açılımı tartışmaları, IMF toplantıları ve IMF karşıtı gösteriler, Ermenistan’la diplomatik ilişkilerin kurulması vb. arasında gözlerden kaçmıştır diye bir kez daha hatırlatayım dedim. Başbakan Tayyip Erdoğan geçenlerde buyurdu: “Her üniversite mezunu iş bulacak diye bir şey yok!”[2] Aslında Başbakan’a özgü bir söylem değil bu; neo-liberalizmin ünlü *dictum*’larından, “post-istihdam toplumu” formülünün kriz Türkiye’sine uyarlanmış kiplerinden biri, yalnızca. Öyle ya, neo-liberal ideologlar, insanlığın başına sardığı her belayı bir “post-” önekiyle estetezmeye çok düşkün; böylelikle bir bellek aşınmasına, bir vazgeçişe yol açmayı hesaplıyorlar belli ki. “Post-istihdam toplumu” ise, iki “vazgeçiş” imlemekte:

Ekonomik sistemin herkese (hatta büyük çoğunluğa) iş sağlaması gerektiği inancından vazgeçiş;

İstihdamın yaşam boyu olduğuna ilişkin güvenceden vazgeçiş: Fransa’da özelleştirilen telekomünikasyon sektöründe salt bu güvenceyi kırmak için insanların sektör içerisinde sürekli yer ve iş değiştirmeye zorlandığı, örneğin teknisyenin muhasebede, muhasebecinin pazarlamada görevlendirildiği, bu nedenle de sektör içerisinde art arda intiharların yaşandığını okumuş olmalısınız[3].

Söylemin ülkemizi “teğet geçen” krizle ilişkisi de son derece açık: 2001-2002 krizi ardından ODTÜ rektörünün “Eskiden şirketler öğrencilerimizle daha son sınıfta sözleşme imzalarlardı; oysa şimdi mezunlarımızın büyük bölümü işsiz” dediğini hatırlayanlarımız belki çıkacaktır. Ya da şu haberi:

“İşte bir Türkiye gerçeği daha. Çok değil bundan birkaç yıl öncesine kadar mezun olmadan aylarca önce işini garantileyen Boğaziçi, ODTÜ gibi efsane üniversitelerin mezunları da artık işsizlikle boğuşuyor. İstatistikler Türkiye’deki işsizlik oranının yüzde 10’larda olduğunu gösteriyor. Avrupa Birliği ilerleme raporuna göre gençler arasındaki işsizlik oranı ise yüzde 20’lerin üstünde.

ODTÜ Rektör Danışmanı ve Kariyer Planlama Merkezi Başkanı Prof. Dr. Okan Tarhan, ODTÜ mezunlarının yaşadığı işsizlik problemini çarpıcı rakamlarla doğruluyor: ‘ODTÜ ortalama her yıl 3 bin 500 mezun verir. Biz de her 5 yılda bir envanter çalışması yaparız. Gerekirse mezunlarımızın evlerine mektuplar göndererek mezunlarımız işe girdi mi, hangi sektörde çalışıyor diye sorarız. Geçtiğimiz yıllarda mezunlarımızın iş bulma oranı 3’te 2’ydi. 2001’deki ekonomik krizle birlikte elimize geçen rakamlar dehşet vericiydi. 2001 mezunları arasında iş bulanların sayısı sadece 340’tı. Yani işe girme oranı 10’da bire düşmüştü. Her 10 öğrenciden biri işe girerken, diğer 9’u işsizlikle boğuşuyordu. 2002’ye gelindiğinde bu rakamlar biraz daha iyimser bir havanın esmesine neden oldu. Mezunlarımızdan 700’ü iş bulmuştu. 2003’te ise iş bulma oranı yarıya yarıya yükseldi. Yani her iki ODTÜ’lünden biri iş bulurken diğeri hâlâ açta.”[4]

\* *Sosyalist Mezopotamya*, No:26, Kasım 2009...

Ankara Ticaret Odası'nın 2004 tarihli, "Geleceğe Silgi: Eğitimli Küskünler Dosyası" başlıklı raporunda, devletin resmi verilerine göre her üç üniversite mezunundan birinin işsiz olduğu belirtildikten sonra, bunun gerçek durumu yansıtmadığını, ODTÜ gibi nitelikli üniversitelerde bile, mezunlar arasında işsizlik oranının yarı yarıya olduğu vurgulanıyor ve çıraklık kurslarına devam edenlerin yüzde 77'sinin, İstanbul sosyete pazarındaki pazarcılarına yüzde 80'inin üniversite mezunu olduğu belirtiliyordu. Raporda ayrıca, her yıl mezun olan 4500 tıp doktorunun 3 000'i iş bulamazken, hâlen işsiz durumdaki ziraat mühendislerin sayısının 35 000'i, maden mühendislerinin (toplam sayı: 10 000) 4 000'i, 10 bin jeoloji mühendisinden ise 5 500'ünün işsiz olduğu kaydediliyor. Ve belki de yeryüzündeki ilk "İşsiz Mühendisleri Derneği", Türkiye'de açılmıştı! [5] Ama üniversite gençliğinin başındaki yegâne tehdit işsizlik değil... Keşke öyle olsaydı. O zaman "Tünelin ucu gözüktü, ha gayret, krizden çıkıyoruz, borsalar coştı, yakında reel sektör de düzeler..." öforilerine prim verip iyimserliğe sarılmak daha kolay olurdu. Hatta IMF ve Dünya Bankası Başkanlarının "İşsizlik 2010'da da artarak sürecek, bebek ölümleri devam edecek, yoksul ülkelerde savaş bile çıkabilir" yollu açıklanmaları bile katlanılabilir hâle gelirdi. Hayır, 2000'li yıllarda birbiri ardı sıra patlak veren ve çapı her seferinde biraz daha genişleyip boyutları derinleşen iktisadi/mali krizlerin tek getirisi, "arızidir" deyip geçiştirilebilecek işsizlik değil.

Aynı zamanda ve işsizliğe koşut olarak üniversite mezunların emeğinin müthiş oranda değersizleştiği bir süreçten geçiyoruz. Geçmişin düz, vasıfsız işçilerinin yerini, üniversite mezunu gençler aldı adeta. Etrafınıza bir bakın, ayda 600-1200 TL'ye garsonluk, ayak hizmetleri, sigortacılık, tezgâhtarlık, bankacılık, müşteri temsilciliği, muhabirlik, sekreterlik, santral görevi, dersane öğretmenliği... yapan binlerce, on binlerce yükseköğrenimli genç göreceksiniz... İşin acı yanı, öğrenimini gördükleri mesleği icra etsinler ya da daha düşük vasıf gerektiren bir işte çalışsınlar, gelecekleri yok. Yani daha iyi, daha uygun bir iş bulabilmeyi, ya da maaşlarının yükselmesini umut etme hakları ellerinden alınmış durumda. Buldukları konumu yitirmemek, pozisyonlarını muhafaza etme uğruna kıran kırana bir yarışı sürdürüyorlar yalnızca. Ve tüm hayallerini erteleyerek yaşamayı öğreniyorlar: evlenmeyi, çocuk sahibi olmayı, dünyayı görmeyi, bir ev sahibi olmayı, tatile çıkmayı... Kredi kartlarının satın alamadığı bütün hayallerini tek tek terk etmeyi öğreniyorlar. [6]

