

# **TMMOB ÜCRETLİ MÜHENDİS, MİMAR, ŞEHİR PLANCILARI VE İŞSİZLİK KURULTAYI**

## **YEREL KURULTAYLARDAN GELEN BİRLEŞTİRİLMİŞ KARAR ÖNERGELERİ**

### **YEREL KURULTAYLARDAN GELEN 41. DÖNEM OLAĞANÜSTÜ GENEL KURULUNDA KABUL EDİLMİŞ ÖNERGELER**

#### **1. ÖNERGE**

TMMOB, aynı işyerinde farklı yasalara tabi olarak, farklı statülerde ve farklı ücretlerle çalıştırılmanın önüne geçilmesi için mücadele eder. **ADANA-ANKARA-İZMİR**

#### **2. ÖNERGE**

TMMOB, toplumsal yarar sağlamayan, piyasaya hizmet edecek her türlü yasa ve yönetmeliklere karşı net tavır alma tutumunu sürdürmelidir. **ANKARA-BURSA-İZMİR**

#### **3. ÖNERGE**

Mühendis, mimar ve şehir plancıları meslek örgütleri ile birlikte tüm emekçilerin insanca yaşamaya yetecek asgari ücret hakkı mücadelesine katılırlar. TMMOB, üyeleri olan emekçi mühendis, mimar ve şehir plancılarının da aralarında bulunduğu tüm işçi sınıfı için insanca yaşam ücretinin belirlenmesi mücadelesini diğer emek ve meslek örgütleri ve demokratik kitle örgütleri ile birlikte verir. **ANKARA-DENİZLİ- ESKİŞEHİR**

TMMOB ve bağlı Odalar yasa ve yönetmeliklerden aldıkları yetkiyi emekten yana değerlendirerek, insanca yaşanılacak ücreti mühendis, mimar, şehir plancıları için asgari ücret olarak ilan eder ve uygulanmasını sağlar. **ANKARA**

#### **4. ÖNERGE**

İşçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin, bir bütün olarak çalışanların örgütlerinin içinde olmadığı hiçbir düzenlemeyi kabul etmez. Bu önlemlerin alınmasında işverenin sorumlu olduğunu vurgular, sendikaların yanı sıra Türk Tabipleri Birliği ve TMMOB'nin işçi sağlığı ve güvenliğinin asli unsuru olarak kabulü için mücadele etmeyi sürdürür. 50'den az işçi çalıştıran işyerlerinde işe uygun mühendis çalıştırılmasının sağlanması ve mühendislerle yapılan sorumlu müdürlük sözleşmelerinde taraf olmak için mücadele eder. **ANKARA**

#### **5. ÖNERGE**

TMMOB, iş güvenliği, halk sağlığı ve emek eksenli çalışmalar yapan kurum, kuruluş ve platformlara vermekte olduğu katkı ve desteği geliştirerek sürdürür.

Fazla mesailerin tespiti, karşılıklarının ödenmesi konusunda çalışmalar yürütür; ücretlerin gizlenmesinin önüne geçilmesi ve SGK primlerinin gerçek ücret üzerinden yatırılması ve bu yönde tespitler yapılması için mücadele eder.

**ANKARA**

Bireycilik ve rekabetin körüklenmesi, ücretlerin aşağıya çekilmesi, statü farklılıklarına karşı eşit işe eşit ücret talebini yükseltir. **ANKARA-GAZİANTEP**

## 6. ÖNERGE

Kıdem tazminatlarına yönelecek saldırıya karşı emek ve meslek örgütleri ile birlikte duyarlı olunması ve birlikte mücadele alanlarının geliştirilmesi için çaba sarf eder. **ANKARA-İZMİR**

## 7. ÖNERGE

TMMOB, başta akademisyenler olmak üzere, üniversite çalışanlarının tümüne koşulsuz iş güvencesi sağlanması ve iş güvencesinin önündeki tüm engellerin kaldırılması için mücadele eder; bu konuda emek ve meslek örgütleriyle, sendikalarla ve demokratik kitle örgütleriyle ortak mücadele etme ilkesini benimser. **ANKARA**

TMMOB, başta akademisyenler olmak üzere, üniversite çalışanlarının tümüne, özgür bilim üretmenin mümkün olması için koşulsuz iş güvencesi sağlanmasını savunur. 50/D gibi güvencesiz istihdama yönelik maddelere karşı, diğer emek örgütleri, sendikalar ve demokratik kitle örgütleriyle ortak mücadele eder. Mühendislik, Mimarlık fakültelerinde TMMOB temsilcilikleri oluşturur. **ANKARA-BURSA-İZMİR**

## 8. ÖNERGE

Herkese iş ve herkese çalışma hakkının kullanımı için diğer emek örgütleriyle birlikte mücadele yürütür. **ANKARA**

## 9. ÖNERGE

TMMOB, İKK'lar düzeyinde var olan işçi sağlığı ve iş güvenliği çalışma gruplarının etkinleştirilmesini, bu çalışma gruplarının olmadığı il ve ilçelerde kurulmasını görev olarak önüne koyar, üyelerinin ve dolayısıyla tüm çalışanların işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda gerekli donanımını sağlamak için mücadele eder. **ANKARA-BURSA**

## 10. ÖNERGE

TMMOB, kamu kurum ve kuruluşlarında mühendis, mimar ve şehir plancılarının istihdamı, tayin ve terfilerinin politik ve benzeri etkilerden arındırılarak yapılması ve açık, şeffaf ve denetlenebilir bir sistem oluşturulması için mücadele eder. **ADANA-ANKARA-BURSA**

## 11. ÖNERGE

TMMOB, kamu kurum ve kuruluşlarının hizmet verdikleri bölge ve nüfus kriterlerinin göz önüne alınarak, gerekli minimum teknik eleman ihtiyacının belirlenmesi ve güvenceli istihdam koşullarının yaratılması yönünde çalışmalar yapar. **ANKARA-ANKARA-GAZİANTEP**

## 12. ÖNERGE

TMMOB, özel sektörde; gerekli/yeterli sayıda mühendis, mimar, şehir plancısı istihdamı yerine çeşitli işyerlerinde mevcut çalışan meslektaşlara görev tanımlarının dışında yüklenen sorumluluklara dair çalışma yürütür, iş kollarındaki görev tanımlarını belirler ve bu konuda gerekli denetimleri yapar. **ANKARA**

## 13. ÖNERGE

TMMOB, mühendis, mimar ve şehir plancılarının haftalık çalışma süresine ilişkin çalışma yapar. Bu kapsamda;

Yasalarda öngörülen haftalık çalışma süresi sınırının uygulanmasına yönelik çalışmalar yapar

ve çalışma saatlerinin keyfi, bedensel ve beceri sınırlarını zorlayacak şekilde fazla mesai ücreti ödemeksizin aşılmasına karşı mücadele eder.

İnsanca yaşamak, sosyal ve kültürel gelişim sağlamak, işçi sağlığı ve iş güvenliğini temin etmek için ücret kaybı olmaksızın günlük çalışma saatinin 6 saate, haftalık çalışma saatinin en fazla 35 saate indirilmesi, kesintisiz 2 günlük hafta sonu tatili ve 6 haftalık ücretli izin için diğer emek örgütleri ile beraber mücadele eder. **ANKARA**

#### **14. ÖNERGE**

Odalar veya şubeler bünyesinde mevcut olan hukuk birimleri, ücretli çalışan mühendis, mimar ve şehir plancılarının çalışma yaşamında karşılaştığı sorunlarla ilgili olarak daha aktif görevler üstlenir. Yönetim Kurulları aracılığı ile bu birimler çalışma yaşamındaki haklarımız konusunda üyelerimizin aydınlatılması için çalışmalar yürütür. (Bülten, yazı, söyleşi, seminer, danışmanlık v.b.) Ayrıca bu hukuk birimi, ücretli mühendis, mimar ve şehir plancılarının iş hayatında karşılaştıkları ekonomik, sosyal ve kültürel sorunlarının çözümü ve meslek etiği, iş güvenliği, çevre ve halk sağlığı v.b. konularda işyerlerinde baskıya maruz kalan, mobbing ve tacize uğrayan üyeleri için hukuk mücadelesini sürdürür. TMMOB, hukuk birimi olmayan örgüt yapılarında birim oluşturulması için çalışmalar yürütür. İllerde veya ilçelerde örgütlü İKK'lar bünyesinde mevcut birimlerin koordineli çalışmasını sağlar. **ANKARA-GAZİANTEP**

#### **15. ÖNERGE**

TMMOB, Fen Adamlarının Yetki ve Sorumlulukları Hakkındaki Yönetmelik gibi mühendislerin akademik haklarının elinden alınmasına yönelik yasa ve yönetmeliklere karşı etkin mücadele eder. **ANKARA**

#### **16. ÖNERGE**

TMMOB, ücretli çalışan mühendis, mimar ve şehir plancılarının emekliliği ve işten ayrılmaları durumunda alacakları kıdem tazminatının belirlenmesinde geçerli olan “en yüksek devlet memurunun 1 aylık maaşını geçemez” sınırlamasının kaldırılması ve bu miktarın, her yıl için çalışanın aldığı 1 aylık giydirilmiş brüt maaş olarak düzenlenmesi için diğer meslek odaları ve emek örgütleriyle birlikte mücadele eder **ANKARA-BURSA**

#### **17. ÖNERGE**

TMMOB, tüm ücretli çalışan mühendis, mimar ve şehir plancılarının mücbir nedenlerle (askerlik, maluliyet, hastalık v.b.) işten ayrılmaları durumunda, bu nedenler ortadan kalktıktan sonra tüm hakları korunarak işe geri alınmalarının sağlanması için çalışmalar yürütür. **ANKARA-BURSA -DENİZLİ**

#### **18. ÖNERGE**

TMMOB, SSK, BAĞKUR ve Emekli Sandığından emekli olan mühendis, mimar, şehir plancılarının emekli aylıkları arasındaki farkın kaldırılması, aylıkların insanca yaşanır bir seviyeye getirilmesi, emeklilerin sendikalaşmasının önündeki yasal engellerin kaldırılması; emeklilere, sosyal, kültürel etkinliklerde ve şehirlerarası ulaşımda yüzde 50 indirim yapılması, şehir içi ulaşımın ücretsiz olması için mücadele eder. **ANKARA-BURSA**

#### **19. ÖNERGE**

TMMOB örgütlülüğü, meslek alanını düzenleyen yetkili kurum olarak mühendis, mimar ve şehir plancılarının çalışma standartlarını ve şartlarını belirleyen tip sözleşmeler hazırlar ve Oda üyelerinin bu koşullar ile çalışabilmesi için hukuki ve toplumsal baskı oluşturur.

TMMOB, sözleşmelerde mühendis, mimar ve şehir plancılarının iş tanımlarının, görev ve yetkilerinin açık olarak belirlenmesini sağlar. **ANKARA-GAZİANTEP**

## **20. ÖNERGE**

Krizin boyutlarını ölçmek amacıyla TMMOB'nin meslek dalları itibarıyla istatistiki bilgilere ulaşmak için komisyon kurması, ulaşamadığı veriler için tüm meslek insanlarını kapsayan belirli periyotlarla anket yapması, istatistiki bilgiyi kendi üretmesi, yorumlaması ve bunu etkin katılım yöntemiyle kamuoyuyla paylaşması gerekmektedir. TMMOB, krizin etkilerinin ortaya çıkarılması için istatistiksel çalışmalar yapar.

TMMOB, mühendislik, mimarlık ve plancılık hizmetlerinde son yıllarda ortaya çıkan ve krizle iyice netleşen yoksullaşmanın, güvencesizleşmenin ve geleceksizleşmenin, işsiz kalmanın asıl sorumlusunun kapitalizm olduğunu vurgular ve diğer emek ve meslek örgütleriyle birlikte ortak mücadele ve örgütlenme biçimlerinin yaratılması için mücadele eder. **ANKARA**

## **21. ÖNERGE**

Bilindiği gibi işyeri açma ve çalışma ruhsatlarına ilişkin yönetmelikte, birinci sınıf gayri sıhhi müesseselerde, işletmelerin faaliyet alanlarındaki mesleki yeterliliğe sahip sorumlu müdür çalıştırmaları zorunlu kılınmıştır. Bu konunun, işsiz meslektaşlarımızın iş bulabilmesi, işyerlerinde üretilen ürün ya da ürünlerin ya da hizmetlerin niteliğinin artırılması, çalışma ortamının iyileştirilebilmesi, TMMOB örgütlülüğünün ve saygınlığının geliştirilmesi açısından ele alınarak, tüm örgütlerimizde değerlendirilmesi, bu yasal zorunluluğun yaşama geçirilmesi için etkin bir çalışma yürütülmesini sağlar. **ANKARA-BURSA**

## **22. ÖNERGE**

TMMOB, 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Yasasındaki, işsizlik sigortasından yararlanma koşullarını ve ücretini düzenleyen hükümlerde; işten çıkartılan ve kendi isteğiyle ayrılan her çalışmanı kapsayacak biçimde, süre ve miktar olarak insanca yaşamaya yetecek ölçüde işsizlik ödeneğinin yeterli düzeyde olması için emek örgütleri ile birlikte etkin bir mücadele yürütmelidir. **ANKARA-İZMİR**

## **23. ÖNERGE**

Kamu ve özel kuruluşların işe alımlarında mühendis, mimar ve şehir plancılarına yönelik yaş sınırının kaldırılması için etkin mücadele yürütür. **ANKARA-İZMİR**

## **24. ÖNERGE**

İKK'lar ve Odalar bünyesinde ücretli mühendisler ve işsizlik komisyonları kurar. Örgüt bünyesinde üyeye yardımcı olmak amacıyla çalışmakta olan birimlerin aktifleştirilmesi konusunda teşvik edici olur, üyelerinin iş bulmasına yardımcı olur, çalışma koşullarını takip eder. **ANKARA- BURSA- İZMİR**

## **25. ÖNERGE**

TMMOB, sağlıklı ve güvenli yaşam koşullarının bir gereği olarak, tüm mal ve hizmetlerin üretimi ve sonuçlarının denetiminin kamusal olmasını savunur ve bu yönde mücadele eder. Siyasal iktidarların kamusal denetimi özelleştirme girişimlerine karşı durur. Son zamanlarda özelleştirilen alanlarla ilgili özel denetim firmalarının oluşturulması ve denetimlerin bu firmalara açılmasına karşı denetimin önce insan anlayışı ile kamusal bir hizmet olarak kalmasını savunur. Bu denetimlerin kamu kurumu niteliğinde olan TMMOB aracılığı ile veya

direkt kamu eliyle yapılmasını savunur, bu kapsamda yasama organına baskı oluşturur ve mücadele eder. **ANKARA**

#### **26. ÖNERGE**

TMMOB yapılan özelleştirmelerle ilgili olarak öncesinde ve sonrasında kurumların personel sayılarını, istihdam koşullarını, çalışanların örgütlülük durumlarını, hizmet kalitesini, sunulan hizmetin halka maliyetini içeren kapsamlı raporları hazırlar ve bunları kamuoyu ile paylaşır. **ADANA-ANKARA-İZMİR**

#### **27. ÖNERGE**

TMMOB, emperyalist bağımlılık ilişkilerinin bütün yönlerine karşı mücadeleyi esas alan bir yaklaşımla, serbestleştirme, özelleştirme, piyasalaştırma uygulamalarına son verilmesini; eğitim, sağlık, enerji, haberleşme, ulaşım, barınma, gıda ve su gibi temel hizmetler alanının ve kamusal denetimin piyasa alanından çıkarılmasını savunur. TMMOB, halkın bu hizmetlere kamusal bir hak olarak, insanca yaşam için temel gereksinim düzeyine ücretsiz erişiminin sağlanması amacıyla diğer emek ve meslek örgütleriyle birlikte mücadele eder. **ANKARA-ADANA-DENİZLİ-ESKİŞEHİR-İZMİR**

#### **28. ÖNERGE**

Kamu çalışanı ve TSK'da çalışan mühendis, mimar, şehir plancılarının meslek odalarına üyeliğini isteğe bağlı kılan Anayasanın 135. maddesinde değişiklik yapılması ve üyeliğin zorunlu kılınması için çalışmalar yapar. **ANKARA-İZMİR-DENİZLİ**

#### **29. ÖNERGE**

TMMOB, emperyalist bağımlılık ilişkilerinin bütün yönlerine karşı mücadeleyi; ülke kaynaklarına, bağımsız bir bilim ve teknoloji politikasına dayalı, planlı bir sanayileşme ve kalkınma hamlesinin örgütlenmesi için ve özelleştirmeye karşı sürdürmelidir. Geçmişte özelleştirilmiş kuruluşların yeniden kamulaştırılma içine alınması doğrultusunda mücadele ederek kamu kesimi yatırımlarının, sanayileşme ve kalkınmaya temel oluşturulması talebini etkinleştirerek sürdürmelidir. **ANKARA-İZMİR**

#### **30. ÖNERGE**

TMMOB, ücretli çalışan üyelerinin çalışma yaşamındaki sorunlarının tespiti ve çözüm önerilerinin geliştirilebilmesi, üyelerinin diğer emekçi kesimlerle dayanışma ve birlikte mücadele bilincinin ve duyarlılığının oluşturulabilmesi için çalışır. Bu çalışmaları yürütebilecek "ücretli ve işsiz mühendis, mimar ve şehir plancıları komisyonları" TMMOB'ye bağlı odalar ve şubelerinde kurulur, illerde İKK bünyesinde eşgüdümleri sağlanır. **ANKARA-İZMİR**

#### **31. ÖNERGE**

TMMOB, birliktişilerin Odalarına üye olmalarının zorunlu hale getirilmesi için çalışma yapar. **ANKARA**

#### **32. ÖNERGE**

TMMOB kapsamında odaların üye bilgileri ve bu bilgilerin güncelleştirilmesine ilişkin çeşitli sorunlar bulunmaktadır. Buna bağlı olarak, TMMOB bütününde güncel ücretli ve işsiz v.b. bilgiler sağlıklı veriler olarak görünmemektedir. Bu anlamda, TMMOB ve bağlı odaların üye bilgi sistemleri geliştirilerek, bilgiler güncellenmeli; bu sistem üzerinden değişik okumalar yapılarak yıllık üye profil araştırma ve değerlendirme raporları oluşturulmalı, bu çalışma

sistemleştirilerek ve diğer çalışmalarla geliştirilerek TMMOB araştırma birimi oluşturulmalıdır. **ANKARA-İZMİR**

### **33. ÖNERGE**

TMMOB'ye bağlı pek çok Odanın özellikle taşra birimlerinde mekânlarının olmaması, var olan mekânların da sadece Odanın rutin işleyişinin bir parçası haline gelmiş olması sebebiyle, üyelere dönük mekânlar bazı odaların lokalleriyle sınırlı kalmaktadır. Bundan dolayı, TMMOB'ye bağlı tüm Oda üyelerinin bir araya gelebilecekleri, iletişim kurabilecekleri, ortak çalışmalar yapabilecekleri ortak mekânlar oluşturulmalıdır. **ANKARA-İZMİR**

### **34. ÖNERGE**

TMMOB işyeri ve bölge temsilcilikleri, işyerlerinde çalışan ücretli mühendislerin katılımıyla yapılacak seçimlerle oluşturulmalıdır. **İZMİR**

### **35. ÖNERGE**

TMMOB, örgütlülüğünü geleceğe taşımak için, üyelerinin çoğunluğunu oluşturan ücretli mühendis, mimar ve şehir plancılarının, TMMOB yapısı içindeki yönetim / yürütme / karar mekanizmaları içinde temsiliyetinin artırılması yönünde çaba sarf eder. **İZMİR**

### **36. ÖNERGE**

TMMOB örgütlülüğü, bir taraftan sınıfın birliğini zorlaştıran tüm farklılaşmalara karşı mücadele ederken, işçi sınıfının bir parçası olan mühendis, mimar ve şehir plancılarının işçilerle birlikte örgütlenmesi için girişimlerde bulunur. TMMOB, ücretli çalışan üyelerinin sendikalaşabilmesi için çalışmalar yürütür. Bunu sağlamak için sendikalar ve odalar arasında çalışma grupları veya kurullar oluşturarak sendikalaşmaya destek verir. **İZMİR**

### **37. ÖNERGE**

TMMOB örgütlülüğü, ücretli ve işsiz mühendis, mimar ve şehir plancılarının üyeliğini teşvik edici uygulamalar yapar. Ücretli çalışan mühendis, mimar ve şehir plancıları için üyelik koşullarında; geriye dönük olarak istenen aidat miktarı üye olmayı engelleyici bir role sahiptir. TMMOB örgütlülüğü bu uygulamayı üye olduğu andan itibaren aidat alınması yönünde düzenleyici çalışmalar yapar. **ANKARA-İZMİR- GAZİANTEP**

### **38. ÖNERGE**

Yapı Denetim Kuruluşlarında istihdam edilen teknik personelin ücretlerinin iyileştirilmesi için Odaların belirlediği asgari ücretin uygulanması doğrultusunda çalışmalar yapmak ve girişimlerde bulunmak üzere TMMOB nezdinde ilgili Odaların katılımıyla bir çalışma grubu oluşturulmalıdır. **ANKARA**

### **39. ÖNERGE**

TMMOB yapı denetim kuruluşlarında istihdam edilen teknik personelin sosyal güvenlik primlerinin Odaların belirlediği asgari ücretin altında kalmamak kaydıyla almakta oldukları maaşları üzerinden ödenmesini sağlamak amacıyla, maaş ödemelerinin banka kanalıyla yapılması ve SGK'dan edinilen bilgilerle karşılaştırılması konusunda ilgili bakanlık nezdinde girişimlerde bulunmalıdır. **ANKARA**

### **40. ÖNERGE**

TMMOB, eğitim sistemindeki her türlü eşitsizliği reddeder. Mühendislik, mimarlık fakültelerinin teknik altyapısını, eğitim kadrosunu ve eğitim düzeyini takip eder. Eksikliklerin

giderilmesi, henüz altyapısı tamamlanmamış fakültelerin yeterli düzeye yükseltilmesi ve her türlü lisans programının ücretsiz olmasını savunur.

Eğitim kurumları üzerindeki her türlü anti demokratik kurum ve yapılandırmanın kaldırılması için mücadele eder.

Üniversitelerin ticarileştirilmesine karşı, parasız, bilimsel, demokratik eğitimi, idari özerkliği ve anadilde eğitimi savunur: üniversite bileşenleri ve diğer emek örgütleriyle birlikte mücadele eder, gerekli kurumsallaşmaları oluşturur. **ANKARA**

## **YEREL KURULTAY ÖNERGELERİ**

### **41. ÖNERGE**

TMMOB, çalışanlara bütün dünyada eş zamanlı bir saldırı olan esnek istihdama karşı çıkılması, taşeronlaştırma, sözleşmeli çalıştırma, geçici görevlendirme, geçici- kiralık işçilik ve Özel İstihdam Bürolarının yasaklanması için mücadele eder. **ANKARA-BURSA-İZMİR-KOCAELİ**

### **42. ÖNERGE**

TMMOB, iş güvencesinin tüm ücretli çalışanları kapsayacak tarzda genişletilmesi ve tüm çalışanların sigortalı yapılması, iş güvencesinin işverenlerin her türlü keyfi ve haksız işten çıkarması karşısında kesin işe iadeyi içermesi, işverenlerin dava süresince işsiz kalan bütün süre için tüm mal varlığıyla sorumlu olması; bu ödemenin devlet tarafından uygulanması, işverenden tahsilinin devlet tarafından yapılması ve uzun olan mahkeme sürelerinin kısaltılması için yasal düzenleme yapılması için mücadele eder. **ANKARA-BURSA - İZMİR**

### **43. ÖNERGE**

TMMOB, grevli toplu sözleşmeli sendikalaşma hakkının bütün işkollarındaki çalışanlara tanınması; kamuda ve özel sektörde hak grevi, dayanışma grevi ve genel grevin yasal güvenceye alınması, lokavtın yasaklanması ve sendikalaşmanın özendirilmesi, meslek ve işyeri sendikacılığının reddedilmesi, işkolu sendikacılığının esas alınması için mücadele eder. **ANKARA-BURSA-İZMİR**

### **44. ÖNERGE**

TMMOB, kamuda atama ve terfilerin objektif kriterlere dayandırılması, çalışanlarla ilgili bütün kararlarda sendikalar ve meslek örgütlerinin müdahil olması; sendikal çalışmalar dolayısıyla verilen disiplin cezaları ve sürgünlerin tüm sonuçlarıyla birlikte ortadan kaldırılması ve idari yargı kararlarına uyulması için mücadele eder.

Kamu çalışanlarının haklarını kısıtlamayı, sendikaları dernek statüsüne dönüştürmeyi öngören her türlü yasa düzenlemesinden vazgeçilmesi, iş güvenceli istihdamı esas alan düzenlemeler yapılması; kadro bekleyen üniversite mezunlarının atamalarının yapılması için mücadele eder. **ANKARA-İZMİR**

### **45. ÖNERGE**

TMMOB, emekçilerin mücadelelerinin ve sosyal devlet anlayışının bir ürünü olan sosyal güvenlik kurumlarının korunması, bu kurumlara katılımın yaygınlaştırılması, verilen hizmetlerin kalitesinin ve kapsamının artırılması için mücadele eder.

TMMOB, sosyal güvenlik sistemi tüm sosyal tarafların katılımıyla, çalışanların ağırlıklı olarak denetleyebildiği özerk bir yapıya kavuşturulması, hizmet kalitesinin yükseltilmesi, işleyişinin demokratikleştirilmesi, yönetimin oluşturulmasında çalışanların çoğunluğunun sağlanması, bütün ücretli çalışanları kapsayacak şekilde yaygınlaştırılması ve kayıt dışı çalıştırmanın yasaklanması için mücadele eder. **ANKARA- İZMİR**

#### **46. ÖNERGE**

TMMOB, asgari ücretin vergi dışı bırakılması ve insanca bir yaşam düzeyine yükseltilmesi için mücadele eder.

Bölgesel asgari ücret uygulamasına geçişe karşı mücadele eder. **ANKARA-BURSA**

#### **47. ÖNERGE**

TMMOB, ÇSGB tarafından hazırlanan “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Taslağı”nın Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği, Türk Tabipleri Birliği, sendikalar ve üniversitelerin görüşleri alınarak yeniden düzenlenmesi için mücadele eder. **ANKARA-BURSA**

#### **48.ÖNERGE GEREKÇESİ**

Ülkemizde neo-liberal dönüşümü başlatan 24 Ocak 1980 ekonomi kararları sonrasında uygulanan serbestleştirme politikaları, bugünkü iktidarla doruğa ulaşmıştır. 2003’ten itibaren çalışma yaşamında yapılan yasa/mevzuat değişiklikleri, 12 Eylül’ün ekonomik, sosyal politikaları doğrultusunda emperyalizme bağımlılık ve “yapısal uyum programları” uyarınca gündeme gelmiştir.

Ülkemizde çalışma yaşamı neo-liberal politikalar uyarınca “esnekleştirme, serbestleştirme” anlayışına göre sömürünün derinleştirilmesi yönünde şekillendirilmiştir. Bu politikalar; kamusal üretim, hizmetler ve yatırımlar ile kamu kurumlarındaki personel istihdamının tasfiye edilmesi; sermaye kesimine emeğin karşısında her türlü serbestinin tanınması sonucunu vermektedir.

Kalkınmacı, sanayileşmeci, üretime dayanan ekonomik model ve güvenceli istihdam anlayışından uzak politikaların izlendiği ülkemizde son 9 yılın ortalama yıllık büyüme oranı % 4,82 olurken, istihdamda yıllık artış yalnızca % 0,05 oranında olmuştur.

İstihdam yaratmayan büyüme olgusunun yaşandığı bu yıllarda krizlerin de etkisiyle işsizlik dalga dalga yayılmış ve çift hanelerde sabitlenmiştir. Emekçiler krizlerin pençesindeki ekonomik yapıda, bir yandan iş bulmakta zorlanırken diğer yandan güvencesiz ve kurlsız çalışma biçimlerinin yaygınlaşmasıyla çalışma hayatında vahşi sömürü biçimlerinin hedefi olmaktadır. Milyonlarca çalışan örgütlenme hakkından mahrum, ekonomik ve sosyal bunalım içindedir. Çalışanların başta iş güvencesi olmak üzere, kıdem tazminatları, fazla mesai ücretleri ile sendikal hak ve yetkileri budanmaktadır.

Gerçekleştirilen idari, ekonomik, sosyal, siyasi dönüşümlerle piyasacı yeni bir devlet yapısı egemen olmuş, altyapıda tüm ekonomik toplumsal ilişkiler piyasaya devredilerek ticarileştirilmiş, çalışma yaşamında kurlsızlık geliştirilmiş, esnek ve güvencesiz çalışma biçimleri yasallaştırılmıştır. Gerek doğrudan bir şekilde gerekse “torba yasalar” aracılığıyla



657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda v.b. yapılan kritik değişikliklerin tümü çalışan mühendis, mimar, şehir plancıları ve tüm emekçiler ile işgücü piyasasının yedek deposu olarak tutulan tüm işsizlerin aleyhinedir.

AKP iktidarı döneminde, yoksullaşma, taşeron ve güvencesiz çalıştırma biçimleri hızla yaygınlaşmıştır. Bu dönemde, çalışma, sosyal güvenlik ve sendikal haklar üzerine çıkarılan yasalar ve yönetmelikler eliyle çalışanlar kamu güvencesinden ve denetimden uzak, can pahasına ve olumsuz koşullarda çalışmak zorunda bırakılmıştır.

Bu politikalarla kamuda sendikalı işçi sayısı 3,5 milyondan 1 milyon 195 bine düşmüştür. 73 milyon nüfusun bugün ancak 22,5 milyonu çalışabilmekte, bunun 10 milyonu ise kayıt dışı, güvencesiz koşullarda, düşük ücretlerle çalışmaktadır. 14 milyon çalışanın yalnızca yarıya yakını sendikalıdır. Çalışanlar sendikal haklarını, toplu sözleşme ve grev haklarını kullanamadıkları, pazarlık güçleri olmadığı için gelir dengesini görece olarak düzeltebilecek durumda dahi değildir. Genç nüfus, kadın ve eğitilmiş işgücü istihdamı gerilemekte, işsizlik artmaktadır.

Sanayi ve çalışma yaşamının büyük kısmı işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin dışında tutulmuştur. Son yıllarda üst üste yaşanan ve binlerce emekçinin yaşamına neden olan iş kazaları, çalışma yaşamının insan ve emek merkezli olarak yeniden örgütlenmesi gerektiğine işaret etmektedir. Bunun başarılması için, sermayeye emeğin karşısında sınırsız haklar tanıyan politikalarla vazgeçilmesi ve güvenceli, örgütlü, kurallı bir çalışma yaşamının ciddi bir mevzuatla desteklenmesi gerekmektedir.

Çalışma yaşamında emekçiler açısından önemli gerilemeler yaşanırken, çalışanlar ve bütün toplum kesimleri sosyal güvenceden yoksun kılınmaktadır. İşyerinde sağlıklı çalışma koşullarından uzak olan emekçiler ve ailelerinin sağlık ve sosyal güvenlik gibi temel haklara erişimi ticarileştirilerek engellenmektedir. Özellikle AKP döneminde yapılan müdahalelerle sosyal güvenlik bir kamusal yükümlülük olmaktan çıkarılmış, sağlık hizmetleri özelleştirilerek piyasa koşullarında yürütülecek bir faaliyet haline almıştır.

“Ulusal İstihdam Stratejisi”nde benimsenen yaklaşımlar uyarınca da esnek, güvencesiz çalışma biçimleri çeşitli yasalara parça parça sızdırılarak daha fazla yaygınlaştırılacak, geçici-kıralık işçilik uygulamasına geçilecek, özel istihdam büroları yaygınlaştırılacak, kıdem tazminatları budanacak, “bölgesel asgari ücret” uygulamasıyla asgari ücret düşürülecek, 25 yaş altı yeni genç işçiler güvencesiz ucuz emek sömürsüne tabi tutulacaktır.

Çalışanların insanca yaşamasına olanak sağlayacak hakları elde etmesi ve koruyabilmesi örgütlü hareket edebilmesine bağlıdır. Ancak sendikal örgütlenme konusunda da ülkemizin sicili olumsuzdur. Serbestleştirme, özelleştirme ve taşeronlaştırma uygulamaları sendikal örgütlenmelere darbe vururken, örgütsüzleştirme politikaları sendikal hakların kullanılmasını engellemektedir. İstihdamın yarısının kayıt dışı olduğu ve devlet denetimlerinin yeterli olmadığı günümüz koşullarında, çalışanların sendikal haklardan mahrum kalması işçilerin güvenli koşullarda ve “adil” bir ücretle çalışmasını imkansızlaştıran faktörler arasındadır.

