

SHP Genel Başkanı Erdal İNÖNÜ'nün, TMMOB'ni ziyareti sırasında, TMMOB Başkanı Teoman ALPTÜBK tarafından sunulan konuşmanın metnini yayınlıyoruz.

İstihdam, ülkemizin önemli bir sorunudur. İstihdam olanaklarının artırılması, yatırımların artırılması ve sanayileşmenin hızlandırılmasıyla mümkündür. Ancak son yıllarda tam tersine bir durum yaşanmaktadır. Yatırımlarda, özellikle kamu yatırımlarında büyük bir daralma söz konusudur. Mühendislik-mimarlık faaliyetlerine ayrılan kaynak, verilen önem giderek azalmaktadır. Tüm bunlar konuyu olumsuz etkilemektedir. Teknik gücümüzün çok önemli bir bölümü kötü eğitim ve istihdam politikalarının sonucu geliştiremedikleri niteliklerden ötürü töhmet altında tutulur oldular. Teknik elemanlar, bugün iş bitirici felsefenin itelediği köşede, üretimin artırılıp zenginleştirilmesinde, kalitenin sağlanmasında etkili ve karar sahibi olabilecek konuma ulaşmanın özlemini yaşamaktadır.

Bugün Türkiye Elektrik Kurumu (TEK) örneğinde olduğu gibi KiT'lerde kadroların aşırı derecede şişkinliği öne sürülerek, bu kurumların kadrolarının azaltılması yönünde çalışmalar yapılmaktadır. Bu uygulama için de en önemli silahın "Sözleşmeli Personel Statüsü" olduğu yetkililerce ifade edilmektedir.

KiT'lerdeki başarısızlığın en önemli nedeni olarak aşırı personel istihdamı ve kaliteli eleman bulunmayışı gösterilmektedir. Başta Sayın Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanı olmak üzere çeşitli yetkililer bu konuyu sık sık gündeme getirmekte ve basında yer almaktadır.

Konuya neresinden bakarsak bakalım, yetkililere hak vermek mümkün değildir. KiT'lere ve kamu kuruluşlarına en azından 7-8 yıldır normal yollarla personel alınmamaktadır. İşe girebilmek için ya bir bakanın, veya milletvekilinin yahut da bir parti yetkilisinin müdahalesi yani TORPİL" gerekmektedir. Bu durum da herkes tarafından açıkça bilinmekte, kimse normal yollardan iş aramamaktadır. Ayrıca nadiren normal yollardan işe girme şansı yakalayanların karşısına "Güvenlik Soruşturması" çıkmaktadır. Bu da en azından bir altı ay ya da bir sene daha beklemek demektir.

Eleman istihdamı için belirlenmiş bir politika, işin nitelikleri düşünülerek hazırlanmış bir program yoktur. Kuruluşların gelişme hızı, yıllara göre hangi nitelikte ve sayıda personele ihtiyacı olduğu konusunda çalışmalar yapılmamaktadır. Bugün hangi kuruluşa sorulursa sorulsun yıllara göre eleman ihtiyacı konusunda bilgi veremez, ancak acil eleman ihtiyacı sayısını veya bakanlıkta bekleyen başvuru sayısını veya bakanlıkta bekleyen başvuru sayısını verebilir.

Bize göre elemanın niteliği ve kalitesi konusundaki şikayetlerin kaynağını eğitim oluşturmaktadır. Özellikle YÖK uygulaması kalifiye eleman yetiştirilmesini imkansız duruma getirmiştir. Atölyeleri, laboratuvarları olmayan, eksik öğretim kadroları 1402 uygulamasıyla daha da azalan üniversite ve yüksek okullardan kaliteli eleman beklemek herhalde hayalcilik olur.

Ayrıca, kurum ve kuruluşların eğitim harcamaları giderek azaltıldığı veya başka amaçlarla kullanıldığı için mesleğe adaptasyon ve meslek içi eğitim çalışmalarının da minimuma indirilmesi konunun bir diğer yanını oluşturmaktadır.

Bunlara sağlıklı çözümler getirilmeden aşırı istihdamdan ve kalitesiz elemandan şikayetçi olmak konuyu hafife almak olur. İşsizliğin hızla arttığı, istihdam artırıcı çalışmaların yapılmadığı bir ortamda bu iddiaların giderek artması, çalışanlar arasındaki hoşnutsuzluğu, moral bozukluğunu büyütmektedir. Örnek gene TEK'den: Son altı-yedi aydır bu kurum resmen çalışamaz duruma gelmiştir. Bitkisel hayat sürmektedir.

KiT'lerin iyileştirilmesini özelleştirmede gören anlayış, kadro daralması için "Sözleşmeli Personel Uygulaması"nı geliştirdi. Öyle bir uygulama ki, çalışanların çalışmaktan başka hiçbir hakkı yok. O da pamuk ipliğine veya bir "İmam Nikahı"na bağlı. Sözleşmeli Perso-

nelin örgütlenme, ücret pazarlığı, çalışma güvencesi v.b. konularda hiçbir hakkı bulunmamaktadır.