\* \* \*

Yine de, yükseköğrenimli işsizliği ve üniversite öğrenimi sonucu elde edilen vasıflardaki genel değer yitimi günümüzde yükseköğretimi kuşatan sorunlardan bir tanesi. Ama bu kadarla kalmıyor. Bir yandan üniversite mezunları arasında işsizlik yaygınlaşır, bir yandan da yükseköğrenim görmüş gençlerin işgücü genel bir değer kaybına uğrarken, "rical" çok farklı bir konuyu gündemde tutmaya çabıyor. Gerek YÖK, gerek özel sektör temsilcileri, gerekse neo-liberal ideologların bir matahmış gibi pazarlamaya kalkıştıkları "paralı yüksek öğrenim/özel üniversite" konusundan söz ediyorum. Bilindiği gibi bu söylem, ağızlarında sakız hâline gelmiş birkaç argümanla destekleniyor. Bunlardan biri, "Türkiye'deki parasız eğitimin adaletsiz olduğu, yoksullar aleyhine işlediği ve varlıklı ailelerin çocuklarının eğitimini finanse edecek tarzda işlediği"dir. Buyurun, buradan yakın: "Dün yazdığım 'Eğitimin Finansmanı' başlıklı yazıda Türkiye'de eğitimin finansman modelinin rasyonel olmadığını, ödediğimiz vergilerle finanse edilen eğitimin adil bir vergi toplama sistemi olmayan ülkemizde fukaranın, zenginin eğitimini finanse ettiği bir sisteme dönüştüğünü yazdım. Ayrıca ödeme gücü olanların devlet tarafından finanse edilmesi ödeme gücü olmayanlara ayrılacak maddi payın miktarını düşürmektedir.

Bana göre:

Türkiye’de eğitimin finansmanı alanında 2 önemli karar alınmak zorundadır:

1) Devletin eğitimde görevi sadece ve sadece ödeme gücü olmayan velilerin çocuklarının eğitimini finanse etmektir.

2) Devlet, özel okulları belirli alanlarda teşvik ederek üzerindeki ağır eğitim talebini mümkün olduğu ölçüde azaltmalıdır.” [7]

Bu demogoji, yoksul öğrencilere uygulanabilecek (o da kaç tanesine, belli değil) “burs” sisteminin, eğitimi bir “hak” olmaktan çıkartarak, bir “lütuf”a, en ufak bir başarısızlık, disiplin suçu, ya da hoşla gitmeyen herhangi bir durumda kesilebilecek bir “Demokles kılıcı”na dönüştüreceği gerçeği karşısında, suskun kalmaktadır. “Paralı eğitim” demogojilerinin daha da gözüpük bir argümanı, “devletçi, bürokratik despotluğa” karşı “özgürlükçü, sivil bir eğitim”den yana olma savıdır. Ufuk Coşkun’un ilk ve orta öğrenimde paralı eğitimi savunan yazısından izleyelim:

“Parasız eğitim yaklaşımı, politikacıların ucuz oy avcılığı için kullandıkları bir mesele olmaktan çıkartılmalı ve ülke ekonomisi göz önünde bulundurularak daha gerçekçi, sivil, demokrat ve liberal çözüm önerileri sunularak meseleye yaklaşılmalıdır. Aslında parasız eğitimin ardında saklı olan gerçek toplum ve birey üzerinde bürokrasinin egemenliğinin daha fazla pekiştirilmesidir. (...) Türkiye’de okullar; devletin itaatkâr, uyumlu, uysal ve kontrol edilebilir insan üretimini en düşük maliyetle gerçekleştirdiği kurumlardır. Bu bakımdan eğitim, birçok ülkede ideolojik bir temelde işlev görür. Ancak hakkını vermek gerek -demokratik olma unvanını hak eden- ülkeler artık eğitime dönük politikalarını daha çok evrensel değerlere doğru kaydırmaktadır. Finansmanından, eğitim müfredatlarına varıncaya kadar eğitimin kendine dönük bir yığın problemini devletçi bir siyasi zihniyetle değil de daha çok demokratik, özgürlükçü ve liberal bir anlayışla ele almaktadırlar. Doğrusu devletin eğitimin birçok alanından elini çektiği ülkelerde bilim, sanat, teknoloji ve edebiyat dallarında ciddi kalite sıçramaları gözlemlenmektedir. Türkiye ise hâlâ resmi ideolojisini eğitim kanalıyla yeni kuşaklara aktarmayı hedef yapmış ender ülkeler arasında yerini almaktadır. Türkiye’de eğitimi devlet finanse eder anayasasına göre ise eğitim, zorunlu ve parasızdır. Dolayısıyla müfredatından, eğitim politikalarına kadar eğitime dönük ne varsa tek söz sahibi devlettir..” [8]

Yüksek öğrenim alanının “Devlet eğitimden elini çektiğçe” ne ölçüde “özgür”leştiği sorusu bir yana [Hemen belirteyim; A. Ü. Eğitim Fakültesi bünyesinde yürütülen bir doktora tezi çalışmasında, akademik personelden kurumlarını akademik özgürlükler açısından değerlendirmeleri istendiğinde, devlet üniversiteleri 100 üzerinden 70-90 arasında bir puan alırken, vakıf üniversitelerinde çalışan akademik personel, kendi kurumlarına 100 üzerinden 50 ila 70 puan değer biçmişlerdir [9]!] eğitimin “kalitesi”nin ne denli yükseleceği ise, mezunları arasında eğitim gördükleri alanda iş bulma şansı en yüksek olan üniversiteler arasında neden hâlâ pek az vakıf üniversitesinin bulunduğunu sorduğunuzda kendiliğinden ortaya çıkıyor! [10] Üstelik de, vakıf üniversitelerinin büyük çoğunluğunun “piyasa getirisi düşük olan” alanlara boş verip eğitim-öğretim faaliyetlerini talebin yüksek olduğu bilgisayar, bilişim, halkla ilişkiler vb. alanlarda yoğunlaştırmış olmalarına karşın [11] ... “Paralı (yüksek) öğrenim” lehine öne sürülen en gözde argümanlardan birisi de “yoksul devlet”, “kaynak yok ki” yazıklarınadır. Oysa bu “yoksulluk edebiyatı”, bizzat Türkiye’de yüksek öğrenime ayrılan GSYH’nin yüzde 1.09’ukadar payını (2005 yılı), bupayı yüzde 2 olarak saptayan

