



TMMOB Örneği ile Meslek Odalarında “Özelleşme!”

Atilla GÖKTÜRK
(Prof.Dr., Muğla Üniversitesi, Kamu Yönetimi Bölümü)

Giriş

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 ahlâkını 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 yasada 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 Diş 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 olmayacağından, 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 üyeler 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 arka arkaya çıkarıldığı bu 1950'li dönem, Türkiye açısından uluslararası alandan beklentilerin önem kazandığı, Türkiye'nin uygulamakta olduğu politikaların bu konjonktürden etkilendiği, 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 alarak 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 çalışmak 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 alanlarında 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 olunduğu; 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 ulaşılırken, 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 kuruluş 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 dokudan 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.

Değişim

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 kuralsızlaştırma 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 çekmek gerekmektedir. 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

atflarda bulunan 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, yönetimle birlikte düşünüldüğünde, çok yönlü bir etki yaratmaktadır.

Mühendislik ve Mimarlık Hizmetlerindeki Değişime Kısa Bakış

Geçmişte kamunun elinde olan birçok işlevin özel sektöre devredilmesinin gerektirdiği yeniden yapılanmanın ötesine geçen bu yeni durumda, kamudaki değişim hem kamu kurumu 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 eğitimi 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 olamayan, “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 yüklenilebileceği 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.

Değişim 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 alanındaki 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-ekspertiz 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 teknolojinin 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 sağlıklılığını 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 Komisyonlarının 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 yararı” 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



üyeyin 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 dönemlerde 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, edindiği yeni bilgi ve becerilerini değerlendirmek ve referansları haline getirmek(MO,2004) mevcut üyeleri de kapsayan düzenlemeler yapılmıştır. Neoliberal politikalarla beraber gelişen 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 kılacak bir ortam yaratmaktadır.

TMMOB odalarınca üye için zorunlu boyutlarda yürütülen “meslek içi eğitim ve belgeleme 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 belirlenmektedir. Odaların “mesleki hizmeti geliştirmek” adına yaptığı düzenlemeler ve verdiği belgeler, başka bir açıdan, çok aktörlü bir piyasada işverene “akredite eleman” güvencesinin sunulması anlamına gelmektedir. Neo liberal politikaların bir gerekliliği olarak ortaya çıkan bu gelişim, işine son verilen bir mühendis ya da mimarın yerine gelenin de aynı standartlarda olmasını sağlayacak, elindeki belge de iş sürecindeki kayıpları engellemenin garantisini oluşturacaktır. Yeni mühendis, mimarın çok fonksiyonlu olması, yabancı dil ve mutlaka bilgisayar 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 Kanun Tasarısı” gündeme getirilince mühendis unvanını bu kuruma mı verdirecekler şüphesi ile TMMOB çok sert bir tavır aldı. Bu kanun tasarısından lisans eğitimi ile ilgili kısmın çıkarılması için kampanyalar yürüttü. Bu kanunun ilk taslağında lisans ile ilgili bir husus yoktu. 19 Eylül 2006 tarihinde TBMM’nin açıldığı gün ilk gündemdeki kanun bu kanun 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 olanın 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 gelişmelerinden birisidir. Odanın sahip olduğu “kamu kurumu niteliğine” dayanarak ayrıcalıklı 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 tarafından 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 olunduğunu 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 “ayrışma” 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 kademelendirme, bu yeni hiyerarşi yukarıda yer alanların hareket alanını da geliştirirken, oluşturulmasında mevcut meslek örgütlerinin düzenlemeleri de etkili olmaktadır.

