

# TMMOB ÖRGÜTLÜĞÜNÜ ETKİLEYEN YÖNELİŞLERE BİR ÖRNEK KÜÇÜK BÜROCULUK

Bülent TANIK

TMMOB Yönetim Kurulu üyesi

Geride bıraktığımız otuzbeş yılın TMMOB açısından en belirgin olgusu meslek sahiplerinin kitleselleşmesi demek yanlış olmaz. 1950'li yılların başında 5 bin civarında "elit" meslek adamından oluşan mühendis-mimar topluluğu, bugün 200 binlere ulaşmış bulunuyor.

Bir yandan yaygın mesleki pratik sığılıyor mühendislik eğitiminde buna paralel bir yaygınlaşma gözleniyor. Sonuçta her yıl mühendis-mimar unvanı taşıyan 15-20 bin "yeni", meslek topluluğuna katılıyor. Ne yazık ki; 30-35 yıl gibi kısa bir sürede seçkinlikten sıradanlığa tırmanan mühendislik-mimarlık mesleği sahiplerinin durumlarının, düşüncelerini, seçmelerini, yönelişlerini örgütlenme talep ve potansiyellerini ve bunlardaki değişimleri verecek, yeni, bilimsel, bir çalışma bulunmamaktadır (1).

Bu nedenle alana yönelik değerlendirmeler çoğunlukla sayısal incelikten yoksun, parçacı ve kişisel gözlem ağırlıklı saptamalara dayanmaktadır.

## TMMOB ÖRGÜTLÜLÜĞÜNDEKİ ALT GRUPLAR:

Türkiye'de mühendislik-mimarlık mesleği mensuplarının tümünün üye olması amacıyla kurulmuş bulunan Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği, bugün kesin-sayısı bilinmeyen ve 70 civarında olduğu sanılan diploma türünün, 19 Oda'da ulusal örgütlenmesinden oluşmaktadır.

TMMOB'nin meslek dalı esaslı örgüt yapısı doğakırki, üretim araçları sahipliği ve benzeri kriterlere bağlı statü farklılıklarını, siyasal seçmeleri ilk bakışta yansıtamaz.

Mevcut model, kuşak farklılaşması, okul ve yöre farklılaşması gibi alt çevre oluşumlarını da yasal kargaşa dışında tutar.

Kuşkusuz ilk bakışta görülemeyen bu alt oluşumlar; TMMOB'nin yapısını, mesleğin uygulanışını ve hatta toplumu biçimlendirmekte aynı zamanda bunlardaki dönüşümleri de yansıtmaktadır.

Toplumun bütününe belirleyen dış "konjonktürü bir kenarda tutarak son yıllarda en çok etkili olan iki alt gruba ele alalım. Çalışma yerlerine, işverene ve mülkiyet konumuna bağlı daha alt gruplara ayrılacak bu iki ana grup; Kamu kesimi mühendis ve mimarları ile özel sektör mühendis ve mimarlarıdır.

Bu iki grubun yönelişleri, bölünmeleri, örgütlenmeleri TMMOB'ni yeniden biçimlendirmektedir. 1982 Anayasası ve daha sonra TMMOB yapısında yapılan değişiklikler, kamu-özel kesim üyelerinin TMMOB için taşıdığı anlamın altını çizmektedir.

## KAMU KESİMİ MÜHENDİS VE MİMARLARI

Kamu kesimi mühendis ve mimarları tek işverene bağlı

olarak, ulusal düzeyde uygulamaların konusu olmak konumundadır. Bu konum farklı meslek dallarının rekabetini değil işbirliğini geliştirmektedir. Ortak sorunlarla karşı karşı olmak gerek meslek dalları arasında gerekse ulusal düzeyde kamu sektörünün bütünleştirici yanını ön plana çıkarmaktadır. Ancak 1970'li yılların sonunda MC'li yıllarda başlatılan memur kıyımları ve 80'li yılların depolitizasyon süreci TMMOB örgütülüğünde kamu kesimi mühendis ve mimarlarının etkinliğini büyük ölçüde geriletmiştir.