Lizbon Gündemi hedefinin “uzağında” bulan TÜSİAD raporu tarafından yalanlanıyor.[12] “Vakıf/özel üniversitelerden yana” olduklarını sık sık deklare eden Murat Belge, Baskın Oran ya da Türker Alkan’ın[13] özelleştirilen yükseköğretimde nasıl bir keramet gördükleri hâlâ bir sır... Ancak kimi gerçekler var ki, bu ülkede evlatlarına insanca bir gelecek hazırlamaktan başka bir özlemi olmayan geniş kesimlerin canını yakıyor. O da, Türkiye’de yükseköğreminin “kamu/özel” tartışmalarından bağımsız olarak, giderek ve artan ölçülerde “paralı” hâle getirilmekte oluşu. Bunu gerçekleştirmenin yollarından biri, üniversite içi hizmetleri (barınma, ulaşım, beslenme, temizlik vb.) özelleştirmek, bir diğeri ise, öğrencilerin “katkı payı” adı altında her sömestr kayıtlı birlikte bir miktar ödeme yapmasını talep etmektir. Başlangıçta sembolik sayılabilecek bu “harçlar” her yıl bir miktar arttırılarak ailelerin sırtında ağır bir yük hâline gelmiştir. Böylelikle, örneğin, “AKP döneminde üniversite harç bedelleri ortalama yüzde 123.9 oranında zamlandı. Bakanlar Kurulu’nda 2009-2010 akademik yılı için birinci ve ikinci öğretim programlarına yapılacak harç zammının yüzde 8 olarak belirlenmesiyle AKP’nin iktidarda olduğu 7 yıl içinde harç bedelleri yaklaşık 2.5 kat artmış oldu.[14] (...) AKP’nin iktidara geldiği 2002’den Temmuz 2009’a yana harç olarak adlandırılan yükseköğretim katkı payları lisans programlarında 2 kat, ikinci öğretim programlarında ise yaklaşık 5 kat arttı. Üniversite harçları son 4 yılda yüzde 46.9, AKP iktidarın döneminde ise ortalama yüzde 123.9 oranında zamlandı. 2002 yılında 310 TL tutarındaki tıp fakültelerinin harcı 591 TL’ye, 2002 yılında 1135 TL tutarındaki ikinci öğretim veteriner fakültelerinin harcı ise 5 bin 276 TL’ye yükseldi. AKP’nin 2002 yılında iktidara gelmesinin ardından üniversite öğrencilerinin her yıl ödemek zorunda olduğu harç olarak adlandırılan yükseköğretim katkı payları aradan geçen 7 yılda katlanarak arttı. Özellikle ailesinden ayrılarak başka bir kentte üniversite eğitimi almaya gelen öğrenciler harçları ödemekte zorlanırken AKP döneminde harç bedelleri ortalama 2 kat ile 5 kat arasındaki farklı oranlarda zamlandı.”[15] Böylelikle devlet üniversiteleri tedricen “paralı” hâle getirilmektedir.

Yine de, sorunun eğitime ayrılan bütçenin miktarı, yükseköğreminin giderek pahalılaşması hatta üniversite mezunları arasındaki işsizlik vb. ile sınırlı olmadığını tartışmak istiyorum burada. Daha doğrusu, bunlar her ne kadar tek tek ele alındıklarında “arızî”, “düzeltililebilir”, “geri çevrilebilir” olgular olarak görülebilse de, tümünün bir arada daha derin, yapısal bir dönüşüme, bir zihniyet dönüşümüne işaret ettiğini vurgulayacağım. Bir başka deyişle, bana kalırsa sorunu daha farklı bir yerde konumlandırmamız gerekiyor. Bütün yönleriyle yaşanan, yüksek öğrenim alanının (da) serbest piyasa mantığı tarafından temellüküdür.

Bu, üstelik yalnızca üniversiteler alanına münhasır bir hamle değildir. Küresel neo-liberalizm, hayatın her alanını kendi erimine dâhil ederek tanzim etme girişimi olarak çıkmaktadır karşımıza. Bir başka deyişle, neo-liberalizmin mantığı, farklı alanların özerkliğini lağveder yönde işlemekte, farklı etkinlik alanlarını piyasa kurallarına tabi ortak standart ve kriterler doğrultusunda yeniden örgütleme girişimini temsil etmektedir. Böylelikle hastane ile lunapark, süpermarket ile üniversite, otel ile fabrika, banka ile insan hakları örgütü, spor kulübü ile sigorta şirketinin işleyiş mantığı arasındaki farklılıkları ortadan kaldırmaya ve tümünü birden piyasaya tabi kılmaya yönelik bir süreci yaşamaktayız. Tıpkı tüm insanlığa “tüketici/müşteri ol ya da yok ol!” çağrısı çıkartılması gibi... Sağlık ve eğitim kurumları, iletişim/medya kuruluşları, siyasal partiler, STÖ’ler, bir başka deyişle geçmişte “özerk” (yalnızca devletten değil, aynı zamanda piyasadan özerk) ve kendine özgü olarak tahayyül ettiğimiz ne varsa, bir “yeniden yapılanma” sürecine zorlanırken,

bunu “piyasa dili ve mantığı” çerçevesinde gerçekleştirmeye yönlendiriliyor. Hangi alanda faaliyet gösterdiği ve hangi özgül ve ayırt edici birikim üzerine temellendiğine bakılmaksızın, her kurumun bir “vizyon” ve bir “misyon” sahibi olması gerektiği, neredeyse bir kaziye hâline geldi. Artık yalnız şirketler değil, spor kulüplerinden mahalle derneklerine her kurum “şeffaf ve denetlenebilir” olmak, “paydaşların katılımı”nı sağlamak, “girdi ve çıktı” hesaplamalarının doğru ve denetime açık bir tarzda yapılması, “müşteri memnuniyeti”ni sağlamak, “hizmet kalitesi”ni yükseltmek, “rekabetçi bir ortam”la baş etmek vb. hedeflere kilitlenmiş durumda. Kurum içi faaliyetlerin değerlendirildiği toplantılar, artan ölçüde şirket genel kurullarına benzemeye başladı. Serbest piyasanın dili, her şeyi kapsıyor giderek. Öğrenim-egitim alanından bir-iki örnekle sanırım daha iyi anlatabileceğim derdimi. İlki, dilerseniz oldukça “kör parmağım gözüne” bir örnek olsun. Türk eğitim sistemi, bilindiği üzere devletine bağlı, muti, soru sormaya pek alışık olmayan, ezberci, milliyetçilik dozajı yüksek “yurttaşlar”ı biçimlendirme mantığı üzerine temellenmişti günümüze dek. Günümüzdeyse Milli Eğitim Bakanlığı, bu özelliklere bir yenisini eklemek üzere kolları sıvamış gözüküyor. Bundan böyle eğitim sisteminin aynı zamanda “piyasasever” yurttaşlar yetiştirmesi de beklenecek:

“MEB’in 2009-2010 eğitim-öğretim yılında ortaöğretim öğrencilerine yönelik hazırladığı ‘Ekonomi’, ‘İşletme’ ve ‘Girişimcilik’ adlı derslerin programları belli oldu. Programlara göre öğrencilere ekonomi piyasacı ve kapitalist bir bakış açısıyla anlatılırken sosyal devlet ve devletçilik üzerinde neredeyse hiç durulmuyor. Ekonomi dersinin programında ekonomi sistemleri arasında yer alan sosyalizm hakkında hiçbir bilgiye de yer verilmiyor. Ekonomi dersinin programına göre, ‘Ekonomi Nedir’ adlı ünite kapsamında öğrencilere ‘Ülkelerin daha çok kapitalist sistemi benimsemelerinin temel nedenlerini açıklayınız’ sorusu yöneltilecek. ‘Piyasa Mekanizması: Talep, Arz ve Fiyat Oluşumu’ adlı üniteye ise öğrenciler gözlem gezisi düzenleyerek aynı malın farklı alışveriş merkezleri ve farklı semtlerde neden farklı fiyatlarda satıldığını araştırarak, fiyatı etkileyen faktörleri bulacak. Ünite kapsamında öğrenciler çevrelerindeki piyasaları araştırarak ve piyasaların hangi özelliklere sahip olduklarını görmeleri sağlanacak. Üniteye etkinlik örneği olarak sabit telefon hizmetinin Türkiye’de yalnızca Türk Telekom AŞ tarafından verildiği anlatılacak ve çalışanları greve gittiğinde bu hizmetin aksadığından bahsedilecek. Üniteye çalışanların neden grev yaptığı konusunda hiçbir bilgi verilmemesi ve grevin bir hak olduğunun belirtilmemesi de dikkat çekiyor.” Programa göre, ‘Para, Bankacılık ve Enflasyon’ adlı üniteye öğrencilere ‘Parasız bir hayat olabilir mi’ sorusu sorularak bu konu hakkında tartışmaları istenecek.[16]

Serbest piyasa dilinin (ve mantığının) akademik alanı nasıl istila etmekte olduğuna dair bir başka örnek, hızla değiş(tiril)mekte olan idarî dildir. Bilindiği üzere, öğrenciler, mezun olabilmek ya da bir üst sınıfa geçebilmek için her akademik yılda belirli miktar saat derse devam edip bu dersin gerektirdiği sınav, ödev, vb.ni tamamlamış olmalıdırlar. Buna benim öğrenciliğim sırasında “saat” denilirdi, şimdilerdeyse “kredi” deniliyor. “Saat” teriminin yerine neden finans dünyasına ait “kredi” sözcüğünün kullanılmaya başlandığının ise, akla yakın bir izahı yok! Öte yandan, Türkiye üniversitelerinin de dâhil olduğu, Avrupa ülkeleri için ortak bir “üniversite alanı” yaratmaya, bir başka deyişle, sisteme katılan üniversitelerin, haydi ben de bankacılık diline müracaat edeyim, “konvertibilite”sini sağlamaya yönelik Bologna süreci, Türkiye’de tüm üniversiteleri derin yapısal dönüşümlere zorlayacak tarzda işlemekte. Süreç, özetle Avrupa üniversitelerini ABD’nin çekim alanı karşısında rekabet edebilir hâle getirmeyi, öğrenci ve öğretim elemanlarının, katılımcı üniversiteler arasında “serbest dolaşımı”nı

sağlamayı hedeflemektedir. Ancak bununla da kalmamakta, katılımcı üniversiteleri, “şeffaf”, “açık”, “hesap verebilir” ve “rekabetçi” yönetimini sağlamak üzere, onları şirket mantığı çerçevesinde standardize etmeyi üstlenmiştir. Bu nedenle de her ne kadar sürece ilişkin temel belgelerde[17] “üniversiteler arasındaki farklılıkların” bir zenginlik kaynağı kabul edildiği vurgulansa da, süreç, tüm bölümlerin ders programlarını ECTS (Avrupa Kredi Transfer Sistemi) doğrultusunda yeniden yapılandırılmalarından (ki bu, her bir dersin “girdi” ve “çıkıtı”larının -ders içerikleri, kullanılan kaynakçalar, eğitim malzemesi, öğrencinin çalışması gereken saat miktarı, başarı ölçüm kriterleri, vb.- standardize edilmiş bir tarzda sunulduğu cetvellerin hazırlanması dâhil bir dizi işlemi gerektirmekte), üniversitelerin “kurum dışı paydaşlar”la istişarelerinin kurumsallaştırılmasına pek çok ortaklaştırmayı öngörmektedir. Bununla ilişkili güncel bir başka gelişme, YÖK tarafından hazırlanıp Meclis’e sevk edilen, “mütevelli heyetleri”ne ilişkin yasa tasarısıdır. Üniversitelerin böylelikle, giderek “üniversite dışı paydaşların” (yerelyöneticiler, sanayi, ticaret odaları, işadamları dernekleri, meslek odaları, sendikalar) denetim ve önerilerine açılması, üretim (öğrenci yetiştirme ve araştırma) ve yönetimlerini, bu “dış paydaşlar”ın görüş ve önerileri doğrultusunda biçimlendirmesi öngörülmektedir. Bir başka örnek ise, akademik atama ve yükseltme kriterlerinden... Giderek tektipleştirilen bu kriterler, öğretim elemanlarını araştırma ve (tercihan yurtdışında) yayın yapmaya teşvik etme gibi bir savdan hareket etmektedir. “Ne var bunda?” diye sorabilirsiniz; öyle ya, öğretim elemanlarının araştırmalar yapıp bulgularını yayınlaması kötü bir şey değil. Ama kazın ayağı, farklı; bu kriterler, belirli bir puan sistemi çerçevesinde örgütlenirken, yapılacak yayının “kalitesi” yayımlandığı derginin “kalitesi”ne bağlanmaktadır. Derginin kalitesinin saptanması görevi ise, “Standart & Poor’s”u vb. kredi derecelendirme şirketlerini andıran özel şirketlere bırakılmıştır ve “etki faktörü” denilen, dergi satışı, dergi makalelerinin ne sıklıkta alıntılındığı vb. bir dizi etkenle hesaplanmaktadır. Öyle ki, yeri geldiğinde bir akademisyenin yazdığı bir kitap, “etki faktörü” yüksek, ama yaşadığı ülkede erişimi neredeyse olanaksız bir dergide yayınlanan iki sayfalık makalesinden daha az puan almaktadır. Bu durum ise akademisyenleri yayınlarını “puan alabilecekleri” dergilerin taleplerine, kriterlerine göre yapmaya yöneltmektedir... Teşbihte hata olmaz, bu günlerde ekran karşısında, alıntılama endekslerinin *impact factor*’lerini hesaplayıp yatırım stratejilerini ona göre geliştiren hocaların borsa aktörlerinden, broker’lardan pek farkı kaldığı söylenemez... Bir sonuncu örnek ise, YÖK Başkanı Yusuf Ziya Özcan’dan. Akademisyen maaşlarının düşüklüğünü kendisi de kabul eden Özcan, bu sorunun üstesinden gelmek için “akıllara seza” bir yöntem önermekte: “Önce akademisyenlerin yaptığı bütün işleri bir sıralayacağız. Bunlar ölçülebilir ve genelde kimsenin itiraz etmeyeceği, katıldığı kongreler, yazdığı makaleler, öğrencilere yaptığı tez danışmanlığı, yürüttüğü tezler gibi konular olacak. Bunların hepsine bir puan vereceğiz ve puanları toplayıp bir katsayı ile çarpıp kaç lira çıkıyorsa bu parayı ertesi yıl taksitlendirerek her ay öğretim üyesine vermeyi düşünüyoruz.”[18] İş dünyasının kıran kırana rekabetçi ortamına hoş geldiniz! Tüm bunlar, üniversitelere tahsis edilen bütçelerin kısıtlılığı ile birlikte göz önünde bulundurulduğunda, akademi’nin ayırt edici mantığının (bilim, araştırma/keşfetme tutkusunu, bilgi ve bulguları meslektaş, öğrenci ve kamuyla paylaşma, öğrenme ve keşfetmenin heyecanını kamusal yararı gözetme dürtüsüyle dengeleme kaygısı, evrensel barışa hizmet isteği, insanlığın topyekûn gelişimine katkıda bulunma ideali...) lağvedildiği, üniversite “özerkliği”nin [aslına bakacak olursanız üniversite özerkliği denilen şey, salt üniversitenin idarî, bilimsel ve/veya malî açılardan kendini yönetebilme yetisi değildir. Bunun gerisinde tam da bu saydıklarım, yani akademi’nin kendine özgü mantığı yatmaktadır...] ihlal edildiği, ihlal ne kelime, toptan ortadan kaldırıldığı ve üniversitelerin piyasa isteklerine teslim



