



t m m o b
m a k i n a
m ü h e n d i s l e r i
o d a s ı

KÜRESEL SALGIN SÜRECİNDE MÜHENDİS EMEĞİ DİJİTALLEŞME VE UZAKTAN ÇALIŞMA

Ferit Serkan Öngel



Yayın No: MMO/730



tmmob
makina mühendisleri odası

KÜRESEL SALGIN SÜRECİNDE MÜHENDİS EMEĞİ, DİJİTALLEŞME VE UZAKTAN ÇALIŞMA

Ferit Serkan ÖNGEL

(Doç. Dr., Gaziantep Üniversitesi, İslahiye İİBF)

Mart 2022, Ankara

Yayın No: MMO/730

tmmob
makina mühendisleri odası

Meşrutiyet Caddesi No: 19 Kat: 6
Tel: (0 312) 425 21 41 ◆ Faks: (0 312) 417 86 21
e-posta: mmo@mmo.org.tr
<http://www.mmo.org.tr>

YAYIN NO: MMO/730
E-ISBN: 978-605-01-1497-3

Bu yapıtın yayın hakkı Makina Mühendisleri Odası'na aittir. Kitabın hiçbir bölümü MMO'nun izni olmadan değiştirilemez, elektronik, mekanik vb. yollarla kopya edilip kullanılamaz. Kaynak gösterilmek kaydı ile alıntı yapılabilir.

Mart 2022 / Ankara

Baskı:
Ankamat Matbaacılık san. Ltd. Şti.
Tel: (0312) 394 54 94-95

SUNUŐ

TMMOB adına Makina Mühendisleri Odası'nın yürütücülüğünde 17-18 Aralık 2021 tarihlerinde düzenlenen *TMMOB Sanayi Kongresi 2021*'in ana teması, *Pandeminin Türkiye ve Dünyadaki Etkileri ve Kapitalizmin Açmazları* idi. Kongrenin ana temasıyla paralel bir şekilde, Doç. Dr. Serkan Öngel tarafından TMMOB'ye bağılı Odaların üyeleriyle bir anket/araştırma çalışması yapıldı. *Küresel Salgın Sürecinde Mühendis Emeğı, Dijitalleşme ve Uzaktan Çalışma* başlıklı araştırma ile meslektaşlarımızın salgın sürecindeki durumlarını tespit etmek hedeflendi.

Bilindiğı üzere serbestleştirmeler ve özelleştirmeler eşliğinde planlı kalkınma ile kamusal üretim-hizmet-denetimin tasfiyesi ve üretim ile ihracatın ithal girdilere bağımlılığı ve fason üretim olguları sanayisizleşme sürecinin ana halkaları olmuş, bu süreçte mühendislik, mimarlık, şehir planlılığı değersizleştirilmiştir. Salgın koşulları da bu sürece yeni unsurlar eklemiş, bütün emekçiler gibi meslektaşlarımızı çeşitli açılardan doğrudan etkilemiştir.

Elimizdeki kitapta mühendis, mimar, şehir planlılarının salgın koşullarındaki durumları ile dijitalleşme ve uzaktan çalışma pratiklerindeki yerleri ve bu konulara yaklaşımları araştırılmıştır. Görölmektedir ki meslektaşlarımız hak ihlalleri, düşük ücret, işsizlik, güvencesizlik, yoksulluk, geçinememe, borçluluk vb. sorunların tümünü yaşamaktadır. Asgari ücretin altında ücretle çalışmak zorunda kalan mühendisler bile bulunmaktadır.

Araştırmayı yapan Doç. Dr. Serkan Öngel'e, katkısı bulunan Odalarımıza ve araştırmaya katılan meslektaşlarımıza teşekkür ediyoruz.

Mart 2022

**TMMOB Makina Mühendisleri Odası
Yönetim Kurulu**

Babam Çetin Öngel'in anısına

İÇİNDEKİLER

| | |
|--|-----|
| GİRİŞ | 1 |
| ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ | 4 |
| I. BÖLÜM: DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER | 5 |
| II. BÖLÜM: MESLEKTEKİ EĞİLİMLER | 9 |
| III. BÖLÜM: GELİR VE YAŞAM KOŞULLARI | 17 |
| IV. BÖLÜM: COVID SÜRECİNDE GELİR-GİDER VE BORÇLULUK..... | 29 |
| V. BÖLÜM: EĞİTİM VE MESLEK | 41 |
| VI. BÖLÜM: SEKTÖREL YAPI..... | 47 |
| VII. BÖLÜM: COVID 19 SÜRECİNDE ÇALIŞMA BİÇİMİNDE YAŞANAN DÖNÜŞÜM MÜHENDİSLERİN UZAKTAN ÇALIŞMA VE ESNEK ÇALIŞMA TERCİHLERİ | 50 |
| VIII. BÖLÜM: COVID 19 SÜRECİNDE ÇALIŞMA HAYATINA DAİR DÜŞÜNCELER ... | 63 |
| IX. BÖLÜM: TOPLUMSAL CİNSİYET BAĞLAMINDA UZAKTAN ÇALIŞMA..... | 70 |
| X. BÖLÜM: DİJİTAL PLATFORMLAR..... | 73 |
| XI. BÖLÜM: EMEĞİN DİJİTALLEŞMESİ | 80 |
| SONUÇ | 93 |
| YARARLANILAN KAYNAKLAR | 98 |
| ODAK-GRUP ÇALIŞMASI KATILIMCILARI | 99 |
| EK 1- GRUP ODAK GÖRÜŞMELERİ | 100 |
| MÜHENDİS EMEĞİ VE DİJİTALLEŞME | 135 |

GİRİŞ

Günümüzde yapay zekâ, 3D yazıcılar, nesnelerin interneti gibi teknoloji alanında yaşanan gelişmeler, beraberinde çalışmanın ve mesleklerin niteliğini de dönüştürmektedir. Yeni teknolojilerle birlikte uzaktan makinalara hükmetme kapasitesi artarken, uzaktan çalışma pratikleri de yaygınlaşmaktadır. Bu durum denetleme, bakım, kontrol, yönetim gibi faaliyetleri mekândan bağımsızlaştırmaktadır. Uzaktan çalışma, nitelikli işgücünü daha küresel bir aktör haline getirmektedir.

Bir dönem vasıf gerektirmeyen işler ile anılan eviçi üretim, artık üst düzey ekonomik faaliyetlerin de gerçekleştirildiği bir şekle bürünmektedir.

Bu durumun mühendisler açısından nasıl sonuçlar yaratacağı önemli tartışma konularından biridir. Meslekler dönüşmekte, bu durum meslek örgütlerini bu dönüşüme cevaplar üretmeye zorlamaktadır.

COVID 19 süreci teknolojinin, uzaktan çalışma yöntemlerine ne kadar imkân sağladığını test etme fırsatı olmuştur.

Şimdi giderek daha fazla sayıda kişinin çevrimiçi kanallar üzerinden alım-satım, eve iş alma, çevrimiçi işler yapma, geçici işler bulma gibi olanakları bulunuyor. Dolayısıyla sürekliliği ve güvencesi olmayan, asgari geçim şartlarını sağlamaya çabalayan, çokişlilik durumu belirginleşmektedir. Crowdwork, GIG ekonomi gibi kavramlar ile bu süreç açıklanmaya çalışılmaktadır.

Bu koşullarda bazı meslekler buharlaşmakta, vasıflar dönüşmektedir. Burada vasıf konusu önemli bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır. Teknolojik gelişmenin desteklediği eğitim sektörünün piyasalaşması, yaygınlaşan sertifika programları, teknolojik gelişmeye koşut olarak aşınan mesleki kimlikler ile birlikte kişileri, işgücü piyasalarının dayattığı olumsuz koşullara karşı, yeni vasıflar edinmeyi güvence olarak gördükleri bir sürece yöneltiyor.

Bu anlamda vasıf meselesi istihdam politikalarının giderek daha fazla merkezine oturmuş durumda. Bir yandan küreselleşme süreci ile açığa çıkan devasa işgücü, mühendislerin vasıflarının da birbiri ile küresel ölçekte yarıştırılmasının zemini hazırlarken diğer yandan ulusal ölçekte istihdam politikaları, kriz sonrasında esnekliğin ve işsizliğin girdabındaki milyonların çalışma koşullarını ağırlaştırılmaktadır.

İşsizliğin giderek yaygınlaştığı, eğitimde kalma süresinin uzadığı bu süreçte, mesleki eğitim seferberliği başlığı altında, insanlara işsizliklerinin temel sorumlusunun kendi beceri eksiklikleri olduğu fikri dayatılmaktadır. Eğitim ve çalışma

hayatı arasındaki ilişkinin giderek koptuğu bu dönemde, mesleklerin de esnek bir biçimde, işgücü piyasalarının ihtiyacı çerçevesinde sürekli dönüşmesi beklenmektedir. COVID 19 bu dönüşüm sürecinin nasıl bir hıza sahip olabileceğini bize göstermektedir.

Küresel ölçekte açığa çıkan küresel pazara odaklı istihdam ve sürekli eğitim politikaları ile sadece eğitim sürecinde olan gençlerin değil, kıdemli kişilerin de ihtiyaçtan fazla bir işgücü arzı yaratacak biçimde eğitimden geçirilmesi amaçlanmaktadır. Böylelikle emeğin değersizleşme süreci hız kazanmaktadır.

Bir yanda düşük nitelik gerektiren işler, yaşanan teknolojik gelişmenin etkisi ile daha az insana gereksinim duyulan bir özellik kazanırken, ofis çalışanları bir dönem kendilerine hizmet eden, işlerini kolaylaştıran dijitalleşmenin, artık işlerini tehdit etmesi riski ile karşı karşıya. Mesele sadece işin eve taşınması değil, işin aynı zamanda uluslararası nitelik kazanması ve kimi işlerin yapay zeka ile gerçekleştirilebilir olmasıdır. Özellikle dil meselesinin teknolojik araçlarla bertaraf edilmesi, faaliyetlerin küreselleşmesini, uzaktan çalışmanın sınırlarını daha fazla aşmasına olanak tanıyacaktır. Kimi kurumların bir dönem iletişim olanakları ile çağrı merkezlerini, emek gücünün ucuz olduğu ülkelere kaydırması gibi, bundan sonra daha fazla işin özellikle nitelik gerektiren işlerin, bu ülkelere kaydırılacağı muhakkaktır.

Bütün bu sistemin yarattığı yeni durum, istihdam politikalarının küresel ölçekte belirlenmesine neden olmaktadır. Aynı zamanda “vasıf” kavramı da önemli bir dönüşüm geçirmekte, küresel üretim ağlarının ihtiyaç duyduğu “nitelikli” işgücü havuzunun yaratılması için politikalar geliştirilmektedir.

Bu dolayısıyla süreç vasfın standartlaştırılması, belgelendirilmesi ile sürekli denetim altına alınması şeklinde işlemektedir. İstihdam politikaları ve vasıf açısından yaşanan bu dönüşümün temel unsuru küresel rekabettir.

Bu bağlamda vasfın değersizleştiği, işin biçiminin değiştiği, çok vasıflılığın, güvencesiz çoklu işlerin yaygınlaştığı, işin evden yapılmasının kolaylaştığı bir süreçte, evden çalışma olgusunun artık çalışma hayatının ayrılmaz bir parçası olacağı görülmektedir. Bu anlamda mesele artık uzaktan çalışmanın kalıcı olup olmayacağı değil, bunun küresel ölçekte nasıl örgütleneceğidir. Sermaye teknolojik araçlarla egemenliğini, istihdam piyasasını yeniden yapılandıracak araçlarla, artırmaktadır.

Ev, parçalanmış çoklu işyerinin parçasıdır. İşveren, teknoloji üzerinden, denetim işlevini evde de kullanabilmektedir. İşçi ile işveren, hiç olmadığı kadar birebir kalmış durumdadır. İşçinin bilgisayarı aynı zamanda işverenin vekili konumundadır. Sürekli bir denetim ve çalışma söz konusudur. Bunun yanında geçim

ücretini yakalamak adına, dijital ortamda ilave işler bir zorunluluk haline gelmektedir.

Esneklik uygulamaları sermayeye çok önemli imkanlar sunmaktadır. Bu süreçte işveren açısından mekân, elektrik, su, yemek, ısınma, yol, kreş gibi maliyetlerin azaldığı açıktır. Bu maliyetlerin bir kısmı işçilerin üzerine yıkılmış durumdadır.

Bütün bu gelişmeler ışığında mühendisin sınıfsal kimliği açısından (daha önce de var olan ama bu dönemde derinleşen) ciddi bir krizin olduğunu söylemek mümkündür.

Mühendislerin COVID 19 süreci ile birlikte yaygınlaşan uzaktan çalışma pratikleri karşısındaki durumunu tespit etmek amacı ile çalışmamız kapsamında araştırılan konular şunlardır:

- Küresel ölçekte iş yapabilme kapasitesi
- Uzaktan çalışmanın yaygınlığı
- Uzaktan yapılan işler
- Uzaktan yapılan işlerde yapılan görevler
- Uzaktan çalışmaya dair düşüncüler (artılar ve eskileri)
- İşverene bağımlılık düzeyinde değişim
- Çevrim içi ek iş yapma durumu (gelir artırmak için mi hangi işler?)
 - Nitelik gerektiren işler
 - Nitelik gerektirmeyen işler
 - Gelir arttırıcı yatırım faaliyetleri
 - Platform işler
 - İşsizlik
- Gelir düzeyindeki değişkenlik
- İşin niteliği
- Çevrimiçi platformların kullanım düzeyleri.

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmanın evreni TMMOB üyeleri olarak belirlenmiştir. Bu amaçla TMMOB bünyesinde faaliyet gösteren odaların üyelerinin sicil numaraları esas alınarak ağırlıklandırma yapılmıştır. Yöntem olarak sistematik tesadüfi örnekleme belirlenmiştir. Örneklem sicil no üzerinden tesadüfi olarak yedekli olarak belirlenmiştir. %99 güven aralığında \pm %3 hata payı için 1.844 üyeyi hedef alan bir örneklem tespit edilmiştir. Anketler online ortamda hazırlanan formların, örneklemede belirlenen kişilere ulaştırılması ile gerçekleştirilmiştir. Söz konusu kişilere telefonla da ulaşılmaya çalışılmıştır. Hedefe MMO (Makina Mühendisleri Odası) ve İMO (İnşaat Mühendisleri Odası) üyeleri için ulaşılrken, diğer odalar için araştırmaya katılım zayıf kalmıştır. Bu nedenle sonuçlarda İMO ve MMO üyelerinin ağırlığı daha yüksektir. Araştırmada İMO ve MMO için veriler yaklaşık olarak %95 güven aralığında \pm %5 hata payına sahiptir. Karşılaştırmalarda genellikle İMO, MMO ve diğer odalar kategorileri değerlendirmeye alınmıştır. Bununla birlikte Mimarlar Odası ve Elektrik Mühendisleri Odası için katılım oranı %40'ın üzerindedir. Yine Ziraat, Peyzaj, Maden, Metalurji ve Malzeme, Harita ve Kadastro Mühendis Odaları için katılım %20'nin üzerinde gerçekleşmiştir. Bazı odaların örnekleme dahil olmamaları nedeniyle, toplu sonuçlar ele alınırken, bir ağırlıklandırmaya gitmek tercih edilmemiştir.

Araştırma kapsamında Makina Mühendisleri Odası Kartal ve Gebze temsilcileri ile İnşaat Mühendisleri Odası'nın organizasyonunda 5'er kişilik gruplardan oluşan 15 kişi ile zoom platformu üzerinden grup odak çalışması yapılmıştır.

Araştırma raporunun ilk bölümünde demografik özelliklere yer verilmiştir. İkinci bölümde meslekteki eğilimler mezuniyet yılı temelinde ele alınmaktadır. Üçüncü bölümde gelir ve yaşam koşulları değerlendirilmektedir. Dördüncü bölümde eğitim ve meslek üzerinden, mesleğin dönüşümüne bakılmaktadır. Beşinci bölümde mühendis, mimar ve şehir plancılarının sektörel çalışma durumlarına odaklanılmaktadır. Altıncı bölümde COVID 19 sürecinde çalışma biçiminde yaşanan dönüşüm ve mühendis, mimar ve şehir plancılarının uzaktan çalışma ve esnek çalışma tercihleri irdelenmektedir. Yedinci bölümde uzaktan çalışmaya dair düşüncelere yer verilmiştir. Sekizinci bölüm toplumsal cinsiyet bağlamında uzaktan çalışmaya dair düşünceler ele almaktadır. Dokuzuncu bölümde dijital platformlara odaklanılırken onuncu bölümde mühendis emeğinin dijitalleşme süreci değerlendirilmektedir. Ek-1'de grup odak çalışmalarının bant çözümlerine ve Ek-2'de anket sorularına yer verilmiştir.

I. BÖLÜM

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

Araştırmanın bu bölümünde, çalışmaya katılan mimar, mühendis ve şehir plan-cılarının demografik özellikleri ele alınmaya çalışılmış, cinsiyet, yaş grubu, medeni durum ve hanehalkı tipi ele alınmıştır. Çalışma her ne kadar kısıtları olsa da araştırma kapsamındaki genel profilini ortaya koyma amaçındadır.

Araştırmaya katılan mühendislerin %82,9'u erkek, %17,1'i kadındır. 82 kişi cinsiyet bilgisini belirtmemiştir. Makina Mühendisleri Odası için kadın oranı %8,7, İnşaat Mühendisleri Odası için %13,7 iken Elektrik Mühendisleri Odası, Mimarlar Odası, Ziraat Mühendisleri Odası vd. için bu oran ortalama %36,3 olarak tespit edilmiştir.

| Cinsiyet | | | | |
|----------|--------|---------|-------|---------------|
| | | Frekans | Yüzde | Geçerli Yüzde |
| Geçerli | Erkek | 708 | 75,2 | 82,9 |
| | Kadın | 146 | 15,5 | 17,1 |
| | Toplam | 854 | 90,8 | 100,0 |
| Kayıp | Sistem | 87 | 9,2 | |
| Toplam | | 941 | 100,0 | |

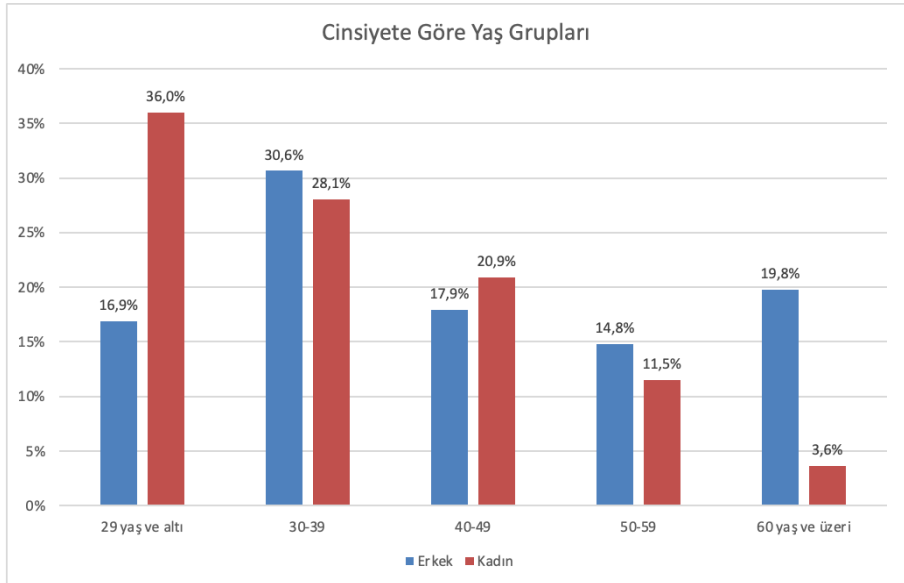
Bunda özellikle Mimarlar Odası üyelerinden gelen verilerde kadın oranının yüzde 49 olması önemli bir etken olmuştur. Bu veri Mimarlar Odası üyelerine yönelik 2015 yılında gerçekleştirilen bir araştırma ile tutarlılık göstermektedir. (Araştırmanın örnekleminde kadın üye oranı %45,2, üye formuna göre kadın oranı %43,3 olarak belirlenmiştir) Aynı çalışmada 2010 ve sonrası mezunlarda ise kadın oranı %56 ile erkeklerin üzerindedir. Anket çalışması ağırlıklı olarak 2006 yılında yapılan TMMOB üye kimlik araştırmasında kadın üye oranı %12,5 olarak tespit edilmiştir. İnşaat ve Makina Mühendisleri Odalarının içinde bulunduğu A grubu Odalar için ise kadın oranı söz konusu çalışmada %9,3'tür. Tüm bu veriler kadın oranının mühendisler açısından arttığını bize göstermektedir.

“Geçmişe göre tabii ki daha fazla. Ben 1992 senesi mezunuyum. Bizim dönemimizde bizden önceki döneme göre daha fazla kadın mühendis vardı. Ben endüstri mühendisiyim. Makina mühendisliğine göre çok daha yüksek bizim sayılarımız. Şimdi ise kadın mühendis sayısı iyice artmış durumda. Oran olarak bir tespitim yok tabii ama gözlemlerim bu yönde.” Katılımcı 1

“Tabii ki, zaten bizim üniversite sınıfımızda da sınıfın 3’te 1’i yoğunluklu olarak kadındı. Şu anda da çalıştığım ofis ortamında da, sahadaki mühendisler erkek yoğunlukta olsa da, kadın mühendislerin çoğunluğu fazla.” Katılımcı 3

| Yaş Grubu | | | | |
|-----------|-----------------|---------|-------|---------------|
| | | Frekans | Yüzde | Geçerli Yüzde |
| Geçerli | 29 yaş ve altı | 165 | 17,5 | 20,1 |
| | 30-39 | 249 | 26,5 | 30,3 |
| | 40-49 | 151 | 16,0 | 18,4 |
| | 50-59 | 117 | 12,4 | 14,2 |
| | 60 yaş ve üzeri | 140 | 14,9 | 17,0 |
| | Toplam | | 822 | 87,4 |
| Kayıp | Sistem | 119 | 12,6 | |
| Toplam | | 941 | 100,0 | |

Yaş gruplarına göre bakıldığında araştırmaya katılan Oda üyelerinin yaklaşık yarısı 30-49 yaş arasındadır. Yaklaşık üçte biri ise 50 yaş ve üzerindedir. 29 yaş ve altı mühendislerin oranı %20,1’dir.



Makina Mühendisleri Odası üyelerinin yaş ortalaması 46 iken, İnşaat Mühendisleri Odası için yaş ortalaması 44 olarak tespit edilmiştir. Analiz için yeterli sayıda gözlem olmasa da Mimarlar Odası üyeleri diğerodalara göre gençtir. Odanın

yaş ortalaması 36 olarak tespit edilmiştir. Mimarlar Odası'nın yaş ortalaması 2015 yılında gerçekleştirilen araştırmaya göre anlamlı bir biçimde düşüktür.

| Medeni Durum | | | | |
|---------------------|--------------------------|---------|-------|---------------|
| | | Frekans | Yüzde | Geçerli Yüzde |
| Geçerli | Boşanmış-Eşini Kaybetmiş | 41 | 4,4 | 4,8 |
| | Evli | 587 | 62,4 | 68,7 |
| | Hiç evlenmemiş | 227 | 24,1 | 26,5 |
| | Toplam | 855 | 90,9 | 100,0 |
| Kayıp | Sistem | 86 | 9,1 | |
| Toplam | | 941 | 100,0 | |

Araştırma kapsamındaki odaların üyelerinin %68,7'si evli iken %26,5'i hiç evlenmemiştir. 2006 yılındaki üye profili araştırmasında evli olanların oranı üye olanlar için %77,7 olarak tespit edilmiştir. Makina Mühendisleri Odası, İnşaat Mühendisleri Odası ve Elektrik Mühendisleri Odası üyelerinin içinde olduğu A grubu Odaların üyelerinde evlilik oranı %79,3'dur.

Araştırmamız kapsamındaki üyeler arasında evli olanların oranı Mimarlar Odası üyeleri arasında %50,6'ya düşmektedir. Söz konusu oran İnşaat Mühendisleri Odası üyelerinde 63,8, Makina Mühendisleri Odası üyelerinde %75,1'dir.

| Hane Halkı Tipi | | | | |
|------------------------|--|---------|-------|---------------|
| | | Frekans | Yüzde | Geçerli Yüzde |
| Geçerli | Tek başına yaşayan | 62 | 6,6 | 7,3 |
| | Tek ebeveynli aile | 15 | 1,6 | 1,8 |
| | Çocuksuz çift | 99 | 10,5 | 11,6 |
| | Tek çocuklu çekirdek aile | 217 | 23,1 | 25,4 |
| | İki çocuklu çekirdek aile | 293 | 31,1 | 34,3 |
| | Üç ve daha fazla çocuklu çekirdek aile | 136 | 14,5 | 15,9 |
| | Diğer | 33 | 3,5 | 3,9 |
| | Toplam | 855 | 90,9 | 100,0 |
| Kayıp | Sistem | 86 | 9,1 | |
| Toplam | | 941 | 100,0 | |

Hanehalkı tipine bakıldığında tek başına yaşayanların oranı %7,3'dir. En geniş kesim, %59,7 ile tek çocuk ya da iki çocuklu çekirdek ailelerde yaşayanlardır. Makina Mühendisleri Odası'nda bu oran %64,8'dir.

| Hangi İlde Yaşıyorsunuz | | | | |
|--------------------------------|-------------------|----------------|--------------|----------------------|
| | | Frekans | Yüzde | Geçerli Yüzde |
| Geçerli | İstanbul | 191 | 20,3 | 23,0 |
| | Ankara | 125 | 13,3 | 15,0 |
| | İzmir | 76 | 8,1 | 9,1 |
| | Bursa | 44 | 4,7 | 5,3 |
| | Adana | 25 | 2,7 | 3,0 |
| | Antalya | 25 | 2,7 | 3,0 |
| | Konya | 23 | 2,4 | 2,8 |
| | Mersin | 21 | 2,2 | 2,5 |
| | Kayseri | 20 | 2,1 | 2,4 |
| | Kocaeli | 20 | 2,1 | 2,4 |
| | Aydın | 19 | 2,0 | 2,3 |
| | Eskişehir | 18 | 1,9 | 2,2 |
| | Muğla | 15 | 1,6 | 1,8 |
| | Denizli | 12 | 1,3 | 1,4 |
| | Hatay | 12 | 1,3 | 1,4 |
| | Balıkesir | 9 | 1,0 | 1,1 |
| | Diyarbakır | 9 | 1,0 | 1,1 |
| | Gaziantep | 9 | 1,0 | 1,1 |
| | Tekirdağ | 9 | 1,0 | 1,1 |
| | Afyon | 8 | 0,9 | 1,0 |
| | Diğer | 141 | 15,0 | 17,0 |
| Toplam | 831 | 88,3 | 100,0 | |
| Sistem | 110 | 11,7 | | |
| Toplam | 941 | 100,0 | | |

Araştırma kapsamındaki mühendislerin yarısına yakını üç büyük ilde yaşamaktadır. Bursa, Adana, Antalya, Konya, Mersin, Kayseri, Kocaeli, Aydın ve Eskişehir mühendislerin görece daha fazla yoğunlaştığı diğer illerdir.

MMO üyelerinde İstanbul'da yaşayanların oranı %26,5 ile ortalamanın üstündedir. Ankara ise %13,2 ile ortalamanın altında kalmaktadır. Bursa'da yaşayan MMO üyelerinin oranı üçüncü sıradadır ve %9,6 ile ortalamanın 2 katıdır. İzmir'de yaşayan MMO üyelerinin oranı %9,2 ile ortalamayı yakalarken, Kocaeli %3,4 ile MMO üyelerinin en çok yaşadığı iller arasında 5. sıradadır.

İMO üyelerinde İstanbul, Ankara ve İzmir'den sonra Adana, Mersin ve Antalya öne çıkmaktadır.

II. BÖLÜM

MESLEKTEKİ EĞİLİMLER

Mimar, mühendis ve şehir plancılarının, mesleklerindeki eğilimlerini tespit etmek için mezuniyet yılı önemli bir değişkendir. Araştırma kapsamındaki Oda üyesi mühendislerin mezuniyet yılları ele alındığında 1995 yılı ve öncesinde mezun olanların oranı %33,2 olarak tespit edilmiştir. Yeni mezun kategorisinde ele alınabilecek 2016 ve sonrası mezun olanların oranı %21,9'dur. 2006 yılı mezuniyet açısından medyan yıldır: Nitekim 2006 yılı ve sonrası ile öncesi mezun olanların payı yarı yarıyadır. 2016 yılı Oda üyeleri arasında en sık rastlanan mezuniyet yılıdır.

| Mezuniyet Yılı | | Frekans | Yüzde | Geçerli Yüzde |
|----------------|-----------------|---------|-------|---------------|
| Geçerli | 1995 ve öncesi | 280 | 29,8 | 33,2 |
| | 1995-2005 | 135 | 14,3 | 16,0 |
| | 2006-2015 | 243 | 25,8 | 28,8 |
| | 2016 ve sonrası | 185 | 19,7 | 21,9 |
| | Toplam | 843 | 89,6 | 100,0 |
| Kayıp Veri | Sistem | 98 | 10,4 | |
| Toplam | | 941 | 100,0 | |

Mezuniyet yılı ile cinsiyet arasında dikkate değer bir eğilim görülmektedir. Mezuniyet yılları esas alındığında kadınların oranı artmaktadır. Bu net bir eğilimdir. Nitekim yapılan grup odak çalışmasında da katılımcılar da bu eğilime dikkat çekmektedir.

| Cinsiyet ve Mezuniyet Yılı | | | | | | | |
|----------------------------|-------|---|----------------|-----------|-----------|-----------------|--------|
| | | | Mezuniyet Yılı | | | | Toplam |
| | | | 1995 ve öncesi | 1995-2005 | 2006-2015 | 2016 ve sonrası | |
| Cinsiyet | Erkek | N | 256 | 112 | 198 | 133 | 699 |
| | | % | 91,4% | 83,0% | 81,5% | 72,3% | 83,0% |
| | Kadın | N | 24 | 23 | 45 | 51 | 143 |
| | | % | 8,6% | 17,0% | 18,5% | 27,7% | 17,0% |
| Toplam | | N | 280 | 135 | 243 | 184 | 842 |
| | | % | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

1995 öncesinde mezun olmuş olanlarda kadın mühendislerin oranı %8,6 iken bu oran 1995-2005 yılları oranı %17'ye ulaşmıştır. Söz konusu oran 2016 ve sonrasında %27,7'ye yükselmiştir. Bu tablo demografik özellikler bölümündeki verilerle uyumludur. Dolayısıyla mühendis mesleğindeki eğilimlerden biri mesleğin cinsiyet temelli tanımlanan bir meslek olmaktan uzaklaşma eğilimidir.

| İşsizlik | | | | | | | |
|-----------|-------|---------------------|-----------|-----------|-----------------|--------|--------|
| | | Mezuniyet Yılı Grup | | | | Toplam | |
| | | 1995 ve öncesi | 1995-2005 | 2006-2015 | 2016 ve sonrası | | |
| İşsiz mi? | Hayır | N | 277 | 131 | 227 | 149 | 784 |
| | | % | 98,9% | 97,0% | 94,2% | 80,5% | 93,2% |
| | Evet | N | 3 | 4 | 14 | 36 | 57 |
| | | % | 1,1% | 3,0% | 5,8% | 19,5% | 6,8% |
| Toplam | | N | 280 | 135 | 241 | 185 | 841 |
| | | % | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Yine mezuniyet tarihi ile işsizlik arasında da yakın bir ilişki söz konusudur. 1995 ve öncesinde mezun olanlarda işsizlik istisnai bir durum iken, 2006-2015 yıllarında mezun olanlarda %5,8 ile TÜİK tarafından açıklanan ortalama işsizliğin altında kalmaktadır. 2016 ve sonrası yeni mezunlarda bu oran %19,5 ile oldukça yüksektir. İşsizlik yeni mezunlar için daha çok görülen bir durumdur.

“Ben de aslında yeni mezun sayılırım. 2019’da mezun oldum. Uzun bir süre iş arayışım oldu ve iş arayışında pandemiye yakalandım ben de. Ve bu süreçte tekrardan zorlandım. Zaten yeni mezun ve üniversitenin verdiği eğitimin yetersizliğinden kaynaklı olarak aynı zamanda işverenlerin tanıdık çevresinden olmadığı sürece işe almamasından dolayı bayağı bir sıkıntı çekiyordum. Bunun üzerine pandemi eklenince benim için her şey daha çok zorlaşmış oldu... aynı okuldan mezun olduğum arkadaşlarımdan çoğu hala işsiz. Birçoğu mühendislik mesleğinin dışında farklı işler yapıyor. Ben de bir noktadan sonra maddi değil de, bir işe gireyim deneyim kazanayım sonra paraya önem vereyim şeklinde düşünmeye başladım.” Katılımcı 3.

Yeni mezun mühendisler açısından yaygın işsizlik, işe alınma süreçlerinde karşılaştıkları zorlukları arttırmaktadır.

“Başvururken, iş başvurularında hep ücret talebinizi işaretlemenizi isterler, ben, belki bizler, hep onun en düşüğünü seçiyoruz. Öyle bir çaresizlik durumu var. İş bulmak çok zor olduğu için tercih edilebilir olmak adına kendimizi ucuza satıyoruz. Bunun insan kaynakları tarafının kafasında yarattığı başka şeyler çıkabiliyor. Bu anlamda esasen çok masum duygularla mesleğine başlamak isteyen insanlar psikolojik olarak para-

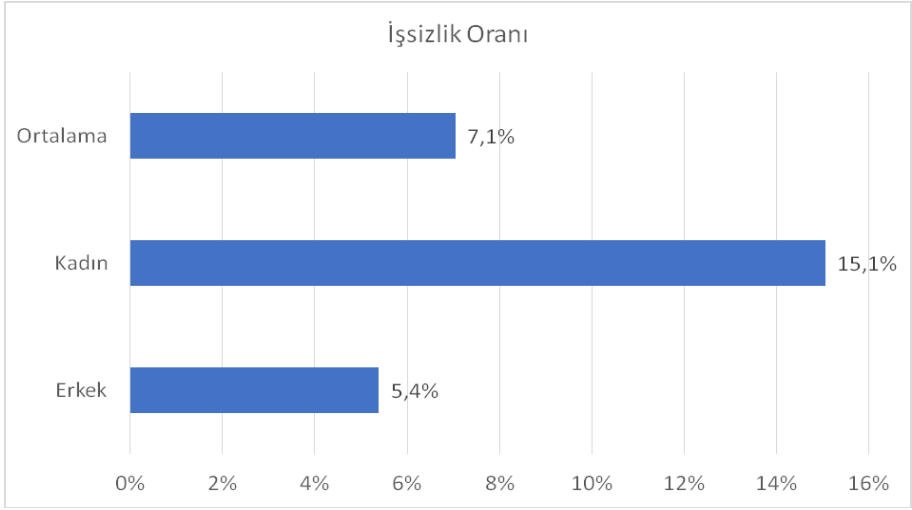
*lize oluyorlar. Neden bu kadar düşük söyledin diyorlar. Fazla söyleyin-
ce vermiyorlar ama. “Düşük söyledin sen bu kadar mı ettiğini düşünün-
yorsun?” diye soruyorlar ama vermiyorsun yani. İnsanın kafasında bu
sürekli gidip geliyor yani. Hakikaten içerde biraz kavga etmek gereki-
yor ilginç bir şekilde. Ama sağlam kalabilirsek yani. Bunlar çok oldu
çünkü. Ben kaç tane iş başvurusu yaptıysam hep en düşüğü işaretleyip
geçtim. Çoğunda hiç yüksek miktarlara bakmadım bile. Biraz yanlış bir
şey sanırım bu. Orada da bundan ötürü beğenmezlik yapıbiliyorlar. İş-
sizlik, iş arama dönemim 5 buçuk ay kadar sürdü.” Katılımcı 8.*

Yeni mezunlar eğitimleri sırasında verdikleri emeğin ve aileleri tarafından veri-
len desteğin karşılığını alamamaktan kaynaklı olarak oldukça zorlanmaktadır:

*“Haziran’da mezun oldum. Hazirandan beri ne yaptım, elime ne kadar
geçti, maddi olarak tatmin miyim, iş buldum mu diye sorduğum zaman
kesinlikle her konuda şunu söyleyebilirim, ben bu bölümü niye okudum
diye sorgulamaya başladım kendim de. Ben mezun olmadan önce şu ka-
fada olan bir insandım, bu arada üniversiteden 3.lük derecesiyle mezun
oldum, benim çevremdeki herkes ALES’e yönel, KPSS’den bir şeyler
yap, ben zaten buraya kadar gelirken okumak olsun, turnaklarını geçir-
mek olsun sürekli bu işlerle uğraştım. Ama şu anda hani verdiğiniz bir
emeğin karşılığı vardır ya hele ki devlet memurunun çocuğuymanız bu
dediğim şey daha geçerli oluyor. Babanızın size verdiği bir emek vardır
ve bunun karşılığını üniversite bitince alabileceğini düşünürsünüz. Ben
de bu kafada olan bir insandım. Ama şöyle bir şey var, mezun olduktan
sonra iş bulamayacağımı gördüm. Haziran ayından beri, şöyle söyleye-
yim hani devlet gibi baba meselesi vardır ya biraz o mesele var bende.
Hep babam arkamdaydı ve babamdan geçiniyorum hala. Maddi olarak
her şeyimi karşılayan babam. Öğrenciymişim gibi. Bu artık hem insanın
yaşı, hem öğrenci olmayışı getirisiyle dezavantajlarıyla bayağı bir zor-
landığım durum” Katılımcı 12.*

*“Ben de bir şey eklemek istiyorum hocam. Geçenlerde bir arkadaşım
aradı. Ortak bir arkadaşımız var. Aynı dönem başlamıştık o benden bir
sene önce bitirmişti. Şu ana kadar iş bulamadı arkadaş. İş bulamadığı
için intihar düşünceleri varmış. Bir arayayım dedim, halini hatırını so-
rayım, uzun süredir konuşmuyorduk üniversitede iyi bir arkadaşımdı.
Arkadaş anlatıyor, evden çıktım diyor, köfteciler, yemekhaneciler her
yere başvurduğum diyor. Orada bari tutunayım diye. Oradan bile geri
dönüş alamadım diyor. Çok vahim bir durum var. Bizim eğitimlerimiz
oluyor, bunlardan yararlanmaya çalış dedim. Yararlınsam elime ne ge-*

çecek, diyor. Bir karşılığı yok ki, üniversite diplomamı aldım hiçbir iş bulamadım, diyor. Şimdi askere gideceğim döndükten sonra ne yapacağım, diyor.” Katılımcı 13.



Cinsiyete göre de işsizlik oranlarında anlamlı farklar bulunmaktadır. Araştırmaya katılan ve ilgili soruya cevap veren 851 mühendis üzerinden cinsiyete göre işsizlik oranları hesaplanmıştır. Buna göre cinsiyet sorusuna cevap verenler için ortalamada işsizlik oranı %7,1 olarak tespit edilmiştir (genel ortalama %6,9'dur). Erkekler için işsizlik oranı %5,4 iken, kadınlar için bu oran %15,1'dir. Kadınlarda işsizlik oranı erkekler için işsizlik oranının yaklaşık 3 katıdır. Genç kadın mühendisler meslekte karşılaştıkları zorlukları şu şekilde açıklamaktadır:

“Kadın açısından baktığım zaman mesleki olarak, evet mesleğimiz inşaat mühendisliği mühendislikler arasında gerçekten zor olan ve aynı zamanda çok geniş olan bir bölüm. Kadınlara şu konuda şunu söyleyebilirim, her konuda gerçekten bilinçsiz insanların “elinin hamuruyla erkek işine bulaşma” sözü vardır ya benim en nefret ettiğim laflardan bir tanesi. Ve ben her zaman şunu derim, aklım çalışıyorsa, beynim çalışıyorsa ben her zaman her şeyin en iyisini yapabilirim. Cinsiyet bir şey ifade etmiyor. Ama iş ararken genelde tabii ki de şantiye alanı bizim meslekte çok yoğun olduğu için aşırı derecede şantiye için erkek istiyorlar, aktif olarak araba kullanan ehliyet sahibi istiyorlar. Bu tip engeller var... Ve bir de kadın olduğunuz zaman insanların düşüncesi, tipi farklı oluyor. Mühendislik ve kadını hala bağdaştıramıyorlar.” Katılımcı 12.