Sözde bu uygulamayla KiT'ler rekabet ortamına girecekler, özel sektör gibi çalışacaklardır. Özel sektörde çalışanlar 1475 sayılı iş yasasının güvencesi altında olduğu gibi ücret konusunda pazarlık hakkına sahiptirler. Halbuki sözleşmenin alacağı ücretin tavanı sınırlıdır. Ve bu sınırlı ücretlerle KiT'ler özel sektöre nitelikli, kaliteli elemanlarını kaptırmayacaklardır. Bu ancak konuyu saptırmak diye nitelendirilebilir. Özelleştirmeye bahane aranmaktadır. Sermaye kesimi için dikensiz gül bahçesi yaratılmaya çalışılmaktadır.

Gerçek rakamlar göz önüne alınırsa KiT'lerin harcamaları içinde personel ücretleri çok önemli bir yer tutmaktadır. Kaldı ki böylesine bir ortamda bile TEK, PTT, TELETAŞ v.b. kurumlar önemli kârlar sağlamaktadırlar. İleri sürülen verimsizlik ve zarar iddiaları yanlışdır. Amaç farklıdır. Amaç herşeyi özelleştirmek, yabancı finans kuruluşlarını Türkiye'ye çekebilmektir. Çünkü Türkiye emeğin yüceliğiyle değil, ucuzluğuyla övünüldüğü ülkedir.

Bir önemli sorun da ücretlerdir. 1988 başında günlerce basın ve TV aracılığıyla ücretlere büyük artışlar sağlandığı yetkililerce ifade edildi. Ama son günlerde gene resmi açıklamalarla enflasyon oranının % 70'lere vardığı ifade edildi. Ücretlere yapılan ortalama zam 30-35 dolayında olduğuna göre çalışanlar bir kere daha fakirleştirilmişlerdir. Aslında enflasyonun resmi veya resmi olmayan rakkamlarına hiç gerek yok, çünkü yaşamın kendisi herşeyi açıklıyor. Bundan 6-7 yıl önce yeni ev kuran üyelerimiz dayanıklı tüketim mallarının (fırın, TV, çamaşır makinesi, elektrikli süpürge, buzdolabı) tümü için ödedikleri parayla bugün bir tanesini alamaz duruma düşmüşlerdir.

Yapılan bir araştırma sonucunda ücretli ve maaşlı çalışanların milli gelirden aldıkları pay 1980 yılında % 32,79 iken, bu pay 1987 yılında % 17'ye düşmüştür. Bir diğer araştırmaya göre de gelir dilimleri arasındaki uçurum giderek artmaktadır. Milli gelirden % 56,5'luk payı nüfusun üstteki % 20'si almaktadır. Kalan % 43,5 ise nüfusun % 80'i tarafından paylaşılmaktadır. Ve son günlerde de açıklandığına göre enflasyon oranı % 70'lere varmıştır. Üç rakamlı oranlara varılmasından korkulmaktadır.

Bu açılardan bakıldığında çalışanların, özel olarak da mühendislerin ücretleri tatmin edici olmaktan uzaktır. Emeğini kamuya satarak geçinen mühendis ve mimarların ücretlerine yapılan son zamlar, yeni yılda tüketim maddelerine yapılan zamları bile karşılamaktan uzaktır.

Çalışanların ücretleri bir endekse, mesela "genel geçinme endeksi"ne bağlanmalıdır. Böyle bir formülasyon yıllık enflasyon artış hızı üzerindeki tartışmalar azalacaktır. Ücretlerin enflasyon karşısındaki erimesini ve küçülmesini bir derecede önleyecektir.

Ücretler mutlaka gelişen yaşam koşulları karşısında da yeniden bir değerlendirmeye tabi tutulacaktır.

- Mühendis ve mimarlar için,
- 200.000.- Aylık mutfak masrafı
- 200.000.- Aylık konut kirası
- 100.000.- Eğitim, taşıt v.b. harcamalar
- 50.000.- Diğer harcamalar

olmak üzere toplam 550.000.- TL/ay'lık bir asgari ücret saptanmalı, uzmanlıklar, çalışma süreleri de ayrıca değerlendirilmelidir. Mühendis ve mimarlara verilen önem, onlara ödenecek ücretlerle de gösterilmelidir.

Mühendislik ve mimarlık alanındaki yatırım kısıtlamalarından vazgeçilmelidir. Aksi takdirde işsizlik oranı giderek artacaktır.

Ülkemizde yaşanan olumsuzluklar, mühendis ve mimarlara verilen önemin azalması pek çok teknik elemanın yaşamını sürdürmek üzere yurt dışına yönelerek göçmesine sebep olmaktadır. Ancak, bu arkadaşlarımız hangi yolla yurt dışına gidip çalışırlarsa çalışanlar pek çok zorlukla karşılaşmaktadırlar.