İşçi sağlığı ve güvenliği uygulamalarının kamusal bir bakış açısıyla ve bilimsel-mesleki değerler ışığında tüm çalışma alanlarına yaygınlaştırılması gerekirken, Hükümetin esnekleşme ve ticarileştirme dayatması mühendislik - hekimlik uygulamalarına kadar varmıştır. Örneğin,

2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı İş Yasası'nda iş güvenliği mühendisliği ve işyeri hekimliği uygulaması açıkça belirtilmesine ve bu yöndeki yargı kararlarına karşın ardı ardına çıkarılan yasa ve yönetmeliklerle işyerlerinde sağlık ve güvenlik faaliyetlerinin ticarileştirilmesine çalışılmaktadır. Yargıya taşınan bu düzenlemelerin birçoğunun yürütmesinin durdurulmasına, "mevzuatın gözden geçirilmesi" çabaları ile direnilmekte; emek ve meslek örgütlerinin görüşleri ile yargı kararlarının üzerinden atlanmaya çalışılmaktadır. Son olarak 01.08.2010 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanarak mevzuata giren bir torba yasa ile işçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetlerinde görev yapan yetki belgeli mühendis ve hekimler ile meslek odalarının eğitim ve uzmanlık birikimleri yok sayılmış, bu alan özel sektöre bırakılmıştır.

4857 sayılı İş Yasası'nın 78. maddesi ve "İşyeri Kurma İzni ve İşletme Belgesi Alınması Hakkında Yönetmelik" ile işyerlerinin kurulması aşamasında işyeri koşullarının işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerine uygun olmasını teşvik eden uygulama, 2008 yılında 5763 sayılı İş Yasası'nda değişiklik yapan yasa ile ve 04.12.2009 tarihli "İşletme Belgesi Alınması Hakkında Yönetmelik"le ortadan kaldırılmıştır. Böylece Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın işyerlerine yönelik denetimi yok edilmektedir.

İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi kurulmasının en az 50 işçi çalıştırma zorunluluğuna bağlanmasıyla işlevsizleştirilmesi de bir başka olumsuzluktur. 09.12.2009 tarihli İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin Uygulanmasına Dair Tebliğ'de, çalışanları nasıl tehlikelerin beklediği adeta itiraf edilmektedir. Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu işyerlerinde, her iki işyerinde 50'den az işçi bulunması durumunda işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurma mecburiyeti olmadığı belirtilmektedir. Bunun anlamı, 50'nin üzerinde işçi çalıştıran ana işverenlerin, işyerlerini küçük parçalara ayırarak tüm yükümlülüklerden kurtulmasıdır.

Oysa çalışma yaşamının insanca, iş güvenceli, örgütlü, toplu sözleşme ve grev hakları ve işçi ve işçi sağlığı ve iş güvenliğine dayalı bir istihdamı esas alan, iş kazalarını en aza indirecek şekilde örgütlenmesi pekâlâ olanaklıdır. Bu ve benzeri gerçeklerden hareketle

#### **48. ÖNERGE**

- TMMOB, Başta KOBİ'ler olmak üzere 50'den daha az işçi çalıştırılan işyerlerinde ortak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Birimlerinin kurulmasının yasalarla güvence altına alınması ve dolayısıyla bu işyerlerinde İş Güvenliği Mühendisi istihdam edilmesi için mücadele eder.
- TMMOB, "İş Güvenliği Mühendisliği" kavramının, yeni bir yönetmelikle yeniden tanımlanması, 50'den fazla işçi çalıştıran sanayi işletmelerinde tam zamanlı İş Güvenliği Mühendisi çalıştırılmasının zorunlu hale getirilmesi; TMMOB'ye bağlı ilgili Odaların etkin bir denetim işlevi üstlenmesi için mücadele eder.
- TMMOB, iş güvenliği mühendisi, işyeri hekimi, işyeri sağlık memuru ve hemşirelerin mesleki bağımsızlıklarının sağlanması için mücadele eder.
- TMMOB, işçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetlerinin kamusal bir hizmet olarak algılanması sağlanması, çalışma koşulları arasındaki nedensel ilişkileri araştırarak ve bilimsel araştırma yapacak kurumlar oluşturulması için mücadele eder. **ANKARA**

#### 49. ÖNERGE GEREKÇESİ

Kamuoyunda torba yasa olarak bilinen 6111 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmündeki Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun yürürlüğe girmiştir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda yapılan değişiklikle personel istihdamı, sicil sistemi, üst düzey yöneticiliği konularında esnek ve siyasi kadrolaşmayı yasallaştırması; 657 sayılı yasa hükmü ile çalışan tüm memurlar gibi mühendis, mimar ve şehir plancılarını da olumsuz etkilemektedir.

#### 49. ÖNERGE

Ücretli olarak çalışan mühendis, mimar ve şehir plancıların güvencesizliğe ve geleceksizliğe sürükleyecek olan bu yasaya karşı TMMOB emek örgütleriyle, sendikalarla ve demokratik kitle örgütleriyle ortak mücadele etmesine, bu yasanın anti-demokratik diğer maddelerinin de iptal edilmesi için süreç içerisinde meşru mücadelesini veren TMMOB'nin önümüzdeki yasama döneminde daha etkili bir muhalefet yapması **ESKİŞEHİR**

#### 50. ÖNERGE

Tarım ve Köyişleri Bakanlığı'na çıkartılan bir yasayla, bitkisel gıda üretiminde sorumlu yöneticilik kaldırılmıştır. Bu yasa taslağı, gıda sektöründe i sorumlu yönetici olarak görev üstlenmekte olan 20 bine yakın gıda, ziraat ve kimya mühendisi meslektaşımız işsiz kalmıştır. Halkın sağlığını da ilgilendiren bu yasaya karşı mücadelede tüketici dernekleri ve diğer demokratik kitle örgütleriyle birlikte hareket edilmesine **ESKİŞEHİR**

#### 51. ÖNERGE

TMMOB, 4817 Sayılı Yasa'da yabancıların çalışma izni hakkındaki kanunun değiştirilerek, yabancı uyruklu mühendis, mimar ve şehir plancılarının serbestçe çalıştırılmasının mühendis, mimar ve şehir plancılarının çalışma koşullarını ağırlaştırmak ve genel ücret düzeylerini düşürmek için kullanıldığının tespiti ile 4817 Sayılı Yasanın bu özelliklerinden arındırılması için ilgili ülkelerdeki eşdeğer emek örgütleriyle birlikte mücadele yürütmesine, **ESKİŞEHİR - İZMİR**

#### 52. ÖNERGE

TMMOB, yabancı mühendislik ve mimarlık hizmetlerinin serbest dolaşımına karşı gerekli rekabet koşullarının ülkemizde bulunmaması; teknik-hukuki ve mesleki mevzuatların yetersizliği itibarıyla toplumun korunması, mesleğin ve meslek mensubunun geliştirilmesi, meslek örgütlerinin denetim yetkisinin artırılması için mücadele eder. **ANKARA**

#### 53. ÖNERGE

Sigorta primlerinin tam ücretler üzerinden düzenli yatırılması için, meslek odaları tarafından gerekli kontrollerin yapılmasını;

Çalışmanın yasal ayaklarının oluşturulabilmesi için ise gerekli yönetmelik çalışmalarının başlatılıp var olanların işler hale getirilmesini öneriyor. Bu konuda oda yönetim kurullarına sorumluluk verilmesini talep ediyoruz. **İSTANBUL**

#### 54. ÖNERGE

Çalışma yaşamı ve ilgili yasalar, özlük hakları, ücret, örgütlenme, güvencesizlik, iş sağlığı ve işçi güvenliği konularının hayata geçirilmesini talep ediyorum. Mesleklerarası dayanışma ve diyalogun da ele alınmasını talep ediyorum.

İş Kanununun 72.maddesi gereği maden ocakların mühendis kadınların çalıştırılmasına müsait hale getirilmesi için çalışma yapılmasını talep ediyorum. **İSTANBUL**

#### **55. ÖNERGE**

TMMOB, İş Yasası, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası, Sağlıkta Dönüşüm Yasası, Sendikalar Yasası, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası, Memurun Muhakemat-ı Yasası, Devlet Memurları Yasası vb. ile İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı taslağı, kısaca çalışanların sağlığı, güvenliği ve çalışma yaşamı ile ilgili tüm yasa ve yönetmeliklerin kaldırılması; mevzuatın insan ve emek odaklı olarak düzenlenmesi ve, “Ulusal İstihdam Stratejisi”nin geri çekilmesi için mücadele eder. **ANKARA-BURSA-İZMİR**

#### **56. ÖNERGE**

TMMOB, Çalışma yaşamıyla ilgili bütün uluslararası sözleşmelerin onaylanması ve aykırı bütün düzenlemelerin iptal edilmesi için mücadele eder. **ANKARA-BURSA-İZMİR**

#### **57. ÖNERGE GEREKÇESİ**

Farklı mühendislik disiplinleri için elbette ilgili yasalar farklılaşmaktadır. Ancak bütün bu yasaların ve o yasaların yürütmesi için uygulanan yönetmeliklerin ortak özellikleri teknik elemanların çalışma yaşamı içerisindeki deneyimlerine göre değil sektörü yönlendiren sermayenin taleplerine göre şekilleniyor olmasıdır. Bu durum ülkemizdeki mühendislik mimarlık uygulamalarının kamusal hizmet özelliğini ve kalitesini büyük ölçekte kısıtlamaktadır. Ayrıca çalışma koşulları son derece zor olan mühendisler çalışma yaşamı içerisinde yasal olarak korunaklı (iş güvenceli) olmadığından mesleki ödünler vermek ya da işsiz kalmak gibi bir durumla karşı karşıya gelmektedir. Yine gerek kamuda gerekse özel sektörde özlük hakları da mevcut yasalarla idarenin ya da sermayenin insafına terk edilmiştir. Buna göre;

#### **57. ÖNERGE**

TMMOB çalışma yaşamını belirleyen yasalarda müh, mim, şehir plancıları lehine düzenleme yapılması için çalışmalar yapar ve önerdiği çözümlerin hayata geçirilmesi için mücadele eder. **ADANA**

#### **58. ÖNERGE**

Ücretli mühendis, mimar ve şehir plancılarının çalışma yaşamını belirleyen yasa ve yönetmeliklerin günümüz koşullarına cevap verecek şekilde yeniden düzenlenmesi, gerekli yasa ve yönetmeliklerin çıkarılması için TMMOB bünyesinde diğer emek örgütleriyle birlikte çalışmalar yapılması. **ESKİŞEHİR**

#### **59. ÖNERGE GEREKÇESİ**

TMMOB pek çok açıklamasında, söyleminde yasadışı ve kuralsız çalıştırmaya karşı çıkmaktadır. Benzer uygulamalarda bulunan işveren üyelerine yönelik bir disiplin uygulaması getirmesi, TMMOB'nin bu konudaki tutarlılığının ölçüsü ve göstergesi olacaktır.

#### **59. ÖNERGE**

Bugün ülkemizde yasadışı ve kuralsız çalıştırma alabildiğine yaygınlaştırılmıştır. Yasadışı ve kuralsız çalıştıran işverenler aynı zamanda mevcut yasalara göre de suç işlemektedirler. Emekçileri işyerlerinde yasadışı ve kuralsız olarak çalıştıran işveren ve işveren vekili TMMOB üyelerine cezai yaptırım uygulanması için TMMOB Disiplin Yönetmeliği'nde gereken değişiklik yapılır. **İSTANBUL**

## 60. ÖNERGE GEREKÇESİ

Mühendislik ancak ve ancak 4 yıllık lisans eğitimi sonrasında kazanılması gereken bir unvandır. Fakat ülkemizde hükümetlerin popülist ve siyasi çıkar amaçlarına yönelik olarak çıkartılmış olan “FEN ADAMLARININ YETKİ, GÖREV VE SORUMLULUKLARI HAKKINDA YÖNETMELİK” gibi mesleğimize direkt olarak oluşan tecavüzlerin önlenmesi gerekmektedir. Bu yönetmelik ile tekniker ve teknisyenlere kimi yetkiler tanınmaya çalışılmış, mühendislik alanına müdahale edilmiştir. Tıpkı şu an teknoloji fakültesi adı altında uygulanmaya çalışılan hırsızlık gibi. Plan ve proje hazırlamak bir mühendislik görevidir. Mühendis bilgi, eğitim ve donanımına sahip olmayan diğer fen adamlarının proje çizmesi mantıksızlıktan başka bir şey değildir. Fakat ülkemizde; yukarıda adı geçen yönetmelik ile elektrik tekniker ve teknisyenlerine proje yapma yetkisi tanınmıştır. Hatta kimi belediyeler imar kanununa aykırı olmasına rağmen fen adamlarının TUS (Teknik Uygulama Sorumlusu) olmasını sağlayarak suç işlemektedir. Aynı şekilde 02/05/2008 tarihli Yapı Denetimi Uygulama Yönetmeliği ile “yardımcı kontrol elemanı” adı altında bir tanımlamaya gidilmiş ve yine imar kanuna aykırı olmasına karşın tekniker ve teknisyenler yapı denetim firmalarında TUS üstlenmelerinin önü açılmıştır. Bu tabi ki de tekniker ve teknisyenlere yeni iş sahaları yaratırken, mühendislerin yetki alanına müdahale edilmiş, ücretleri düşüşe geçmiş ve verilen hizmetin kalitesi gerilemiştir. Hiçbir mühendislik disiplininde bulunmayan bu saçmalıklara bir an önce son verilmesi için gerekli çalışmaların yürütülmesi, haklarımızın savunulması gerekmektedir.

## 60. ÖNERGE

TMMOB; mühendislik alanımızı daraltan, hizmet kalitesinin düşmesine sebep olan, “Fen Adamlarının Yetki, Görev ve Sorumlulukları Hakkında Yönetmelik” ile “Yapı Denetimi Uygulama Yönetmeliği”nin ilgili maddelerinin yargıya taşınması ve haklarımızın savunulması için gereken çalışmaları yürütür. **DENİZLİ**

## 61. ÖNERGE

Ücretli çalışan mimar, mühendis ve plancıların çalışma yaşamı ile ilgili yaşadıkları sürecin denetlenmesi için hizmet yönetmeliklerinin hazırlanmasını öneriyoruz. **İSTANBUL**

## 62. ÖNERGE GEREKÇESİ

### TMMOB'DAN MÜHENDİS ÜCRETLERİNE DÜZENLEME

Hepimiz bu zamana kadar birçok zorlukları yasayarak, mücadele vererek bulunduğumuz noktalara geldik. Mesleklerimizi seçerken kimimiz bilim ve teknolojinin ışığında seçim yaptı kimimiz ise hayal gücüne güvenerek seçim yaptı ama hepimiz ortak bir amaç için çaba sarf ettik. Bizler bu ülkenin mühendis, mimar ve şehir plancıları olarak her zaman gelişme ve geliştirme çabası içinde olduk. Yaptığımız meslekleri şartlar ne olursa olsun en iyi şekilde icra ettik ve ediyoruz. Buna rağmen sunulan çalışma şartları altında hangimiz hak ettiğimiz yerdeyiz yahut hangimiz hak ettiğimiz ücretleri almaktayız? İnsana ve insanlık için yaptığımız hizmetlerin karşılığına kimler ne kadar paha biçiyor ve çalışma ücreti olarak nitelendirilen ücret ne kadardır?

Bulduğumuz zaman içinde buna bizler karar veremiyor, çalışma alanlarımızda bulunan işverenlerin inisiyatifine teslim edilerek asgari ücretle çalışmak zorunda bırakıyoruz. Bir mühendis veya mimarın asgari ücretle çalışması emek sömürgeciliği değil de nedir?

Günümüz şartlarında bizler tamamen sömürgeci işverenlerin eline teslim edilmiş durumda çalışıyoruz. Sadece kendi menfaatlerini düşünen, değer katmanın ne olduğunu bilmeyen patronlar tarafından yönetiliyoruz. Bu doğrultuda ülkemiz işverenleri tarafından büyük bir sömürge imparatorluğu kurulmuş durumdadır ve emek sömürgeciliğinin yandaşı olan mevcut hükümet çıkarmış olduğu yasalarla bu imparatorluğu daha da kuvvetlendirmektedir. Ülke bilim ve tekniğine katkı sağlamaya çalışan bizlerin emek ve uğraşlarını bu insanlara ezdirmektedir. Her alanda hatalı politikalar izleyen mevcut hükümet bu şekilde uyguladığı politikanın yanlış olduğunu bizlere göstermekte ve bu şekilde ülkemizi sonu olmayan bir karanlığa sürüklemektedir. Üniversitelerimiz yıllar içinde binlerce mezun veriyor olmasına rağmen mevcut iş imkânları ve çalışma ücretleri her geçen gün daha da kötüye gitmektedir. Asgari ücrete mahkûm duruma gelinmektedir.

Yaşanılanlara dur diyecek olan bizler, önümüze sunulanlara boyun eğerek ve bunları kabul ederek ne kadar yaşayabileceğiz. Bireysel olarak bu sorunlara ne kadar direnebileceğiz. İşte bu noktada bizleri bir çatı altında toplayan TMMOB bizlerin sesini duyurmayı, bizlerle birlikte halkımızın sorunlarına çözüm bulmayı ilke edinen bir örgüt olarak ön plana çıkmakta olup çatısı altında bulunan mühendis ve mimarları bir araya getirerek emek sömürgeciliği konusunda ortak bir karar ile birlik sağlamalıdır. Bu doğrultuda gerekli yaptırımlar uygulanmalıdır. Ülkemizde asgari ücret mühendisi ve mimari yetiştirecek düzenlemelere karşı tepki oluşturulmalıdır.

Şu unutulmamalıdır ki bireysel tepki hiçbir zaman sonuca ulaşmayacaktır, kitlesel tepkiler sonuç getirecektir.

#### **62. ÖNERGE**

Sömürgeci düzeni desteklemek amacı ile çıkartılan yasalara en ağır şekilde kitlesel olarak tepki gösterilmeli ve bu yasaların iptal çalışmaları sürdürülmelidir. **ESKİŞEHİR**

#### **63. ÖNERGE**

TMMOB mühendis, mimar ve şehir plancılarının gerçekleştirdiği hizmetleri küreselleşme, uyumlulaştırma adları altında sömürüye açık hale getiren uyum yasaları, akreditasyon ve sertifikasyon süreçlerine karşı durur gerek hukuki gerekse üyelerinin bilinçlendirilmesine ilişkin çalışmalar yürütür. **KOCAELİ**

#### **64. ÖNERGE**

TMMOB, kıdem tazminatının kaldırılarak fona devredilmesi saldırısına karşı emek ve meslek örgütleri ile birlikte mücadele eder. Kıdem tazminatının kaldırılmasının üyelerine etkilerini anlatan panel vb. etkinlikleri tüm oda, şube birimlerinde gerçekleştirir.

Güvencesiz çalışmanın yaygınlaşması ve tek geçerli çalışma biçimine dönüşmesi ile birlikte kıdem tazminatındaki çalışma süresi sınırı çalışanların kıdem tazminatından yararlanmasını engellemektedir. Kıdem tazminatından yararlanma konusundaki süre sınırının ortadan kaldırılması için mücadele eder. **BURSA**

#### **65. ÖNERGE**

Mülga 1475 sayılı iş kanunda gelen “kıdem tazminatı” hakkı 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı yasayla kaldırılmaya çalışılsa da hala yürürlükte ve de kaldırılması hükümetin dilindedir. Tüm çalışan örgütleriyle süreç yakından incelenmeli ve köklü bir sürecin ürünü olan “kıdem tazminatı” hakkının savunusu yapılmalıdır. **KOCAELİ**

## **66. ÖNERGE GEREKÇESİ**

Mühendis, mimar ve şehir plancılığı çoğunlukla sahada ve üretim ağının direkt içinde bulunan ve yüksek mesleki sorumluluk gerektiren bir meslek koludur. Her anlamda yaratıcılık gerektiren bu mesleği doğru ve etkili uygulayabilmenin ön koşulları sürdürülebilir mesleki eğitimidir. Ancak çalışma yaşamı düşük ücret, çok iş denklemi üzerinden yürütüldüğünden çalışma yaşamı içerisinde mesleki eğitim, mesleki etik, yeterlilik ve yasal sorumluluklar işverenler için çoğunlukla teferruat olarak görülmektedir. İş güvencesi olmayan ücretli mühendis, mimar ve şehir plancıları için ise neredeyse ip üzerinde yürümek anlamı taşımaktadır.

## **66. ÖNERGE**

TMMOB meslekleri ile ilgili alan ve işyerlerinde çalışan üyelerinin meslekleri dışında çalıştırılmaması için işyeri temsilcilikleri aracılığı ile önlem alır. **ADANA**

## **67. ÖNERGE GEREKÇESİ**

Kamuoyu araştırmalarının tamamı işsizliğin toplumun en başta gelen sorunu olduğunu söylemektedir. TMMOB kapsamındaki meslek alanlarında da işsizlik % 25'ler seviyesindedir. Kapitalizm emekçiyi en üst düzeyde sömürebilmek için işsiz yığınlar yaratmaktadır. İşgücü piyasasındaki bu işsiz yığınlar, kaçınılmaz olarak çalışanları işveren karşısında güçsüz konuma sürüklemektedir. Emegini çok ucuza satan teknik elemanlar, ayrıca kuraldışı çalıştırılmaya da ses çıkartmamaktadır.

Halktan ve emekten yana olma misyonu taşıyan TMMOB yukarıda değindiğimiz nedenlerden dolayı ücretli çalışan üyelerinin çalışma yaşamında karşılaştığı yasadışı ve kurlsız muamelelere karşı üyelerinin yanında olmalıdır.

TMMOB, ücretli çalışan üyelerinin çalışma şartlarının iyileştirilmesi ve temel haklardan yararlanabilmesi için mücadele eder. Bu mücadelenin iki türlü kazanımları olacağı aşikardır.

Birincisi; çalışanların haklarını alabilmesi, ikincisi ise oda-üye ilişkisinin pekiştirilerek, bu ilişkinin daha güvenilir temellere oturtulmasının sağlanmasıdır.

TMMOB örgütlülüğünün içinde yer alan ve çalışanlarına kuraldışı muamelelerde bulunan işveren ve işveren ortağı üyelerin onur kuruluna verilmesi ve teşhir edilmesi gibi yaptırımlar emekçi mühendis, mimar şehir plancılarına karşı sorumluluğumuzdur.

## **67. ÖNERGE**

İşveren ve işveren ortağı TMMOB üyelerinin, işyerlerinde yasadışı ve kurlsız olarak mühendis, mimar ve şehir plancılarını çalıştırmaları halinde, TMMOB bu işveren ve işveren ortağı üyelerini onur kuruluna vererek cezalandırır. Bu üyeleri, şirketleri meslek kamuoyunda teşhir eder. **ANKARA**

## **68. ÖNERGE**

TMMOB, üyelerinin ücret alamama, haksız nedenlerle işten çıkarılmalarına v.b. karşı hukuki destek sunar. **ANKARA- BURSA**

## **69. ÖNERGE**

TMMOB, ücretli çalışan mühendislerin çalışma yaşamında karşılaştığı sorunlarla ilgili hukuk birimleri oluşturmalıdır. Hukuk birimi ücretli mühendislerin iş hayatında karşılaştıkları ekonomik, sosyal ve kültürel sorunlarının çözümü için yardımcı olmalıdır. **GAZİANTEP**

## 70. ÖNERGE GEREKÇESİ

Her geçen gün mühendis, mimar ve şehir plancılarının işyerlerinde yaşadıkları sorunlar artmakta, bu sorunların başında yıldırma, mesai ücretlerinin ödenmemesi, yıllık izinlerin kullandırılmaması, işten çıkarma gibi sorunlar gelmekte, meslektaşlarımız zaman zaman bilgisizlik, kimi zaman yalnızlık hissi ile bu haksızlıklar karşısında tepkisiz kalmaktadır. Bu nedenle

## 70. ÖNERGE

TMMOB İl Koordinasyon Kurulları bünyesinde üyelerine ücretsiz danışmanlık hizmeti vermek üzere “Hukuk Birimleri” karar, hukuk birimlerinin kuruluş ve çalışmalarını TMMOB Genel Sekreteri denetler. **KOCAELİ**

## 71. ÖNERGE

Mühendis, mimar ve şehir plancılarının yaşadığı önemli problemlerinin başında SGK beyannamelerinde ücretlerinin gerçek ücretlerinin altında bir bedelle, çoğu zaman asgari ücret tutarında gösterilmesi yer almaktadır. İkinci önemli bir problem de uzun mesai çalışmalarına rağmen bunun karşılığını alamamalarıdır. Bu nedenle TMMOB İl Koordinasyon Kurulları bünyesinde kurduğu çalışma grubu vasıtası ile ildeki ilgili kurum (Bölge Çalışma Müdürlüğü, SGK gibi) ve kuruluşlar ile temas kurar, hukuksuzluğun yaşandığı iş yerlerini teşhir eder, bünyesindeki hukuk birimleri vasıtası ile yaptırımları takip eder. **KOCAELİ**

## 72. ÖNERGE GEREKÇESİ

Gerek özel sektörde gerekse kamuda çalışan TMMOB’ye bağlı odalara üye olan Mimar, mühendis ve şehir plancıları işyerlerinde çeşitli hukuksal sorunlarla karşı karşıya gelmektedir. TMMOB üyelerinin karşılaştıkları hukuksal olaylarla ilgili bilgilendirilmesine gerek duyulmaktadır. Hukuksal olaylar karşısında üyeler ne tür hakları olduğunu bilmemekte, işyerinde farklı işlerde çalıştırılmaktadırlar. Ayrıca dava sürecinde maddi ve manevi kayıplar yaşamaktadırlar. Ayrıca her odanın kendi bünyesinde hukuk danışması bulundurma maddi olarak mümkün değildir.

İşyerlerinde karşılaşılan sorunlar sadece mesleki sorunlar olmamakta, kimi zaman da üyelerimiz mobing (bezdirme – psikolojik taciz) ve hatta cinsel tacize maruz kalmaktadırlar. Bu tür konularda üyelerinin haklarını korumak TMMOB’nin asli görevlerindedir.

## 72. ÖNERGE

TMMOB; il bazında, üyelerinin işyerlerinde karşılaştıkları her türlü sorunlarının çözümü konusunda destek sağlayacak “İL HUKUK BÜROLARI”nın kurulması için gerekli çalışmaları yapar. **DENİZLİ**

## 73. ÖNERGE

4046 sayılı Özelleştirme Yasası’nın 22. maddesi kapsamında kamu kuruluşlarında çalışan 657 sayılı yasaya tabi personel ihtiyaç fazlası (İF) adı altında başka kuruluşlara atanıyorlar ve maaşları (ücretleri) üç yıl süreyle donduruluyor. Genelde düşük ücretli kurumlara yapılan atamalar kazanılmış haklar ve ücret artışlarında çalışan aleyhinedir. Bu kanun maddesinin iptali için Danıştay’a dava açılması gerekmektedir. **GAZİANTEP**

## 74. ÖNERGE

TMMOB; aynı işyerinde farklı statüde çalıştırılmanın önüne geçilmesi, “eşit işe eşit ücret” politikası uygulanması ve üyelerinin korunması için gerekli çalışmaları yapar. **DENİZLİ**



## 75. ÖNERGE

TMMOB, akademisyenlerin kadro yetersizliği ve düşük ücret sorunlarına karşı mücadele eder. **ANKARA-İZMİR**

## 76. ÖNERGE GEREKÇESİ

Emek ve İnsan Odaklı Bir Çalışma Yaşamı  
İnsanca Yaşam İnsanca Bir Düzen

Ülkemizde çalışma yaşamı neo-liberal politikalar uyarınca “esnekleştirme, serbestleştirme” anlayışına göre sömürünün derinleştirilmesi yönünde şekillendirilmiştir. Bu politikalar; kamusal üretim, hizmetler ve yatırımlar ile kamu kurumlarındaki personel istihdamının tasfiye edilmesi; sermaye kesimine emeğin karşısında her türlü serbestinin tanınması sonucunu vermektedir.

Kalkınmacı, sanayileşmeci, üretime dayanan ekonomik model ve güvenceli istihdam anlayışından uzak politikaların izlendiği ülkemizde son 9 yılın ortalama yıllık büyüme oranı % 4,82 olurken, istihdamda yıllık artış yalnızca % 0,05 oranında olmuştur.

İstihdam yaratmayan büyüme olgusunun yaşandığı bu yıllarda krizlerin de etkisiyle işsizlik dalga dalga yayılmış ve çift hanelerde sabitlenmiştir. Emekçiler krizlerin pençesindeki ekonomik yapıda, bir yandan iş bulmakta zorlanırken diğer yandan güvencesiz ve kurlsız çalışma biçimlerinin yaygınlaşmasıyla çalışma hayatında vahşi sömürü biçimlerinin hedefi olmaktadır. Milyonlarca çalışan örgütlenme hakkından mahrum, ekonomik ve sosyal bunalım içindedir. Çalışanların kıdem tazminatları, fazla mesai ücretleri ile sendikal hak ve yetkileri budanmaktadır.

Siyasi iktidar, meslek alanlarımızı yakından ilgilendiren “Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun Tasarısı”nı “Demokles’in kılıcı” gibi başımızda sallamakta, serbestleştirmeler ve bu yöndeki yasa değişiklikleriyle meslek alanlarımız daraltılmakta; TMMOB Yasası ve Mühendislik ve Mimarlık Hakkında Yasa’nın bazı hükümlerinin değiştirilmesi yoluyla, yabancı mühendislerin ülkemiz mühendis ve mimarlarından daha üstün bir konuma getirilmesini hedeflenmektedir.

AKP İktidarı döneminde, yoksullaşma, taşeron ve güvencesiz çalıştırma biçimleri hızla yaygınlaşmıştır. Bu dönemde, çalışma, sosyal güvenlik ve sendikal haklar üzerine çıkarılan yasalar ve yönetmelikler eliyle çalışanlar kamu güvencesinden ve denetimden uzak, can pahasına ve olumsuz koşullarda çalışmak zorunda bırakılmıştır. Bu politikalarla sendikalı işçi sayısı 3,5 milyondan 75 bine düşmüştür. Sanayi ve çalışma yaşamının büyük kısmı iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin dışında tutulmuştur. Son yıllarda üst üste yaşanan ve binlerce emekçinin yaşamına neden olan iş kazaları, çalışma yaşamının insan ve emek merkezli olarak yeniden örgütlenmesi gerektiğine işaret etmektedir. Bunun başarılması için, sermayeye emeğin karşısında sınırsız haklar tanıyan politikalarla vazgeçilmesi ve güvenceli, örgütlü, kurallı bir çalışma yaşamının ciddi bir mevzuatla desteklenmesi gerekmektedir.

Çalışma yaşamında emekçiler açısından önemli gerilemeler yaşanırken, çalışanlar ve bütün toplum kesimleri sosyal güvenceden yoksun kılınmaktadır. İşyerinde sağlıklı çalışma koşullarından uzak olan emekçiler ve ailelerinin sağlık ve sosyal güvenlik gibi temel haklara erişimi ticarileştirilerek engellenmektedir. Özellikle AKP döneminde yapılan müdahalelerle

sosyal güvenlik bir kamusal yükümlülük olmaktan çıkarılmış, sağlık hizmetleri özelleştirilerek piyasa koşullarında yürütülecek bir faaliyet halini almıştır.

Çalışanların insanca yaşamasına olanak sağlayacak hakları elde etmesi ve koruyabilmesi örgütlü hareket edebilmesine bağlıdır. Ancak sendikal örgütlenme konusunda da ülkemizin sicili olumsuzdur. Serbestleştirme, özelleştirme ve taşeronlaştırma uygulamaları sendikal örgütlenmelere darbe vururken, örgütsüzleştirme politikaları sendikal hakların kullanılmasını engellemektedir. İstihdamın yarısının kayıtdışı olduğu ve devlet denetimlerinin yeterli olmadığı günümüz koşullarında, çalışanların sendikal haklardan mahrum kalması işçilerin güvenli koşullarda ve “adil” bir ücretle çalışmasını imkansızlaştıran faktörler arasındadır.

Oysa çalışma yaşamının insanca, iş güvenceli, örgütlü, toplu sözleşme ve grev hakları ve işçi ve iş sağlığı ve güvenliğine dayalı bir istihdamı esas alan, iş kazalarını en aza indirecek şekilde örgütlenmesi pekâlâ olanaklıdır.

Bu görüşler ışığında çalışma yaşamı aşağıdaki ilkeler çerçevesinde düzenlenmelidir:

## 76. ÖNERGE

- Kapitalizmin emeği baskı altına alan stratejilerine karşı istihdam bir hak olarak tanınmalı, istihdam geliştirilmeli, çalışma koşulları iyileştirilmeli, eğitilmiş işgücü istihdamı güvence altına alınmalıdır.
- Dinlenme her çalışan için bir haktır. Tüm çalışanlar için tatil olanakları yaratılmalı, 8 saatlik işgünü hakkının gasp edilmesine son verilmeli; işgünü süresi, işin niteliğine göre kısaltılmalıdır.
- Çocukların işgücü olarak üretim süreci içinde yer almaları yasaklanmalıdır.
- Gelir dağılımdaki adaletsizliği artırıcı uygulamalara son verilmeli, adil bir paylaşımı sağlayıcı önlemler alınmalıdır.
- Tüm çalışanların sigortalı yapılması şartı getirilmeli ve sendikalaşma özendirilmelidir.
- Yaşamını emeği ile sağlayan köydeki ve kentteki her yurttaşın, çocukların, kadınların, yaşlıların, güçsüzlerin, güvenli bir geleceğe kavuşturulmaları, eğitim, sağlık, uygun koşullarda konut gibi sosyal hizmetlerden yararlanmaları devletin bir yükümlülüğü olmalı ve bu amaçla kamusal kaynaklar seferber edilmelidir.
- Prim yükümlülüklerini aksatan işverenlere ağır yaptırımlar uygulanmalıdır.
- Bütün özelleştirmeler durdurulmalı, özelleştirilen sağlık üniteleri ve hizmetleri kamuya devredilmeli; kamudan özel sektöre kaynak aktarımına son verilmelidir.
- 4857 Sayılı Yasanın 30. maddesi, engelli mühendis, mimar ve şehir plancılarının yararlanacağı bir biçimde yeniden düzenlenmelidir.
- Sözleşmeli personel, kadro karşılığı sözleşmeli personel uygulamasına son verilmelidir.
- Kamuda işe alınmada uygulanan sınav yönetmeliğindeki sözlü sınav uygulamasına son verilmelidir.