“Ana bilim dalı olarak ulaştırma üzerine yoğunlaşmak istediğim için hiç şansım yok. Çünkü hep şehir dışında şantiyeler, kimse zaten normalde şantiyesinde kadın istemiyor ulaştırma olunca hiç istemiyorlar.”
Katılımcı 14.

| Geçici Bir İşte Çalışma Durumu | | | | | | |
|--------------------------------|-------|---------------------|-----------|-----------|-----------------|--------|
| | | Mezuniyet Yılı Grup | | | | Toplam |
| | | 1995 ve öncesi | 1995-2005 | 2006-2015 | 2016 ve sonrası | |
| Geçici Bir İşte Çalıştım | Hayır | N | 168 | 112 | 189 | 589 |
| | | % | 98,8% | 98,2% | 93,6% | 85,1% |
| | Evet | N | 2 | 2 | 13 | 21 |
| | | % | 1,2% | 1,8% | 6,4% | 14,9% |
| Toplam | | N | 170 | 114 | 202 | 141 |
| | | % | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Geçici bir işte çalışma durumu da yine yeni mezunlarda daha sık karşılaşılan bir durumdur. 2016 ve sonrası mezun olanlarda söz konusu oran %14,9 iken, 2006-2015 yılları arasında mezun olanlarda %6,4'tür. 2005 yılı öncesinde mezun olanlarda ise bu oran %2'nin altında kalmaktadır. Geçici ve proje bazlı işlerle devam etmek istenilen bir durum değildir. Nitekim grup odak çalışmasının katılımcılarından, 2016 mezunu bir mühendis, asgari ücretle, tam zamanlı bir işte çalışmaktansa, iyi bir iş buluna kadar, ihaleler üzerinden geçici işler yapmayı tercih ettiğini ifade etmektedir:

“2016 mezunuyum. Mezun olur olmaz çok rahat bir şekilde işe girebilirdim. Ama inşaat sektörünün tam sıkıntıya girmeye başladığı dönemde girdim. O adımı ben atabildim. Biraz tecrübe edindim. 5 senedir mezunum, bunun bir senesi askerlikle geçti. Arada yaklaşık 5-6 ay iş aramamla geçti. Onun dışında son 3 senedir çalışıyordum. Ama son 6 aydır doların yükselmesi, hayatın pahalılaşması, tamamen inşaat sektörünü vurdu. O yüzden ben de dışardan tecrübeme dayalı işler almaya çalışıyorum. Dediğiniz gibi mesela Armut var. Ben farklı bir şekilde bunu yapıyorum. Dijital platformların biraz kandırmaya yönelik olduğunu düşünüyorum. Mesela Armut'un da kandırmaya yönelik insanlardan para almaya yönelik olduğunu orada gerçek bir işin olmadığını düşünüyorum. Ben biraz tecrübe edindim. Bunun için de şu anda dışardan iş alabiliyorum. Yetiyor mu? Yetmiyor tabii ki de. Tam zamanlı çalışmak ve tam zamanlı kazanmak gerekiyor. Bunun için de piyasanın düzelmesi gerekiyor...Tam zamanlı iş olmaması tabii ki tatmin etmiyor beni. Ama geçici bir şey bu. Ben kimsenin bunu bu şekilde sürdürebileceğini düşünmüyorum. Tam zamanlı bir iş isterim ama şartlarının iyi olması ge-

rekiyor. Gelirinin iyi olması gerekiyor. Asgari ücretli iş bulabiliyoruz zaten, yalan yok, ben bulabiliyorum en azından. Belki yeni mezun arkadaşlar daha zorlanıyor olabilirler. Ben bulabiliyorum, müteahhitler arıyor gel diye. Ama gitmememin sebebi şartların kötü olması, gelecek vaat etmemesi. Bizim mesleğimiz biraz tüketici bir meslek, psikolojik olarak olsun cidden yıpratıcı bir meslek. Açıkçası gidip yıpranmak istemiyorum. Ben evden de çalışabiliyorum, işyerine sahaya gitmem gerekmiyor. Benim yöneldiğim alan şanslı bir alan. İhale üzerine yoğunlaştım, bugüne kadar hep ihale üzerine çalıştım. Zaten devlette ihaleler artık internette yapılmaya başlandı. Elektronik ihaleye çevirdi devlet de. Eskiden çalıştığım firmalarda kendim ihale dosyaları hazırlıyordum. İhale teklifleri hazırlıyordum, birebir gidip giriyordum. Ama devlet de artık ihale tekliflerini EKAP üzerinden alıyor. Ben o yüzden dışardan teklifi hazırlayıp, dosyaları hazırlayıp o sisteme yükleyebiliyorum. Öyle bir avantajım var benim.” Katılımcı 11.

| Proje Bazlı İş Yapma Durumu | | | | | | | |
|-----------------------------|-------|---|---------------------|-----------|-----------|-----------------|--------|
| | | | Mezuniyet Yılı Grup | | | | Toplam |
| | | | 1995 ve öncesi | 1995-2005 | 2006-2015 | 2016 ve sonrası | |
| Proje Bazlı İş Yapma Durumu | Hayır | N | 140 | 97 | 155 | 101 | 493 |
| | | % | 82,4% | 85,1% | 76,7% | 71,6% | 78,6% |
| | Evet | N | 30 | 17 | 47 | 40 | 134 |
| | | % | 17,6% | 14,9% | 23,3% | 28,4% | 21,4% |
| Toplam | | N | 170 | 114 | 202 | 141 | 627 |
| | | % | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Geçici çalışma gibi proje bazlı iş yapma durumu açısından mezuniyet yılı bir başka değişkendir. Proje bazlı iş yapanların oranı 2016 yılı ve sonrasında mezun olanlar için %28,4 iken bu oran 1995-2005 yılları arasında mezun olanlarda %14,9 olarak tespit edilmiştir.

| Özel Sektörde Ücretli Olma Durumu | | | | | | | |
|-----------------------------------|-------|---|---------------------|-----------|-----------|-----------------|--------|
| | | | Mezuniyet Yılı Grup | | | | Toplam |
| | | | 1995 ve öncesi | 1995-2005 | 2006-2015 | 2016 ve sonrası | |
| Özel Sektörde Ücretli | Hayır | N | 182 | 75 | 108 | 80 | 445 |
| | | % | 65,0% | 55,6% | 44,8% | 43,2% | 52,9% |
| | Evet | N | 98 | 60 | 133 | 105 | 396 |
| | | % | 35,0% | 44,4% | 55,2% | 56,8% | 47,1% |
| Toplam | | N | 280 | 135 | 241 | 185 | 841 |
| | | % | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Özel sektörde ücretlilik, yine meslekteki önemli eğilimlerden biridir. 1995 ve öncesinde mezun olanlar için özel sektörde ücretlilik %35 seviyesindedir. Yeni

mezunlarda ise bu oran %56,8'dir. Kamuda ücretlilik için bu eğilimin tersi söz konusudur.

| Kamuda Ücretli | | | | | | | |
|----------------|-------|---------------------|-----------|-----------|-----------------|--------|--------|
| | | Mezuniyet Yılı Grup | | | | Toplam | |
| | | 1995 ve öncesi | 1995-2005 | 2006-2015 | 2016 ve sonrası | | |
| Kamuda Ücretli | Hayır | N | 238 | 109 | 202 | 171 | 720 |
| | | % | 85,0% | 80,7% | 83,8% | 92,4% | 85,6% |
| | Evet | N | 42 | 26 | 39 | 14 | 121 |
| | | % | 15,0% | 19,3% | 16,2% | 7,6% | 14,4% |
| Toplam | | N | 280 | 135 | 241 | 185 | 841 |
| | | % | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Kamuda ücretlilik 2016 ve sonrası yeni mezunlarda %7,6'dır. Buna karşın önceki dönemlerde mezun olanlar için kamuda ücretlilik bu oranın iki katından fazladır.

| Çalışılan Sektör | | | | | | | | |
|------------------|-----------------------------|---------------------|-----------|-----------|-----------------|--------|--------|--------|
| | | Mezuniyet Yılı Grup | | | | Toplam | | |
| | | 1995 ve öncesi | 1995-2005 | 2006-2015 | 2016 ve sonrası | | | |
| Çalışılan Sektör | İmalat Sanayi | N | 75 | 29 | 52 | 22 | 178 | |
| | | % | 27,7% | 22,0% | 22,0% | 12,6% | 21,9% | |
| | İnşaat Sektörü | N | 121 | 47 | 125 | 118 | 411 | |
| | | % | 44,6% | 35,6% | 53,0% | 67,4% | 50,5% | |
| | Sosyal ve Kişisel Hizmetler | N | 36 | 27 | 30 | 16 | 109 | |
| | | % | 13,3% | 20,5% | 12,7% | 9,1% | 13,4% | |
| | Diğer | N | 39 | 29 | 29 | 19 | 116 | |
| | | % | 14,4% | 22,0% | 12,3% | 10,9% | 14,3% | |
| | Toplam | | N | 271 | 132 | 236 | 175 | 814 |
| | | | % | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Mezuniyet yılı ile çalışılan sektör arasındaki ilişkiye bakıldığında, inşaat sektöründe yükseliş eğilimi somut olarak görülmektedir. Buna karşın mezuniyet yılına göre imalat sektörü ile sosyal ve kişisel hizmetler alanında (kamu hizmetleri, savunma, eğitim, sağlık, bakım-onarım, dernekler vb.) çalışanlar oransal olarak azalmaktadır. 1995-2005 yılları arasında mezun olan araştırma kapsamındaki mühendislerin %22'si imalat, %35,6'sı inşaat, %20,5'i sosyal ve kişisel hizmetler alanında çalışırken, söz konusu oranlar 2016 yılında ve sonrasında mezun olanlarda sırasıyla, %12,6, %67,4 ve %9,1'dir.

| Mezun olunan Üniversite | | | | | | | |
|-------------------------|----------|---|---------------------|-----------|-----------|-----------------|--------|
| | | | Mezuniyet Yılı Grup | | | | Toplam |
| | | | 1995 ve öncesi | 1995-2005 | 2006-2015 | 2016 ve sonrası | |
| Mezun olunan Üniversite | Devlet | N | 277 | 130 | 215 | 153 | 775 |
| | | % | 98,9% | 96,3% | 88,8% | 83,2% | 92,2% |
| | Vakıf | N | 2 | 5 | 17 | 27 | 51 |
| | | % | 0,7% | 3,7% | 7,0% | 14,7% | 6,1% |
| | Yurtdışı | N | 1 | 0 | 10 | 4 | 15 |
| | | % | 0,4% | 0,0% | 4,1% | 2,2% | 1,8% |
| Toplam | | N | 280 | 135 | 242 | 184 | 841 |
| | | % | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Mezun olunan üniversitenin devlet ya da vakıf üniversitesi olup olmaması da mezuniyet yılına göre meslekteki farklılaşmayı ortaya koyan konulardandır. 1995 yılı ve öncesi için vakıf üniversitesi mezunu olmak istisnai bir durumken, 1995-2005 yılları arasında mezun olanların %3,7, 2006-2015 yıllarında mezun olanların %7'si, 2016 yılı ve sonrasında mezun olanların ise %14,7'si vakıf üniversitesi mezunudur. Yurtdışı üniversitelerden mezun olanlar 2006 yılı sonrasında daha görünür hale gelmişlerdir.

III. BÖLÜM

GELİR VE YAŞAM KOŞULLARI

Araştırma kapsamındaki oda üyelerinin elde ettikleri düzenli bir gelirin olup olmadığı sorulmuştur. 941 oda üyesinden 157'si (%16,7) düzenli bir gelirin olmadığını ifade etmiştir.

Düzenli geliri olduğunu söyleyenler, emeklilerde %96,2, özel sektörde ücretli olduğunu söyleyenlerde %91,5, merkezi hükümete bağlı bir kurum/kuruluştaki, KİT'lerde ve devlet üniversitesinde ücretli olanlarda %100, vakıf üniversitesinde ücretli olanlarda %80, şirket/ofis sahiplerinde %67,8, kendi hesabına çalışanlarda %65 olarak ifade edilmiştir. İşsiz olanlardan düzenli geliri olduğunu söyleyenlerin oranı ise %10 olarak bulunmuştur. Çalışmayan emeklilerin ve işsizlerin bir kısmının, emekli maaşları ve işsizlik ödeneklerini esas iş geliri olarak değerlendirdikleri düşünülebilir.

Düzenli Gelir/Cinsiyet

| | | | Cinsiyet | | Toplam | |
|---------------------------|-------|---------|----------|--------|--------|--------|
| | | | Erkek | Kadın | | |
| Düzenli Geliriniz Var Mı? | Evet | Frekans | 589 | 108 | 697 | |
| | | % | 83,2% | 74,0% | 81,6% | |
| | Hayır | Frekans | 119 | 38 | 157 | |
| | | % | 16,8% | 26,0% | 18,4% | |
| Toplam | | | Frekans | 708 | 146 | 854 |
| | | | % | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Cinsiyete göre düzenli gelire baktığımızda erkeklerin %16,8'i düzenli bir gelirin olmadığını söylediği söylerken, kadınlarda bu oran %26'dır.

Düzenli geliri olan mühendisler yaptıkları esas işten elde ettikleri gelir sorulmuştur. Soruya cevap veren 685 mühendisin %7,3'ü 3.000 TL ve altında esas iş gelirine sahip olduğunu ifade etmektedir. Bu durum asgari ücretlilik hata asgari

ücretin altında bir gelir olgusunun mühendisler açısından da temel bir sorun olduğunu göstermektedir.

| Esas İş Geliri | | | | |
|----------------|------------------------|---------|-------|---------------|
| | | Frekans | Yüzde | Geçerli Yüzde |
| Geçerli | 0-3.000 TL | 50 | 5,3 | 7,3 |
| | 3.001-6.000 TL | 217 | 23,1 | 31,7 |
| | 6.001-9.000 TL | 202 | 21,5 | 29,5 |
| | 9.001-12.000 TL | 97 | 10,3 | 14,2 |
| | 12.001-15.000 TL | 46 | 4,9 | 6,7 |
| | 15.001-18.000 TL | 43 | 4,6 | 6,3 |
| | 18.000 TL'den fazla | 30 | 3,2 | 4,4 |
| | Toplam | 685 | 72,8 | 100,0 |
| Kayıp | Düzenli Bir Geliri Yok | 157 | 16,7 | |
| | Sistem | 99 | 10,5 | |
| | Toplam | 256 | 27,2 | |
| Toplam | | 941 | 100,0 | |

“Asgari ücretten başlatıyorlar genelde. Bu çok yaygın. Bu arada ben 2014 yılında mühendisliğe geçiş yaptım. 2017 yılında mezun oldum. Daha sonra yüksek lisansa başladım ve 2021’de bitirdim. 2017’de benimle birlikte mezun olan genç bir arkadaş, yaş farkı var aramızda, o iş tecrübesi olsun diye bir proje firmasında çalıştı. Deneyim almak için. Yaklaşık bir sene. Bu arada tabii mesleki yeterlilik bilgilerini, mühendis yetkilendirme belgelerini almak zorundaydı. İstanbul’da çalıştı, ailesi

başka bir yerdeydi. Bu proje firmasında asgari ücretin altında çalıştı, tabii ki kayıt dışı olarak. Maalesef bu tür örnekler de var. Ve bunu yapanlar da bu kişiler de mühendis. Yani onların işverenleri de mühendis. Genel olarak bir anlayış, bir zihniyet, bir etik problem var.” Katılımcı 5.

Asgari ücret altında bir ücret olgusunun arka planında ise stajyer olarak çalışmanın olduğu görülmektedir. Asgari ücretin altında bir ücret, mezuniyet sonrasında da stajyerlik adı altında tecrübe kazanmak için katlanılması gereken bir zorunluluk olarak dayatılmaktadır.

“Bir başka sorun ise staj sorunu. Biraz önce çizdiğiniz çerçevede olmadığı için söylüyorum. Ben mezun oluyordum, yani bütün derslerimi verdim ve bunun arkasından zorunlu olan iki tane stajım kalmış oldu. Pandemi vs nedeniyle. Ben şunu hatırlıyorum, açtım Gebze Organize Sanayi’yi, Deri Organize Sanayi’yi, alt alta tüm mail adreslerini yazdım ve mail attım. Benim staja ihtiyacım var, diye. Yetmedi aradım. Bu gerçekten çok büyük bir kriz bence çünkü bunu bulamadığım durumda derslerimin hepsini vermiş olmama rağmen bir sene daha demek bu. Bir işsiz geçirilen sene demek aslında. Bu benim için çok telaş veren bir şeydi. Bunun arkasından belki 1000-2000 başvurunun arkasından bir yerde staj bulabildim. Orada da uzun dönem staj bulabildim. Yani kısa dönemi kabul etmiyoruz, bizim altı aylık böyle bir pozisyonumuz var, burada çalışırsın stajını yapmış gösteririz, dediler. Büyük bir firma aslında Alman firması... Bir iki ay boyunca zorunlu stajımı yaptım. Ve şu oldu, bitiyordu benim stajım ve ben mezun da oldum ne olacak şimdi dedim, bir altı ay daha stajyer olur musun dediler. Neden peki dedim, işi biliyorum orada bir iş tanımım var. Bu işi orada benden önce yapmış biri var bana yardım etmiş olan ama şu an benden başka yapan kimse yok. Ve bunu kabul etmeyeceğimi söylediğimde neden bunu teklif ediyorsunuz dedim. Dediler ki, bir tane kalite mühendisimiz (ben kalite alanında çalışıyorum bu arada) Haziran ayında doğum iznine ayrılacak, Haziran ayına kadar siz stajyer olun, Haziran ayında size o dönene kadar süreli iş sözleşmesi imzalatalım. Ben de alır çantamı giderim dedim, burada çalışmak zorunda değilim sonuç itibarıyla. Sonra dediler ki, tamam size sözleşme yapalım ama süreli olsun. Bunu da kabul etmedim sonra tamam sizi kadroya alıyoruz dediler. Şu an hala aynı firmada 5-6 tane uzun dönem stajyer olarak çalışan ama mezun makina mühendisi olan arkadaşlar var. Ama iş bulacağıının garantisi olmadığı için oradan kafasını çıkarmak istemiyor. Burada belki bir ihtimal var diyor.

Biraz da yalnızsa eziyorlar orada onu. Mesela bana görüşmede, sana iş öğreteceğiz sen çok yeni mezunsun bu şirkette ilk defa bu yaşta birisi çalışıyor dediler. O kadar böyle saçma denklemler kuruyorlar ki ve şu işyerlerinde benim mühendis arkadaşlarımda gördüğüm en fazla şey, ücretinizi istediğinizde zam istediğinizde ve iş koşullarınızda iyileştirme istediğinizde bir anda eziliyorsunuz. Şu işi kötü yapıyorsun ama deniliyor mesela. Ama sen şunu yapmadın, bunu tutturamadın, şu kadar müşteriyi şikayeti geldi sen kalite müdürüyken diyorlar. Koca şirketi ben mi işletiyorum. Oradaki kalite sorununun faturası nasıl bana çıkabilir?... Ama sizin sorduğunuz sorularda uzun dönem staj meselesi çok kritik. Şirket canı isterse para veriyor, istemezse vermiyor. Bunun hukuki dayanağı da var. Ben stajyerken asgari ücret alıyordum. Sonrasında sözleşme yaptıktan sonra 5.100 lira gibi bir ücrete imza attım. Ama mesela şu an stajyer arkadaşların burada asgari maaş alması demek Türkiye ortalamasının çok üstünde bir şey demek... Asgari ücretin 3'te 1'ini veriyorlar. Arkadaşım 1.500 alıyordu galiba. Yani o parayı verse de olur vermese de olur. Ama onun dışında bu uzun dönem staj meselesinin dışında da işe alım vaadi olduğu için sürekli inanılmaz bir sömürü oluyor. Onun dışında sorduğunuz konularda, ekonomik koşullar, 5.100'ün üstüne çıkmayız hayatta dediler. Ve oradaki çoğunluk aslında sürekli tuvalette başka iş görüşmeleri, arabalarda yapılan görüşmeler, daha iyisi bulunabilir ihtimali göz önünde tutularak orada çalışılmaya devam ediyor. Bu benim için de böyle aslında.” Katılımcı 7.

Grup odak çalışmasına katılan genç mühendisler arasında staj meselesi öncelikli bir mesele olarak görülmektedir:

“Bu uzun dönem staj denilen mesele çok büyük bir mesele. Ben 1.500 TL aldığım için söylemiyorum. Hakikaten sadece ben değil. Kişisel tecrübemi anlatayım. 6 ay boyunca mühendislik işi yaparak o ay sonunda 1.551 TL aldım. Ne 1 TL eksik ne 1 TL fazla. 6 ayın 2 ayı zorunlu okul stajı kapsamında, geri kalan 4 ayı aslında şirketle aramızda yapmış olduğumuz sözleşmeye binaen yapılan bir şey. Zaten şu an başka bir iş buldum. Daha öncesinde de başka uzun staj yerleri için görüşmeler yaptım. Hepsi böyle benzer rakamlar verdiler. Ben de sonunda madem kimse para vermiyor bari keyifli bir iş yapayım diyerek birisini seçmek zorunda kaldım. Ve en sonunda bir İK müdürüne “bu çok popüler herhalde, uzun dönem” dedim. Duyduğum cevap güzeldi açıkçası. “Pandemi döneminde okullar uzaktan devam ediyor, büyük bir eğitilmiş işgücü evde duruyor, neden dursun ki?” demiş oldu. Ve asgari ücretin

yarısına ya da yakın ücretlere, kendisine denk düşen ücretlere çok büyük bir iş gücünü çalıştırmış oldular.” Katılımcı 8.

Uzun dönem staj meselesi sıklıkla karşılaşılan yeni bir sömürü alanı olarak değerlendirilmektedir. Mezuniyet öncesinde başlayan staj uzatılarak, mezun mühendisler de staj ücretleri ile çalıştırılmak istenmektedir. Bunun yanında uzun staj dönemlerinin sonu işsizlik olarak da genç mühendislerin önüne çıkmaktadır.

“Ben 2018 yılında mezun oldum. 2019’un sonu 2020’nin başı gibi de şu an çalıştığım yere başladım. Uzun dönem stajı ilk yapanlardan biri olabilirim ben. Son sınıftayken uzun dönem staj programlarından bir tanesine katılmıştım. 2017 yılıydı. Ve ben hatırlıyorum fakülteden de bir iki yıl öncesinde uzun dönem staj yapanlar vardı ama çok yeniydi o zamanlar. Aslında o zamandan beri pişen bir şey bu. Benim o zamanki çalışma formum şu şekildeydi, son sınıf öğrencileri haftada üç gün okula gidiyorlar haftada iki gün de o işyerine gidiyorlar ve asgari ücret gibi bir ücret alıyorlardı. O an için çok hoşumuza gidiyordu bu. Bir öğrenci için aslında asgari ücret almak iyi bir şey oluyor. İyi hissettiriyor yani. Geçiminizi sağlıyorsunuz, en azından bir temel sağlayabiliyorsunuz. Ve bunun ucunda da hep şey var burada kendinizi gösterirseniz, kanıtlarsanız burada işe başlarsınız gibi bir motivasyon kaynağı var aslında. O uzun stajın bitmesiyle benim mezun olmam aynı anda oldu. Ama orada işe başlayamadım. Sonrasında da yaklaşık bir buçuk yıllık bir işsizlik süreci başladı benim için. Ondan sonra da şu an çalıştığım yere başladım. Burası benim ilk işyerim oluyor.” Katılımcı 9.

“Benim çalıştığım işyeri aslında tanıdık usullü bir yer. Paternalist diyorlar. O şekilde girdim. Çok özgüvensiz bir şekilde işe girdim ve ne derlerse kabul ettim. Çok düşük ücrete başlamıştım. 2016’da uzun dönem staja başlamıştım. O zaman çok komik bir rakam alıyordum 300 lira civarı. Orada bayağı tornada, CNC frezede, bütün şeylerde çalışmış oldum. Ardından bir askerlik süreci sonrasında buraya başladım.” Katılımcı 10.

Staj meselesi tecrübesizliğin istismarı olarak görülmektedir. Çalışma isteği staj adı altında sömürünün, değersizleşme hissi pahasına, kabulüne yol açmaktadır.

“En çok önüme çıkan engel de tecrübe olayı. Stajlarımı gösteriyorum, özel alanlar tercih ettiğimi söylüyorlar biri yol biri su. Ama gel gelelim tecrübe, yok. O zaman düşünmemiz lazım kusura bakma diyorlar. Hele bir de maddiyat konusuna bu tecrübe olayını eklediğinizde asgari ücret bile iptal oluyor. İşverenlere şunu teklif etmek zorunda kalıyorsunuz, ye-

ter ki bana iş öğretin üzerine para vereyim. Bunu söylemek zorunda kaldığınızı hissediyorsunuz. Okuduğunuz 4 seneye ve verdiğiniz emeğe saygıları kalmıyor gibi bir durum oluyor. Benim en çok şikayetçi olduğum şey, maddi olarak değil de en azından biz burada kendimizi geliştirmiş, okumuş, mesleki olarak bir yerlere gelmiş insanlarınız ve bizim de bildiğimiz şeyler var. Ne kadar kağıt üzerinde de olsa. Bunlara saygı duyulması lazım diye düşünüyorum. İşveren size öyle bir pozisyon hazırlıyor ki, sen bir hiçsin ve benim sana verdiğim değer konusunda en varsın olayı yaratıyor. A firması olsun B firması olsun fark etmiyor.” Katılımcı 12.

En sık görülen gelir grubu ise 3.000 ila 6.000 TL arasında gelire sahip olan mühendislerdir. Mühendislerin %23,1'i bu grupta yer almaktadır.

| Esas İş Geliri | | | | |
|----------------|--------------------|---------|-------|---------------|
| | | Frekans | Yüzde | Geçerli Yüzde |
| Geçerli | 9000 TL ve az | 469 | 49,8 | 68,5 |
| | 9000 TL'den fazla | 216 | 23,0 | 31,5 |
| | Toplam | 685 | 72,8 | 100,0 |
| Kayıp | Düzenli Geliri Yok | 157 | 16,7 | |
| | Sistem | 99 | 10,5 | |
| | Toplam | 256 | 27,2 | |
| Toplam | | 941 | 100,0 | |

Esas iş geliri 9.000 TL ve altında olan mühendislerin oranı ise düzenli bir gelire sahip olan ve geçerli cevap veren mühendislerin yaklaşık üçte ikisini oluşturmaktadır.

“Genç ve yeni işe başlayan arkadaşların ücret skalası 5.000 lira kadar civarında. Bu fiyatı çok yakın zamanda görüşme yapıldığına şahit olduğum için söylüyorum. Buradan başlıyor. Asgari ücret zammından önceydi ama yakın zamanda da muhtemelen birkaç görüşmeye daha şahit olacağım yine aynı skaladadır. Bir önceki işyerinde TMMOB'nin belirlediği rakamın altına düşürmemeye çalışıyorduk ama kurumsal bir şirketti orası. Kurumsal yerlerde bunu dayatmak biraz daha kolay ama daha orta ölçekli firmalarda bu çok kolay değil.” Katılımcı 6.

İşyerlerinde ücretlerin konuşulması yasaktır. Buna karşın genç mühendisler kendi aralarında ücretlerini konuşmaktadır. Bu durum hızlı bir sirkülasyona da neden olmaktadır.

“Ben kendimi söyledim az önce ama şunu biliyorum yan masamda oturan arkadaşım Anadolu’da bir üniversiteden dereceyle mezundu ve aldığı maaş 3.700 TL idi. Hemen bir arkasındaki 4.250 TL alıyordu. Bunların konuşulması yasaktır ama biz konuşuyorduk çünkü yaşlarımız çok yakındı ve vaziyet ortada. Alınan paralar da büyük paralar değil, bunu söylesen ne olur söylemesen ne olur. 3.700-4.000 şu an asgari ücretin altında. Bakalım önümüzdeki ayın başında ne alacaklar çok merak ediyorum. Hepsi de işten çıkmayı düşünüyorlar ki ben staja başladım, üzerinden 5 buçuk ay geçti o oda içerisindeki en tecrübeli ikinci kişiydim ben. Herkes ayrıldı. Öyle bir sirkülasyon vardı.” Katılımcı 8

Ücret meselesi bir çeşit mobbing haline gelmekte, işyerindeki tecrübesizlik, ustaların genç mühendisler üzerinde konumlanmasına neden olmaktadır.

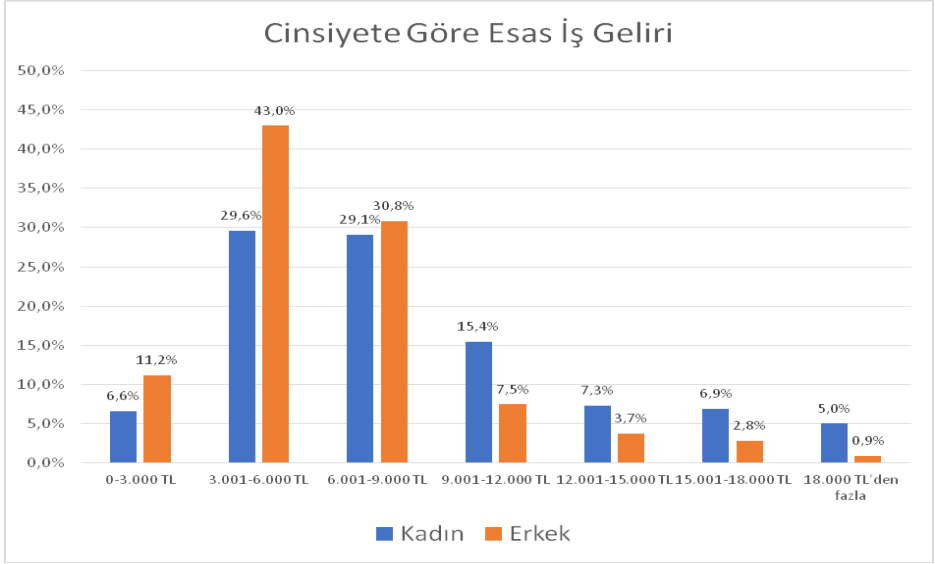
“Düşük bir ücretle başladım ama o işe girerken hep bir şey kaygısı vardı, burada ister istemez hareket alanım kısıtlı olacak. Çünkü birileriyle bir şeyler yapma isteği sürekli doğuyor. Bir şeyler yapmak gerekiyor. Bir de süreci okuyorsunuz tabi, gelmekte olan geliyordu. Baskı, mobbing vs. ve ofistekilerin tamamı da çok düşük ücretlerle başlıyordu. Düşük ücrete mecbur ediliyordu. Bir taraftan usta baskısı çünkü ustalık, işi özgün, muazzam kılıyor. Bir taraftan da sana meslek öğreteceğiz, bir mesleğin olacak diyorlar bu da bir ücret skalası haline gelmeye başlıyor. Özellikle orta ölçekli firmalarda böyle.” Katılımcı 10.

Asgari ücrete yapılan artışın, kendi ücretlerini de benzer bir seviyeye çekeceği ancak hayat pahalılığının kimse tarafından dikkate alınmadığı fikri öne çıkmaktadır:

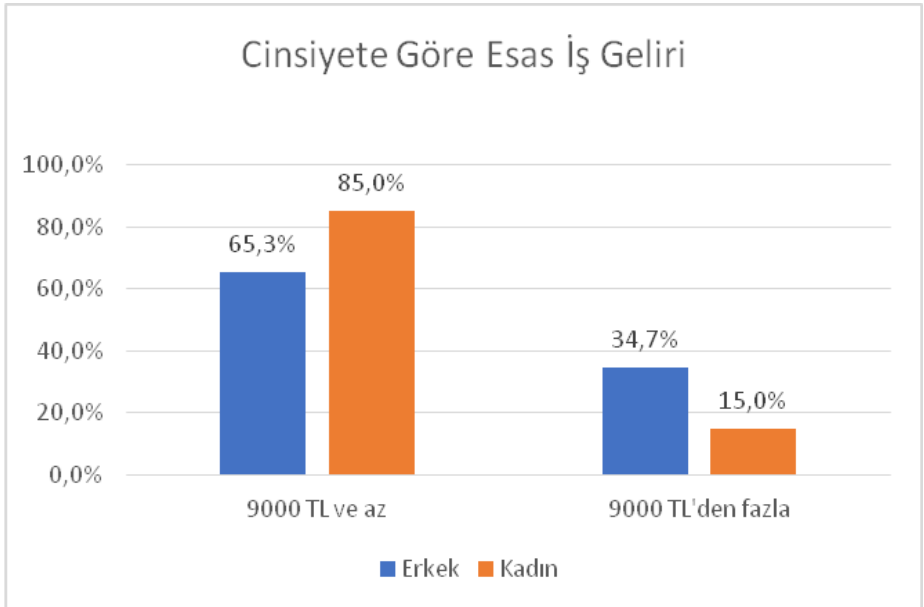
“İyi bir mühendis olmak istiyorum. Sonra öyle bir yerde başladım. Şansıma da ulaştırma üzerine çalışıyorum. Ama tabii ki yine emek sömürsü var. Ben şu anda 3 bin lira maaş alıyorum. Asgari ücret arttı artık asgari ücret verirler diye düşünüyorum. Zaten 2.825 iken 3.000 veriyordu. Şimdi 4.250 oldu zaten bu konuşulmuyor ofisimde açıkçası. Hep işverene olan maliyet konuşuluyor. 4.250 açıklandı herkes, işverene çok maliyeti var, dedi. Bu neden 4.250 oldu, bize yansıyışı ne faturalar ne olacak falan bunların hiçbirinin tartışması yok. Ya da bize zam gelecek mi bunun üzerinden, hiçbir tartışması yok sadece işverene olan maliyetin tartışıldığı bir ortam var açıkçası. Zaten ekonomik olarak sömürülüyorum şu anda.” Katılımcı 14.

Ücret seviyesinin bu denli düşük olmasının yanında, cinsiyet ile gelir arasında anlamlı bir ilişkidenden bahsetmek mümkündür. 3.000 TL’ye kadar esas iş geliri

olan kadınların toplam kadınlar içindeki payı %11,2 iken, erkeklerde bu oran %6,6 olarak tespit edilmiştir.



Yine 3.000 ila 6.000 arası esas iş gelirine sahip olanların oranı erkeklerde %29,6 iken kadınlarda bu oran %43 olarak tespit edilmiştir.



İkili bir gruplandırma yapıldığında esas iş geliri açısından kadınlarla erkekler arasında anlamlı bir farkın olduğu Ki-Kare testi ile de net olarak ortaya çıkmaktadır ($p \geq 0,000$) Kadınların %65,3'ü 9000 TL ve daha az gelire sahipken, erkeklerde bu oran %34,7 olarak tespit edilmiştir.

Yaş gruplarına göre de esas iş geliri farklılık göstermektedir. 0-3.000 TL arası esas iş gelinine sahip olanların kendi yaş gruplarında en fazla olduğu grup 29 yaş ve altı olan yaş grubudur. Bu veri genç mühendislerde asgari ücret meselesinin yaygınlığını göstermektedir.

Yaş Gruplarına Göre Esas İş Geliri

| | | 0-3.000 TL | 3.001-6.000 TL | 6.001-9.000 TL | 9.001-12.000 TL | 12.001-15.000 TL | 15.001-18.000 TL | 18.000 TL'den fazla | Toplam |
|-----------------|---|------------|----------------|----------------|-----------------|------------------|------------------|---------------------|--------|
| 29 yaş altı | N | 27 | 62 | 21 | 1 | 3 | 1 | 0 | 115 |
| | % | 23,5% | 53,9% | 18,3% | 0,9% | 2,6% | 0,9% | 0,0% | 100% |
| 30-39 | N | 4 | 55 | 75 | 38 | 11 | 7 | 5 | 195 |
| | % | 2,1% | 28,2% | 38,5% | 19,5% | 5,6% | 3,6% | 2,6% | 100% |
| 40-49 | N | 4 | 14 | 43 | 28 | 13 | 15 | 4 | 121 |
| | % | 3,3% | 11,6% | 35,5% | 23,1% | 10,7% | 12,4% | 3,3% | 100% |
| 50-59 | N | 5 | 28 | 29 | 17 | 10 | 10 | 10 | 109 |
| | % | 4,6% | 25,7% | 26,6% | 15,6% | 9,2% | 9,2% | 9,2% | 100% |
| 60 yaş ve üzeri | N | 9 | 56 | 24 | 11 | 6 | 10 | 10 | 126 |
| | % | 7,1% | 44,4% | 19,0% | 8,7% | 4,8% | 7,9% | 7,9% | 100% |
| Toplam | N | 49 | 215 | 192 | 95 | 43 | 43 | 29 | 666 |
| | % | 7,4% | 32,3% | 28,8% | 14,3% | 6,5% | 6,5% | 4,4% | 100% |

İkili esas iş geliri verilerine göre 29 yaş ve altı gençlerin yüzde 95,7'sinin esas iş geliri 9.000TL'den azdır. 9.000 TL üzeri gelire sahip olanların oranının en yüksek olduğu grup 40-49 yaş arası gruptur. Bu yaş grubunun yaklaşık yarısı 9.000 TL'den fazla ücret almaktadır. Gelir düzeyi 60 yaş ve üzeri yaş grubunda da düşmektedir. Bu yaş grubunda esas iş geliri 9.000'den fazla olanların oranı sadece %31,5 olarak görülmektedir.

“Evet, gerçekten de öyle. Maaşlar asgari ücret düzeyinde. Asgari ücretle çalışan çok arkadaşımız var. Dönem öyle bir dönem olmaya başladı. Konu aslında hep buraya geliyor, niteliksiz mühendis fazlası ve her şehirde birden fazla okul açılıp mühendis sayısının artırılması doğru bir şey değil. Ne yazık ki bizim ülkemizde öyle, her ilde birden fazla okul ve

her okulda binlerce mühendis mezun ediliyor. Ne yazık ki altı doldurulmadan herkes mezun ediliyor. Bu da aslında sizin en başta bahsettiğiniz eğitim almalar noktasına geliyor. Herkes kendini mezuniyet sonrası geliştirme çabası içerisinde giriyor. Kişi sayısı fazla olunca bu sefer işveren daha az ücrete çalıştırabileceği kişiyi seçiyor. Bu da birbirini getiriyor peşi sıra” Katılımcı 2.

| Çalışılan Sektöre Göre Esas İş Geliri | | | | | | | | |
|---------------------------------------|---------------------|------------------|----------------|-----------------------------|--------|--------|--------|--------|
| | | Çalışılan Sektör | | | | Toplam | | |
| | | İmalat Sanayi | İnşaat Sektörü | Sosyal ve Kişisel Hizmetler | Diğer | | | |
| Esas İş Geliri | 0-3.000 TL | Sayı | 5 | 33 | 3 | 6 | 47 | |
| | | % | 3,1% | 10,7% | 2,9% | 6,1% | 7,0% | |
| | 3.001-6.000 TL | Sayı | 41 | 111 | 29 | 33 | 214 | |
| | | % | 25,5% | 36,0% | 27,9% | 33,7% | 31,9% | |
| | 6.001-9.000 TL | Sayı | 47 | 79 | 40 | 33 | 199 | |
| | | % | 29,2% | 25,6% | 38,5% | 33,7% | 29,7% | |
| | 9.001-12.000 TL | Sayı | 27 | 37 | 21 | 11 | 96 | |
| | | % | 16,8% | 12,0% | 20,2% | 11,2% | 14,3% | |
| | 12.001-15.000 TL | Sayı | 14 | 16 | 9 | 6 | 45 | |
| | | % | 8,7% | 5,2% | 8,7% | 6,1% | 6,7% | |
| | 15.001-18.000 TL | Sayı | 21 | 17 | 0 | 4 | 42 | |
| | | % | 13,0% | 5,5% | 0,0% | 4,1% | 6,3% | |
| | 18.000 TL'den fazla | Sayı | 6 | 15 | 2 | 5 | 28 | |
| | | % | 3,7% | 4,9% | 1,9% | 5,1% | 4,2% | |
| | Toplam | | Sayı | 161 | 308 | 104 | 98 | 671 |
| | | | % | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Çalışılan sektöre göre esas iş gelirinde anlamlı bir farkın olduğu görülmektedir. Özellikle inşaat sektöründe esas iş gelirinin diğerlerine göre anlamlı bir biçimde düşük olduğu görülmektedir. İnşaat sektöründe 3.000 TL ve daha az esas iş geliri sahibi olanların oranı %10,7'dir. Yine esas iş geliri 3.000 TL ile 6.000 TL arasında olanların oranında inşaat sektörü %36 ile öne çıkmaktadır. İmalat sektörü ise yüksek gelir gruplarında önde çıkmaktadır.

| Sektörlere Göre Esas İş Geliri | | | | | | | |
|--------------------------------|-------------------|------|------------------|----------------|-----------------------------|-------|--------|
| | | | Çalışılan Sektör | | | | Toplam |
| | | | İmalat Sanayi | İnşaat Sektörü | Sosyal ve Kişisel Hizmetler | Diğer | |
| Esas İş Geliri | 9000 TL ve az | Sayı | 93 | 223 | 72 | 72 | 460 |
| | | % | 57,8% | 72,4% | 69,2% | 73,5% | 68,6% |
| | 9000 TL'den fazla | Sayı | 68 | 85 | 32 | 26 | 211 |
| | | % | 42,2% | 27,6% | 30,8% | 26,5% | 31,4% |
| Toplam | | Sayı | 161 | 308 | 104 | 98 | 671 |
| | | % | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

Nitekim 9.000 TL'den daha fazla kazananların oranı imalat sanayinde %42,2, eğitim, sağlık gibi kamu hizmetleri alanını da kapsayan sosyal ve kişisel hizmetler sektöründe %30,8, inşaat sektöründe ise %27,6'dır.

Pearson Chi-Square testinde göre ($p=0,008$) ile sektörler arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır.

Üyesi olunan Odaya göre esas iş gelirin baktığımızda 6.000 TL'den az geliri olanların oranı MMO üyelerinde %33,7'dir. İMO üyelerinde ise bu oran %40,7 olarak tespit edilmiştir. Düzenli bir geliri olanların oranı MMO üyelerinde %86,2, İMO üyelerinde %78,2'dir.

| Üyesi Olunan Odaya Göre Esas İş Geliri | | | | | | | |
|--|---------------------|------|------------------|-------|-------|--------|------|
| | | | Üyesi Olunan Oda | | | Toplam | |
| | | | MMO | İMO | Diğer | | |
| Esas İş Geliri | 0-3.000 TL | Sayı | 16 | 17 | 17 | 50 | |
| | | % | 5,7% | 6,8% | 11,0% | 7,3% | |
| | 3.001-6.000 TL | Sayı | 79 | 87 | 51 | 217 | |
| | | % | 28,0% | 34,9% | 33,1% | 31,7% | |
| | 6.001-9.000 TL | Sayı | 84 | 63 | 55 | 202 | |
| | | % | 29,8% | 25,3% | 35,7% | 29,5% | |
| | 9.001-12.000 TL | Sayı | 44 | 38 | 15 | 97 | |
| | | % | 15,6% | 15,3% | 9,7% | 14,2% | |
| | 12.001-15.000 TL | Sayı | 21 | 16 | 9 | 46 | |
| | | % | 7,4% | 6,4% | 5,8% | 6,7% | |
| | 15.001-18.000 TL | Sayı | 25 | 17 | 1 | 43 | |
| | | % | 8,9% | 6,8% | 0,6% | 6,3% | |
| | 18.000 TL'den fazla | Sayı | 13 | 11 | 6 | 30 | |
| | | % | 4,6% | 4,4% | 3,9% | 4,4% | |
| | Toplam | | Sayı | 282 | 249 | 154 | 685 |
| | | | % | 100% | 100% | 100% | 100% |

Toplam gelir açısından araştırma kapsamındaki meslek mensuplarının üçte ikisi 9.000 TL ve altında bir gelire sahiptir. Asgari ücret civarı esas iş geliri % 7,3

| Hanehalkı Geliri | | | | |
|-------------------------|------------------|---------|-------|---------------|
| | | Frekans | Yüzde | Geçerli Yüzde |
| Geçerli Veri | 9000 TL ve altı | 361 | 38,4 | 46,3 |
| | 9000 TL ve üzeri | 418 | 44,4 | 53,7 |
| | Toplam | 779 | 82,8 | 100 |
| Kayıp Veri | Sistem | 162 | 17,2 | |
| Toplam | | 941 | 100 | |

Hanehalkı geliri 3.048 TL ve altında olanların oranı %4,6'dır. 9.000 TL ve üzerinde hanehalkı gelire sahip olanların oranı %57,1'dir. Birleşik Metal İş Sendikası Sınıf Araştırmaları Merkezi (BİSAM) araştırmanın yapıldığı dönem için yoksulluk sınırını 10 bin 648 TL olarak açıklamıştır. Buna göre araştırma kapsamındaki Oda üyelerinin yaklaşık olarak yarısı yoksulluk sınırının altında bir hanehalkı gelire sahiptir.

| Konut Mülkiyet Durumu | | | | |
|------------------------------|---------------|---------|-------|---------------|
| | | Frekans | Yüzde | Geçerli Yüzde |
| Geçerli | Ev sahibi | 446 | 47,4 | 52,2 |
| | Kiracı | 276 | 29,3 | 32,3 |
| | Ailesinin evi | 108 | 11,5 | 12,6 |
| | Diğer | 25 | 2,7 | 2,9 |
| | Toplam | 855 | 90,9 | 100,0 |
| Kayıp | Sistem | 86 | 9,1 | |
| Toplam | | 941 | 100,0 | |

Araştırma kapsamındaki Oda üyelerinin yüzde 52,2'si ev sahibidir. Kiracı olanlar toplam üyelerin yaklaşık üçte birini oluşturmaktadır. Ailesinin evinde kalanların oranı %12,6'dır.

IV. BÖLÜM

COVID SÜRECİNDE GELİR-GİDER VE BORÇLULUK

Küresel salgın dünya çapında hanehalklarının gelir ve gider dengesini ve borçluluk düzeylerini etkiledi. Benzer bir durum Türkiye'deki mühendisler açısından da görülmektedir.

| Covid 19 Sürecinde Reel Gelirde Değişim | | | | |
|---|------------|---------|-------|---------------|
| | | Frekans | Yüzde | Geçerli Yüzde |
| Geçerli | Çok Azaldı | 118 | 12,5 | 13,9 |
| | Azaldı | 301 | 32,0 | 35,5 |
| | Aynı kaldı | 385 | 40,9 | 45,3 |
| | Arttı | 45 | 4,8 | 5,3 |
| | Toplam | 849 | 90,2 | 100,0 |
| Kayıp | Sistem | 92 | 9,8 | |
| Toplam | | 941 | 100,0 | |

COVID 19 süreci araştırma kapsamındaki Oda üyeleri açısından gelir gider dengesini olumsuz şekilde etkilemiştir. Bu dönemde reel gelirlerinin çok arttığını söyleyen kimse yoktur. Arttı diyenlerin oranı ise %5,3 seviyesinde kalmaktadır. Buna karşın reel giderlerinin çok arttığını söyleyenlerin oranı %25,3'tür. Yani her dört Oda üyesinden biri için reel giderler çok artmıştır. Bu durum salgının etkilerinin son derece ağır olduğunu göstermektedir.

| Covid 19 Sürecinde Reel Giderlerde Değişim | | | | |
|--|------------|---------|-------|---------------|
| | | Frekans | Yüzde | Geçerli Yüzde |
| Geçerli | Çok Azaldı | 19 | 2,0 | 2,2 |
| | Azaldı | 65 | 6,9 | 7,6 |
| | Aynı kaldı | 147 | 15,6 | 17,3 |
| | Arttı | 404 | 42,9 | 47,5 |
| | Çok arttı | 215 | 22,8 | 25,3 |
| | Toplam | 850 | 90,3 | 100,0 |
| Kayıp | Sistem | 91 | 9,7 | |
| Toplam | | 941 | 100,0 | |

Toplamda reel giderleri artanların oranı %72,8 iken, reel gelirleri artanların oranı sadece %5,3 seviyesinde kalmaktadır. Bu durum borçlanma ile karşılanmıştır.

| COVID19 Sürecinde Borçlarınız Arttı mı? | | | | |
|---|-------------------|---------|-------|---------------|
| | | Frekans | Yüzde | Geçerli Yüzde |
| Geçerli | Borcum yok | 271 | 28,8 | 31,9 |
| | Borcum azaldı | 27 | 2,9 | 3,2 |
| | Borcum aynı kaldı | 197 | 20,9 | 23,2 |
| | Borcum arttı | 355 | 37,7 | 41,8 |
| | Toplam | 850 | 90,3 | 100,0 |
| Kayıp | Sistem | 91 | 9,7 | |
| Toplam | | 941 | 100,0 | |

Araştırma kapsamındaki Oda üyelerinin %41,8'i borçlarının arttığını ifade etmektedir. Borcunun azaldığını ifade edenlerin oranı ise %3,2 seviyesinde kalmaktadır.

| Borçlarınız Sizi Zorluyor Mu? | | | | |
|--------------------------------------|----------------|---------|-------|---------------|
| | | Frekans | Yüzde | Geçerli Yüzde |
| Geçerli | Zorlamıyor | 67 | 7,1 | 11,5 |
| | Biraz Zorluyor | 198 | 21,0 | 33,9 |
| | Zorluyor | 209 | 22,2 | 35,8 |
| | Çok Zorluyor | 110 | 11,7 | 18,8 |
| | Toplam | 584 | 62,1 | 100,0 |
| Kayıp | Sistem | 357 | 37,9 | |
| Toplam | | 941 | 100,0 | |

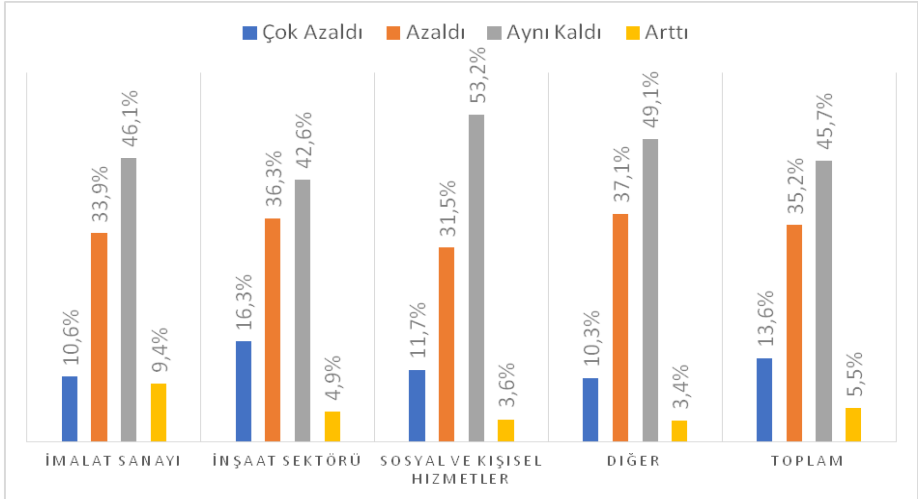
Borçlarının kendilerini çok zorladığını söyleyenlerin oranı borcu olanların %18,8'ini oluştururken zorladığını söyleyenlerin oranı %35,8'dir. Toplamda borçların kendilerini zorlamadığını söyleyenlerin oranı sadece %11,5'tir.

| Toplam Borcunuz Nedir? | | | | |
|-------------------------------|----------------------------|---------|-------|---------------|
| | | Frekans | Yüzde | Geçerli Yüzde |
| Geçerli | 9.999 liraya kadar | 102 | 10,8 | 17,8 |
| | 10.000-49.000 lira arası | 180 | 19,1 | 31,4 |
| | 50.000-99.999 lira arası | 112 | 11,9 | 19,5 |
| | 100.000-249.999 lira arası | 109 | 11,6 | 19,0 |
| | 250 bin üzeri | 70 | 7,4 | 12,2 |
| | Toplam | 573 | 60,9 | 100,0 |
| Kayıp | Sistem | 368 | 39,1 | |
| Toplam | | 941 | 100,0 | |

Araştırma kapsamında borcu olduğunu söyleyen Oda üyelerinin %12,2'sinin 250 bin TL ve üzeri borcu vardır. 100 bin TL ve üzeri borcu olanların oranı ise %31,2'ye çıkmaktadır.