Yurt dışına göçen Türk mühendis ve mimarları çalışmalarında çok başarılı olmaktadır. Ancak bu ülkelerde çok ender olarak da olsa belirli sıkıntılar sonucu eleman kısıntısına gidilmesi gerektiğinde, ilk işine son verilen elemanlar, az gelişmiş ülkelerin elemanları ile birlikte Türk elemanları olmaktadır, olacaktır.

Gelişmiş ülkelerin geliştirdiği ve büyük bir kısmına sahip olduğu çokuluslu kuruluşlarda çalışanlara aynı işi yapsalar bile Amerikalı, Avrupalı, Asya ve Afrikalı diye değişik statüler uygulayarak değişik sosyal ve ekonomik olanaklar sağlanmaktadır. Bu kuruluşlara girişlerde bazı araçlar etkin olmakta ve çalışanların emeği bunlarla paylaşılmaktadır.

Ucuz insan gücü kullanmak amacıyla az gelişmiş ülkelerde kurulan tali kuruluşlarda ve az gelişmiş ülkelerin yurt dışında iş yapan bağımsız kuruluşlarında çalışan işçilerin, mühendis ve mimarların çalışma şartları gelişmiş ülke ve kuruluşlarında çalışanlardan daha kötüdür. Bu kuruluşlarda çalışanlara sağlanan ekonomik ve sosyal olanaklar az gelişmiş ülkenin ekonomik ve sosyal olanaksızlıkları dikkate alınarak sağlanmaktadır. Belki ülkelerindeki ücretlere oranda daha fazla ücret verilmekte, ancak çalışma koşulları ülkesindeki koşullardan bile çok ağır olmaktadır.

Genellikle komisyoncular aracılığı ile işe giren, kuruluş yöneticilerinin çevresi dışında kalan çalışanların ücretleri zamanında ödenmemekte ve belirli süre işletme sermayesi olarak kullanılmaktadır. Kuruluşların yöneticileri iş yaptıkları ülkelerin yöneticileri ile daima iyi ilişkiler içerisinde bulunmakta ve bu ilişkiyi devamlı geliştirmeye çalışmaktadırlar.

Çalışan ülkede yasal zorunluluklar olmadıkça, insan gücünün saygınlığı vadeğeri olmadıkça kuruluş yöneticileri kendi kazançlarını artırabilmek için çalışanların ekonomik ve sosyal haklarını daha da kısılabilmektedir. Zaten çalıştığı ülke ve topluma yabancı olan kişi, ekonomik ve sosyal haklarını sağlayabilmek için patronla iyi ilişkiler içinde bulunan ülke yöneticilerine başvurmayı düşünmemektedir. Düşünen arkadaşlarımızın yaşadıkları olayları hep birlikte üzülererek okuduk, okuyoruz.

İnsan hakları ve özgürlüğü belirli oranda yasalarla korunmuş, emeğin ve insan gücünün belli oranda değerinin bulunduğu gelişmiş ülkelerde olayın bu şekilde olması mümkün değildir.

Yurt dışında çalışmakta olan mühendis-mimar ve işçilerimizin çalıştıkları ülkelerin gelişmişlik düzeyleri yanı sıra siyasal, ekonomik ve toplumsal düzenlerine bağlı olarak, kimi durumlarda katlanılmaz hale gelebilen sorunlarla içice yaşadıkları bilinmektedir.

Bu sorunlar arasında, sosyal-ekonomik-sağlık sorunları yanında işyeri ve çalışma koşullarının ağırlığı ile hak arama yollarında karşılaşılan güçlükler de çok önemli yer tutmaktadır.

Kolayca anlaşılacağı gibi insanca bir yaşamın tüm alanlarını yakından çok yakından ilgilendiren bu ağır sorunların ciddi bir biçimde üzerine gidilmesi çözüme kavuşturulması, sadece TMMOB'ne düşen bir görev olmanın ötesinde boyutları olan bir sorun niteliğindedir.

Bu nedenle, yurt dışındaki çalışanlarımızın sorunlarının çözümlenmesinde tüm ilgili ve yetkili kurum, kuruluşlarımızın konunun önemiyle bağdaşır duyarlılığı her zamankinden daha fazla göstermelerinin zorunlu olduğuna inanıyoruz.

Bu çerçevede,

1. Başta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Dışişleri Bakanlığı olmak üzere, ilgili tüm kuruluşlar TMMOB ile işbirliği içinde, gerekli önlemleri almalıdır. Yurt dışındaki çalışanlarımızın can güvenliklerinin yanı sıra sosyal ve ekonomik hakları korunmalı, ülkemizle haberleşme olanakları geliştirilmelidir.

2. T.C. Hükümetinin, uluslararası tüm ekonomik ilişkilerinde işveren kuruluşları yanında, mühendislik ve müşavirlik hizmetlerinin artan önemini gereği olarak, TMMOB'ne de yer verilmelidir.

3. Yurt dışında çalışan üyelerimizin doğrudan ilişki kurabilecekleri yurt dışı temsilcilik gibi örgütlenme olanaklarının sağlanması ve geliştirilmesi yolunda Birliğimizin önündeki engeller kaldırılmalıdır.