- 4857 sayılı kanunun 2.maddesinde gündeme gelen işveren vekili kavramı yeniden düzenlenmeli ve MMŞP'nın her hangi bir noterden vekaletnameye gerek kalmadan, işçinin sevk ve idaresinden sorumlu olmasının, onlara talimat vermesinin işveren hakkında uygulanan her türlü yaptırımın, işveren vekilleri hakkında da uygulanması hükmünün kaldırılması, kamuda çalışan mühendislerin durumunun netleştirilmesi yönünde çalışma yapılmalıdır.
- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na aykırı olan kamuda çalışan mühendisler unvan sınavı uygulamasının kaldırılması yönünde çalışma yapılmalıdır.
- Ağır ve tehlikeli işler yönetmeliğinde yer altı, su altı ve kanalizasyon işlerinde kadınların bu alanlarda mesleki ihtisas yapıldıysa ya da resmi eğitimini sürdürüyorsa çalışabilmesine karşın iş kanununun 72. Maddesinde kadınların bu işlerde çalıştırılmayacağı hükmünün kaldırılması yönünde çalışma yapılmalıdır.
- Üniversite öğrencileri için staj yerlerinin bulunması, stajyer olarak gönderilen öğrencilerin normal sigortalı olması, en az asgari ücret üzerinden ücretlendirilmesi konusunda staj yasasının düzenlenmesi amacıyla çalışma yapılmalıdır. **İZMİR**

#### 77. ÖNERGE

Çalışmanın sadece bir zorunluluk ya da özgürlük meselesi değil aynı zamanda bir hak olduğu düşüncesi, sosyal hakların gelişmesiyle hayata geçen bir düşüncedir. Çalışma özgürlüğü kavramına anlam ve değer kazandıran da çalışma hakkıdır. Öte yandan çalışma hakkı birçok sosyo-ekonomik hakkın bağlandığı çok temel bir hak konumundadır. Çalışma hakkını kabul eden anlayış içinde devlet, işgücünün eğitimi, iş bulma, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, işsizlik sigortası gibi birçok uygulamayı hayata geçirmek durumundadır. **GAZİANTEP**

#### 78. ÖNERGE GEREKÇESİ

Küreselleşme ve neoliberal ekonomi politikalarının en önemli uygulama hedefleri sosyal devletin tasfiyesi, özelleştirme, piyasalaştırma ve emek gücünün güvencesizleştirilmesi ve esnekleştirilerek örgütsüz bir toplum yaratmadır. Ülkemizde küreselleşme programına uyum sağlamak için ilk önemli kararlar 24 Ocak 1980'de alınmış, piyasa tek düzenleyici güç olarak öne çıkarılmıştır. Bu kararlarla hayata geçirilmeye çalışılan ve özellikle 1990'li yılların başında hız kazanan, 2000'li yıllara damgasını vuran özelleştirme ve piyasalaştırma, istihdam üzerinde son derece olumsuz sonuçlar doğurmuştur. Devletin üzerindeki kamburlar olarak nitelenen KİT'lerin satışı ile başlayan süreç 'Devlet doğrudan yatırım alanından elini çekecek' denilerek üretim alanlarının tamamının özelleştirilmesi ile devam etti. Bu durum işsizliği derinleştirip kitleselleştirirken, kamusal istihdamı daraltarak genç işsizliği de sürekleştirdi. Suni olarak yaratılan 2001 krizinden sonra 15 günde çıkarılan yasalarla Türkiye'de enerji, haberleşme gibi temel hizmet alanlarının piyasalaştırılması sağlanmış oldu. Eğitim ve sağlık alanında da yapılan reformlar ile bu temel hizmet alanları da sermayenin eline bırakıldı.

2008 dünya ekonomik krizi basta ABD olmak üzere gelişmiş ülkelerde başlamış olmasına rağmen, üretimde uluslararası iş bölümüne entegre olmuş, ülkenin ihtiyacına değil, ihracata yönelik üretim yapan bizim gibi bağımlı ve az gelişmiş ekonomileri derinden etkilemiştir. Krizi fırsat olarak gören sermaye, krizin çözümlerini; çalışanları kısa süreli iş akitleriyle çalıştırmada, kendisinin ödemesi gereken primlerin devlete ödetilmesinde, oluşan bütçe açıklarını kapatmak için işsizlik fonunun bir bölümünün bütçeye devredilmesinde, temel ürünlere sürekli zam yapılmasında, kıdem tazminatlarının kaldırılmasında, özel istihdam büroları ile çalışanların kiralanmasının gündeme getirilmesinde görmektedir.

Sermayeye kayıtsız şartsız destek sağlayan yönetenlerin de omuzladığı bu politikalar ekonomide geçici bir büyüme sağlamış olsa da, bu insanların gelişmelerine katkıda bulunmadığı gibi tam tersi geriletmiştir. Bölgesel eşitsizlikler ve yoksullaşma artmış kayıt dışı çalıştırma %45'lere varmış, doğaya verilen tahribat doğrudan yaşamı tehdit eder hale gelmiştir. Yaşanan ekonomik krizin mühendis, mimar ve şehir plancılarına en önemli etkilerinden biri işsizliktir. Bugün %25'lere varan mühendis, mimar ve şehir plancıları işsizliği genç mühendislerde 0/033'lere tırmanmaktadır. 2008 ekonomik krizi, bu politikaların artık iflas ettiğini göstermiştir. Ücretlerin her geçen gün düşürüldüğü, çalışma koşullarının daha da kötüleştirildiği, insanca yasayabilmenin ön koşulu olan temel hakların piyasada birer meta haline dönüştürüldüğü ve işsizlik tehdidi ile tüm bu gelişmelere sessiz kalmanın dayatıldığı bir dönemde 'insanca yaşam' en önemli talebimiz olmalıdır. 'Kar değil insan' diyen bir anlayışla, insanın emeğiyle, yaşadığı toplumla, içinde yaşadığı doğa ile uyumlu olması, bilgi ve teknolojinin insanlığın gelişimi yararına kullanılması sağlanmalıdır. Unutmayalım ki,

### **78. ÖNERGE**

Çalışma hakkı bir insan hakkıdır ve yasalarca güvence altına alınmıştır. Ancak bu hakkın kullanımı örgütlü ve bilinçli irade ile mümkündür. TMMOB bu hakkın kullanımını için diğer emek örgütleri ile birlikte bütünlüklü bir mücadele yürütmelidir. **ESKİŞEHİR**

### **79. ÖNERGE GEREKÇESİ**

Üniversitelerdeki bölümlere öğrenciler; kadın erkek ayrımı yapılmadan alınmakta, erkek ve kadınlar mesleklerinin getirdiği zor arazi ve çalışma koşullarında bile çalışabilecekleri bilinciyle mezun olmaktadır. Ancak çalışma hayatına girişte politik, yöresel, sektörel ve geleneksel tercihlere bağlı olarak aynı iş kollarında erkeklerle eşit çalışma gücüne sahip kadın meslektaşlarımızın aleyhinde cinsiyet ayrımcılığı yapılmaktadır. Kadın meslektaşlarımıza daha çok masa başı, satış-pazarlama ve evrak takipçiliği gibi işler yaptırılmaktadır. Bu da beraberinde mesleki olarak körelmeyi, özgüven kayıplarını ve eşitsizliği getirmektedir.

### **79. ÖNERGE**

TMMOB; kadın-erkek tüm üyeleri arasında hiçbir ayırım yapılmaksızın aynı görevlerde çalışabileceklerini bilerek gerekli önlemleri alır, kadın ve erkek meslektaşlarımız arasındaki ayrımcılığın ortadan kaldırılması için çalışır. **DENİZLİ**

### **80. ÖNERGE GEREKÇESİ**

Birçok meslek disiplinimizde işe girme sürecinde ağır ve tehlikeli işte çalışabilir ibaresi geçen sağlık raporu alınması zorunludur. Bu durum çoğunlukla işin doğası gereği olsa da çalışma yaşamı içinde alınması gereken işçi sağlığı tedbirleri yeterince alınmadığı gibi denetimden de yoksundur. Ücretli meslektaşlarımızın % 80'i özel sektörde çalışmaktadır. Özel sektörde mesai saatlerine uyulmamakta, fazla mesai ücretleri ödenmemekte, yasal ve mazeret gerektiren izinler kısıtlanmakta, yatırılmakta, kadın erkek ayrımı ile çokça karşılaşılmaktadır.

### **80. ÖNERGE**

TMMOB, kadın mühendis, mimar, şehir plancılarının işe girme süreçlerinde yaşadıkları, çalışma yaşamında karşılaştıkları cinsiyetçi iş bölümüne karşı mücadele eder. Kadın üyelerinin eşdeğer işe eşit ücret alması için mücadele eder.

TMMOB özürlü mühendis, mimar, şehir plancılarının kamuda ve özel sektörde iş bulmalarının önündeki engellerin kaldırılması için mücadele eder. Kamuda açılan kadrolara adaletli yerleştirme yapılması için mücadele eder. **ADANA**

## 81. ÖNERGE

### Durum:

Bugün TMMOB üyelerinin en az üçte ikisi ücretli çalışmaktadır veya işsizdir. TMMOB ve bağlı odaların ücretli ve işsiz üyeleri ile doğrudan ve güvene dayalı ilişkileri yok denecek kadar azdır.

Ücretli çalışan mühendislerin büyük çoğunluğu sosyal güvenlik hakları konusunda yeterince bilgi ve bilince sahip değildir. Bu alanda aleyhlerine olan uygulamaları ya bilmeyerek ya da işsizlik korkusu ile peşinen kabul etmektedirler.

### Sorun ve etkileri:

Çalışma yaşamında mühendislerin büyük çoğunluğunun sigorta primleri alınan gerçek ücret üzerinden değil asgari ücret üzerinden veya mahkeme kararlarının oluşturduğu içtihadın zorlaması ile asgari ücretin biraz daha üzerinden yatırılmaktadır. Ücretli çalışanların emekli maaşı, kıdem tazminatı, işsiz kaldığında alacağı işsizlik aylığı, iş kazası sonucu alacağı tazminatlar ve işgöremezlik ücretleri sigortaya bildirilen ücreti üzerinden hesaplanır. Bu nedenle sigorta bildirimlerinin düşük ücret üzerinden yapılması demek işçinin çok az kıdem tazminatı ve emeklilik maaşı alması demektir. Bu durum üyelerimizin hem çalışmaya devam ederken bugüne dair hem de emekli olunca yani geleceğe dair haklarının ellerinden alınması demektir. Hatta iş kazası ve sakatlık durumunda geleceklerinin yok edilmesi anlamına gelir.

### Yapılması gerekenler:

Bu konuda üye bilincinin artırılması amacıyla öncelikle eğitim ve bilgilendirme çalışmaları yürütülmelidir. Odalarımızda yürütülen ve kazanılan davalar ile ilgili bilgilendirmeler yapılmalıdır. Ardından bir kampanya başlatılarak üyelerimizin bordrolarını imzalamamaları sağlanmalıdır. Eksik SGK bildirimli veya fazla mesai ücretlerini içermeyen bordroları imzalamak hukuki açıdan büyük sorunlar doğurmaktadır. Açıkçası eksik bildirimli bordroları imzalamakla çalışan kendisine yapılan ödemelerin doğruluğunu onaylamaktadır. Bu noktada bir hak mücadelesi verebilmek için öncelikle hakkın ödenmediği belirlenmelidir. Bu tek başına üyelerin alabileceği bir tavır olmayıp, topluca ve hazırlıklı olarak yapılması gereken bir mücadeledir. Bu nedenle "Bordronu imzalama!" kampanyası önemlidir.

Aynı zamanda üye veritabanından ücretli olarak çalışan ve işsiz üyeler tespit edilmelidir. TMMOB ve/veya bağlı odalar SGK Genel Müdürlüğü ile veri paylaşımı protokolü yaparak vatandaşlık numarası üzerinden SGK veri tabanından üyelerin sigorta durumlarını ve çalıştıkları işyerlerini belirleyebilmektedir. Belirlenen işyerlerindeki üyelerin ve üye olmayanların konu hakkında doğrudan bilgilendirilmesi gerekir. Öncelikle üyeler ile güvene dayana ilişkiler kurulmalıdır. Çalışanların da onayı ile Odalar ellerindeki bilgi ile SGK Rehberlik ve Teftiş Kurulu Başkanlığına üyelerin çalıştıkları yerlerde gerçek ücretleri üzerinden sigortalı gösterilmediği ve işverenin gerçeğe aykırı beyanda bulunduğunu yazılı olarak bildirmelidir. Bu bildirim ardında yapılacak inceleme ve teftişler takip edilmeli çalışanların işyerinde ve dışında yapılması olası baskılara karşı koyabilmeleri için gereken destek sağlanmalıdır. Ayrıca elde edilecek kazanımlar kamuoyuna duyurularak, herkesin duyarlılık kazanması sağlanmalıdır.

İşsiz olan üyelerden daha önce çalıştıkları yerlerde eksik bildirim ile sigortalanmış olanlara duyuru yapılmalı ve haklarını nasıl arayacakları konusunda bilgilendirilerek, topluca hareket etmeleri sağlanmalıdır.

### Çalışmanın yürütülmesi:

Böyle bir çalışmanın yürütülmesi ancak 2009 yılında gerçekleştirilen Kurultayca kurulması istenen ancak kurulmayan

- \* hukuk birimleri
- \* ücretli ve işsiz mühendisler bürosu
- \* TMMOB işyeri / bölge temsilcilikleri

birimlerinin birlikte çalışması ile mümkündür. Bir işyerinde birden çok meslekten (MMŞP) bulunduğundan bu çalışmaların koordinasyonlu yürütülebilmesi için TMMOB ücretli çalışanlar bürosu kurulmalıdır. Büro, örgütlenme uzmanlarından oluşturulmalıdır. Büro bağlı oda şubelerindeki örgütlenme sekreterlikleri ve ücretli ve işsiz mühendisler komisyonları ile birlikte çalışma olanakları oluşturmalıdır. Büronun başlatacağı çalışmaların çoğu hukuk birimleri ile bağlantılı olmak zorunda kalacak ve yine pek çoğu hukuki mücadeleye dönüşecektir. Bu nedenle adı geçen birimlerin bir an önce kurulması gerekir. Yine kazanım elde edebilmek için ilgili sendikalar, meslek oda ve dernekleriyle koordinasyon sağlanmalıdır.

### **İSTANBUL**

#### **82. ÖNERGE**

Özel sektörde olsun, kamuda olsun çeşitli baskılarla çalıştırılan meslek insanlarının görev tanımlarının hukuki güvenceye kavuşturulması, mesleki kimliğin korunması ve geliştirilmesi zorunlu kılınmalıdır. **GAZİANTEP**

#### **83. ÖNERGE**

İşsizliğin kişisel özelliklerden bağımsız kapitalizmin yapısal özelliklerinden biri olduğundan hareketle, işsizlerin sağlık, enerji, ulaşım, su vb. temel yaşamsal hizmetlerden işsizliği süresince ücretsiz yararlanılması, çalışmayanlardan yaşamsal ihtiyaçlarını karşılaması için yapmış oldukları harcamalardan katma değer vergisi alınmaması için mevcut hukuksal haklarının hayata geçirilmesi için mücadele eder. **BURSA**

#### **84. ÖNERGE**

TMMOB, üyelerinin çalıştıkları meslek alanlarında üye oldukları sendikaların yapacakları toplu iş sözleşmeleri ve/veya bireysel olarak yapacakları tip sözleşmelerde kullanılmak üzere mühendislik iş tanımlarını ve bunlara ilişkin ücretler konusunda çalışma yapılmalıdır. **GAZİANTEP**

#### **85. ÖNERGE GEREKÇESİ**

İş hukukuna göre haftalık çalışma saati 45 saat olarak belirlenmiştir. Bu süreden fazla çalışmak fazla mesai olarak adlandırılmaktadır ve ücretinin yasa da belirtildiği şekilde ödenmesi gerekmektedir. Ayrıca fazla mesai zorunlu olarak çalışandan istenemez. Fakat her ne kadar yasa da belirtilmiş olsa da özel sektörde çalışan meslektaşlarımız haftalık 60-70 saati bulan sürelerde çalışmakta ve bu emeklerinin karşılığını alamamaktadırlar. Bu fazla çalışma da beraberinde iş kazalarını getirmektedir.

Bir diğer sorun ise ücretli ve ücretsiz izinlerdir. Yine iş hukukunda belirlenmiş olan ve 14 iş gününden başlayan ücretli izinlerin takibi yapılamamakta, çalışanlar patronun iki dudağı arasından çıkacak lafa bakarak izin kullanmakta ve hatta kullanamamaktadırlar.

#### **85. ÖNERGE**

TMMOB; haftalık çalışma saatinin yasa da belirtilen sürede olması için çalışmalar yapar. Zorunlu fazla mesai uygulaması kaldırılması için çalışmalar yürütür. Ücretli ve ücretsiz izinlerin takibi sağlanarak hak gasplarına uğrayan üyelerimize destek olur. **DENİZLİ**

## 86. ÖNERGE

4857 sayılı İş Kanunu'nda belirtilen 45 saatlik haftalık çalışma süresinin aşılması durumunda hukuksal yaptırımlar uygulanması için TMMOB tarafından çalışmalar yapılması.

## ESKİŞEHİR

### 87. ÖNERGE GEREKÇESİ

Bugün ülkemizde kamu yararı ve kamusal hizmet perspektifi kamudan dışlanmıştır. Toplumsal ortak çıkar ve gereksinimleri kamu örgütlülüğü aracılığıyla korumak, geliştirmek, karşılamak olarak özetlenebilecek olan kamu yararı ve kamusal hizmetlerin tasfiyesi, serbestleştirme politikalarıyla birlikte mühendislik, mimarlık, şehir plancılığı alanlarına da yansımıştır. Sanayi, tarım ve hizmetler alanındaki olumsuz gelişmelerin mühendislik uygulamalarına ilişkin sonuçları toplumsal yaşamın bütün yönlerine dek uzanmıştır. İş güvenliği mühendisliğinin önüne çıkarılan engeller, “uzaktan eğitim” ve teknoloji fakülteleri gibi mühendislik eğitimini tasfiye edecek yönelimler, mühendisliği teknik elemanlık düzeyine indiren uygulamalar ve onlarca yasa ile yapılan düzenlemelerle ülke, meslek, meslektaş çıkarları daraltılmıştır.

Mühendis, mimar, şehir plancılığı disiplinleri özelleştirmeler, serbest piyasa ve fason üretim koşullarında niteliksizleştirilmektedir. Diğer yandan yeni üniversite ve bölümlerin peş peşe açılması, kontenjanlar ile istihdam arasında oluşan dengesizlikten dolayı meslektaşlarımız kendilerini işsizliğe karşı koruyamaz hale gelmiştir. İşsizliği planlı bir biçimde kullanan kapitalist sistem, meslektaşlarımızın ve mesleklerimizin piyasa koşullarının esiri olmasına yol açmıştır. Çalışma yaşamıyla ilgili mevzuat dışında imar, yapı denetimi, işçi sağlığı ve iş güvenliği, tarım, gıda, biyogüvenlik v.b. mevzuat da meslek alanlarımız ve meslektaşlarımızı doğrudan etkilemekte, mesleki denetimi ortadan kaldırmakta ve hak kayıplarına yol açmaktadır. Örneğin, “Veteriner Hizmetleri, Bitki Sağlığı, Gıda ve Yem Kanunu” ile; tüm gıda işletmelerinde gıda, ziraat ve kimya mühendisleri için zorunlu olan istihdam, tüm gıda işletmelerinin % 80’ini oluşturan küçük/orta ölçekli işletmelerden kaldırılarak, bu meslek gruplarında yaşanan işsizliği katlamıştır.

Bu sistematik içinde doğrudan mühendislik aleyhine yasal düzenleme girişimleri de söz konusudur. “Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun” girişimleri uyarınca TMMOB Yasasının 34 ve 35. maddeleri ile Mühendislik ve Mimarlık Hakkında Yasa'nın 1 ve 7. maddelerinin uygulanması engellenerek yabancı mühendis, mimar ve şehir plancılarının akademik ve mesleki yeterliliklerini kanıtlamalarına gerek kalmadan ülkemizde çalışmalarını sağlamıştır.

Aynı şekilde AKP iktidarının Devlet Denetleme Kurulu'na hazırlattığı rapor ve sonrasında yaşananlar, özü itibarı ile “siyasal iktidara bağlı meslek örgütleri yaratılması”ni hedeflemektedir. AKP iktidarı eliyle kamuda yürütülen siyasal kadrolaşma ve yandaş sermaye yaratma çabasının yanı sıra meslek örgütlerini ele geçirme sürecinde yeni bir aşamaya geçilmiştir. Rapor “kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarına ilişkin Anayasa'nın 135'inci maddesinin yeniden düzenlenmesi” değerlendirmesi eşliğinde ilgili meslek kuruluşlarının idari, örgütsel, mali yapı ve seçim sistemlerinin değiştirilmesi gerektiği hedefini AKP'nin önüne koymuştur. Bu doğrultuda hazırlanarak alenacele yürürlüğe sokulan Kanun Hükmünde Kararnameler aracılığıyla TMMOB ve bağlı meslek odalarının özerk kamu tüzelkişiliği ve üye iradesi yok sayılmaktadır. Odaların asli işleri olan üye kayıt ve sicillerinin tutulması, mesleki norm ve standartların belirlenmesi görevi Çevre ve Şehircilik Bakanlığı

bünyesinde kurulan Mesleki Hizmetler Genel Müdürlüğü'ne verilerek en başta anayasaya ve ilgili yasalara aykırılık oluşturulmaktadır.

Bu gerçekler yanı sıra üyelerimiz düşük ücret, ücret artışı oranının azlığı; iş güvencesinin olmaması; SSK primlerinin düşük ücretler üzerinden ödenmesi; kadın mühendislerde cinsiyete göre ücret ve iş pozisyonu farklılığı; mesleki yetersizlik sorunları; siyasi baskı ile kadro atamaları, tayin ve sürgünler (kamu); fazla mesailerde ücret verilmemesi; fazla çalıştırma, iş saatleri ihlali; sosyal hak ihlalleri ve özlük haklarına yönelik sorunlarla yüz yüzedirler.

Bu gerçeklerden hareketle:

### **87. ÖNERGE**

- TMMOB, Yabancıların Çalışma İzinleri, Çevre, Orman, Maden, Petrol, Enerji, Tarım, Gıda, Toprak Koruma ve Arazi Kullanımı, Köy Hizmetleri, Özelleştirme, İmar, İskan, Yapı Denetimi, İller Bankası, Karayolları, Kamu İhaleleri, Ar-Ge Faaliyetleri, Mahalli İdareler, Biyogüvenlik, YÖK, Kamu Yönetimi, Sendikalar, Sosyal Sigortalar, Sağlık, Yatırımlar, Gelir Vergisi, Devlet Memurları, İş Yasası v.b. ve birçok kurum ve kuruluşun teşkilat ve görevleriyle ilgili yasa/mevzuatın ülkemiz, halkımız ve meslek disiplinlerimiz aleyhine olan bütün öğelerinin iptali ve yeniden düzenlenmesi için mücadele eder.
- TMMOB, 633 sayılı KHK'den başlayıp 649 sayılı KHK içeriğine dek uzanan, kamu idari yapısını neo-liberal teknelci zihniyetle yeniden düzenleyip, TMMOB'nin anayasal ve özerk kamu tüzelkişilik konumu ile kamusal mesleki hizmet konumunu zayıflatacak bütün girişimlere karşı mümkün olan en bütünlüklü mücadeleyi örgütler.
- TMMOB ve Odalar, eğitimde kalite eşitliğini göz önünde bulundurarak toplumun güvenliğini, sağlığını ve gönencini (yaşanabilirliğini), doğal ve kültürel yaşam ortamlarını doğrudan etkileyen alanları önceliklerine göre belirleyerek, bu alanlardaki gereksinmelere uygun olarak tanımlanacak bilgi ve beceri düzeylerine göre mesleki yeterliliğin saptanmasını ve belgelenmesini sağlarlar; bu yetkinin yasal dayanaklarının daha açık bir ifadeye kavuşması için Mühendislik ve Mimarlık Hakkındaki Yasa'da ve TMMOB Yasasında değişiklik yapılması için girişimlerde bulunurlar.
- TMMOB ve Odalar, mesleki yeterliliğin belgelendirilmesine yönelik meslek içi eğitimi, mesleki davranış ilkelerini de içerecek biçimde planlarlar, uygulama alanlarına ilişkin eğitimi kamusal bir hizmet olarak gerçekleştirirler, bu eğitimin ortak konularını programlarlar, ders notlarını hazırlarlar ve eğitimcilerin eğitimlerini sağlarlar.
- TMMOB, çatısı altındaki işyeri örgütlenme faaliyetleri ve bilinçlendirme çalışmalarının gelişmesi için mücadele eder; üyelerini güvencesiz çalışma biçimlerine dair aydınlatır ve ilgili sendikalara üye olmasını teşvik eder.
- TMMOB, çalışanların firmalarla yaptığı sözleşmeleri Odaların kontrol etmesi için mücadele eder.
- TMMOB, yapı denetimde çalışan mühendis ve mimarların çalışma koşulları ve özlük haklarının düzenlenmesi doğrultusunda sorunlarına müdahil olur. Sosyal güvenlik primlerinin Odaların belirlediği asgari ücretin altında kalmamak kaydıyla almakta oldukları maaşları üzerinden ödenmesini sağlamak amacıyla, maaş ödemelerinin banka kanalıyla yapılması ve



SGK'dan edinilen bilgilerle karşılaştırılması konusunda ilgili bakanlık nezdinde girişimlerde bulunur. **ANKARA**

### **88. ÖNERGE GEREKÇESİ**

İnşaatla ilgili meslek dallarıyla uğraşan birçok üyelerimiz vardır. Üyelerimiz bu faaliyetleri sırasında yerel idari birimlerle (il özel idaresi, belediyeler, Organize Sanayi Bölge Müdürlükleri... gibi) muhatap olmaktadır. Üyelerimiz bu yerel idari birimlerde çoğu zaman işten anlayan, yeterli mesleki deneyim ve eğitime sahip olmayan kişilerle muhatap olmaktadır. Çoğu birimde bırakın mühendisi tekniker veya teknisyen bile bulmak mümkün olmamaktadır. Bizleri ilgilendiren imar ve fen işleri muhasebecilerin ve odacıların eline teslim edilmektedir. Bunun sonucu da kamu yararı ortadan kalkmakta, telafi edilemez sorunlar ortaya çıkmakta, mağduriyetler yaşanmaktadır. Her yerel idari birime bir mühendis görevlendirmesi sonucu hizmet kalitesi artacak, üyelerimize istihdam olanağı doğacak ve kamu yararının gözetilmesi sağlanacaktır.

### **88. ÖNERGE**

TMMOB; tüm yerel idari birimlerde en az bir mühendis görevlendirilmesi için çalışmalarını yürütür ve gerekli baskı ortamını oluşturur. **DENİZLİ**

### **89. ÖNERGE GEREKÇESİ**

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na göre; mimar, mühendis ve şehir plancıları kamuda "TEKNİK HİZMETLER SINIFI"na girmektedirler. Tayin, terfi, meslekte yükselme, fazla mesai ve diğer sosyal haklar ile disiplin işlemleri bu kanunda belirtilen esaslara göre yapılmaktadır.

Ancak uygulamada buna uyulmamaktadır. Özellikle tayin ve terfiler siyaset etkili olmaktadır. Mimar ve mühendislerin yoğun olarak çalıştıkları kurumlarda (Tarım, Bayındırlık, DSİ, Orman, İl özel idareleri, belediyeler v.s.) başarıyı ölçecek bir çalışma sistemi kurulamadığından; terfiler ve yönetici kadrolarına atamalarda tek kriter iktidar partisine yakınlık oluşturmaktadır.

Torba Yasa ile 657 sayılı Kanun'un 68'inci maddesinin B bendi değiştirilmiş, kadronun derecesine göre 8 ile 12 yıl arasında özel veya kamuda çalışmış olanların kamuda yönetici yapılmasının önü açılmıştır. Bunun sonucu olarak siyasi olan atamalarda artışlar olacak, kadrolaşma had safhalara ulaşacaktır.

### **89. ÖNERGE**

Kamuda işe alımlardaki sözlü sınav uygulaması kaldırılmalı veya şeffaf olacak şekilde bir düzenleme getirilmeli, atama ve terfiler objektif olarak yapılmalıdır. Torba yasa ile getirilen 12 yıl deneyimleri olanların kamuda yönetici yapılabilmesinin önünü açan madde acilen kaldırılmalıdır. **DENİZLİ**

### **90. ÖNERGE GEREKÇESİ**

Özel sektörde çalışanlarımız için özlük haklarının varlığından bahsetmek neredeyse imkansızdır. Sendikal haklardan yoksunluk, çoğunlukla asgari ücret üzerinden sigortalanmak, mesleki sorumluluk sigortası tanımının olmayışı en elzem sorunlardır. Benzer sorunlar kamuda ise toplu sözleşme hakkının olmayışı, sözleşmeli memurluğun giderek çoğalması, taşeronlaştırma, idare keyfiyetine bırakılmış tayin ve sürgün edilme tehdidi altında çalışma olarak sıralanabilir. Her iki kolda da mezarda emeklilik gerçeği gün gibi ortadır. Bütün bu sorunların karanlığında iş güvencesinden bahsetmek mümkün değildir.

### 90. ÖNERGE

TMMOB bünyesinde her türlü kanuna aykırı durumları araştırıp, inceleyip karar verilmesini sağlayacak hukuk bürosunu etkinleştirir.

TMMOB kamu ve özel sektörde taşeronlaştırma sistemine karşı yürütülen çalışmalarını yapar ve ülke genelinde söylem birliği oluşturulması için çalışır. **ADANA**

### 91. ÖNERGE

Güvencesiz çalıştırmanın alt yapısını oluşturan; norm kadro uygulamasına ve bugünlerde pek çok bakanlık tarafından açıklanan, üst düzey yöneticiler hariç bakanlığa bağlı tüm personelin sözleşmeli olarak çalıştırılması gibi uygulamalara karşı mücadele eder. **BURSA**

### 92. ÖNERGE

Özel sektörde çalışan mühendis, mimar ve şehir plancılarının yıllık izinlerinin yaz aylarında kullanılabilmesi hususunda TMMOB tarafından çalışmalar yapılması, **ESKİŞEHİR**

### 93. ÖNERGE GEREKÇESİ

Yakın dönemde hükümet temsilcileri tarafından dillendirilen, somut olarak Ulusal İstihdam Strateji Raporu ile “İstihdam üzerindeki mali yüklerin öngörülebilir ve rekabet edebilir bir düzeye çekilmesi” amacıyla gündeme taşınan “İşgücü Piyasalarının Esnekleştirilmesi”, “Bölgesel asgari ücret” hazırlıkları büyük ölçüde tamamlanmış olup, zamanlama açısından beklenmektedir.

Hükümet temsilcilerinin medyada konuyu kadın istihdamını arttıracak uygulamalardan biri olarak sunmasının ardında güvencesiz ve kölece çalışmayı yaygınlaştırmaya dönük bütünlüklü bir program, başta kadın ve çocuk olmak üzere tüm çalışanlar üzerindeki sömürüyü derinleştirme hedefleri yatmaktadır.

### 93. ÖNERGE

TMMOB geçici süreli çalışma, uzaktan çalışma, çağrı üzerine çalışma, bölgesel asgari ücret gibi esnek çalışma ve eşitsizliğin önünü açmayı hedefleyen saldırılara karşı emek örgütleri ile birlikte mücadele etmeli; toplumsal muhalefeti güçlendirebilmek için üyelerini bu konuda bilgilendirecek eylem ve etkinlikler düzenlemelidir. **İSTANBUL**

### 94. ÖNERGE

Son yıllarda kamuda 4/B’li diye anılan sözleşmeli personel istihdamı artmıştır, dolayısı ile bu statülerde mühendis, mimar ve şehir plancıları istihdam edilmektedir. Ücretli mühendis, mimar ve şehir plancıları diğer emekçilerden ayıramayacağı göz önüne alınarak TMMOB kamuda oluşan bu 4B-4C-sözleşmeli-kapsam dışı gibi statülerin ortadan kaldırılarak, kamuda çalışan mühendis, mimar ve şehir plancıları ile birlikte bütün emekçilerin iş güvencesine tam olarak sahip olabilmesi için gerekli çalışmaları yapmalıdır. **ESKİŞEHİR**

### 95. ÖNERGE

Güvencesizliğe karşı mücadelenin mühendis kitlesi açısından bilince çıkartılması için panel vb. etkinlikler, imza kampanyaları, eylemler gibi yöntemler ile TMMOB ülke çapında tüm birimleri ile “Güvencesiz çalışmaya karşı” kampanya başlatır. **BURSA**

### 96. ÖNERGE

İşsizlik Sigortası Fonunun, yalnızca işsizlik sorununun muhatabı emekçiler için kullanılması, hükümet ve sermayenin amaç dışı kullanım yollarının kapatılması için mücadele eder.