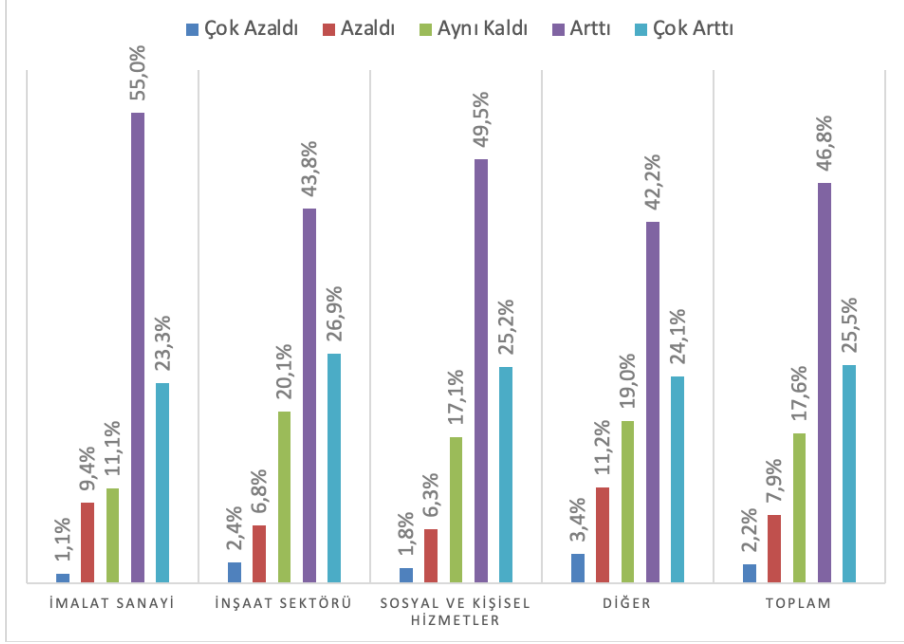
Araştırmada çapraz tablolarla çalışılan sektöre göre de reel gider ve reel gelir ile borçluluk ilişkisi irdelenmiştir. Buna göre araştırma kapsamındaki Oda üyelerinden inşaat sektöründe çalışanlar için gelir kaybı diğerlerine göre anlamlı derecede yüksektir.

Sektörlere Göre Reel Gelirde Değişim



İnşaat sektöründe çalışanlardan gelirinin çok azaldığını söyleyenlerin oranı %16,3 iken diğer sektörlerde bu oran %10 civarında kalmaktadır. İnşaat sektöründe reel gelirinin azaldığını söyleyenlerin oranı da imalat sanayinde çalışan ve gelirinin azaldığını söyleyenlerin üzerindedir.

Sektörlere Göre Reel Giderde Değişim



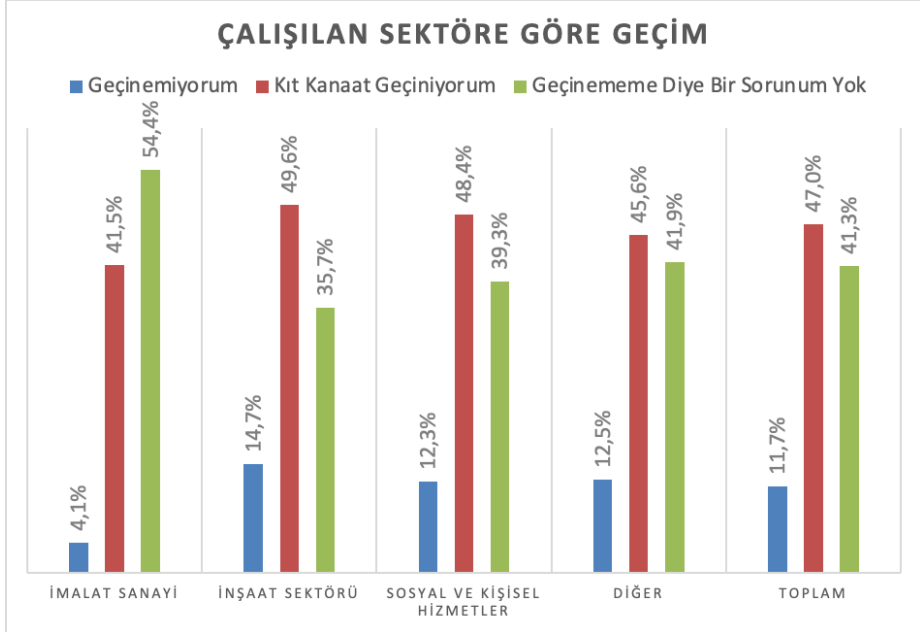
Buna karşın imalat sanayinde çalışanlar giderlerinin daha fazla arttığını söylemektedir. Reel giderlerinin arttığını söyleyenler imalat sanayinde %78,3, inşaat sektöründe %70,7'dir.

| | | | Çalışılan Sektör | | | | |
|---|-------------------|--------|------------------|----------------|-----------------------------|--------|--------|
| | | | İmalat Sanayi | İnşaat Sektörü | Sosyal ve Kişisel Hizmetler | Diğer | Toplam |
| COVID19 Sürecinde Borçlarınız Arttı mı? | Borcum yok | N | 58 | 130 | 35 | 39 | 262 |
| | | % | 32,2% | 31,4% | 31,5% | 33,6% | 31,9% |
| | Borcum azaldı | N | 10 | 11 | 1 | 5 | 27 |
| | | % | 5,6% | 2,7% | 0,9% | 4,3% | 3,3% |
| | Borcum aynı kaldı | N | 49 | 92 | 24 | 24 | 189 |
| | | % | 27,2% | 22,2% | 21,6% | 20,7% | 23,0% |
| | Borcum arttı | N | 63 | 181 | 51 | 48 | 343 |
| | | % | 35,0% | 43,7% | 45,9% | 41,4% | 41,8% |
| Toplam | N | 180 | 414 | 111 | 116 | 821 | |
| | % | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | |

Borçlarının arttığını ifade edenlerin oranı sektörlere göre anlamlı farklar üretmemektedir. Buna karşın borçların kendilerini çok zorladığını söyleyenlerde inşaat sektöründe çalışanların oranı %22,4 ile imalat sanayinde çalışanlardakinin (%11,5) yaklaşık iki katıdır.

| Çalışılan Sektöre Göre Borçların Zorlama Durumu | | | | | | | |
|--|----------------|---|------------------|----------------|-----------------------------|--------|--------|
| | | | Çalışılan Sektör | | | | Toplam |
| | | | İmalat Sanayi | İnşaat Sektörü | Sosyal ve Kişisel Hizmetler | Diğer | |
| Borçlarınız Sizi Zorluyor Mu? | Zorlamıyor | N | 14 | 34 | 8 | 9 | 65 |
| | | % | 11,5% | 11,9% | 10,5% | 11,7% | 11,6% |
| | Biraz Zorluyor | N | 51 | 90 | 24 | 25 | 190 |
| | | % | 41,8% | 31,5% | 31,6% | 32,5% | 33,9% |
| | Zorluyor | N | 43 | 98 | 32 | 28 | 201 |
| | | % | 35,2% | 34,3% | 42,1% | 36,4% | 35,8% |
| | Çok Zorluyor | N | 14 | 64 | 12 | 15 | 105 |
| | | % | 11,5% | 22,4% | 15,8% | 19,5% | 18,7% |
| Toplam | | N | 122 | 286 | 76 | 77 | 561 |
| | | % | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Bu veriler inşaat sektöründe yaşanan krizin etkilerinin mühendisler, mimarlar ve şehir plancılar arasında önemli etkilerinin olduğunu göstermektedir. Bu durum elde edilen gelire hayatını idame ettirebilme olanaklarını ciddi şekilde etkilemektedir.



Elde ettiğiniz gelire geçinebiliyor musunuz sorusuna geçinemiyorum diyenlerin oranı MMO üyelerinde %8 iken, İMO üyelerinde %14,1'dir. Kıt kanaat geçindiğini söyleyenlerin oranı ise MMO üyelerinde %42,8 olarak tespit edilmişken, İMO üyelerinde %48,1'dir. Buna göre geçinme sorunu yaşamayanların oranı MMO üyelerinde %49,2, İMO üyelerinde %37,8'dir. Diğer Odaların üyelerinde ise bu oran %34,3 olarak tespit edilmiştir.

| Elde ettiğiniz gelire geçinebiliyor musunuz? | | | | | | |
|--|-------|-----------------------|----------------|-----------------------------------|--------------------|--------|
| | İşsiz | Özel Sektörde Ücretli | Kendi hesabına | Ücretli/Maaşlı (devlet kurumunda) | Şirket/Ofis Sahibi | Emekli |
| Geçinemiyorum | 32 | 48 | 15 | 8 | 11 | 8 |
| | 50,0% | 10,7% | 10,1% | 9,4% | 7,1% | 4,7% |

Küresel Salgın Sürecinde Mühendis Emeği, Dijitalleşme ve Uzaktan Çalışma

| | | | | | | |
|---------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Kıt kanaat geçiniyorum. | 29 | 217 | 62 | 43 | 65 | 75 |
| | 45,3% | 48,5% | 41,6% | 50,6% | 41,9% | 44,1% |
| Geçinememe diye bir sorunum yok | 3 | 182 | 72 | 34 | 79 | 87 |
| | 4,7% | 40,7% | 48,3% | 40,0% | 51,0% | 51,2% |
| Toplam | 64 | 447 | 149 | 85 | 155 | 170 |
| | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

İşsiz olduğunu ifade eden Oda üyelerinin yarısı geçinemediğini, %45,3'ü ise kıt kanaat geçinebildiğini söylemektedir. Özel sektörde ücretli olanların %10,7'si geçinemediğini, %48,5'i kıt kanaat geçinebildiğini ifade etmektedir. Emekliler ve şirket ofis sahibi olanlar en az geçinme sıkıntısı yaşayanlar olarak görülmektedir.

| Elde ettiğiniz gelire geçinebiliyor musunuz? | | | | | | | | | |
|--|---|--|--------------------|-------|--------------------|---------------------------|---------------------------|----------------|--------|
| | | Hane Halkı Tipi | | | | | | | Toplam |
| | | Üç ve daha fazla çocuklu çekirdek aile | Tek başına yaşayan | Diğer | Tek ebeveynli aile | Tek çocuklu çekirdek aile | İki çocuklu çekirdek aile | Çocuk-suz çift | |
| Geçinmiyorum | N | 33 | 15 | 6 | 2 | 19 | 25 | 4 | 104 |
| | % | 24,3% | 24,2% | 18,8% | 13,3% | 8,9% | 8,6% | 4,1% | 12,3% |
| Kıt kanaat | N | 55 | 23 | 17 | 8 | 102 | 139 | 58 | 402 |

| | | | | | | | | | |
|---|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| geçiniyo- rum. | % | 40,4% | 37,1% | 53,1% | 53,3% | 47,9% | 47,9% | 59,8% | 47,6% |
| Geçine- meme diye bir sorunum yok | N | 48 | 24 | 9 | 5 | 92 | 126 | 35 | 339 |
| | % | 35,3% | 38,7% | 28,1% | 33,3% | 43,2% | 43,4% | 36,1% | 40,1% |
| Toplam | N | 136 | 62 | 32 | 15 | 213 | 290 | 97 | 845 |
| | % | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Hanehalkı tipine göre geçim sorununu en çok yaşayan üç ve daha fazla çocuğa sahip ailelerle, tek başına yaşayanlardır. Bu tip ailelerinin dörtte biri geçinme sorunu yaşamaktadır. Görece geçinme sorununu daha az yaşayanlar çocuksuz çiftlerdir. Tek ya da iki çocuklu çekirdek ailelerde de geçinememe durumu ortalamasının altında kalmaktadır.

| Elde ettiğiniz gelire geçinebiliyor musunuz? | | | | | | | |
|--|---|---|--------|------------|--------|-----------|--------|
| | | COVID 19 İle İş Yükünüz Ne Ölçüde Değişti | | | | | Toplam |
| | | Çok azaldı | Azaldı | Aynı kaldı | Arttı | Çok arttı | |
| Geçinmiyorum | N | 5 | 7 | 35 | 18 | 10 | 75 |
| | % | 12,2% | 8,4% | 9,8% | 10,5% | 20,4% | 10,7% |
| Kıt kanaat geçiniyorum. | N | 22 | 34 | 151 | 84 | 29 | 320 |
| | % | 53,7% | 41,0% | 42,3% | 49,1% | 59,2% | 45,6% |
| Geçinememe diye bir soru- num yok | N | 14 | 42 | 171 | 69 | 10 | 306 |
| | % | 34,1% | 50,6% | 47,9% | 40,4% | 20,4% | 43,7% |
| Toplam | N | 41 | 83 | 357 | 171 | 49 | 701 |
| | % | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Küresel salgın döneminde iş yüküm çok artı diyenlerin aynı zamanda en çok geçinme sorunu yaşayanlar olması dikkat çekicidir. İş yüküm çok azaldı diyenlerde de geçinmiyorum diyenlerin oranı ortalamasının üstündedir.

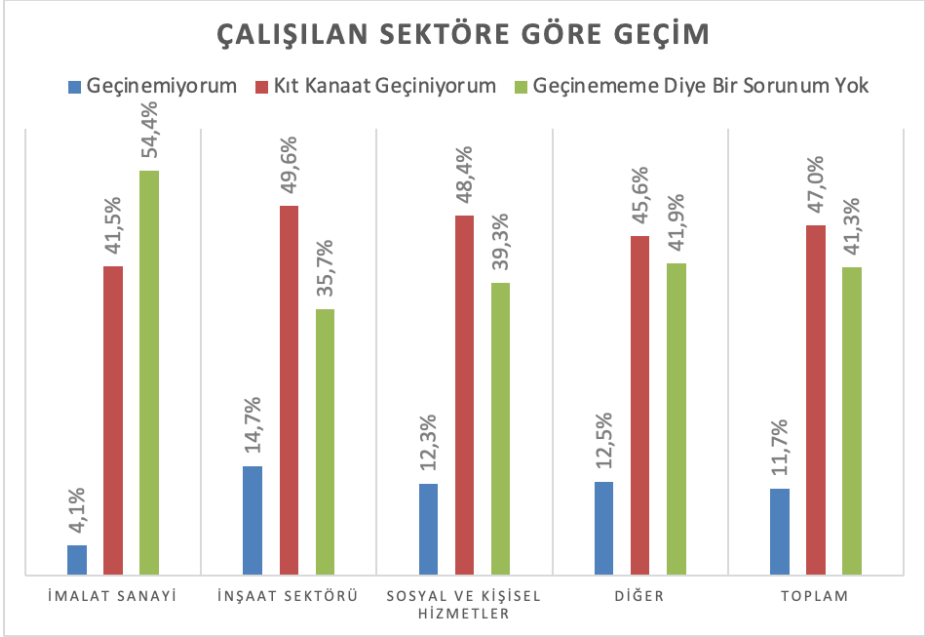
Elde ettiğiniz gelire geçinebiliyor musunuz?

| | | Toplam İş Deneyimi | | | | | Toplam |
|---------------------------------|---|--------------------|-----------|-----------|-----------|-----------------|--------|
| | | 0-9 yıl | 10-19 yıl | 20-29 yıl | 30-39 yıl | 40 yıl ve üzeri | |
| Geçinemiyorum | N | 61 | 19 | 10 | 9 | 1 | 100 |
| | % | 21,2% | 8,8% | 8,0% | 6,9% | 1,4% | 12,0% |
| Kıt kanaat geçiniyorum. | N | 159 | 101 | 46 | 59 | 31 | 396 |
| | % | 55,2% | 46,5% | 36,8% | 45,0% | 42,5% | 47,5% |
| Geçinememe diye bir sorunum yok | N | 68 | 97 | 69 | 63 | 41 | 338 |
| | % | 23,6% | 44,7% | 55,2% | 48,1% | 56,2% | 40,5% |
| Toplam | N | 288 | 217 | 125 | 131 | 73 | 834 |
| | % | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Toplam iş deneyimi ile geçim arasında da anlamlı bir ilişki görülmektedir. İş deneyimi 0-9 yıl olanlarda geçinememe sorunu çarpıcı bir şekilde diğerlerinin üzerindedir. İş deneyimi arttıkça geçinememe sorunu ortan kalkmaktadır.

| Elde ettiğiniz gelire geçinebiliyor musunuz? | | | | |
|--|---|------------------|---------------|--------|
| | | Hanehalkı Geliri | | Toplam |
| | | 9000 TL ve altı | 9000 TL üzeri | |
| Geçinemiyorum | N | 86 | 18 | 104 |
| | % | 23,9% | 4,3% | 13,4% |
| Kıt kanaat geçiniyorum. | N | 218 | 175 | 393 |
| | % | 60,6% | 42,3% | 50,8% |
| Geçinememe diye bir sorunum yok | N | 56 | 221 | 277 |
| | % | 15,6% | 53,4% | 35,8% |
| Toplam | N | 360 | 414 | 774 |
| | % | 100% | 100% | 100% |

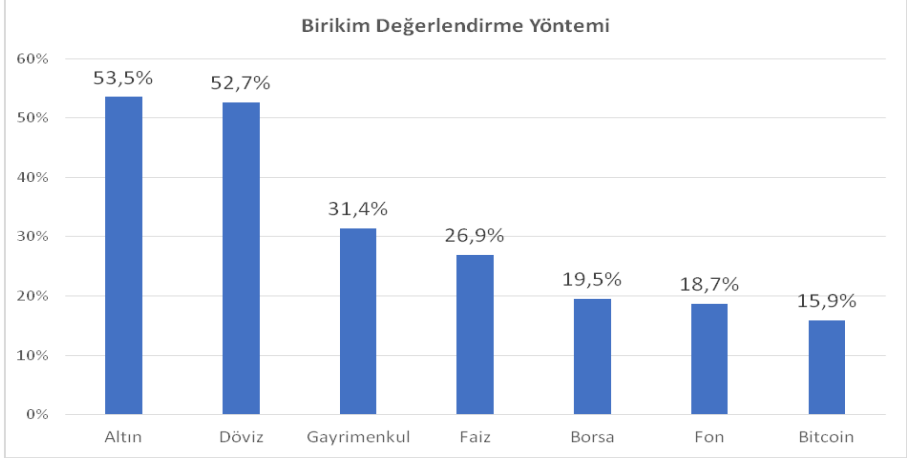
Hanehalkı geliri ile geçim arasında somut bir ilişki olduğu görülmektedir. Ortalama hanehalkı geliri 9.000 TL üzeri olanlarda geçinemediğini söyleyenlerin oranı %4,3 düzeyinde kalırken, 9.000 TL ve altı geliri olanlarda geçinemediğini söyleyenlerin oranı %23,9'dur. 9.000 TL üzeri gelire sahip olanların yarısından fazlası (%53,4) “geçinememe diye bir sorunum yok” derken bu oran 9.000 TL ve altı gelire sahip olanlarda %15,6'da kalmaktadır.



İmalat sanayinde çalışanlar açısından geçinemiyorum diyenlerin oranı %4,1'de kalırken, inşaat sektöründe çalışanlarda bu oran %14,7, sosyal ve kişisel hizmetler alanında ise %12,3'tür.

| Birikim yapıyor musunuz? | | | | |
|--------------------------|--------|---------|-------|---------------|
| | | Frekans | Yüzde | Geçerli Yüzde |
| Geçerli | Evet | 104 | 11,1 | 16,1 |
| | Hayır | 543 | 57,7 | 83,9 |
| | Toplam | 647 | 68,8 | 100,0 |
| Kayıp | Sistem | 294 | 31,2 | |
| Toplam | | 941 | 100,0 | |

Araştırma kapsamında Oda üyelerinin çok sınırlı bir kesimi birikim yapabildiğini ifade etmektedir. Bu soruya cevap verenlerin ancak %16,1'i birikim yapmaktadır. Bununla birlikte birikimi olan ve bunu değerlendirmek için döviz vb. aldığını söyleyenlerin sayısı daha fazladır.



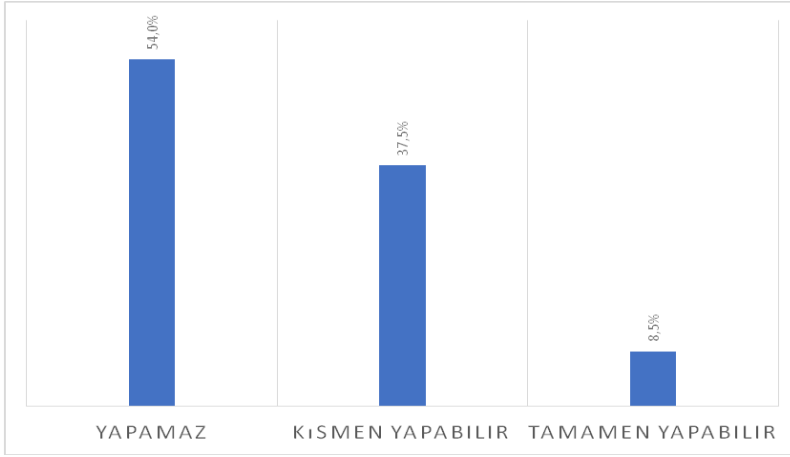
En çok tercih edilen birikim yöntemleri altın ve dövizdir. Bunları %31,4 ile gayrimenkul takip etmektedir.

V. BÖLÜM

EĞİTİM VE MESLEK

Mühendislik alanına yönelik yapılan çalışmalarda, mühendis mesleğinde yaşanan dönüşümün bir parçası olarak meslek dışı işlere kayış genel bir eğilim olarak kabul edilmektedir. Bu kapsamda yapılan işin meslek dışı kişiler tarafından da yapılıp yapılamayacağı sorusu bize bu konuda önemli ipuçları sunmaktadır.

Yaptığınız İş Meslek Dışı Bir Kişi Yapabilir mi?



Araştırma kapsamındaki Oda üyelerine bu soru sorulmuş net olarak %52,9'u yaptığı işi başka meslekten birinin yapamayacağını ifade etmiştir. %9,7'lik bir kesim ise yapılan işin meslek dışı kişiler tarafından yapılacağını ifade etmektedir.

| Yaptığınız işi mühendis olmayan biri de yapabilir mi? | | | | | | | |
|---|---------------------------------|------------------------|-----------------------------------|----------|--------------|---------------|----------------|
| | Üst düzey yönetim/ koordinasyon | Tasarım/ Projelendirme | Danışmanlık, Uzmanlık, Ekspertlik | Planlama | Bakım Onarım | Üretim İmalat | Kalite Kontrol |
| Yapamaz | 62,2% | 63,7% | 56,5% | 51,9% | 50,0% | 49,5% | 42,9% |
| Kısmen Yapabilir | 31,1% | 33,6% | 29,0% | 42,3% | 47,6% | 42,6% | 46,0% |
| Tamamen Yapabilir | 6,7% | 2,7% | 14,5% | 5,8% | 2,4% | 8,0% | 11,1% |
| | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Meslek ile yapılan iş arasında en güçlü bağ kurulan işin tasarım ve projelendirme işi olduğu görülmektedir. Bu alanda çalışan Oda üyelerinin yaklaşık üçte ikisi başka bir meslekten kişinin yaptıkları iş yapamayacağını, üçte biri ise kısmen yapabileceğini ifade etmektedir. Meslek dışı kişilerin yaptıkları işi tamamen yapabileceğini ifade edenlerin oranı bu işlerde çalışanlarda %2,7'de kalmaktadır. Kalite kontrol alanında çalışanlar ise yapılan işi meslek dışı kişilerin yapamayacağına dair en düşük oranda görüş bildiren kesimdir (%42,9). Yaptığı bu işi meslek dışı bir kişinin tamamen yapabileceğini düşünenlerin oranı ise %11,1'dir.

| Yaptığınız işi mühendis olmayan biri de yapabilir mi? | | | | |
|---|-------------------|--------------------|--------|--------|
| | | Mezun Olunan İl | | Toplam |
| | | İstanbul ve Ankara | Diğer | |
| Yaptığınız işi mühendis olmayan biri de yapabilir mi? | Yapamaz | 64,2% | 48,0% | 53,1% |
| | Kısmen Yapabilir | 27,9% | 41,1% | 37,0% |
| | Tamamen Yapabilir | 7,8% | 10,9% | 9,9% |
| Toplam | | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Bu alanda anlamlı bir fark ise mezun olunan illerde oluşmaktadır. İstanbul ve Ankara'daki üniversitelerden mezun olan mühendisler yaptıkları işi meslek dışı kişilerin yapamayacağına dair daha net bir düşünce içindedir.

| Yaptığınız işi mühendis olmayan biri de yapabilir mi? | Mezun Olunan İl | | Toplam |
|---|--------------------|--------|--------|
| | İstanbul ve Ankara | Diğer | |
| Yapamaz | 64,2% | 48,0% | 53,1% |
| Kısmen Yapabilir | 27,9% | 41,1% | 37,0% |
| Tamamen Yapabilir | 7,8% | 10,9% | 9,9% |
| Toplam | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Yine gelir düzeyi de somut olarak yapılan işin niteliği ile ilişkili olarak ele alınmaktadır. Yaptıkları işin mühendis olmayan kişiler tarafından yapılamayacağını düşünenlerin oranı 9.000 TL'den fazla gelire sahip olanlarda %62,8'dir. Buna karşın bu oran 9.000 TL ve daha az gelire sahip olanlarda %49,5'e gerilemektedir.

| Yaptığımız işi mühendis olmayan biri de yapabilir mi? | | | | | | |
|--|----------------|--------|--------|--------|-----------------|--------|
| | Yaş Grup | | | | | Toplam |
| | 29 yaş ve altı | 30-39 | 40-49 | 50-59 | 60 yaş ve üzeri | |
| Yapamaz | 43,8% | 51,9% | 57,0% | 58,5% | 69,6% | 54,1% |
| Kısmen Yapabilir | 42,2% | 41,0% | 30,5% | 32,9% | 26,1% | 36,3% |
| Tamamen Yapabilir | 14,1% | 7,1% | 12,5% | 8,5% | 4,3% | 9,5% |
| Toplam | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

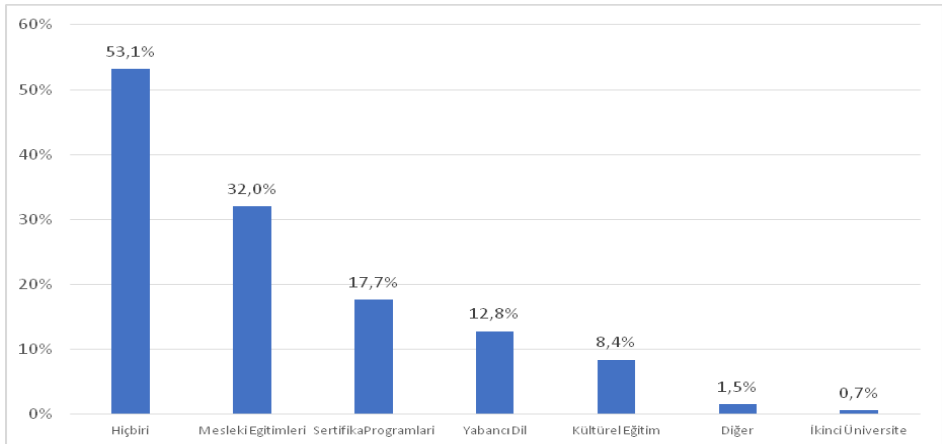
Yaş grubuna göre de yapılan işin mühendis olmayan kişilerce yapılamayacağı fikri farklılık kazanmaktadır. Gençlerde bu oran %43,8 ile ortalamanın çok altındadır. Buna karşın 60 yaş ve üzeri mühendisler için bu oran %69,6'dır.

“Yeni mezun olunca işte o dediğiniz Udemy kursları, bilmem bir şeyler, dil kursları vs. derken şu oluyor, en basiti ben iş görüşmesine gittiğimde mühendis olarak bile görmediğini açık açık söylüyorlar. Ve bunda kendilerini haklı görüyorlar. Ve siz ona haksız olduğunuzu anlatamıyorsunuz, bunu anlamıyor. Dolayısıyla ben şunu da öğrenmeliyim, bunu da öğrenmeliyim, şartnameyi aç, onu oku, yönetmeliği öğren, Resmi Gazete’yi takip et derken iş dışında da sürekli kendine bir şey katmaya çalıştığın için ek iş yapmaya vakit yok açıkçası. Benim bir tek pazarım var onda da anca yat uyu dinlen. Başka bir şey yok. Benim şu an yaptığım işi mühendis olmayan birinin yapabilmesi biraz zamanını alır. Biz mesela bir şeyi bir kerede iki kerede kavırıyorsak o beş altı kere de kavrar. Volkan’ın dediği gibi, kafası çalışan bir insan ofis mühendisinin yaptığı bir işi biraz zaman geçtikten sonra öğrenebilir. Ama şu var tabii, bunun akademik bir alt yapısı olmayacağı için bazı şeyleri oturtamaz. Hesap kitabı öğrenir ama bazı noktaları kavrayamayabilir. O yüzden çok emin olamadım” Katılımcı 14.

| Yaptığımız işi mühendis olmayan biri de yapabilir mi? | | | | | | | |
|---|----------------------|----------------------------------|---------------|----------------------|------------|--|----------|
| | Üç Boyutlu Yazıcılar | Bina Bilgi Modelleri Yazılımları | Bulut Sistemi | Nesnelerin İnterneti | Yapay Zeka | Büyük Veri Teknolojileri (Hadoop, NoSQL vs.) | Robotlar |
| Yapamaz | 41,3% | 56,8% | 51,6% | 57,4% | 66,7% | 76,9% | 66,7% |
| Kısmen Yapabilir | 56,5% | 39,2% | 40,2% | 36,8% | 29,2% | 23,1% | 29,2% |
| Tamamen Yapabilir | 2,2% | 4,1% | 8,2% | 5,9% | 4,2% | | 4,2% |
| | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Kullanılan teknoloji de mühendisin işi üzerindeki mesleki hakimiyeti konusunda önemli sonuçlar üretmektedir. Büyük veri teknolojileri (Hadoop, NoSQL vs.), robotlar ve yapay zeka kullananlar, meslek dışı kişilerin yaptıkları işi yapamayacağını daha fazla düşünmektedir.

Sık sık ya da sürekli olarak yaptığı iş için yeni mesleki becerilere ihtiyacı olan araştırma kapsamındaki ücretli mühendis, mimar ve şehir plancılarının oranı %47,8'dir. Pandemi döneminde araştırma kapsamındakilerin önemli bir kısmı bu eksikliği gidermek adına çeşitli eğitimlere, sertifika programlarına katılmıştır.



Bu dönemde hiçbir eğitim programına katılmadığını ifade edenlerin oranı %53,1'i seviyesindedir. Buna göre herhangi bir eğitim programına katılanların oranı % 46,9'dur. Yani yaklaşık iki kişiden biri en az bir eğitim programına katılmıştır. En çok katılman mesleki eğitimlerdir.

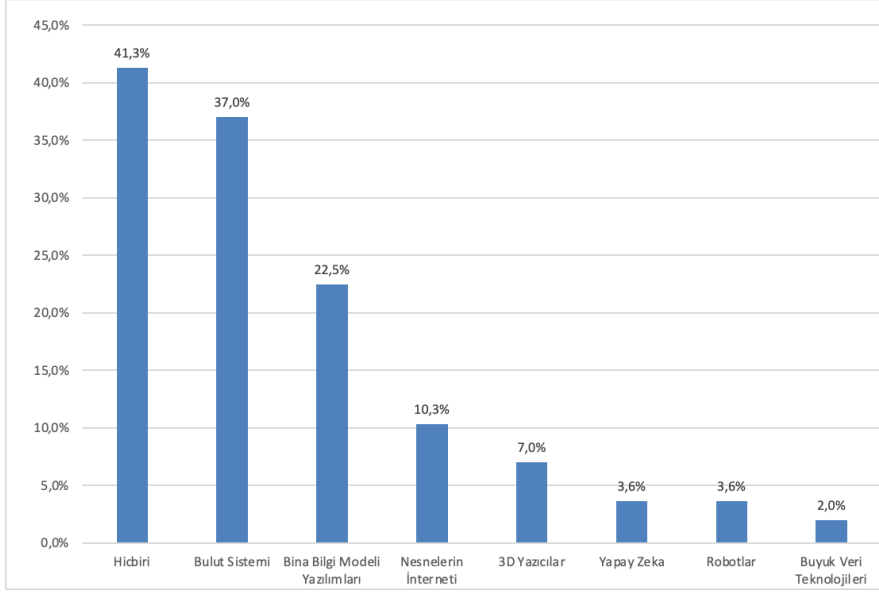
Odalar bu dönemde çok sayıda mesleki eğitim vermiştir:

“Bu Covid dönemini Mühendisler Odası'ndaki online eğitimler, online seminerler, daha doğrusu MMO'nun tüm online etkinliklerine yoğunlaşarak geçirdim. Hiç evden çıkmadan yaşamak durumunda kaldım eşimin sağlık probleminden dolayı riske girme şansımız yoktu... Yani Mühendisler Odası bu pandemide üyesini hiçbir zaman yalnız bırakmadı. Hem teknik eğitimler olarak hem sosyal olarak” Katılımcı 1.

“Tabi ki. Biz de eksik yönlerimizi tamamlamak adına hem udeemy gibi sosyal platformlar olsun hem de Odamızın aracılığıyla kendimizi geliştirmek adına eğitimlere ve sertifika programlarına katılmaya imkan bulduk” Katılımcı 2.

“COVID dönemin de maalesef yarattığı sonuçları itibariyle işsizliğin çok artması dolayısıyla özellikle daha önce belki çok yapmadığımız bir şeydi. Sadece işsiz mühendislere özel kurslar eğitimler yapmaya başladık ve işte biraz önce arkadaşların söylediği gibi tecrübe, uzmanlık isteyen çok fazla firma var. Arkadaşlar yeni mezun olmuşlar. Hepsi inşaat mühendisi ama inşaat mühendisliğinin çok fazla çalışma alanı var. Belirli bir alanda uzmanlaşmayı istiyor, şimdi o uzmanlaşmanın da çalışmadan olmayacağından dolayı yine iş bulma süreçlerinin uzaması sonucuyla karşılaşıyorlar. Biz bunları Odada eğitimlerle çözmeye çalıştık. Yani geçen dönem de yaptık bu dönem de yaptık, 80 arkadaşımız katıldı bu dönem. 80 işsiz mühendis arkadaşımızın alanında uzmanlaşması için. Kimisi yapı alanında uzmanlaşmak üzere eğitimler aldı, kimisi yol, kimisi çelik yapı vs. için. Hepsinde uzmanlaşma ile ilgili eğitimler vermeye başladık” Katılımcı 15.

Küresel Salgın Sürecinde Mühendis Emeği, Dijitalleşme ve Uzaktan Çalışma



Bulut sistemi, yapay zeka, nesnelerin interneti, robotlar, 3D yazıcılar ve büyük veri teknolojileri gibi yüksek teknolojik ürünleri kullananların oranı %50'nin üzerindedir. Bulut sistemi bu teknolojiler arasında öne çıkmaktadır. Bina bilgi modeli yazılımları en çok kullanılan yüksek teknoloji ürünleri arasında ikinci sıradadır.

VI. BÖLÜM

SEKTÖREL YAPI

Mühendislerin çalıştıkları sektörler, mühendislik alanına göre farklılıklar göstermektedir. Araştırmaya katılan Oda üyelerinin yaklaşık üçte biri İnşaat Mühendisleri Odası (İMO) üyesidir. Yine Mimarlar Odası üyelerinin araştırmada önemli bir ağırlığı bulunmaktadır. Bu ağırlık kapsamında araştırmada inşaat sektörü öne çıkmaktadır. Araştırmaya katılan Oda üyelerinin %47,2'si inşaat, %21,7'si imalat sanayiinde çalışmaktadır. Sosyal ve kişisel hizmetler üçüncü önemli sektördür. Bu sektörleri elektrik, gaz, su ile tarım ve ormancılık sektörü takip etmektedir.

| Çalıştığınız ya da en son çalıştığınız sektör aşağıdakilerden hangisidir? | | | |
|---|---------|-------|---------------|
| | Frekans | Yüzde | Geçerli Yüzde |
| İnşaat | 428 | 45,5 | 47,2 |
| İmalat sanayi | 197 | 20,9 | 21,7 |
| Sosyal ve kişisel hizmetler (kamu hizmetleri, savunma, eğitim, sağlık, bakım-onarım, dernekler, vb) | 122 | 13,0 | 13,5 |
| Elektrik, gaz, su | 58 | 6,2 | 6,4 |
| Tarım, ormancılık | 34 | 3,6 | 3,7 |
| Ulaşım, depolama, iletişim, telekomünikasyon | 29 | 3,1 | 3,2 |
| Madencilik | 15 | 1,6 | 1,7 |
| Toptan ve perakende ticaret, restoran, otel işletmeciliği | 15 | 1,6 | 1,7 |
| Finans, sigorta ve mesleki hizmetler (banka, sigorta, gayrimenkul komisyonculuğu, hukuk, muhasebe vb) | 6 | 0,6 | 0,7 |
| Bilişim/Yazılım | 3 | 0,3 | 0,3 |
| Toplam | 907 | 96,4 | 100,0 |

Araştırma kapsamındaki Oda üyelerinin %35,7'si Makina Mühendisleri Odası, %34,6'sı İnşaat Mühendisleri Odası üyesidir. Diğer başlığı altındaki üyelerin toplam içindeki payı %29,7'dir. Diğer kategorisi altında kalan Oda üyelerinin yaklaşık üçte biri Elektrik Mühendisleri Odası ve üçte biri ise Mimarlar Odası üyelerinden oluşmaktadır. Ziraat Mühendisleri Odası üyelerinin toplam içindeki payı %12,2'dir. Harita ve Kadastro Mühendisleri Odası, Jeoloji Mühendisleri Odası, Maden Mühendisleri Odası üyelerinden araştırmaya katılım sağlayanların oranı 10'ar kişinin üstündedir. Bunun yanında Gıda Mühendisleri Odası, Gemi Mühendisleri Odası, Şehir Plancıları Odası, Bilgisayar Mühendisleri Odası, Kimya Mühendisleri Odası, Metalurji ve Malzeme Mühendisleri Odası, Peyzaj Mimarları Odası üyeleri de araştırmaya katkı veren diğer Oda üyeleridir.

| Odalara Göre Çalışılan Sektör | | | | |
|--------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------------------|
| Çalışılan Sektör | MMO | İMO | Diğer | Araştırma Kapsamı |
| İmalat Sanayi | 47,5 | 3,2 | 26,8 | 21,7 |
| İnşaat Sektörü | 20,0 | 82,3 | 17,2 | 47,2 |
| Sosyal ve Kişisel Hizmetler | 17,5 | 6,9 | 29,3 | 13,5 |
| Diğer | 15,0 | 7,6 | 26,8 | 17,6 |
| Toplam | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Üyesi olunan Odaya göre çalışılan sektörler bakımından MMO üyelerinin ağırlıklı olarak imalat sanayinde, İMO üyelerinin ise inşaat sektöründe çalıştıkları görülmektedir. Diğer Oda üyeleri arasında, kamu hizmetleri, savunma, eğitim, sağlık, bakım-onarım, dernekler vb. faaliyetleri kapsayan sosyal ve kişisel hizmetler alanının öne çıktığı görülmektedir. Bu alanlarda olanların oranı %29,8 ile öne çıkmaktadır. MMO üyeleri arasında azımsanmayacak bir oranda inşaat sektöründe çalışan kişi bulunmaktadır.

| İmalat sanayinde hangi sektörde çalışıyorsunuz/çalıştınız? (MMO) | | |
|--|----------------|----------------------|
| Sektörler | Frekans | Geçerli Yüzde |
| Motorlu kara taşıtı, treyler (römork) ve yarı treyler (yarı römork) imalatı | 27 | 20,1 |
| Fabrikasyon metal ürünleri imalatı (makine ve teçhizat hariç) | 25 | 18,7 |
| Ana metal sanayii | 21 | 15,7 |
| BYS Makine ve ekipman imalatı | 14 | 10,4 |
| Diğer | 47 | 35,1 |
| Toplam | 134 | 100,0 |

Makina Mühendisleri arasında imalat sanayinde çalışanların metal sektöründe yoğunlaştığı görülmektedir. Otomotiv (Motorlu kara taşıtları, treyler ve yarı treyler imalatı) sektörü %20'lik bir paya sahipken onu Metal Eşya (Fabrikasyon metal ürünleri imalatı) %18,7 ile ikinci sırada, Ana Metal sanayi üçüncü sıradadır.

| Çalışılan Sektöre Göre Kamuda Ücretlilik | | | | | | | |
|--|-------|------------------|----------------|-----------------------------|--------|--------|--------|
| | | Çalışılan Sektör | | | | Toplam | |
| | | İmalat Sanayi | İnşaat Sektörü | Sosyal ve Kişisel Hizmetler | Diğer | | |
| Kamuda Ücretli | Hayır | N | 191 | 390 | 59 | 135 | 775 |
| | | % | 97,0% | 91,1% | 48,4% | 84,4% | 85,4% |
| | Evet | N | 6 | 38 | 63 | 25 | 132 |
| | | % | 3,0% | 8,9% | 51,6% | 15,6% | 14,6% |
| Toplam | | N | 197 | 428 | 122 | 160 | 907 |
| | | % | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Sektörlere göre bakıldığında kamuda ücretliliğin en çok sosyal ve kişisel hizmetler alanında olduğu görülmektedir. İmalat sanayinde çalışan Oda üyelerinin sadece %3'ü, inşaat sektöründe çalışan Oda üyelerinin %8,9'u kamu sektöründe ücretlidir. Diğer sektörlerde kamuda ücretli olarak çalışan Oda üyelerinin oranı ise %15,6'dır.

| Özel Sektörde Ücretlilik | | | | | | | |
|--------------------------|-------|------------------|----------------|-----------------------------|--------|--------|--------|
| | | Çalışılan Sektör | | | | Toplam | |
| | | İmalat Sanayi | İnşaat Sektörü | Sosyal ve Kişisel Hizmetler | Diğer | | |
| Özel Sektörde Ücretlilik | Hayır | N | 65 | 222 | 94 | 84 | 465 |
| | | % | 33,0% | 51,9% | 77,0% | 52,5% | 51,3% |
| | Evet | N | 132 | 206 | 28 | 76 | 442 |
| | | % | 67,0% | 48,1% | 23,0% | 47,5% | 48,7% |
| Toplam | | N | 197 | 428 | 122 | 160 | 907 |
| | | % | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Özel sektörde ücretlilik %67 ile en çok imalat sanayinde görülmektedir. İnşaat sektöründe özel sektörde ücretlilik oranı %48,1 iken, sosyal ve kişisel hizmetlerde ise bu oran %23'tür. Toplamda ücretlilik imalat sanayinde %70, inşaat sektöründe %57, sosyal ve kişisel hizmetler alanında %74,6'dır.

| Çalışılan Sektöre Göre Şirket/Ofis Sahipliği | | | | | | | |
|--|-------|------------------|----------------|-----------------------------|--------|--------|--------|
| | | Çalışılan Sektör | | | | Toplam | |
| | | İmalat Sanayi | İnşaat Sektörü | Sosyal ve Kişisel Hizmetler | Diğer | | |
| Şirket/Ofis Sahibi | Hayır | N | 179 | 321 | 116 | 139 | 755 |
| | | % | 90,9% | 75,0% | 95,1% | 86,9% | 83,2% |
| | Evet | N | 18 | 107 | 6 | 21 | 152 |
| | | % | 9,1% | 25,0% | 4,9% | 13,1% | 16,8% |
| Toplam | | N | 197 | 428 | 122 | 160 | 907 |
| | | % | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

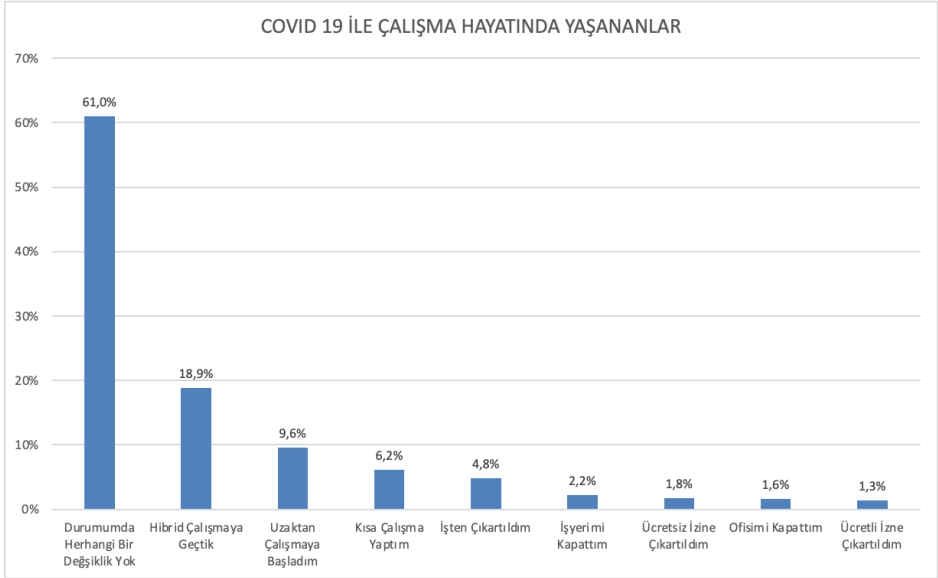
Şirket/Ofis sahipliğinin en yoğun olduğu sektör %25 ile inşaat sektörüdür, imalat sanayinde çalışanlarda oran %9,1, sosyal ve kişisel hizmetlerde çalışanlarda %4,9'dur.