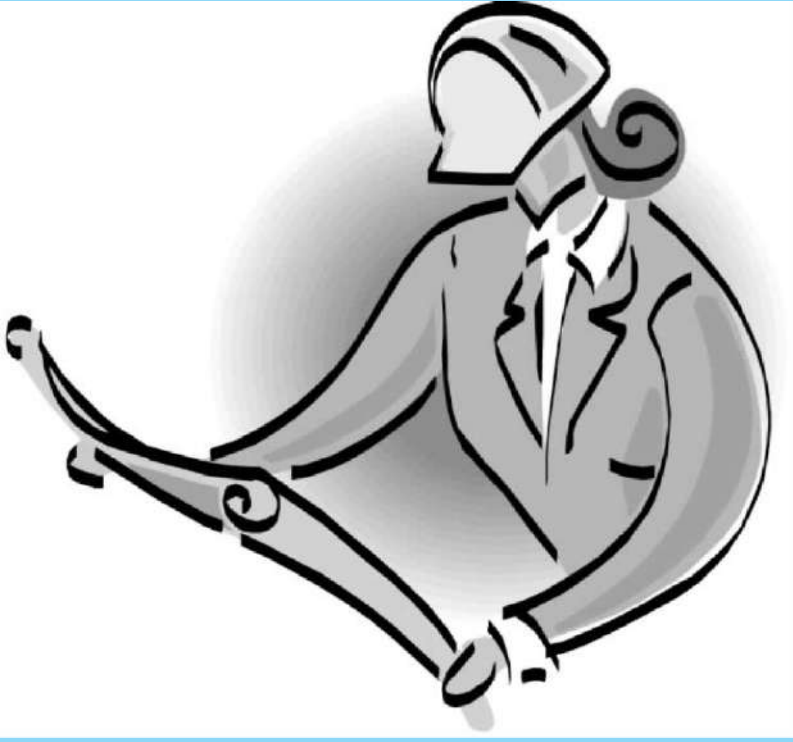
Mühendislik ve mimarlık açısından bir gereklilik

olarak- GATS ve AB sürecinin getirdiği dinamikler ile- sunulan bu kademeleme 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 ayrışma 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 buralardan 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 itibarı ile “Toplam Kalite Yönetimi” nin temel amacı - iş sürecinde ortaya çıkan zaman ve maliyet kayıplarını ortadan kaldırma- ile bütünleşen bir uygulama söz 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 misyonun ise piyasa koşullarının ihtiyaç duyduğu ücretli çalışan adam tipini üretmek ve “akredite etmek” olarak karşımıza çıktığını da özellikle belirtmek gerekmektedir.

TMMOB'nin Değişimi

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 üyelerde 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 üyelerine karşın, 40.000 civarında mimar olduğunu ve mimarlık yapan üyelerinin nerede ise tamamına

yakının ücretli statüsünde istihdam edildiğinin düşünölebileceğini, 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 kılarken, öte yandan örgütün üyeye olan bağımlılığını azaltan bir dokunun da hızla üremesine neden olduğu izlenmektedir. Bu durum Odaların gelir bütçeleri azımsanmayacak oranlarda artmasına karşılık, yukarda 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 gelineen 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 taşımaları, üyenin mesleğini uygulamasına sınırlamalar getirmeleri ile ayrıcalıklı üye konumları üretmeleri ve en bariz gözlenebilecek bir veri olarak duyuru ve yazışmalarında hakim olan terminoloji bugün gelineen 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 demokratik 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 Yerine Değerlendirme

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 bizihi kendisi de değersizleşebilir ve dolayısıyla bu değersizleşme çerçevesinde mühendis ve mimar bu durumu fark ettiğinde de, böyle bir yaklaşımı üstlendiğinde de temsil ettikleri değer in 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 kırılmaları 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 kitlesini temsil etmesini" ise %36 başarılı bulmaktadır. "TMMOB seçimleri sonucunda nitelikli 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 çözmenin 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 düzeydeki 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...”
[benimsemeyiz] “Hiçbir üyesinin sorununu dışlama[z].....”,

“Dünyayı, ülkeyi ve yaşamı tanıyan, anlayan ve ona göre politikalar üretmekle yaşamaya 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 gözükmemektedir.