## **ANKARA-BURSA-İZMİR**

### **97. ÖNERGE GEREKÇESİ**

Her ücretli çalışan mimar, mühendis ve şehir plancısı meslektaşımız aynı zamanda potansiyel birer işsiz adaydır. Bu durumdan yola çıkarak işsiz kalan üyelerimizin sorunlarını da irdelememiz gerekmektedir. Bilindiği üzere ülkemizde işsiz kalan çalışanlara yaşamlarında yardımcı olabilmek, yeni iş buluncaya kadar onlara destek olmak amacıyla “işsizlik fonu” oluşturulmuştur. Ancak geçen süre içerisinde görülmüştür ki ödenen ücretler çok düşük seviyelerde kalmakta, fonda toplanan paranın ancak binde biri işsizlere dağıtılmaktadır. Ayrıca fondan başka kurumlara para aktarımları da gerçekleştiğini bilmekteyiz. Bu durumda fon işsizden çok hükümeti korur durumdadır.

### **97. ÖNERGE**

İşsizlik fonu sadece işçiler için kullanılmalı, başka amaçlara harcama yapılmamalıdır. TMMOB dağıtılan ücretin işsiz işçinin ihtiyaçlarını karşılayabileceği seviyede olması için gerekli adımları başlatır. **DENİZLİ**

### **98. ÖNERGE GEREKÇESİ**

Türkiye egemen sınıfları ve onların son taşeronu olan AKP iktidarı, her alanda özelleştirme, kuralsızlaştırma ve ticarileştirme ile dışa bağımlı yapıyı pekiştirmiştir. Sınâî yatırımlar durmuş, KOBİ’lerin önemli bir kısmı pazardan çekilmiş, işsizlik büyüyen kronik bir sorun olmuştur. Üretimden, sanayileşmeden ve istihdamdan uzak, sermaye güçlerinin lehine çalışan “büyüme” süreçleri ise dış kaynakların ülkemize daha fazla kâr elde etmek için gelmesi ile yaşanabilmiştir. 2003-2010 dönemi büyümesi yıllık ortalama oranı % 4,6 ama istihdamda “büyüme” % 0,2 (binde iki) oranındadır. Büyüme ile sanayileşme-kalkınma-istihdam-gelir dağılımı ve verimlilik ile istihdam arasındaki bağlar tamamen kopmuş durumdadır. Sanayide son 12 yılda emek verimliliği artışı % 70 gibi yüksek bir oranda artmış; sanayi katma değeri içinde kârların payı çarpıcı boyutlarda artarken reel ücretlerde % 12,5 oranında düşüş yaşanmıştır. İşsizlik bugün gerçekte % 20’ler civarındadır. Genç nüfus, kadın ve eğitimli işgücü istihdamı giderek gerilemektedir.

Bugün sanayi, hizmet ve tarım sektörlerinden sonra gelmekte ve sanayi istihdamı % 19’u ancak bulmaktadır. İstihdamın yapısal özellikleri, iş gücüne katılım oranlarının % 44’lere düştüğünü, sanayide işsizlik oranının % 18’lere yükseldiğini ortaya koymaktadır.

2002-2010 döneminde tarımsal katma değer GSYH içindeki payı % 11,9’dan, % 9,8’e düşmüş; tarımın istihdamdaki payı sürekli azalarak % 34,9’dan, % 24,6’ya gerilemiştir. Tarımdan kopan nüfus, sanayi ve hizmetler sektöründe de iş bulamamış ve işsizlik giderek artmıştır.

Ara malı üretimini tamamen devreden çıkartan, dış borcu artan, üretimi düşen, ihracat/ithalat makası açılan; yatırımları azalan, bölgesel dengesizliği derinleşen bir ülke ve sanayi tablosu ortaya çıkmıştır. Bu tablo, meslek alanlarımızda, mühendisliğin sanayi, tarım, kent, toplum yaşamına yönelik, bilimsel teknik temellerdeki kamusal, toplumsal hizmet niteliğinin aşındırılması ve işsizlik ve güvencesizlik olarak yansımaktadır.

Bu gerçeklerden hareketle TMMOB;

### **98. ÖNERGE**

TMMOB,

- İşsizliğin geçici bir sorun olduğu, “ülkenin ekonomik sıkıntılarının” aşılmasıyla giderileceği yoğun şartlandırmalarına karşın, işsizliğin sistemin ürettiği kalıcı bir sorun olma gerçeğini kamuoyuna anlatmalıdır. Bu açıdan, olayı sadece dar ve entelektüel çevrelerin anlayabileceği soyut ve genel kavramlarla ifade etmek yerine, konunun somut gerçeklerine eğilmek, bu gerçekleri örnekleyip açıklığa kavuşturmak, bilimsel ve verili bir anlatımda somut bilgileri sunmak, soyutun somutunu sunmak hedef olmalıdır.
- Üretken, eşitlikçi ve doğa ile uyumlu bir toplumsal yaşamın aklın, bilimin ve tekniğin yol göstericiliğinde planlanması ve kurulması, sanayide teknolojik düzeyin yükseltilerek mühendis istihdamının artırılması için yatırım ve teşvik politikalarını etkilemek, hem kamusal denetimin alanını genişletmek hem de kamusal denetim alanlarındaki istihdam açığını kapatmak, bölgelerarası dengesizliğin ortadan kaldırılmasıyla geri kalmış bölgelerdeki boş kadroların doldurulması koşullarının yaratılmasına katkıda bulunmak ve meslek içi eğitimlerle işsiz mühendis ve mimarların yeniden yönlendirilmesi için mücadele ve çaba sarf etmelidir.
- İşsiz mühendis, mimar, şehir plancıları ve mesleğini uygulayamayan gizli işsiz, uzmanlık alanının dışında çalışan, eğitim ve formasyon nedeniyle farklı kalifikasyonlardaki mimar, şehir plancılarının haklarının korunması için özel ve ayrıntılı politikalara gerek bulunmaktadır. Bu çerçevede ülkemizdeki mühendis ve mimar işsizliğinin özgün durumunun belirlenmesi, işsizliğin boyutlarının ve nedenlerinin irdelenmesi ve önlemlerin belirlenmesi için çalışmalar yapılmalıdır.
- Üyeler ve üye olmayan işsiz mühendis ve mimarlar meslek içi eğitimler aracılığıyla yeniden yönlendirilmelidirler.
- Üyelerimize yeni istihdam alanları yaratmak için çalışmalar yapılmasını teşvik eder.
- Kapitalizmin emeği baskı altına alan stratejilerine karşı istihdamın bir hak olarak tanınması, geliştirilmesi ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi için mücadele eder. **ANKARA**

## 99. ÖNERGE GEREKÇESİ

Ekonomik krizlerin hepsinde yaşanan bir olgu çalışanların ücretlerinin kısıtlanması ve toplu ya da bireysel işten çıkarmalardır. Daralma yaşayan, zayıf sermayeye sahip bulunan iş yerleri maliyetleri kısarak yaşayabilme çabası içine girdiklerinden çalışanların bir kısmını işten çıkarmayı ve kalan çalışanları daha düşük ücretler ile çalıştırmayı tercih ederler. Bu ise hem çalışanların iş kaybetme korkusunu getirir, hem de çalışanların işten atılmamak için var olandan daha kötü koşullarda çalışmayı kabul etmelerini sağlar. Yani kapitalist krizin asıl sorumlusu çalışanlar gibi bütün yük çalışanların üzerine düşer.

Toplu işten çıkarmalar sebebi ile artan işsizlik sadece var olan ücretlerin artmasını engellemiyor, yeni işe girişlerde sunulan tekliflere de yansıyor ve yeni bir iş arayan çalışanlar eski çalıştıkları işten çok daha kötü koşullarda ve daha ucuza çalışmak zorunda kalıyorlar. İşte bütün bu temel sebepler dolayısı ile çalışanlar krizler ile daha da yoksulluk içine atılırken, işsizlik çılgın gibi büyürken, krizi bahane eden kapitalistler ellerindeki sermaye birikimini arttırabilme ve diğer bir krize kadar feraha ulaşma koşullarına sahip oluyorlar. Krizi yaratan kapitalistler, krizin bütün yükünü de çalışanların üzerine atarak, kendi yaşamlarını yaşamaya devam ediyorlar.

### 99. ÖNERGE

TMMOB; kapitalizmin küresel krizinin üyeleri üzerindeki etkilerini görmek ve çözüm yolları bulabilmek için istatistiki çalışmalar yapar. TMMOB bünyesinde “Ücretli ve İşsiz Mimar, Mühendis ve Şehir Plancıları Bürosu” kurulması, iş bulmada ve çalışma yaşamında üyelere gerekli desteğin sağlanması için gerekli çalışmaları yürütür. **DENİZLİ**

### 100. ÖNERGE

İşsiz üyelerimize yönelik istatistik verileri toplamak, iş bulmalarına yardımcı olabilmek ve uzun vadeli istihdam yaratacak (kamusal denetim alanları gibi) çalışmaların yapılması gerekmektedir. **GAZİANTEP**

### 101. ÖNERGE GEREKÇESİ

Ücretli mimar, mühendis ve şehir plancıları için önemli bir konu da “Kıdem Tazminatı” konusudur. Kıdem tazminatı; bir işçinin işverene bağlılığı, sadakati ve emeği karşılığı geçen sürelerin toplamına denk gelen tazminat hakkıdır. 1475 sayılı İş Kanunu’nun 14. maddesinde gösterilen kıdem esasına bağlı özel bir tazminat türüdür. Tek işverene bağlı olmak üzere; değişik işyerlerinde en az bir yıllık çalışması olan işçi, iş sözleşmesini kanunda öngörülen koşullarda sona erdirmesi halinde kıdem tazminatını almayı hak eder. Kıdem tazminatı, bir işçinin çalışma süresince geçen her bir yıl için, giydirilmiş son brüt ücretinin otuz günlük tutarındır.

Mevcut hükümetin kıdem tazminatını kaldırma çalışmaları olduğunu bilmekteyiz. Kıdem tazminatı emekçilerin olmazsa olmazlarından biridir. Her şekilde ve her ortamda savunulması gerekmektedir.

Ayrıca yasaya göre kendisi işten ayrılanlar veya bir yıldan az çalışıp işten çıkartılanlar kıdem tazminatı hakkı kazanamamaktadırlar.

### 101. ÖNERGE

Kıdem tazminatı hakkı her şekilde işçi lehine savunulmalı, işçi kendisi işten ayrılrsa da, 1 yıldan az da çalışsa kıdem tazminatı alma hakkı kazanmalıdır. TMMOB kıdem tazminatının kaldırılmasına yönelik tüm girişimlere şiddetle karşı çıkar. **DENİZLİ**

### 102. ÖNERGE GEREKÇESİ

Ülkemizde çalışanlar, belirli bir ücret karşılığında ve sigortalı çalışmak mecburiyetindedir. İşyerleri bu hizmet karşılığında devlete belirli miktarda vergi ve sigorta primi ödemektedirler. Sigorta primlerinin devletin belirlediği asgari ücretten az olmaması gerekmektedir. Çalışan ne kadar ücret alıyor ise; o ücret üzerinden sigorta ödenmeli ve vergi verilmelidir. Fakat uygulamada durum çok farklıdır.

Ülkemizde birçok işyeri işçilerini sigortalı göstermemektedir. Birçoğu ise çalışanlarını düşük ücretler üzerinden sigortalı göstermektedir. Tabii iş kaygısı nedeniyle çoğu çalışan sesini bile çıkaramamaktadır. Gerekli denetimler yapılmamakta, devlet kapitalizmin sömürüsü karşısında, çalışanlarının haklarını koruyamamaktadır. Primlerin gerçek ücretler üzerinden yatırılmaması devletin daha az vergi ve sigorta primi almasına sebep olmakta ve ayrıca çalışanın hakları gasp edilmektedir.

### 102. ÖNERGE

TMMOB; kayıt dışı çalıştırılma ve düşük sigorta primleri ile çalıştırılmanın önüne geçilmesi ve denetimlerin sıklaştırılması için gerekli çalışmalar yapar, üyelerinin hakkının korunması için tüm gayretleri gösterir. **DENİZLİ**

### **103. ÖNERGE**

TMMOB tarafından mühendis, mimar ve şehir plancılarının SGK primlerinin gerçek maaşları üzerinden yatırılması için çalışmalar yapılması,

Ücretli mühendis, mimar ve şehir plancıları için asgari ücret ve ücret. TMMOB mühendis, mimar ve şehir plancıları ile birlikte bütün emekçiler için asgari ücretin insanca yaşamın sürdürülebilmesi için gerekli olan seviyeye çıkarılması, sigorta primlerinin aldıkları brüt ücret üzerinden ödenmesi, haftalık çalışma saatinin Uluslararası Çalışma Örgütü'nün belirlediği ve 4857 sayılı İş Kanunu'nda da belirtilen 45 saat olarak belirlenmesi ve gerekli hallerde zorunlu olan mesailerin ücretlerinin ödenmesi için çalışma yapmalıdır. Gerekli hallerde hukuki destek vermelidir. **ESKİŞEHİR**

### **104. ÖNERGE GEREKÇESİ**

Ülkemizde mevcut yasalara göre asgari ücret üzerinden %14 SSK Primlerine, %1 İşsizlik Sigortası Fonuna, %15 Gelir Vergisine ve %0,66 da Damga Vergisine kesilmektedir. Yani emekçinin aldığı brüt ücret üzerinden yaklaşık %31'e varan oranda bir kesinti yapılmaktadır. 796,50 TL olan asgari brüt ücret kesintiler sonucu 570,00 TL'ye gerilemektedir. Zaten düşük olan asgari ücret sonucu ezilen emekçileri bir de vergi ve kesintiler ile daha da ezmek sosyal devlet olgusuna aykırıdır. Bu kesintiler dışında bir de işverenden alınan ücretler mevcuttur. İşverenden de %19,5 sigorta payı ve %2 de işsizlik sigortası fonuna kesinti yapılmaktadır. İşverenin ödedikleriyle birlikte çalışanlar üzerinden devletin kasasına giren miktar %52'yi bulmaktadır. Emekçiye bu kadar yüklenen bir zihniyetin oluşması, sermaye karşısında dik duramamaktan kaynaklanmaktadır.

### **104. ÖNERGE**

TMMOB; üyesi olan tüm meslektaşlarımızın ücretleri üzerinden yapılan kesintilerin kaldırılması ve oluşan hak gasplarının önlenmesi için çalışmalar yürütür ve kamuoyunun bilgilendirilmesini sağlar. **DENİZLİ**

### **105. ÖNERGE**

TMMOB, diğer emek ve meslek örgütleriyle birlikte, akademisyenlerin de desteğini alarak, bütün özelleştirmelerin ve kamudan sermayeye kaynak aktarılmasının durdurulmasının yanı sıra, kamulaştırma üzerine tartışma platformları yaratarak kamulaştırmanın yeniden nasıl yapılabileceği ve nasıl bir kamu hizmeti öngörüldüğüne dair bir görüş oluşturmalıdır.

**ANKARA-ADANA-İZMİR**

### **106. ÖNERGE GEREKÇESİ**

Kalkınma ve merkezi planlama parametrelerinin yok edildiği 24 Ocak 1980 kararları sonrasında KİT yatırımları durdurulmuş, büyük ölçekli sanayi kuruluşları özelleştirilmiştir. Sanayi üretimi, ithalata bağımlı fason yapıya dönüştürülerek ölçeğinin küçültülmesi yoluyla KOBİ'leştirilmiş; paralel bir şekilde çalışma yaşamı da aynı neo-liberal politikalar uyarınca "esnekleştirme, serbestleştirme" anlayışı ile sömürünün derinleştirilmesi yönünde şekillendirilmiştir. Bu politikalar; kamusal üretim, kamusal hizmetler ve yatırımlar ile kamu kurumlarındaki personel istihdamının tasfiye edilmesi; sermaye kesimine emeğin karşısında her türlü serbestinin tanınması sonucunu vermiş ve özel sektörden kamu kesimine dek güvencesiz çalışma koşulları yaygınlaşmıştır.

Parçalanmış, küçültülen, özelleştirilen işletmelerde ve hizmetler alanında çalışan mühendis, mimar, şehir plancılarının önemli bir kesimi yukarıda belirtilen nedenlerle işlerini kaybetmiş, önemli bir kesimi de güvencesiz çalışma koşulları, haftalık yasal çalışma süresini çok aşan sürelerde çalıştırılma, ücretlerde gerileme, ücret kesintileri, zorunlu izne çıkarılma gibi koşullarla kuşatılmış durumdadır. Yapılan çeşitli araştırmalar, mühendis, mimar, şehir plancılarının dörtte birinin işsiz, çoğunluğunun ise yoksulluk sınırının altında yaşadığını göstermektedir.

Mesleki düzlemde bilim, teknoloji, Ar-Ge, inovasyon, sanayi, enerji, çevre ve kentleşme politikalarının dinamik gücü olması gereken mühendis ve mimarlar, serbestleştirme ve özelleştirme politikalarını uygulayan siyasi iktidarlar ve son 8,5 yılda AKP iktidarı tarafından ikinci plana itilmiş, bazı alanlarda yetkiler uluslararası sermaye kuruluşlarına devredilmiş, bazı alanlar ise neredeyse ortadan kaldırılmıştır. Ar-Ge faaliyetleri ile mühendislik arasındaki bağ unutulmuş, mühendislik ve mimarlık hizmetlerinin ana sektörleri kamusal fayda anlayışından çıkarılıp serbestleştirme, özelleştirme, ticarileştirmenin arpalıkları haline getirilmiş; kentler rantlara göre şekillendirilmiş ve plansızlık egemen kılınmıştır.

Ülke kaynaklarının sanayileşme ve ülke çıkarları doğrultusunda kullanılmaması v.b. sorunlar yanı sıra sanayi ve çalışma yaşamının büyük kısmının işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin dışında tutulması, insanca barınma hakkı ve deprem gerçeğinin gerektirdiği yapı denetimi, enerji, tarım, orman, su kaynaklarımızın ve kentlerin yönetimi gibi sorunlarda mühendislik-mimarlık-şehir plancılığının gerektirdiği mesleki denetim ve bilimsel-teknik kriterler serbestleştirme-özelleştirme politikaları eşliğinde devre dışı bırakılmaktadır.

Dünya Ticaret Örgütü, Dünya Bankası ve IMF gibi örgütlerin direktifi ve denetimi altında uygulanan yapısal uyum politikaları ve ekonomik programlar ile ülkemiz, kaynakları talan edilerek, sömürgeleştirilmektedir. Hizmet Ticaret Genel Anlaşması ( GATS) ile genel olarak bütün kamusal hizmet alanları piyasalaştırılarak, siyasi iktidarın verdiği sınırsız taahhütlerle ülkemiz yabancı sermayenin istilasına açılmaktadır.

Siyasi iktidar, meslek alanlarımızı yakından ilgilendiren “Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun Tasarısı”nı “Demokles’in kılıcı” gibi başımızda sallamakta, serbestleştirmeler ve bu yöndeki yasa değişiklikleriyle meslek alanlarımız daraltılmakta; TMMOB Yasası ve Mühendislik ve Mimarlık Hakkında Yasanın bazı hükümlerinin değiştirilmesi yoluyla, yabancı mühendislerin ülkemiz mühendis ve mimarlarından daha üstün bir konuma getirilmesini hedeflenmektedir.

Bu gerçeklerden hareketle;

#### **106. ÖNERGE**

- TMMOB, mühendislik, mimarlık, şehir plancılığı altyapısının, AR-GE ve teknolojik gelişmenin önemli bir planlama ögesi olarak değerlendirilmesi ve kamu yararı ön plana alınarak benimsenmesi için mücadele eder.
- TMMOB, ücretli mühendis, mimar, şehir plancıları ve işsiz mühendis, mimar, şehir plancılarının durumlarına ilişkin araştırma, görüş, rapor vb. çalışmalar yapmayı sürdürür, yenilerini yapmayı ve kamuoyu ile paylaşmayı önüne görev olarak koyar. **ANKARA**

#### **107. ÖNERGE GEREKÇESİ**

Küresel kapitalizmin ve neoliberalizmin Dünya üzerinde kurguladığı entegrasyon politikaları, Türkiye’de son dönemde açık bir şekilde hükümetler eliyle hayata geçirilmektedir. Kamunun tasfiyesi ve sermayenin ihya edilmesi çalışmaları hızlanarak artmaktadır.

Küresel kapitalizmin piyasalaşma uygulamaları kapsamında, kamu hizmetlerinin zorunlu olarak kabul edilen eğitim, sağlık vb. alanlarında özelleştirmelerin tamamlanmak üzere olduğu açıkça görülmektedir.

Özelleştirmeler ile birlikte kapitalizmin azami kar hırsından dolayı, toplumun her kesimi olduğu gibi Mühendis-Mimar-Şehir Plancıları da haksızlığa maruz kalmaktadır.

Ülkemizde çalışma yaşamı neo-liberal politikalar uyarınca “esnekleştirme, serbestleştirme” anlayışına göre sömürünün derinleştirilmesi şeklinde olmuştur. Bu politikalar, beraberinde kamusal üretim, hizmetler ve yatırımlar ile kamu kurumlarındaki personel istihdamının tasfiye edilmesi; sermaye kesimine emeğin karşısında her türlü serbestliğin tanınması sonuçlarını ortaya çıkarmıştır.

Kalkınmacı, sanayileşmeci, üretime dayanan ekonomik model ve güvenceli istihdam anlayışından uzak politikaların izlendiği ülkemizde son dönemde yıllık büyüme oranı ile istihdam artışı arasında çok büyük fark vardır.

İstihdam yaratmayan büyüme olgusunun yaşandığı bu 9 yıllık süreç, krizlerin de etkisiyle işsizliği arttırmıştır. Emekçiler krizlerin pençesindeki ekonomik koşullarda, bir yandan iş bulmakta zorlanırken diğer yandan güvencesiz ve kuralsız çalışma biçimlerinin artması ile çalışma hayatında acımasız sömürünün biçimlerinin hedefi olmaktadır. Milyonlarca çalışan örgütlenme hakkından yoksun bırakılarak, ekonomik ve sosyal bunalıma sürüklenmiştir. Çalışanların kıdem tazminatları, fazla mesai ücretleri, sendikal hak ve yetkileri kısıtlanmaktadır.

Güvencesizliğin yaygınlaştığı son dönemde, 4857 sayılı İş Yasası ve 5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun gerekli denetimleri esnetmesi, ilgili yönetmeliklerdeki sorunlar, mühendislik ve hekimlik uygulamalarına ilişkin yasal eksikler, kadın ve çocuk emeği sömürüsü ile kayıt dışı istihdamın büyüklüğü, iş kazaları ve meslek hastalıklarının boyutunun artmasına neden olmaktadır. Türkiye ölümlü iş kazaları ve meslek hastalıklarında Avrupa’da başı çekmektedir.

ILO rakamlarına göre, her gün yaklaşık 6 bin 300 kişi iş kazası veya meslek hastalıkları nedeniyle yaşamını kaybetmekte, her yıl yaklaşık olarak 360 bin kişi iş kazası, 1 milyon 950 bin kişi ise meslek hastalıklarından dolayı yaşamını yitirmektedir.

Neo-liberal ekonomi politikalarının gölgesinde kayıtdışı çalışmanın yaygınlığı, çalışma sürelerinin uzunluğu, sendikasızlaştırma, taşeronlaştırma ve özelleştirmeler ile esnekleşme ve güvenceden yoksun çalışma biçimlerinin yaygınlaşması sonucunda çalışma hayatı çalışanlar için oldukça riskli bir hale getirilmiştir.

Özellikle son dönemde kamuoyunda ‘torba yasa’ olarak bilinen yasa değişiklikleri ile güvencesiz ve esnek çalışmanın önü açılmış ve yaygınlaştırılmıştır. İşsizlik fonu sermaye çıkarları doğrultusunda şekillendirilmiş, yeni esnek çalışma dayatmaları ile başta gençlerin ve kadınların olmak üzere emekçi halkların sömürülmesinin önü açılmıştır. Kamuda ise geçici görevlendirme adı altında sürgün politikalarının önü açılmış, piyasacı performans ölçütleri



kamu alanındaki çalışma hayatına dahi taşınmıştır. Bu yasaların doğrultusunda Tekel işçilerini sokağa atan 4-c uygulamaları yaygınlaştırılmaktadır.

Bu yasalar ile özelleştirmeler yargı denetiminin dışına çıkarılmaktadır. 12 Eylül Anayasa referandumu ile birlikte yargı denetimi hükümetin eline geçerken, bu yasa ile birlikte özelleştirme uygulamaları konusunda yargının verdiği iptal kararları geçersiz sayılacaktır.

Her şeyin sermayenin emrine sunulduğu, emekçi sınıfların acımasız bir sömürüye maruz bırakan piyasacı diktatörlük, hükümet eli ile yaratılmaktadır. İstihdam politikası olarak sunulan bu yasaların, aç gözlü sermayenin daha fazla kazanma arzusunun karşılığı olarak toplumun bütün kesimlerine yansıtacağını, mühendis-mimar-şehir plancılarının da içinde olduğu emekçi halkın hayatını her geçen gün kötüleştireceğini görmek ve buna karşı mücadele etmek gereklidir.

Daha fazla kar etmenin kaçınılmaz olarak yarattığı olumsuzlukların başında gelen özelleştirme ve güvencesizleştirme uygulamaları, sömürünün de önünü açmaktadır. Denetimsiz-güvencesiz yaşam koşulları; Tuzla'dan Davutpaşa'ya, Ostim'den madenlere kadar birçok yerde emekçilerin hayatlarını ellerinden almaktadır. Yoksulluğun ve işsizliğin pençesine düşen vatandaşlarımız güvencesiz ve denetimsiz çalışmaya boyun eğmekte, yaygınlaşan güvencesiz ve denetimsiz çalışma koşullarıyla insan hayatı değersizleştirilmektedir. Ucuz işgücü sömürsünü ve çalışma yaşamının kuralılaşmasını hedefleyen politikardan vazgeçilmediği; TMMOB, TTB, bilim çevreleri ve sendikaların görüşleri dikkate alınmadığı sürece mevcut olumsuzluklar derinleşecek, yeni toplumsal facialara yol açılacaktır.

Devletin bir şirket gibi yönetildiği, insan hayatının ve emeğinin yok sayıldığı bir dönem yaşıyoruz. Küresel kapitalizmin yansımaları sonucu, işsizliğin ve yoksulluğun pençesine düşen halk, piyasacılığın ve özelleştirmelerin sonucu güvencesiz ve denetimsiz çalıştırılmaya mahkûm edilmektedir.

Sermayenin, hükümet eliyle piyasalaştırılan hayatta tüm istekleri gerçekleşirken, örgütlenmenin ve sendikalaşmanın önü kesilerek, haklarını savunmak isteyen emekçiler geleceksizleştirilmek istenmektedir. Güvencesizlik ve kölelik olağanlaştırılmaktadır. Çalışma yaşamında emekçiler açısından önemli gerilemeler yaşanırken, çalışanlar ve toplumun her kesimi sosyal güvenceden yoksun kılınmaktadır. İşyerinde sağlıklı çalışma koşullarından uzak olan emekçiler ve ailelerinin, sağlık ve sosyal güvenlik gibi temel haklara erişimi ticarileştirilerek engellenmektedir. Özellikle AKP döneminde yapılan müdahalelerle sosyal güvenlik bir kamusal yükümlülük olmaktan çıkarılmış, sağlık hizmetleri özelleştirilerek piyasa koşullarında yürütülecek bir faaliyet halini almıştır.

Bir yanda daha fazla sömürme hırsı, diğer yanda insanca yaşam arzusu.

Kapitalizmin daha çok kar isteği, insanca yaşamdan uzak, insanı metalaştıran bir hayat tarzını topluma dayatmaktadır. Kapitalist rekabetin gereği ortaya çıkan özelleştirmeler; kar etme olgusunu insan hayatından daha önde tutan bir anlayıştır. Türkiye'de yapılan özelleştirmelerin %70'i blok satış yöntemi ile, %13'ü de halka arz yoluyla yapılmıştır. Oysa halkın malı olan bu kurumlar halkın çıkarlarına uygun olarak değerlendirilmeliydi. Yerli sermaye tekellerine ve yabancı sermayeye peşkeş çekilen kamu kaynakları, insanı kar elde edilebilen makine olarak görmektedir. Bu anlayış, mühendis-mimar-şehir plancılara da aynı şekilde

yaklaşmaktadır. Özelleştirilen kurumlarda çalışan mühendis-mimar-şehir plancıların çoğu işlerini kaybetmiş, çalışmaya devam edenler güvencesiz-modern köleler olmuştur.

Kasım 2010 TÜİK verilerine göre Türkiye’de yoksulluk oranı %20 civarında olup, 350.000 e yakın kişi açlık sınırının altında yaşamaktadır. Yani açtır.! Türkiye’deki işsizlik oranı ise %11’dir. İstihdam edilenlerin %13 ü ise ücretsiz aile işçileridir. Kayıt dışı istihdam, yani sosyal güvencesiz çalışanların oranı ise %42.8’dir. Bu doğrultuda mühendis-mimar-şehir plancıları da sabit çalışma saatleri olmayan, çok çalıştırılan, izin kullanamayan, az ücret alan ve özlük haklarının yok edildiği, kötü yaşam koşullarına mahkûm edilmektedir. Ülkemizde yaklaşık 380.000 mühendis-mimar-şehir plancısı bulunmakta ve bu sayıya her yıl 25.000 mezun eklenmektedir. Her yıl mezun olan mühendis-mimar-şehir plancılarının %4’ü kamu kurumlarında, geriye kalanlar ise özel sektörde ve ya kendi işinde çalışmakta, %20 civarında ise mesleği dışında bir işte çalışmakta ya da işsiz kalmaktadır. Birçok mühendis-mimar-şehir plancısı Ortadoğu ve Afrika gibi ülkelerde çalışmak zorunda bırakılmaktadır.

Bunun yanında ise küresel kapitalizmin dayatması, yapılan uluslar arası anlaşmalar doğrultusunda ülkemize uluslararası şirketler aracılığı ile gelen mühendis-mimar-şehir plancıların denklik belgeleri şartı aranmamaya başlanmıştır. Siyasi iktidar, meslek alanlarımızı yakından ilgilendiren “Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun Tasarısı” büyük bir tehdit oluşturmakta, serbestleştirmeler ve bu yöndeki yasa değişiklikleri meslek alanlarımızı daraltmakta; TMMOB Yasası ve Mühendislik ve Mimarlık Hakkında Yasa’nın bazı hükümlerinin değiştirilmesi yoluyla, yabancı mühendislerin ülkemiz mühendis ve mimarlarından daha üstün bir konuma getirilmesini hedeflemektedir.

Bir çok gelişmiş ülkenin kabul etmediği bu anlaşmaların, ülkemiz tarafından kabul edilmesi emperyalizmin ne kadar güdümünde olduğumuzu açıkça göstermektedir. Kamu yararı gözetilerek yapılacak planlama ile, hem yeni iş alanları oluşturulabilir hem de güvenceli bir çalışma hayatı yaratılabilir. Küresel-yabancı sermaye gruplarının altında çalışan mühendis-mimar-şehir plancıların ülkemizde çalışmaması, yurt dışında zor şartlarda-güvencesiz çalışan mühendis-mimar-şehir plancılarımızın kendi ülkesinde istihdam edilmesinin önünü açacaktır.

#### 107. ÖNERGE

- Türkiye, çalışma yaşamıyla ilgili insan odaklı bütün uluslar arası sözleşmeleri onaylamalı ve aykırı düzenlemeleri iptal etmelidir.
- Kapitalizmin emeği baskı altına alan politikalarına karşı istihdam bir hak olarak görülmeli, istihdam geliştirilmeli, çalışma koşulları iyileştirilmeli, eğitilmiş işgücü istihdamı güvence altına alınmalıdır.
- Çalışanlara bütün dünyada eş zamanlı bir saldırı olan esnek istihdama karşı çıkılmalı, taşeronlaştırma, sözleşmeli çalıştırma ve Özel İstihdam Büroları yasaklanmalı, bu amaçla yürütülen mücadelelere sahip çıkılmalıdır.
- İş güvencesi tüm ücretli çalışanları kapsayacak tarzda genişletilmeli, işverenlerin her türlü keyfi ve haksız işten çıkarmaları karşısında kesin işe iadeyi içerecek şekilde düzenlenmelidir. İşverenlerin, dava süresi boyunca işçinin ücretinden tüm mal varlığıyla sorumlu tutulması sağlanmalı ve uzun olan mahkeme sürelerinin kısaltılması için yasal düzenleme yapılmalıdır.
- Gelir dağılımdaki adaletsizliği arttıran uygulamalara son verilmelidir.
- Sosyal güvenlik sistemi tüm sosyal tarafların içinde yer aldığı, çalışanların ağırlıklı olarak denetleyebildiği ve söz sahibi olduğu özerk bir yapıya kavuşturulmalıdır.
- Sosyal güvenlik bütün ücretli çalışanları kapsayacak şekilde yaygınlaştırılmalıdır.