VII. BÖLÜM

COVID 19 SÜRECİNDE ÇALIŞMA BİÇİMİNDE YAŞANAN DÖNÜŞÜM

MÜHENDİSLERİN UZAKTAN ÇALIŞMA VE ESNEK ÇALIŞMA TERCİHLERİ

COVID 19 süreci çalışma biçimlerinde köklü dönüşümlerin yaşandığı bir pratik oldu. Bu pratik içinde %61’lik bir kesim çalışma hayatında bir değişimin olmadığını ifade etmektedir. Küresel salgın döneminde hem uzaktan hem de işyerinde çalışmaya geçenlerin oranı %18,9 olmuştur. Uzaktan çalışmaya geçenlerin oranı ise %9,6’dır. Salgın döneminde yaygın bir uygulama zemini bulan kısa çalışma uygulaması araştırma kapsamındaki mühendislerin %6,2’si için gerçekleşmiştir. Bu dönemde işten çıkartıldığını ifade edenlerin oranı %4,8, işyerini kapatanların oranı %2,2, ücretsiz izne çıkartıldım diyenlerin oranı %1,8 olmuştur.



Belediyede işçi statüsünde çalışan mühendisler açısından COVID 19 gelir anlamında önemli kayıplara yol açmıştır:

“Kamuda çalışıyorum. Kamuda çalıştığım için özel sektörde çalışanlara nazaran iş anlamında bir tık daha farklı bir bakış açımız oluyor. Biz de geçen Covid döneminde evden çalışmaya başladık. Daha sonra da yarı zamanlı daha doğrusu yarı ücretli olarak hiç çalışmamaya başladık. O süre zarfında aylığımızın bir kısmını SGK’dan alıyorduk ve hiç işe gitmezdik. Bu bizi ciddi etkiledi. 9 ay kadar bir kısa çalışma dönemi oldu. Geçen yazın başından Haziran’a kadar biz kısa çalışmadaydık. O süre zarfında ister istemez ciddi bir sıkıntı çektik. Çünkü normal maaşımızın neredeyse 3’te 1’i oranında bir maaş alıyorduk. Daha sonrasında artık tam zamanlı çalışmaya başlayınca bir tık daha rahat ettik. Bu sefer de döviz kurundaki dalgalanmalar, hükümet politikalarındaki ekonomik inatçılık ve piyasaların durumundan ötürü aldığımız maaş da asgari ücret seviyesine geldi. Yani hiçbir farkımız kalmadı. Şimdi asgari ücretli arkadaşlarımıza gerekli zam yapıldı, tabi onların cebindeki para yine eridi ama mühendisler için çıkıp da hiç kimse demedi ki “ya bu mühendislerin, mimarların, doktorların maaşları ne olacak?”. Bizim maaşlarımız şu an ciddi oranda eridi ve üzerine bir şey de eklenmedi. İyi kötü asgari ücretin üzerine yaklaşık %50 oranında bir zam eklendi. Bize o da gelmedi. Böyle bir durumun içerisindeyiz. Ben ne olacağını merakla bekliyorum. Açıkçası ümitsizim.” Katılımcı 4.

Pandemi döneminde bütün risklere rağmen işe gitmek zorunda kalan mühendislerin, özellikle üretim sektöründe, olduğu görülmektedir.

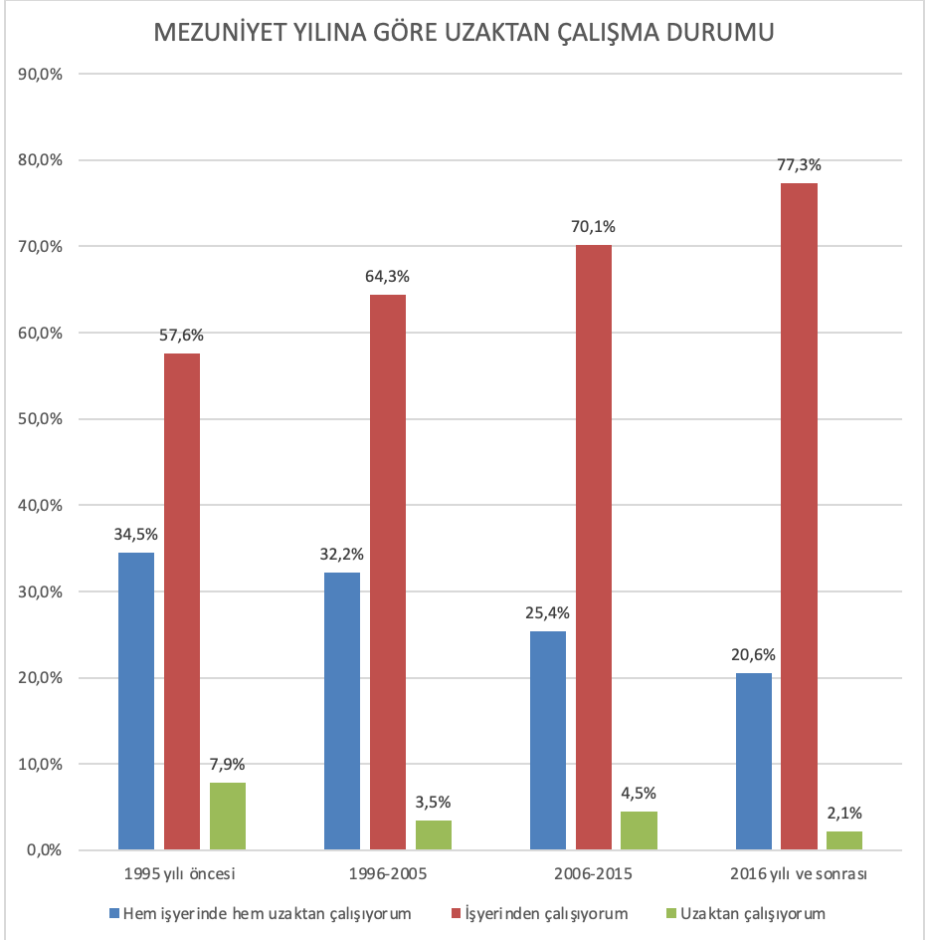
“Pandemi başladığında askerdeydim. Askerlik dönüşü vaka sayısı artmaya başladı. İş bulma süreci zorlaştı. Çünkü piyasada işsiz mühendis çok. İş var ama piyasada işsiz mühendis olduğundan işverenler düşük maaş ile işe başlatmak istiyorlar. Böyle bir sıkıntı oldu. İş bulduktan sonra bu sefer de vaka sayıları çok fazla arttı ve biliyorsunuz geçtiğimiz dönemlerde Mart-Nisan aylarında tam kapanma süreci olmuştu. Ben üretim sektöründe çalışıyorum. Mesela üretim sektöründe bu durum söz konusu değildi. Herkes tam teşekküllü olarak işe gidiyordu. Bunun zorluklarını çok yaşadık. Dijital dönüşüme geçemiyorsun üretim yaptığın için. Makinanın başında parçayı takip etmek zorunda kalıyorsun. Açıkçası bunun zorluklarını o dönem çok yaşadık ve hala da yaşamaya devam ediyoruz.” Katılımcı 2.

Kimi işyerlerinde ise mühendisler kısa çalışma uygulamasına dahil edilmese de işten çıkartmalar yaşanmıştır:

“Covid döneminde daha önceki işyerinde kısa çalışma bize uygulanmadı. Mühendislerin hiçbirine uygulanmadı. Çok dar bir kadroya uygulanmıştı. Onlara da bir gelir kaybı yaşatılmadan yapılmıştı. Öyle bir sıkıntı yaşamadım. Covid döneminde kısa çalışma, sigortanın eksik ödenmesi vs. çalışma koşullarına dair hiçbir sıkıntı yaşamadık. Sadece dediğim gibi evden çalışma, bir önceki işyerimde Covid ve günün koşullarına bağlı olarak işten çıkarma olmuştu. Mühendis arkadaşlarımızdan da bundan etkilenenler oldu. Burası zaten yeni olduğu için o son dönemdeki 4 aylık bir süreç, diğerinde Covid döneminin ortasında bir işten çıkarma olmuştu. Ondan etkilenen meslektaşlarımız da vardı.” Katılımcı 6.

Araştırmanın gerçekleştirildiği Eylül-Ekim 2021 aylarında, araştırma kapsamındaki Oda üyeleri açısından uzaktan çalışma, çok yaygın bir deneyim değildir. Normal koşullar altında uzaktan çalışma yaptıklarını ifade edenlerin oranı %4,7 düzeyinde kalmaktadır. Hibrit model olarak anılan hem uzaktan hem de evden çalışma ise yaygın bir pratik haline gelmiştir. Çalışma biçimini hibrit olarak nitelendirenlerin oranı %28’dir. Çalışmalarını işyerinden sürdürenlerin oranı ise %67,4’tür.

Lisans mezuniyet yılına göre uzaktan çalışma pratikleri arasında önemli farklar görülmektedir. 2016 sonrasında mezun olanlar için işyerinden çalışma daha yaygın bir durumdur. Bu grup için sadece işyerinden çalışanların oranı %77,3’tür. Bu oran 1995 ve öncesinde mezun olmuş olanlar için %57,6’dır. Uzaktan çalışma en çok bu mezuniyet grubu için görülmektedir (%7,9). Hem uzaktan hem işyerinden çalışanların oranı ise 2005 ve öncesi için mezunlar için yaklaşık her 3 kişiden birinin karşı karşıya kaldığı bir pratiktir.



Yapılan işe göre uzaktan çalışma pratiklerine bakıldığında üretim ve imalat işlerinde çalışanlar arasında sadece işyerinden çalışanların oranı %76'dır. Bu oran tasarım ve projelendirme işleri için %58,6'ya, danışmanlık, uzmanlık ve eksperlik işlerinde %43,4'e gerilemektedir.

| Yapılan İşe Göre Uzaktan Çalışma | | | | | | |
|---|---------------|--------|-----------------------|--------|----------------------------------|--------|
| Uzaktan Çalışma Durumu | Üretim-İmalat | | Tasarım-Projelendirme | | Danışmanlık, Uzmanlık, Ekspertiz | |
| | N | % | N | % | N | % |
| Hem işyerinde hem uzaktan çalışıyorum | 41 | 21,9% | 78 | 35,1% | 27 | 43,5% |
| İşyerinden çalışıyorum | 142 | 75,9% | 130 | 58,6% | 30 | 48,4% |
| Uzaktan çalışıyorum | 4 | 2,1% | 14 | 6,3% | 5 | 8,1% |
| | 187 | 100,0% | 222 | 100,0% | 62 | 100,0% |

İşteki duruma göre ise şirket/ofis sahibi olanlar ve kendi hesabına çalışanlar için uzaktan çalışmanın daha yaygın bir pratik olduğu görülmektedir.

| İşteki Duruma Göre Uzaktan Çalışma | | | | | | |
|---|---------|--------|--------------------|--------|------------------------|--------|
| Uzaktan Çalışma Durumu | Ücretli | | Şirket/Ofis Sahibi | | Kendi Hesabına Çalışan | |
| | N | % | N | % | N | % |
| Hem işyerinde hem uzaktan çalışıyorum | 118 | 23,3% | 53 | 39,8% | 48 | 42,9% |
| İşyerinden çalışıyorum | 368 | 72,7% | 73 | 54,9% | 52 | 46,4% |
| Uzaktan çalışıyorum | 20 | 4,0% | 7 | 5,3% | 12 | 10,7% |
| | 506 | 100,0% | 133 | 100,0% | 112 | 100,0% |

Ücretlilerde uzaktan çalışıyorum diyenlerin oranı %72,7 iken, bu oran şirket/ofis sahibi olanlarda %54,9, kendi hesabına çalışanlarda %46,4'tür. Uzaktan çalışma ücretli olanlarda %4, kendi hesabına çalışanlarda %10,7'dir. Çok fazla çakışma olmasa da araştırma kapsamında kişilerin kendilerini hem ücretli hem kendi hesabına çalışan olarak tanımlamaları mümkündür.

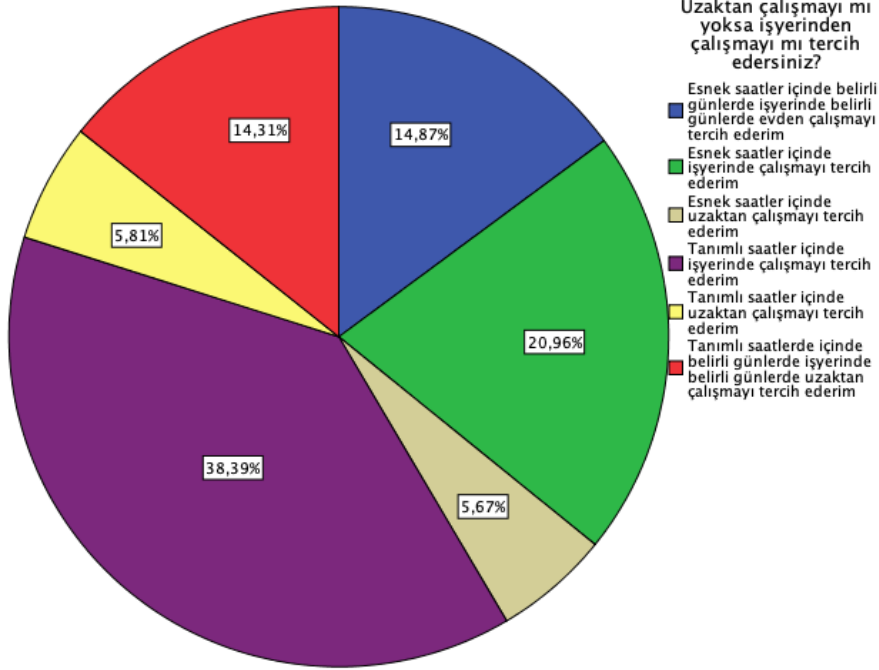
| Yapılan İşin Ne Kadarı Uzaktan Yapılabilir? | | | | |
|--|-------------------------------|---------|-------|---------------|
| | | Frekans | Yüzde | Geçerli Yüzde |
| Geçerli | Yaptığım İş Uzaktan Yapılamaz | 256 | 27,2 | 36,3 |
| | Dörtte biri | 150 | 15,9 | 21,2 |
| | Yarısı | 134 | 14,2 | 19,0 |
| | Dörtte üçü | 85 | 9,0 | 12,0 |
| | Tamamı | 81 | 8,6 | 11,5 |
| | Toplam | 706 | 75,0 | 100,0 |
| Kayıp | Sistem | 235 | 25,0 | |
| Toplam | | 941 | 100,0 | |

Uzaktan çalışmanın potansiyellerini anlamak için araştırmaya katılanlara, yaptıkları işin ne kadarının uzaktan gerçekleştirebilecekleri sorulmuştur. Araştırmaya katılanların sadece %36,3'ü yaptığı işin uzaktan yapılamayacağını ifade etmektedir. Bu dikkat çekici bir veridir. Yapılan işin tamamının uzaktan yapılabilirliğini söyleyenlerin oranı ise %11,5 olarak tespit edilmiştir. Bu durumda hibrit modelin gelecek dönemde mühendis emeği açısından yaygınlaşacağı görülmektedir.

| Yapılan İşin Ne Kadarı Uzaktan Yapılabilir? | | | | | | | | |
|---|---------------|-------|-----------------------|-------|----------|-------|----------------|-------|
| | Üretim İmalat | | Tasarım Projelendirme | | Planlama | | Kalite Kontrol | |
| | N | % | N | % | N | % | N | % |
| Yaptığım İş Uzaktan Yapılamaz | 95 | 50,8% | 50 | 22,4% | 25 | 24,0% | 24 | 38,7% |
| Dörtte biri | 48 | 25,7% | 38 | 17,0% | 23 | 22,1% | 22 | 35,5% |
| Yarısı | 22 | 11,8% | 60 | 26,9% | 22 | 21,2% | 9 | 14,5% |
| Dörtte üçü | 15 | 8,0% | 35 | 15,7% | 22 | 21,2% | 5 | 8,1% |
| Tamamı | 7 | 3,7% | 40 | 17,9% | 12 | 11,5% | 2 | 3,2% |
| Toplam | 187 | 100% | 223 | 100% | 104 | 100% | 62 | 100% |

Yapılan işin niteliğine göre işlerin yürütümünün ne kadarının uzaktan gerçekleştirilebileceği konusu farklılık göstermektedir. Üretim ve imalat alanında çalışanlar da yapılan işin uzaktan yapılamayacağını söyleyenlerin oranı %50 civarındadır. Buna karşın tasarım ve projelendirme alanı için bu oran %22,4'e gerilemektedir. Tasarım ve projelendirme alanında çalışanların %17,9'u yaptıkları işin tamamen uzaktan yapılabilirliğini söylemektedir. Planlama alanında da işlerin uzaktan yapılamayacağını düşünenlerin oranı %25'tir. Kalite kontrol alanında da işlerin tamamının uzaktan yapılabilirliğinin oranı %3,2 ile istisnai kalmaktadır.

“Ben üretim sektöründe çalışıyorum. Mesela üretim sektöründe bu durum söz konusu değildi. Herkes tam teşekküllü olarak işe gidiyordu. Bunun zorluklarını çok yaşadık. Dijital dönüşüme geçemiyorsun üretim yaptığın için. Makinanın başında parçayı takip etmek zorunda kalıyorsun. Açıkçası bunun zorluklarını o dönem çok yaşadık ve hala da yaşamaya devam ediyoruz.”



Araştırma kapsamındaki üyelere uzaktan çalışmayı mı yoksa işyerinde çalışmayı mı tercih ettikleri sorulmuştur. Tamamen uzakta çalışma tercihi %11,5 seviyesinde kalmaktadır. Hibrit çalışmayı isteyenlerin oranı ise %21,9'dur. Buna karşın işyerinden çalışmayı tercih edenlerin oranı %59,4'tür. Araştırma kapsamındaki üyelerin %38,4'ü tanımlı saatlerde işyerinden çalışma tercihini ifade etmektedir. Esnek saatlerde uzaktan çalışmayı isteyenlerin oranı %5,7 iken esnek saatlerde işyerinden çalışmayı isteyenler %21, esnek saatlerde hibrit çalışmayı isteyenler ise %14,9'dur.

| Uzaktan çalışmayı mı yoksa işyerinden çalışmayı mı tercih edersiniz? | | Frekans | Yüzde | Geçerli Yüzde |
|--|--|------------|--------------|---------------|
| Geçerli | Esnek saatler içinde belirli günlerde işyerinde belirli günlerde evden çalışmayı tercih ederim | 105 | 11,2 | 14,9 |
| | Esnek saatler içinde işyerinde çalışmayı tercih ederim | 148 | 15,7 | 21,0 |
| | Esnek saatler içinde uzaktan çalışmayı tercih ederim | 40 | 4,3 | 5,7 |
| | Tanımlı saatler içinde işyerinde çalışmayı tercih ederim | 271 | 28,8 | 38,4 |
| | Tanımlı saatler içinde uzaktan çalışmayı tercih ederim | 41 | 4,4 | 5,8 |
| | Tanımlı saatlerde içinde belirli günlerde işyerinde belirli günlerde uzaktan çalışmayı tercih ederim | 101 | 10,7 | 14,3 |
| | Toplam | 706 | 75,0 | 100,0 |
| Kayıp Veri | Sistem | 235 | 25,0 | |
| Toplam | | 941 | 100,0 | |

Üyesi olunan Odaya göre de uzaktan çalışma tercihi farklılaşmaktadır. İşyerinden ve tanımlı saatlerde çalışma tercihi en çok İMO üyeleri arasında görülürken (%43,6) en az Mimarlar Odası üyelerinde görülmektedir (%25,4).

| Uzaktan çalışmayı mı yoksa işyerinden çalışmayı mı tercih edersiniz? (Üyesi Olunan Odaya Göre) | | | | | | | |
|--|---|------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | Üyesi Olunan Oda | | | | | Toplam |
| | | MMO | İMO | EMO | MO | Diğer | |
| Esnek saatler içinde belirli günlerde işyerinde belirli günlerde evden çalışmayı tercih ederim | N | 43 | 29 | 11 | 9 | 13 | 105 |
| | % | 17,6% | 11,9% | 15,1% | 13,4% | 16,5% | 14,9% |
| Esnek saatler içinde işyerinde çalışmayı tercih ederim | N | 48 | 52 | 17 | 16 | 15 | 148 |
| | % | 19,7% | 21,4% | 23,3% | 23,9% | 19,0% | 21,0% |
| Esnek saatler içinde uzaktan çalışmayı tercih ederim | N | 21 | 10 | 3 | 4 | 2 | 40 |
| | % | 8,6% | 4,1% | 4,1% | 6,0% | 2,5% | 5,7% |
| Tanımlı saatler içinde işyerinde çalışmayı tercih ederim | N | 85 | 106 | 30 | 17 | 33 | 271 |
| | % | 34,8% | 43,6% | 41,1% | 25,4% | 41,8% | 38,4% |
| Tanımlı saatler içinde uzaktan çalışmayı tercih ederim | N | 12 | 15 | 5 | 6 | 3 | 41 |
| | % | 4,9% | 6,2% | 6,8% | 9,0% | 3,8% | 5,8% |
| Tanımlı saatlerde içinde belirli günlerde işyerinde belirli günlerde uzaktan çalışmayı tercih ederim | N | 35 | 31 | 7 | 15 | 13 | 101 |
| | % | 14,3% | 12,8% | 9,6% | 22,4% | 16,5% | 14,3% |
| Toplam | N | 244 | 243 | 73 | 67 | 79 | 706 |
| | % | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Esnek saatler içinde çalışma tercihi yüzde 45,9 ile en çok MMO üyelerinin, %37,4 ile en az İMO üyelerinin tercihidir. MMO üyelerinin %54,5'i sadece işyerinden çalışmayı tercih ederken bu oran İMO üyelerinde %65'tir.

| Uzaktan Çalışmayı Mı Yoksa İşyerinden Çalışmayı Mı Tercih Edersiniz? (Cinsiyete Göre) | | | | |
|--|---|----------|--------|--------|
| | | Cinsiyet | | Toplam |
| | | Erkek | Kadın | |
| Esnek saatler içinde belirli günlerde işyerinde belirli günlerde evden çalışmayı tercih ederim | N | 85 | 10 | 95 |
| | % | 16,1% | 9,5% | 15,0% |
| Esnek saatler içinde işyerinde çalışmayı tercih ederim | N | 104 | 27 | 131 |
| | % | 19,7% | 25,7% | 20,7% |
| Esnek saatler içinde uzaktan çalışmayı tercih ederim | N | 33 | 4 | 37 |
| | % | 6,3% | 3,8% | 5,8% |
| Tanımlı saatler içinde işyerinde çalışmayı tercih ederim | N | 202 | 39 | 241 |
| | % | 38,3% | 37,1% | 38,1% |
| Tanımlı saatler içinde uzaktan çalışmayı tercih ederim | N | 29 | 7 | 36 |
| | % | 5,5% | 6,7% | 5,7% |
| Tanımlı saatlerde içinde belirli günlerde işyerinde belirli günlerde uzaktan çalışmayı tercih ederim | N | 75 | 18 | 93 |
| | % | 14,2% | 17,1% | 14,7% |
| Toplam | N | 528 | 105 | 633 |
| | % | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Uzaktan ya da işyerinden çalışma tercihi cinsiyete göre de farklılık göstermektedir. Erkekler kadınlara göre esnek saatler içinde belirli günler işyerinden belirli günler evden çalışmayı daha çok tercih ederken, esnek saatler içinde işyerinde çalışma tercihi kadınlarda daha fazladır.

“Dijital çalışmayı ben desteklemiyorum. Çünkü ben şu an özel sektörde, devlette mesela 5’ten sonra kimse iş yapmaz çıkar gider, ben şu an idareye iş yaptığım için belediyeye, valiliğe, BOTAŞ’a biz iş yapıyoruz. O yüzden onların çalışma sistemini de biliyorum. Ama bizde öyle bir şey yok. Geçenlerde ben mesela aşı oldum. Patronum aşı olduğumu bildiği halde hak ediş var dedi ve gel dedi. Ben o halde hastaneden çıktım ve gece eve geldiğimde saat 1 falandı. Bu dijital dönse belki daha da kötü olacak belki sabaha kadar çalıştıracak beni. Ucu bucağı olmayan bir çalışma saati olacak. Mesai saatinin zaten bir tanımı yok. O zaman hiç olmayacak. En azından şimdi iş bitince evime gidiyorum. O zaman öyle bir şey de olmayacak. Evdeyken de diyecem ki, şunu hallet. O yüzden açıkçası benim desteklemediğim bir şey. Mesela şu anda patronum arsa buradan çıkmak zorundayım, kusura bakmayın. Ben ofis mühendisliği yapıyorum. Hakediş, ataşmanları hazırlama, metraj hesaplama vs. o tarz işlere bakıyorum ben. Bir tane daha kadın mühendis var ofiste. Şantiye şeflerimizin hepsi erkek. Hiç kadın şantiye şefimiz ya da saha mühendisimiz yok. O tarz bir iş yaptığım için 7/24 ulaşılabilir olmamız gerekiyor” Katılımcı 14.

| Uzaktan çalışmayı mı yoksa işyerinden çalışmayı mı tercih edersiniz? (Mezuniyet Yılına Göre) | | | | | | |
|--|---|----------------|-----------|-----------|-----------------|--------|
| | | Mezuniyet Yılı | | | | Toplam |
| | | 1995 ve öncesi | 1995-2005 | 2006-2015 | 2016 ve sonrası | |
| Esnek saatler içinde belirli günlerde işyerinde belirli günlerde evden çalışmayı tercih ederim | N | 30 | 19 | 29 | 16 | 94 |
| | % | 17,8% | 16,5% | 14,6% | 11,1% | 15,0% |
| Esnek saatler içinde işyerinde çalışmayı tercih ederim | N | 35 | 25 | 38 | 31 | 129 |
| | % | 20,7% | 21,7% | 19,1% | 21,5% | 20,6% |
| Esnek saatler içinde uzaktan çalışmayı tercih ederim | N | 9 | 8 | 10 | 10 | 37 |
| | % | 5,3% | 7,0% | 5,0% | 6,9% | 5,9% |
| Tanımlı saatler içinde işyerinde çalışmayı tercih ederim | N | 74 | 36 | 76 | 53 | 239 |
| | % | 43,8% | 31,3% | 38,2% | 36,8% | 38,1% |
| Tanımlı saatler içinde uzaktan çalışmayı tercih ederim | N | 5 | 6 | 16 | 9 | 36 |
| | % | 3,0% | 5,2% | 8,0% | 6,3% | 5,7% |
| Tanımlı saatlerde içinde belirli günlerde işyerinde belirli günlerde uzaktan çalışmayı tercih ederim | N | 16 | 21 | 30 | 25 | 92 |
| | % | 9,5% | 18,3% | 15,1% | 17,4% | 14,7% |
| Toplam | N | 169 | 115 | 199 | 144 | 627 |
| | % | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Uzaktan çalışma tercihi mezuniyet yılına göre de değişmektedir. 1995 yılı öncesinde mezun olanlarda tanımlı saatler içinde işyerinden çalışma tercihi belirgin

biçimde yüksektir. Tüm gruplar için çoğunluğun beklentisi ister tanımlı ister esnek olsun işyerinden çalışmaktır. Söz konusu oran % 58'dir.

“Home-office veya hibrit çalışma konusunda, bir grup insan bunu çok iyi karşıladılar. Pandemi buna vesile oldu, evde çalışma, bir takım işverenlerin tabularının yıkılması, artık evden de çalışılabilir falan. Ama benim hiç sevmediğim bir şey evden çalışmak çünkü hem arkadaşımın bahsettiği gibi yemek ve evdeki bir takım işler gibi bir yandan da başka şeyler yapmanın yanında çalıştığımız yer ile yaşadığımız yerin aynı olması çok kötü. Özellikle pandemi koşullarında beni psikolojik olarak çok yıpratın bir şeydi. Ve işyerinde çalışırken mesai saati geldiğinde servise yetişmek için bilgisayarı kapatıp çıkıyorsunuz ama evdeyken şu işi de bitireyim, şu da bitsin, zaten evdesin şunu da yaparsın, bazen emrivaki toplantılar vs. normalde yapmayacağınız mesailer homeoffice zamanı yapıyordunuz. Benim gördüğüm, tecrübe ettiğim bu oldu. Bizim işyerindeki yönetim buna biraz kafa yapıları eski olduğundan dolayı karşı. Evdeki herkes yatıyor gibi düşünüyorlar bu yüzden bunu çok tercih etmiyorlar. Ama ben gerçekten iyi mi kötü mü hiç karar veremiyorum. Aslında bana biraz daha kötüymüş gibi geliyor. Daha esnekleştiriyormuş gibi bence bizi. Dolayısıyla homeoffice konusunu çok iyi görüyorum” Katılımcı 9.

Başlangıçta uzaktan çalışmayı keyifli bulan ama sonrasında bundan sıkılan, ofiste çalışmaktan memnun olan mühendisler de bulunmaktadır:

“Bir noktada ilk başlarda evden ve uzaktan çalışmak çok keyifliydi ama bir süre sonra o küçük odanın içine hapsolmek çok yormaya ve sıkıya başladı. O yüzden ben ofise gidip gelmekten daha çok memnunum. Kendimi daha enerjik ve mutlu hissediyorum. İşim yorucu olsa da veya stresli olsa da ofise gidip eve gelmek bir değişiklik oluyor. Daha iyi hissediyorum kendimi” Katılımcı 3.

“Getirisi açısından tam zamanlı çalışmak iyi. Ama dediğim gibi şu anki süreçte hibrit daha iyi gibi gözüküyor. Tam yaşamadığım için bu konuda bir şey diyemeyeceğim” Katılımcı 2

“Ben birkaç kez evden çalıştım sadece. Öğlen yemeği sorun mesela. Benim işyerimde öğlen molası yarım saat bile yok belki ve yiyip çıkmak üzerine planlanmış. Hakikaten de öyle. Benim evden çalışırken de yemek yeme sürem 15 dakika ama ben yemeği ısıtamam 15 dakikada varsa bile. Ya da sen ne yiyorsun evde diye sormuyorlar bile. Bu kadınlar üzerinden tartıştığımız mesele sadece kendimiz için bile, evde çocuk olmasa bile öğlen ne yiyeceğim bir soru işareti ve bunun cevabı yok. Ya da yolda geçirilen zamanı her şekilde fazla fazla çıkartıyorlar evden çalışandan bu hissediliyor.” Katılımcı 7.

| Uzaktan çalışmayı mı yoksa işyerinden çalışmayı mı tercih edersiniz? (Medeni Duruma Göre) | | | | | |
|--|---|--------------------------|--------|----------------|--------|
| | | Medeni Durum | | | Toplam |
| | | Boşanmış-Eşini Kaybetmiş | Evli | Hiç evlenmemiş | |
| Esnek saatler içinde belirli günlerde işyerinde belirli günlerde evden çalışmayı tercih ederim | N | 6 | 67 | 22 | 95 |
| | % | 19,4% | 15,6% | 12,6% | 15,0% |
| Esnek saatler içinde işyerinde çalışmayı tercih ederim | N | 6 | 91 | 34 | 131 |
| | % | 19,4% | 21,2% | 19,5% | 20,7% |
| Esnek saatler içinde uzaktan çalışmayı tercih ederim | N | 2 | 28 | 7 | 37 |
| | % | 6,5% | 6,5% | 4,0% | 5,8% |
| Tanımlı saatler içinde işyerinde çalışmayı tercih ederim | N | 14 | 158 | 69 | 241 |
| | % | 45,2% | 36,8% | 39,7% | 38,0% |
| Tanımlı saatler içinde uzaktan çalışmayı tercih ederim | N | 2 | 24 | 10 | 36 |
| | % | 6,5% | 5,6% | 5,7% | 5,7% |
| Tanımlı saatlerde içinde belirli günlerde işyerinde belirli günlerde uzaktan çalışmayı tercih ederim | N | 1 | 61 | 32 | 94 |
| | % | 3,2% | 14,2% | 18,4% | 14,8% |
| Toplam | N | 31 | 429 | 174 | 634 |
| | % | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Medeni duruma göre de uzaktan çalışma tercihleri değişmektedir. Evli olanlar esnek saatler içinde hibrit çalışmayı evlenmemiş olanlara göre daha fazla tercih etmektedir. Evlenmemiş olanlar tanımlı saatler içinde işyerinde çalışmayı daha fazla tercih etmektedir. Boşanmış ve eşini kaybetmiş olanlar da tanımlı saatlerde işyerinden çalışmayı en çok isteyen kesimdir.

| Çalışma Sürelerinde Esneklik İsteyenler | | | | | |
|--|---|----------------|-----------------------|----------------|--------|
| | | Teknik tedarik | Tasarım-Projelendirme | Kalite Kontrol | Toplam |
| Hayır | N | 11 | 114 | 17 | 285 |
| | % | 68,8% | 51,4% | 27,4% | 41,4% |
| Evet | N | 5 | 108 | 45 | 403 |
| | % | 31,3% | 48,6% | 72,6% | 58,6% |
| Toplam | N | 16 | 222 | 62 | 688 |
| | % | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Esnek çalışma süreleri içinde uzaktan, hibrit ya da işyerinden çalışmayı tercih edenler arasında en yüksek oran kalite kontrol işlerinde çalışanlardır. Bu alanda çalışanların %72,6'sı esnek çalışma eğilimindedir. Buna karşın teknik tedarik işlerinde çalışanlar çalışma sürelerinde %31,3 ile en az esneklik isteyen gruptur. Tasarım projelendirme işlerinde çalışanlarda esneklik talebi yarı yarıyadır.

| Zamana Göre Esnek Çalışma İsteyenler | | | | | |
|---|-------|---|----------|--------|--------|
| | | | Cinsiyet | | Total |
| | | | Erkek | Kadın | |
| Esnek Çalışma İsteyenler | Hayır | N | 222 | 41 | 263 |
| | | % | 42,0% | 39,0% | 41,5% |
| | Evet | N | 306 | 64 | 370 |
| | | % | 58,0% | 61,0% | 58,5% |
| Toplam | | N | 528 | 105 | 633 |
| | | % | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Esnek çalışma talebi konusunda erkek ve kadınlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir.

| Zamana Göre Esnek Çalışma İsteyenler | | | | | |
|---|-------|---------------------|--------------------|----------------|--------|
| | | Özel Sektör Ücretli | Şirket Ofis Sahibi | Kamuda Ücretli | Toplam |
| Esnek Çalışma İsteyenler | Hayır | 137 | 66 | 60 | 293 |
| | | 34,4% | 50,0% | 53,1% | 41,5% |
| | Evet | 261 | 66 | 53 | 413 |
| | | 65,6% | 50,0% | 46,9% | 58,5% |
| Toplam | | 398 | 132 | 113 | 706 |
| | | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Özel sektörde ücretli olanların üçte biri esnek çalışma tercihinine sahipken, kamuda ücretli olanlarda bu oran %46,9 seviyesindedir. Şirket/Ofis sahibi olanlarda esnek çalışma isteyenlerin oranı ise yarı yarıyadır.

| Uzaktan ya da Karma Çalışma İsteyenler | | | | | | |
|---|-------|---|------------------|--------|--------|--------|
| | | | Üyesi Olunan Oda | | | Toplam |
| | | | MMO | IMO | Diğer | |
| Uzaktan ya da karma çalışma isteyenler | Hayır | N | 133 | 158 | 128 | 419 |
| | | % | 54,5% | 65,0% | 58,4% | 59,3% |
| | Evet | N | 111 | 85 | 91 | 287 |
| | | % | 45,5% | 35,0% | 41,6% | 40,7% |
| Toplam | | N | 244 | 243 | 219 | 706 |
| | | % | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

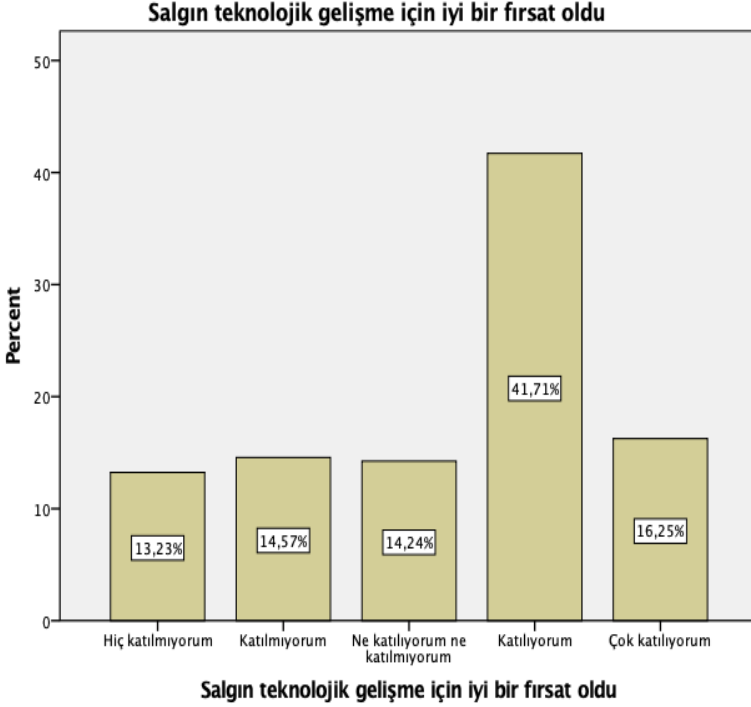
Uzaktan ya da hem uzak hem de hibrit çalışmak isteyenlerde MMO üyelerinin IMO üyelerine göre daha fazla ağırlığı olduğu görülmektedir.

“Çalıştığım firmada çok az mühendis var. 3 tane var birisi genel müdür, biri de benim. Zaten diğer beyaz yaka pozisyonda çalışanların çoğu evden çalışıyorlar. Bir noktadan sonra evden ağırlıklı olmak üzere hibrit çalışmaya çok uygun. Çünkü otomotiv sektörünü biliyorsunuzdur esas olan ürünün kalitesinden çok ürünün kalite yönetim sistemidir. Oradaki standartlardır ve onlara uymak için illa sahada bulunmak gerekmiyor. Ama belli başlı şeyleri hesaplamak için özellikle sahada bir süre bulunmak yeterli. Zaten çok fazla seyahat edilen bir meslek türü, işte denetimler, müşteri ziyaretleri, tedarikçi ziyaretleri onlar bunlar derken zaten işyerinde çalışıldığında bile böyle çok yerinde durulan bir sektör değil” Katılımcı 8.

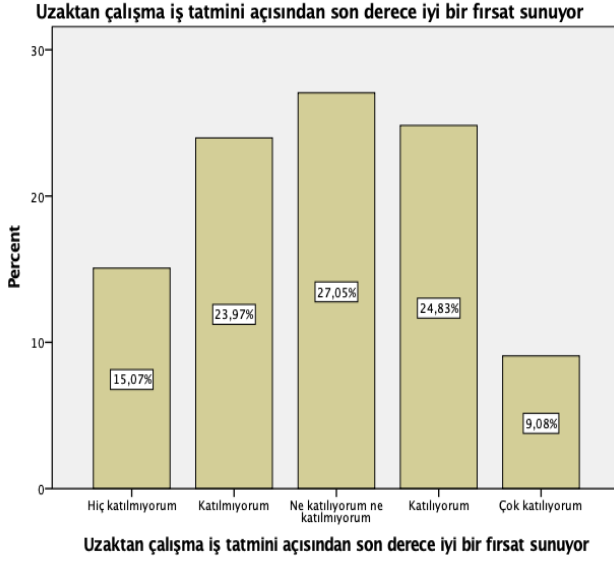
VIII. BÖLÜM

COVID 19 SÜRECİNDE ÇALIŞMA HAYATINA DAİR DÜŞÜNCELER

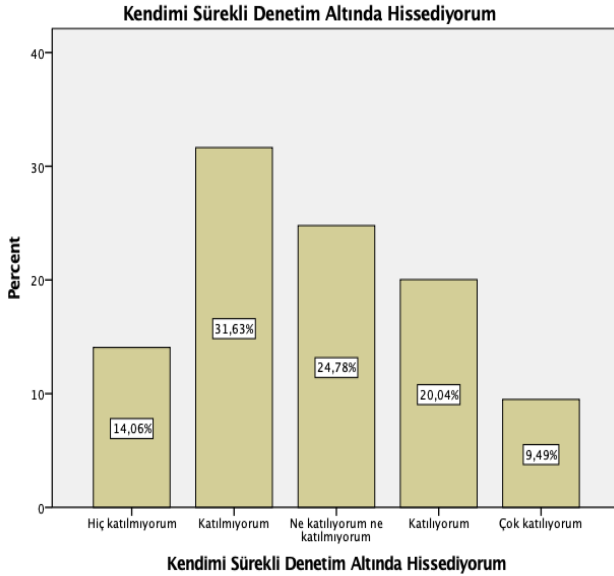
Uzaktan çalışmaya dair araştırmaya katılan Oda üyelerinin çeşitli yargılara katılımı likert ölçeği bağlamında ele alınmaya çalışılmıştır. Bu soruların bir kısmı salgının etkilerini ölçmeyi amaçlarken bir kısmı ise çalışma hayatına ilişkindir.



Bu bağlamda salgının teknolojik gelişme açısından bir fırsat olduğunu düşünenlerin oranı %58'i bulmaktadır. Bu fikre hiç katılmayanların oranı %13,3, katılmıyorum diyenlerin oranı %14,5'tir.



Buna karşın uzaktan çalışma ile birlikte iş tatmini açısından bu süreci fırsat olarak görenlerin oranı %34 seviyesinde kalmaktadır. Uzaktan çalışma ile denetim arasında da önemli bir ilişkinin olduğu düşünülmektedir. Oda üyelerinin önemli bir kısmı işyerlerinde denetim işlevini sürdürmektedir.



Bu süreçte işyerindeki denetim konusunda müşterilerin ya da işyerindeki iş arkadaşlarının rolüne dikkat çeken mühendisler, yoksullaşma ve örgütlenme ihtiyacına dikkat çekmektedir:

“Şu sistem beni çok şaşırttı gerçekten müdürün mobbing uygulaması vs. bunlar çok bilindik şeyler ama şöyle bir sistem var mesela, işyerimizde fullfilment ekibi dedikleri iş takip sorumluları, proje takip sorumluları var. Bu arkadaşlar bizim kadar maaş alan arkadaşlar aslında bizim iş arkadaşlarımızdır. Ama onların görevi projenin alınması, üretilmesi, müşteriye gönderilmesi, kalite süreçleri bunların hepsini kaplıyor. Ve onların görevi aslında süreci takip etmek. Ve onlara da doğrudan müdürden bir takip gidiyor, bu iş yetiştirdi mi yetiştirmedi mi diye. Onlar da bütün çalışanlara “hadi bunu yetiştirelim” diyor. Ve müdürün mobbingini size iş arkadaşınız uygulamış oluyor aslında. Bu sistemi kurmuşlar yani. İş arkadaşınız olduğu için bir şey diyemiyorsunuz. Ben bunu yaşıyorum mesela, o sıkışacak çünkü, bunu biliyorum. Bu sefer ben sıkışıyorum” Katılımcı 7.