1982'de yapılan Anayasa ve yasa değişikliği, depolitize ve "terörize" edilmiş böylece örgütsüzleştirilmiş kamu çalışanlarının ulusal düzeyde bütünleştirici ağırlıklarının yapıdan iyice uzaklaşmasına yol açmıştır. Bu yıllarda uygulanan depolitizasyon, kamuoyunun örgütlü etkinliğe özellikle politikaya ilgisini kırmayı başarmış, önder politik kadroların eylemlilik alanını büyük ölçüde daraltmıştır. Böylece 1980 öncesinde "ulusal düzeyde TMMOB örgütülüğü" kavramını omuzlayan kitle ve kadronun TMMOB ile ilgisi azaltılmaya çalışılmıştır (2).

Varılan noktada şu veya bu ölçüde boşaltılmış bir alan ortaya çıkmıştır. Boş kalan bu alanda yer tutmaya çalışan kesimler TMMOB'nin bu gününü renklendirmekte yarına yönelik eğilimlerin ip uçlarını sergilemektedir. Bu boşlukta kendini yeniden üretme potansiyelini en çok "Küçük Mühendislik" kuruluşları göstermektedir. Küçük mühendislik-mimarlık kuruluşlarının (küçük bürolar) TMMOB'nden beklentilerini, gereksinimlerini kısacası programlarını kavrayabilmek için bunların işleyişlerini, üretim süreci ve toplumsal yapı içindeki yerlerini iyi tanımak gerekir.

## KÜÇÜK BÜROCULUK:

Küçük büro, çoğunlukla sahibi olan mühendis veya mimarın tekil kendi emeğine dayalı proje, danışmanlık vb. mesleki hizmet üreten kuruluşların adıdır. Bunların sahip-

Tabto 1 Yapı Sektöründe Hizmet Potansiyeli Taşıyan Meslek Dalları ve Üye Sayısı (1988)

Mimar	18.000
İnşaat Mühendisi	35.000
Makina Mühendisi	30.000
Elektrik Mühendisi	13.000
Harita Mühendisi	3.500
Jeoloji Mühendisi	3.500
İç Mimar	1.000
Şehir Plancısı	800

lerine bürocu, projeci vb. sıfatlarla da sesleniliyor.

Küçük büroculuk eskiden hemen tümüyle yapı sektöründeki meslek dallarında görülürken şimdilerde tüm diğer sektörlerde yayılma eğilimi göstermekte. Bununla birlikte Yapı Sektörü, Türkiye'deki mimarlık-mühendislik etkinliklerini makro ölçekte kucaklayan en yaygın sektör olma özelliğini koruyor.

Halen sektörde çalışabilen mühendis ve mimarların sayısı 115 bin dolayındadır. (Tablo 1)

Bu meslek dallarındaki küçük büroculuk oranı odaların büro tescil işlemleri kanalıyla edinilen yaklaşık bilgilere göre; %2 ile %20 arasında değişmektedir.

Küçük büroların örgütlenişleri, süreklilikleri, birbirleriyle ilişkileri, bunlarda oluşan ideolojik-politik iklim, faaliyet gösterdikleri sektörden ve onu kucaklayan ekonomik toplumsal çevreden doğrudan etkilenmektedir.

Bizdeki küçük büroların çoğunluğunu oluşturan ve yapı sektöründe etkinlik sürdüren küçük bürolara yön veren toplumsal ve meslek ideolojilerinin kavranabilmesi için 1. "toplumdaki yapı talebinin belirlenme biçimi, 2. yapı sektörünün örgütlenme biçimi, 3. bunlarla bağıntılı olarak oluşan (mühendislik B.T) mimarlık hizmeti talebinin yapısı ve" (3) örgütlenme düzeyi bilinmelidir. Talep eden kesim ve yanının cinsine bağlı olarak yapı talebi üç ana grupta toplanabilir "Devlet Yapıları", "İş Yapıları", "Konut" (4).

Talebin geldiği kesimin ekonomik gücü ve örgütlülük düzeyi hizmetin niteliğine ve örgütlenişine yansımaktadır. Bilinen bir müşteriye ve özel taleplere göre sunulan mühendislik-mimarlık hizmeti veya piyasa normlarına yönelik "seri üretim" tipi hizmet bu bağlamda farklılaşma gösterir.