- Yaşamını emeği ile sağlayan her yurttaşın, çocukların, kadınların, yaşlıların, güçsüzlerin, güvenli bir geleceğe kavuşturulmaları, eğitim, sağlık, uygun koşullarda konut gibi sosyal hizmetlerden yararlanmaları devletin bir yükümlülüğü olmalı ve bu amaçla kamusal kaynaklar seferber edilmelidir.
- Prim yükümlülüklerini aksatan işverenlere ağır yaptırımlar uygulanmalıdır.
- Bütün özelleştirmeler durdurulmalı, özelleştirilen sağlık üniteleri ve hizmetleri kamuya devredilmeli, kamudan özel sektöre kaynak aktarımına son verilmelidir.
- İşsizlik sigortası fonu, sadece işsizlik sorununun muhatabı olan emekçiler için kullanılmalı, hükümet ve sermayenin amaç dışı kullanımının yolları kapatılmalıdır.
- 4857 Sayılı Yasanın 30. maddesi, engelli mühendis, mimar ve şehir plancılarının yararlanacağı bir biçimde yeniden düzenlenmelidir.
- Aynı iş yerinde farklı kanunlara tabi, farklı statülerde çalıştırılmanın önüne geçilmelidir.
- 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Yasa ülkemiz mühendis, mimar ve şehir plancıları aleyhine olan özellikleri kaldırılmalıdır.
- Sözleşmeli personel, kadro karşılığı sözleşmeli personel uygulamasına son verilmelidir.
- Kamuda işe alınmada uygulanan sınav yönetmeliğindeki sözlü sınav uygulamasına son verilmelidir.
- İdari yargı kararlarına uyulmalıdır.
- İş güvencesi ile iş güvenliğinin birbirini tamamladığı gerçeğinden hareketle, tüm çalışanlar için, insana yakışır “norm ve standartta” bir iş yasası hazırlanmalıdır.

TMMOB olarak; yukarıda belirtilen sorunları gruplandırarak, bu sorunların takipçisi olacak komisyonlar kurulmalıdır.

TMMOB, sağlıklı ve güvenli yaşam koşullarının bir gereği olarak, tüm mal ve hizmetlerin üretimi ve sonuçlarının denetiminin kamusal olması ve kamu kurumları tarafından sağlanması için yasama organına baskı oluşturmalı ve bu sayede işsiz üyeleri için kitlesel iş alanı oluşturulmasını da sağlamalıdır.

TMMOB, küresel kapitalizmin ve onun temsilcisi AKP'nin saldırılarına karşı diğer meslek, emek, demokrasi güçleriyle birlikte etkin ve sürekli bir mücadele yürütmelidir.

Sonuç olarak; İçinde yaşadığımız topluma olan sorumluluğumuz, İnsanca Bir Yaşam, İnsanca Bir Düzen İçin mücadele etmektir. **İZMİR**

### **108. ÖNERGE GEREKÇESİ**

Dünya Bankası verilerine göre, Türkiye özelleştirmeler konusunda 2004-2005 yıllarında Dünya ikincisi, 2005-2010 yılları arasında da Dünya birincisidir. 2000 yılında kamu yatırımlarına ayrılan pay %16 iken 2010 yılında bu oran %7,8'e gerilemiştir. Kamu kurumlarının çoğu ya tasfiye edilmiş, ya özelleştirilmiş ya da ilgi ve yetki alanları daraltılmıştır.

Özelleştirmelerin amacı ülkenin zenginleşmesi ve hizmet kalitesinin artması olarak lanse edilmiş fakat uygulamada özelleştirilen kamu kurumları çok düşük fiyatlara satılarak kamu yararı hiçe sayılmıştır. Elde edilen gelirle yeni yatırımlar yapılması ve istihdam alanlarının açılması hedeflenirken maalesef bu gelirler altyapı ve üstyapı çalışmalarına harcanmakta veya borçların finansmanı olarak kullanılmaktadır. Ayrıca özelleştirmenin bir diğer amacının da rekabet ortamının oluşturularak aynı hizmetlerin halkımıza daha ucuz ve kaliteli olarak

sunulacağı olgusunun söylenmesidir. Fakat yaşayarak gördüğümüz gibi tüm bunlar birer aldatmacadan öte gidememektedir. Ayrıca özelleştirmeler sonucunda birçok meslektaşımız mağdur olmakta, işlerini ve yaşadıkları şehirleri değiştirmek zorunda kalmaktadırlar.

Sosyal devletin bir ödevi de kişilerin temel hak ve özgürlüklerini korumaktır. Kişinin yaşamını sürdürebilmesi için eğitim, sağlık, enerji, ulaşım, su, barınma, gıda ve kamusal denetim gibi zorunlu olan ihtiyaçlara ulaşabilmesinin önündeki tüm engellerin kaldırılması gerekmektedir. Bu hizmetlere ulaşmak ücretsiz olmalı, kar amacı güdülmemelidir.

#### **108. ÖNERGE**

TMMOB; özelleştirmelere son verilerek kamu yararının gözetilmesi, üyelerimizin mağduriyetlerinin önlenmesi, halkımızın her geçen gün daha fazla soyulmaması için gerekli kamuoyunu oluşturur, tekrar kamulaştırmanın yollarını arar. **DENİZLİ**

#### **109. ÖNERGE GEREKÇESİ**

Taşeronlaştırma; mal ve hizmet üretiminin bölünerek ana bir firmaya bağlı bir veya birden fazla alt firmalar (yani taşeron firmalar) tarafından yapılması/yaptırılmasıdır. Taşeronlaştırma; aynı iş için çalışan emekçilerin farklı koşullar altında çalıştırılması ve farklı işverenlere bağlı olması anlamına da gelmektedir. Artık ülkemizdeki çoğu kurum bu tür bir çalıştırma şeklini benimsemiş ve hizmetlerini bu şekilde gördürmeye başlamış, kendisi kadrolu eleman çalıştırmaktan vazgeçmiştir. Bu şekilde tasarruf edildiği düşünülerek taşeron şirketlerin cebi doldurulmaktadır. Fakat taşeronlaşmanın çalışan açısından olumlu bir yanını görmek mümkün değildir.

Taşeron firmalarda işler her yıl ihale edildiği için taşeron tarafından işe alınan işçilerle yapılan sözleşme bir yılı aşmamakta, işçilerin birbirlerini tanınması ve örgütlenebilmesi için gerekli ortam oluşmamaktadır.

Taşeronlaştırmanın bir diğer yansıması ise işçiler arasında bölünme yaratmasıdır. Aynı işyerinde çalışan kadrolu işçiler daha iyi maaş alıp, daha iyi sağlık ve sosyal haklara sahipken, taşeronların işçileri asgari ücrete talim edip tüm sosyal haklardan yoksun bir şekilde çalışmaktadır. Ayrıca iş garantisi olmayıp sözleşme bitiminde kapı önüne koyulmaktadırlar.

#### **109. ÖNERGE**

TMMOB; kamuda taşeronlaştırmaya karşı mücadele eder, üyelerinin haklarının korunması ve taşeronlaştırmanın kaldırılması için gerekli çalışmaları yapar. **DENİZLİ**

#### **110. ÖNERGE**

Yerel Kurultay olarak İGDAŞ'ın özelleştirilmesi konusunda İstanbul İKK bünyesinde bir mücadele platformu kararı alınması ve bu platformun halkın aydınlatılması ve tüm mühendislerin aydınlatılması konusunda bir birliğe dönüştürülmesini öneriyoruz.

#### **İSTANBUL**

#### **111. ÖNERGE**

TMMOB kurulduğu günden bugüne kadar emekten ve emekçilerden yana olan tavrını her platformda ortaya koymuştur. Elbette kendi üyeleri içinde bunu her ortamda dile getirmeye çalışmıştır. Mühendis, mimar ve şehir plancıları ortaya çıkardıkları değerlere ve unvanlarına yakışan bir asgari ücreti tereddütsüz hak ve talep etmektedir. Yoksulluk sınırının 2000 TL civarında olduğu ülkemizde ücretli mühendis mimar ve şehir plancıları için belirlenecek asgari ücrette bu barem dikkate alınmalı ve ister kamuda ister özel sektörde olsun mühendis

mimar ve şehir plancıları için belirlenecek asgari ücret devlet güvencesi altına alınmalıdır.

## **ADANA**

### **112. ÖNERGE GEREKÇESİ**

12 Eylül darbesinden sonra Anayasa'nın 135. maddesi,

“ Kamu kurum ve kuruluşları ile kamu iktisadi teşebbüslerinde asli ve sürekli görevlerde çalışanların meslek kuruluşlarına girme mecburiyeti aranmaz.” şeklinde değiştirilmiştir. Bunun sonucu olarak kamuda çalışan üyelerimizin TMMOB'ye zorunlu üye olmaları kaldırılmış üyelik kişinin isteğine bırakılmıştır. Meslek odalarımıza üye olmayan mimar, mühendis ve şehir plancılarının mesleklerini hangi koşullarda icra ettiklerini, hangi sorunlarla karşılaştıklarını, ne tür isteklerinin olduğunu bilmemiz mümkün değildir.

### **112. ÖNERGE**

Üniversiteden mezun olan tüm mimar, mühendis ve şehir plancılarının TMMOB'ye kaydolmasının zorunlu hale getirilmesi sağlanmalı, TMMOB'ye üye olmak teşvik edilmelidir.

## **DENİZLİ**

### **113. ÖNERGE**

Şubelerde ücretli işsiz komisyonları ile birlikte eşgüdümlü çalışacak; komisyonlarda faaliyet gösteren üyelerin çalışma koşulları nedeniyle mesai saatlerinde gerçekleştiremeyecekleri işyeri ziyaretleri, anket çalışmaları vb. çalışmaları yürütebilecek kadronun oluşturulmasını öneriyoruz. **İSTANBUL**

### **114. ÖNERGE GEREKÇESİ**

Günümüz kapitalizminin temsili süreçlerinden faşizme dek tüm yönetim biçimleri kitlelerin depolitizasyonunu ve örgütsüzleştirilmesini, örgütlülük esprisinin ise yönetsel, sınıfsal amaçlara uygun olarak yeniden yapılandırılmasını amaçlamaktadır. Bu durum, tarihi kazanımların çok gerisinde yeni toplumsal örgütlenmelere ve cemaatçi vb. yapılara bağımlılıklara yol açmaktadır. Neoliberalizmin serbestleştirme-özelleştirme politikalarına içerilmiş olan sendikasılaştırma, güvencesiz çalışma biçimlerinin yaygınlaşmasının beslediği işsizlik ve yoksulluğun pençesindeki kitlelerin cemaatçi örgütlenmelerle kuşatılarak düzene yedeklendiği bir gerçektir.

Kapitalizme, neo-liberal uygulamalara, siyasal-dinsel gericiliğe, halkların esareti ve sömürüsüne karşı örgütlülüğün yaşamın her alanında yaratılmasının gerekliliği açıktır. Bu noktada yaşamın çok yönlülüğü içindeki halk örgütlülükleri ve mesleki örgütlenmeleri de içerir şekilde demokratik kitle örgütlülükleri, mevcut düzene karşı önemli bir direnç ve karşı çıkışı temsil etmektedirler.

TMMOB ve Odaları;

- Serbestleştirme ve özelleştirmeler yoluyla kamusal varlıklarımızın elden çıkarılmasına, tüm yeraltı ve yerüstü zenginliklerimizin, sosyal hizmetlerin ve kentlerin emperyalist sermayeye yeni rant alanları olarak açılmasına,
- Varlık nedenimiz olan ülke sanayisinin bitirilerek ranta dayalı ekonomi politikalarının yaşama geçirilmesine,
- Devlet-çete-mafya-siyaset ilişkilerine,
- Devletin yeniden yapılandırılması adı altında, küresel sermayenin direktifleri ile çıkarılan, bankacılık, endüstri bölgeleri, serbest bölgeler, doğrudan yabancı yatırımlar, hazine arazilerinin satışı, şeker, tütün, enerji, maden, kamu yönetimi vb. ülke sanayisini, tarımını, alt yapısını bitiren yıkım ve talan yasalarına,

- Tahkim'e, MAİ'ye, MİGA'ya,
- Emperyalist sömürü, savaş ve işgallere,
- Halklar arasında düşmanlık tohumları eken ırkçı-milliyetçi politikalara,
- Meslek alanlarımızı da saran işsizliğe, gelir bölüşümündeki adaletsizliğe,
- Meslek uygulama alanlarımızın daraltılmasına ve işsizliğe, kısacası mesleğimiz, halkımız ve ülkemiz aleyhine şekillenen tüm politikalara karşı emekçi halkımızın yanında yer alan bir yapıdır.
- Tüm emekçileri sömüren ve ezen emperyalizm ve kapitalizme karşı örgütlenme ve birlik, en temel hareket noktamızdır. Diğer yandan sermaye, ucuz işgücü gereksinimi doğrultusunda esnekliğin artırılması ve performans dayalı çalışmayı yaygınlaştırarak üretim sürecinin sermaye çıkarları açısından bütünselliğini kurarken, emek kesimi ve onun bileşenleri açısından da bir bütünsellik gerekmektedir. Bu daha güçlü, daha örgütlü bir TMMOB ve daha güçlü bir emek hareketini gerektirmektedir.

Bu gerçeklik ve gereklilikten hareketle TMMOB;

#### 114. ÖNERGE

- TMMOB, Cumhurbaşkanlığı DDK Raporu ve o doğrultudaki son Kanun Hükmünde Kararnamelerle TMMOB ve bağlı Odalarının idari, örgütsel, üyelik ve mali yapıları ile meslek alanlarını düzenleme, mesleki denetim ve kamusal hizmet fonksiyonlarında değişiklik yapmayı öngören düzenlemelere karşı etkin bir mücadele yürütür.
- TMMOB, DDK Raporu ve son KHK'larla uyumlu anayasa değişikliği girişimlerine TMMOB Seçim Bildirgesindeki belirlemeler doğrultusunda karşı çıkar.
- TMMOB, kamuda tüm çalışanları kapsayan 4/B, 4/C, 50/D gibi güvencesiz istihdama yönelik maddelere karşı diğer emek örgütleri, sendikalar ve demokratik kitle örgütleriyle ortak mücadele eder.
- Bir taraftan sınıfın birliğini zorlaştıran tüm farklılaşmalara karşı mücadele ederken, işçi sınıfının bir parçası olan mühendis, mimar ve şehir plancılarının işçilerle birlikte örgütlenmesi için girişimlerde bulunur. TMMOB, ücretli çalışan üyelerinin sendikalaşabilmesi için çalışmalar yürütür. Bunu sağlamak için sendikalar ve odalar arasında çalışma grupları veya kurullar oluşturarak sendikalaşmaya destek verir. Emegi ile geçinen mühendis, mimar, şehir plancısını emek hareketinin “mühendis, mimar, şehir plancısı kimliği” ile bir bileşeni olarak görür ve “işyeri sendikacılığı”, “meslek sendikacılığı” gibi yaklaşımları reddeder, işçi sınıfının sendikal birliği ve işkolu sendikacılığı ekseninde çalışanların ortak örgütlülüğünü savunur ve üyelerini bu kapsamda ilgili sendikalara üye olmaya teşvik eder. Üyelerimizin sorunlarının bir kısmının ilgili iş kolundaki sendikal örgütlülükle bağıntılı olduğunun bilince çıkarılmasına ve sendikalaşma bilinci oluşturulmasına katkıda bulunur. **ANKARA**

#### 115. ÖNERGE

TMMOB'nin kamu kurumlarında örgütlenmesi, temsilcilikler kurması, iktidarın ranta dayalı politikalarına karşı MMŞP'lerinin mücadele etmelerini sağlayacak önemli bir güç olacaktır. Bu amaçla işyeri temsilciliklerini yaygınlaştırır, işlevselleştirir ve söz-karar süreçlerinde etkin kılar. **DENİZLİ**

#### 116. ÖNERGE GEREKÇESİ

Kapitalizmin ana felsefesi olan “minimum maliyet-maksimum kazanç” düşüncesi sonucu emekçiler hak arama bilincinden yoksun bir şekilde çalıştırılmakta, kapitalizmin tüm sömürülerine boyun eğmektedirler. Bu sömürüye karşı koyabilmek, kazanılmış hakları koruyabilmek ve genişletebilmek için demokratik bir ortamda örgütlü ve birleşik bir mücadeleye ihtiyaç vardır. Yönetim erki ve sermaye sahipleri karşılarında asla örgütlü bir toplum olmasını istemez her türlü birleşmenin önünün kesilmesi için tüm yollara başvururlar. Günümüzde olduğu gibi sivil toplum kuruluşları kapatılmaya veya etkinlikleri azaltılmaya çalışılmaktadır. TMMOB bizim yegane meslek örgütümüz ve haklarımızın savunucusudur. Diğer bir yandan üyelerimiz sendikalarda da örgütlenmek durumundadır. Sendikalar kazanılmış hakların korunması ve yeni kazanımlar elde edilebilmesi için emekçilerin örgütlenmesi ve mücadele etmesi gereken yerlerdir.

#### **116. ÖNERGE**

TMMOB; tüm mimar, mühendis ve şehir plancısı üyelerinin haklarını koruyabilmek için görevini tam anlamıyla yerine getirebilecek sendikalar kurulmasını ve sendikalara üye olunmasının zorunlu hale getirilerek güçlendirilmesini sağlar, örgütlü bir toplum oluşturulması için gereken zeminin hazırlanması için çalışır. **DENİZLİ**

#### **117. ÖNERGE**

TMMOB bir taraftan sınıfın birliğini zorlaştıran tüm farklılaşmalara karşı mücadele ederken, işçi sınıfının bir parçası olan mühendislerin işçilerle birlikte örgütlenmesi için girişimlerde bulunmalıdır. Ücretli çalışan üyelerinin sendikalaşabilmesi için çalışmalar yürütülmelidir. **GAZİANTEP**

#### **118. ÖNERGE GEREKÇESİ**

Toplumun nitelikli iş gücünü oluşturan mühendis, mimar ve şehir plancıları, çalışma yaşamında yaşadığı sorunlar, ekonomik ve sosyal haklar söz konusu olduğunda toplumun en örgütsüz kesimlerinden birini oluşturmaktadır. Bu örgütsüzlük durumunda; 1980 sonrası yaratılmaya çalışılan ve büyük oranda başarılı olunan 'örgütsüz toplum' yaratma çabalarının etkisi olduğu gibi, mühendis, mimar ve şehir plancılarının iş yaşamındaki sorunları bireysel beceri ile çözme çabası da büyük etki yaratmaktadır.

Mühendis, mimar ve şehir plancıları gerek üretim sürecindeki konumlanışları gerekse çalışma koşullarının bugün geldiği nokta açısından işçileşmektedirler. Özelleştirmeler sebebi ile işsizleşen, krizle beraber ücretleri baskılanan ve işsizlik tehdidi ile ekonomik ve sosyal hakları sürekli gerileyen, esnek ve güvencesiz çalışma yöntemleri ile çalışma koşulları giderek kötüleşen mühendis, mimar ve şehir plancılarının çalışma yaşamındaki sorunlarının çözümü noktasında bir üst örgüt olarak TMMOB'ye büyük görevler düşmektedir. Mühendis, mimar ve şehir plancılarının büyük bir çoğunluğu çalışma yasasındaki haklarını bile yeterince bilmemektedir. Özellikle 2001 ve 2008 krizleriyle birlikte mühendis, mimar ve şehir plancıları kitlesel işten çıkartılmalar ile karşılaşmış ve ciddi hak kayıplarına uğramıştır. Bu sebeple TMMOB bünyesinde üyelerini iş yasalarındaki hakları konusunda bilinçlendirecek, yaşanan hak kayıplarında üyelerine ücretsiz hukuki danışmanlık ve destek verecek kurumsal bir yapıya ihtiyaç duyulmaktadır.

TMMOB, üyelerinin yaklaşık % 65'ini, üye olmayanların ise % 90'ini oluşturan ücretli mühendis, mimar ve şehir plancılarının çalışma yaşamında karşılaştıkları ekonomik ve sosyal sorunlar konusunda yasa ve yönetmeliklerinin de kendisine verdiği yetkiler ile etkin çalışmalar yürütebilir. Ancak ekonomik demokratik ve sosyal mücadele örgütünün "sendika" olduğu unutulmamalıdır, TMMOB 'ye sendika misyonu yüklenilmemelidir.

Mühendis, mimar ve şehir plancılarının sendikalaşması konusunda ciddi sorunlar olduğu bir gerçektir. Mühendisler sınıf algılarındaki yanılsama sebebi ile kendisini hem işçi sınıfının yanında hissetmemekte ve işçi sendikalarına yaklaşmamakta, hem de işçi sendikaları mühendisleri örgütlemek konusunda ciddi bir çaba içine girmekten - bir iki istisna dışında - kaçınmaktadır.

Ancak unutulmamalıdır ki 4857 sayılı Yasa'da sadece işçi ve işveren tarifleri yapılmış, işin tamamını sevk ve idare eden işveren vekilleri dışındaki tüm ücretli çalışanlar yasalarda işçi statüsünde tanımlanmıştır. Mühendis, mimar ve şehir plancılarının bugün üretim sürecindeki yerleri açısından da çıkarları işçi sınıfının çıkarları ile örtüşmektedir.

İşyerindeki sorunlar tüm çalışanlar için ortaktır ve çözümü de ancak tüm çalışanların ortak mücadelesinden geçmektedir. Mühendis, mimar ve şehir plancılarının sendikalaşmasının önündeki önemli engellerden biri de toplu sözleşmelerde kapsam dışı personel olarak görülüyor olmalarıdır.

TMMOB, üyelerinin kapsam dışı personel görülmesine karşı mücadele etmeli, üyelerini kapsam dışı personel statüsüne girmedikleri konusunda bilinçlendirmelidir.

Aslında kamu işyerlerinde mühendis, mimar ve şehir plancılarının sendikalaşması konusunda ileri adımlar atılmış, KESK' e bağlı pek çok sendikada mühendisler üye olup yönetim kadrolarında bulunmuş, hatta kurucu üyelik misyonlarını bile üstlenmiştir. Bugün ihtiyacımız, kamuda yaratılmış olan bu süreci ileri taşıyabilmek, üyelerimizin çoğunluğunu oluşturan özel sektörde de üyelerimizin çalıştıkları işkolundaki işçi sendikalarına üye olmalarını sağlayacak bir seferberlik hali yaratmaktır. Mühendis, mimar ve şehir plancılarında sendikalaşma bilincinin yaratılması için TMMOB iyi bir zemin olarak tariflebilir. Bu sebeple;

#### **118. ÖNERGE**

TMMOB'nin üyelerinin çalıştığı iş kollarında örgütlenen sendikalar ile birlikte mühendislerin de bu sendikalara üye olması için çalışmalar yürütmelidir.

TMMOB, kamu kesimi ve özel sektörde çalışmakta olan ücretli mühendis, mimar ve şehir plancılarının sendikalaşmaları için gerekli çalışmalar yapar ve üyelerini sendikalaşmaya teşvik ederek destekler. **ESKİŞEHİR**

#### **119. ÖNERGE GEREKÇESİ**

**TMMOB ÜYELERİNİN ORTAK İŞ YAPMA İSTEĞİNİN ARTIRILMASI ORTAK MÜCADELENİN BÜYÜTÜLMESİ ÜZERİNE;**

Mühendis, Mimar, Şehir Plancılarının Ortak iş yapma yeteneği ileri taşınmalı, Ortak Mücadele Büyütülmeli.....

Ülkemizde 1950'li yıllarda ekonomik ve siyasal sistemin (kapitalizmin) üretim süreçlerine getirdiği norm görevlendirme sürecinde, belirlenen süreci kolaylaştırma ve sürece destek için Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği kurulmuştur. Üyelerinin 1960'ta başlayan ve 1970'lerde sıçrama yapan toplumdaki değişim ve ilerleme talebinden etkilenerik birikimleri ve dinamiği ile TMMOB, kendi yerini ve tanımını yaparak; "ülkenin bağımsızlığı, halkın çıkarı ve kamu yararıyla üyelerinin mesleklerini insani koşullarda çalışarak ve yaşayarak üretmesi anlayışıyla örgütlülüğünü şekillendirmiştir".



Belirlenen şekillendirme, 12 Eylül 1980 darbesinden payına düşeni almıştır. TMMOB, 80'li yıllardaki baskı ve yıldırmanın yanında, aidat ve üyelik koşullarına getirilen kısıtlamalar gibi örgütsüzlüğü özendiren, örgütü zayıflatan uygulamalara maruz kalmıştır. Bu uygulamalara rağmen 80'li yılları asma, 1989 bahar eylemleri ve kamu emekçileri sürecindeki hak ve özgürlük arayışı, emek alanını hareketlendirmiştir.

Örgütlenmenin öne çıkmasının TMMOB yansımasıyla birlikte TMMOB, 970'lerdeki tanım ve ilkelerini sahiplenerek mücadeledeki yerini almış, örgüt kararlı bir şekilde 2000'li yıllara taşınmıştır. 1990'larda "Berlin duvarının" yıkılması ile anılan, Sovyetlerdeki Krusçev ile başlayan revizyonizm uygulamaları, geriye evrimini tamamlayarak Dünya ülkeleri, kapitalist emperyalist sisteme teslimiyet sürecine yönelmiştir. Bu süreçte kapitalist ideologların, yazarların "Dünyanın nihai düzeni", "Tarihin sonu", gibi tanımlarla birlikte "işçi sınıfının ve emekçilerin iktidar mücadelesini veremeyeceği" gibi "sınıfın inkârına" - varan belirlemelerine çıkmıştır. Bununla birlikte uluslararası sermaye; NATO, BM, IMF, DB, DTÖ gibi sistemin kurumlarıyla birlikte daha fazla sömürü ve daha fazla kar için dünya halklarının bağımsızlık, demokrasi ve özgürlük mücadelesi, sosyalizmin kazanımları, geçmiş süreçte iktidar alanının genişletilmesiyle kazanılan hakları bir bir geri almak için adımlar atmıştır. Uygulamaya konulan esnek üretim şekli, örgütsüzleştirme uygulamaları, üretimin parçalaması, taşeronlaştırma, özelleştirme ve kuralsızlaştırma emekçilere dayatılmıştır.

Sermaye egemenliğini, dünyanın en ücra kösesine hâkim olmak için sanayiden-tarıma, eğitimden-sağlığa kadar her kazanımını; Yeni Dünya Düzeni, Neo-liberalizm başlığında "Serbest piyasa", "rekabete ve ihracata dayalı büyüme" söylemleri ve uygulamalarına "birey özgürlüğünü" öne çıkararak genişletti. Bu ise, işçi ve emekçilerin daha fazla işsizlik, kötü çalışma koşulları, esnek çalışma, geleceksizlik, mezarda emeklilik, başta eğitim sağlık olmak üzere tüm hizmetlerin bedelli olması ile başlayan saldırılarına yol açtı. Bu saldırılardan ve "Paran kadar hizmet" politikalarından, TMMOB üyeleri de payına düşeni almıştır. Bugün sadece istihdam açısından bakıldığında ziraat, jeoloji, maden gibi meslek disiplinleri basta olmak üzere alanımızdaki işsizlik oranının %30'u astığını görüyoruz.

Sermayenin, tüm dünya halklarına ve emekçilerine yönelttiği ve her gün dozu arttırılarak devam eden bu saldırının uygulama biçimi ve yönü değişmemesine rağmen, ülkelerdeki uygulama isimleri ile sıraları değişmektedir. Uygulamanın başarısı için siyasal iktidarlar; sadece sermaye güçlerini dizayn etmekle kalmayıp, sermayenin karşısında olan güçleri de bölüp parçalamaktadır. Sözüm ona "tarafsızlaştıran" bir program ve uygulamayla emek örgütlerini, sendikaları zayıflatarak bir araya gelmelerini güçleştirmektedir. Böylece içe yönelik tartışmalar, gündemi kaçırarak tartışmalar, mesleki eksenli tartışmaları büyütmektedir. Gündemi içselleştirerek örgüt içinde ortak hareket etme ve ortak mücadele etme yeteneğinin zayıflığı TMMOB örgütlülüğünde de görülmektedir.

Bu görünüm, 5-6 Nisan 2003 yılında yapılan "II. Mühendislik Mimarlık Kurultayı" sürecinde yaşanmıştır. Kurultay kararlarının, takip eden genel kurul kararlarıyla yaşama geçirilmesiyle TMMOB içindeki tartışmalar bitmemiştir. Aksine, odalardaki var olan anlayışlar arasında, mesleki alanlarla ilgili tartışmalarda ve belgelendirme süreçlerinde devam etmektedir. Bu durum, var olan gücün ve enerjinin bölünmesinden başka bir şeye hizmet etmediği görülmek istenmemektedir.

Ancak "II. Mühendislik Mimarlık Kurultayı"nda yapılmayan ve 8 (sekiz) yıldır gündeme alınmayan "Örgüt misyonu" gündemi, bütün sorunlarımızın çözümünü içinde taşımasına rağmen hala önemsenmemektedir.

## ÖRGÜTLÜLÜĞÜN SAĞLAMLAŞTIRILMASINDAKİ ADIMLAR

TMMOB, çeşitli kategorilere dâhil yaklaşık 400 bin üyeye sahiptir. Bu üyelerin % 85-90 'ı işçi, memur, sözleşmeli, işsiz, emekli, küçük büro sahibi, yani emeği ile mesleğini üreten ve yaşamını sürdüren üyelere oluşmaktadır. Bunun dışında tahminen 200 bine yakın üye adayı, çeşitli nedenlerle üye olmamıştır. Ancak şu veya bu şekilde gözü kulağı TMMOB'de olan aday üyelere de söz etmek gerekir. TMMOB'nin belirlediği ana ilkelerinin tam olarak yaşama geçmesinin yolu; üyelerimizi mesleki, ekonomik, demokratik mücadelenin tarafı ve katkı koyanı haline getirmekle birlikte, mücadelenin de ortaklaşmasından geçtiğini gören/gösteren pratikteki uygulamalar olacaktır. Bunun için;

### 119. ÖNERGE

- TMMOB, üyelerinin gündeminde olmalıdır.
- Örgüt içi demokrasi ve demokratik merkezîyetçilik beraber isletilmeli, kanallardaki aşınmalar ve tıkanmalar giderilmelidir.
- Mesleki, ekonomik ve demokratik talepler ortaklaştırılmalıdır.
- Üretim birimlerindeki iş yeri sorunları, mesleki ve demokratik sorunlar genelle bütünleşmelidir.
- TMMOB is yerlerine taşınmalı, yani temsilcilik mekanizması onarılmalı, geliştirilmeli ve yenilenmelidir.
- Odaların şube danışma kurulları, küçük kurullar, şube ve oda koordinasyon kurulları amaç ve araç ilişkisiyle işlevselliğe kavuşturulmalıdır.
- Temsilcilik mekanizmasında; yeni üretim biçimine göre organize sanayi siteleri, tekno parklar gibi üretim ve hizmet birimlerinde üye oda bağı ve dolayısıyla TMMOB bağı kuran temsilcilik mekanizması yasama geçirilmelidir.
- Küçük, büro sahiplerinin temsilcilik mekanizması, oda bağı kuran ilişki ile güncellenerek yenilenmelidir.
- TMMOB genel kurul süreçleri, üretim ve hizmet birimlerine oturtularak, bu birimlerden başlayan sorunların ele alınışı, genelle birleştirilerek yapılmalıdır.
- Amatör çalışmalar özendirilmeli, komisyon çalışmaları üye birikimine dayandırılmalı, profesyonel çalışma zorunluluk olmadıkça minimum düzeyde kalmalıdır.
- TMMOB GENÇ ( Mühendis- Mimarlık Öğrencileri) alanında, sorunlar ve talepler üzerinden çalışma yapılması esas olmalıdır.
- Gençlik sorunlarının çözümünde gençliğin çözümleri zenginleştirilmeli, yöneticiler tarafından tarif eden, yönlendiren bir noktada olunmalıdır.