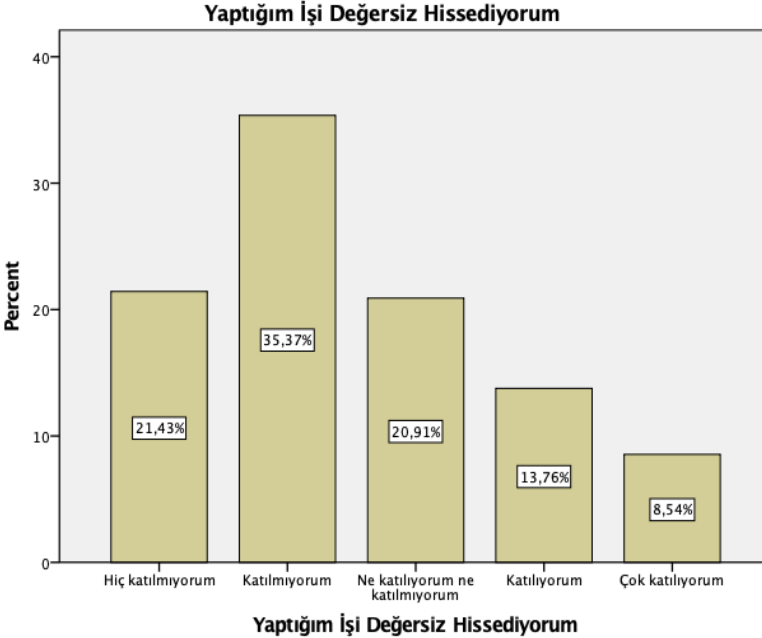
“Mobbingi kırmak zorundayız. Çünkü yoksullaşıyoruz. Cidden çok daha fazla emekçileşiyoruz. Son olarak ben ücret skalamı söyleyeyim hocam. 4 yıldır çalışıyorum şu anda net aldığım maaş mesai, prim vs. hariç asgari ücretin altına inmiş vaziyette. Çok acı bir şey. Dediğim gibi bugün öfkeli bir grubu topladın. Gerçek bu. Diyeceklerim bu kadar. Dayanışmayı büyüteceğiz diyerek bitirmiş olayım ben” Katılımcı 10.

“Bizim mühendis arkadaşlar sendikaya üye olabildi. Ama orada da şey vardı, genelde en büyük problem beyaz yaka dediğimiz mühendis arkadaşlar hem işveren hem sendika tarafından “problem” olarak düşünülüyor. Ve şirket sürekli onlara terfi vererek zaten büyük bir kısmını da bizden sonra çıkartmayı başardılar sendikadan. Bununla birlikte mesela sonuçta satış şirketi, satışta ziyarete gittiğinde belli konularda mesai alma kavramı yok. Mesai almak mühendislerin çalışma kapsamı dışında kalıyor. Bu söylenmiş ya da sözleşmede geçerli değil bayağı aradaki bir diyalogla, “bak sen buraya gideceksin ama bunu mesai gibi düşünmeyeceksin.” Orası muallak. Ama bunu arkadaşlar başarmıştı yani öyle bir şey yapabilmeyi. Çünkü zaten tek başına mavi yaka sendikalı olamıyordu, beyaz yakayla birlikte oldu ama çok fazla açık vardı. Çünkü ne olursa olsun o kademe içinde bir tanımlamayla da yaptıkları işle de birleşmesi gerekiyor çalışma şartlarının. Onların evden çalıştıkları, esnek çalıştıkları hiçbiri mesaiden sayılmadı. Ancak somut olarak çok net bir örnek olduğunda mesaisi yattı. O da çok az.” Katılımcı 6.

“İnşaat firmasında çalışıyordum. Anahtar teslim dükkânı üzerine. Haftanın 7 günü çalışıyordum. Çoğu günler 11-12 saat. Haftada izin belki 1 gün oluyordu o da minnetle izin istersem, izin istediğimde laga luga yapıyordu patron. “yapmasan bu hafta izin, nasıl olur nasıl yaparız?” diyordu. Sıkıntılı süreçler geçirdim. 4 ay boyunca hiç izin yapmadım. En sonunda bir cumartesi günü canıma tak etti. Haber vermeden bir izin yapayım dedim. Bu sefer aradılar, niye böyle yaptın, dediler.

Şantiyede patron geliyor bana, bu iş niye böyle oldu, diyerek beni azarlıyor üstüme yük bindiriyor. Sonra ben de buna refleks olarak işçinin üzerinde bir baskı kurmaya çalışıyorum. O ortamda iyice işçi bunaltıyor, ben bunaltıyorum. Para konusunda özellikle, patron ödemeleri geç yapıyor. İş niye yaptırmadın, para yok diyorsun, muhasebeciden haberi yokmuş gibi davranıyor. Haberi de var halbuki. Geliyor senin üzerine yüklüyor, işleri yaptırman lazım diye” Katılımcı 13.

Bunun sonucu olarak kendini az ya da çok gözetim altında hissedenlerin oranı ücretli olanlarda yaklaşık %85 iken, ücretli olmayanlarda bu oran yarı yarıyadır. Ekip ve takım sorumluları için kendini az ya da çok gözetim altında hissedenlerin oranı %88 olarak tespit edilmiştir. Üst düzey yöneticilerin %78’i de az ya da çok kendini gözetim altında hissettiğini ifade etmektedir.

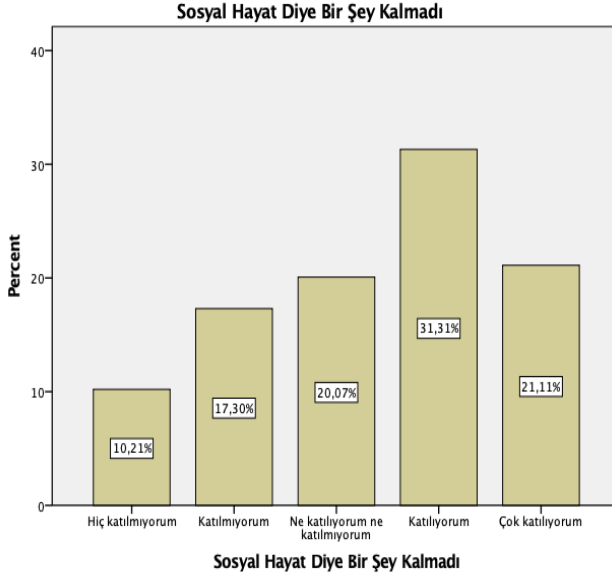


Salgın döneminde yaptığı işi değersiz hissedenlerin oranı son derece düşük kalmıştır. Salgında yapılan işten kaynaklı bir değersizlik hissi sınırlı bir grup için söz konusu olmuştur. Düzenli bir geliri olmayanlarda kendini değersiz hissedenler arasında yaptığı işi değersiz hissedenlerin oranı %35,8'tir.

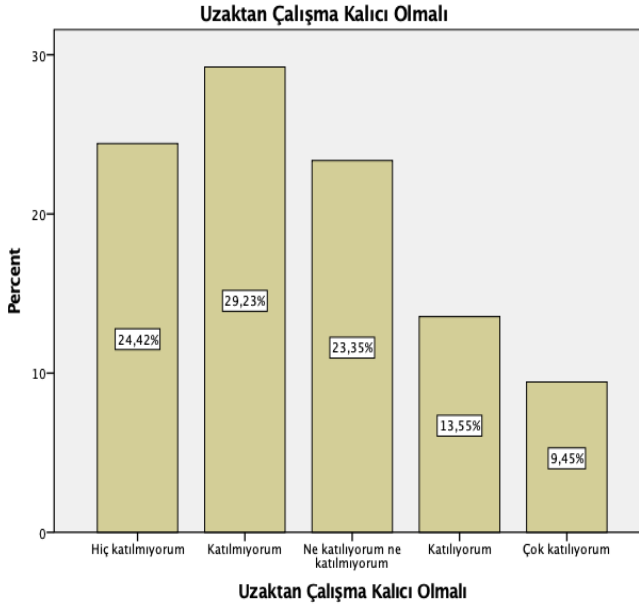
Değersizleşme sadece pandemi ile sınırlı bir süreç değildir. Özellikle genç mühendisler açısından bu durum son derece yaygındır:

“Yeni mezun olunca işte o dediğiniz Udemy kursları, bilmem bir şeyler, dil kursları vs. derken şu oluyor, en basiti ben iş görüşmesine gittiğimde mühendis olarak bile görmediğini açık açık söylüyorlar. Ve bunda kendilerini haklı görüyorlar. Ve siz ona haksız olduğunuzu anlatamıyorsunuz, bunu anlamıyor. Dolayısıyla ben şunu da öğrenmeliyim, bunu da öğrenmeliyim, şartnameyi aç, onu oku, yönetmeliği öğren, Resmi Gazete'yi takip et derken iş dışında da sürekli kendine bir şey katmaya çalıştığın için ek iş yapmaya vakit yok açıkçası. Benim bir tek Pazarım var onda da anca yat uyu dinlen. Başka bir şey yok. (...)” Katılımcı 6.

“Biz mühendisiz ve ara eleman pozisyonuna itildik. Bir işçi örgütlenme açısından olanaklıdır bir sendikaya üye olabilir. Sizde daha önce DİSK'te çalıştınız bilirsiniz. Dayanışmamız lazım ama bize engel olan şeyler var, bir tanesi Eda'nın da bahsettiği dedikodu meselesi, ayak kaydırma meselesi, patronla işçi arasında bir şeysiniz işçisiniz ama bir tomar şey engel oluyor. Patrona yakınsınız işçi olarak hissetmiyorsunuz kendinizi ama çok da ucuza çalışıyorsunuz. Bir araya gelmeyi unutuyoruz bu yüzden. Dayanışmayı öğrenmemiz gerekiyor acilen. Çünkü bu da ortadan kalktı. Patronla işçi arası bir şey olmaktan çıkıp baya mavi yakanın altında çalışmaya başlıyorsunuz.” Katılımcı 10.



Covid 19 süreci ile birlikte sosyal hayat diye bir şey kalmadı görüşüne katılanların oranı %52 seviyesindedir. Bu fikre katılmayanların oranı ise %27 seviyesindedir.



Uzaktan çalışmanın (hibrit çalışma da dahil olmak üzere) kalıcı olması gerektiği fikrine araştırma kapsamındaki Oda üyelerinin yaklaşık beşte biri katılmaktadır.

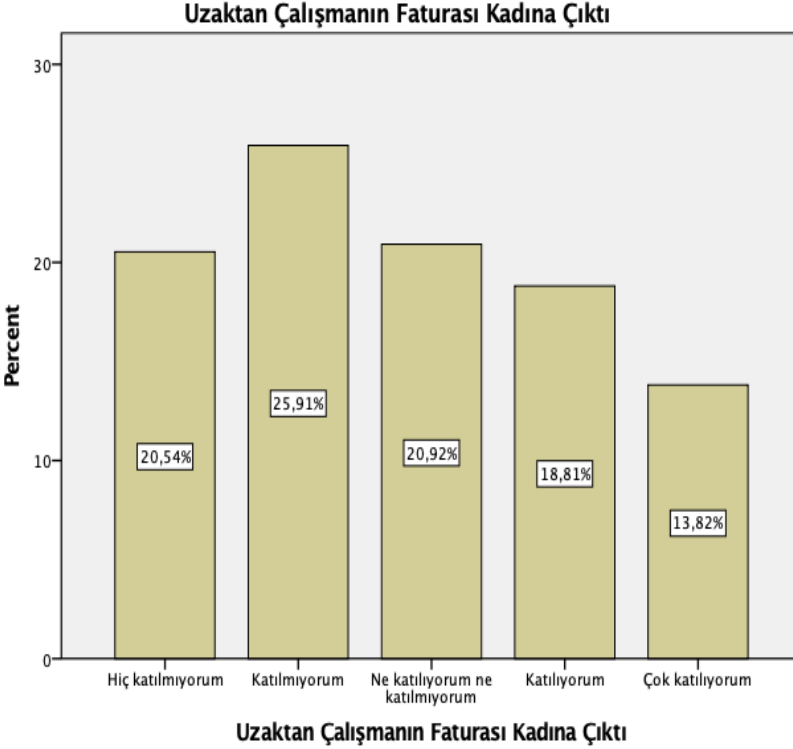


Uzaktan çalışmayı vazgeçilmez olarak bulanların oranı ise yüzde 15 seviyesinde kalmaktadır. Yukarıda da ifade edildiği gibi normal koşullar altında uzaktan çalışma yaptıklarını ifade edenlerin oranı %4,7 düzeyinde kalmaktadır. Hibrit model olarak anılan hem uzaktan hem de evden çalışma ise görece daha yaygın bir pratiktir. Çalışma biçimini hibrit olarak nitelendirenlerin oranı %28'dir. Bu anlamda bu soruya katılanların oranının düşük kalması olağan karşılanmalıdır.

IX. BÖLÜM

TOPLUMSAL CİNSİYET BAĞLAMINDA UZAKTAN ÇALIŞMA

Uzaktan çalışma toplumsal cinsiyet bağlamında önemli tartışmaların konusu olmuştur. Kadınların ev içi emeğinin arttığı, evden çalışmanın kadının üzerindeki yükü artırdığı genel bir kabul görmektedir. Bu bağlamda araştırma kapsamındaki Oda üyelerine “uzaktan çalışmanın faturası kadına çıktı” yargısı sorulmuştur.



Bu fikre katılmayanların oranı %46'dır. Katılanların oranı ise %33'tür. Ancak söz konusu yargı cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar taşımaktadır ($p=0,0001$).

| Uzaktan Çalışmanın Faturası Kadına Çıktı | | | | |
|---|---|-----------|--------|--------|
| | | CinsiyetN | | Toplam |
| | | Erkek | Kadın | |
| Hiç katılmıyorum | N | 86 | 10 | 96 |
| | % | 22,5% | 12,2% | 20,7% |
| Katılmıyorum | N | 112 | 10 | 122 |
| | % | 29,3% | 12,2% | 26,3% |
| Ne katılıyorum ne katılmıyorum | N | 83 | 11 | 94 |
| | % | 21,7% | 13,4% | 20,3% |
| Katılıyorum | N | 64 | 22 | 86 |
| | % | 16,8% | 26,8% | 18,5% |
| Çok katılıyorum | N | 37 | 29 | 66 |
| | % | 9,7% | 35,4% | 14,2% |
| Toplam | N | 382 | 82 | 464 |
| | % | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Erkeklerin %26,5'i bu fikre katılmaktayken, kadınlarda bu oran %62,2'dir. Bu fikre katılmayan kadınların oranı %24,4 erkeklerin oranı ise %51,8'dir.

| Sosyal Hayat Diye Bir Şey Kalmadı | | | | |
|--|---|----------|--------|--------|
| | | Cinsiyet | | Toplam |
| | | Erkek | Kadın | |
| Hiç katılmıyorum | N | 51 | 4 | 55 |
| | % | 12,1% | 4,5% | 10,7% |
| Katılmıyorum | N | 76 | 10 | 86 |
| | % | 18,0% | 11,2% | 16,8% |
| Ne katılıyorum ne katılmıyorum | N | 84 | 13 | 97 |
| | % | 19,9% | 14,6% | 18,9% |
| Katılıyorum | N | 139 | 27 | 166 |
| | % | 32,9% | 30,3% | 32,4% |
| Çok katılıyorum | N | 73 | 35 | 108 |
| | % | 17,3% | 39,3% | 21,1% |
| Toplam | N | 423 | 89 | 512 |
| | % | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Sosyal hayat diye bir şey kalmadı yargısına katılmak konusunda da cinsiyete göre farklılıklar bulunmaktadır ($P >= 0,0000$). Bu fikre katılanların oranı kadınlarda %69,6 erkeklerde %40,2'dir.

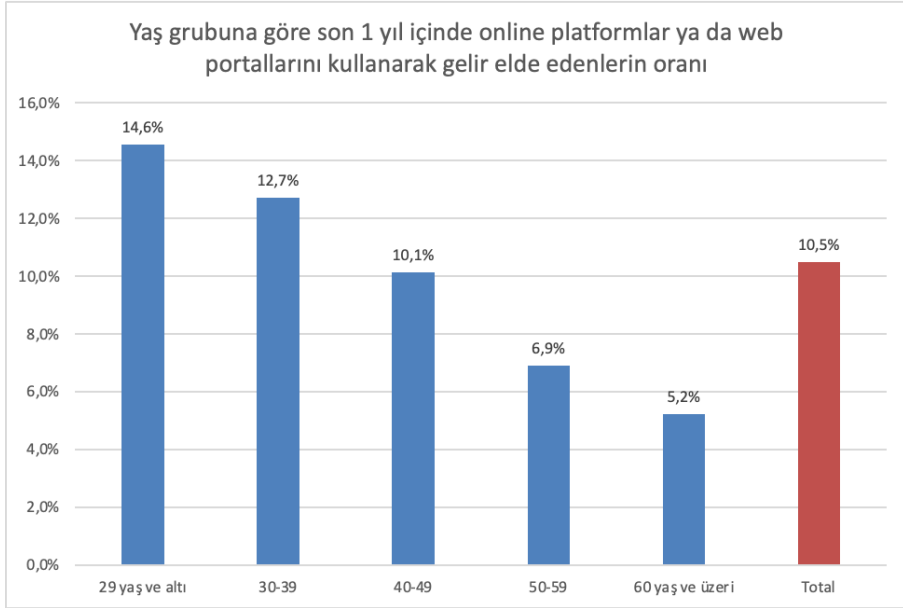
| Ev İçi Bakım İşleri Üzerimize Kaldı | | | | |
|--|---|-----------|--------|--------|
| | | CinsiyetN | | Total |
| | | Erkek | Kadın | |
| Hiç katılmıyorum | N | 79 | 11 | 90 |
| | % | 19,3% | 13,1% | 18,3% |
| Katılmıyorum | N | 111 | 16 | 127 |
| | % | 27,1% | 19,0% | 25,8% |
| Ne katılıyorum ne katılmıyorum | N | 102 | 14 | 116 |
| | % | 24,9% | 16,7% | 23,5% |
| Katılıyorum | N | 85 | 26 | 111 |
| | % | 20,8% | 31,0% | 22,5% |
| Çok katılıyorum | N | 32 | 17 | 49 |
| | % | 7,8% | 20,2% | 9,9% |
| Toplam | N | 409 | 84 | 493 |
| | % | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

“Ev içi bakım işleri üzerimize kaldı” yargısına katılan erkeklerin oranı sadece %28,6 olurken, kadınlarda bu oran %51,2 olmuştur. Bu yargıya katılmayanların oranı kadınlarda %30,1, erkeklerde %46,4'tür.

X. BÖLÜM

DİJİTAL PLATFORMLAR

Dijital platformlar üzerinden gelir elde etme giderek yaygınlaşan bir pratiktir. İnsanlar giderek daha fazla oranda alım-satım yaparak, gayrimenkul kiralayarak, eğitim platformlarında, sosyal medya araçlarını kullanarak gelir elde etmektedir. Araştırma kapsamındaki Oda üyelerine online platformlar üzerinden gelir elde edip etmedikleri sorulmuştur. Her on Oda üyesinden biri (araştırma kapsamında 84 kişi) bu platformlar üzerinden gelir elde ettiğini ifade etmiştir.



Özellikle 29 yaş ve altı yaş grubunda bu oran %14,6'ya yükselmektedir. Veriler tekil verilerdir.

| Son 1 yıl içinde online platformlar ya da web portallarını kullanarak elde ettiğiniz bir gelir oldu mu? | | | | | | |
|--|----------------|-------|-------|-------|-----------------|-------|
| Gelir Elde Edilen Online Platform/Yaş Grubu | 29 yaş ve altı | 30-39 | 40-49 | 50-59 | 60 yaş ve üzeri | Total |
| Sosyal medya araçları üzerinden gelir elde ediyorum (Youtube vb.) | 0,6% | 1,3% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,5% |
| Online ticaret platformları üzerinden mal alımı ya da satımı yapıyorum (Alibaba vb.) | 4,4% | 2,1% | 3,4% | 2,6% | 2,2% | 2,9% |
| Online platform üzerinden gayrimenkul kiralıyorum (Airbnb vb.) | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Online eğitim platformlarından gelir elde ediyorum (Udemy vb.) | 0,6% | 0,8% | 0,0% | 0,0% | 0,7% | 0,5% |
| Online platformların birinde görev yapıyorum | 0,0% | 1,3% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,4% |
| Online platform üzerinden kendi ürettiğim şeyleri satıyorum | 2,5% | 1,3% | 2,0% | 0,0% | 0,0% | 1,3% |
| Online platform üzerinden eşya ya da araç alım satımı yapıyorum (Sahibinden vb.) | 4,4% | 1,7% | 3,4% | 3,4% | 2,2% | 2,9% |
| Online platform üzerinden düzenli olarak alım satım yaptığım gelir getirici bir araç var (Borsa, Bitcoin vb) | 7,0% | 6,8% | 4,7% | 1,7% | 1,5% | 4,8% |
| Online platform üzerinden elde ettiğim bir gelir yok | 85,4% | 87,3% | 89,9% | 93,1% | 94,8% | 89,5% |
| Online platform üzerinden elde ettiğim bir gelir var | 14,6% | 12,7% | 10,1% | 6,9% | 5,2% | 10,5% |

Alibaba vb. ticaret platformlarını kullanarak gelir elde edenler ile sahibinden.com vb. platformlar üzerinden eşya ya da araç alım satımı yaparak gelir elde ettiğini söyleyenlerin oranı ile dijital platformları kullanarak borsa ya da bitcoin gibi araçlar üzerinden gelir elde edenlerin oranı öne çıkmaktadır. Bunun yanında bu platformlarda kendi ürettiği ürünleri sattığını söyleyenler görülmektedir.

“Çevremde bu tip örnekler yok ama hep bir yanım youtube dünyasını veya freelance dünyasını istemiş, merak etmiştir. Fakat bana kalırsa bu dünyalar insanın yapısına ve karakterine bağlı. Çünkü youtube’da tutmak için belirli şartlar lazım. Çok fazla video atmak, algoritmanın içine girmek, veya kendinizden ödün verip reklamın iyisi kötüsü olmaz diyerek kötü bir şekilde kendi reklamınızı yaptırıp belli noktalara gelmek gerekiyor bana kalırsa. Freelance için de başlangıçta çok zor olduğunu düşünüyorum çünkü uzak bir bağlantıdan hiçbir referansınız olmadan bir insanla, bir şirketle özellikle bir bağ kurup iş yürütmek açıkçası bana zor geliyor ama o noktadan sonra da günümüz şartlarında SGK’nın olmaması, sigorta girişinizin olmaması gibi şeyler veya işte bunu dışardan yapıp, kendiniz ödeyip bir şekilde ilerleyen yıllarda emeklilik hayatınızı garantilemeniz gibi şartlar gözümün önüne gelince benim açımdan çok uzak geliyor bana.” Katılımcı 3.

“Dediğiniz gibi ekonomik bir sıkıntı yaşıyor tüm dünya. Bizim gibi gelişmekte olan ülkeler daha çok pay aldı bu durumdan. Bu yüzden insanlar artık bir şey üreterek değil paradan para kazanmaya yöneldi. Benim gördüğüm bu ya da eskiden sahip oldukları bir şey üzerinden para kazanmaya çabalyorlar. Şunu ben görmüyorum, dediğiniz gibi, ev alıp kiraya vereyim diyen yok. Daha önceden evi olması gerekiyor babasından, dedesinden kalacak ki kiraya verecek. Dijital platformlara da yöneliyorlar dediğiniz gibi. Çünkü bir masrafı yok, gideri yok. Artık insanlar bir yere yatırım yapamıyorlar, bir şeye para harcayamıyorlar. Bu şekilde, bitcoin’in çıkma sebebi de bana göre bu. Herkes paradan para kazanmaya çalışıyor. Ve bunun sıkıntısını yavaş yavaş yaşamaya başlıyoruz. Dediğiniz gibi bir sene iki sene gitti bu. Bunun sorunlarını yaşıyacağız. Bu nedenle insanlar farklı farklı şeyler deniyorlar. Biz de öyle deniyoruz, olacak mı olmayacak mı bilmiyoruz.”

29 yaş ve altı yaş gruplarında youtube vb. platformlardan gelir elde etmek (%0,6), kendi ürettiği ürünleri dijital platformlar üzerinden satmak (%2,5), online ticaret platformlarında alım satım yapmak (%4,4), araç ve eşya alım satımı yapmak (%4,4), bitcoin, borsada gelir getirici faaliyetlerde bulunmak (%7), eğitim platformların eğitim vererek gelir elde etmek (%0,6) ihmal edilmeyecek

düzyededir. Alibaba vb. ticaret platformları üzerinden gelir elde edenler tüm yaş gruplarında görülmektedir. Benzer bir durum sahibinden.com gibi platformlarda da görülmektedir. Online platformlarda görev yaptığını söyleyen 30-39 yaş arası Oda üyeleri bulunmaktadır (3 kişi).

“Ek gelir elde edemiyorum. Ben biraz uzağım o konuya ama eğitim veren arkadaşlarım var üniversite döneminden. Udemy üzerinden eğitim satıyorlar. Şu an mevcut çalıştığım işyerinden bir makina mühendisi arkadaşım işten ayrıldı, malum ücretler ve zor şartlarda çalışıyoruz. Hem pandeminin getirisi hem ekonominin getirisi olarak. Arkadaşım da, ben artık bu işi yapamayacağım ve kendi şahıs şirketimi kurup kendi yaptığım ürettiğim malzemeyi satacağım, dışarıdan malzeme getirtilip bunu internet ortamında satacağım, diyerek işten ayrıldı.” Katılımcı 3.

“(Online platformda ders vermeyi) düşündüm aslında Covid’in başlamasıyla düşünmeye başladım. Bir eğitim programı var onun için video çekiyorum. 7. Sınıftan lise sona kadar belli derslerin soru çözümleriyle ilgili bir video paketi koyup oraya yüklemeyi planlıyorum. Olmazsa youtube’a yükleyeceğim. Youtube’daki duruma göre ilerleyeceğim. Ama bu Covidle beraber başladı. Covid’de evde kaldık ve zoom üzerinden ders anlatmaya başlayınca bu olay ile tanıştık. Bir taraftan da onunla uğraşıyorum yavaş yavaş. Uzun bir süreç. İkinci bir iş yapmak gerekiyor Türkiye’de sadece mühendis olmak yetmiyor. Mühendis olsan da ikinci bir iş yapmak gerekiyor. Çoğu arkadaşım da yapıyor zaten. Mimar olan arkadaşlarım dışardan projeler alıyorlar kendi işleri dışında. Keza mühendis arkadaşlarım bilirkişilik yapıyorlar. İkinci bir işle uğraşan çok insan var.” Katılımcı 4.

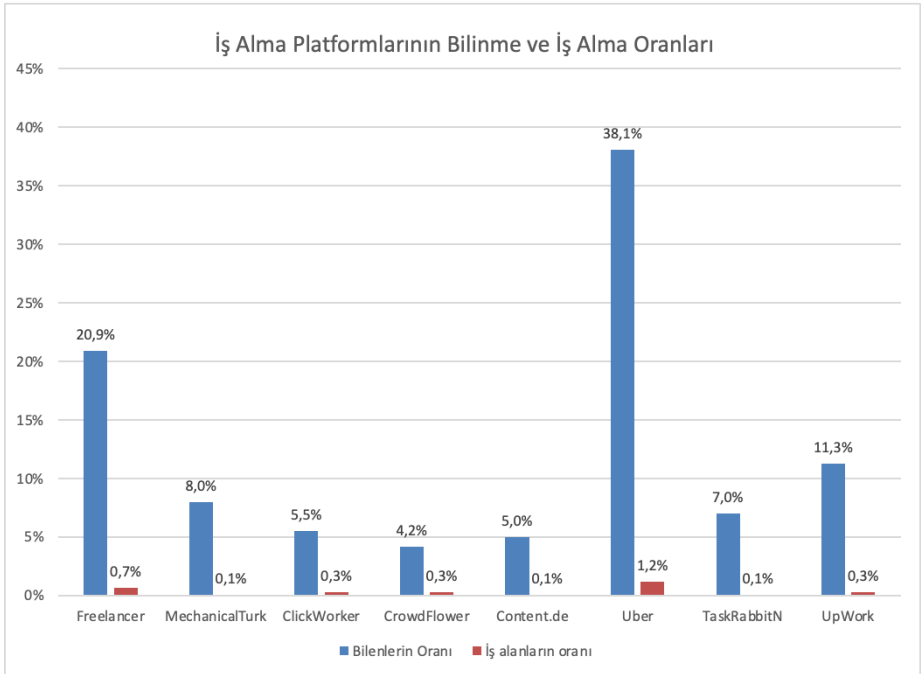
Platform çalışma terimi, çöpçatan veya aracı olarak işlev gören bir dijital hizmet (web sitesi, uygulama veya "platform") aracılığıyla sunulan veya yönetilen işi belirtmek için kullanılmaktadır. İyi bilinen örnekler arasında Amazon Mechanical Turk, Clickworker, CrowdFlower, content.de, Upwork, Freelancer.com, Uber, Lyft, AppJobber, Streetspotr, Testbirds, 99designs, Jovoto, TopCoder, Helpling, Deliveroo, Foodora, Ohlala ve TaskRabbit sayılmaktadır.

Bu “platform”lardan bazıları, müşterilerin belirli kriterleri karşılayan herkes tarafından tamamlanacak bir görev göndermesine izin verir. Diğerleri, özellikle Upwork ve Freelancer.com gibi serbest çalışan platformlar, müşterilerin yapmak istedikleri işi yapmak için kalifiye serbest çalışanları bulmalarına yardımcı olur.

Amazon Mechanical Turk, Clickworker ve CrowdFlower gibi mikro görev platformları, fotoğraf etiketleme, ürün kategorizasyonu, deşifre, çeviri, web araştırması (pazar ve satış araştırması dahil) ve arama sonuçlarını iyileştirme dahil olmak üzere birçok türde bilgi işleme görevini kitle kaynaklı olarak sağlamak için kullanılır.

Freelancer.com ve Upwork gibi serbest platformlar, mühendislik, programlama, yazma, tasarım, mimari, proje yönetimi, muhasebe, müşteri desteği ve idari görevler dahil olmak üzere dijital olarak teslim edilebilecek hemen hemen her türlü iş için aracı görevi görür.

Türkiye özelinde bu tip platformların yeterince yaygınlaşmadığı ve bilinmediği görülmektedir. En bilinen platform %38,1 ile Uber'dir. Uber'i mühendislik işleminde de kullanılan Freelancer takip ediyor (%20,9). Upwork (%11,3) ve Mechanical Turk (%8), Uber ve Freelancer'ı bilinirlikte takip etmektedir.



Araştırma kapsamındaki Oda üyelerinin %1,2'si Uber, %0,7'si Freelancer'dan iş aldığını ifade etmektedir. Dolayısıyla platformlar üzerinden iş yapmak istisnai bir durumdur.

| Platformların En Az Birini Biliyor (Yaşa Göre) | | | | |
|---|---|----------------------|-------|--------|
| | | En Az Birini Biliyor | | Toplam |
| | | Hayır | Evet | |
| 29 yaş ve altı | N | 57 | 69 | 126 |
| | % | 45,2% | 54,8% | 100,0% |
| 30-39 | N | 114 | 76 | 190 |
| | % | 60,0% | 40,0% | 100,0% |
| 40-49 | N | 58 | 53 | 111 |
| | % | 52,3% | 47,7% | 100,0% |
| 50-59 | N | 51 | 28 | 79 |
| | % | 64,6% | 35,4% | 100,0% |
| 60 yaş ve üzeri | N | 73 | 16 | 89 |
| | % | 82,0% | 18,0% | 100,0% |
| Toplam | N | 353 | 242 | 595 |
| | % | 59,3% | 40,7% | 100,0% |

Platformların bilinirliği yaş gruplarına göre önemli farklılıklar göstermektedir. Yaş ile platform çalışmanın bilinmesi arasında önemli bir korelasyon bulunmaktadır. 29 yaş ve altı için platformların en az birini bilenlerin oranı %55 iken bu oran 60 yaş ve üzerinde %18'e gerilemektedir. Bu tip platformlarda iş yapamamanın nedeni gerekli altyapıya sahip olmamak olarak görülmektedir.

“Sahada çalışan mühendisler için evden çalışma ya da dijital çalışma mümkün olmuyor. Ancak başta da söylediğim gibi analiz programlarıyla analiz yapma, bu uygulamalar pahalı uygulamalar, bu nedenle bir mühendisin freelancer olarak bunları yapabilmesi resmi anlamda çok zor. Çünkü bu tür analiz programları, tasarım programları, denizcilikte de kullanılan modelleme programları çok pahalı. Bu anlamda da yapılması çok zor. Lisanslı, yasal kullanım yapılması gerekiyor ki kendi adına çok zor. Şirket üzerinden alınabilir, kullanılabilir” Katılımcı 5.

“Söylediğim ücretle geçinmek çok mümkün olmadığı için ben de denedim freelance işleri. Biraz daha meslekle alakalı şeyler araştırdım ben de. Udemy'den kurs aldım. Ama orada da şu sıkıntı var, genç ve yeni mezun olan arkadaşların böyle herhangi bir freelance projeyi yapabil-

mesi için ya da ders verebilmesi için belli bir mesleki tecrübeye veya mesleki bilgiye çok fazla sahip olması lazım. Ben mesela bu konularda zorlandım. 3-4 tane makine tasarım projesi buldum ama yapamadım çünkü okul eğitimiyle zaten bunu yapabiliyor olsak yapardık. Ama teknik bilgi anlamında tecrübe eksikliğinden ötürü hayata geçmemiş oldu bunlar. Ben freelancer'da bulamadım bir şey, aradım ama bulamadım. Biliyorum ama kullandım o platformu. Bir de Armut esasen daha popüler bu aralar” Katılımcı 8.

“Ek iş meselesi de, uzun dönem stajyerken benim çok yaptığım bir şeydi. Özel ders öğrencisi buldum kendime. İki taneydi özel ders öğrencilerim ve matematik dersi veriyordum. 7’de işe başlıyordum 4 gibi çıkıyordum. İşten sonra özel derste oluyordum. Akşam 7 gibi de eve gelmiş oluyordum. Ben bunu hep çok açık sesle söyledim işyerinde. Burada aldığım para yetmiyor ve ben ek iş yapıyorum, cümlesini sürekli söyledim. Orada bunu çok duymadım ama eşyalarını satan çok kişi var. Ek iş olarak maksimum çeviri işi yapmanı duydum, bu çok yaygın. Benim açımdan ve benim dönemimden arkadaşların çoğu, üniversite döneminden özel ders verdiği öğrencilerle hala devam ediyorlar çalışırlarken. Özel dersler yüz yüze oluyor. Zaten öğrenciler online eğitimden verim alamadıkları için yüz yüze ders alıyorlar. Siz öğretmen olmadığınız için, mühendis olduğunuz için güven veriyorsunuz ama öğretmen değilseniz düşük ücretle özel ders veriyorsunuz. Orada tuhaf bir çapraz var aslında.” Katılımcı 7.

Ancak bu tip çalışma biçimleri, ücret düzeylerindeki düşüklük nedeniyle, bir yandan da bir zorunluluk olarak görülmektedir:

“Freelance çalışma konusunda, bir şey yapıp satma ya da paralelde başka bir şey yapma çok ilkel bir his olarak bunu yapmam gerekiyor gibi hissediyorum aslında. Çünkü hayat pahalılığı, aldığınız ücretin bir süre sonra enflasyon karşısında aslında hiçbir anlam ifade etmeyecek olması gibi duygular mesleğin yanında bir şey yapma hissiyatı yaratıyor. Ama bugüne kadar hiç ciddi ciddi düşünmedim ne yapabilirim, ne yapsam gibi. Ama içerden bir his, aslında bir şey yapmalı mıyım acaba, diyor. Ama onun da bir yandan öteki türlü bir zorluğu da şu, en azından benim açımdan, işyeri o kadar yoğun ve enerji tüketici bir şeyde ki insanın eve geldiğinde televizyon bile izleyesi gelmiyor. Algı kapa-

nıyor, kafası çok dolu oluyor insanın. Dolayısıyla çok da beceremeyecekmişim gibi hissediyorum. Kripto paralar çok yaygın, çok iş sayılmaz ama bir sürü insan buna saplanmış durumda. Sürekli bütün gün onun peşindeler, battı, çıktı, üç kuruş paraları oluyor, olmuyor. Daha radikal şeyler. Önceden insanlar kripto para alıp satıyorlardı şimdi kripto arsa alıyor satıyor. NFT alıyor. Kumar oynatıyor birilerine, böyle tuhaf tuhaf şeyler. Çok detaylarını bilmiyorum ama. Metaverse dünyasından bir şeyler kovalanıyor yani. Bilmiyorum nasıl olur bu işin sonu. Bu dijitalleşme konusunda bu şeyi hissediyorum. Şu an çok direniyorum açıkçası, eve gelince bilgisayarı açmamak, bir şey yapmamaya çalışmak. İşte biraz buna uygun benim çalıştığım iş kısmı. Ama o şey tespitine katılıyorum, cep telefonları, bilgisayarlar, iş bilgisayarlarının eve getirilmesi mailler vs. mesai kavramını, mesaiden sonraki çalışmayı hayli katmerlendiren şeyler gözlemlediğim kadarıyla.” Katılımcı 9.

XI. BÖLÜM

EMEĞİN DİJİTALLEŞMESİ

Araştırma kapsamındaki ücretli Oda üyelerinin dijital süreçlerle ne ölçüde muhatap kaldığını ölçmek için bir dizi soru sorulmuştur.

| Ne Zaman Rapor Vereceğimi Söyleyen Uygulamalar Var | | | | |
|--|---|------------------------|-------------------|--------|
| | | Hiçbir zaman/ Ara sıra | Sık sık/Her zaman | Toplam |
| Ücretli değil | N | 123 | 21 | 144 |
| | % | 85,4% | 14,6% | 100% |
| Ücretli | N | 268 | 137 | 405 |
| | % | 66,2% | 33,8% | 100% |
| Toplam | N | 391 | 158 | 549 |
| | % | 71,2% | 28,8% | 100% |

Buna göre araştırma kapsamındaki ücretli mühendis, mimar ve şehir plancılarının %28,8'si sık sık ya da daima “ne zaman rapor vereceğini söyleyen” uygulamaları kullanmak durumundadır. Bu oran ücretli olmayanlarda %14,6'dır.

“Yani zaten işteyken öyle kontrolümüzü sağlayan herhangi bir programa bağlı değiliz. İş dışında da tamamıyla patronumuzun bir artısı olarak, bize bıraktı bu noktayı, dilersek işten sonra işe devam edebiliyor veya işi tamamen bırakabiliyoruz. Tamamen kişisel inisiyatifimize kalmış bir nokta. Bazı zamanlar çok işim oluyor, çok yoğun oluyorum. Eve gelip saat akşam 10-11'e kadar telefon görüşmelerine, siparişlere, teklif hazırlamalara devam ediyorum. Ama bazen telefon çalıyor ve bakmadığım bile oluyor.” Katılımcı 3.

“Daha önce vinç sektöründe tasarım mühendisi olarak çalışıyordum. Evden çalışmaya hiç uygun değildi. Zaten eninde sonunda yaptığınız tasarımın bir yazıcıdan çıkıp müdüre imzalatılması gerekiyor. Hiç uygun değil o yüzden evden çalışma da yoktu. En azından tasarım ve arge de-

partmanlarında. İş keyifli esasen üretimde çalışıyor olmak, tasarımda çalışıyor olmak, orayla sıcak temasta olmak. Ama bir yandan da o sektörün de kendi içerisinde baskısı çok fazla. En fazla müşteri mobbinginin yendiği sektörlerden bir tanesi. Kişisel olarak odadaki arkadaşlarla bazı firmaları protesto etme kararı almıştık. Çünkü müşteri istekleri bazen çok uçuk olabiliyor. Tabi “haklıdır müşteri” ama mühendislik açısından yanlış ve eski şeyleri talep edebiliyorlar ve onun kavgası yapılamıyor mesela. Teknik olarak söylediği şey yanlış ve mümkün değil. Ama istiyor, şimdi ne yapacaksınız? Müşteriden gelen talep müdürünüzden size geliyor, olmayacak bir şeyi oldurmak üzere bilindik fizik kuralları dahilinde bir şeyler yapmaya çalışıyorsunuz ama yok ki böyle bir şey aslında. Bu çok fazlaydı ve onun olması gerekiyor. Onunla uğraşırken proje teslim tarihleri geçmiş oluyor, proje teslim tarihi geciktiği için üretim gecikmiş oluyor. Üretim geciktiği için gelecek para gecikmiş oluyor. Sırf bu yüzden bir ay maaşların geç yattığı olmuştu. Ve açık açık bunu da söylediler.” Katılımcı 8.

| Yaptığım İşi Kaydetmek İçin Bir Uygulama Kullanıyorum | | | | |
|---|---|-----------------------|-------------------|--------|
| | | Hiçbir zaman/Ara sıra | Sık sık/Her zaman | Toplam |
| Ücretli değil | N | 71 | 102 | 173 |
| | % | 41,0% | 59,0% | 100% |
| Ücretli | N | 203 | 251 | 454 |
| | % | 44,7% | 55,3% | 100% |
| Toplam | N | 274 | 353 | 627 |
| | % | 43,7% | 56,3% | 100% |

Sık sık ya da sürekli olarak yaptığı işi kaydetmek için bir uygulama kullanmak durumunda olanların oranı araştırma kapsamındaki ücretli mühendis, mimar ve şehir plancılarının %56,3’üdür.

| Yaptığım İş Standart ve Ölçülebilir | | | | |
|-------------------------------------|---|------------------------|-------------------|--------|
| | | Hiçbir zaman/ Ara sıra | Sık sık/Her zaman | Toplam |
| Ücretli değil | N | 77 | 104 | 181 |
| | % | 42,5% | 57,5% | 100% |
| Ücretli | N | 176 | 302 | 478 |
| | % | 36,8% | 63,2% | 100% |
| Toplam | N | 253 | 406 | 659 |
| | % | 38,4% | 61,6% | 100% |

Araştırma kapsamındaki ücretli mühendis, mimar ve şehir plancılarının %63,2'si sık sık ya da sürekli olarak “yaptıkları işin standart ve ölçülebilir” olduğunu söylemektedir.

| Sürekli Gözetim ve İzlemeye Tabiyim | | | | |
|-------------------------------------|---|-----------------------|-------------------|--------|
| | | Hiçbir zaman/Ara sıra | Sık sık/Her zaman | Toplam |
| Ücretli değil | N | 133 | 43 | 176 |
| | % | 75,6% | 24,4% | 100% |
| Ücretli | N | 278 | 202 | 480 |
| | % | 57,9% | 42,1% | 100% |
| Toplam | N | 411 | 245 | 656 |
| | % | 62,7% | 37,3% | 100% |

Sık sık ya da sürekli olarak gözetim ve izlemeye tabi olduğunu söyleyenlerin oranı araştırma kapsamındaki ücretli mühendis, mimar ve şehir plancılarının %42,1'idir.

| İş Almak İçin Çevrimiçi Platforma Bağlı Olmam Gerekliyor | | | | |
|--|---|------------------------|-------------------|--------|
| | | Hiçbir zaman/ Ara sıra | Sık sık/Her zaman | Toplam |
| Ücretli değil | N | 127 | 34 | 161 |
| | % | 78,9% | 21,1% | 100% |
| Ücretli | N | 332 | 74 | 406 |
| | % | 81,8% | 18,2% | 100% |
| Toplam | N | 459 | 108 | 567 |
| | % | 81,0% | 19,0% | 100% |

Araştırma kapsamındaki ücretli mühendis, mimar ve şehir plancılarının %18,2'si sık sık ya da sürekli olarak “iş almak için çevrimiçi bir platforma” bağlı olması gerektiğini ifade etmektedir.

| Yaptığım İş İçin Yeni Mesleki Becerilere İhtiyacım Var | | | | |
|--|---|------------------------|-------------------|--------|
| | | Hiçbir zaman/ Ara sıra | Sık sık/Her zaman | Toplam |
| Ücretli değil | N | 107 | 84 | 191 |
| | % | 56,0% | 44,0% | 100% |
| Ücretli | N | 257 | 235 | 492 |
| | % | 52,2% | 47,8% | 100% |
| Toplam | N | 364 | 319 | 683 |
| | % | 53,3% | 46,7% | 100% |

Sık sık ya da sürekli olarak yaptığı iş için yeni mesleki becerilere ihtiyacı olanların oranı araştırma kapsamındaki ücretli mühendis, mimar ve şehir plancılarının %47,8'idir.

Bu süreçte sertifika programları mesleki anlamda yaşanan değersizleşmenin bir ürünü olarak görülmektedir.

“Hocam ben sertifikalarla ilgili şunu söyleyebilirim aslında. İşsizim zaten, tamam eyvallah. Bir alanda uzmanlaşmak istiyorum. Ama şöyle bir şey var, elinizde iş olmadığı sürece şunu düşünüyorsunuz, benim mesleğimin birçok alanı var, ben hangi alandan iş bulursam ona yöneleyim. Ve sertifikaların bazıları tecrübe istemiyor, bazıları tecrübe istiyor. Bu tecrübe isteyen sertifikalar aslında çok fazla dışarda, bu söylediğiniz uzaktan bir şekilde iş yapabileceğiniz sertifikalar. Bu sertifikaları da tecrübe yüzünden alamıyorsunuz. Tecrübe istemeyen sertifikalarda da şöyle bir şey var, çok cüzi fiyatları oluyor ama ben bu sertifikayı aldığım zaman nerde kullanacağım, bu sertifika benim ne işime yarayacak? Çünkü şu an zaten elimde olan bir belge var, evet ben bölümü dereceyle bitirdim ama elimde sadece bir plaket var. Bir diploma var o da elimde ama bunlarla hiçbir şey yapamıyorum. Ve asıl zoruma giden şeylerden birisi bu zaten. O kadar emek vermişken bunun karşılığını alamıyorsak daha da emek verip işin içine girip batmak lazım mı? Bunu sorguluyor insan. Ben kalite yönetimi, işleme, iletişim gibi konularda okurken sertifikalar aldım konferanslar yardımıyla. Ama şu an onlar da hiçbir işime yaramıyor.” Katılımcı 12.