edildiği bir ortamın biçimlendiğini görmemek mümkün değil. ABD'den çevresine doğru hızla yayılan bu süreç, Türkiye'de TÜSİAD'ın 1994'te bir grup akademisyene[19] hazırlattığı (ve bu tarihten itibaren de belli aralıklarla tekrarlattığı[20]) yükseköğretim raporlarından bu yana biçimlenmektedir. O tarihten bu yana, piyasanın üniversiteler üzerine müdahale süreci, giderek somutlanıyor. Üniversite "çıktı"larını (vasıflı eleman, araştırma...) temellük eden birincil "müşteri" olarak "serbest piyasa" bu "çıktı"ların biçimlenişi üzerinde daha fazla, giderek tek söz sahibi olmayı hedefliyor. Hükümetler, YÖK, ilgili bürokrasi ve üniversite yönetimleri de bu süreci işletmek üzere el ele çalışıyorlar...

\* \* \*

Galiba küresel neo-liberal piyasa ekonomisi ya da günümüz kapitalizminin en ürkütücü özelliği, gerçekten de "küresel" olmayı hedeflemesi. Yani yalnızca yeryüzünde el değmedik bir karış toprak parçası bırakmamanın yanı sıra, her ulusu, her toplumu, her halkı, her cemaati, herkesi ve insan yaşamının tüm alanlarını, sahip oldukları ya da olabilecekleri her türlü özerkliği berhava ederek kendi mantığına tabi kılmak yolundaki engel tanımaz ilerleyiş... Bu ilerleyiş "dur" demenin ise, yalnızca 6 Kasım'dan 6 Kasım'a akla gelen YÖK protestolarıyla mümkün olamayacağı, açıktır...

## NOTLAR

- [1] Bertrand Russell.
- [2] "Erdoğan: Her üniversite mezunu iş bulur diye bir kural yok", Radikal, 30.09.2009, <http://www.radikal.com.tr/Radikal.aspx?aType=RadikalDetay&Date=&ArticleID=956957>
- [3] bkz. Ahmet İnsel, "Kapitalizm İntiharları", Radikal İki, 4 Ekim 2009, ss.1-4
- [4] "Artık Boğaziçi ve ODTÜ mezunu olmak da yetmiyor", Haber Vitriini, 21.03.2004. <http://www.habervitriini.com/haber.asp?id=123165>
- [5] ATO, "Geleceğe Silgi: Eğitimli Küskünler Dosyası", <http://www.atonet.org.tr/turkce/bulten/bulten.php3?sira=344>  
[6] İşte bu durumun rakamsal ifadesi: "OECD tarafından her yıl yayımlanan 'Bir Bakışta Eğitim' raporunun yenisini (2009) salı günü yayımlandı. 2009 Raporu'nun bulgularına göre, üniversiteyi bitiren bir erkek mezununun, ortaokul mezununa göre yaşam boyunca elde edeceği kazanç priminin mezun olduğu günkü değeri, OECD ortalaması olarak brüt 186 bin dolar olarak hesaplanmış. Kadınlarda ise bu ortalama 134 bin dolar olarak hesaplanmış. Bu ortalamaların OECD'de yer alan 30 ülkenin ortalaması (2005) olduğunu anımsatarak, en yüksek değer ABD'de hesaplanan ortalamasının olduğunu, bunun da erkeklerde 367 bin dolar, kadınlarda 229 bin dolar olarak istatistiklerde yer aldığını not düşelim. OECD içindeki en düşük değerin Türkiye'de olduğunu görmek pek de sürpriz olmadı. Erkeklerde 74 bin dolar, kadınlarda ise 72 bin dolarlık bir ortalama hesaplanmış." (Uğur Gürses, "Eğitimin Gelir Primi", Radikal, 11 Eylül 2009, s.4.)
- [7] Cüneyt Ülsever, "Bedava Eğitim Yoktur!", Hürriyet, 24 Haziran 2009, s.22.
- [8] Ufuk Coşkun, "... 'Parasız Eğitim', Eğitimde Devlet Tekeli Demektir", Radikal, 28 Eylül 2009, s.15.
- [9] Öztürk, Sevim, Türkiye'de Üniversite Özerkliğinin Mali, Akademik ve Yönetimsel Boyutlarıyla Devlet ve Vakıf Üniversiteleri İçin Betimlenmesi, Doktora Tezi, A.Ü. Eğitim Fakültesi, Danışman: Prof. Dr. L. Işıl Ünal. XXV-243.
- [10] Bkz. Tuğçe Köksal, "Hangi Üniversite?" Newsweek Türkiye, 19.07.2009, <http://www.newsweekturkiye.com/haberler/detay/30910/Hangi-universite>
- [11] Vakıf üniversitelerinin faaliyet alanları konusunda bkz. Bkz. M. Özügürlü, "Özel üniversite: Üniversite sisteminde-

ki gedikten sistemin kendisine”, Toplum ve Bilim, Güz 2003, sayı 97, s.271.

- [12] “Türkiye’de Yükseköğretim: Eğilimler, Sorunlar ve Fırsatlar”. TÜSİAD, yayın no. TÜSİAD-T/2008-10/473, Ekim 2008.
- [13] “1960’larda yüksek öğretimde özel sektörün yeri var mıdır, olmalı mıdır konusunun başlıca tartışma temalarından biri olduğunu anımsarsak, nereden nereye geldiğimizi anlarız. Fakat 1960’ların edasıyla ‘Kahrolsun kapitalizm,’ diye slogan atmanın bir yararı da yok. Özel sektörün varlığı eğitimde dinamizm sağlamak açısından yararlı olmuştur. Sosyal sınıflar arasında bozulan dengelerin giderilmesi devletin görevi olmalı!” (Türker Alkan, “Toplumsal Sınıflar ve Eğitim”, Radikal, 22 Temmuz 2009, s.17.)
- [14] Mahmut Lıcalı, “Harçlar Yaklaşık 2.5 Kat Arttı”, Cumhuriyet, 12 Ağustos 2009, s.6.
- [15] Mahmut Lıcalı, “Üniversiteler: AKP Harçları Katladı”, Cumhuriyet, 29 Temmuz 2009, s.8.
- [16] Mahmut Lıcalı, “Sosyal Devlet Yerine Piyasa Mantığı”, Cumhuriyet, 3 Eylül 2009, s.8.
- [17] Bu belgelere YÖK’ün web sayfasından erişilebilmektedir: [www.yok.gov.tr](http://www.yok.gov.tr).
- [18] Aksiyon dergisinde yer alan “En büyük hayalim YÖK’ü yok etmek” başlıklı söyleşi. <http://www.tumgazeteler.com/?a=5307341>.
- [19] Eski YÖK başkanı Kemal Gürüz, Erdoğan Şuhubi, A. M. Celal Şengör, Kazım Türker ve Ersin Yurtsever tarafından hazırlanan “Türkiye’de ve Dünyada Yüksek Öğretim, Bilim ve Teknoloji” başlıklı rapor.
- [20] Son örnek için bkz. J. Visakorpi, F. Stankovic, J. Pedrosa, C. Rozsnyai “Türkiye’de Yükseköğretim: Eğilimler, Sorunlar ve Fırsatlar”. TÜSİAD, yayın no. TÜSİAD-T/2008-10/473, Ekim 2008.