Yapı sektöründe imalatın örgütlenişi ise dört ana grupta sağlanabiliyor; "Birincisi, talep sahibinin dışardan hizmet ve malzeme alarak kendisinin yapımı örgütlemesidir. İkincisi küçük girişimcilere ihale etmektir. Üçüncüsü büyük ulusal bir müteahhitlik firmasına vermek, dördüncüsü ise uluslararası bir ihaleye giderek yabancı bir firmaya ihale etmektir. Bunlardan hangisinin seçileceği hem sözkonusu yapının ölçeğine hemde ülkenin gelişmişlik düzeyine bağlıdır (5).

Küçük sermayeli grupların, mühendis ve mimarların oluşturduğu küçük girişimcilerin, tabii küçük büroların temel ilgi alanını küçük devlet yapıları, küçük iş yapıları ve konutları oluşturmaktadır. Sahibi veya ortağı bulunan mühendis ya da mimarın mesleki niteliği ile girişimci niteliğinin bütünleştiği ve oldukça yaygın bir küçük girişimcilik türü de yap-satıcılıktır. Bu kesim kat karşılığı ve benzeri yollardan çok az sermaye ile başlangıçta kârlı da olabilen bir eylemlilik sergilemektedir.

Bu süreçte görülen **girişimcilik** ile **teknik elemanlık** rolleri arasındaki salınım, küçük büro mühendis-mimarının sıkıntı veren ikilemelerinden biridir. Piyasa koşullarının olumsuzluklarla dolu olduğu ortamlarda meslek adamının girişimcilik yönünde zorlanıyor olacağı da anlaşılacaktır. Devlet büroları, büyük danışmanlık büroları, konsorsiyumlar, yabancı danışmanlık büroları ve diğerlerinin yanı

sıra, küçük mühendislik-mimarlık büroları sektördeki hizmet sunumunun en yaygın örgütlenme biçimidir.

Küçük buralardaki üretim süreci bir kapitalist işletmeden daha çok bir zanaatkar dükkânın üretim sürecinin niteliklerini taşır. İş bulunan zamanlarda bir-iki ücretli teknik eleman daha eklenen bu büroların pek çoğunda üretilen hizmetin niteliğini büro sahibinin emeği belirlemektedir. Sermayesi, modern sermayeden çok bir zanaatkarın gerekli araçlarından, işyerinden oluşmaktadır. Bu büroların çoğunda ciddi bir sermaye birikimi oluşmaz. Bu büroların önemli bir özelliği çok esnek koşullara kolayca uyum gösterebilmeleridir.

Gerek devletin işverme düzeni gerekse serbest piyasadaki alınabilen işler büro'nun kendini düzensizliğe uydurmasını zorlar. Bu zorlama büro elemanlarının iş olunca artması olmayınca çıkarılması mekanizmalarıyla şekillenir. İş yasaları dışında istihdam-biçimi ve çoğunlukla öğrenci emeğine dayanmak büroların esnekliğini oluşturur (6). İşin iyice azalması durumunda yapılacak son uygulama büro sahibinin "dükkânı" kapatıp devlete ya da bir başka büyük kuruluşa ücretli olarak gitmesidir.

Küçük büroların esnekliğinin temel kaynaklarından bir diğeri de işin gerektirdiği diğer mesleki hizmetleri benzer diğer küçük bürolardan satın alabilmesidir. Örneğin bir yapının gereksindiği mimari, statik, tesisat, elektrik vb. proje ve hizmetlerin tümünü bu mesleklerden birinin bütün olarak taahhüt edip kendisinin doğrudan üretmediği diğer hizmetleri "komşu" küçük bürolardan satın alıp bütünleştirerek veya koordine ederek mal sahiplerine sunması biçimidir.

Konut vb. yapı taleplerinde çok yaygın olarak görülen bu süreç, çok disiplinli büro örgütlenmesi gereksinimini öteleyen ve meslek dalları arasındaki rekabeti körükleyen bir süreçtir. Hizmet üretiminin bir noktasında bir meslek dalı mensubu kendini tamamlaması gereken diğer meslek dalları mensuplarının "işveren'i" konumuna dönüşmekte buda pekçok uyumsuzluğun kaynağı olmaktadır.