- Eğitimde "Belge veren" bir noktadan, üyesini bilgilendiren, bilgiye giden yolda "eşit, parasız, demokratik"lik ilkesinden ayrılmamalı, gerekiyorsa eğitimin masraflarını üyeden talep edilmeli, işsizlerden eğitim bedeli, iş bulunca talep edilmelidir.
- Her etkinliğin, genel ilkelere katkı koyan onu besleyen boyutunun olması yanında örgütlülüğü geliştiren ve büyüten yönü de önemsenmelidir.
- Üyeler; edilgenlikten kurtarılmalı, hakların korunması veya kazanımını "yukarıdan bekleyen" olmaktan çıkarılmalı, "aktif yönetici- aktif üye" ilkesiyle birlikteliği sağlandığında, kazanımlara dönüşmesini hedefleyen çalışmalar yapılmalıdır.
- Kadın üyelerin kadın olmaktan kaynaklı sorunları ile mesleki demokratik ekonomik sorunları dikkate alınmalı, uğradığı taciz, mobbing, her türlü baskılara karşı mücadele ortaklaştırılmalı, kadın üyelerin örgüte kazandırılmasının engellerini açacak kanallar yaratılmalıdır.
- TMMOB çalışmalarında işçi, memur, işsiz, sözleşmeli, emekli, küçük büro sahibi mühendis, mimar ve şehir plancılarının sorunlarını eksen olarak almalıdır.
- Kendi örgütlülüğü içinde sorunların ortak olması, sorunların çözümüne yönelik birlikteliğin ve mücadelenin ortaklaştırılması için yatay ilişkileri sağlayacak ve geliştirecek İKK yapısı, ihtiyaca cevap verecek donanımlara kavuşturulmalıdır.
- TMMOB, üye sorunlarından, ülke sorunlarına kadar sorunların çözümünde; sendikalarla, konfederasyonlarla diğer meslek odalarıyla her kademede iş yapan, ortaklaşabilen, emekçilerin birliği ve mücadelesine giden yola katkı koyan bir örgüt olmalıdır.
- Örgütlülüğü, üretim ve hizmet birimlerinde gündeme alan, tartışan ve örgüt içi kanallarla besleyen ve beslenen bir TMMOB örgütlülüğü esas olmalıdır. Sermayenin, mesleki, ekonomik ve demokratik kazanımlara yönelik her türlü saldırısı, karşılanabilecek talepler üzerinden kazanıma dönüştürülerek püskürtüldüğünde örgütümüz, daha ileri konumlara çevrilebilecektir.
- TMMOB üyelerinin günümüz ve gelecekteki üretim ve hizmet ilişkilerinde, mesleki üretim ilişkilerine de ihtiyaç olduğu görülerek mesleki birikimleri ve deneyimleri, yeni toplumsal yapıya katkı koyacak şekilde değerlendirilmelidir. Gençleşmiş ve dinamik bir örgüt diri ve güçlü kalabilir, yaşam bulabilir.
- Kamu ve özel sektörde çalışan ücretli mühendis, mimar ve şehir plancılarının özlük hakları ve iş güvencesi, **ESKİŞEHİR**

## 120. ÖNERGE GEREKÇESİ

Örgütlenme toplumsal bir varlık olan insanın temel bir hakkıdır. TMMOB'nin son olağanüstü genel kurulunda dağıtılan karar tasarıları kitapçığında sayfa 54'de yer alan 24 nolu öneri karar olarak geçmişti. Onun 3. maddesinde vurgulandığı gibi: *"Mühendislerin de yer aldığı işçi sınıfının en önemli sorunlarının kaynağında işçilerin sınıf temelinde bölündüğü ve örgütsüzlüğü yatmaktadır. TMMOB meslek örgütü olmaktan kaynaklanan yapısı gereği mühendislerin sınıfsal temelde örgütlenme ihtiyacını karşılama olanağından yoksundur. TMMOB ve Odalarımız mühendis ve mimarların buldukları her işyerinde ve sektörde, işçi sınıfının diğer kesimleriyle birlikte sendikal bir örgütlenme içine girmesi için çalışırlar."*

Geniş bir kesimi işçi sınıfının bir parçası olan mühendislerin örgütü TMMOB, mühendislerin sendikalaşmasının önündeki engellerin kaldırılması için sendikalarla birlikte ortak çalışmalarını başlatmalıdır. Sendikalarla ortak çalışmanın kapsamı;

- Meslek alanlarına giren konularda tüm emek örgütleriyle bir araya gelerek iş güvenliği vb. konuların çok yönlü olarak birlikte ele alınması,
- Güvencesizliğe ve onun kurumsallaştırılmış yapıları taşeronlaştırma, sözleşmeli çalıştırma, özel istihdam büroları ve sınıfın aleyhinde çıkarılan her yeni yasal düzenlemeye karşı ortak "uzmanlık konseyleri" kurarak sınıfa karşı sınıf ekseninde söz ve eylem birliğinin sağlanması,
- Her bir Odanın meslek alanı kapsamında, sınıf bilincinin, kollektif çalışmanın geliştirilmesi ekseninde mühendislerin ve işçilerin diğer kesimlerinin bir arada olacağı sendikalarla birlikte organize edilecek eğitim çalışmalarının düzenlenmesi (konular tasarımdan satışa üretimin yeniden organizasyonun, esnek / yalın üretimin emekçiler açısından ele alınması vb. konular) gibi ayrıntılanarak somutlayabiliriz.

Mühendislerin sendikalaşması da bu belirttiğimiz çerçevede, ayrıca incelikli ve uzun erimli olarak ele alınması gereken bir mücadele alanıdır. TMMOB'nin sendikalarla ortak yürüteceği çalışmalar bu mücadeleye hız kazandırabilir. Bunun için sendikalarla birlikte;

- Sendikalaşma, örgütlenme alanları, hangi mühendis nerede örgütlenebilir sorusuna yanıt olabilecek şekilde bir örgütlenme/sendikalaşma haritası çıkarılması,
- Toplu iş sözleşmelerinde yer alan kapsam dışılığına karşı ortak tavrın ve tavizsiz duruşun netleştirilmesi,
- Bugüne kadar olduğu şekilde emek örgütleriyle ve sınıfla dayanışmanın daha da ileriye taşınarak geliştirilmesi gereklidir.

## 120. ÖNERGE

- TMMOB mühendislerin sendikalaşmasına dair dünyadan ve ülkemizden tüm deneyimleri araştırarak bir birim kurarak deneyim örneklerini üyelerine aktaracak etkinlikler düzenleyerek mühendislerin sendikalaşması konusunda bir tartışma ortamı geliştirir. Bu doğrultuda, sendikalarda mühendislerle işçilerin diğer kesimlerinin ortaklaşmasının koşullarının yaratılmasına, ortak bir zemin örülmesine olanak taşıyacak çalıştaylarla bir sempozyumun sendikalarla birlikte düzenlenmesi sağlanır.

- Toplu iş sözleşmelerinde yer alan kapsam dışılığına karşı emek örgütleri ile birlikte ortak tavır geliştirir.

- Meslek alanlarına giren konularda tüm emek örgütleriyle bir araya gelerek iş güvenliği vb. konuların çok yönlü olarak birlikte ele alınacağı etkinlikler düzenler.

- Güvencesizliğe ve onun kurumsallaştırılmış yapıları taşeronlaştırma, sözleşmeli çalıştırma, özel istihdam büroları ve sınıfın aleyhinde çıkarılan her yeni yasal düzenlemeye karşı sendikalar ile ortak birimler kurarak mücadele eder. **BURSA**

## 121. ÖNERGE GEREKÇESİ

Sermayenin genişletilmiş yeniden üretimine dayanan kapitalizm, krizsiz var olamaz. Toplumun maddi ve entelektüel kaynaklarının akılcı ve eşgüdümlü bir örgütlenmesine dayanmayan kapitalizmin bünyesinde barındırdığı bu eğilim, alternatif bir dünya toplumu için bütünsel bir mücadelenin güçlü olmadığı koşullarda, kapitalizm açısından düşen kar oranlarını eski haline getirmek için çalışanlar aleyhine önemli toplumsal düzenlemeler yapmak konusunda "işlevli bir araç" haline gelir.

Bu “düzenleme”lerin en önemlilerini sıralamak gerekirse;

- İşyerlerinin kapatılması ve iflaslarla beraber geniş çaplı bir işsizlik
- İşgünü sürelerinin uzatılması ve emeğin sömürülme yoğunluğunun artışı
- Esnek çalışmanın yaygınlaştırılması ve iş güvencelerinin oradan kaldırılması
- Ücretlerin mutlak ve göreceli olarak azaltılması
- Yeni alanların metalaştırılması
- Toplumun baskı altına alınması için otoriter politikaların yoğunlaştırılması

Ve bunların sonucunda kapitalizmin bünyesinde var olan tekelleşme eğilimlerinin hızlanması suretiyle işçi-emekçi sınıfların saflarına yeni toplumsal katmanların katılmasını da içinde barındıran sosyal-sınıfsal mobilizasyonların üstel olarak artışı sayılabilir.

Sanayi Devriminin ve kafa emeği ile kol emeği arasındaki ayrımın bir sonucu ve uygulayıcısı olan MMŞP’ları da bu etkilerden azade bir durumda değildir.

TMMOB’nin konu ile ilgili belgelerinde ayrıntılı olarak incelenen bu eğilimin MMŞP’ları üzerindeki etkilerinin önemli görünenlerini de aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür:

- MMŞP’ları sermayedar, küçük büro sahibi ve ücretli çalışanlardan oluşan amorf bir yapıya sahip olmakla beraber, toplumun bütününde olduğu gibi, işçileşme eğiliminin ve ücretli çalışanların oranının arttığı bir gerçektir.
- MMŞP’ları uzun çalışma saatleri, yaşam standartlarında ve alınan ücretlerde mutlak ve göreceli olarak düşüş, esnek çalışma gibi tehditlerle karşı karşıyadır.
- Yaşamın her alanının metalaşmasına paralel olarak, tüm temel altyapı hizmetlerinin ve kamusal alanın tasfiyesi anlamına gelen özelleştirme politikaları, tüm MMŞP’larının iş güvencelerini ve özlük haklarını olumsuz yönde etkilemekte; taşeronlaştırma, sendikasızlaştırma, sigorta sisteminin budanması, kadın MMŞP’ları için doğum, çocuk bakımı ve süt izni gibi hakların yok edilmesi ya da fiili bir tehdit olarak kullanılması, emeklilik yaşının yükseltilmesi, deneme sürelerinin arttırılması, sözleşmeli personel istihdamının yaygınlaştırılması vb. olumsuz sonuçları üretmektedir.
- MMŞP’ları arasında farklılaşma ve işbölümleri derinleşmekte; temel tasarım, teknoloji üretimi ve AR-GE çalışmaları emperyalist merkez ülkelerde yoğunlaşırken, çevre ülkelerdeki mühendisler çoğu durumda kendi geliştirmedikleri ve hakim de olmadıkları teknolojilerin sistem entegratörü olarak işlevlenmektedirler.
- Bu dengesiz işbölümü üniversite eğitime de yansımakta, MMŞP eğitimleri niteliksizleşmekte ve gerekli eğitmen-altyapı-laboratuvar olanaklarından yoksun bölümlerde mesleğin temel kalifikasyonlarına sahip olmayan mezunlar yetiştirilmektedir.
- Bilimi ve matematiği uygulama ile buluşturan ve dolayısıyla yapısı gereği toplumsal faydayı gözetken bir meslek grubu olan MMŞP’ları kapitalizme içkin olan plansızlık ve akıldışılıkla uyumlu olarak, hiçbir sanayileşme, teknoloji ve AR-GE politikasına dayanmayan üniversite kontenjanları nedeniyle artan mezun kitlesinin varlığıyla, geniş çaplı bir değersizleşme ve işsizlik tehdidiyle karşı karşıya kalmaktadırlar.

Bu ve benzeri sonuçların her biri TMMOB’nin karşısında mücadele etmesini gerektiren olumsuzluk örnekleri olarak ortada durmaktadırlar.

## 121. ÖNERGE

- TMMOB, yaşamın metalaşması ve temel altyapı hizmetlerinin sermayenin kar hırsına açılması anlamına gelen özelleştirme politikalarına karşı yürüttüğü öncü rolünü korumalıdır.

- TMMOB, krizin yukarıda sayılan özlük hakları ve iş güvencesi üzerindeki etkilerine karşı emek cephesinin diğer tüm bileşenleri ile birlikte yürütmekte olduğu mücadelesini yoğunlaştırarak sürdürmeli ve bu çerçevede, dayanışmacı yeni örgütlenme biçimlerini oluşturmaya dönük adımları tartışmalıdır.
- TMMOB, emperyalist işbölümünün bir sonucu olarak yaşanan MMŞP mesleğinin ve eğitiminin değersizleşmesi tehlikesine karşı bir yandan MMŞP eğitiminin asgari teknik standartlarını oluşturmaya yönelik bir çalışmayı odalar bünyesinde koordine ederken, diğer yandan ülkenin hedefleri ve öncelikleri net olarak belirlenmiş bir sanayileşme, teknoloji ve AR-GE politikaları ile uyumlu bir MMŞP profili ve havuzu oluşturulması yönünde yoğun bir çalışmayı önüne koymalıdır. **İZMİR**

## 122. ÖNERGE GEREKÇESİ

- Ücretli Mühendis, Mimar, Şehir Plancılarının Çalışma Koşulları  
Mühendis, mimar ve şehir plancılığı meslekleri özelleştirmeler ve serbest piyasa koşullarına yenilerek niteliksizleşmeye başlamıştır. Her geçen gün artan mezun sayısı, işveren baskıları ile niteliksizleşen meslekler ve giderek yozlaşan mesleki değerler çalışma koşullarına ve çalışanların hayatlarına büyük bir darbe vurmaktadır.

Yeni üniversitelerin peş peşe açılması, kontenjanlar ile istihdam arasında oluşan dengesizlikten dolayı işsiz kitlesi süreklilik arz etmiş, meslektaşlarımız kendilerini işsizliğe karşı koruyamaz hale gelmiştir. İşsizliği planlı bir biçimde kullanan emperyalist sistem, meslektaşlarımızın ve mesleğimizin tamamen piyasa koşullarına teslim olmasına yol açmıştır. Bu durum örgütlü bir güç olmamızın ve bu gücü kullanmamızın önünde büyük bir engel oluşturmaktadır.

- Kamuda Çalışanlarının Çalışma Koşulları  
Kamu çalışanların özellikle özelleştirme ve taşeronlaşma sonucu karşılaştıkları sorunlar günden güne büyümektedir. Kamuda kadrolu çalışan sayısı giderek azalmakta iş güvencesizliği ön plana çıkmaya başlamıştır. Yine özelleştirilen kurumlardaki teknik personeller deneyimleri dışındaki kurumlara gönderilerek işlevsizleştirilmektedir. Kamu kurumları gerekli yatırımlar yapılmayıp, hantal bir durumda gösterilerek özelleştirilmelerinin önündeki güç kaldırılmaktadır. Taşeronlaşmanın önünün açılması ile de hem iş güvencesi ortadan kaldırılmış hem de insanlar hak arama mücadelesinde yıldırılmaya çalışılmıştır. Çalışanlar mesleklerinin gerektirdiği işlerin dışında çalıştırılıp, iş ve görev tanımları belirlenmemektedir. Bu durum çalışanları mesleklerinden soğutmakta, yapılan işlerdeki niteliği de düşürmektedir.

Okul kontenjanlarının sürekli olarak artması, bununla birlikte yeni asistan ve öğretim üyeliği kadro sayılarının yetersiz kalmasından dolayı akademik kariyer yapan meslektaşlarımızın iş yükü ve sorumlulukları her geçen gün artmaktadır. Asistan ve araştırma görevlilerinin ücretleri kamuda çalışanlara göre daha az olmakla beraber, doktorayı tamamladıklarında karşılaştıkları kadro sorunları ile de eğitimcilikten soğumaktadırlar. Akademisyenlerde yaşam savaşına itilmekte ve kendi sorunlarının içerisinde boğulmaktadır.

Aynı kurumda yan yana masalarda çalışanlar farklı statülerde çalışmaktadır. Bu durum ücret eşitsizliği yarattığı gibi, örgütlenmenin önünde büyük bir engel de oluşturmaktadır. Çalışanların birbirine bakışı da değişerek kötü şartlarda çalışanlar görece daha iyi şartlarda çalışanlara düşman edilmektedir. Herhangi bir hak arayışında bu kişiler ortak bir paydada buluşturulamamaktadır.

Kamuda çalışan üyelerimiz siyasi görüşleri nedeniyle istifaya zorlanma, sürgün edilme, tayin edilme, görevden alma gibi sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Yeni çıkarılmak istenen yasalarla bu uygulamaların daha keyfi, somut kriterlerden uzak ve daha kolay uygulanabilir hale getirilmesi amaçlanmaktadır. Yine kamuda çalışanlar üstlerinin karşısında, yapılan mesleki hataları bile söyleyemeyecek duruma gelmiş, böylece asıl amacı kamu yararı olan kamu kurum yatırımları siyasi emellere heba edilmektedir.

- **Özel Sektörde Çalışanların Çalışma Koşulları**

İş kanununda belirtilen haftalık 45 saatlik çalışma süresi özel sektörün çoğunluğunda dikkate alınmamaktadır. Çalışanlar fazla mesai yapmaya zorlanmakta, çalıştıkları fazla mesai ücretlerini alamamaktadır. Bu konudaki bir talepte ise işten çıkarılma tehdidi ile karşı karşıya kalmaktadır. Çalışma koşulları gitgide ağırlaşmakta, fazla mesai normal bir hal almaktadır. Mevcut çalışma koşulları altında, üyelerimiz sosyal yaşamdan uzaklaşmakta, kendilerini geliştirme olanakları kısıtlanmakta, adeta yeme, içme ve barınma için yaşamlarını feda etmektedirler.

Çalışma koşulları ağırlaşmış, işsiz kalma ve iş bulamama korkusu yaratılmış, çalışanların özlük hakları için mücadelesinin önünde engel oluşturulmuştur.

Çalışanlar yoğun iş temposu karşısında yasal izin haklarını kullanamamakta, izinler yasal tatillere göre değil genelde işin durumuna göre belirlenmektedir. İzin kullanmak isteyenlerin ücretlerinde dahi kesintiye gidilmektedir.

Özel sektör çalışanlarının çoğunlu firma ile arasında bir sözleşme olmadan çalışmakta, çeşitli sebeplerde işine son verilen çalışanlar herhangi bir hak talebinde bulunamamaktadır. Yine alınan ücretle yatırılan sigorta primleri arasındaki dengesizlik artarak devam etmektedir. Çalışanların hak ettikleri ücretler çoğu yerde banka kanalıyla yatırılmamaktadır ya da sigorta bedeli banka yoluyla yatırılıp kalanı elden verilmektedir. Bu durum çalışanların firmaları ile sorun yaşayıp ayrıldıklarında haklarını aramalarında da zorluk çıkarmaktadır.

Yine kamu çalışanlarında olduğu gibi özel sektör çalışanları da mesleğinin getirdiği ve gerektirdiği işler dışında çalıştırılmaktadır. Bu durum bazen firma sahiplerinin özel işlerini yapmayı da içermektedir.

- **Ücretli Mühendis, Mimar, Şehir Plancıları İçin Asgari Ücret ve Ücretler**

- **Ücret Tanımı ve Asgari Ücret:** İş Kanununun 32. Maddesine göre ücret; genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır. Yine Anayasa'nın 55. Maddesine göre ücret emeğin karşılığını ifade etmektedir. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır. Çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da göz önüne alınarak asgari ücret belirlenir. Burada karşımıza çıkan en önemli sorun asgari ücret tanımının genel olarak tespit edilmesi, mesleklere göre farklılık göstermemesidir.

- **TMMOB'ye Bağlı Odaların Asgari Ücret Politikaları:**

İnşaat Mühendisleri Odası'nın 2011 yılı için belirlediği asgari ücret net 1650 TL, şantiye şefliği belgesi almak isteyenlerden hizmet sözleşmesi isteniyor, asgari ücretin sözleşmede yazıp yazmadığı kontrol ediliyor. Ayrıca İşyeri tescil belgeli firmada çalışan SİM belgeli

üyelerin SSK dökümleri her yılın Ocak ayında işyeri tescil belgesi yenilenirken kontrol ediliyor.

Mimarlar Odası'nın 2010 yılı için belirlediği asgari ücret net 1600 TL, yapı denetim kanunundaki şantiye şefliği hizmet sözleşmesini üyelerinden isteyerek sözleşme kontrolü yapılıyor. Büro tescillerde SSK'lı çalışanlara proje vizesi verilmiyor, mimarın ortak olması gerektiğinden ücret kontrolü de yapılmıyor.

Makina Mühendisleri Odası'nın 2010 yılı için belirlediği asgari ücret brüt 1650 TL, SMM belgeli olup büro tescil belgeli firmada ücretli çalışanların SSK dökümleri kontrol ediliyor. Her ay firmanın e-posta adresine bilgi gönderilip, çalışanların SSK dökümleri aylık dosyalanıyor.

Elektrik Mühendisleri Odası'nın 2011 yılı için belirlediği asgari ücret net 1800 TL, SMM belgeli olup büro tescil belgeli firmada ücretli çalışanların SSK dökümleri kontrol ediliyor. 3-4 ayda bir firmalardan çalışanların sigorta dökümleri isteniyor.

Odaların her yıl için belirlemiş olduğu asgari ücretin uygulanabilirliğinin arttırılmasına yönelik gerekli girişimler ve çalışmalar yapılmalıdır. Meslekler bazında belirlenen asgari ücret yasal güvence altına alınmalıdır.

Sadece SMM vb. yönetmeliklerle kontrolü sağlanmaya çalışılan asgari ücret denetlenmesinin alanı daha da genişletilerek yapı denetim, şantiye gibi alanlarda da asgari ücret denetlenmelidir.

## 122. ÖNERGE

- TMMOB süreç içinde yıpratılarak, tasfiye edilmeye çalışılmaktadır. TMMOB'nin siyasal iktidarlara karşı korunmasında üyelerle bütünleşme sağlanmalıdır.
- Örgütlenme bilincinin artırılması gerekmektedir. İşyeri örgütlenme faaliyetleri ile örgütlenme ve bilinçlendirme çalışmaları daha da arttırılmalıdır. Bu bağlamda mühendis, mimar ve şehir plancılarının çalıştığı yerlerde belirli konularda örgütlenme bütünsel olarak sağlanmalıdır.
- Sendikal faaliyetler desteklenmeli, TMMOB çalışmalarında sendikal destek alınmalıdır. Çalışanların sendikalı olmaları doğrultusunda bilgilendirme ve örgütlenme çalışmalarına destek verilerek, taşeronlaştırma ve sendikasızlasmaya karşı TMMOB'nin örgütlü gücü kullanılmalıdır.
- Ülke gündemi daha iyi takip edilerek odaların etkinliklerine yansıtılmalı, üyelerimizin çalışma koşullarını ve demokratik haklarını ilgilendiren her türlü konuda daha çok etkinlik yapılmalıdır.
- Çalışanların firmalarla yaptığı sözleşmeleri odaların kontrol etmesi sağlanmalıdır. Yapı denetim kuruluşlarında çalışanların sözleşmelerinin kontrolü adına Bayındırlık Bakanlığı ile görüşülerek odaların belirlediği asgari ücretin kontrolü sağlanmalıdır.
- Üyelerimize yeni istihdam alanları yaratmak için çalışmalar yapılmalı. Özellikle yapı denetim kuruluşlarında çalışanların üzerinde yıkılmaya çalışılan işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda yetkili, uzman iş güvenliği belgeli üyelerimizin çalışması sağlanarak hem çalışma



alanı genişletilecek hem de işçilerin sağlığının korunmasında ve de iş güvenliğinin oluşturulmasında büyük bir aşama kaydedilecektir.

- Kamu çalışanları arasında yaratılan değişik istihdam biçimleri ve ücret dengesizliğine karşı TMMOB bünyesinde ortak hareket edilmelidir.
- Son dönemde üyelerimizin sıklıkla karşılaştıkları ücret alamama, haksız sebeplerden işten atılma gibi durumlarda üyelere hukuki yardım sağlanmalıdır. **İZMİR**

### **123. ÖNERGE GEREKÇESİ**

Kurultayda ele alınacak tüm sorunların çözümü, ücretli ve işsiz mühendis mimar ve şehir plancıları için etkili bir örgütlenmeden geçmektedir. TMMOB bu örgütlenmede en geniş çatıyı oluşturmaktadır. TMMOB örgütlülüğünü her geçen gün daha fazla güçlendirecek eylem ve söylemleri yapmakta ve organize etmektedir. Bu sorumluluğu genci yaşlısı tüm üyeleri ile geliştirmek ve geleceğe taşımak en büyük sorumluluğudur. Bu sorumluluk neticesinde ücretli mühendis mimar ve şehir plancıları için meslek sendikalarının kurulması ve özlük haklarının elde edilmesi nihai çözüm olacaktır.

### **123. ÖNERGE**

TMMOB mühendis, mimar ve şehir plancılarının hiçbir ayrıma maruz bırakılmadan çalışma hakkı ve sendikalaşmalarının önündeki tüm engel ve uygulamaların ortadan kaldırılması ve çalışanların tümünün sendikalı olma zorunluluğunu savunur ve bunun hayata geçirilmesi için mücadele eder.

TMMOB mühendis, mimar ve şehir plancılarının örgütlenmelerinin önündeki engellerin kaldırılması için üyeleri ile birlikte kamuoyu oluşturacak eylem ve söylemleri etkin olarak kullanır. **ADANA**

### **124. ÖNERGE**

TMMOB örgütlülüğü, ücretli ve işsiz mühendis, mimar ve şehir plancılarının üyeliğini teşvik edici uygulamalar yapar. Ücretli çalışan ve işsiz mühendis, mimar ve şehir plancıları için üyelik koşullarında, geriye dönük olarak istenen aidat miktarı üye olmayı engelleyici bir role sahiptir. TMMOB örgütlülüğü bu uygulamayı üye olunan andan itibaren aidat alınması yönünde düzenler. **İSTANBUL**

### **125. ÖNERGE**

TMMOB kapsamında ücretli çalışan üyelerin örgütlenmesi bağlamında sistemli bir örgütlenme çalışmasının yürütülmesi için;

- Odaların işyeri temsilciliği mekanizmasını hayata geçirmesi ve bu alana ilişkin merkezi bir örgütlenme yapısını oluşturması,
- İKK'larla bağlantılı olarak TMMOB İşyeri Temsilciliği mekanizmasının hayata geçirilmesi,
- Odalar ve İKK'lar kapsamında işyeri temsilciliği oluşturulamayan oda, bölge, şube ve birimlerde ayrı bir ücretli örgütlenme modelinin geliştirilmesi,
- Bu çalışmaların TMMOB düzeyinde merkezi bir modele kavuşturulması,

- Bu modelin merkezi bir “hukuk” birimi oluşturularak TMMOB koordinasyonunun sağlanması, **İSTANBUL**

## **126. ÖNERGE GEREKÇESİ**

Üretim, insanın hayat içindeki eyleminin belirli bir bilinç seviyesi ile düzenlenmesi, doğa ile birlikte hayata karşı mücadelesidir. Üretimin varlığı ve sürekliliği insanların birbirleri ile kurdukları bağlarla doğru orantılıdır.

Üretim ilişkileri toplumsal ilişkilerin ve hayatın bütününe belirler. Üretim ilişkilerinin niteliği-amacı, insana-hayata-doğaya karşı tutumu ile belli olur. Üretim ilişkilerinde benzer konuma ve amaçlara sahip olan kişiler sınıfları oluşturur. Bu sınıfların niteliği ve amacı kendisini, üretimin bölüşümünde gösterir. Bu nedenle insanlar veya sınıflar; toplumda egemenlik kurmak, bağımlılık yaratmak ve bölüşümde etkili olmak için örgütlenirler. Ancak toplumun kendi içinde yaygın bir örgütlülüğünün olması, yani örgütlü toplum olması bu bağımlılık ilişkisini – bölüşümün adaletini sağlaması konusunda önemlidir.

Toplumun siyasi düzeni üretim ilişkileri tarafından belirlenir. Egemen sınıflar ise demokrasi kavramını yine kendi çıkarları üzerinden tariflemektedirler. Toplumun tarihi gelişimi, sınıflar arası mücadeleler, bağımlılığın sosyo-ekonomik koşullarla ilişkisi bir bütündür. Bu bütünlük eşit-özgür bireylerin toplumun içinde örgütlenmesi ile doğru yolu bulur. Bu anlamda bireyin toplumsal hayata müdahale hakkı çok önemlidir. Bir insanın kendi yaşadığı topluma-hayata müdahalesi yani politika yürütmesi, doğal ve zorunlu olması gereken bir durumdur. Bu noktada bireylerin örgütlenmesi bir hak olmalıdır.

Ancak 1982 Anayasası başta olmak üzere, 2010 Anayasa değişikliğinde de kapsama alınmayan; başta kamu görevlilerinin büyük bir kısmı olmak üzere, kişilere-örgütlere getirilen siyasi sınırlandırmalar toplumun gelişimini kısıtlamaya yöneliktir. Halkın siyasete ve toplumsal hayata katılımını kısıtlayan, siyasetin sadece egemenlerin çıkarları doğrultusunda yapıldığı ölçüde desteklendiği bu anlayışın amacı; kuşkusuzdur ki egemen sınıfların çıkarlarını korumaktır. Sözün, yetkinin ve kararın halkta olması gerekir. Çünkü toplumu oluşturanlar; toplumun ortak ihtiyaçlarını, ortak çıkarlarını, gelişimini en iyi bilenlerdir. Örgütlü olmaları toplumsal hayata söz söyleyebilme-müdahale edebilme konusunda tek yollarıdır.

Günümüzde ise hükümetler eliyle, yoksullaşma, taşeron ve güvencesiz çalıştırma biçimleri hızla yaygınlaştırılmaktadır. Bu dönemde, çalışma, sosyal güvenlik ve sendikal haklar üzerine çıkarılan yasalar ve yönetmeliklerle birlikte, çalışanlar kamu güvencesinden ve denetimden uzak, can pahasına ve olumsuz koşullarda çalışmak zorunda bırakılmıştır. Bu politikalar sonucu sendikalı işçi sayısı 3,5 milyondan 75 bine düşmüştür. Sanayi ve çalışma yaşamının büyük kısmı iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin dışında tutulmuştur. Son yıllarda üst üste yaşanan ve yüzlerce emekçinin yaşamını kaybetmesine neden olan iş kazaları, çalışma yaşamının insan ve emek merkezli olarak yeniden örgütlenmesi gerektiğine işaret etmektedir. Bunun başarılması için, sermayeye emeğin karşısında sınırsız haklar tanıyan politikalardan vazgeçilmesi ve güvenceli, örgütlü, kurallı bir çalışma yaşamının ciddi bir mevzuatla desteklenmesi gerekmektedir.

Çalışanların insanca yaşamasına olanak sağlayacak hakları elde etmesi ve koruyabilmesi örgütlü hareket edebilmesine bağlıdır. Ancak sendikal örgütlenme konusunda da ülkemizin sicili olumsuzdur. Serbestleştirme, özelleştirme ve taşeronlaştırma uygulamaları sendikal örgütlenmelere darbe vururken, örgütsüzleştirme politikaları sendikal hakların kullanılmasını

engellemektedir. İstihdamın yarısının kayıtdışı olduğu ve devlet denetimlerinin yeterli olmadığı günümüz koşullarında, çalışanların sendikal haklardan mahrum kalması işçilerin güvenli koşullarda ve “adil” bir ücretle çalışmasını imkansızlaştıran faktörler arasındadır.

Oysa çalışma yaşamının insanca, iş güvenceli, örgütlü, toplu sözleşme ve grev hakları, işçi ve iş sağlığı ve güvenliğine dayalı bir istihdamı esas alacak ve iş kazalarını en aza indirecek şekilde örgütlenmesi mümkündür.

TMMOB üyelerinin sınıfsal konumlarına, TMMOB'nin tarihine ve mücadelesine bakıldığında; egemen sınıflarla mücadele eden, bağımlılık ilişkilerine karşı durarak örgütlü toplumu savunmuş bir çizgide olduğu görülmektedir.

### **Bu doğrultuda;**

- İş Yasası, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası, Sağlıkta Dönüşüm Yasası, Sendikalar Yasası, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası, Memurun Muhakemat-ı Yasası, Devlet Memurları Yasası vb. çalışanların sağlığı, çalışma güvenliği ve çalışma yaşamı ile ilgili yasa ve yönetmelikler kaldırılmalı; mevzuat insan ve emek odaklı olarak düzenlenmeli, kıdem tazminatlarını düşürme, asgari ücreti düşürme vb içerikli “Ulusal İstihdam Stratejisi” geri çekilmelidir.
- 12 Eylül anayasasıyla gasp edilen grevli toplu sözleşmeli sendikalaşma hakkı bütün çalışanlara yeniden tanınmalı; kamuda ve özel sektörde hak grevi, dayanışma grevi ve genel grev yasal güvenceye alınmalı, lokavt yasaklanmalıdır.
- Kamu çalışanlarının fiili ve meşru mücadelesini reddeden, mevcut haklarını kısıtlamayı, sendikaları dernek statüsüne dönüştürmeyi öngören her türlü yasal düzenlemeden vazgeçilmelidir. Grevli-toplu sözleşmeli sendika hakkı yasal güvence altına alınmalıdır.
- Kamuda atama ve terfiler, objektif kriterlere dayandırılmalı, çalışanlarla ilgili bütün kararlarda sendikalar müdahil olarak yer almalıdır.
- Sendikal çalışmalar dolayısıyla verilen disiplin cezaları ve sürgünler tüm sonuçlarıyla birlikte ortadan kaldırılmalıdır.
- İdari yargı kararlarına uyulmalıdır.
- Meslek ve işyeri sendikacılığı reddedilmeli, işkolu sendikacılığı esas alınmalıdır.
- Sigortasız ve sendikasız çalıştırma önlenmeli, kayıt dışı ekonomi kayıt altına alınmalıdır.
- Toplumun özgürce örgütlenebilme hakkının önü açılmalıdır.
- 2821 ve 2342 sayılı sendikalar kanununda MMŞP'ları için tanımlanan kapsam dışı personel kavramı MMŞP'ların sendika üyeliğini engellemektedir. Çok büyük işletmelerde MMŞP'ların sendikal mücadele yolunun açılması sağlanmalıdır.

### **126. ÖNERGE**

TMMOB olarak ;

- TMMOB yönetmeliğinde bulunan TMMOB işyeri temsilcilikleri hayata geçirilmelidir. Organize sanayi Bölgeleri(OSB)'nde küçük ve orta büyüklükteki işletmelerde ve diğer yerlerde çalışan mühendis, mimar ve şehir plancılarının örgütlenmesi için de TMMOB Bölge Temsilcilikleri İKK'ları bünyesinde kurulmalıdır. TMMOB işyeri ve bölge temsilciliklerinin İKK'larında temsil mekanizmaları yaratılmalı. İller ve Türkiye bazında temsilciler kurulları oluşturulmalıdır.