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 (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.iiasia.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 İşaretlemeinde Onaylanmış Kuruluş Olarak Yetkilendirildi” 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 (Erişim tarihi, Nisan, 2008)
- MMO, 2008g, <http://merkezlab.mmo.org.tr/> (Erişim tarihi :Nisan 2008)
- MO, 2004, TMMOB Mimarlar Odası, Sürekli mesleki Gelişim Merkezi Yönetmeliği,

- <http://www.mimarlarodasi.org.tr/smgm/index.cfm?sayfa=belgeC=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 Mimarları Odası 6. Dönem Faaliyet Raporu, http://www.peyzajmimoda.org.tr/resimler/ekler/9f0f895fb98ab91_ek.pdf (Erişim tarihi, Nisan, 2008)
- Şen, M., 2007, Mimarlar Odası İşyeri Temsilcileri Buluşması-II, Muğla T.C. 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 (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 (Erişim tarihi, Nisan, 2008)
- Tuna, B., 2007, “Mimarlar Odası İşyeri Temsilcileri Buluşması-I Açılış konuşması”, Kocaeli,
- Yeşil, H. ve Örcü, 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 Yılının Değerlendirilmesi” yazısı üzerine
- Yiğit, A., 2007, “EMO Ankara Şubesinin Bir Yılının 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, bu 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 tespate 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 yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. 09 /12/ 2004 tarihli ve 25665 sayılı Resmi Gazete’de değişiklikler yayımlanmıştır. 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 yayımlanarak yürürlüğe girmiştir). TMMOB MESLEK İÇİ EĞİTİM VE BELGELENDİRME YÖNETMELİĞİ (14/12/ 2004 tarihli ve 25670 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir). BİLİRKİŞİLİK-EKSPERLİK-HAKEMLİK ve TEKNİK MÜŞAVİRLİK YÖNETMELİĞİ (16.1.1982 tarihli ve 17566 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak 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 PLANCILARININ ÇALIŞMA İZNİNE ESAS DEĞERLENDİRİLMESİ VE GEÇİCİ ÜYELİK MÜRACAATLARI HAKKINDA YÖNETMELİK (1 Şubat 2005 Salı tarihli ve 25714 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. 13 Mart 2005 tarihli ve 25754 sayılı Resmi Gazete’de değişiklik yayımlanmıştır.) TMMOB SERBEST MÜHENDİSLİK VE MİMARLIK HİZMETLERİ ASGARİ ÜCRET YÖNETMELİĞİ (22 Nisan 1990 tarih ve 20500 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. 29 Temmuz 1986 gün ve 19179 sayılı Resmi Gazete de yayımlanan “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 yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. 25-28 Mayıs 2006 tarihinde yapılan 39.Olağan Genel Kurulda yapılan değişiklikler 01 Temmuz 2006 tarihli ve 26215 Sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak 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 İçerik Eğitim Seminerini başarıyla tamamlayarak Bilirkişi Yetki Belgesi almış, olması gerekir.

Madde 13 - Bilirkişi Meslek İçerik 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 Belgeleendirme

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 İçerik Sürekli Eğitim Merkezi (MiSEM) 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. odalarının 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 olduğuna 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 Belgeleendirme 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 ODASI 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 yayımlanarak 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 İşaretleme 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 belgeleendirme faaliyetinin yürütülmesi için TS EN ISO/IEC 17024 standardı kapsamında Mühendislik Hizmetleri Yeterlilik Belgeleendirme faaliyetlerini yürütecek bir Personel Belgeleendirme 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 Yılıın Değerlendirilmesi" yazısında "Mühendislik Fakülteleri Dekanları Konseyinin 2005 yılında mühendislik fakültelerinden mezun olanların diplomalarına unvan yazılmaması kararı aldı"ğını belirtmekte,TMMOB 2.Başkanı Hüseyin Yeşil ve TMMOB Danışmanı Orhan Örcü16.5.2007 tarihli cevaben yazılarında Konsey ile ilgili bilgi vermekte ve karar yalanlamayarak '.... TMMOB bu konseyde temsil edilmektedir" demektedir.

[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.