“Hocam ben de sertifika konusuyla alakalı bir şey eklemek istiyorum. Çok uzatmak istemiyorum ama. Odanın eğitimleri var, ben de takip ediyorum. Hiç Odadan sertifika almadım ama. bence şöyle bir durum var ortada. Sertifikaların bazıları para tuzağına dönmüş durumda. Mesela ben udemy’yi çok yakından takip ediyorum. Bir sürü hoca var, çok güzel kurslar da var gerçekten haklarını yememek lazım. Ama şu var yani ben 4 yıl okula gidiyorum. Ve ne öğreniyorum? Tabi ki bu %100 o tarafın veya %100 benim suçum değil. Şu var, bunu aslında İMO’nun bir videosu vardı çok iyi anlatıyordu bu durumu. İş başvurusu yapan bir kişinin videosuydu ve şu var mı, bu dili biliyor musun gibi o kadar absürd şeyler istiyorlar ki. Autocad biliyorum diyorsunuz, metlab biliyor musun diyor. Sen revit biliyorsun diyorsun, bilmem ne programını biliyor musun diyor. İngilizce biliyorum diyorsunuz, Rusça biliyor musun diye soruyorlar. Aslında ucu bucağı olmayan bir şey ve ne veriyorlar ki ne istiyorlar. Kurslar artık endüstriyel bir şeye dönmüş durumda ve okuldan

çıkıyorsun zaten 4 yıl bir ton masrafla okuyorsun. Ben zaten borçla mezun olmuşum.

Mezun olduktan sonra bu sefer kurslara para akıtmaya başlıyorum, bu esnada iş arıyorum. İş bulmam lazım. Neden iş buluyorum? Üniversite-deki borçlarımı ödeyebilmek için, kurslara para yatırabilmek için. Neden? İşverenin gözüne girebilmek için. Yani aslında bu da kısır döngüye girmiş durumda. Sezen'in dediği gibi, bir yandan kurs alsam ne işe yarayacak? Bir yandan almasam ben bunları nereden öğreneceğim? Bu kısır döngüden de çıkamıyorum. Bir kurs beğeniyorum, alayım diyorum. Kurs çok pahalı. Alsam iki üç ay buna çalışmam gerekecek. Almasam, işverenle kavga ediyorum her gün, bunu nasıl bilmezsin diye. Çok kötü bir durum aslında bilip bilmeme ve bir şeyleri sertifika ile kapatmaya çalışmak. İnsanı bir noktada ideallerinden uzaklaştırıp kariyerizme de itiyor. Bir anda kariyerist birine dönüşmeye başlıyorsun ve Volkan'ın dediği gibi kötü birine dönüşüyorsun. İşçiyle kavga etmeye başlıyorsun, iş arkadaşlarıyla kavga etmeye başlıyorsun. Bu gerçekten çok kötü bir durum.” Katılımcı 14.

“Benim de ekleyeceğim şey şu, arkadaşlarımın da dediği gibi sertifika alacağız, eğitim alacağız. Ama bunu nerede kullanacağız, bu büyük bir sorundur. Zaten üniversitede de birçok eğitim veriyorlar. Ama şunu diyebilirim, üniversiteden mezun olan birisi, atıyorum proje alanında çalışmak istiyor diyelim. Üniversiteden çıkan biri iki katlı bir binanın projesini bile çizemez yani. Belki ODTÜ'de İTÜ'de okumuş biri bile yapamaz bunu. Bunu yapabilmesi için bir işe girip çalışması gerekiyor. Yeni mezun birinin işe girebilmesi için de mühendise talep olması gerekiyor. Şimdi müteahhitler uğraşmak istemez, yeni mezun birini alacağım, onu eğiteceğim, uğraşacağım demiyorlar. Çünkü sürekli paranın hesabını yapıyorlar bu insanlar. Bunların bu hesabı yapmaması için mühendise talep olması gerekiyor. Bunun için de iş fazlalığı olması gerekiyor. Adamın elinde fazla iş olacak ki, basit yerlere basit insanları koyabilecek. Müteahhitler kendi karlarını düşünüyorlar. İlk işe girdiğimde müteahhit bana basit ve yapabileceğim onların uğraşmak istemedikleri işleri verdi. Benim az para kazanabileceğim hem de tecrübe edinebileceğim. Ben orada kilidi kırabilmişim. İşsizliğin azalması için yeni mezun arkadaşların da bunu kırabilmeleri gerekiyor.” Katılımcı 11.

| Gelirimin Bir Kısmı ya da Çoğu Parça Başı İşler | | | | |
|--|---|-----------------------|-------------------|--------|
| | | Hiçbir zaman/Ara sıra | Sık sık/Her zaman | Toplam |
| Ücretli değil | N | 61 | 121 | 182 |
| | % | 33,5% | 66,5% | 100% |
| Ücretli | N | 340 | 88 | 428 |
| | % | 79,4% | 20,6% | 100% |
| Toplam | N | 401 | 209 | 610 |
| | % | 65,7% | 34,3% | 100% |

Araştırma kapsamındaki ücretli mühendis, mimar ve şehir plancılarının %18,2'si sık sık ya da sürekli olarak “gelirinin bir kısmını ya da çoğunu parça başı işlerden” elde ettiğini söylemektedir.

| Çalışma Saatlerim Belirlidir | | | | |
|-------------------------------------|---|------------------------|-------------------|--------|
| | | Hiçbir zaman/ Ara sıra | Sık sık/Her zaman | Toplam |
| Ücretli değil | N | 126 | 71 | 197 |
| | % | 64,0% | 36,0% | 100% |
| Ücretli | N | 153 | 355 | 508 |
| | % | 30,1% | 69,9% | 100% |
| Toplam | N | 279 | 426 | 705 |
| | % | 39,6% | 60,4% | 100% |

Sık sık ya da sürekli olarak çalışma sürelerinin belirli olduğunu söyleyenlerin oranı araştırma kapsamındaki ücretli mühendis, mimar ve şehir plancılarının %69,9'dur.

| Tüm Gelirim Mesleki Kimliğime Bağlı Faaliyetlerden | | | | |
|--|---|------------------------|-------------------|--------|
| | | Hiçbir zaman/ Ara sıra | Sık sık/Her zaman | Toplam |
| Ücretli değil | N | 61 | 127 | 188 |
| | % | 32,4% | 67,6% | 100% |
| Ücretli | N | 80 | 422 | 502 |
| | % | 15,9% | 84,1% | 100% |
| Toplam | N | 141 | 549 | 690 |
| | % | 20,4% | 79,6% | 100% |

Araştırma kapsamındaki ücretli mühendis, mimar ve şehir plancılarının %84,1'i sık sık ya da sürekli olarak gelirini mesleki kimliğine bağlı olarak elde ettiğini söylemektedir. Buna karşın %15,9'u hiçbir zaman ya da ara sıra gelirlerini mesleki kimliğine bağlı faaliyetlerden elde etmektedir.

“Ek gelir olarak ben kendim inşaat işleri almaya kalkıştım denedim. Sonra vazgeçtim. Kendi yağımda kavrulayım dedim. Dijital ortamlarda da herhangi bir girişimde bulunmadım. Mühendislik dışında işlerde çalıştım. Bundan öncesinde inşaatlarda asansör işlerine gidiyorduk. Genel olarak inşaat işlerinde çalıştım. Şu an yaptığım işi de mühendis olmayan biri kesinlikle yapabilir hocam. Kafası çalışan, insani ilişkileri iyi olan, yönetebilecek, organizasyonu bilen herkes bu işi yapabilir.”
Katılımcı 13.

“Ben 2021 Ocak'ta mezun oldum. 2021 Eylül'de de iş buldum. Yani 8 aylık bir boşluğum oldu mezun olduktan sonra. Ama ben o süreçte işsiz değildim, başka bir iş yaptım. Okulu uzatıncabaşka bir iş yapmak zorunda kaldım. Kirayı ve faturaları ödeyebilmek için. O dönemde de firın-kafe tarzı bir yerde çalıştım. Onun da tezgah bölümünde çalıştım. Zaten çalışıyordum, toplamda bir yıl çalışmış oldum. Mezun olduktan sonra da kendi mesleğimde iş bulamadığım için Sezen'in bahsettiği sebeplerden ötürü. Özellikle kadın inşaat mühendisi olmanın verdiği eksilerden dolayı sürekli ret yiyordum... Ve en büyük bahaneleri de kara-

yollarının en az 3 yıllık tecrübe istemesi. Tecrüben olmayınca şantiye şefliği yapamıyorsun ya da yetkili olamıyorsun. Sürekli bunlar öne sürülüyordu. Ben iş bulamayınca orada çalışmaya devam edeyim dedim. Yine ekonomik sebeplerden ötürü. Ama psikolojimi çok kötü etkilemeye başlamıştı orası. Çünkü hani, bu kesinlikle orayı aşağılamak değil, demek istediğimi anlarsınız, 17 yıl okul okuyorsun, mühendis oluyorsun. Ben Çukurova'dan mezun oldum. İnsan doğal olarak okuduğu mesleği yapmak istiyor. Ama orada hem fiziksel olarak yoruluyorsun, psikolojik olarak zaten mahvediyor. Kimseye tavsiye etmem böyle çalışmasını. O yüzden çok zor bir dönem olunca ben Haziran'da istifa ettim. 2 ay falan işsiz kaldım. Burayı da Oda aracılığıyla buldum açıkçası.” Katılımcı 14.

“Şimdi bu süreç uzadıktan sonra herkesi bir şekilde meslek dışı çalışmaya itiyor bu süreç. Bu meslek dışı alanda çalışarak kendi hayatını idame ettirmeye çalışan çok arkadaşımız var. Dijitalleşme de belki bunun bir parçası oldu. Pandeminin de Şöyle bir etkisi oldu iş bulan arkadaşlar da biraz daha yine dijital olarak evden çalışma, esnek çalışma, gece çalışma gibi çok yoğun mesai kavramının ortadan kalktığı bir dönemi yaşamaya başladı aslında. Emeğin değersizleştiği ve emeğin daha da sömürüldüğü bir dönemi yaşıyoruz maalesef.” Katılımcı 15.

“Mesela benim yaptığım iş bir süre uzaktan çalışma ile denendi çok mümkün olmadı. Orada olmak lazım, benim yaptığım iş çok ara bir iş. Ar-Ge'de çalışıyorum ben. Yaptığım bir tasarım oluyor hem o tasarımı simüle ediyoruz nihai ürünü test etmek ve kontrol etmek için hem de üretimi onun katı modellemesini yapıp üretime yani CNC programcılara veriyoruz. Dolayısıyla günlük bir iş geliyor, çok fazla iş geliyor. Çok düşüğe başlatıyorlar, mesai veriyorlar. Dolayısıyla eve gelince kendinize ayıracak vaktiniz kalmıyor. Bir arkadaşınla sohbet etmek, dışarı çıkmak isteği olmuyor. Dolayısıyla ev içinde ciddi problemlere yol açıyor. Dışarı çıkma isteğiniz var ama mental olarak çok yorgunsunuz. Kâr marjları çok yüksek. Şöyle deniyor, bu meslekte çok fazla bedel ödersen, emek verersen çok ciddi paralar alırsın. Bence koca bir yalan. Bir de şu var kendinizi niteliksiz hissediyorsunuz. Sürekli aynı işi yapıyorsunuz. Hatta hareket alanı kalmamıştı, ama artık çıkışmaya başlamıştım, benim yerime mühendis tekniker alabilirsiniz aynı işi görebilir. Dolayısıyla tekniker almaya karar verdiler ben çıkışınca. Bu vasıfsızlaştırma durumu orta ölçekli firmaların çoğunda var.” Katılımcı 10.

| Bir Takım Basit İşleri Makineleri Uygulamalarla Uzaktan Yönetebiliyorum | | | | |
|---|---|------------------------|-------------------|--------|
| | | Hiçbir zaman/ Ara sıra | Sık sık/Her zaman | Toplam |
| Ücretli değil | N | 144 | 21 | 165 |
| | % | 87,3% | 12,7% | 100% |
| Ücretli | N | 315 | 92 | 407 |
| | % | 77,4% | 22,6% | 100% |
| Toplam | N | 459 | 113 | 572 |
| | % | 80,2% | 19,8% | 100% |

Araştırma kapsamındaki ücretli mühendis, mimar ve şehir plancılarının %18'i sık sık ya da sürekli olarak bir takım basit işleri makineleri uygulamalarla uzaktan yönetebildiğini söylemektedir.

| İş Yaptığım Kişi Aracı Bir Firma Platform | | | | |
|---|---|------------------------|-------------------|--------|
| | | Hiçbir zaman/ Ara sıra | Sık sık/Her zaman | Toplam |
| Ücretli değil | N | 133 | 35 | 168 |
| | % | 79,2% | 20,8% | 100% |
| Ücretli | N | 283 | 115 | 398 |
| | % | 71,1% | 28,9% | 100% |
| Toplam | N | 416 | 150 | 566 |
| | % | 73,5% | 26,5% | 100% |

Araştırma kapsamındaki ücretli mühendis, mimar ve şehir plancılarının %28,9'u sık sık ya da sürekli olarak iş yaptığı kişinin aracı bir firma/platform olduğunu ifade etmektedir.

| | | Hiçbir zaman/ Ara sıra | Sık sık/ Her zaman | Toplam |
|---------------|---|------------------------|--------------------|--------|
| Ücretli değil | N | 84 | 96 | 180 |
| | % | 46,7% | 53,3% | 100% |
| Ücretli | N | 218 | 213 | 431 |
| | % | 50,6% | 49,4% | 100% |
| Toplam | N | 302 | 309 | 611 |
| | % | 49,4% | 50,6% | 100% |

Araştırma kapsamındaki ücretli mühendis, mimar ve şehir plancılarının %49,4'ü sık sık ya da sürekli olarak işin yürütümü, müşteriye ulaştırmak, denetlemek, işi uygulamaya sokmak gibi süreçlerde dijital araçları kullanıyor.

Bu tip araçlar üzerinden sadece işveren değil, iş arkadaşı ve müşteriler üzerinden de baskıya maruz kalınmaktadır.

“Onun dışında zaten satışta çalıştığım için telefona ve maillere cevap verme 24 saat var bizde. Sadece işveren çalıştırmıyor, hizmet verdiğimiz meslektaşlarımız da aynı baskıyı uyguluyor. En azından benim kendi iş tecrübemde edindiğim şey o. Psikolojik baskıyı yaratan işverenden ziyade birlikte çalıştığımız, aslında sizin gibi çalışan insanlar size daha büyük baskı yapabiliyorlar. Bu bana hep çok enteresan gelmiştir. Aslında aynı konumda birbirimize hizmet veren insanlar “Aradım Pazar gününde açmadın. Devlet gibi oldunuz çok a çalışıyorsunuz” gibi yargılamalara o kadar çok maruz kaldım ki ve hala da öyle. Bu beni 24 sene dir hala şaşırtıyor. Cep telefonu ben işe başladığımdan beri var olduğu için, eskiden mail daha azdı. Telefon daha yoğundu. Şimdi hem telefon hem mail ile hatta whatsapp’la, özellikle whatsapp’la cevap verilmemesine kadar takip eden varsa başka uygulamaların hepsinden aynı anda yazabiliyorlar. Yaşadığım en büyük problem iş hayatına dair bu. Onun dışında işin niteliği, zaten metalürjide zor bir dönem. Mezun olan arkadaşların sayısına ve ülkedeki metalürji mühendisi ihtiyacına bakıldığın-

da arada ciddi bir makas var. Doğal olarak çok büyük bir kısım bizim gibi satışta çalışıyor. Üretimde çalışan kısım, ihtiyaçtan dolayı, daha azınlık durumda benim gözlemlediğim, hissettiğim ya da yeni mezun arkadaşlarımızla konuştuğumda da çoğunlukta üretim daha az. %30-35 üretimse %60-65 satış ağırlıklı çalışıyor.” Katılımcı 6.

| Net Bir İş Tanımım Var | | | | |
|------------------------|---|------------------------|-------------------|--------|
| | | Hiçbir zaman/ Ara sıra | Sık sık/Her zaman | Toplam |
| Ücretli değil | N | 68 | 128 | 196 |
| | % | 34,7% | 65,3% | 100% |
| Ücretli | N | 139 | 363 | 502 |
| | % | 27,7% | 72,3% | 100% |
| Toplam | N | 207 | 491 | 698 |
| | % | 29,7% | 70,3% | 100% |

Sık sık ya da sürekli olarak net bir iş tanımı olduğunu söyleyenlerin oranı araştırma kapsamındaki ücretli mühendis, mimar ve şehir plancılarının %70,9’dur.

| İş ile ilgili e-postalarımı evdeyken de takip ediyorum | | | | |
|--|---|------------------------|--------------------|--------|
| | | Hiçbir zaman/ Ara sıra | Sık sık/ Her zaman | Toplam |
| Ücretli değil | N | 53 | 139 | 192 |
| | % | 27,6% | 72,4% | 100% |
| Ücretli | N | 173 | 321 | 494 |
| | % | 35,0% | 65,0% | 100% |
| Toplam | N | 226 | 460 | 686 |
| | % | 32,9% | 67,1% | 100% |

Araştırma kapsamındaki ücretli mühendis, mimar ve şehir plancılarının %65’i sık sık ya da sürekli olarak iş ile ilgili e-postalarını evdeyken takip ettiğini söy-

lemektedir. Evdeyken iş ilgili e-postalarını ara sıra takip edenlerle birlikte toplam oran %88,5'e çıkmaktadır.

| Mesai saatleri dışında işyerimden bana ulaşılabiliniyor | | | | |
|---|---|----------------------|-------------------|--------|
| | | Hiçbir zaman/arasıra | Sık sık/Her zaman | Toplam |
| Ücretli değil | N | 43 | 143 | 186 |
| | % | 23,1% | 76,9% | 100% |
| Ücretli | N | 104 | 388 | 492 |
| | % | 21,1% | 78,9% | 100% |
| Toplam | N | 147 | 531 | 678 |
| | % | 21,7% | 78,3% | 100% |

Sık sık ya da sürekli olarak mesai saatleri dışında kendisine ulaşılabilindiğini söyleyenlerin oranı araştırma kapsamındaki ücretli mühendis, mimar ve şehir plançılarının %75,8'dir. Bu durum ara sıra da olsa erişilebilenlerle birlikte toplamda %92,2'dir.

“Mailden asla çıkamıyoruz. Çünkü her şey mail üzerinden ilerliyor. Dolayısıyla her şeyin bildirimini açık whatsapp açık, kullandığımız diğer programlar açık. Her şeyin tak tak bildirimini geliyor. Biz bilgisayara bağımlı çalışıyoruz. Elektrik kesildiğinde iş duruyor, hayat duruyor. O yüzden bilgisayarın beni yönettiğini düşünüyorum, evet. İşverenim de bilgisayar üzerinden denetleyebiliyor. Bilgisayarlarımızda uzaktan erişim yok ama tabii ki yaptığımız iş sonuçta idareye giden bir iş olduğu için o gitmeden önce kontrol ediyor gelip. Bizim bir tane işimiz yok, büyümekte olan firmalar genelde büyüebilmek için parça parça çok iş alıyorlar. Bu nedenle her idarenin farklı şatları oluyor. Her iş idarenin farklı işlerinde bile farklı oluyor. O yüzden her şeyi de kontrol ediyor. Ama tabii en ufak hatanın çok büyük cezaları oluyor. Çok ağır laflar da işitiyorsunuz, şevkinizin kırıldığı zamanlar da oluyor. Sürekli kendinizi teselli etmeniz lazım.” Katılımcı 14.

SONUÇ

TMMOB Sanayi Kongresi 2021 kapsamında gerçekleştirilen bu çalışma, COVID sürecinde mühendislerin yaşadığı ekonomik ve sosyal sorunları ortaya koymak amacı ile gerçekleştirilmiş, aynı zamanda platform çalışma, mühendis emeğinin dijitalleşmesi bağlamında öncü bir çalışma olmuştur.

Araştırmaya göre kadın üye sayısındaki artış, işsizlik, meslek dışı işlere kayış, özel sektörde ücretlilik, inşaat sektöründe çalışma gibi olguların meslekteki temel eğilimler olduğu görülmektedir:

1995 öncesinde mezun olmuş olanlarda kadın mühendislerin oranı %8,6 iken bu oran 1995-2005 yılları oranı %17'ye ulaşmıştır. Söz konusu oran 2016 ve sonrasında %27,7'ye yükselmiştir. Bu tablo demografik özellikler bölümündeki verilerle uyumludur.

Geçici çalışma gibi proje bazlı iş yapma durumu açısından mezuniyet yılı bir başka değişkendir. Proje bazlı iş yapanların oranı 2016 yılı ve sonrasında mezun olanlar için %28,4 iken bu oran 1995-2005 yılları arasında mezun olanlarda %14,9 olarak tespit edilmiştir.

Özel sektörde ücretlilik, yine meslekteki önemli eğilimlerden biridir. 1995 ve öncesinde mezun olanlar için özel sektörde ücretlilik %35 seviyesindedir. Yeni mezunlarda ise bu oran %56,8'dir. Kamuda ücretlilik için bu eğilimin tersi söz konusudur.

Mezuniyet yılı ile çalışılan sektör arasındaki ilişkiye bakıldığında, inşaat sektöründe yükseliş eğilimi somut olarak görülmektedir. Buna karşın mezuniyet yılına göre imalat sektörü ile sosyal ve kişisel hizmetler alanında (kamu hizmetleri, savunma, eğitim, sağlık, bakım-onarım, dernekler vb.) çalışanlar oransal olarak azalmaktadır. 1995-2005 yılları arasında mezun olan araştırma kapsamındaki mühendislerin %22'si imalat, %35,6'sı inşaat, %20,5'i sosyal ve kişisel hizmetler alanında çalışırken, söz konusu oranlar 2016 yılında ve sonrasında mezun olanlarda sırasıyla, %12,6, %67,4 ve %9,1'dir.

Gelir ve yaşam koşulları ise mühendisin orta sınıf özelliklerinin eridiğini göstermektedir. Mühendislerin çoğunluğunun hanehalkı gelirlerinin sendikaların açıkladığı yoksulluk sınırının altında kalması, yoksulluğun mühendislerin gündemlerinden biri haline geldiğini göstermektedir. Ücretlilik de artık mühendisliğin tartışılmaz unsurlarından biri durumundadır. Bu durum mühendisin işyerinde hissettiği baskıyı beslemektedir. Özellikle genç ve kadın mühendislerin işgücü piyasalarında maruz kaldığı sorunlar daha da derindir. Asgari ücret ile

çalışma özellikle gençlerde yaygındır. Yeni mezun Oda üyeleri uzatılmış stajlar ile asgari ücretin altında çalışmaya zorlanmaktadır. Bu süreçte meslek dışı işlere kayış görülmektedir. COVID-19 süreci Oda üyelerini ekonomik anlamda ciddi bir şekilde sarsmıştır.

Bu konuda elde edilen bulgular kısaca şunlardır:

Oda üyelerinin 157'si (%16,7) düzenli bir gelirinin olmadığını ifade etmektedir. Cinsiyete göre düzenli gelire baktığımızda erkeklerin %16,8'i düzenli bir gelirinin olmadığını söylerken, kadınlarda bu oran %26'dır.

Düzenli geliri olan Oda üyelerine yaptıkları esas işten elde ettikleri gelir sorulmuştur. Soruya cevap veren Oda üyelerinin %7,3'ü 3.000 TL ve altında esas iş gelirinine sahip olduğunu ifade etmektedir. Bu durum asgari ücretlilik hata asgari ücretin altında bir gelir olgusunun Oda üyeleri açısından da temel bir sorun olduğunu göstermektedir.

Ücret seviyesinin bu denli düşük olmasının yanında, cinsiyet ile gelir arasında anlamlı bir ilişkiden bahsetmek mümkündür. 3.000 TL'ye kadar esas iş geliri olan kadınların toplam kadınlar içindeki payı %11,2 iken, erkeklerde bu oran %6,6 olarak tespit edilmiştir.

Yaş gruplarına göre de esas iş geliri farklılık göstermektedir. 0-3000 TL arası esas iş gelirinine sahip olanların kendi yaş gruplarında en fazla olduğu grup 29 yaş ve altı olan yaş grubudur. Bu veri genç mühendislerde asgari ücret meselesinin yaygınlığını göstermektedir.

Hanehalkı geliri 3.048 TL ve altında olanların oranı %4,6'dır. 9.000 TL ve üzerinde hanehalkı gelirinine sahip olanların oranı %57,1'dir. Birleşik Metal İş Sendikası Sınıf Araştırmaları Merkezi (BİSAM) araştırmanın yapıldığı dönem için yoksulluk sınırını 10 bin 648 TL olarak açıklamıştır. Buna göre araştırma kapsamındaki Oda üyelerinin yaklaşık olarak yarısı yoksulluk sınırının altında bir hanehalkı gelirinine sahiptir.

COVID 19 süreci araştırma kapsamındaki Oda üyeleri açısından gelir gider dengesini olumsuz şekilde etkilemiştir. Bu dönemde reel gelirlerinin çok arttığını söyleyen kimse yoktur. Arttı diyenlerin oranı ise %5,3 seviyesinde kalmaktadır. Buna karşın reel giderlerinin çok arttığını söyleyenlerin oranı %25,3'tür. Yani her dört Oda üyesinden biri için reel giderler çok artmıştır. Bu durum salgının etkilerinin son derece ağır olduğunu göstermektedir.

İnşaat sektöründe çalışanlardan gelirinin çok azaldığını söyleyenlerin oranı %16,3 iken diğer sektörlerde bu oran %10 civarında kalmaktadır. İnşaat sektö-

ründe reel gelirinin azaldığını söyleyenlerin oranı da imalat sanayinde çalışan ve gelirinin azaldığını söyleyenlerin üzerindedir.

Mezuniyet tarihi ile işsizlik arasında da yakın bir ilişki söz konusudur. 1995 ve öncesinde mezun olanlarda işsizlik istisnai bir durum iken, 2006-2015 yıllarında mezun olanlarda %5,8 ile TÜİK tarafından açıklanan ortalama işsizliğin altında kalırken, 2016 ve sonrası yeni mezunlarda bu oran %19,5 ile oldukça yüksektir. İşsizlik yeni mezunlar için daha çok görülen bir durumdur.

Cinsiyete göre de işsizlik oranlarında anlamlı farklar bulunmaktadır. Buna göre cinsiyet sorusuna cevap verenler için ortalamada işsizlik oranı %7,1 olarak tespit edilmiştir (genel ortalama %6,9'dur). Erkekler için işsizlik oranı %5,4 iken, kadınlar için bu oran %15,1'dir. Kadınlarda işsizlik oranı, erkeklerdeki işsizlik oranının yaklaşık 3 katıdır.

Dijital platformlar üzerinden gelir elde etme giderek yaygınlaşan bir pratiktir. Oda üyeleri giderek daha fazla oranda alım, satım yaparak, gayrimenkul kiralararak, eğitim platformlarında yer alarak, sosyal medya araçlarını kullanarak gelir elde etmektedir. Araştırma kapsamındaki Oda üyelerine online platformlar üzerinden gelir elde edip etmedikleri sorulmuştur. Her on Oda üyesinden biri (araştırma kapsamında 84 kişi) bu platformlar üzerinden gelir elde ettiğini ifade etmiştir.

Alibaba vb. ticaret platformlarını kullanarak gelir elde edenler ile sahibinden.com vb. platformlar üzerinden eşya ya da araç alım satımı yaparak gelir elde ettiğini söyleyenlerin oranı ile dijital platformları kullanarak borsa ya da bitcoin gibi araçlar üzerinden gelir elde edenlerin oranı öne çıkmaktadır. Bunun yanında bu platformlarda kendi ürettiği ürünleri sattığını söyleyenler görülmektedir.

29 yaş ve altı yaş gruplarında youtube vb. platformlardan gelir elde etmek (%0,6), kendi ürettiği ürünleri dijital platformlar üzerinden satmak (%2,5), online ticaret platformlarında alım satım yapmak (%4,4), araç ve eşya alım satımı yapmak (%4,4), bitcoin, borsada gelir getirici faaliyetlerde bulunmak (%7), eğitim platformlarında eğitim vererek gelir elde etmek (%0,6) ihmal edilmeyecek düzeydedir. Alibaba vb. ticaret platformları üzerinden gelir elde edenler tüm yaş gruplarında görülmektedir. Benzer bir durum sahibinden.com gibi platformlarda da görülmektedir. Online platformlarda görev yaptığını söyleyen 30-39 yaş arası Oda üyeleri bulunmaktadır (3 kişi).

Freelancer.com ve Upwork gibi serbest platformlar, mühendislik, programlama, yazma, tasarım, mimari, proje yönetimi, muhasebe, müşteri desteği ve idari görevler dahil olmak üzere dijital olarak teslim edilebilecek hemen hemen her türlü iş için aracı görevi görür.

Türkiye özelinde bu tip platformların yeterince yaygınlaşmadığı ve bilinmediği görülmektedir. En bilinen platform %38,1 ile Uber'dir. Uber'i mühendislik işleminde de kullanılan Freelancer (%20,9) takip ediyor. Upwork (%11,3) ve Mechanical Turk (%8) Uber ve Freelancer'ı bilinirlikte takip etmektedir. Araştırma kapsamındaki Oda üyelerinin %1,2'si Uber, %0,7'si Freelancer'dan iş aldığı ifade etmektedir. Dolayısıyla bu tip platformlar üzerinden iş yapmak istisnai bir durumdur.

Platformların bilinirliği yaş gruplarına göre önemli farklılıklar göstermektedir. Yaş ile platform çalışmanın bilinmesi arasında önemli bir korelasyon bulunmaktadır. 29 yaş ve altı için platformların en az birini bilenlerin oranı %55 iken oran 60 yaş ve üzerinde %18'e gerilemektedir. Bu durumun nedeni bu tip platformlara dahil olmak için gerekli altyapıya sahip olmamak olarak görülmektedir.

Elde edilen sonuçlar emeğin dijital araçlar üzerinden denetiminin mühendisler açısından da somut bir olgu haline geldiğini ortaya koymaktadır. Mühendis emeğinin büyük oranda kayıt ve denetim altında olduğu görülmektedir.

Araştırma kapsamındaki ücretli mühendis, mimar ve şehir plancılarının %65'i sık sık ya da sürekli olarak iş ile ilgili e-postalarını evdeyken takip ettiğini söylemektedir. Evdeyken iş ilgili e-postalarını ara sıra takip edenlerle birlikte toplam oran %88,5'e çıkmaktadır.

Sık sık ya da sürekli olarak mesai saatleri dışında kendisine ulaşabildiğini söyleyenlerin oranı araştırma kapsamındaki ücretli mühendis, mimar ve şehir plancılarının %75,8'dir. Bu durum ara sıra da olsa erişilebilenlerle birlikte toplamda %92,2'dir.

Sık sık ya da sürekli olarak gözetim ve izlemeye tabi olduğunu söyleyenlerin oranı, araştırma kapsamındaki ücretli mühendis, mimar ve şehir plancılarının %42,1'idir.

Sık sık ya da sürekli olarak yaptığı işi kaydetmek için bir uygulama kullanmak durumunda olanların oranı araştırma kapsamındaki ücretli mühendis, mimar ve şehir plancılarının %56,3'üdür.

Sık sık ya da sürekli olarak yaptığı iş için yeni mesleki becerilere ihtiyacı olanların oranı, araştırma kapsamındaki ücretli mühendis, mimar ve şehir plancılarının %47,8'idir.

Sık sık ya da sürekli olarak çalışma sürelerinin belirli olduğunu söyleyenlerin oranı, araştırma kapsamındaki ücretli mühendis, mimar ve şehir plancılarının %69,9'udur.

Araştırma kapsamındaki ücretli mühendis, mimar ve şehir plancılarının %49,4'ü sık sık ya da sürekli olarak işin yürütümü, müşteriye ulaştırmak, denetlemek, işi uygulamaya sokmak gibi süreçlerde dijital araçları kullandığını ifade etmektedir.

Yeni mesleki becerilere ihtiyaç duyanların oranı son derece yüksektir. Bu kapsamda sık sık ya da sürekli olarak yaptığı iş için yeni mesleki becerilere ihtiyacı olanların oranı, araştırma kapsamındaki ücretli mühendis, mimar ve şehir plancılarının %47,8'idir. Pandemi döneminde araştırma kapsamındakilerin önemli bir kısmı bu eksikliği gidermek adına çeşitli eğitimlere, sertifika programlarına katılmıştır.

Tamamen uzaktan çalışma belirgin bir eğilim olmasa da mühendis emeği için hibrit model hakim biçim haline gelmektedir.

Araştırma kapsamındaki üyelere uzaktan çalışmayı mı yoksa işyerinde çalışmayı mı tercih ettikleri sorulmuştur. Tamamen uzakta çalışma talebi %11,5 seviyesinde kalmaktadır. Hibrit çalışmayı isteyenlerin oranı ise %21,9'dur. Buna karşın işyerinden çalışmayı tercih edenlerin oranı %59,4'tür. Araştırma kapsamındaki üyelerin %38,4'ü tanımlı saatlerde işyerinden çalışma tercihini ifade etmektedir. Esnek saatlerde uzaktan çalışmayı isteyenlerin oranı %5,7 iken esnek saatlerde işyerinden çalışmayı isteyenler %21, esnek saatlerde hibrit çalışmayı isteyenler ise %14,9'dur.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

Artun, Ali (1999) “Fordizm ve Mühendisin Dönüşümü”, TMMOB Yayınları, Ankara, 1999,

Braverman, Harry (2007) Emek ve Tekelci Sermaye, Çev.: Çiğdem Çıdamlı, Editör: Kasım Akbaş, İstanbul: Kalkedon Yayınları,

BİSAM (2021) Açlık ve Yoksulluk Sınırı, Birleşik Metal İş Sendikası Sınıf Araştırmaları Merkezi

<http://www.birlesikmetal.org/index.php/tr/guncel/basin-aciklamasi/1838-bisam-12-21>

Huws, U., Spencer, N., Syrdal, D. S., & Holts, K. (2017). *Work in the European Gig Economy: Research Results from the UK, Sweden, Germany, Austria, The Netherlands, Switzerland and Italy*. Foundation for European Progressive Studies.

Huws, U., Spencer, N., Syrdal, D. S., (2018) Online, on call: the spread of digitally organised just-in-time working and its implications for standard employment models, 04 July 2018 <https://doi.org/10.1111/ntwe.12111>

Köse, Ahmet H., Öncü, Ahmet F. (2000) “Kapitalizm, insanlık ve mühendislik: Türkiye’de mühendisler, mimarlar”, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği, Nisan 2000; Ankara.

Mahnkopf B (2019) The future of work in the era of ‘digital capitalism’. Socialist Register 56. Available at: <https://socialistregister.com/index.php/srv/article/view/33130> (accessed 15 November 2019).

MMO (2019)TMMOB Üye Profili Araştırması: Krizin Gölgesinde Mühendisler, Aralık 2019, Yayın No: MMO/711

OGB (2021) Fair Crowd Work Shedding light on the real work of crowd-, platform-, and app-based work, Austrian Trade Union Federation,

Öngel, F.Serkan (2018) Üretim Zincirlerinde Mühendislerin Yeri ve Yaşam Koşulları/Gebze Havzası Örneği, İkinci Baskı, Yayın No: MMO/656/2

Öngel, F.Serkan; Önal, Kubilay (2016) Dönüşüm Sürecinde Mimar, TMMOB Mimarlar Odası Üye Bilgi Sistemi'nin Güncellenmesi İçin Mimarların Mesleki Profilinin Değişimi Araştırması(1995 – 2015), Ankara : Mimarlar Odası Genel Merkezi, 2016.

Stanford, J. (2017). *The resurgence of gig work: Historical and theoretical perspectives. The Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 382–401. doi:10.1177/1035304617724303

TMMOB (2009) Türkiye’de Mühendis -Mimar -Şehir Plancısı Profil Araştırması, TMMOB Mühendis- Mimar-Şehir Plancısı Profil Araştırması Çalışma Grubu, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği, Ankara.

TÜİK (2022) İşgücü İstatistikleri,

<https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=Istihdam,-Issizlik-ve-Ucret-108>

Yücesan-Özdemir, Gamze (2020) Fırtınadaki Arı-Mühendisin Hayatı, İmge Kitabevi

Odak-Grup Çalışması Katılımcıları

Katılımcı 1- MMO Kartal Temsilciliği, Kadın, 1992 Mezunu, Endüstri Mühendisi, Emekli, Oda Yöneticisi

Katılımcı 2- MMO Kartal Temsilciliği, Erkek, 2018 Mezunu

Katılımcı 3- MMO Kartal Temsilciliği, Erkek, 2019 Mezunu

Katılımcı 4- MMO Kartal Temsilciliği, Erkek, 2014 Mezunu Belediye Çalışanı, Makina Mühendisi

Katılımcı 5- MMO Kartal Temsilciliği, Erkek, 2017 mezunu, eski teknisyen, Makina Mühendisi.

Katılımcı 6- MMO Gebze Temsilciliği, Kadın, 1999 mezunu, Metalürji Mühendisi,

Katılımcı 7- MMO Gebze Temsilciliği, Kadın, Yeni Mezun, Kimya Mühendisi

Katılımcı 8- MMO Gebze Temsilciliği, Erkek, Yeni Mezun, Makina Mühendisi

Katılımcı 9- MMO Gebze Temsilciliği, Erkek, 2018 mezunu, Makina Mühendisi

Katılımcı 10- MMO Gebze Temsilciliği, Erkek, 2016 Mezunu

Katılımcı 11- İMO, Erkek, 2016 Mezunu, İnşaat Mühendisi

Katılımcı 12-İMO, Kadın, 2021 mezunu, İnşaat Mühendisi, Fakülte derecesi var.

Katılımcı 13- İMO, Erkek, 2020 Mezunu, İnşaat Mühendisi.

Katılımcı 14- İMO, Kadın, 2021 Mezunu, İnşaat Mühendisi.

Katılımcı 15- İMO, Erkek, 2010 mezunu, İnşaat Mühendisi, Oda Yöneticisi.

EK 1- Grup Odak Görüşmeleri

MMO Kartal Temsilciliği, 20 Aralık 2021

Görüşen: F. Serkan Öngel

Katılımcı sayısı 5

Katılımcı 1: Kartal Temsilciliği, Kadın, 1992 Mezunu, Endüstri Mühendisi, Emekli, Oda Yöneticisi: İş hayatımın bir kısmında evet, kadın mühendis olduğum için mesleğe ilk başladığımda çok düşük maaşla çalıştım. Eşimden çok daha düşük bir maaşla çalıştırıldım. Daha sonraki dönemlerde işyerimdeki kadın erkek ayrımını hiç görmedim. Hep aynı seviyedeydi maaşlarımız. Ama ben, kurumsal büyük bir yerdeydim ve o şirketin kapanması sonucu başka bir yere geçtiğimde 3 sene dayanabildim. Dediğim gibi maddi ve manevi bir doygunluk hissetmediğim için bırakmayı tercih ettim. Böyle bir seçeneğim vardı ve bunu değerlendirdim. Emekliliğim zaten yaklaşıyordu. Ama maddi olarak, aldığım maaşın 1,5-2 katını alıyor olsam manevi hazzımın olmayışını aldırılmaz çalışmaya devam ederdim. Ama zaten mutlu değildim, bir de karşılığında aldığım maaşın az olduğunu düşünerek iş hayatımı sonlandırdım 24 yılın sonunda. Ondan önce kızım küçüktü ve ihtiyaçlarını karşılamam gerekiyordu fakat kızımın ihtiyaçlarını karşılama durumu bittikten sonra bu çileyi daha fazla çekmemeye karar verdim.

Peki siz kadınların sayısının mühendislik mesleğinde daha arttığını gözlemliyor musunuz böyle bir eğilim arttı mı?

Geçmişe göre tabii ki daha fazla. Ben 1992 senesi mezunuyum. Bizim dönemi-mizde bizden önceki döneme göre daha fazla kadın mühendis vardı. Ben endüstri mühendisiyim. Makina mühendisliğine göre çok daha yüksek bizim sayıları-mız. Şimdi ise kadın mühendis sayısı iyice artmış durumda. Oran olarak bir tespitim yok tabii ama gözlemlerim bu yönde.

Peki bu Covid dönemini nasıl geçirdiniz? Evde olsanız bile mühendislik mesleğiniz ile ilgili bir şey yaptınız mı?

Erken emekliliği tercih etmemdeki etkenlerden biri de Mühendisler Odası'ndaki görevimde daha etkin olabilme isteğiydi. Bu Covid dönemini Mühendisler Odası'ndaki online eğitimler, online seminerler, daha doğrusu MMO'nun tüm online etkinliklerine yoğunlaşarak geçirdim. Hiç evden çıkmadan yaşamak durumunda kaldım, eşimin sağlık probleminin dolayısıyla riske girme şansımız yoktu. Bu nedenle kendimi spora ve MMO'nun etkinliklerine vererek geçirdim bu dönemi. Kadın üye olmanın veya kadın bir başkan olmanın verdiği ve çevrem geniş

olmasının verdiği imkanları değerlendirdim. Örneğin zumba hocam ile birlikte kadın mühendisler için ücretsiz bir zumba etkinliği düzenledik. Yaklaşık 3 ay kadar sürdü bu dersler. Çok güzel geri dönüşler aldık, insanlara çok iyi gelmişti. Müzik etkinlikleri düzenledik. Bayram kutlamaları yaptık, Mühendisler olarak bir araya gelip Cumhuriyet bayramında birimiz şiir okudu, biri türkü okudu, biri şarkı okudu. Zülfü Livaneli'yi burada canlı canlı seyrettik. Aklıma gelenleri söylüyorum. Özlem Gürses'i burada canlı dinledik. Yani Mühendisler Odası bu pandemide üyesini hiçbir zaman yalnız bırakmadı. Hem teknik eğitimler olarak hem sosyal olarak.

Sertifika programlarında çok yaygın katılım gözüküyor. Sizce de öyle mi?

Evet öyle. Ben kendi adıma lafı çok uzatmayayım genç arkadaşlar da konuşsun.

Tabii ki, Çok iyi bir başlangıç oldu sağolun.

Kamu Çalışanı, Erkek, 1998 mezunu, Makina Mühendisi

Merhabalar. Biz de çok farklı bir durumda değiliz. Alışveriş durumunda online alışveriş sitelerine giriyoruz, alıyoruz. Artık temel gıdalarımızı bile oralardan almaya başladık. Alışkanlık haline geldi bu. Eskiden marketten alırken artık temel gıdalarımızı bile online alışveriş sitelerinden alıyoruz.

Peki gelir getirici bir faaliyet oluyor mu bunlar arasında? Mesela “bu aldığımı da satayım” gibi?

Öyle bir şey düşünmedim hiçbir zaman. Benim 19 yaşında bir genç kızım var. Onun eski teknolojik cihazları var tablet gibi, onları satmayı düşündük tabii. Yenisini aldığımız için ona katkısı olsun diye satacağız. Biz de onu deneyimleyeceğiz.

Şimdi “Youtuber”lık diye bir müessese de çıktı. Belli alanlarda buradan gelir elde edilebiliyor.

Biraz önce Gülderen Hanım da bahsetti zaten. Onun kızı da iyi bir “youtuber”, büyük bir kitleye hitap ediyor. O nedenle burada en tecrübeli kişi o. O konuda bizim çok büyük deneyimlerimiz yok. İşte oradan buradan duyuyoruz. Birkaç defa dinlediğimiz bazı şeyler var. Sağolsun Gülderen'in kızını takip ediyoruz. Onun dışında biz yaşımız itibarıyla bu konularda biraz eksik kalabiliyoruz. Ama artık bizim de tabletlerimiz var, cep telefonlarımız sürekli online, zoom'dan sürekli toplantılar yapmaktayız. Onun dışında senin dediğin anlamda hayatın içindeyiz ve biz de deneyimledik çoğu şeyi. Bundan sonra da devam edecektir diye düşünüyorum.

Peki mühendislerin gelir ve yaşam koşulları için ne düşünüyorsunuz?

Ben bir kamu çalışanıyım. Kamuda olduğum için bir şekilde kendimizi güvende hissediyoruz. Son konjonktürde, biliyorsunuz Türkiye'nin durumu ve mühendislerin durumu çok vahim. Ve son süreçte mühendislerin aldıkları maaşları düşününce çok çok üzülüyorum. Çünkü asgari maaşın altında bile çalışan mühendislerin olduğunu biliyorum. Zaten insanların iş garantisi de yok. İş garantisinin olmaması ve ülkenin ekonomik şartlarının bu duruma gelmesi tabii ki her kesimi ve mühendisleri de etkiliyor. Ama tabii bizim kendi düzlemimizde mühendislik bize göre daha büyük çünkü hayatın içindeyiz ve hayatı biz yönlendiriyoruz. Evimizde, işyerimizde, dışarıda, her anlamda gördüğümüz her şey bir mühendislik ürünü, mühendislik getirisi. Ve biz bu kadar hayatın içindeyken gelir dağılımında bu kadar alt sıralarda kalmamız üzücü bir durum.