- TMMOB, İKK'lar ve Odalar bünyesinde ücretli ve işsiz mühendisler bürosu kurar. Bu büro, üyelerinin iş bulmasına yardımcı olur, çalışma koşullarını takip eder.
- TMMOB, 2010-2012 yıllarını örgütlenme dönemi ilan eder ve bir örgütlenme programını belirler; Odalar da bu programı hayata geçirebilecek mekanizmaları kurar, işler hale getirir.
- Geleceğin işsiz mühendis, mimar ve şehir plancılarının henüz öğrenciyken odalarıyla ve TMMOB ile bağlarının kurulması gereklidir. Bu kapsamda, odalarda öğrencilerin bağımsız karar alabilmelerini sağlayacak mekanizmalar yaratılmalı, öğrenci İKK'ları ve üniversitelerde TMMOB öğrenci temsilcilikleri oluşturulmalı, TMMOB'de öğrenci üye örgütlülükleri tek bir çatı altında toplanmalıdır.
- Örgütlenme, karar alma süreçlerinin demokratik ve katılımcı olmasıyla mümkündür. Alınan kararların tabana yayılması ancak böyle bir yaklaşımla sağlanabilir. TMMOB'nin ve bağlı odaların danışma kurullarında hiyerarşik ve bürokratik delege sisteminden vazgeçilmeli, bu kurullar üyenin kürsü kullanımına açık olmalıdır.
- Ücretli mühendis, mimar ve şehir plancılarının, TMMOB bütününde ortak örgütlenme birimlerinin; işyeri temsilcilikleri, komisyonlar v.b. diğer sendikal ve benzeri örgütlenmelerle ilişkilerini sağlayacak TMMOB Koordinasyon Birimi oluşturulmalıdır.
- TMMOB işyeri temsilcilikleri ve oda işyeri temsilciliğinin ortak çalışma yapabilmeleri için gerekli yönetmelik değişiklikleri İKK'ları bünyesinde oluşturulacak komisyonlarca belirlenmelidir.
- Özellikle ücretli çalışan ve işsiz üyelerin örgüt çalışmalarından uzak durduğu, yeni mezun mimar-mühendis ve şehir plancılarının TMMOB'ye üye olmayı gereksiz bulduğu herkesçe bilinmektedir. Bu koşullarda yapılan Ücretli ve İşsiz Mühendis, Mimar, Şehir Plancıları Kurultayı bir adımdır; ancak, yeterli olmayacaktır. TMMOB, önümüzdeki 2010-2012 dönemini ücretli ve işsiz üyelere yönelik örgütlenme dönemi ilan ederek, bir örgütlenme programı oluşturur ve bu programı hayata geçirecek mekanizmaları kurar. Ayrıca, bu örgütlenme döneminde bu mücadele programını hayata geçirmek için, TMMOB, mevcut yapısını, işleyişini ve örgütlenme mekanizmalarını da yeniden biçimlendirmelidir.
- TMMOB, mühendislik, mimarlık ve plancılık hizmetlerinde son yıllarda ortaya çıkan ve netleşen yoksullaşmanın, güvencesizleşmenin ve geleceksizleşmenin, işsiz kalmanın asıl sorumlusunun kapitalizm olduğunu bilinci ile diğer emek örgütleriyle birlikte ortak mücadele ve örgütlenme biçimlerinin yaratılması için mücadelesini sürdürmelidir.
- TMMOB, mühendis, mimar ve şehir plancılarının sendikalaşması önündeki engelleri kaldırır; toplu iş sözleşmesi kapsamını, bünyesinde çalışan mühendis, mimar ve şehir plancılarını içine alacak şekilde genişletir.
- Sınıf mücadelesini yükseltmeyi hedefleyen bir TMMOB, çalışan teknik görevlilerinin tüm ekonomik ve sosyal haklarını tanımalı, yerine getirmeli, toplu iş sözleşmelerinde bunları savunmalı, sınıfın örgütlenmesinin yolu olan sendikalaşmanın önündeki tüm engelleri kaldırmalıdır. TMMOB, ayrıca sendikal hareketin desteklenmesi, özel sektörde ücretli çalışan mühendis ve mimarlara da örnek teşkil etmesi için, kendi bünyesinde çalışan teknik elemanların sendikalaşmasını desteklediğini yazılı olarak kamuoyuna duyurmalıdır.

- TMMOB, özel sektörde, kurumsal firmalarda ilerici sendikalarla işbirliği yapıp, mühendislerin toplu sözleşmelere dahil olmasını sağlamalı; 50 kişi veya altında çalışan orta ve küçük işletmelerde toplu sözleşmede belirlenen hakların baz alındığı bireysel sözleşmeler hazırlamalı ve bunları uygulatmalıdır.
- TMMOB, kendisine bağlı odalarda çalışan mühendis, mimar ve plancıların sendikalaşma bilincini geliştirici çalışmalar yapar. TMMOB'ye bağlı odalar toplu iş sözleşmesi (TİS) kapsamını, bünyesinde çalışan mühendis, mimar ve şehir plancılarını içine alacak biçimde genişletir.
- TMMOB, tüm odalarda çalışan idari ve teknik personelin ilerici sendikalar bünyesinde sendikali duruma geçirilmesi ve eylem birliği yaptığı örgütün TMMOB ve bağlı odalarda yetki sahibi olabilmesi için siyasi karar alır ve bunu uygulamaya koyar.
- TMMOB, kamu ve özel sektörde çalışan ücretli mühendis, mimar ve şehir plancılarının özlük hakları ve iş güvencesiyle ilgili çıkarılan yasa, tüzük ve yönetmelikleri izleme ve takip birimi oluşturmalıdır.
- TMMOB'ye bağlı odalar işsiz kalan üyelerinden işsiz kaldıkları dönem boyunca aidat almaz.
- TMMOB, bilirkişilerin; odalarına üye olmalarının zorunlu hale getirilmesi için çalışma yapar. Bilirkişi taleplerinin ancak Odalardan yapılmasını sağlamak için çalışmalar yürütür.
- Geçim sıkıntısı nedeniyle, işsiz mühendislerden ve emekli mühendislerden çalışmadığı durumlarda oda aidatı alınmaz.
- 6235 sayılı TMMOB Yasası'nın 33. Maddesi, "Türkiye'de mühendislik ve mimarlık meslekleri mensuplarının mesleklerinin icrasını iktida ettiren işlerle meşgul olabilmeleri ve mesleki tedrisat yapabilmeleri için ihtisasa uygun bir odaya kaydolmak ve azalık vasfını muhafaza etmek mecburiyetindedirler" şeklindedir. TMMOB, bu yasaya dayanarak ve bu maddeyi uygulamaya koyarak, mimarlık, mühendislik, şehir planlama fakültelerinden mezun her meslektaşı, fakültelerden alınacak bilgilerle, ilgili odasında doğrudan kaydeder. Bunlardan kamuda çalışanların üyelik aidatlarının kamu kurumları tarafından ödenmesi için çalışmalar yapar. İster özel sektör, ister kamu çalışanı olsun, her meslektaşın sicili, mezuniyet tarihinden itibaren, TMMOB bünyesindeki ilgili odası tarafından takip edilir.
- TMMOB, 19 Eylül'ü, Mühendis, Mimar ve Şehir Plancıları ile Dayanışma Günü olarak ilan eder. Kutlanması için 19 Eylül'ü kapsayan 15 günlük süre boyunca özel bir çalışma yapar, mesleki dayanışmanın önem ve anlamını hatırlatmak amacıyla kitlesel etkinlikler, işyeri toplantıları, hak ve talep kampanyaları düzenler. **İZMİR**

#### 127. ÖNERGE

TMMOB meslek içi eğitimlerinin, işsiz mühendislere ücretsiz olarak verilmesi için çalışmalar yapılmalıdır. **GAZİANTEP**

#### 128. ÖNERGE

TMMOB meslek içi eğitim ve seminerlerin tüm illerde yaygınlaştırılmasını ve tüm mühendis, mimar ve şehir plancılarına ücretsiz verilmesi ve her odada tüm üyelerin bilgilerini

paylaşacağı ve eksikliklerini gidereceği eğitim komisyonlarını kurar. **ADANA**

#### **129. ÖNERGE**

Odaların meslek içi eğitimleri ücretli ve işsiz mühendis, mimar ve şehir plancılara ücretsiz olarak verilmelidir. Kurs saatleri ücretli çalışanların mesai saatleri göz önüne alınarak belirlenmelidir. **İSTANBUL**

#### **130. ÖNERGE**

Mühendislerinin kamu kuruluşlarında istihdam edilmesi ile ilgili, bilindiği üzere KPSS puanına bağlı olarak yapılan atamalarda oluşan puan dengesizliklerinin giderilmesi için gerekli girişimlerde bulunmalıdır. **GAZİANTEP**

#### **131. ÖNERGE**

KPSS sınavında iki senede bir tabi olunmasının iptali için çalışılmasını, mühendislerin atamaları için KPSS'ye her sene girebilmeleri için çalışmalar yapılmasını talep ediyorum. Yaş sınırının kaldırılması için çalışmalar yapılmasını talep ediyorum. **İSTANBUL**

#### **132. ÖNERGE GEREKÇESİ**

Kapitalizm dünya kaynaklarını hesapsız bir hırsla tüketmektedir. Küresel ekonomi politikaları yaşanan ekonomik krizin faturasını ise emekçilere ödetmektedir. Kapitalist ülkeler ekonomik krizi aşmak için kirli savaşlar çıkararak, gelişmekte olan ülkeleri İMF eliyle siyasal ve ekonomik olarak boyunduruğu altına alarak varlıklarını güvence altına almaktadır. İç siyaset ise iktidar ikbali uğruna bu politikaları uygulamakta tereddüt etmemektedir. Teğet geçtiği söylenen ekonomik krizlerde ilk tedbirler emekçi yığınların özlük hakları ve ücretleri üzerinden alınması manidardır.

#### **132. ÖNERGE**

TMMOB özel sektördeki istihdamın arttırılması için üyelerinin mesleki eksikliklerinin giderilmesi için meslek içi eğitim programları geliştirmek için çalışma yapar **ADANA**

#### **133. ÖNERGE**

Kapitalizmin emeği baskı altına alan stratejilerine karşı istihdam bir hak olarak tanınmalı, istihdamın geliştirilmesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, işgücü istihdamı güvence altına alınmalıdır. TMMOB bu konuda anayasa çalışmalarında baskı unsuru olmalıdır. **KOCAELİ**

#### **134. ÖNERGE GEREKÇESİ**

Ülkemizde her yıl on binlerce öğrenci mühendislik - mimarlık fakültelerinden mezun olmaktadır. Aldıkları unvanın bilincinde olan birçok meslektaşımız gördükleri eğitim doğrultusunda iş başvuruları yapmaktadır. Bu işler çoğunlukla şirketlerin üretim, kalite kontrol, Ar-Ge departmanlarına yapılmaktadır. Fakat tüketim toplumu olma yolunda hızla ilerleyen ülkemizde bu departmanların dışında mühendise ihtiyaç duyan başka iş kolları da gelişmiştir. Bunlardan en çok göze çarpanı "Satış Mühendisliği"dir.

Satış, satış ve pazarlama, satın alma gibi birbirini tamamlayan dallarda bu bölümlerden mezun ya da bu konuda tecrübe sahibi insanlar yerine neden mühendisler tercih edilmektedir? Bunun cevabı çok basittir. Satış için çalıştırılabilecek, diplomalı, analitik düşünebilen, yabancı dil bilen, teknik konulara hâkim, sorumluluk sahibi kısacası "kalifiye" elemanlar mühendislerdir. Ülkemizde açıkta kalmış, bu özelliklere sahip o kadar çok işsiz mühendis bulunmaktadır ki, işverenler satış pazarlama departmanlarına bu işsiz mühendisleri uygun görmektedir. Tabii ki satış mühendisliğine, mühendislerin satış pazarlama alanında

çalıştırılmasına karşı değiliz. Ürettiyorsak, ürettiklerimizi satmamız da gereklidir. Ama neden eğitimimizi üretim üzerine almışken diğer yan dallarda çalışmak zorunda bırakılıyor? Aslında öyle bir durumdayız ki "işsiz kalmaktansa" diyerek, kendimizi bu yan dallarda ya da başka sektörlerde geliştirmeye mecbur kalıyoruz. Birçok meslektaşımız bankacı, öğretmen ya da devletin herhangi bir kademesinde memur olarak çalışıyor. Ya da birçoğumuz haklarımızın işverenin inisiyatifine bırakıldığı sorumlu müdürlük yapıyor. Erkek kadın ayrımcılığı yapan işverenler yüzünden iş bulamayan birçok kadın meslektaşımızı da söylemeden geçemeyeceğim.

#### 134. ÖNERGE

İşsiz mühendisler olarak isteğimiz, mühendislik ve mimarlık fakültelerine alınan öğrenci sayısının arttırılmaması, mezun olacak öğrenci sayısı kadar devlette kontenjan açılması, özel sektör işverenleri ile yapılacak görüşmeler ve birlik içinde uygulanacak yaptırımlar sonucunda istihdamın arttırılması sağlanmalıdır. **ESKİŞEHİR**

#### 135. ÖNERGE GEREKÇESİ

TMMOB'nin son olarak yayınladığı 'Türkiye'de Mühendis, Mimar, Şehir Plancısı Profil Araştırması' verilerine göre üyelerin TMMOB'yi en başarısız bulduğu alanlardan birisi 'Meslektaşların ekonomik ve sosyal haklarını koruyucu/geliştirici politikalar üretmesi' (Başarılı %12,1; Başarısız %39,2), bir diğeri ise "Meslektaşların mesleki sorumluluklarını yerine getirip getirmediğini denetlemesidir. (Başarılı %7,3; Başarısız %32,7).

Bu sonucu "TMMOB meslektaşlarının ekonomik ve sosyal haklarını koruyucu/geliştirici politikalar üretmeli ve meslektaşlarının mesleki sorumluluklarını yerine getirip getirmediğini denetlemelidir" şeklinde yorumlamak mümkündür.

Bir başka soruda da ankete katılanlara "mesleğimize ve topluma karşı sorumluluklarımız çoğu zaman işveren ve/veya yöneticilerin çıkarlarıyla/istekleriyle çelişki halindedir" cümlesine katılıp katılmadığı sorulmuştur. TMMOB üyeleri %57 oranında çelişki fikrine katılırken %22,9'u katılmamıştır. Üye olmayanlarda da çelişkiyi görenler, görmeyenlerden fazladır.

Bu verileri de göz önünde tutarak, mühendis-mimarların mesleğe ve topluma karşı sorumlulukla işverene karşı sorumluluk arasındaki çelişki karşısında meslek örgütünden beklenti içinde olduğu sonucuna varabiliriz.

TMMOB, meslektaşlarının çevreye, halka ve işçi sınıfına karşı sorumluluklarını yerine getirebilmesi için toplumsal mücadele, işverenlere baskı oluşturma ve onur kurullarının etkin çalıştırılmasının yanında maddi anlamda da destek sağlayabilecek durumda olmalıdır.

Bu amaçla bir "Dayanışma Fonu" oluşturulmalı ve bu fondan yararlanma, ilk etapta meslek etiğini savunmak için riski göze almış olanlar, çevreye, halka ve işçi sınıfına karşı sorumluluklarını yerine getirirken ya da sendikalaşma hakkını kullanma sürecinde baskıya uğrayanlarla sınırlanmalıdır. İşyerinde kişisel haksızlıklara uğrayan ve işten çıkarılan meslektaşlarla dayanışma ilk etapta hukuksal yardım şeklinde ele alınmalıdır.

Fonun tekil Odalar olarak değil, Birlik düzeyinde oluşturulması doğru olacaktır. Böylece ekonomik olarak zayıf oda/ güçlü oda ayrımı engellenmiş olacaktır.

#### 135. ÖNERGE

TMMOB bünyesinde Oda gelirlerinden TMMOB Genel Kurulunun belirlediği oranda yapılan kesinti ile Dayanışma Fonu oluşturulmalıdır. Fona, üyelerden de gönüllülük esasına göre katkı sağlanmalıdır. Fon esas olarak çevreye, halka ve işçi sınıfına karşı sorumluluğunu yerine getirdiği için baskıya uğrayan, işten atılan ve oda örgütlenmesi ve sendikalaşma mücadelesinde baskıya uğrayan meslektaşlarla dayanışmaya yönelmelidir. **ANKARA-İZMİR**

### **136. ÖNERGE GEREKÇESİ**

12 Eylül darbesinin ardından YÖK'ün kuruluşu ile birlikte özgür bilimsel çalışmaların önü kesilmiş, eğitimin her aşamasında gerici, ırkçı, piyasacı bir anlayışla yeni bir yapılanmaya gidilmiştir. Bu dönüşümün temel felsefesi, üniversitelerin sermayenin ihtiyaçları doğrultusunda yeniden yapılandırılması, eğitime yön veren kodların piyasacı, sermaye odaklı, ezberci bir anlayışla yeniden belirlenmesidir.

Küreselleşme, sınır aşan mühendislik, sanayileşmede yeni aşamalar, iletişim araçlarının hızlı gelişimi, ekonomik, toplumsal ve kültürel değişimler ülkemizde mühendislerin hizmet alanlarını önemli ölçülerde etkilemektedir.

Ülkemizdeki yatırımların büyük bir bölümünü kapsayan mühendislik hizmetlerinde nitelikli uygulamalar, ancak, çağdaş bir eğitim düzeni içinde çalışan eğitim kurumlarınca yetiştirilen nitelikli mühendisler tarafından gerçekleştirilebilir. Bir yandan teknolojideki hızlı gelişim, diğer yandan sayıları hızla artan üniversitelerimizin çoğalan ve biçim değiştiren sorunları bugünkü mühendislik eğitiminin yeterliliğini tartışılır kılmaktadır.

Eğitimde yaşanan bu gelişmeler AKP İktidarı döneminde hız kazanmış, yasal değişiklikler ve idari kararlarla otoriter ve piyasacı bir egemenlik sağlanması hedeflenmiştir. Parasız eğitim; özerk, bilimsel, demokratik üniversite; sağlıklı, güvenli barınma ve ucuz ulaşım isteyen öğrencilere zorba saldırılmakta; kampüsler, idare ve polisin cemaatçi örgütlenmelerin desteklendiği alanlar haline dönüştürülmektedir.

Yoksul kesimler eğitimin her aşamasından, özellikle yükseköğretimden dışlanırken üniversite sayısında çarpıcı artışlar söz konusudur. Altyapı ve öğretim kadrosu sorunları çözülmemiş “her ile üniversite” ve çok sayıda yeni mühendislik bölümleri açılması furyası eğitimde düzey düşmesine ve eğitilmiş işsizliğin artmasına yol açmaktadır. Aynı şekilde öğretim üyesi sayısının aşırı artırılması da öğretim üyelerinin niteliğini önemli ölçüde düşürmüştür.

Üniversite eğitiminin temel unsuru olan teori ve pratiğin uyumunun eğitim sürecinde kavranabilmesi için gerekli olan alt yapının sağlıklı olmamasının yanı sıra “uzaktan eğitim” gibi yeni esnek eğitim modellerinin mühendislik, mimarlık, şehir planlama disiplinlerine sokulmaya çalışıldığı görülmektedir. Diğer yandan bütün teknik yüksekokullar kapatılıp teknoloji fakülteleri haline getirilerek bilimsel gerçeklerden uzak, kaos yaratacak düzenlemelere imza atılmaktadır.

Mühendislik öğrencilerinin aldıkları lisans eğitimi yeterli değildir ve ezbere dayanmaktadır. Sık sık değiştirilen mevzuat sonucu yetiştirilen mühendisin niteliği de sürekli olarak düşmektedir. Mezun sayısının ülke gereksinimin çok üzerinde olması mühendis enflasyonuna neden olmakta, işsizlik ve düşük ücret sorunu oluşmaktadır. Bunların doğal sonucu olarak, mühendislik mesleğine talep azalmakta, başarı seviyesi giderek düşmekte ve net bir geleceksizlik sorunu oluşmaktadır.



Bu gerçeklerden hareketle TMMOB;

### 136. ÖNERGE

- Üniversitelerin temel hedefinin insanlık ve toplum yararına bilimsel bilgiyi üretmek, bu bilgiyi üretecek insanlar yetiştirmek, üretilen bilgiyi toplumla paylaşmak olduğunu; bu hedeflerin araştırma, yayın, uygulama ve eğitim araçlarıyla kamusal bir hizmet olarak gerçekleşmesi gerektiği yönündeki görüşlerini topluma yaymaya devam eder.
- Akademik özgürlük ve katılımcı demokratik bir işleyişe sahip üniversite özerkliğinin siyasi iktidarlar ve diğer güçlerin müdahalesine karşı yasal güvencelerle oluşturulması ve korunması için mücadele eder.
- Üniversitelerin piyasa koşullarından uzak tutularak asli amaçları doğrultusunda parasız ve nitelikli eğitim-öğretimle sorumlu kılınması için mücadelesini sürdürür.
- Akademik özgürlüğe ilişkin bireysel sorumluluklar, akademik değerlendirme kriterleri, etik ilkeler, iş güvencesi ve işten ayrılma koşullarının adil ve açık biçimde düzenlenmesi için mücadele eder.
- Üniversite çalışanlarını temsil eden örgütlerin eğitim-öğretim ve bilim alanındaki ilerlemelere katkıda bulunabilecek bir güç olarak değerlendirilerek tanınmaları ve diğer bileşenlerle birlikte genel üniversite politikalarının belirlenme ve uygulanma sürecinde önerilerine dikkat edilmeleri doğrultusunda mücadele eder.
- Eğitim ve öğretim politikalarının ülkemizin sosyal ve ekonomik sorunlarına duyarlı, bilimsel özgürlüğe sahip insan yetiştirecek anlayışta düzenlenmesi; düşünme, açıklama, tartışma, sorgulama, irdeleme, karar verebilme veya sonuç çıkarma gibi bilim felsefesi içinde olan kavramların yanı sıra, davranış biçimi ve kültür kavramlarını da içeren düzenlemelere yönelik üniversiteler, meslek odaları ve ilgili toplum kesimlerinin birlikte davranması için çaba sarf eder.
- Öğretim elemanı yetiştirme güçlüğü tehdidi altında bulunan mühendislik, mimarlık, şehir planlama fakültelerinde ücret koşulları başta olmak üzere öğretim üyeliği mesleğini cazip ve daha saygın hale getirecek yönde ivedi tedbirler alınması için çaba sarf eder.
- Mühendislik, mimarlık, ve şehir planlama eğitimi ve öğretimi programlanması, Üniversiteler Yasası hazırlık aşaması ve diğer süreçlerde TMMOB'nin görüşlerinin alınması için çaba sarf eder.
- Mühendislik, mimarlık ve şehir planlama ile ilgili bölümlerde verilen eğitim ve öğretimin hakem ve denetleyicisi olmak için mücadele eder.
- Yükseköğretim kurumları yönetici, öğretim elemanı ve memurları disiplin yönetmeliğinin, üniversitemizde akademik özgürlüğün oluşmasının önündeki engellerden arındırılarak katılımcı bir modelle yeniden düzenlenmesi için mücadele eder.
- Eğitim-öğretim politikaları ve üniversitelerin küreselleşme politikaları ve sermayenin isteklerine göre yapılandırılması uygulamalarından vazgeçilmesi, toplumsal eşitsizliğin her çeşidini sürekli ve sistemli olarak yeniden üreten eğitim yapısının terk edilmesi; üniversitelerin bilimsel bilgiyi üretme mekanları olması için mücadele eder.

- Üniversite öncesi eğitim-öğretimin laik, demokratik, çağdaş ve bilimsel ilkelere göre tepeden tırnağa yeniden yapılandırılması için mücadele eder.
- Her yaştaki yurttaşın ömür boyu eğitim seçenekleri sunulması; meslek eğitimi ile genel kültür veren eğitimin birleştirilerek bireylerin çok yönlü gelişmelerinin sağlanması için mücadele eder.
- Herkes için her düzeyde parasız, eşit ve kaliteli eğitim olanaklarının sağlanması, eğitime ve bilimsel araştırmalara bütçeden ayrılan payın artırılması, eğitim olanaklarından eşit biçimde yararlanamayanlar için burs, teşvik ve lehte ayrımcılık politikaları uygulanması; üniversitelerde harç, ikinci öğretim, yaz okulu gibi uygulamaların kaldırılması için mücadele eder.
- Özel okullara ve vakıf üniversitelerine bütçeden pay ayrılmasına, teşvik ve öncelik politikalarına son verilmesi; eğitimin dershaneler de dahil olmak üzere bir kâr kapısı olmasının engellenmesi için mücadele eder.
- Din dersinin kaldırılması, herkese anadilinde eğitim imkanı sağlanması, şoven ve asimilasyoncu eğitime son verilmesi, müfredattaki ırkçı, cinsiyetçi, militarist, dinci yaklaşımların ayıklanması için mücadele eder.
- Eğitim kurumlarında sendika, dernek, birlik vb. oluşumların özgürce örgütlenmesinin önündeki engellerin kaldırılması, bu yapıların karar mekanizmalarında yer alması ve çalışanların denetiminin bir aracı olarak yaygınlaşması için mücadele eder.
- YÖK'ün tasfiye edilmesi, üniversite sisteminin planlama ve koordinasyonunun seçilmiş üniversite temsilcilerinden oluşan bir kurula bırakılması, üniversitelerin akademik, yönetsel ve mali özerkliğe kavuşturulması, tüm yönetim organlarında öğretim elemanı, öğrenci ve çalışan temsilcilerinin söz ve karar sahibi olması; akademik kararların akademik topluluğun tüm üyelerinin olabildiğince eşit katılımıyla alınması için mücadele eder.
- TMMOB ve bağlı Odalarının, üniversitelerde yeni mühendislik, mimarlık ve şehir planlama ile ilgili yüksek öğrenimin planlanmasında, yeni fakülte ve bölümlerinin açılması, eğitim programlarının oluşturulması, kontenjanlarının belirlenmesi süreçlerinde yer alması, bu süreçte TMMOB'nin öneri ve onayının alınması için mücadele eder.
- Başta eğitim sistemi olmak üzere toplumu muhafazakârlaştırmaya yönelik tüm gerici uygulamalara son verilmesi için mücadelesini sürdürür.
- Polis ve jandarmanın üniversitelerden çıkarılması; baskıcı ve cins ayrımcı uygulamalarla dolu eğitim programlarının terk edilmesi için mücadelesini sürdürür.
- Planlamacı bir anlayışla, toplumsal gereksinimleri, üretimi, istihdamı ve yaşam boyu eğitimi, ülkenin bilim ve teknoloji yeterliliğinin güçlendirilmesini temel alan ulusal eğitim politikaları yaşama geçirilmesi için mücadelesini sürdürür.
- Uygun nitelik ve sayıda öğretim üyesi yetiştirilmesi, öğretim üyelerinin eğitim dışında ticari faaliyette bulunmasının engellenmesi, eğitim hizmetini üreten öğretim üyelerinin

ekonomik, sosyal ve mesleki sorunlarının çözülmesi, öğretim üyeliğinin saygın ve çekici hale getirilmesi; öğretim üyelerinin düşüncelerinden, sendikal eylemlerinden ve demokratik taleplerinden dolayı karşılaştıkları her türlü ceza ve sürgün uygulamalarına son verilmesi için mücadelesini sürdürür.

- Mühendislik, mimarlık, şehir planlama eğitiminin bilimsel gereklerine ters bir biçimde müfredata koyulan, endüstri, mekatronik, bilgisayar programcılığı vb. mühendislik eğitiminin piyasalaştırılması anlamına gelen “uzaktan eğitim” ve mühendislik mesleğinin bilimsel özgüllüklerini hiçe sayan “teknoloji fakülteleri” uygulamalarına son verilmesi için mücadele eder.
- Mühendislik, mimarlık, şehir planlama eğitim ve öğretim programlarının çağdaş teknolojiye ve bilim politikalarına uygun olarak emekten ve halktan yana yeniden düzenlenmesi için mücadele eder.
- YÖK’ün eğitim programlarına müdahalesi nedeniyle azalan uygulamalı dersler açığının, TMMOB ve ilgili kurum ve kuruluşların birlikte çalışmalarıyla kapatılması için girişimlerde bulunur.
- Bilimi teknolojiye, teknolojiyi uygulamaya dönüştüren mühendislerin daha donanımlı ve birikimli olarak yetişeceği; mezuniyet sonrası bilgilerini yenileyebilecekleri, geliştirebilecekleri eğitim olanakları, üretim ve çalışma ortamlarının sağlanması için mücadele eder.
- Çok sayıda niteliksiz mühendis, mimar, şehir plancısı yetiştirmek ve yine çok sayıda donanımsız üniversite ve bölüm açmak yerine, ülkenin gereksinim duyduğu elemanların yetiştirilmesi; gereksinim doğrultusunda yeterli eğitim kadrosu ve kütüphane, derslik, laboratuvar, yurt vb. altyapısı tamamlanmış kuruluşlar oluşturulması; açılmış bulunan üniversitelerin eğitim düzeyinin artırılması, kalite eşitsizliğinin ortadan kaldırılması, oluşturulacak kalite standartları doğrultusunda denetimler yapılması için mücadele eder.
- Öğrenci sağlık sigortası uygulamasına geçilmesini savunur ve bu yönde girişimlerde bulunur.
- Üniversite çevrelerinde üniversite olanakları kullanılarak oluşturulan teknoloji bölgelerinde öğrencilerin ucuz işgücü olarak kullanılmasına son verilmesi için mücadele eder.
- Üniversitelerde kariyer odaklı kurslar, sertifikalar vb. uygulamalar yerine toplum odaklı bilimsel çalışmalar yapılması ve eğitimler verilmesi için mücadele eder.
- Mühendislik, mimarlık, şehir planlama hizmetlerinin, alanında mesleki bilgi ve deneyime sahip olan Odaların üyelerince verilmesi, bu üyelerin mesleki kurallar ve meslek etiği açısından tam olarak denetlenmesi ve hizmeti veren üyelerin bilgilerinin hızla yenilenmesi gereksinimine uygun olarak, çağdaş teknikleri izleyebilmelerine yönelik sürekli mesleki eğitime tabi tutulmalarına yönelik çalışmalarını kararlılıkla sürdürür.
- Ülkemizde verilen lisans diplomalarının uluslararası düzeyde tanınması için mücadelesini sürdürür.

- Lisans eğitiminin meslek içi eğitim programlarıyla sürekli desteklenmesi için çalışmaların sürdürür.
- Mesleklerini icra ederken mühendisleri izleyen ve sicillerini tutan tek kurum olarak mühendislere yönelik tüm tasarrufların odağında olma mücadelesini sürdürür.
- Kadınların çalışma yaşamında karşılaştığı cinsiyet ayrımcılığına ve tacize karşı yasal yaptırımların artırılması; kreş, gündüz bakımevi, emzirme ve doğum izni gibi hakların hukuken garanti altına alınması; yaşamın her alanında cinsiyetçi dilin terk edilmesi; çalışma yaşamında cinsiyet ayrımına son verilmesi, üniversitelerde kadın akademisyen sayısının artması; kadın öğrencilerin staj sorununun çözümü ve öğrenci üye çalışmalarında kadın öğrencilerin katılımını artırmak için gerekli çabaları sarf eder. **ANKARA**

### **137. ÖNERGE GEREKÇESİ**

2010-2011 yılından itibaren teknik eğitim fakülteleri kapatılarak yerlerine açılan teknoloji fakültelerinde mühendislik eğitimi verilmeye başlanılmış, ayrıca son 7-8 yıldır hızla açılan alt yapısı olmayan eğitim niteliği düşük üniversitelerde mühendislik eğitimi verilmeye başlanılmıştır. Anca plansız bir şekilde eğitim verilen bu okullardan 100'lerce mezun işsizliğin ve düşük ücretle sömürülmenin ortasına düşmektedirler. Bu nedenle

#### **137. ÖNERGE**

Plansızlığın en büyük nedeni olan YÖK'ün tüm uzantıları ile birlikte ortadan kaldırılması, üniversitelerin gerçek sahipleri olan hoca ve öğrencilere bırakılması için gerekli çalışmaları yapmalıdır. **ESKİŞEHİR**

### **138. ÖNERGE GEREKÇESİ**

Teknik eğitim ve mesleki eğitim fakülteleri kapatılarak teknoloji fakültelerine dönüştürülüp bu fakültelerden mezun olanlar da mühendis olarak kabul edilmiştir. Zaten var olan üniversitelerdeki mühendislik fakültelerinin alt yapıları sağlamlaştırılmazken böyle bir uygulama daha da çok karmaşaya ve var olan işsizliğin kat kat artmasına neden olacaktır. Mühendislik ve mimarlık fakültelerinin taban puanları ve kontenjanları belirli seviyede tutulup işsiz mühendis ve mimarların artması engellenebilir. Ayrıca devlet yeterli iş sahaları açıp yine özel sektöre gereken kolaylıkları sağlayarak yeni yeni açılacak iş sahalarıyla işsizlik azaltılmış olur. Artık amaç üniversite açmak yerine var olanların alt yapılarını sağlamlaştırmak, yeni iş sahası yatırımları yapmak ve yeni iş sahası açacak olan özel sektörün önünü açmak olmalıdır. Ayrıca ara eleman eksikliğini de bir kenara atmak imkansızdır.