Özellikle piyasadaki büyük daralma ve buhran dönemlerinde, iş alan büro en azından iş alımı sırasında vermek zorunda kaldığı ödümleri "işverdiği" yeni bürolardan çıkarmaya çalışmakta, kimi zaman da tersine örgütlülüklerle karşılaşabilmektedir. Sonuç olarak iş elde etme için girilen kıran kırana rekabet ilke ve kural tanımama boyutlarına ulaşmakta, işin toplamı için alınan ücret toplamı, azaldıkça direnme gücü düşmekte, hizmetin niteliği ve kalitesi yok olmaktadır.

Bu türden zor koşullarda küçük büro varlığını sürdürebilmek için gerekli iş akımını sağlayıcı "yan" mekanizmalara daha çok ilgi duyar. Küçük büronun sermaye birikimine ve kurumsallığına denk düşen belde sınırları içinde, kamu yönetiminde etkili uzantılara sahip olmak bu mekanizmalar arasında yer alır. Bu sağlanamıyor ise ihale ve iş kaynaklarını izleyebilen-denetleyebilen odaklara uzanmak önem taşımaktadır.

Belde de, meslek çevresi içinde tanınır-bilinir olmak da yerel yönetimlerde etkili olmak gibi avantaj sağlayıcı yan mekanizmalar arasında yer alır.

Bu esneklik olanakları ve çoğunlukla da işsizlik alterna-

tifinin boyutları (!) küçük büro kurumunun varlığını sürdürmesini ve ucuz mesleki hizmet kaynağı olarak yaygınlaşmasını getirmektedir. Sürekli değişen elemanlardan oluşmakla birlikte küçük bürocuiuk, mühendis ve mimar kitlesinde meslek ideolojisi olarak, mevcut sayısal sınırlarının dışında bir kitleyi biçimleyip sürüklemektedir.

## KÜÇÜK BÜRO SAHİPLİLİĞİNİN İDEOLOJİK YÖNELİŞLERİ VE BUNLARIN TMMOB'NE YANSIMALARI

Küçük bürolarda üretilen en belirgin ideoloji hiç kuşkusuz küçük mülkiyet ideolojisidir. Küçük mülk sahipliği (tekil emeğe dayalı üretim çabaları) "birey" kavramını vurgulamaktadır. Ben (!) yaptım., ben kazandım her zaman olduğundan daha çok öne çıkmaktadır.

Mülkiyetin bu denli vurgulanmasını, otorite tanımama meslek şovenizmi ve iş bitiricilik gibi eğilimler izlemektedir.

Küçük mülkiyet tekil, dar çıkarlarının gereksindiği, hareket esnekliğini, -esneklik olmanın ötesinde- hiçbir otorite tanımamaya, hiçbir disiplin ve ilkeye bağlı olmamaya yaslanarak sağlamak ister. Bu durum, kimi yerde örgütün "libere" edilmesine kimi yerde ademi-merkeziyetçilik veya yerleşme çöğüklerine kimi yerde de iyice likidasyon boyutlarına ulaşan bir programın temelini oluşturur.

Ahlakî kuralların, mesleki normların ve örgüt birliğini tutarlılığını sağlayıcı ilke ve düzenlerin varlığı küçük büro esnekliğini sınırlayıcı öğelerdir. Küçük büro, kural-sızlık ve örgütsüzlük kendi çıkarlarına dokununca sadece o an ve o gereksinim için örgüt ve kural olsun ister, sonra sonsuz serbestii!

Doğaldır ki böyle bir serbestinin tamamlayıcı elemanları olarak (ya da ideolojik kılıf olarak) yerleşmeyi, bölgecilik, ademi merkeziyetçiliği öne süreceklerdir. Küçük büra kendi beldesini aşacak ittifaklara da gidememektedir.

Küçük büro kendinde oluşan birikim ve kurumlaşma kadar "tarih" ve "süreklilik" bilinci yansıtır. Bu durum amaca yararlılık oportünizminin ve işbitiriciliğin buralarda hızla yaygınlaşabilmesinin zeminini oluşturmaktadır. Küçük büro da, diğer kapitalist küçük mülkiyet kurumları gibi her şeyi kendi ile kadim görmenin her şeyi kendi ile başlayıp kendi ile biter görmenin en belirgin ortamlarından biridir.

Böylesi bir işbitirici ortamın yerleşme ve ademi-merkeziyetçilik istemleri, yerel insiyatifin gelişmesini demokratik amaçlarla ve toplumsal ilerleme yönünde geliştirmek değil işbitirici insiyatifi (!) geliştirmek içindir.