# FİKRET BAŞKAYA'NIN GÜNLÜĞÜ

## FİKRET BAŞKAYA

### EĞİTİM NEYE YARAR?

Her tarihsel dönemde ve her toplumda bir "eğitim sistemi" bulunur, söz konusu eğitim sistemi, geçerli egemenlik ilişkilerini, toplumsal hiyerarşiyi, toplumsal kutuplaşmayı, eşitsizlikleri yeniden üretip, devamlılığını sağlama işlevi görür. Eğitim, okul, eğitilmiş insan, uzman, uzmanlık, vb. mutlaka "olumlu bir şey" olarak sunulur ve ekseri öyle de sanılır. Oysa, herşeyde olduğu gibi, eğitimin de çelişik veçheleri olan bir süreç olarak anlaşılması gerekir... Bugün dünyada geçerli "eğitim sistemleri" kapitalist üretim tarzının bir gereği olarak ortaya çıkmıştır. Kapitalizm öncesi dönemde bugünkünden farklı bir "eğitim sistemi" vardı. Söz konusu eğitim sistemi, tarıma dayalı egemenlik ilişkilerini meşrulaştırma ve yeniden üretme işlevine koşulmuştu. İster kapitalist, isterse prekapitalist dönemlerin "eğitim sistemleri" olsun, eğitimin amacı, egemen sınıfın egemenliğini, dolayısıyla sınıfsal çıkarları gerçekleştirmek, yeniden üretip devamlılığını sağlamaktır.

Kapitalizm öncesi dönemde eğitimin 'temel işlevi' ezilen-sömürülen sınıflara *gönüllü köleliği* kabullendirmektir. Eğitim dine [teolojiye] dayanırdı ve toplumsal eşitsizlikler *Tanrı iradesinin bir gereği* sayılırdı. Kapitalizm ve onunla yaşıt olan modernite sonrasında "eğitim sistemleri" artık dine [teolojiye] değil, rasyonalizme [akla] dayanıyordu veya dayandığı söyleniyordu, ama söz konusu akıl yeni egemen sınıf olan burjuvazinin [kapitalist sınıfın] *aklıydı*. Dolayısıyla, ezilen ve sömürülen sınıflar bakımından *önemli bir değişiklik* söz konusu değildi. Dine dayalı eğitim veya okul sistemi insanları din adına, *Tanrı* adına *alikleştirip, ahmaklaştırıp*, *gerçeği* anlama yeteneklerini dumura uğrattıyordu. Akla [rasyonalizme] dayandığı söylenen laik eğitim de aynı şeyi başka gerekçelere dayandırıyor. Zira, laik eğitim de kendi kutsallarını üretmişti, üretmek zorundaydı. Kapitalizm öncesi dönemde insanlar *Tanrı/Kral veya Tanrı'nın yeryüzündeki 'vekili' olan Padişah'ın, İmparator'un otoritesine itaat etmek 'zorundayken'*, laik olduğu söylenen 'modern' dönemde, *Tanrı/Kral'ın, imparatorun, sultan'ın yerini ulu önder, vatan- millet, özel mülkiyetin kutsanması, devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğü, otoriteye itaat, vb.* gibi safsatalar aldı. Son iki yüzyıl, laiklik adına, modernlik adına nice laik dinlerin peydahlandığına tanık oldu... Dolayısıyla, laik eğitim de dine dayalı eğitim gibi *ideolojik köleliği* sağlama ve sürdürme işlevi gördü, görüyor. Laik okulların temel işlevlerinden biri veya başlıcası, genç nesilleri *alikleştirmek, düşünme ve muhâkeme yeteneklerini dumura uğratmaktır*, ama söylem farklıdır. Aslında egemen ideoloji tarafından yüceltilen mevcut okullar, bir tür *gönüllü köle* üreten fabrikalardır...

Kapitalizm öncesi dönemin toplumlarında veya egemenlik sistemlerinde devlet topluma dair fazla sorumluluk almazdı. Mesela, işgücünün eğitimi devletin ilgi alanı dışındaydı. Esnaf örgütleri [loncalar] tarımsal üretimin gerektirdiği 'sanayi araçlarını' üretti. Yetişkin işgücü de "çıkarcılık sistemi" tarafından sağlanırdı. Kaldı ki, söz konusu dönemde, bugünkü anlamda bir *kamu hizmeti* anlayışı da mevcut değildi.

Eğitim nedir veya nasıl olmalıdır sorusu, bu sorunun *kimin tarafından* sorulduğuna göre farklı cevaplar gerektirecektir. Bu soru, egemen sınıf tarafından, bir kadın tarafından, bir etnik unsur tarafından, dili ve kültürü 'laiklik, modernlik, birlik- bütünlük, vb.' adına yasaklanmış bir topluluk tarafından, sistem içindeki konumu gereği sömürülen ve ezilen bir

sosyal sınıf tarafından, vb. sorulabilir ve her seferinde verilecek cevaplar da farklı olur,.. Bence, temel soru, son tahlilde bütün bunları kapsayan *sınıfsal konumlanıştan* hareketle sorulandır. Zorunlu olarak 'kısa' olmak durumunda olan böyle bir yazıda, eğitimin işlevi, esas itibariyle de kapitalist toplumda ve onun 'küreselleşme' olarak sunulan bugünkü evresindeki işlevini burada derinlemesine tahlil etmemiz mümkün değil. O zaman, olabildiğince anlaşılır bir özet yapmaktan başka seçenek yok.