Bizim araştırmamızda hane halkı geliri 9.000 liranın altında olanların oranı %46 çıktı. Yani bu şey demek, yoksulluk sınırı açıklandı 10.000 küsur. Mühendislik artık yoksulluk riskiyle de karşı karşıya.

Düşünün, mühendislik bu kadar hayatın içinde olan bir meslek ama yoksulluk sınırının altında kalan bir meslek. Bu çok acı verici bir durum. Geçen hafta DİSK'in bu hafta da KESK'in "Geçinemiyoruz" eylemleri vardı. Alanlardaydık. Ben orada çiftçileri de gördüm, öğretmenleri de gördüm, doktorları da gördüm bunu daha da genelleştirebiliriz. Hepsi şu an konuştuğumuz durumdalar. Geçinemiyoruz... Çünkü hayat o kadar pahalandı ki her gün farklı hissediyorsunuz. Her gün evinizin genel bir ihtiyacı var, her şey çok zorlaştı. Doların, euronun, dövizin, altının durumu belli. Bizim gibi geliri olan insanların köşede kenarda doları, altını, eurosunu yok ki. Bunlar arttığı için sevinen bir kesim var ama zaten gelir durumu farklı, bunun üzerinden geçiyorlar sürekli. Dolar konusunda hükümetin yaklaşımı da belli. "Dolarla mı maaş alıyorsun" bakışıyla yaklaşıyorlar. Ülkede üretilen hiçbir şey yok ki. Ülkeye katılan, ülkenin geliştirdiği, dünyaya mal edilen hiçbir şey yok. Bir şey üretsek, dünyaya mal etsek, "bunu da satıyoruz, bunu da yapıyoruz" desek. Yarın bir gün kapıları kapatsak açlıktan öleceğiz. Eskiden, çocukluğumuzda dünyada 7 tane ülke vardı kendi kendine yeten, bunlardan bir tanesi de biziz diye düşünürdük. Ama artık tarım da yok, hayvancılık da yok, zaten ürettiğimiz bir şey yok. Biz mühendisler olarak da çok bir şey üretemiyoruz. Önümüzde öyle bir imkanımız yok. Laf lafı açıyor ben çok konuştum. Burada keseyim genç arkadaşlar devam etsin.

Katılımcı 2: 2018 Mezunu, Erkek, Tamam sözü ben alayım. İyi akşamlar tekrardan. Ben pandemiye askerde yakalandım. Pandemi başladığında askerdedim. Askerlik dönüştü vaka sayısı artmaya başladı. İş bulma süreci zorlaştı. Çün-

kü piyasada işsiz mühendis çok. İş var ama piyasada işsiz mühendis çok olduğundan işverenler düşük maaş ile işe başlatmak istiyorlar. Böyle bir sıkıntı oldu. İş bulduktan sonra bu sefer de vaka sayıları çok fazla arttı ve biliyorsunuz geçtiğimiz dönemlerde Mart-Nisan aylarında tam kapanma süreci olmuştu. Ben üretim sektöründe çalışıyorum. Mesela üretim sektöründe bu durum söz konusu değildi. Herkes tam teşekküllü olarak işe gidiyordu. Bunun zorluklarını çok yaşadık. Dijital dönüşüme geçemiyorsun üretim yaptığın için. Makinanın başında parçayı takip etmek zorunda kalıyorsun. Açıkçası bunun zorluklarını o dönem çok yaşadık ve hala da yaşamaya devam ediyoruz.

Aslında sordum ben aslında yaptığınız iş nedir diye ve üretimde çalışanlar biraz daha işyerinden çalışmaya bağımlı anladığım kadarıyla. Çok daha az yaşandı üretim sektöründe uzaktan çalışma durumu.

Mecbur zaten. Üretim olduğu için sürekli parça başında, tezgah başında işi kovalamak zorundasınız. Bu da mecburen dijitalden uzaklaşmaya yöneltiyor sizi.

Peki hibrit çalışma durumunuz oldu mu yoksa hep mi işyerindediniz?

Tam zamanlı olarak işe gitmeye devam ettik.

Peki sizin durumunuz tam askerlik sonrasına denk gelmiş. İşsizlik, özellikle 29 yaş altı için çok ciddi bir olgu. Siz de çevrenizde gözlemliyor musunuz bu yaygın işsizliği? Kendi döneminizden arkadaşlarımızı değerlendirdiğinizde.

Tabii, bu süreç sadece pandemiyle de alakalı değil aslında. Pandemiden önce de bu süreç devam ediyordu.

Ben 2018 mezunuyum. Önceki dönem de sonraki dönem de bu işsizliği çok zor şartlar altında yaşadı. Malum ülke gündemi ve ülke ekonomisi, piyasadaki mühendis fazlası bu durumu fazlasıyla hissettirdi.

Peki uzaktan iş alma/platformlar konusunda bir bilginiz var mı? Çevrenizde böyle şeylerle uğraşan, dijital platformlardan iş alan, belli platformlar üzerinden alım satım yapan, eğitim veren ve gelirini bu şekilde kazanan insanlar var mı? Siz nasılsınız bu konuda, ek gelirler elde edebiliyor musunuz?

Ek gelir elde edemiyorum. Ben biraz uzağım o konuya ama eğitim veren arkadaşlarım var üniversite döneminden. Udemy üzerinden eğitim satıyorlar. Şu an mevcut çalıştığım işyerinden bir makina mühendisi arkadaşım işten ayrıldı, malum ücretler ve zor şartlarda çalışıyoruz. Hem pandeminin getirisi hem ekonominin getirisi olarak. Arkadaşım da, ben artık bu işi yapamayacağım ve kendi

şahıs şirketimi kurup kendi yaptığım ürettiğim malzemeyi satacağım, dışarıdan malzeme getirtip bunu internet ortamında satacağım, diyerek işten ayrıldı.

Peki sizin yaş kuşağına baktığımızda gelir düzeyleri nasıl? Hep konuşuluyor asgari ücretle çalışan mühendis var diye. Gerçekten böyle mi?

Evet, gerçekten de öyle. Maaşlar asgari ücret düzeyinde. Asgari ücretle çalışan çok arkadaşımız var. Dönem öyle bir dönem olmaya başladı. Konu aslında hep buraya geliyor, niteliksiz mühendis fazlası ve her şehirde birden fazla okul açılıp mühendis sayısının artırılması doğru bir şey değil. Ne yazık ki bizim ülkemizde öyle, her ilde birden fazla okul ve her okulda binlerce mühendis mezun ediliyor. Ne yazık ki altı doldurulmadan herkes mezun ediliyor. Bu da aslında sizin en başta bahsettiğiniz eğitim almalar noktasına geliyor. Herkes kendini mezuniyet sonrası geliştirme çabası içerisinde giriyor. Kişi sayısı fazla olunca bu sefer işveren daha az ücrete çalıştırabileceği kişiyi seçiyor. Bu da birbirini getiriyor peşi sıra.

Peki siz bu dönemde böyle eğitim alayım, yabancı dil öğreneyim, sertifika alayım gibi bir çaba içine girdiniz mi?

Tabii ki. Biz de eksik yönlerimizi tamamlamak adına hem udemy gibi sosyal platformlar olsun hem de Odamızın aracılığıyla kendimizi geliştirmek adına eğitimlere ve sertifika programlarına katılmaya imkan bulduk.

Peki teknolojinin kullanımı ne kadar yaygınlaştı? Ben mühendis değilim ama, bu büyük veri teknolojileri, robotlar artık hayatımıza girdi. Yapay zeka artık işyerlerinde kullanılıyor. Siz de güncel olarak çalıştığınız işyerlerinde bu tip teknolojilere aşina mısınız?

Ben tasarım yapıyorum çalıştığım şirkette. Tasarım araçlarını, programlarını kullanıyoruz. Ama dediğiniz gibi robotik kodlama, robotlar falan endüstri 4.0'ı uygulamıyoruz açıkçası.

Peki çalışma tercihi bakımından uzaktan çalışmayı mı yoksa işyerinden çalışmayı mı daha çok tercih edersiniz?

Aslında işyerinden çalışmak iyi. Çünkü işin içinde olmak her zaman daha iyi. Fakat malum pandemi sebeplerinden dolayı hibrit çalışmayı tercih ederim.

Peki çalışma saatlerinin esnek olması mı daha iyi yoksa tanımlanmış saatlerde mi çalışmak daha iyi sence?

Getirisi açısından tam zamanlı çalışmak iyi. Ama dediğim gibi şu anki süreçte hibrit daha iyi gibi gözüküyor. Tam yaşamadığım için bu konuda bir şey diyemeyeceğim.

Çok teşekkür ederim. Eklemek istediğin bir şey var mı konumuz çerçevesinde? Söylediğin şeylerin çok önemli katkıları oldu.

Teşekkür ederim, eklemek istediğim bir şey yok. Ama aklıma gelirse tekrar araya girip müsaade isteyip ekleyebilirim.

Katılımcı 3: 2019 Mezunu, Erkek,

Ben de aslında yeni mezun sayılıyorum. 2019'da mezun oldum. Uzun bir süre iş arayışım oldu ve iş arayışında pandemiye yakalandım ben de. Ve bu süreçte tekrardan zorlandım. Zaten yeni mezun ve üniversitenin verdiği eğitimin yetersizliğinden kaynaklı olarak aynı zamanda işverenlerin tanıdık çevresinden olmadığı sürece işe almamasından dolayı bayağı bir sıkıntı çekiyordum. Bunun üzerine pandemi eklenince benim için her şey daha çok zorlaştı oldu.

Mesela ücret düzeyleri konusunda ne düşünüyorsun? Senin de çevrende var mı ya da sen de maruz kaldın mı? İşe başlarken uzun bir işsizlik sürecin oldu anladığım kadarıyla, ne kadar maaş verirlerse versin ben çalışırım deyip niteliğini bırakma noktasına geldin mi?

Tabii ki. Zaten aynı okuldan mezun olduğum arkadaşlarımdan çoğu hala işsiz. Birçoğu mühendislik mesleğinin dışına farklı işler yapıyor. Ben de bir noktadan sonra maddi değil de, bir işe gireyim, deneyim kazanayım sonra paraya önem vereyim şeklinde düşünmeye başladım. O açıdan tabii ki zorlandığım şeyler oldu.

Peki bu dijital platformlar konusunda ne düşünüyorsun? Kimi araçlar, eğitim programları, youtube vs. bunlardan gelir elde eden insan var. Mühendisler arasında %10'a çıkmış gözüküyor bizim araştırmamızda. Bir de freelancer, upwork gibi uluslararası iş bulabilme platformlarını biliyor musunuz veya çevrenizde var mı bu tip örnekler?

Çevremde bu tip örnekler yok ama hep bir yanım youtube dünyasını veya freelance dünyasını istemiş, merak etmiştir. Fakat bana kalırsa bu dünyalar insanın yapısına ve karakterine bağlı. Çünkü youtube'da tutmak için belirli şartlar lazım. Çok fazla video atmak, algoritmanın içine girmek, veya kendinizden ödün verip reklamın iyisi kötüsü olmaz diyerek kötü bir şekilde kendi reklamınızı yaptırıp belli noktalara gelmek gerekiyor bana kalırsa. Freelance için de başlangıçta çok zor olduğunu düşünüyorum çünkü uzak bir bağlantıdan hiçbir referansımız olmadan bir insanla, bir şirketle özellikle bir bağ kurup iş yürütmek açıkçası bana zor geliyor ama o noktadan sonradan günümüz şartlarında SGK'nın olmaması, sigorta girişinizin olmaması gibi şeyler veya işte bunu dışardan yapıp, kendiniz ödeyip bir şekilde ilerleyen yıllarda emeklilik hayatını-

zı garantilemeniz gibi şartlar gözümün önüne gelince benim açımdan çok uzak geliyor bana.

Peki uzaktan çalışmaya dair düşüncen ne? Sen uygulamada uzaktan çalışmak durumunda kaldın mı? Yaptığın iş tam neydi?

Çok kısa bir dönem, 3-4 ay kadar, uzaktan proje bazlı bir çizim üzerine çalıştım. Şu anda da satış destek mühendisi olarak tam zamanlı ofise gidiyorum. Bir noktada ilk başlarda evden ve uzaktan çalışmak çok keyifliydi ama bir süre sonra o küçük odanıciğine hapsolmek çok yormaya ve sıkmaya başladı. O yüzden ben ofise gidip gelmekten daha çok memnunum. Kendimi daha enerjik ve mutlu hissediyorum. İşim yorucu olsa da veya stresli olsa da ofise gidip eve gelmek bir değişiklik oluyor. Daha iyi hissediyorum kendimi.

Emeğin dijitalleşmesinden bahsettik ya, bir takım dijital süreçler ve sürekli bilgisayarın size komutlar verdiği ve bilgisayara sürekli raporlar girmek durumunda kaldığınız, raporları hatırlatan meseleler ve evdeyken de işle ilgili meseleleri takip etme ya da işyerinden size ulaşılması mesai saatlerinin haricinde, bu gibi şeylerle karşı karşıya kalıyor musunuz? Ya da işin bittiğinde eve gidip o gün içinde mesain bitiyor mu, işteyken de bir denetim hissettirmeyen bir ortamda mısınız?

Yani zaten işteyken öyle kontrolümüzü sağlayan herhangi bir programa bağlı değiliz. İş dışında da tamamıyla patronumuzun bir artısı olarak, bize bıraktı bu noktayı, dilersek işten sonra işe devam edebiliyor veya işi tamamen bırakabiliyoruz. Tamamen kişisel inisiyatifimize kalmış bir nokta. Bazı zamanlar çok işim oluyor, çok yoğun oluyorum. Eve gelip saat akşam 10-11'e kadar telefon görüşmelerine, siparişlere, teklif hazırlamalara devam ediyorum. Ama bazen telefon çalıyor ve bakmadığım bile oluyor.

Peki bu tercih mi? Bu bir çeşit esnek çalışma değil mi? Sizin inisiyatifinize kaldığı için tercih edilebilir bir şey oluyor o zaman öyle anladım.

Evet.

Bir de başta bir takım eğilimlerden bahsettik ya, kadın mühendislerin oranının artıyor olması. Siz de çevrenizde ya da işyerlerinizde bunu gözlemliyor musunuz?

Tabii ki, zaten bizim üniversite sınıfımızda da sınıfın 3'te 1'i yoğunluklu olarak kadındı. Şu anda da çalıştığım ofis ortamında da, sahadaki mühendisler erkek yoğunlukta olsa da, kadın mühendislerin çoğunluğu fazla.

Başka eklemek istediğiniz var mı konuştuğumuz konular üzerine?

Şu an aklıma gelmiyor ama olursa eklemek isterim tekrardan. Teşekkür ederim.

Ben teşekkür ederim. Kimle devam etsek? Evet, Onur Bey dinliyorum sizi. Özellikle gençlerin çalışma hayatında yaygın olan bu ücretlilik daha yaygın çıkıyor araştırma sonucunda ama bunun yanında geçici işlerde çalışanlar, proje bazlı çalışanlar da gençlerde daha yaygın bir durum. Bunun yanında da kamuda ücretlilik giderek daha düşüşe geçen bir durum olmaya başlıyor. Ciddi gelir sıkıntıları var. Belki gelirden başlayabiliriz. Sizin çevrenizde gözlemlediklerinizden konuşabiliriz, işsizlikten bahsedebiliriz. Sözü size bırakıyorum.

Katılımcı 4: Belediye çalışanı, Erkek, Makina Mühendisi, 2014 mezunu:

Önce ben kendimi tanıtayım size. Ben de İnan Bey gibi kamuda çalışıyorum. Kamuda çalıştığım için özel sektörde çalışanlara nazaran iş anlamında bir tık daha farklı bir bakış açımız oluyor. Biz de geçen Covid döneminde evden çalışmaya başladık. Daha sonra da yarı zamanlı daha doğrusu yarı ücretli olarak hiç çalışmamaya başladık. O süre zarfında aylığımızın bir kısmını SGK'dan alıyorduk ve hiç işe gitmezdik. Bu bizi ciddi etkiledi. 9 ay kadar bir kısa çalışma dönemi oldu. Geçen yazın başından Haziran'a kadar biz kısa çalışmadaydık. O süre zarfında ister istemez ciddi bir sıkıntı çektik. Çünkü normal maaşımızın neredeyse 3'te 1'i oranında bir maaş alıyorduk. Daha sonrasında artık tam zamanlı çalışmaya başlayınca bir tık daha rahat ettik. Bu sefer de döviz kurundaki dalgalanmalar, hükümet politikalarındaki ekonomik inatçılık ve piyasaların durumundan ötürü aldığımız maaş da asgari ücret seviyesine geldi. Yani hiçbir farkımız kalmadı. Şimdi asgari ücretli arkadaşlarımıza gerekli zam yapıldı, tabi onların cebindeki para yine eridi ama mühendisler için çıkıp da hiç kimse demedi ki "ya bu mühendislerin, mimarların, doktorların maaşları ne olacak?". Bizim maaşlarımız şu an ciddi oranda eridi ve üzerine bir şey de eklenmedi. İyi kötü asgari ücretin üzerine yaklaşık %50 oranında bir zam eklendi. Bize o da gelmedi. Böyle bir durumun içerisindeyiz. Ben ne olacağını merakla bekliyorum. Açıkçası ümitsizim. Bir şey de olmayacağını biliyorum. Ben bir yandan da özel ders veriyordum. Buradaki büyüklerim, arkadaşlarım bilir. 13 yıl oldu, öğretmenlik yapan bir insanım dışarıdan. Şimdi benim öğrencilerimdeki yaş skalası ortaokul 6-7. sınıftan tutun lise son üniversite hazırlık öğrencisine kadar gidiyor. Tabi geçmiş zamanki öğrencilerimde sınava hazırlama, üniversite kazandırma amacı vardı, güzel okul kazandırılmalı ama Türkiye'de, İTÜ, Boğaziçi gibi okullara yerleştirelim gibi hedeflerimiz vardı. Ama şimdi çocukların hepsinde bu hedefler gitti, 7. sınıfa giden öğrenci de şu an yurtdışını araştırıyor ve bana buna yönelik sorular soruyor. Mesela "Hocam burası nasıl bir ülke? Buraya gitsem

nasıl olur?” gibi sorular soruyorlar. Zaten liseye hazırlanan öğrencilerin hepsi, başarılı öğrenci de ortalama ve daha az çalışan öğrenci de, üniversiteden sonra yurtdışı hayali kuruyor. “Avusturya’ya gitsem daha iyi olur, yüksek lisansımı yaparım sonrasında orada kalırım” gibi hayalleri var. Genç kuşak yani z kuşağında ciddi bir Türkiye’de kalmama olayı var ve siyasi görüşleri fark etmeksizin. Gittiğim insanların çoğu farklı görüşte insanlar ve hepsi bu konuda aynı görüşteler. Aileleri de bunu destekliyor. Eskiden çok uç insanlar karşı çıkardı, “Türkiye’de kal ne gerek var” derlerdi. Şimdi herkes, git kendini kurtar düşüncesinde. Bu çok kötü bir şey. Ben evli değilim. Ama ilerde evlendiğimde çocuğum olduğunda böyle bir ülkede büyümesini ben de istemem açıkçası. Biz iyi kötü, bir şekilde bir yerlere gelebildik ama onların bu ülkede bir yerlere gelebileceklerini zannetmiyorum.

Kamuda sektörünüz neydi?

Ben belediyede makina mühendisiyim.

Belediyede bu kısa çalışma durumu nasıl oldu? Kadrolu memur gibi değil de...

Önce dönüşümlü çalışmaya götürdüler bizi. 3 gün işyerinde 2 gün uzaktan gibi. Ondan sonra da kısa çalışmaya döndürdüler. Bu sefer kısa çalışmada hiç gitmemeye başladık. Maaşımızın 3’te 1 oranını SGK yatırıyordu. Ve bu durum 9 ay sürdü. Ve artık lükslerimiz olan şeylerden kısımaya çalıştık. Dışarıda insanlar ekmek için neler yapıyorlar. Dediğim şey lüks olacak ama, sosyal medyadan konuştuk, herkes sosyal medyada her şeyi görüyoruz, tüm dünyayı takip edebiliyoruz. Spor yapmak, sporla uğraşmak Türkiye’de lüks oldu. Ben yaklaşık 7 yıldır sporun içindeyim. Spor salonu fiyatları ciddi oranda arttı artık ve herkes gidemiyor oldu. Ama yurtdışında yapmayı dövüyorlar. Böyle bir olay var çok ilginç bir şey. İnsanlar ekmek bulamıyor belki bu benim bahsettiğim olay lüks kaçıyor ama düşünebiliyor musunuz şu an spor yapmak Türkiye’de lüks bir olay.

Peki belediyede çalışan mühendis arkadaşlar arasında ücret düzeyleri nasıl? Makul bir seviyede mi yoksa daha önce bir aracı firma vardı sonuçta.

Tabii evet. Ücretlerimiz şöyle, eskiden aracı firma olduğunda asgari ücret üzerinden bir maaş alırdık. %150 fazlası veya %200 fazlası gibi. O zamanlar ücretlerimiz piyasaya nazaran daha güzel geliyordu. Şimdi asgari ücrete yansıyan zam bana %200 olarak geliyordu. Ama ondan sonra aracı firma çıktı, işte bu sözde kadro adı altında bizi belediye şirketlerinde işbirliklerine geçirince bu sefer yapılan toplu sözleşmelerdeki zam oranları, zaten devlet 3 yıl boyunca yasak

koydu, senede toplam %8 zamla çalıştık, zaten maaşlarımız eridi. Ondan sonra yapılan zam oranlarında da %7 diye kararlaştırıldı. Mesela ben bu Ocak'ta %7 zam oranında çalışacağım. Yani düşünebiliyor musunuz, asgari ücrete %50 zam geldi, bana %7 zam geldi. Yani asgari ücretle çalışan biriyle benim aramda çok az bir fark var.

Hepimiz asgari ücretli olacağız yakında.

Öyle olacak. Aslında bu kötü bir şey. Ben kendimi geliştirmek için bugün bir kursa yazılmak istesem bu dünyanın parası. Yazılmayayım gerek yok, diyorum. İnsanlar kendilerini geliştiremiyorlar. Tiyatroya gitsen, biletler şu an ciddi paralar. Bakın ben şu an bekarım, tek başınayım. Yarın, öbür gün bir aile kurup çocuğum olduğunda nasıl olacak ben şu an kara kara onu düşünüyorum. Böyle ilginç bir durumun içerisindeyiz. Karamsar konuşmak da istemiyorum ama maalesef böyle yani.

Peki hangi yılda mezun oldunuz?

Ben 2014 yılında Yıldız'dan mezun oldum. Benim mezun olduğum sene çok güzeldi. Böyle değildi hiçbir şey. Daha da kötüleşerek geldi. Mezun olduğum sene belediyeye girerken orada kalacağım niyetiyle girmemiştım. Gittiğim her kapıda iş tecrübesi istedikleri için, askerliği önüme koydukları için ve akademik olarak da ilerlemek istediğim için en azından belediyeye girdim iş tecrübesi edinirim dedim. O sırada yüksek lisansımı yaptım ve doktora başladım. Tabi bu kadro olayları çıkınca kaldık. Zaten piyasa da iyiye gitmedi. Şimdi buradan çıkıp da biraz önce arkadaşların konuştuğu gibi, bizi hemen işe alabilecek bugün firma da kalmadı piyasada. Ama bizim üniversite okuduğumuz dönemler böyle değildi. İnsanlar kendini geliştirdikçe firma buluyorlardı. Şimdi öyle değil maalesef. Artan okul sayısı mühendisliğin kalitesi düştü. Çok basit bir örnek vermek gerekirse ben Yıldız'da 160 krediyle mezun oldum. Benden sonra Bologna sistemi getirdiler. Yıldız Makine'den mezun olanlar 140 kredi ile mezun oluyorlar artık, yani 40 kredilik bir ders sildiler. Silinen derslere baktığımda hepsinin ana ve temel dersler olduğunu gördüm. Bu Yıldız gibi bir üniversitede yapılıyorsa E-5 üzerinde açılan 2-3 katlı özel üniversitelerin eğitim kalitesini düşünüyorum.

Peki belediyeden ayrılırsanız rahatça iş bulacağımızı düşünüyor musunuz?

Açıkçası şu an akademiye önem veriyorum ben. Belediyede çalışıyorum, aynı zamanda doktora başladım. Bu birinci senem. Şu an özel sektörden ziyade akademi tarafına yöneliyorum. Çünkü özel sektör, isterim aslında çevremde de çok fazla arkadaşım var özel sektörde çalışan, Ford, Arçelik gibi büyük firmalarda. Onlarla sürekli temas halindeyim. Hepsi mutsuz. Benim etrafımda mutlu

olan mühendis yok. Şimdi hal böyle olunca kendi kendinize düşünüyorsunuz, ben kamu kurumunda çalışıyorum hadi çıktım diyelim, bir alternatifim yok. Alternatifim olsa belki değerlendirebileceğim bir alan olur. Ama alternatifim yok.

Peki özel sektördeki arkadaşlar neden mutsuzlar?

Mesela Arçelik'te çalışan arkadaşım benle beraber girmişti 2014 yılında. 7 yılını bitirdi. Birincisi liyakat denilen olay yok. Yükselmelerde vesaire orada da torpil deniyor. Dışardan baktığımızda Arçelik profesyonel bir firma. Keza bu durumun aynısı diğer firmalarda da var. Yükselmelerde ve birim değiştirmelerde ciddi anlamda müdürünüzün kim olduğu önemli oluyor. Çalışmalarınızın hiçbir önemi yok. Ki bunlar çok büyük firmalar. Maaşlarından memnun değiller. 7 yılda aldıkları maaşlar nerdeyse benimle aynı. Şimdi özel sektörde Pazar günü, Cumartesi günü gerekirse gidip çalışıyorlar. Karşılığını almıyorlar. Bu durumdan rahatsızlar açıkçası. Ama onların da alternatifi yok.

Peki bu eğitim, ders verme hikayesini hiç dijital platformlarda düşündünüz mü?

Düşündüm, aslında Covid'in başlamasıyla düşünmeye başladım. Bir eğitim programı var onun için video çekiyorum. 7. sınıftan lise sona kadar belli derslerin soru çözümleriyle ilgili bir video paketi koyup oraya yüklemeyi planlıyorum. Olmazsa youtube'a yükleyeceğim. Youtube'daki duruma göre ilerleyeceğim. Ama bu covidle beraber başladı. Covid'de evde kaldık ve zoom üzerinden ders anlatmaya başlayınca bu olay ile tanıştık. Bir taraftan da onunla uğraşıyorum yavaş yavaş. Uzun bir süreç. İkinci bir iş yapmak gerekiyor, Türkiye'de sadece mühendis olmak yetmiyor. Mühendis olsan da ikinci bir iş yapmak gerekiyor. Çoğu arkadaşım da yapıyor zaten. Mimar olan arkadaşlarım dışardan projeler alıyorlar, kendi işleri dışında. Keza mühendis arkadaşlarım bilirkişilik yapıyorlar. İkinci bir işle uğraşan çok insan var.

Şimdilik yeterli gibi, ilave olarak ekleyeceğin bir şey olursa sonra da beklerim. Çok önemli çünkü söylediğiniz her şey.

Çok teşekkür ederim.

Ben teşekkür ederim.

Katılımcı 5: Erkek, eski teknisyen, 2017 mühendislik mezunu, Makina Mühendisi. Ben yeni bir mühendisim ama yaşlı bir mühendisim. 1997 yılında bir önlisans başlangıcım oldu. Önlisanstan sonra 2014 yılında mühendisliğe dikey geçiş yaptım. Bu geçiş sürecinde benim dönemimden sonra, benim önlisans

dönemimde biz teknolojiyle dijitalle çok haşır neşir değildik. Bilgisayarlar okullarımızda tabii vardı büyürken ama haşır neşirliğimiz olmadı. Daha sonra lisans döneminde tasarım, autocad derslerimizde onları gördük ama sonrasında bununla ilgili çalışma imkanımız olmadı açıkçası. Daha sona tabii artık 2000’li yıllardan sonra artık bilgisayarlar evlere girmeye başlayınca ve zaten işyerlerinde kullanılmaya başlanınca biraz daha haşır neşir olduk. Ben öncelikle şundan bahsetmek istiyorum hocam, bu okullarda mühendislerin, mühendis yetiştireceklerin ya da mühendisliğe geçeceklerin, çocuklarımızın, öğrencilerimizin önce bu anlamda geçekten dijitalleşme, robotik, bilgisayar programcılığı gibi bu derslerin öğrencilere verilmesi lazım. Evet bilgisayarla iç içeler ama tam tanımıyorlar. Öncelikle öğrencilerin bunları yapması lazım. Bizim milli eğitimde buna önem vermemiz gerekiyor. Artık makine mühendisliği olsun, inşaat mühendisliği olsun dijitalle iç içe. Yani kodlama, bir sistem analizi yaparken veya işinizi kolaylaştırmak istediğiniz zaman excel’de veya matlab programları var metcap denilen bir program var, bunlar bazı şeylerin sonlu elemanla deriz matrisini alma, bunların hesaplamasını yapma, bunları bilen gençliğin, yeni neslin yetişmesi lazım. Herkes, arkadaşlarımız bahsetti. Bir yurtdışı hayali var. Bu ülkemiz için çok acı bir şey. Burada mühendisin değeri, bütün meslek örgütleri genelinde, özellikle biz Makina Mühendisleri Odası olarak TMMOB’ye bağlı mühendisler olarak, meslek örgütlerinin Türkiye’de itibarsızlaştırılmasını yaşıyoruz. Çünkü yönetim, örnek veriyorum bir doktorunu, avukatını önemsizleştirdiği zaman dünya ona güvenmiyor. Eğitim sistemi de buna nazaran kaliteli olmayınca insanlar bu şartlarda yurtdışına gitmek istiyor, gözünü yurtdışına çeviriyor. Okulda çocuklarımız şu anda online eğitimdeler, bilgisayarın başından kalkmıyorlar ama sistematik yapmıyorlar bu işi. Dijitalleşmeyi gerçekten bilinçli yapmak lazım. Bunun milli eğitimden başlaması gerekiyor. Mühendisliği seçecek, doktorluğu seçecek, müziği de sporu da sanatı da seçebilir ama biz mühendislik olarak konuştuğumuz zaman bunu gerçekten dijitalleşmeyi de, market, kendini geliştirme, parasını kazanma, ek gelir kazanma şeylerini de bilinçli bir şekilde okullarda öğretilmesini ben önemli buluyorum. Çocukların da hangi mesleği seçecekse baştan kendini keşfedebileceği ve öğretmeninin de ona rehberlik edebileceği bir sistem ile yüksek öğretime geçmesini ve bu sistem yapılırsa hem mühendis de ne istediğini bilir, geldiği zaman “ben buyum benim yeterliliklerim, donanımlarım bu ve ben bunu istiyorum” der. Bu anlamda da biraz daha söz söylemesi mümkün olur. Öğrencilerin birlikte söz söylemesi, biz bunu istiyoruz, biz bunu hak ediyoruz demesi kadar doğal ve demokratik bir şey yok. Ama biz öyle yetiştiriliyoruz ki, söz söylemek, ses çıkartmak, biraz aslında dijitalleşmeden dolayı bu sorunlar var. Belki ben biraz sizin araştırmanızın konusundan çıktım hocam.

Eğitim meselesinin boyutu farklı tabi.

Eğitimin temeli bu, dijitalleşme, hayatını kazanma, dediğim gibi mühendisin ücretleri, mühendis asgari ücreti... Patlak lastiğe hava basılmaz. Bir ekonomik tutarlılık olduğu zaman zaten herkesin kazandığı yetecektir, yaşam standardı yükselecektir. Ben mesela dediğim gibi okurken, gençliğimiz 90'lı yıllarda geçti, daha tasarım ve analiz programları yoktu. Öğrenciler bunları öğrendiği zaman dijital olarak uzaktan çalışmayla analiz programlarını yapabilir, benim görüşüm.

Bir şey sorayım ben, gelir ve yaşam koşulları bakımından baktığımızda çevrenizdeki mühendisleri ve kendinizi nasıl görüyorsunuz? İş olanakları bakımından nasıl görüyorsunuz?

Mühendisler arasında da gelir adaletsizliği var. Benim kuzenim, asgari ücret 2.000 liranın altındayken asgari ücretle veya asgari ücret altı bir maaşla başladı. Ben teknikerken, mezun olduktan sonra 2000 yılında girdiğim işte, o zaman altı sıfır atılmamıştı 100 milyon asgari ücretken ben 120 milyona işe başlamıştım. Yani asgari ücretin %20 fazlasını kazanıyordum tekniker olarak. Ama bugün bu anlayış yok. Mühendisler için bile yok, bırakın teknikerliği.

Direkt asgari ücretten mi başlatıyorlar? Öyle mi pratikte?

Asgari ücretten başlatıyorlar genelde. Bu çok yaygın. Bu arada ben 2014 yılında mühendisliğe geçiş yaptım. 2017 yılında mezun oldum. Daha sonra yüksek lisansa başladım ve 2021'de bitirdim. 2017'de benimle birlikte mezun olan genç bir arkadaş, yaş farkı var aramızda, o iş tecrübesi olsun diye bir proje firmasında çalıştı. Deneyim almak için. Yaklaşık bir sene. Bu arada tabii mesleki yeterlilik bilgilerini, mühendis yetkilendirme belgelerini almak zorundaydı. İstanbul'da çalıştı, ailesi başka bir yerdeydi. Bu proje firmasında asgari ücretin altında çalıştı, tabii ki kayıt dışı olarak. Maalesef bu tür örnekler de var. Ve bunu yapanlar da bu kişiler de mühendis. Yani onların işverenleri de mühendis. Genel olarak bir anlayış, bir zihniyet, bir etik problem var. Ben şu anda deniz sektöründe ısıtma soğutma sistemleri proje uygulama ve satış firmasında çalışıyorum. Ben projenin uygulanması, saha tarafındayım. Deniz sektöründeki ücretler karaya göre biraz daha iyi. Ama şu an iş biraz daha karmaşıklıktı. Kara sektöründeki bazı üretim yapan firmalarda çalışan genç mühendis arkadaşların, benimle arasında yaş farkı olan arkadaşlar, ben mühendis olarak yeni bir mühendisim ama tecrübe olarak kendimi hep mühendis gibi yetiştirmeye özen gösterdim 2000 yılındaki mezuniyetimden beri, ikimizin maaşının arasındaki makas da kapandı. Bazı arkadaşlarım 3-4 bin lira, 4.500 lira alırken bazı arkadaşlarım biraz daha yukarda maaş almaktalar. Benimle aralarında çok az bir fark var. Bazı yerlere bakıyorsunuz, ücretler daha daha yüksek. Türkiye'de gerçekten bu anlamda bir

sistem, bir düzen yok mühendisler arasında. Biraz önce kamuda çalışan arkadaşlarımız da bahsetti. Bu nedenle de mühendisler dijitalleşmeye, ek iş yapmaya yöneliyorlar. Ben şu anda evden çalışıyorum ama genel olarak masa başında, proje destek, çizim desteği sağlıyoruz müşterilerimize. Ve sahaya gidip ben uygulama, proje kurulum kontrolü yapıyorum. Saha aşaması denizde biraz daha uzun sürdüğü için, mesela 1 sene, 1,5 sene sürüyor, bu nedenle biz daha fazla evde kalabiliyoruz. Ama sahada çalışan mühendisler için evden çalışma ya da dijital çalışma mümkün olmuyor. Ancak başta da söylediğim gibi analiz programlarıyla analiz yapma, bu uygulamalar pahalı uygulamalar, bu nedenle bir mühendisin freelancer olarak bunları yapabilmesi resmi anlamda çok zor. Çünkü bu tür analiz programları, tasarım programları, denizcilikte de kullanılan modelleme programları çok pahalı. Bu anlamda da yapılması çok zor. Lisanslı, yasal kullanım yapılması gerekiyor ki kendi adına çok zor. Şirket üzerinden alınabilir, kullanılabilir.

Peki siz uluslararası bağlantı üzerinden iş alabiliyor musunuz? Ya da uluslararası firmalara çalışıyor musunuz?

Benim çalıştığım firma uluslararası bir firma ama ben orada birebir çalışıyorum. Dışardan bir iş yapma veya bir ticaret yapma ihtimalim, olasılığım olmuyor. Böyle bir çalışma yöntemim yok. Ona da gerçekten zaman ayırmak gerekiyor. Hafta sonlarımız müsait ama bu konuda dediğim gibi ben yapmıyorum. Benim bir arkadaşım, kendisi mekatronik mühendisi ve bir firmada kendi mesleğinde çalışıyor. Kendisi ayrıca program ve yazılım sektöründe dışarıya iş yapabiliyor. Böyle çalışan arkadaşlarım var. Yazılım gibi, programlama gibi işleri yapıyorlar. Dediğim gibi makine mühendisliği bölümlerinde biraz daha buralara önem verilmesi gerekiyor ki makine mühendisleri de bu alanlarda iş yapabilsin. Ve analiz programları, analiz yapma, belki bu anlamda yasal bir kolaylık sağlansa bu programların ulaşımı ve kullanımı bakımından, belki o zaman biraz daha tasarım anlamında, ticaret tabii ki apayrı, alıp satma veya kendi yaptığı işleri pazarlama satma imkanı daha da olur diye düşünüyorum.

MMO Gebze Temsilciliği, 17.01.2022

Görüşen: F. Serkan Öngel

Katılımcı sayısı 5

Katılımcı 6: Gebze, 1999 mezunu, 24 yıllık Metalürji Mühendisi, Kadın:

Ben 1999 yılı metalürji mühendisliği mezunuyum. 99 yılından bu yana da çalışıyorum. Bu yaz bir ara vermiştim üç ay, tekrar çalışmaya başladım. Bu 24 yılın son 20 yılında satış olarak devam ediyorum. Çalışma modeli olarak da sizin anlattığınızdan hibrit çalışmaya daha yakın yaptığım iş itibarıyla. Aslında ofisten bağımsız olarak çalışabilmek mümkün ama yine de işin doğası gereği, çelik endüstrisinde çalışıyorum, en az bir ya da iki gün atölyelerin olduğu veya üretimin yapıldığı tarafa gitmeniz gerekiyor. Yani hibrit modele daha yatkın olmamızla birlikte ben pandemi sürecinde sadece iki ay evden çalıştım. Bunun dışındaki bütün süre boyunca eski işyerimde de işe gitmeye devam ettim. Burada zaten biraz daha opsiyoneldi. Şu an ofise devam ediyoruz öyle bir kısıtlama olmadı ama iş buna müsait. Onun dışında zaten satışta çalıştığım için telefona ve maillere cevap verme 24 saat var bizde. Sadece işveren çalıştırmıyor, hizmet verdiğimiz meslektaşlarımız da aynı baskıyı uyguluyor. En azından benim kendi iş tecrübemde edindiğim şey o. Psikolojik baskıyı yaratan işverenden ziyade birlikte çalıştığımız, aslında sizin gibi çalışan insanlar size daha büyük baskı yapabiliyorlar. Bu bana hep çok enteresan gelmiştir. Aslında aynı konumda birbirimize hizmet veren insanlar “Aradım Pazar gününde açmadım. Devlet gibi oldunuz çok a çalışıyorsunuz” gibi yargılamalara o kadar çok maruz kaldım ki ve hala da öyle. Bu beni 24 senedir hala şaşırtıyor. Cep telefonu ben işe başladığımdan beri var olduğu için, eskiden mail daha azdı. Telefon daha yoğundu. Şimdi hem telefon hem mail ile hatta whatsapp’la, özellikle whatsapp’la cevap verilmemesine kadar, takip eden varsa başka uygulamaların hepsinden aynı anda yazabiliyorlar. Yaşadığım en büyük problem iş hayatına dair bu. Onun dışında işin niteliği, zaten metalürjide zor bir dönem. Mezun olan arkadaşların sayısına ve ülkedeki metalürji mühendisi ihtiyacına bakıldığında arada ciddi bir makas var. Doğal olarak çok büyük bir kısım bizim gibi satışta çalışıyor. Üretimde çalışan kısım, ihtiyaçtan dolayı, daha azınlık durumda benim gözlemlediğim, hissettiğim ya da yeni mezun arkadaşlarımızla konuştuğumda da çoğunlukta üretim daha az. %30-35 üretimse %60-65 satış ağırlıklı çalışıyor. Aklıma bunlar geldi ilk etapta. Cevap veremediğim ya da ilerletemediğim bir şey olabilir. Otomatik sorulara cevap vermiş gibi oldu. Covid döneminde daha önceki işyerinde kısa çalışma bize uygulanmadı. Mühendislerin hiçbirine uygulanmadı. Çok dar bir kadroya uygulanmıştı. Onlara da bir gelir kaybı yaşatılmadan yapılmıştı. Öyle bir sıkıntı yaşamadım. Covid döneminde kısa çalışma, sigortanın eksik

ödenmesi vs. çalışma koşullarına dair hiçbir sıkıntı yaşamadık. Sadece dediğim gibi evden çalışma, bir önceki işyerimde Covid ve günün koşullarına bağlı olarak işten çıkarma olmuştu. Mühendis arkadaşlarımızdan da bundan etkilenenler oldu. Burası zaten yeni olduğu için o son dönemdeki 4 aylık bir süreç, diğerinde Covid döneminin ortasında bir işten çıkarma olmuştu. Ondan etkilenen meslektaşlarımız da vardı. Ev işi kısmında şey var, evdeyiz algısı gibi bir şey oluyor. Hani normalde aralarda, belki kişinin kendisiyle ilgili bir durum da olabilir, bir işi bitirir hale gelme durumu var. Yolda geçirdiğim vakitte evi temizleyeyim gibi başka bir döngünün içine giriyorsunuz. Ben bu anlamda iki açıdan şanslıyım, birincisi çok az evde çalıştım, ikincisi çocuk sahibi değilim. Ama çocuk sahibi olan arkadaşlarım ve çevremdeki insanlar çok ciddi anlamda burada hem cinsiyet olarak kadınlar daha çok etkilenseler de şöyle, çünkü burada bir öncelik yapıldığında bu yük kadınlara düşüyor ve evde işler devam ediyor, toplantılar devam ediyor. Aynı zamanda Covid nedeniyle çocuklar evde. Bir çok arkadaşım toplantılara çocuklarıyla katılıyordu bir önceki şirketimde bu normalleşmişti. Arada bir selam verenler, orada dolaşanlar... Ama onun dışında nasıl diyeyim, erkeklerin daha az hissetmesi, en azında benim çevremde o kadar ayrımcılığı görmedim ama bunun bir referans olacağını düşünmüyorum. Çünkü biz de burada 6 kişiyiz, bize sorsanız o ayrımcılık olmayacaktır ama daha geniş bir kitlede bu iş böyle yürümüyor. Yani diyalogda olduğumuz insanlar da referans olmuyor. Onun için bence daha geniş bir kitlede onu sormak gerekiyor. Bizim çevremizdeki insanlar biraz daha dayanışmayla yürütüyorlar işleri. Ben online iş konusunda hiçbir şey yapmıyorum. En düz mühendisim, sadece mesleğimi yapıyorum. Şimdiden genç arkadaşlara söyleyeyim, 25 sene sonra karar verdim, bir ömür, bu kadar uzun süre çalışacaksa bir tek kariyer yeterli değil. Bence yanında bir şey yapmaları gerek. Bir de şey var, en azından kendi işe başladığım dönemle şu dönemdeki mühendisliğe, metalürji mühendisliğine verilen değer ve oradaki doğal olarak kariyer anlamında size sunduğu fırsatlar da değişiyor. Çalışma süresi boyunca da orada bir erozyona uğruyor, eskisi gibi değil. Daha önceki kuşaklarda başlayıp bitirene kadar bir kıymet var. Şimdi her şey o kadar hızlı değişiyor ki. Hem tüketiyorsunuz hem de değersizleşiyor. Aynı önemini de yitiriyor. Mühendisliğin sayısal olarak artması olabilir, nitelik olarak o ülkenin ihtiyaçları olabilir. İkinci bir meslek, bu kendi mesleğinizle veya farklı bir disiplinle ilgili olabilir, bence ikinci bir yeteneği kullanmayı planlamak gerektiğini şimdi düşünüyorum. Daha önce böyle bir şey düşünmüyordum ama son dönemde düşünüyorum. Onun için genç arkadaşların farklı şeyler yapıyor olmasını da anlayabiliyorum, en azından uzun süredir çalışan biri olarak. Çünkü iş hayatı her geçen gün daha da mutlu veya rahat ettirici koşullar sağlamıyor gibi geliyor benim için. Çok çalışmak değil, bu daha çok güvencesiz bir çalışma gerçekleştir-

ğini düşünüyorum, geçmişe göre ve kendi tecrübemden yola çıkarak. Daha bağımsız olmayı anlayabiliyorum o noktada. Genç ve yeni işe başlayan arkadaşların ücret skalası 5.000 lira kadar civarında. Bu ücreti çok yakın zamanda görüşme yapıldığına şahit olduğum için söylüyorum. Buradan başlıyor. Asgari ücret zammından önceydi ama yakın zamanda da muhtemelen birkaç görüşmeye daha şahit olacağım yine aynı skaladadır. Bir önceki işyerinde TMMOB'nin belirlediği rakamın altına düşürmemeye çalışıyorduk ama kurumsal bir şirketti orası. Kurumsal yerlerde bunu dayatmak biraz daha kolay ama daha orta ölçekli firmalarda bu çok kolay değil.