Küçük bürocuiuk TMMOB düzleminde yukarda sayılan özelliklerine uygun eğilimler sergilemektedir.

Ulusal düzeyde, mühendis ve mimarların makro çıkarlarının korunup geliştirilmesini savunan örgütlülük, ilke ve programlar, bölgeci-sektörel çıkarları kurala bağlayacağı için kısa dönemli programlara sıkıca sarılan küçük bürolara cazip gelmemektedir. Onlara esneklik-kemiksizlik daha uygundur. Bu ise bölgecilik, il şovenizmi ve meslek şovenizmi ile desteklenen karşı programları geliştirmelerini getiriyor.

Meslek şovenizmi ise; mesleklerin üstünlüğü, yöneticiliği, patronaj'i büyüklüğü ve değerliliği gibi subjektif kavramları öne çıkararak TMMOB'nin, (dalların vazgeçilmezliği anlamındaki) eşitlik kurgusunu anti-demokratik bulmaya kadar sürmektedir.

Oysa TMMOB Yönetim kurulu ve organları hem oluşumu hem işleyişi hemde programları itibarıyla yeniyi, küçüğü, zayıfı kollayın ama çoğunluğun çıkarlarını gözeterek demokratik bir yapıdır. Bu özelliği yüzünden "işbitirici" değildir. Demokratiktir!

İşbitiriciliği artıran yürütme erkini "hızlandırıcı" "güçlendirici" önlemler diye öne sürülenler ile demokratik işleyiş arasındaki denge TMMOB'de Türkiye'deki pekçok kurumdanda daha iyi kurulmuştur.

TMMOB yönetiminde üye sayısına (büyüklüğüne) bakılmaksızın her odadan eşit (bir) temsilcinin bulunması TMMOB'nin kuruluş amacına uygundur. Çünkü TMMOB Yönetim Kurulu ihtisas sahiplerinin teker teker sorunlarını değil ihtisas dallarının sorunlarını çözümlenmek amacıyla örgütlenmiştir.

## SONUÇ

Küçük bürocuiuk ve ücretli mühendis-mimar kitlesinin programları arasındaki denge TMMOB'nin yeni yönelişlerini belirleyecektir. Büyük mühendislik ve mimarlık bürolarına yönelik TMMOB dışı dernekleşme ve örgütlenme çalışmalarının varlığı ve etkileri de gözetilerek küçük büroculuğu doğru tanımlanması sorunlarına çözüm aranırken yanlışlıklarının gösterilmesi, TMMOB yönetimindeki devrimci demokratların görevi olarak görünmektedir.

## KAYNAKLAR

(1) Meslek niteliği ve tanımlanmış bir kitle olması itibarıyla yapı bütününlü analitik incelenişi pek çok kolaylıklar sunmaktadır. Buna rağmen bütüne yönelik son ve tek bilimsel çalışma TMMOB-Mimarlar Odası öncülüğünde yapılan 1976 Mühendisler-Mimarlar anket çalışmasıdır.

TMMOB Merkezinde başlatılan üye kayıt işlemlerinin bilgisayarla tutulması ve bilgilerin hızla güncelleştirilmesi çalışmaları üyelere ilişkin temel değişikliklerin izlenmesini kolaylaştıracaktır. Yeni anket çalışmaları-sosyolojik araştırmalarla bu temel verilerin anlaşılabilirliğini artırmak gerekli ve yararlı olacaktır.

(2) tdeolojik-politik motiflerle bütünleştiricilik görevi yapan önder grupların programları ve kamu çalışanlarının yönelişleri daha ayrıntılı incelenmelidir, özellikle kamu kesimine yönelik olarak geliştirilen örgütsüzleştirme-depolitizasyon uygulamaları her an tam zıddını doğurabilecek keskinlikler göstermektedir.

(3) İlhan TEKELİ "Mimarlık ve Toplum" Mimeograf

(4) ilhan TEKELİ a.g.e

(5) ilhan TEKELİ a.g.e

(6) Bu git gel arasında enderde olsa yeterli sermaye birikimi sağlanabilirse meslek adamı diplomasını duvara asıp müteahhitliği soyunur. Bu kesin, girişimciliği tercihtir!