#### **138. ÖNERGE**

Teknoloji fakültesi aldatmacasına acilen son verilmeli, nitelikli eğitim almayan ve gerekli donanımına sahip olmayanlara mühendis unvanının verilmesinin önüne geçilmelidir. Nitelikli ara eleman yetiştirilmesi sağlanmalıdır. TMMOB bu konularda kamuoyu oluşturulması için gerekli çalışmaları yapar, oluşan veya oluşacak mağduriyetlerin önüne geçmek için çalışmalar yürütür. **DENİZLİ**

### **139. ÖNERGE GEREKÇESİ**

İşsizliğin en büyük nedenlerinden biri de her ilde üniversitelerin açılmış olması ve halen açılmakta olmasıdır. Var olan üniversitelerin bile alt yapıları sağlamlaştırılmadan alt yapısı olmayan, yeterli düzeyde eğitim verebilecek konumu bulunmayan üniversiteler açılmaktadır. Buralardan gerekli eğitimi alamadığı için mezun olan kişiler kısıtlı olan iş sahalarında iş bulamayıp işsizlik oranını artırmaktadır. Amaç üniversite açmak değil ve hatta var olan

üniversitelerin kontenjanlarını da belirli seviyede tutup, bilgi seviyesi yeterli, gereken alt yapıdan yetişmiş mühendis, mimar ve şehir plancıları yetiştirmek olmalıdır. Ayrıca üniversitelerde çalışan meslektaşlarımız sürekli derslere girmekte, AR-GE ve bilimsel çalışmalarına vakit ayıramamaktadırlar. Bunun en büyük sebebi şüphesiz ki ikinci öğretim eğitiminin yapılmasıdır.

#### **139. ÖNERGE**

Yeni açılacak üniversite ve bölümler için gerekli araştırmalar ve planlama yapılmalı ihtiyaç fazlası bölümlerin açılmasının önüne geçilmelidir. Yeterli öğretim kadrosu bulunmayanlar kapatılmalıdır. Üniversitelerdeki kontenjanlar mantıklı seviyelerde tutulmalı, akademisyen olan meslektaşlarımızın Araştırma-Geliştirme çalışmalarına vakit ayırabilmeleri için gerekli ortam sağlanmalı, ikinci öğretim sistemi kaldırılmalıdır. **DENİZLİ**

#### **140. ÖNERGE**

İş ve istihdam alanları düşünülmeden ve geleceğe yönelik planlamalar yapılmadan açılan inşaat mühendisliği bölümleri yerine mevcut fakültelerdeki eğitimin ve öğretim elemanı niteliğinin artırılması için TMMOB tarafından çalışmalar yapılmalıdır. **ESKİŞEHİR**

#### **141. ÖNERGE**

**İnşaat Mühendisliği Eğitiminin Sorunları**

Ülke gereksinimi, iş ve istihdam olanakları düşünülmeden, geleceğe yönelik plansızlık içinde yeni inşaat mühendisliği bölümleri açılmaktadır. Yeni açılan bölümlerde alt yapı ve öğretim kadrosu yetersizdir. Öğrenci kontenjanlarındaki önlenemeyen artış, eğitim kalitesinin düşmesine yol açmaktadır. Yeni inşaat mühendisliği bölümü açılması yerine mevcutlarda niteliğin artırılması ülkemizde sağlıklı yatırımlar için büyük önem taşımaktadır. Değiştirilen yönetmelikler ve öğrenci aflatı sonucu yetiştirilen mühendisin niteliği de sürekli olarak düşmektedir. Mezun sayısının ülke gereksiniminin çok üzerinde olması inşaat mühendisi enflasyonuna neden olmakta ve buna bağlı olarak, işsizlik ve düşük ücret sorunu doğurmaktadır. Bunların doğal sonucu olarak, inşaat mühendisliği mesleğine olan talebin azalmasına, inşaat mühendisliği bölümlerine başarı seviyesi daha düşük düzeyde öğrenci alınmasına ve her geçen gün eğitim kalitesinin daha da düşmesine yol açmaktadır. Gereksinimden çok fazla sayıda inşaat mühendisliği bölümünün getirdiği mühendis enflasyonu, mühendis devalüasyonuna, bu da öğrencide mesleki motivasyonun ve heyecanın yok olmasına neden olmaktadır. Öğretim üyesi sayısının artırılması amacıyla yapılan düzenlemeler sonucunda, öğretim üyesi niteliği çok düşürülmüştür. İnşaat mühendisi olmayan öğretim elemanları inşaat mühendisliği bölümlerinin kadrolu elemanları durumunda bulunmakta ve meslek derslerini vermektedir. Verilen eğitimin niteliği öğretim elemanlarının nitelikleriyle yakından ilgilidir. Bu durum eğitim düzeyinin çok aşağılara çekilmiş olduğununüzücü bir göstergesidir. **ESKİŞEHİR**

#### **142. ÖNERGE**

Yüksek Öğretim Kanunu'nda, yükseköğretimde verilmekte olan eğitimin ulusal ya da uluslararası objektif ölçütlere göre denetlenmesi, ölçülmesi ve değerlendirilmesi için yapılması gereken işlemlere ait açık bir düzenleme mevcut değildir. **GAZİANTEP**

#### **143. ÖNERGE**

Üretimden kopuk, plansız bir anlayışla oluşturulan bu bölümlerden mezun olan mühendis ve mimarların çoğunun hangi iş sektöründe, hangi konularda, hangi düzeyde istihdam edileceği bile düşünülmemektedir. Bu konuda çalışma yapılmalıdır **GAZİANTEP**

#### 144. ÖNERGE

Türkiye'deki yükseköğretim politikaları çerçevesinde her yıl yeni üniversiteler kurulmakta, bu üniversitelerde yeterli alt yapı ve fiziki olanaklar sorgulanmaksızın yeni mühendislik ve mimarlık eğitim programları açılmaktadır. Bu durum bir yandan eğitimin niteliğini olumsuz yönde etkilerken bir yandan da mühendislik, mimarlık ve şehir plancılığı alanında işsizliği ve/veya ucuz iş gücünü artırmaktadır.

Bu konuda yapılan çalışmaların derlenmesini, ayrıntılı raporların oluşturularak örgütle paylaşılmasını ve konunun takipçisi olunmasının kararının alınmasını öneriyorum.

**İSTANBUL**

#### 145. ÖNERGE GEREKÇESİ

Dünyada ve Ülkemizde emek aleyhine krizin giderek derinleştiği, hak gaspları ve işten atılmaların yaygınlaştığı, çalışma koşullarının ağırlaştığı, ücretlerin gerilediği, bir dönemde TMMOB üyelerinin büyük çoğunluğunu oluşturan ücretli çalışan ve işsiz meslektaşlarımızın bu sorunlarının tartışılması, çözüm önerileri üretilmesi konusunda bu kurultayın önemi tartışılmaz.

Hızla artan nüfusa bağlı olarak üniversite önu yığılmaların azaltılması amacıyla kurulan ve genellikle sadece kurumsal adı olan, fiziki koşulları, teknik ve idari alt yapısı yetersiz ve eksik eğitim kadroları ile yola çıkan kent üniversitelerinden mezun gençlerin ülkede giderek daralan iş olanakları nedeniyle üniversite mezunu işsizler ordusu yarattığı ortadadır.

Çoğalan bu arz sonucu çalışma koşulları ağırlaşmasına karşın yetersiz ücret ve sürdürülebilir güvenlikte iş olanakları giderek azalmaktadır.

Yeni mezun arkadaşların ya bir başka meslektaşın yanında çok düşük ücretlerle çalışmak zorunda kalması, ya da hiç iş bulamaması, meslek edinme öncesi eğitim süresince kendisinin yaşadığı sosyal, psikolojik ve ekonomik zorluklara ilave ailesinin yaşamına getirdiği zorluklar eklenince durumun vahameti daha da belirginleşmektedir.

Bu sorunların azaltılması ve zaman içerisinde önlenmesi için önerilerimiz;

#### 145. ÖNERGE

- TMMOB, mühendis, mimar ve şehir plancılarının haftalık çalışma süresine ve çalışma saatlerinin yasal sınıra indirilmesi için mücadele etmelidir.
- TMMOB Milli Eğitim sisteminin yeni baştan ele alınarak ülkenin gerçek ara eleman envanteri yapılması ve ihtiyaç kadar ara eleman yetiştirilmesi için endüstri meslek, imam hatip, anadolu meslek ticaret liselerinin sayısal planlaması yapılarak üniversitelerin mevcut yükü azaltılarak yeni mezunların daha kolay iş olanağı sağlanması hususlarında kamuoyu yaratılmalıdır.
- İletişim ve bilişim teknolojileri ülke koşulları ile beraber irdelenerek mesleğe yeni atılacaklara istihdam olanakları yaratılması için kamuoyu oluşumu çalışmaları yapılmalıdır.
- TMMOB hak aranması ve sömürünün önlenmesi için demokratik mücadele platformu olan sendikaların güçlenmesi için mücadeleye devam etmelidir.

- Stratejik alanlar özelleştirme dışı bırakılarak diğerleri, kamu menfaatleri doğrultusunda halk ve ülke yararı gözetilerek gerçekleştirilmesinde TMMOB mücadeleye devam etmelidir.
- BODRUM**

#### **146. ÖNERGE GEREKÇESİ**

4857 sayılı İş Kanunu başta olmak üzere ve bunlara bağlı çıkarılan tüm mevzuatlarda iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri para ile dışarıdan satın alınabilir duruma getirilerek piyasalaştırılmıştır. Sanayiden sayılan işyerleri, tehlike sınıfları, en az 50 kişi çalıştıran işyerleri gibi sınırlamalarla işverenlerin, iş sağlığı ve güvenliği sorumlulukları ortadan kaldırılmıştır. Sadece en az 50 kişi çalıştıran işyerleri açısından bakıldığında 2008 yılı resmi istatistiklere göre; işyeri sayısına göre % 98,2'si, çalışan sayısına göre % 62'si "iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri" açısından kapsam dışı bırakılmıştır.

Sigortasız ve sendikasız çalışmanın körükleyicisi olan; taşeronlaşma, esnek çalışma, işçi kiralama sistemi gibi yasal mevzuatların uygulamaya girmesi ülkemizi çalışma şartları, iş sağlığı ve güvenliği açısından dünyanın en geri ülkeleri seviyesine indirmiştir. İşgücü maliyeti aşağılara inerken, iş kazası ve meslek hastalığı maliyetleri üst seviyelere çıkmıştır. Böylece iş kazalarında girmek istediğimiz AB ülkeleri arasında her sene olduğu gibi yine en kötü ülke olduk.

4857 sayılı İş Yasası ve buna bağlı çıkarılan yasal mevzuatlarda "iş güvenliği mühendisliği" yerine "iş güvenliği uzmanı" tanımı getirilmiştir. Bu tanım getirilirken mühendislik ile teknik elemanlık birbiriyle eşdeğer tutulmuş, iş güvenliği mühendisliği şekilsel bir yapıya dönüştürülmüştür. Bilimsel gerçeklerden uzak bir şekilde, mühendislik disiplinlerinin hepsini kapsayacak biçimde "İş Güvenliği Uzmanı" kavramı yaratılmış, uygulama alanında ise tam bir karmaşa ortamı yaratılmıştır. Bir tek uzmanlık belgesi ile bütün mühendislik disiplinleri hakkında bilgi sahibi olmak, hatta uzmanı olmak başarılmıştır.

İş güvenliği mühendislerinin, iş güvencesi ve ücretleri, mesleki yetki ve sorumluluklarıyla uyuşmamaktadır. Ücretini işverenden alan bir iş güvenliği mühendisinin yaptırım gücü ve iş güvencesi ortadan kalkmıştır. Neredeyse işçi asgari ücret seviyesine inen maaşlarla çalışmaya başlayan iş güvenliği mühendislerine bu üzüntü yetmezcesine bir de iş kazaları sonucu açılan davalar ve alınan hapis cezaları daha çok üzüntü yaşatmaktadır.

#### **146. ÖNERGE**

- TMMOB, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde, sanayiden sayılan işyerleri, en az 50 kişi çalıştıran işyerleri, tehlike sınıfları vb. tüm ayrımlar kaldırılarak, "iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin tüm çalışma alanlarını ve tüm çalışanları kapsaması" için her türlü çabayı sarfeder, taslak halindeki İş Güvenliği Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu başta olmak üzere ve bunlara bağlı çıkarılacak tüm mevzuatlarda yer almasına çalışır.

- TMMOB, "önce insan, önce sağlık, önce işçi güvenliği" anlayışından yola çıkarak iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi için meslek ilkeleri doğrultusunda tüm taraflarla işbirliği yapar.

TMMOB, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin tüm çalışma alanlarına ve tüm çalışanlara ulaşması, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, çalışma şartlarının iyileştirilmesi amacıyla;

- Devlet, tüm meslek örgütleri, üniversiteler, işçi ve işveren örgütlerinin yani tüm sosyal tarafların eşit temsil ve söz hakkının olduğu bağımsız bir, “Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi” oluşturulması,
- Bunlara bağlı olarak, tüm çalışma alanlarına ve tüm çalışanlara ulaşmasını sağlayacak şekilde bölgesel ve yerel uygulama birimlerinin oluşturulması,
- Yerel iş sağlığı ve güvenliği uygulama birimlerinde, iş kazası ve meslek hastalıkları açısından; periyodik sağlık muayeneleri ve ölçümleri, işe giriş muayeneleri ve ölçümleri, saha inceleme denetleme ve ölçme, risk değerlendirme ve temel eğitim faaliyetlerinin ücretsiz olarak verilmesi,
- Çağdaş bir donanım ile, ulusal iş sağlığı ve güvenliği veri tabanı oluşturulması, doğru ve eksiksiz kayıtların tutulması, ileri dönemlere yönelik düzeltici ve önleyici çalışmalara olanak sağlanması,
- Devlet bütçesinden, iş kazası ve meslek hastalıkları sigortasından mali kaynak aktararak, ulusal iş sağlığı ve güvenliği birimlerinin altyapı, donanım, personel, hizmet, eğitim ve geliştirme giderlerinin mali özerklik içinde sağlanması,
- Bağımsız bir denetleme birimi oluşturulması ve uygulanması konularında çalışmaların yapılmasından yanadır.
- TMMOB, mesleki ve teknik açıdan, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesinde görev alabilecek meslek gruplarının; işyeri hekimleri, iş güvenliği mühendisleri, yardımcı eleman olarak işyeri hemşiresi, sağlık teknisyenleri, iş güvenliği teknisyeni ve diğer teknik gruptaki teknisyenlerin olması gerekliliğine inanır.
- İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri açısından bu mesleklerin ayrı ayrı tanımlanmasından, görev, yetki ve sorumluluklarının ayrı ayrı belirlenmesinden yanadır.
- TMMOB, iş güvenliği mühendislerine, mesleki yetki ve sorumluluklarıyla orantılı iş güvencesi ve iş ücretinin uygulanmasından yanadır.
- TMMOB, iş güvenliği mühendislerini istihdam eden işverenlerin vergi ve sigorta primlerinde indirim yapılmasından, iş güvenliği mühendislerine ek görevler yaptırılmamasından, iş güvencesinin sağlanmasından ve bunların uygulanmasında TMMOB ile işbirliği yapılmasından yanadır.
- TMMOB, iş güvenliği eğitimlerinin “ev kazaları” eğitimi ile aile ortamında başlatılması, yaygın eğitim araç ve yöntemleriyle desteklenmesinden, ilköğretimden başlayarak orta öğretim ve yükseköğretimin tüm bölümlerinde “iş güvenliği eğitimi” önem verilmesinden toplumda iş güvenliği kültürü oluşturulmasından yanadır.
- TMMOB, iş güvenliği alanında çalışmayı seçecek mühendislik öğrencilerine, teknik emniyet, iş güvenliği, risk değerlendirilmesi, acil durum yönetimi, vb. konularda dersler okutulmasından, saha çalışmalarının verimli geçmesi için gerekli olanakların sağlanmasından yanadır.



- TMMOB, tasarımdan üretime, planlamadan kontrole, satıştan satış sonrası hizmetlere, montajdan demontaja kadar her alanda iş güvenliği mühendisliğinin çağdaş bir konuma getirilmesinden yanadır.
- TMMOB, genç, kadın ve engelli çalışanların iş güvenliği eğitimlerine özel önem verilmesinden, onların görüşleri alınarak geliştirilmesinden, çocukların çalıştırılmasına son verilmesinden, mesleki eğitimlerin özendirilmesinden yanadır.
- TMMOB, iş sağlığı ve güvenliği açısından işyeri ortamı, makina, malzeme, ürün, çalışan v.b. konularda "ergonomi"nin ön plana alınmasını ve bir devlet politikası haline getirilmesini ister.
- TMMOB, kazaların tekrarlanmasını önleyecek önlemlerin geliştirilmesi ve sisteme kazandırılmasını hedefleyen, reaktif yaklaşımlar yerine, operasyonlardaki tehlikeleri inceleyerek "nelerin yanlış gidebileceğini" araştıran, önceden öngören, sonraki aşamada "daha başka neler olabilir" sorusuna yanıt arayan risk esaslı yönetim anlayışının ön plana çıkarılmasından yanadır.
- TMMOB, iş kazaları ve meslek hastalıklarını önleyen, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini tam olarak uygulayan işveren ve işgörenlerin, sigorta primi veya vergi indirimi yoluyla ödüllendirilmesinden, tersine uygulamada ise cezalandırılmasından yanadır.
- TMMOB, tüm çalışanların sosyal güvenlik şemsiyesi altına alınmasını, sigortasız ve sendikasız çalıştırmanın önlenmesini, kayıt dışı ekonominin kayıt altına alınmasını, sendikalaşmanın önündeki tüm engellerin kaldırılmasını, çalışanların sosyal ve ekonomik yaşamlarının iyileştirilmesini savunur.
- TMMOB, taşeronlaşma, esnek çalışma, işçi kiralama gibi sigortasız ve sendikasız çalışmayı özendiren, iş güvenliği ve sosyal güvenlik sisteminin önündeki bu büyük engellere karşı durur. **DENİZLİ**

#### **147. ÖNERGE GEREKÇESİ**

14-15 Kasım 2009'da İTÜ'de gerçekleşen kurultay ve yerel kurultay süreçlerinde, ücretli ve işsiz mühendis, mimar ve şehir plancıları; TMMOB'de ve toplumsal hayatta tuttuğu yer, birçok kesim tarafından tartışılmaya başlandı. Üyelerinin % 80'ini oluşturan bu kesim, ilk defa kendisini bu kadar tartışıyor, anlamaya çalışıyor ve geleceğe dair bir politika belirlemeye çalışıyor. Egemenlerin; mühendis, mimar ve şehir plancıları, neoliberal politikaların uygulanması ve hayata geçirilmesinde en ön cephede savaşma görevini verdiği ortadadır. Evet, politikacılar kararlar alır ve halkı bir süreliğine ikna edebilirler. Askerler ve kolluk güçleri, sermayenin gül bahçelerinin dikenlerini temizleyebilirler. Artı değer sömürüsü artmakta, kalifiye emek yönlendirilmekte ve işçi sınıfının emeği organize edilmektedir. Özellikle işçi sınıfının emek organizasyonu, mühendis-mimar ve şehir plancıların en önemli görevlerden biri olmuştur. Bu, öyle yabana atılacak ve kendi kaderine bırakılacak bir iş değildir.

Sermayenin yeniden üretilmesi süreci, kafa ve kol emeğinin uyumu ile mümkündür. Gelişimi yüzyılları alan, insanın doğaya ve kendine karşı verdiği mücadelede biçim kazanan, önceleri doğa bilimcileri olarak da bilenen, daha sonra ise meslek grupları içerisinde daha dar ve özel yetenekler kazanan mühendisler karşımıza çıkmaktadır.

Dünün doğa bilimcilerinin kapitalizm ile geçirdiği değişim, günümüzün mühendis-mimar ve şehir plancıların dönüşümüne yol açmıştır. Bu, başka bir uzun tartışmanın konusudur. Şimdi bu konuyu bırakarak günümüze geliyoruz.

Bugün binlerce fen bilimleri fakültesi mezunu mühendis, mimarlık fakültesi mezunu mimar, şehir ve bölge plancısı hayatın birçok alanında çalışmalarına devam ediyorlar. Yine binlercesi ise, zorlu sınavlarla önce aday olma yarışına giriyorlar. Daha sonra ise mezun olmak için sıra bekliyorlar. Alınan üstün körü doğa ve malzeme bilgisi, sektörün çarklarında farklı birçok deneyimle birleşerek; bazen bir makinenin daha hafif ama daha sağlam çarkına, bazen bir yaşam alanının yeniden tasarımına, bazen de bir füzenin daha az patlayıcıyla daha çok insan katletme yeteneğine dönüşebiliyor. Binlerce mühendis -mimar; sonuçlarını kendilerinin denetleyemediği üretim çarklarında sermayenin daha fazla karı için çalışırken, her geçen gün güçsüzleşiyor, iradesizleşiyor ve yalnızlaşıyor. Bir taraftan; devrimin ana dinamiği olan işçi sınıfına yaklaşıyor, bir taraftan da kapitalizmin kara propagandasının ana hedef kitlesi oluyor. Kendisinin de bir gün, bu sistem içerisinde bir burjuva olabileceğine ikna edilmeye çalışılıyor. Öte yandan da işçi sınıfı ile birlikte yoksullaşılıyor ve aslında kabul etmek istemese de aynı kaderi paylaşıyor. Sınıfsız - sömürsüz, emeğin ve bilimin özgürleştiği bir dünyanın ve onun mücadelesinin bugünün mühendis ve mimarlarına, onların deneyim ve birikimlerine sonsuz ihtiyacı vardır. İşte bu nedenle mühendis ve mimarların her şeyden önce emek mücadelesine, sınıfın iktidar mücadelesine yeni bir dünya için sosyalizm mücadelesine kazanılması, işçi sınıfı açısından tartışılmaz önemdedir. Bu mücadelede işçi sınıfı devrimcilerinin en önemli dayanakları, yavaş yavaş olsa da seslerini meslek örgütü içerisinde duyurmaya başlayan ücretli mimar, mühendis ve şehir plancılarıdır. Sınıfın birçok talebiyle ortaklaşan ve emek eksenli talepleri olan bu kesim, emekçilerle ortak alanları paylaşmaları ve birbirlerini etkilemeleriyle de önem kazanmaktadır

#### 147. ÖNERGE

- İş güvencesi bakımından: Mimar ve mühendis, iş yasalarına tabidir ve işten atılma korkusuyla yaşamaktadır. Birçoğu açık sesle bunu dillendiremese de iş güvencesi, mimar - mühendis ve şehir plancılarının ana talepleri arasındadır.
- Mesai saatleri ve fazla çalışma bakımından: Kuralsızlaştırma ve esnek çalışma yaygınlaşmıştır. Çalışma saatleri düzensizdir. Yapılan mesailer karşılığında mesai ücreti ödenmemektedir ya da çalışmanın karşılığına denk düşmemektedir. Bazen aralıksız olarak 24 saat çalışması talep edilmektedir. Mimar, mühendis ve şehir plancıları, iş programları ve yapılan sözleşmelerden dolayı işverenlerin bu taleplerine karşı koyamamaktadır. Kuralsız, esnek çalışma değil, insanca çalışma koşulları sağlanmalıdır.
- SGK Primi: birçoğunun sigorta primleri asgari ücretten yatmaktadır. Emeklilik güvencesi ve sosyal güvenliğin işlerliği açısından ciddi denetim uygulanmalı ve mağduriyetler önlenmelidir.
- Yeni Mezunlar: Özellikle yeni mezun meslektaşlarımız, en fazla mağdur edilen ve sömürülen kesimdir. Deneyim eksikliği ve usta-çırak ilişkisi bahane edilerek, "daha güzel günleri" ileride görme adına birçok eziyete maruz kalmaktadırlar. Buna sessiz kalınmamalıdır.
- Kadın Mühendisler: İşyerlerinde özellikle kadın meslektaşlarımız, kadın kimliklerinden dolayı ya meta olarak görülmekte ve şirketlerin müşterilerine karşı vizyon yüzü olmaları istenmekte; ya da işyerlerinde mobing uygulamaları, en fazla kadınlara yönelmektedir. Cins

ayrımcı tüm politikalara derhal son verilmeli, mobing gibi yıldırma girişimlerine karşı örgütsel tutum öne çıkmalıdır.

- **Kamu Hizmetleri ve Özelleştirme:** Sağlık ve eğitimin özelleşmesinden, hayat pahalılığından, zamlardan alanımızdaki meslektaşlarımız da oldukça etkilenmektedirler. Parasız ve herkesin kolaylıkla erişebileceği kamu hizmeti ve insanca yasama koşulları sağlanmalıdır.
- **İş Sağlığı ve İş Güvenliği:** Alanımızda ağır çalışma koşulları egemendir. Stres ve her meslek grubunun kendisine özgü meslek hastalıkları, artmakta ve yaygınlaşmaktadır. Örneğin, Pirelli Lastik Fabrikası'nda çalışan makine mühendisleri içinde yapılan bir araştırmada, çalışanların % 85'inin sakinleştirici ve anti-depresan ilaçlar kullandığı ortaya çıkmıştır. Fabrikalarda, tersanelerde, madenlerde, her tür atölyede, inşaat, enerji, vb. her çalışma alanındaki çoğu meslektaşlarımız sağlıklı ve güvenli ortamlarda çalışmaktadırlar. İş kazaları ve meslek hastalıkları üzerinden gazete sayfalarındaki ve televizyonlardaki haberler ağırlıklarını koruyorlar. Mimar ve mühendisler de hem mağdur olmakta, hem de bu tür gelişmelerden sorumlu tutulmaktadırlar. Bunlar, ülkemizin en büyük ayıbı haline gelmiştir. Gerekli iş sağlığı ve iş güvenliği tedbirleri zamanında alınmalı, denetimler yapılmalı, gerçekçi soruşturmalar yapılarak asıl sorumlulardan bir an önce hesabı sorulmalı ve tüm mağduriyetler giderilmelidir.
- **Örgütlenme Hakları:** Çoğu iş yerinde mühendis-mimar ve şehir plancısı olarak görev alan kişiler, işveren temsilcisi olarak nitelendiriyor ve işçi sınıfıyla olan bağları kopararak, güçsüzleştiriliyor ve sessizleştiriliyorlar. Çoğu zaman işçilerin patronla arasında kalarak, patronun karanlık yüzü olarak görülüyorlar. Toplu sözleşme dışında tutularak hak aramaları engelleniyor. Örgütsüzlükten kaynaklı olarak iş hakları patronun iki dudağı arasında çıkacak kelimelerle sonlanabilmekte ya da sınırlandırılabilir.
- Bu sorunların çözümü için TMMOB ve Odalarımız içerisinde etkili çalışmalar planlanmalıdır. Bu sorunlar için özel komisyonlar kurulmalıdır. **ESKİŞEHİR**

#### 148. ÖNERGE

Bugün ülkemizde eğitilmiş insanların işsizlik oranının % 20'lere çıkmış olması, devletin resmi işsizlik oranının 2012'de %13,3'e çıkacağı uzmanlarınca tahmin edildiği bir ortamda; daha güçlü bir ses olarak küreselleşmeye, uluslararası sermaye güçlerinin sömürüne dur diyebilmemiz gerekmektedir. **GAZİANTEP**

#### 149. ÖNERGE

Sanayi, çalışma yaşamı, işçi sağlığı ve güvenliği, yapı denetimi, imar, tarım, gıda, madencilik, orman, su kaynakları, enerji, çevre ve kentleşme ile ilgili yasalar ve yönetmelikler, anayasal mesleki kuruluşlar olan mühendis, mimar şehir plancıları odalarının önerilerinin aksi doğrultuda düzenlenmektedir. Mühendisler kendi uzmanlık alanlarında iş yapamaz hale getirilmekte; kamu sağlığı ve güvenliği iş sahibinin insafına bırakılmaktadır. Kamu eliyle yürütülmesi gereken hizmetlerde hızla taşeronlaşma süreci yaşanmaktadır. Bunların sonucunda mühendisler işsiz kalmakta, iş bulabilen "şanslı" meslektaşlarımız yoksulluk sınırının altında çok zor şartlarda çalışmaktadırlar. Bunları önlenmesi gerekmektedir. **GAZİANTEP**

#### 150. ÖNERGE GEREKÇESİ

Mesleki yeterlilik yetkinlik ve belgelendirme uygulaması, emeğin değersizleştirilmesi sürecinin bir parçası olarak, GATS anlaşması ve AB uyum süreci çerçevesinde gündeme getirilmiştir.

**150. ÖNERGE**

TMMOB mesleki deneyimin belgelendirilmesi, yetkin/yetkili/uzman mühendislik, mimarlık ile teknik elemanların ucuz işgücü haline getirilmesi ve üyeleri arasında eşitsizlik yaratan bu tarz uygulamalara karşı çıkmalı, bu konuda diğer emek örgütleri ile birlikte mücadele etmelidir. **İSTANBUL**

**151. ÖNERGE**

TMMOB, kadın emeğinin eşitsizlikler yaratacak biçimde sömürsü ve toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin kaldırılması için mücadele eder.

TMMOB, emeklilikle ilgili düzenlemeler kapsamında, emeklilik yaşının düşürülmesi, insanca yaşanabilecek bir emeklilik süreci ve ücreti için emek ve meslek örgütleriyle birlikte mücadele eder.

Üniversitelerde ve özel sektörde staj sömürsüne son verilmesi için mücadele eder.

**ANKARA**

**152. ÖNERGE**

TMMOB yapacağı tüm etkinliklerde (sempozyum, kongre, kurultay gibi...) üyelerinin katılımını artırmak için çocuk bakım odası hazırlar. **İSTANBUL**

**153. ÖNERGE**

TMMOB bundan önce gerçekleştirilen ve olağanüstü kararlar kongresinde karar altına alınan kurultay kararları ile gerçekleştireceğimiz kurultay kararlarının hayata geçirilmesi konusunda birimlerini denetler, uygulanmasını sağlar. Bu nedenle iki yılda bir yapılması istenen TMMOB Ücretli Mühendis, Mimar ve Şehir Plancıları ve İşsizlik Kurultayı birimlerin ihtiyaç duyması halinde yapılması sağlanır. **BURSA**

**154. ÖNERGE**

TMMOB Ücretli MMŞP'ları ve İşsizlik Kurultaylarını 2 yılda bir düzenli olarak yapmalı, kapitalizmin ve devrevi krizlerinin üyeleri üzerinde yarattığı etki ve tahribatı yakından izlemelidir. **İZMİR**

**155. ÖNERGE**

Kurultayın meslektaşlarımız açısından önemli bir platform olması nedeni ile %10 olarak belirlenen delege sınırlandırmasının kaldırılması ve tüm üyelerin katılımına merkez kurultayın açılmasını öneriyoruz. **KOCAELİ**

**156. ÖNERGE GEREKÇESİ**

2009 yılı içinde yapılan Ücretli ve İşsiz Mühendis, Mimar, Şehir Plancıları Kurultayı ile Kadın Mühendis, Mimar ve Şehir Plancıları Kurultayı, TMMOB üye tabanının yoğun katılımıyla yapılmış ve kurultaylarda şekillenen üye iradesi ile mühendis, mimar ve plancıları kendi sorunlarına sahip çıkarak demokratik işleyişin son yıllarda yaşanan en güzel örneklerinden birini vermişti.

2011 yılında düzenlenecek olan “Ücretli Mühendis Mimar ve Şehir Plancıları ve İşsizlik Kurultayı” için ise Kurultay Düzenleme Kurulu tarafından yerel kurultaylara katılan üyenin %10’u oranında belirlenecek delege katılımı ile yapılması kararı alınmıştır. Kurultaylarda üye katılımına kısıtlama getirilmesi, kurultaylarla amaçlanan örgütlenme faaliyetinin ruhuna aykırı, demokratik değildir.

#### **156. ÖNERGE**

TMMOB Ücretli Mühendis, Mimar ve Şehir Plancıları ve İşsizlik Kurultayı delegasyon sistemi ile seçilecek üyelerle değil katılabilen tüm ücretli ve işsiz mühendis, mimar ve şehir plancı üyelerin katılımı ile yapılmalıdır. Öğrencilerin katılımı için çaba harcanmalı, söz hakkı verilmelidir. **İSTANBUL**

#### **157. ÖNERGE GEREKÇESİ**

TMMOB’nin karşı karşıya kaldığı süreçte birlik şiarının öne çıkarılabilmesi, hızlı etkin kararlar alabilmesi ve ücretli MMŞP’lerinin istek ve taleplerinin sorunlarının çözümüne dair kurultay ile gösterilen iradenin birlik, oda, temsilcilik, işyeri temsilciliği, İKK organlarında yer alması için, gerekli tüzük, uygulama ve yöntemlerin düzenlenmesi gerekliliğinden önerilmiştir. **KOCAELİ**

#### **157. ÖNERGE**

Genel kurultayın aldığı her bir kararın TMMOB ve bağlı odaların genel kurullarında birer gündem maddesi olarak tartışılması için görüş ve irade birliğine varılmalıdır. **KOCAELİ**