Sömürü düzeninin sürdürülmesinde çıkarı olan egemen sınıf için *eğitim nasıl olmalıdır* sorusunun cevabı bellidir. Kapitalist toplumda eğitim, 'küreselleşme' denilen [ ama aslında hiçbir *orijinallik* ve yenilik unsuru içermeyen ] son dönem öncesinde başlıca dört işlev görüyordu: 1. Geçerli 'eğitim literatüründe' kibarca *soyalleşme* denilen, genç nesilleri uysal itaatkâr, disiplinli, 'kibar' tüketiciler, kredi kartı kullanabilir 'sayın seyirciler', durumuna getirmek; 2. Devletin ideolojik aygıtı işlevi görmek, başka bir ifade ile, egemen sınıfın [ bizde komprador rejimin ] meşruluğuna ve *değişmezliğine* kitleleri inandırmak, genç nesillerin beyinlerini gerçek dışı safsatalar ve yalanlarla doldurup, onları düşünemez, muhakeme edemez, soru soramaz, gerçekle-yalan, doğruyla-yanlış arasında ayırım yapamayan, apolitik, pasif- edilgen unsurlar, velhasıl *gönüllü köleler* durumuna getirmek. İnsanları devletin *kutsallığına ve değişmezliğine* inandırmak; 3. Toplumsal eşitsizlikleri [ sınıfsal farklılıkları ] meşrulaştırıp kabullendirmek. Fakat, sadece toplumsal eşitsizlikleri, sömürüyü, yağma ve talanı meşrulaştırmak değil, aynı zamanda *yeniden üretip-derinleştirmek*. [ Elbette toplumların sınıflara bölünmesi, dolayısıyla toplumsal eşitsizlikler eğitim sistemiyle başlamadı ama okul sistemi geçerli eşitsizlikleri ve hiyerarşi sürdürüp derinleştirme işlevi gördü, görüyor ]; 4. Kapitalist sermaye birikiminin ihtiyacı olan iş gücünü ve devlet aygıtının ihtiyacı olan bürokratik-teknik kadroları yetiştirmek. İşte sermaye egemenliği demek olan tüm kapitalist toplumlarda eğitimin bu dört işlevi okulun veya eğitim sisteminin vazgeçilmez işlevleridir.

Kabaca, 1980 öncesinin bu dört işlevine, küreselleşme çağında bir yenisi daha eklenmiş durumda: 5. Bizzat eğitimin bir mal, bir meta kategorisine indirgenmesi, bir artı-değer sömürüsü aracı veya *sermayenin değerlendirme alanı* haline gelmesi... Aslında *küreselleşme* olarak bilinen, sermayenin içine sürüklendiği "yapısal kriz" den çıkmak için giriştiği çabaların tezahürleridir. Zira, "yapısal kriz" dünya ölçeğinde talebin daralmasının sonucu olarak ortaya çıktı, bu da sermayenin kâr oranlarının düşmesi, başka bir ifade ile sermayenin *değerlenme/değersizleşme* sorunuyla yüz yüze gelmesi demekti. Sermayenin değersizleşme/ değerlendirme sorununu çözülebilmesi için, yeni *değerlenme alanları* bulması gerekiyordu. Ve, o zamana kadar kamu hizmeti denilip devlet tarafından sağlanan hizmet alanları sermaye için bir *kurtuluş* olarak görülmeye başlandı. İşte özelleştirmelerin gerçek nedeni budur. Burjuva ideologları, 'aydın' denilen mektepli taife [ diplomahılar ], herşeyi bilen köşe yazarları, Nobel ödüllü iktisat profesörleri, siyasetçiler, vb. tarafından özelleştirme lehine ileri sürülen tüm gerekçeler yalandı, saçmaydı, hiçbir iç tutarlılığı ve inandırıcılığı yoktu. Ama insanlar inandırıldı... Bu durum, *bilimsel* denilen bilginin *ideolojik karakteriyle* ve ideolojik kölelikle doğrudan ilgilidir. Başka bir ifade ile, ideolojik safsataların bilim diye okullarda, üniversitelerde öğretilmesi-pazarlanmasıyla ilgilidir [ Bu önemli sorunun tartışmasına burada girmiyorum ]. Ne yazık ki, bu dünyada insanların birşeye inanmaları için o şeyin her zaman bir gerçekliğe tekâbüle etmesi [ denk düşmesi ] gerekmiyor... Fakat sermayenin değerlendirme alanı olarak gördüğü sadece, eğitim, sağlık, sosyal, güvenlik, belediye hizmetleri, vb. gibi kamu hizmeti kategorisine girenler değildi. O zamana kadar piyasa için mal ve hizmet üreten ve bizde Kamu İktisâdî Teşebbüleri [ KİT ] denilen kuruluşlar da [ SEK, TE-

KEL- TÜPRAŞ, EREĞLİ DEMİR ÇELİK, TELECOM, v.b. ] sermayenin ağızını sulandırıyor. Bu kuruluşların 'uluslararası bit pazarına düşürülerek', çokuluslu şirketler de denilen emperyalist sermaye ve 'yerli' uzantıları tarafından yağmalanması, *piyasa ekonomisinin ve iktisat biliminin* bir gereği olarak sunuldu... İnsanların bu durumdan pek rahatsızlık duymaması, üzerinde önemle ve ısrarla durulması gereken bir husustur...

Şimdilerde eğitim, sermaye için çok kârlı bir değerlendirme alanı haline geliyor ve hızlı bir tempoyla da özelleştiriliyor. Dünya Bankası *okulun amacının ticari işlemlerin gelişmesini teşvik etmek* olduğunu ilan ediyor. Daha şimdiden sadece OECD ülkeleri eğitim sektörü pazarı portesininin 875 milyar Euro olduğu söyleniyor ki, bu yaklaşık dünya otomotiv pazarının işlem hacmine eşittir... Eğitimin tipik bir kapitalist faaliyet alanı haline gelmesi için, eğitim örgütlenmesinin ve pedagojik sistemin 'emek piyasasının' ihtiyacıyla uyumlandırılması, eğitimin ileri teknoloji alanlarını [ enformasyon ve iletişim ] destekleyecek biçimde yeniden dizayn edilmesi, nihayet bizzat eğitimin piyasaya dönüştürülmesi, bu amaçla da bir kamu hizmeti olmaktan çıkarılması, özelleştirilmesi gerekiyor. Bu sürecin sonucunda eğitim sadece bir meta haline gelmekle kalmıyor, bizzat okul da bir yabancılaşma işlevi görüyor. Okul tipik bir kapitalist işletme, eğitim bir mal gibi görülüyor bu amaçla okullara *işletme (şirket) kültürü* sokuluyor. Yüksek öğretimde ve eğitimin tüm aşamalarından eğitim şirketlerin faaliyet alanı haline geliyor. Şirket üniversitelerinin sayısı 1994 de 400 den 2004 de 1600'e çıkmış durumdaydı. Motorola Üniversitesi bunların en çok bilinenidir ve yıllık bütçesi 120 milyon dolardır... 21 farklı ülkede 99 şubesi var. Daha şimdiden İnternet aracılığıyla yapılan eğitim sonucu verilen diplomalar geçerli sayılıyor... Dünya Bankası 2010 yılında şirket üniversiteleri sayısının 'geleneksel üniversitelerden' daha fazla olacağı tahmininde bulunuyor... ABD'de 33 eyalet "İnternet Üniversitesine" sahip.

Bu özelleşme, paralılaşma, metalaşma sürecinin halen aşırı düzeyde eşitsiz olan eğitimi daha da eşitsiz hale getirmesi kaçınılmazdır. Bundan sonra ikili yapı daha da belirgin hâl alacaktır. Bir tarafta zenginlerin okulları, diğer tarafta giderek değersizleşen "çöplük okullar"... Bu süreç "demokratik okul" idealinden daha da uzaklaşmak, bilginin dünyayı anlama işlevinin daha da zayıflaması anlamına geliyor. İnsanlık bilginin bir kâr aracına dönüşürülmesine, kapitalistler tarafından sadece kendi dar çıkarları için araçlaştırılmasına razı olacak mı? Oysa, eğitimin insan potansiyelini geliştirmesi, insanı özgürleştirilmesi, insânî emansipasyonu gerçekleştirmesi gerekiyor. Küreselleşme çağında eğitim bütünüyle kâr etmenin ve insanları köleleştirmenin bir aracına dönüşüyor... Bugünkü eğitim sistemi giderek sermayenin kâr etmesine yarayan "uzman cahiller" yetiştiriyor, sorgulayan yurttaşlar değil. Bu yüzden egemen düzen *uzmanı ve uzmanlığı* boşuna yüceltmiyor. Fakat, çelişik bir durum da söz konusu, teknolojinin gelişmesine paralel olarak, toplam işgücü içinde vasıfsız işçilerin oranı sürekli artıyor... İşsizlerin ve iğreti işlerde çalışanların da. Aslında bu durum, kapitalist sermaye birikiminin doğal tezahürüdür. Velhasıl bir yanda söylem diğer yanda gerçek...

Bu süreç karşısında öğretmenler, öğretim üyeleri genel olarak eğitimciler ve örgütler nerede duruyor? İkinci emperyalistler arası savaş öncesinde okul sadece egemen sınıfın çocuklarına açıktı. İkinci Savaş sonrasında emperyalist ülkelerde işçi sınıfının, Üçüncü Dünya da da ezilen hakların mücadelesi sonucu, okulun kapısı işçi sınıfı ve diğer mütevazı kesimlerin çocuklarına da açıldı. Bu dönemde hem okullaşma oranı büyüdü hem de eğitici kadroda önemli bir artış oldu. Öğretmen ve öğretim üyesi sayısı arttı. Fakat, bir taraftan bizzat aldıkları eğitim, diğer taraftan da egemen ideolojinin genç nesillerin kafasına sokma işlevine koşulmuş olması itibarıyla, bu kesimin sınıf mücadelesi içindeki konumu *problemli-*

dir. Okulda öğretmen, devleti, otoriteyi temsil eder. Bu niteliği itibariyle öğretmen-öğrenci ilişkisi, otorite ve otoriteye maruz olan ilişkisidir. Öğrenci öğretmene itaatsizlik yaptığında, otoriteye, devlete karşı gelmiş sayılıp cezalandırılır. Bu yüzden okullarda asıl yapılar eğitmek değil, disipline etmek, *uyumlandırmak, hizaya getirmek, öğrenme güdüsünü, tecessüsü ve bilimsel-entellektüel yaratıcılığı yok etmektir...* Velhasıl asıl yapılan öğrencideki yaratıcı potansiyeli ve yeteneği geliştirmek değil, bastırmak, ezmektir... Bu tip kurumlar gerçekten eğitim kurumları mıdır?

Bir kere öğretmen kitlesi *uzmanlaşmadan* ötürü gerçeği kavrama sorunuyla karşı karşıyadır. Bu durumu aşabilmesi özel çabayla mümkün ve öğretmen çoğunluğu böyle bir çabaya girmiyor. İkincisi, okullarda "*farklı oldukları bilinciyle*" yetişiyorlar. Bu onların sınıf mücadelesine katılıp etkin olmalarını engelliyor. Oysa, emeklerinden başka satacak birşeyleri olmaması itibariyle işçi sınıfına dahildirler. Sınıf mücadelesinde sorun, bu kesimin sadece egemen ideolojiyi (resmi ideolojiyi) en çok içselleştiren bir kesim değil, aynı zamanda egemen ideolojiyi genç nesillere aktaran bir kesim olmasıyla ilgilidir. Eğitimin özelleştirilmesine, metalaşmasına, bir kâr aracına dönüştürülmesine öğretmen ve öğretim üyeleri [üniversite üyeleri] tarafından ciddi bir tepki gelmemesi doğrudan bu durumla ilgilidir. Türkiye'de özel *dersane-devlet okulu ikiliği* üzerinde ısrarla durulması gereken bir saçmalaktır. Oysa, öğretmen kitlesi bu kepezeliğe karşı çıkmak yerine, özel dersanelerden bir kırıntı kapmak için çırpınıyor. Bunlar arasında eğitimin özelleştirilmesine karşı olan sendikaların üyeleri de var... Bir öğretmenin hem devlet okulunda hem de özel dershanede çalışması, kendini inkâr etmesidir ve önemli bir etik sorundur. Okulda öğretmediğini 200 metre ötedeki özel dershanede öğretmek ne demektir? Bu son derecede rahatsız edici bir saçmalaktır. Aslında Türkiye'de eğitim daha şimdiden önemli ölçüde özelleştirilmiş durumda Devlet okulları özel dersanelere müşteri sunan kurumlara dönüşüyor... Velhasıl, garip bir '*işbölümü*' oluşmuş durumda...

Eğitim özelleştirilip, kapitalist patronların işi haline geldikçe, eğitim de aynı deterjar gibi bir "ürüne" dönüştükçe, eğitim emekçilerinin memur bilincinden uzaklaşması mümkün olabilir. O zaman eğitimciler de diğerleri gibi sadece işgücünü satan unsurlar olduğunu anlayacaklardır.

Fakat akılda tutulması gereken husus şudur: Okul sistemi esas itibariyle egemenlik üretse de, bilimsel bilginin niteliğinden ötürü, egemen sınıfın ideolojik egemenliği hiç bir zaman tam ve kesin değildir. Dolayısıyla, öğretmen yetişkinse, bilinçliyse, onun ilerici özgürleştirici işlevini bütünüyle yok etmek mümkün değildir. Eğitim ne kadar köleleştirici, ne kadar baskıcı olursa olsun, edinilen bilginin mevcut egemenlik ilişkilerini anlam ve değiştirme işlevi bütünüyle yok edilebilir değildir. Aksi halde işimiz iyice zorlaşır.. Zira, çelişik olarak, kapitalizm sadece emekçi sınıfı *yabancılaştırmakla* kalmıyor, aynı zamanda onun eline özgürleşmenin, kurtuluşun araçlarını da veriyor. Bu yüzden bir başına eğitilmiş insan sayısının artması, yüceltilmesi gereken bir şey değildir. Unutmamak gerekir ki, 1930'lu yıllarda Almanya dünyanın en eğitimli ülkesiydi ama bu 'eğitimli' ülkede başka hiçbir yerde olmadığı kadar kitap yakılmıştır... Başta da söylediğimiz gibi, her tarihsel-toplumsal süreci, *çelişik veçheleri* itibariyle kavramak durumundayız...Bütün soru *bilgiyi* kapitalistlerin ve onların devletinin elinden alıp, bir özgürleşme aracına dönüştürüp-dönüştürmemekle ilgilidir. *Dünyayı değiştirmek için okulu değiştirmek, okulu değiştirmek için de sistemi değiştirmek gerekiyor...* Bu diyalektik bütünlük bir kere anlaşıldı mı, artık önümü açık demektir...■