Katılımcı 7: Kimya Mühendisi, Yeni mezun, Kadın, Gebze: Ben Eda. Kimya mühendisi mezunuyum. Ekim ayında mezun oldum. Bir başka sorun ise staj sorunu. Biraz önce çizdiğiniz çerçevede olmadığı için söylüyorum. Ben mezun oluyordum, yani bütün derslerimi verdim ve bunun arkasından zorunlu olan iki tane stajım kalmış oldu. Pandemi vs. nedeniyle. Ben şunu hatırlıyorum, açtım Gebze Organize Sanayi'yi, Deri Organize Sanayi'yi, alt alta tüm mail adreslerini yazdım ve mail attım. Benim staja ihtiyacım var, diye. Yetmedi aradım. Bu gerçekten çok büyük bir kriz bence çünkü bunu bulamadığım durumda derslerimin hepsini vermiş olmama rağmen bir sene daha demek bu. İşsiz geçirilen bir sene demek aslında. Bu benim için çok telaş veren bir şeydi. Bunun arkasından belki 1.000-2.000 başvurunun arkasından bir yerde staj bulabildim. Orada da uzun dönem staj bulabildim. Yani kısa dönemi kabul etmiyoruz, bizim altı aylık böyle bir pozisyonumuz var, burada çalışırsın stajını yapmış gösteririz, dediler. Büyük bir firma aslında Alman firması. Ama hakikaten böyle çok küçük hesaplar var. Bir iki ay boyunca zorunlu stajımı yaptım. Ve şu oldu, bitiyordu benim stajım ve ben mezun da oldum, ne olacak şimdi dedim, bir altı ay daha stajyer olur musun dediler. Neden peki dedim, işi biliyorum orada bir iş tanımım var. Bu işi orada benden önce yapmış biri var bana yardım etmiş olan ama şu an benden başka yapan kimse yok. Ve bunu kabul etmeyeceğimi söylediğimde neden bunu teklif ediyorsunuz dedim. Dediler ki, bir tane kalite mühendisimiz (ben kalite alanında çalışıyorum bu arada) Haziran ayında doğum iznine ayrılacak, Haziran ayına kadar siz stajyer olun, Haziran ayında size o dönene kadar süreli iş sözleşmesi imzalatalım. Ben de alır çantamı giderim dedim, burada çalışmak zorunda değilim sonuç itibarıyla. Sonra dediler ki, tamam size sözleşme yapalım ama süreli olsun. Bunu da kabul etmedim, sonra tamam sizi kadroya alıyoruz dediler. Şu an hala aynı firmada 5-6 tane uzun dönem stajyer olarak çalışan ama mezun makine mühendisi olan arkadaşlar var. Ama iş bulacağının garantisi olmadığı için oradan kafasını çıkarmak istemiyor. Burada belki bir ihtimal var diyor. Biraz da yalnızsa eziyorlar orada onu. Mesela bana görüşme-

de, sana iş öğreteceğiz sen çok yeni mezunsun bu şirkette ilk defa bu yaşta birisi çalışıyor dediler. O kadar böyle saçma denklemler kuruyorlar ki ve şu iş yerlerinde benim mühendis arkadaşlarımda gördüğüm en fazla şey, ücretinizi istediğinizde zam istediğinizde ve iş koşullarınızda iyileştirme istediğinizde bir anda eziliyorsunuz. Şu işi kötü yapıyorsun ama, deniliyor mesela. Ama sen şunu yapmadın, bunu tutturamadın, şu kadar müşteri şikayeti geldi sen kalite müdürüyken diyorlar. Koca şirketi ben mi işletiyorum. Oradaki kalite sorununun faturası nasıl bana çıkabilir? Başka bir arkadaşımız, o da başka bir firmada çalışıyor. Ona da, sen zaten İngilizce bilmiyorsun sana bu kadar para verilebilir, demişler. O da demiş ki, zaten bu işyerinde İngilizce bilen kimse yok, müdür de dahil. Ezebilecekleri her yerden ezmeye çalışıyorlar aslında iş hayatı boyunca. Ama sesinizi çıkarmadığımız, her şeye tamam dediğiniz durumda da “çok iyisin ya” oluyor. Biraz böyle o tablo mesela. Ama sizin sorduğunuz sorularda uzun dönem staj meselesi çok kritik. Şirket canı isterse para veriyor, istemezse vermiyor. Bunun hukuki dayanağı da var. Ben stajyerken asgari ücret alıyordum. Sonrasında sözleşme yaptıktan sonra 5.100 lira gibi bir ücrete imza attım. Ama mesela şu an stajyer arkadaşların burada asgari maaş alması demek Türkiye ortalamasının çok üstünde bir şey demek. Çünkü Melih bahseder, asgari ücretin 3’te 1’ini veriyorlar. Melih 1.500 alıyordu galiba. Yani o parayı verse de olur vermesede olur. Ama onun dışında bu uzun dönem staj meselesinin dışında da işe alım vaadi olduğu için sürekli inanılmaz bir sömürü oluyor. Onun dışında sorduğunuz konularda, ekonomik koşullar 5.100’ün üstüne çıkmayız hayatta dediler. Ve oradaki çoğunluk aslında sürekli tuvalette başka iş görüşmeleri, arabalarda yapılan görüşmeler, daha iyisi bulunabilir ihtimali göz önünde tutularak orada çalışılmaya devam ediliyor. Bu benim için de böyle aslında. Ya da kavga ederek o sınırı geçtiğim için biraz daha etsem şunu alır mıyım acaba düşüncesiyle yaklaşıyorum. Ve benimle aynı işi yapan biri başka bir ücret alabiliyor. Sözleşmede de çalışanların birbirine maaş söylemesinin yasak olduğu da yazıyor. Ve hakikaten bu işletiliyor. İş arkadaşınız, aynı işyerinde çalışıyorsunuz saatlerce, çok da iyi diyaloglar kuruyorsunuz ama hayatta maaşını ağızından kaçırmaz mesela. Korkuyor çünkü bunun duyulmasından. Öte taraftan bu pandemiyle ilgili meselede ben şunu hissediyorum, benim iş deneyimim hakikaten çok yeni ama biraz güvendikleri ve bildikleri çalışanları eve göndermeye daha yakınlar. Ama işe daha yeni girmişse ya da tam emin değillerse aralarında ufak bir sürtüşme de varsa onu mutlaka şirkette görmek istiyorlar. Çünkü bakıyorlar. Ben işyerinde müdürün birinin yanına gidip “bakın size bakıyorum, izliyorum görünüyorsunuz odamdan” dediğini duydum. O anlamda pandemi sürecinde, benim gördüğüm kadarıyla daha deneyimli elemanları biraz daha evde tutmaya çalışıyorlar. Ama pandemi meselesiyle ilgili de şu var mesela, ben sadece birkaç kez

evden çalıştım. Öğlen yemeği sorun mesela. Benim işyerimde öğlen molası yarım saat bile yok belki ve yiyip çıkmak üzerine planlanmış. Hakikaten de öyle. Benim evden çalışırken de yemek yeme sürem 15 dakika ama ben yemeği ısıtamam 15 dakikada, varsa bile. Ya da sen ne yiyorsun evde diye sormuyorlar bile. Bu kadınlar üzerinden tartıştığımız mesele sadece kendimiz için bile, evde çocuk olmasa bile öğlen ne yiyeceğim bir soru işareti ve bunun cevabı yok. Ya da yolda geçirilen zamanı her şekilde fazla fazla çıkartıyorlar evden çalışandan, bu hissediliyor. Bir diğer mesele de piyasadaki genç mühendislerin tablosunu çizdiğimi düşünüyorum ben, çok dolmuşum ve anlatıyormuşum gibi oldu. Son bir şey, şu sistem beni çok şaşırttı gerçekten müdürün mobbing uygulaması vs. bunlar çok bilindik şeyler ama şöyle bir sistem var mesela, işyerimizde fullfilment ekibi dedikleri iş takip sorumluları, proje takip sorumluları var. Bu arkadaşlar bizim kadar maaş alan arkadaşlar aslında, bizim iş arkadaşlarımızlar. Ama onların görevi projenin alınması, üretilmesi, müşteriye gönderilmesi, kalite süreçleri bunların hepsini kapsıyor. Ve onların görevi aslında süreci takip etmek. Ve onlara da doğrudan müdürden bir takip gidiyor, bu iş yetiştirdi mi yetiştirmedi mi diye. Onlar da bütün çalışanlara “hadi bunu yetiştirelim” diyor. Ve müdürün mobbingini size iş arkadaşınız uygulamış oluyor aslında. Bu sistemi kurmuşlar yani. İş arkadaşımız olduğu için birşey diyemiyorsunuz. Ben bunu yaşıyorum mesela, o sıkışacak çünkü bunu biliyorum. Bu sefer ben sıkışıyorum. Ek iş meselesi de, uzun dönem stajyerken benim çok yaptığım bir şeydi. Özel ders öğrencisi buldum kendime. İki taneydi özel ders öğrencilerim ve matematik dersi veriyordum. 7’de işe başlıyordum 4 gibi çıkıyordum. İşten sonra özel derste oluyordum. Akşam 7 gibi de eve gelmiş oluyordum. Ben bunu hep çok açık sesle söyledim işyerinde. Burada aldığım para yetmiyor ve ben ek iş yapıyorum, cümlesini sürekli söyledim. Orada bunu çok duymadım ama eşyalarını satan çok kişi var. Ek iş olarak maksimum çeviri işi yapanı duydum, bu çok yaygın. Benim açımdan ve benim dönemimden arkadaşların çoğu, üniversite döneminden özel ders verdiği öğrencilere hala devam ediyorlar çalışırlarken. Özel dersler yüz yüze oluyor. Zaten öğrenciler online eğitimden verim alamadıkları için yüz yüze ders alıyorlar. Siz öğretmen olmadığımız için, mühendis olduğunuz için güven veriyorsunuz ama öğretmen değilseniz düşük ücretle özel ders veriyorsunuz. Orada tuhaf bir çapraz var aslında.

Katılımcı 8: Erkek, yeni mezun, Makina Mühendisi, Gebze: Eda’yla benzer dönemleri yaşadığımız için çok aynı şeyleri söylememeye çalışacağım ama bu uzun dönem staj denilen mesele çok büyük bir mesele. Ben 1.500 TL aldığım için söylemiyorum. Hakikaten sadece ben değil. Kişisel tecrübemi anlatayım. 6 ay boyunca mühendislik işi yaparak o ay sonunda 1.551 TL aldım. Ne 1 TL

eksik ne 1 TL fazla. 6 ayın 2 ayı zorunlu okul stajı kapsamında, geri kalan 4 ayı aslında şirketle aramızda yapmış olduğumuz sözleşmeye binaen yapılan bir şey. Zaten şu an başka bir iş buldum. Daha öncesinde de başka uzun staj yerleri için görüşmeler yaptım. Hepsi böyle benzer rakamlar verdiler. Ben de sonunda madem kimse para vermiyor bari keyifli bir iş yapayım diyerek birisini seçmek zorunda kaldım. Ve en sonunda bir İK müdürüne “bu çok popüler herhalde, uzun dönem” dedim. Duyduğum cevap güzeldi açıkçası: “Pandemi döneminde okullar uzaktan devam ediyor, büyük bir eğitilmiş işgücü evde duruyor, neden dursun ki?” demiş oldu. Ve asgari ücretin yarısına ya da yakın ücretlere, kendisine denk düşen ücretlere çok büyük bir işgücünü çalıştırmış oldular. Orası çok acayip bir şey çünkü karşılığı da yok. Tanımlı bir işsizlik aslında. Freelance çalışmaya denk düşen bir şey bir yandan da. Evden de benzer bir şey yapıp aynı hatta daha fazla bile kazanılabilir. Söylediğim ücretle geçinmek çok mümkün olmadığı için ben de denedim freelance işleri. Biraz daha meslekle alakalı şeyler araştırdım ben de. Udemy’den kurs aldım. Ama orada da şu sıkıntı var, genç ve yeni mezun olan arkadaşların böyle herhangi bir freelance projeyi yapabilmesi için ya da ders verebilmesi için belli bir mesleki tecrübeye veya mesleki bilgiye çok fazla sahip olması lazım. Ben mesela bu konularda zorlandım. 3-4 tane makine tasarım projesi buldum ama yapamadım çünkü okul eğitimiyle zaten bunu yapabiliyor olsak yapardık. Ama teknik bilgi anlamında tecrübe eksikliğinden ötürü hayata geçmemiş oldu bunlar. Ben freelancer’da bulamadım bir şey, aradım ama bulamadım. Biliyorum ama kullandım o platformu. Bir de Armut esasen daha popüler bu aralar. Bu dijitalleşme sürecinde tersi de var. Çalıştığınız bilgisayarda bir hata varsa da çalışamıyorsunuz. Ya da o bilgisayar temin edilmediyse, kurulmadıysa çalışamıyorsunuz. Mesela bir haftadır ben bunu yaşıyorum. Oturuyorum birgün orada, birileri bir beklentiyle geliyorlar ve sonra geri gidiyorlar. Neden çünkü olmamış. Böyle işe başlamak, kendi mesleğini yapmak herkes ister ama bu yüzden yapılamayabiliyor bazen. Şu an design ve maliyetlendirme sorumlusu olarak çalışıyorum bir otomotiv firmasında. Teknik olarak yaptığım iş hibrit bir şekilde yapılabilir. Çalıştığım firmada çok az mühendis var. 3 tane var birisi genel müdür, biri de benim. Zaten diğer beyaz yaka pozisyonda çalışanların çoğu evden çalışıyorlar. Bir noktadan sonra evden ayrılmak üzere hibrit çalışmaya çok uygun. Çünkü otomotiv sektörünü biliyorsunuzdur, esas olan ürünün kalitesinden çok ürünün kalite yönetim sistemidir. Oradaki standartlardır ve onlara uymak için illa sahada bulunmak gerekmiyor. Ama belli başlı şeyleri hesaplamak için özellikle sahada bir süre bulunmak yeterli. Zaten çok fazla seyahat edilen bir meslek türü, işte denetimler, müşteri ziyaretleri, tedarikçi ziyaretleri, onlar bunlar derken zaten işyerinde çalışıldığında bile böyle çok yerinde durulan bir sektör değil. Şu an ben de bir şey yapmıyo-

rum ama yapacağım umarım. Bir haftadır bu firmada çalışıyorum. Ücret olarak da ortalamanın üzerinde 8.000 TL civarı bir maaş önerdiler. Sorgulamadım ben de. Ama burada şöyle bir şey var, kendimde yaşadığım için söylüyorum. Başvururken, iş başvurularında hep ücret talebinizi işaretlemenizi isterler, ben belki bizler hep onun en düşüğünü seçiyoruz. Öyle bir çaresizlik durumu var. İş bulmak çok zor olduğu için tercih edilebilir olmak adına kendimizi ucuz satıyoruz. Bunun yarattığı insan kaynakları tarafının kafasında başka şeyler çıkabiliyor. Bu anlamda esasen çok masum duygularla mesleğine başlamak isteyen insanlar psikolojik olarak paralize oluyorlar. Neden bu kadar düşük söyledin diyorlar. Fazla söyleyince vermiyorlar ama. “Düşük söyledin sen bu kadar mı ettiğini düşünüyorsun?” diye soruyorlar ama vermiyorsun yani. İnsanın kafasında bu sürekli gidip geliyor yani. Hakikaten içerde biraz kavgaya girmek gerekiyor ilginç bir şekilde. Ama sağlam kalabilirsek yani. Bunlar çok oldu çünkü. Ben kaç tane iş başvurumu yaptırımsam hep en düşüğü işaretleyip geçtim. Çoğunda hiç yüksek miktarlara bakmadım bile. Biraz yanlış bir şey sanırım bu. Orada da bundan ötürü beğenmezlik yapabiliyorlar. Sorduğunuz şeylerden çok uzaklaştık mı bilmiyorum. İşsizlik, iş arama dönemim 5,5 ay kadar sürdü. Daha önce vinç sektöründe tasarım mühendisi olarak çalışıyordum. Evden çalışmaya hiç uygun değildi. Zaten eninde sonunda yaptığımız tasarımın bir yazıcıdan çıkıp müdüre imzalatılması gerekiyor. Hiç uygun değil o yüzden ki evden çalışma da yoktu. En azından tasarım ve arge departmanlarında. İş keyifli esasen üretimde çalışıyor olmak, tasarımda çalışıyor olmak, orayla sıcak temasta olmak. Ama bir yandan da o sektörün de kendi içerisinde baskısı çok fazla. En fazla müşteri mobbinginin yendiği sektörlerden bir tanesi. Kişisel olarak odadaki arkadaşlarla bazı firmaları protesto etme kararı almıştık. Çünkü müşteri istekleri bazen çok uçuk olabiliyor. Tabi haklıdır müşteri ama mühendislik açısından yanlış ve eski şeyleri talep edebiliyorlar ve onun kavgası yapılamıyor mesela. Teknik olarak söylediği şey yanlış ve mümkün değil. Ama istiyor, şimdi ne yapacaksınız? Müşteriden gelen talep müdürünüzden size geliyor, olmayacak bir şeyi oldurmak üzere bilindik fizik kuralları dahilinde bir şeyler yapmaya çalışıyorsunuz ama yok ki böyle bir şey aslında. Bu çok fazlaydı ve onun olması gerekiyor. Onunla uğraşırken proje teslim tarihleri geçmiş oluyor, proje teslim tarihi geciktiği için üretim gecikmiş oluyor. Üretim geciktiği için gelecek para gecikmiş oluyor. Sırf bu yüzden bir ay maaşların geç yattığı olmuştu. Ve açık açık bunu da söylediler. Ücreti de çok düşüktü. Ben kendimi söyledim az önce ama şunu biliyorum yan masamda oturan arkadaşım Anadolu'da bir üniversiteden dereceyle mezundu ve aldığı maaş 3.700 TL idi. Hemen bir arkasındaki 4.250 TL alıyordu. Bunların konuşulması yasaktır ama biz konuşuyorduk çünkü yaşlarımız çok yakındı ve vaziyet ortada. Alınan paralar da büyük paralar değil, bunu söy-

lesen ne olur söylemesen ne olur. 3.700-4.000 şu an asgari ücretin altında. Bakalım önümüzdeki ayın başında ne alacaklar çok merak ediyorum. Hepsi de işten çıkmayı düşünüyorlar ki ben staja başladım, üzerinden 5,5 ay geçti o oda içerisinde en tecrübeli ikinci kişiydim ben. Herkes ayrıldı. Öyle bir sirkülasyon vardı. Ben bir de dijitalleşmenin vasıfsızlaşma ile ilgili olduğumu da düşünüyorum. Bu endüstri 4.0 tartışılırken şey denirdi ya, işçiler mi kalacak artık her şeyi robotlar yapacak, esasen hayır. Bilindik anlamıyla işçinin vasfı değişecek, ya da bilindik anlamıyla mühendisin vasfı değişecek. Bizim geleneksel işçi olarak bildiğimiz şey esasen biz olacağız. Çünkü o makineleri yapar bizleriz.

Katılımcı 9: Erkek, Gebze, 2018 mezunu, Makina Mühendisi, Merhabalar. Ben 2018 yılında mezun oldum. 2019'un sonu 2020'nin başı gibi de şu an çalıştığım yere başladım. Biz Edanur'la aynı yerde çalışıyoruz. Uzun dönem stajı ilk yapanlardan biri olabilirim ben. Son sınıftayken uzun dönem staj programlarından bir tanesine katılmıştım. 2017 yılıydı. Ve ben hatırlıyorum fakülteden de bir iki yıl öncesinde uzun dönem staj yapanlar vardı ama çok yeniydi o zamanlar. Aslında o zamandan beri pişen bir şey bu. Benim o zamanki çalışma formum şu şekildeydi, son sınıf öğrencileri haftada üç gün okula gidiyorlar haftada iki gün de o işyerine gidiyorlar ve asgari ücret gibi bir ücret alıyorlardı. O an için çok hoşumuza gidiyordu bu. Bir öğrenci için aslında asgari ücret almak iyi bir şey oluyor. İyi hissettiriyor yani. Geçiminizi sağlıyorsunuz, en azından bir temel sağlayabiliyorsunuz. Ve bunun ucunda da hep şey var; burada kendinizi gösterirseniz, kanıtlarsanız burada işe başlarsınız gibi bir motivasyon kaynağı var aslında. O uzun stajın bitmesiyle benim mezun olmam aynı anda oldu. Ama orada işe başlayamadım. Sonrasında da yaklaşık bir buçuk yıllık bir işsizlik süreci başladı benim için. Ondan sonra da şu an çalıştığım yere başladım. Burası benim ilk işyerim oluyor. 2018 yılında başladım hala orada çalışıyorum. Bizim çalıştığımız firma petrol, doğalgaz ve kimya sektörüyle iş yapan bir firma. Çoğunlukla yurtdışında işler yapıyor. Edanur'un da dediği Alman firması ve büyük bir firma dünya çapında ve kurumsal gözüktüyor dışarıdan. İçerden alakası yok. Gerçekten çiftlik gibi yönetilen bir yer. Üst yönetimin şeyi gözettiğini hissediyorsunuz, Almanya'da veya yurtdışındaki pahalı insan gücünün yerine bir rekabet ortamı aslında Türkiye. Gerçekten karşılaştırıldığı zaman buradaki ücretler oraların yanında komik kalıyor. Bazen bazı ücretler karşılaştırılıyor falan. İnanamıyorlar Almanya'daki insanlar. Yönetim tarafı da bunun farkında ve buraya oynuyorlar aslında. Sürekli maliyetleri düşürme, "daha esnek çalışma" gibi, bunlar da Melih'in dediği gibi aslında, müşteri ne derse desin o yapılısın algısına çıkıyor bir noktada. Home-office veya hibrit çalışma konusunda, bir grup insan bunu çok iyi karşıladılar. Pandemi buna vesile oldu, evden çalışma,

bir takım işverenlerin tabularının yıkılması, artık evden de çalışılabiliyor falan. Ama benim hiç sevmediğim bir şey evden çalışmak çünkü hem Edanur'un bahsettiği gibi yemek ve evdeki bir takım işler gibi bir yandan da başka şeyler yapmanın yanında çalıştığınız yer ile yaşadığınız yerin aynı olması çok kötü. Özellikle pandemi koşullarında beni psikolojik olarak çok yıpratın bir şeydi. Ve işyerinde çalışırken mesai saati geldiğinde servise yetişmek için bilgisayarı kapatıp çıkıyorsunuz ama evdeyken şu işi de bitireyim, şu da bitsin, zaten evdesin şunu da yaparsın, bazen emrivaki toplantılar vs. normalde yapmayacağınız mesailerini homeoffice zamanı yapıyordunuz. Benim gördüğüm, tecrübe ettiğim bu oldu. Bizim işyerindeki yönetim buna biraz kafa yapıları eski olduğundan dolayı karşı. Evdeki herkes yatıyor gibi düşünüyorlar bu yüzden bunu çok tercih etmiyorlar. Ama ben gerçekten iyi mi kötü mü hiç karar veremiyorum. Aslında bana biraz daha kötümüş gibi geliyor. Daha esnekleştiriyormuş gibi bence bizi. Dolayısıyla homeoffice konusunu çok iyi görmüyorum. Onun dışında freelance çalışma konusunda, bir şey yapıp satma ya da paralelde başka bir şey yapma, çok ilkel bir his olarak, bunu yapmam gerekiyormuş gibi hissediyorum aslında. Çünkü hayat pahalılığı, aldığımız ücretin bir süre sonra enflasyon karşısında aslında hiçbir anlam ifade etmeyecek olması gibi bu duygular, mesleğin yanında bir şey yapma hissiyatı yaratıyor. Ama bugüne kadar hiç ciddi ciddi düşünmedim ne yapabilirim, ne yapsam gibi. Ama içerden bir his, aslında bir şey yapmalı mıyım acaba, diyor. Ama onun da bir yandan öteki türlü bir zorluğu da şu, en azından benim açımdan, işyeri o kadar yoğun ve enerji tüketici bir şeyde ki insanın eve geldiğinde televizyon bile izleyesi gelmiyor. Algı kapanıyor, kafası çok dolu oluyor insanın. Dolayısıyla çok da beceremeyecekmişim gibi hissediyorum. Kripto paralar çok yaygın, çok iş sayılmaz ama ibr sürü insan buna sapsanmış durumda. Sürekli bütün gün onun peşindeler, battı, çıktı, üç kuruş paraları oluyor, olmuyor. Daha radikal şeyler. Önceden insanlar kripto para alıp satıyorlardı, şimdi kripto arsa alıyor satıyor. NFT alıyor. Kumar oynatıyor birilerine böyle tuhaf tuhaf şeyler. Çok detaylarını bilmiyorum ama Metaverse dünyasından bir şeyler kovalanıyor yani. Bilmiyorum nasıl olur bu işin sonu. Bu dijitalleşme konusunda bu şeyi hissediyorum. Şu an çok direniyorum açıkçası, eve gelince bilgisayarı açmamak bir şey yapmamaya çalışmak. İşte biraz buna uygun benim çalıştığım iş kısmı. Ama o şey tespitine katılıyorum, cep telefonları, bilgisayarlar, iş bilgisayarlarının eve getirilmesi mailler vs. mesai kavramını, mesaiden sonraki çalışmayı epey katmerlendiren şeyler gözlemlediğim kadarıyla. Makina mühendisiyim ben.

Katılımcı 10: Erkek, Gebze, 2016 Mezunu: Merhaba. Aslında arkadaşlar birçok şeyi söyledi ama ben uzun zamandır buradaki arkadaşlarla konuşuyorum ne

yaparız ne ederiz diye. Direkt sonuca geçmek istiyorum. Ek olarak şunu söyleyebilirim. Benim çalıştığım işyeri aslında tanıdık usullü bir yer. Paternalist diyorlar. O şekilde girdim. Çok özgüvensiz bir şekilde işe girdim ve ne derlerse kabul ettim. Çok düşük ücrete başlamıştım. 2016'da uzun dönem staja başlamıştım. O zaman çok komik bir rakam alıyordum 300 lira civarı. Orada bayağı tornada, CNC frezede, bütün şeylerde çalışmış oldum. Ardından bir askerlik süreci sonrasında buraya başladım. Şu hissiyat olmuştu, yaptığımız işin kendisi çok nitelikli bir iş ve kâr marjı olan bir iş. Bir de tanıdık akraba çevresinin olduğu bir yer. Düşük bir ücrete başladım ama o işe girerken hep bir şey kaygısı vardı, burada ister istemez hareket alanım kısıtlı olacak. Çünkü birileriyle bir şeyler yapma isteği sürekli doğuyor. Bir şeyler yapmak gerekiyor. Bir de süreci okuyorsunuz tabii, gelmekte olan geliyordu. Baskı, mobbing vs. ve ofistekilerin tamamı da çok düşük ücretlerle başlıyordu. Düşük ücrete mecbur ediliyordu. Bir taraftan usta baskısı, çünkü ustalık işi özgün, muazzam kılıyor. Bir taraftan da sana meslek öğreteceğiz, bir mesleğin olacak diyorlar, bu da bir ücret skalası haline gelmeye başlıyor. Özellikle orta ölçekli firmalarda böyle. Bir tanesi de mobbing, mesela benim yaptığım iş bir süre uzaktan çalışma ile denendi çok mümkün olmadı. Orada olmak lazım, benim yaptığım iş çok ara bir iş. Ar-Ge'de çalışıyorum ben. Yaptığım bir tasarım oluyor hem o tasarımı simüle ediyoruz nihai ürünü test etmek ve kontrol etmek için hem de üretimi, onun katı modellemesini yapıp üretime yani CNC programcılara veriyoruz. Dolayısıyla günlük bir iş geliyor, çok fazla iş geliyor. Çok düşüğe başlatıyorlar, mesai veriyorlar. Dolayısıyla eve gelince kendinize ayıracak vaktiniz kalmıyor. Bir arkadaşınla sohbet etmek, dışarı çıkmak isteği olmuyor. Dolayısıyla ev içinde ciddi problemlere yol açıyor. Dışarı çıkma isteğiniz var ama mental olarak çok yorgunsunuz. Krâ marjları çok yüksek. Şöyle deniyor, bu meslekte çok fazla bedel ödersen, emek verersen çok ciddi paralar alırsın. Bence koca bir yalan. Bir de şu var kendinizi niteliksiz hissediyorsunuz. Sürekli aynı işi yapıyorsunuz. Hatta hareket alanı kalmamıştı ama artık çıkışmaya başlamıştım, benim yerime mühendis tekniker alabilirsiniz aynı işi görebilir. Dolayısıyla tekniker almaya karar verdiler ben çıkışınca. Bu vasıfsızlaştırma durumu orta ölçekli firmaların çoğunda var. Melih bir firmada çalışıyordu ben de oraya iş başvurusunda bulunmuştum. Benzer şeyler, benzer baskılar, benzer mobbingler. Ve bu şuna yol açıyor, biz mühendisiz ve ara eleman pozisyonuna itildik biz. Bir işçi örgütlenme açısından olanaklıdır bir sendikaya üye olabilir. Sizde daha önce DİSK'te çalıştınız bilirsiniz. Dayanışmamız lazım ama bize engel olan şeyler var, bir tanesi Eda'nın da bahsettiği dedikodu meselesi, ayak kaydırma meselesi, patronla işçi arasında bir şeysiniz işçisiniz ama bir tomar şey engel oluyor. Patrona yakınsınız işçi olarak hissetmiyorsunuz kendinizi ama çok da ucuza çalışıyorsunuz. Bir araya gelmeyi

unutuyoruz bu yüzden. Dayanışmayı öğrenmemiz gerekiyor acilen. Çünkü bu da ortadan kalktı. Patronla işçi arası bir şey olmaktan çıkıp bayağı mavi yakanın altında çalışmaya başlıyorsunuz. Ben 4 yıldır çalışıyorum. Aslında 2016'dan beri orayı biliyorum. Örneğin teknik müdür kuzenim, patron annemin köylüsü, üretimde çalışan mavi yakalılar çocukluğumu biliyor. Solcular aynı zamanda ama onların da hareketleri kısıtlı. Şimdi hiçbir şey yapamıyorsunuz. Ama dayanışmayı öğrenmemiz gerekiyor. Hiçbir şey yapamadığınız için de kendinize yabancılaşıyorsunuz. İki tane dünyanız var, bir tanesinde solcusunuz, bir tanesinde değil, olamıyoruz ve bu canınızı çok sıkıya başlıyor. Dolayısıyla bildiğiniz her şeye yabancısınız. Buradan sonuca geleyim artık. Bir tanesi bu mesele önümüzdeki önem çok daha keskin olacak öyle gözüküyor. Yoksulluk daha da artacak, mobbing artacak. Zaten ücretlerin artış oranının bugün bir karşılığı yok. Bence 5 ay sonra başka bir şeyle karşılaşacağız. Dolayısıyla bizim buradan çıkıp dayanışmayı örgütlememiz lazım. Şöyle en yakın şey, birçoğumuz burada, Belgin daha önce İstanbul Şube Başkanı'ydı Malzeme Metalurji ofisininin. Biz de Kocaeli'ndeyiz. Bir tanesi şunu yapmaya başlıyor, işyeri temsilcilikleri kurmaya başlıyor. Ama bunun baya patronları teşhir eden bizim de örgütlü hale gelebildiğimiz yerler haline getirilmesi gerekiyor. Aklıma bu geliyor çünkü mobbingi kırmak zorundayız. Çünkü yoksullaşıyoruz. Cidden çok daha fazla emekçileşiyoruz. Son olarak ben ücret skalamı söyleyeyim hocam. 4 yıldır çalışıyorum şu anda net aldığım maaş mesai, prim vs. hariç asgari ücretin altına inmiş vaziyette. Çok acı bir şey. Dediğim gibi bugün öfkeli bir grubu topladın. Gerçek bu. Diyeceklerim bu kadar. Dayanışmayı büyüteceğiz diyerek bitirmiş olayım ben. Yakın vadede böyle bir örgütlenme deneyimi de oldu ama Belgin'in daha önce çalıştığı firmada. Belgin müdür olduğu için dahil olamadı.

Katılımcı 6: Bizim mühendis arkadaşlar sendikaya üye olabildi. Ama orada da şey vardı, genelde en büyük problem beyaz yaka dediğimiz mühendis arkadaşlar hem işveren hem sendika tarafından “problem” olarak düşünülüyor. Ve şirket sürekli onlara terfi vererek zaten büyük bir kısmını da bizden sonra çıkartmayı başardılar sendikadan. Bununla birlikte mesela sonuçta satış şirketi, satışta ziyarete gittiğinde belli konularda mesai alma kavramı yok. Mesai almak mühendislerin çalışma kapsamı dışında kalıyor. Bu söylenmiş ya da sözleşmede geçerli değil bayağı aradaki bir diyalogla “bak sen buraya gideceksin ama bunu mesai gibi düşünmeyeceksin.” Orası muallak. Ama bunu arkadaşlar başarmıştı yani öyle bir şey yapabilmeyi. Çünkü zaten tek başına mavi yaka sendikali olamıyordu, beyaz yakayla birlikte oldu ama çok fazla açık vardı. Çünkü ne olursa olsun o kademe içinde bir tanımlamayla da yaptıkları işle de birleşmesi gerekiyor. Çalışma şartlarını ve koşullarını, onların evden çalıştıkları, esnek çalıştıkları

hiçbiri mesaiden sayılmadı. Ancak somut olarak çok net bir örnek olduğunda mesaisi yattı. O da çok az.

Katılımcı 7: Ben de bir şey eklemek istiyorum Sinan'ın eklediğine ek olarak. Bu pahalılaşıma ve ücretlerin geriye düşüp çok küçük kalmış olmasının karşısında şöyle bir şey yaşanıyor, her sigara molasında, her arada, “ben neden bu işyerindeyim?” sorusu sürekli soruluyor. Bunun cevabı ertesi gün hayatına devam edebilmek, başka bir cevabı yok tabii ki. Orada şey tartışmaları dönmeye başladı benim olduğum alanlarda, “biz burada zamanımızı satıyoruz” diyorlar. Emeğini sattığını öğrenecek kadar dahil olamadı daha sınıfa ama gerçekten olacak yani. Yavaş yavaş öğreniliyor onu hissediyorum. Siyasi görüşü vs. ne olursa olsun yalnızlaşma ve patrona karşı olan kin yeni yeni ortaya çıkmış tabii ki, yeni değil hiçbiri ama bu dönemdeki kadar öne çıkmamıştı memlekette diye düşünüyorum. O yüzden orayı kapsamak lazım. Biraz dayanışmanın içerisinde o meslektaşlık duygusu da var ya hani. Rakip değil o meslektaşın senin yani. Biraz belki orayı kapatmak gerçekten gereklidir bizim açımızdan yani. Çünkü bunu biz yapamazsak daha sonra da olmayacak. Bizim bugün böyle bir sahanın ortasına düşmemiz bir sonuç aslında. Ama başkalarının nedeninin o olmaması gerekiyor diye düşünüyorum.

İMO, 21.01.2022

Görüşen: F. Serkan Öngel

Katılımcı sayısı: 5

Görüşme platformu: Zoom

Katılımcı 11: 2016 Mezunu, Erkek, İnşaat Mühendisi: Merhaba hocam. Dedığınız gibi ekonomik bir sıkıntı yaşıyor tüm dünya. Bizim gibi gelişmekte olan ülkeler daha çok pay aldı bu durumdan. Bu yüzden insanlar artık bir şey üreterek değil paradan para kazanmaya yöneldi. Benim gördüğüm bu ya da eskiden sahip oldukları bir şey üzerinden para kazanmaya çabalyorlar. Şunu ben görmüyorum, dediğiniz gibi, ev alıp kiraya vereyim diyen yok. Daha önceden evi olması gerekiyor babasından, dedesinden kalacak ki kiraya verecek. Dijital platformlara da yöneliyorlar dediğiniz gibi. Çünkü bir masrafı yok, gideri yok. Artık insanlar bir yere yatırım yapamıyorlar, bir şeye para harcamıyorlar. Bu şekilde, bitcoin'in çıkma sebebi de bana göre bu. Herkes paradan para kazanmaya çalışıyor. Ve bunun sıkıntısını yavaş yavaş yaşamaya başlıyoruz. Deddiğiniz gibi bir sene iki sene gitti bu. Bunun sorunlarını yaşayacağız. Bu nedenle insanlar farklı farklı şeyler deniyorlar. Biz de öyle deniyoruz, olacak mı olmayacak mı bilmiyoruz. Ben 2016 mezunuyum. Mezun olur olmaz çok rahat bir şekilde işe gire-

bildim. Ama inşaat sektörünün tam sıkıntıya girmeye başladığı dönemde girdim. O adımı ben atabildim. Biraz tecrübe edindim. 5 senedir mezunum, bunun bir senesi askerlikle geçti. Arada yaklaşık 5-6 ay iş aramamla geçti. Onun dışında son 3 senedir çalışıyordum. Ama son 6 aydır doların yükselmesi, hayatın pahalılaşması tamamen inşaat sektörünü vurdu. O yüzden ben de dışardan tecrübeme dayalı işler almaya çalışıyorum. Dediğiniz gibi mesela Armut var. Ben farklı bir şekilde bunu yapıyorum. Dijital platformların biraz kandırmaya yönelik olduğunu düşünüyorum. Mesela Armut'un da kandırmaya yönelik insanlardan para almaya yönelik olduğunu, orada gerçek bir işin olmadığını düşünüyorum. Ben biraz tecrübe edindim. Bunun için de şu anda dışardan iş alabiliyorum. Yetiyor mu? Yetmiyor tabii ki de. Tam zamanlı çalışmak ve tam zamanlı kazanmak gerekiyor. Bunun için de piyasanın düzelmesi gerekiyor. Uluslararası iş alma platformlarını hiç kullanmadım. Dediğim gibi benim avantajım 2016 mezunu olmak. Tanıdığım müteahhitler vardı. Tanıdığım taşeronlar vardı. Ben onlardan direkt iş alabiliyorum o kolaylığım vardı. 2019-2020 mezunu arkadaşlar varsa belki onlar denemiş olabilirler. Tam zamanlı iş olmaması tabii ki tatmin etmiyor beni. Ama geçici bir şey bu. Ben kimsesin bunu bu şekilde sürdürebileceğini düşünmüyorum. Tam zamanlı bir iş isterim ama şartlarının iyi olması gerekiyor. Gelirinin iyi olması gerekiyor. Asgari ücretli iş bulabiliyoruz zaten, yalan yok, ben bulabiliyorum en azından. Belki yeni mezun arkadaşlar daha zorlanıyor olabilirler. Ben bulabiliyorum, müteahhitler arıyor gel diye. Ama gitmememin sebebi şartların kötü olması, gelecek vaat etmemesi. Bizim mesleğimiz biraz tüketici bir meslek, psikolojik olarak olsun cidden yıpratıcı bir meslek. Açıkçası gidip yıpranmak istemiyorum. Ben evden de çalışabiliyorum, işyerine sahaya gitmem gerekmiyor. Benim yöneldiğim alan şanslı bir alan. İhale üzerine yoğunlaştım, bugüne kadar hep ihale üzerine çalıştım. Zaten devlette ihaleler artık internette yapılmaya başlandı. Elektronik ihaleye çevirdi devlet de. Eskiden çalıştığım firmalarda kendim ihale dosyaları hazırlıyordum. İhale teklifleri hazırlıyordum, birebir gidip giriyordum. Ama devlet de artık ihale tekliflerini EKAP üzerinden alıyor. Ben o yüzden dışardan teklifi hazırlayıp, dosyaları hazırlayıp o sisteme yükleyebiliyorum. Öyle bir avantajım var benim. Yaptığım işi mühendis olmayan biri yapamaz. Benimkini yapamaz, çünkü ben tamamen bina maliyeti çıkarıyorum, onun üzerine kâr koyuyorum o şekilde teklifler hazırlıyorum müteahhitlere.

Katılımcı 12: 2021 mezunu, Okul derecesi var, Kadın, İnşaat Mühendisi: Merhabalar hocam. İlk olarak kendimi tanıttayım. Biraz önce Tayfun arkadaşımızın yeni mezun olarak bahsettiği kısımdan biriyim. Haziran'da mezun oldum. Haziran'dan beri ne yaptım, elime ne kadar geçti, maddi olarak tatmin miyim, iş

buldum mu diye sorduğum zaman kesinlikle her konuda şunu söyleyebilirim, ben bu bölümü niye okudum diye sorgulamaya başladım kendim de. Ben mezun olmadan önce şu kafada olan bir insandım, bu arada Kırşehir Ahi Evran Üniversitesinden 3.'lük derecesiyle mezun oldum, benim çevremdeki herkes ALES'e yönel, KPSS'den bir şeyler yap, ben zaten buraya kadar gelirken okumak olsun, tınaklarını geçirmek olsun sürekli bu işlerle uğraştım. Ama şu anda hani verdiginiz bir emeğin karşılığı vardır ya hele ki devlet memurunun çocuğusanız bu dediğim şey daha geçerli oluyor. Babanızın size verdiği bir emek vardır ve bunun karşılığını üniversite bitince alabileceğini düşünürsünüz. Ben de bu kafada olan bir insandım. Ama şöyle bir şey var, mezun olduktan sonra iş bulamayacağımı gördüm. Haziran ayından beri, şöyle söyleyeyim hani devlet gibi baba meselesi vardır ya biraz o mesele var bende. Hep babam arkamdaydı ve babamdan geçiniyorum hala. Maddi olarak her şeyimi karşılayan babam. Öğrenciymişim gibi. Bu artık hem insanın yaşı, hem öğrenci olmayışı getirisiyle dezavantajlarıyla bayağı bir zorlandığım durum. İkinci olarak söylediğiniz, kadın açısından baktığım zaman mesleki olarak, evet mesleğimiz inşaat mühendisliği, mühendislikler arasında gerçekten zor olan ve aynı zamanda çok geniş olan bir bölüm. Kadınlara şu konuda şunu söyleyebilirim, her konuda gerçekten bilinçsiz insanların “elinin hamuruyla erkek işine bulaşma” sözü vardır ya benim en nefret ettiğim laflardan bir tanesi. Ve ben her zaman şunu derim aklım çalışıyorsa, beynim çalışıyorsa ben her zaman her şeyin en iyisini yapabilirim. Cinsiyet bir şey ifade etmiyor. Ama iş ararken genelde tabii ki de şantiye alanı bizim meslekte çok yoğun olduğu için aşırı derecede şantiye için erkek istiyorlar, aktif olarak araba kullanan ehliyet sahibi istiyorlar. Bu tip engeller var, ve en çok önüme çıkan engel de tecrübe olayı. Stajlarımı gösteriyorum, özel alanlar tercih ettiğimi söylüyorlar biri yol, biri su. Ama gel gelelim tecrübe, yok. O zaman düşünmemiz lazım kusura bakma diyorlar. Hele bir de maddiyat konusuna bu tecrübe olayını eklediğinizde asgari ücret bile iptal oluyor. İşverenlere şunu teklif etmek zorunda kalıyorsunuz, yeter ki bana iş öğretin üzerine para vereyim. Bunu söylemek zorunda kaldığınızı hissediyorsunuz. Okuduğunuz 4 seneye ve verdiğiniz emeğe saygıları kalmıyor gibi bir durum oluyor. Benim en çok şikayetçi olduğum şey, maddi olarak değil de en azından biz burada kendimizi geliştirmiş, okumuş, mesleki olarak bir yerlere gelmiş insanlarız ve bizim de bildiğimiz şeyler var. Ne kadar kağıt üzerinde de olsa. Bunlara saygı duyulması lazım diye düşünüyorum. İşveren size öyle bir pozisyon hazırlıyor ki, sen bir hiçsin ve benim sana verdiğim değer konusunda en varsın olayı yaratıyor. A firması olsun B firması olsun fark etmiyor. Biraz o konuda sorun yaşıyorum. Ve bir de kadın olduğunuz zaman insanların düşüncesi, tipi farklı oluyor. Mühendislik ve kadını hala bağdaştırıyorlar. İlk başta söylediğiniz şeye gerçekten katılıyorum. Baş-

ka platformlardan, dijitalden gelir elde etme olayını da düşündüm. Genelde bu kozmetik ürünleri satan kısımda beni yengelerim, teyzelerim, kuzenlerim olsun yapan insanlar var. Düşündüm, baktım, diyorum ki sana getiri olarak ne getiriyor bu, baktım hani maddi olarak değil ama ürün olarak karşılığını veriyorlar. Bunun adı kazan-kazan mantığı. Herkes bir altındaki kişiye dallandıra dallandıra en tepedeki insana kazandırıyor. O yüzden bence çok mantıklı değil ve önerebileceğim bir şey değil. Bir de bence dijital platformlarda şöyle bir şey var, ne kadar alışveriş de yapsam güvenemiyorum, sipariş verirken her zaman sorun yaşıyorum. O yüzden insanların güvenini sağlamak için hala yüz yüze olması gerekiyor.

Katılımcı 13: 2020 Mezunu, İnşaat Mühendisi, Erkek: Öncelikle merhabalar. Ben de çalıştığım durumu anlatmak istiyorum arkadaşlara. İnşaat firmasında çalışıyordum. Anahtar teslim dükkânı üzerine. Haftanın 7 günü çalışıyordum. Çoğu günler 11-12 saat. Haftada izin belki 1 gün oluyordu o da minnetle izin istersem, izin istediğimde laga luga yapıyordu patron. “yapmasan bu hafta izin, nasıl olur nasıl yaparız?” diyordu. Sıkıntılı süreçler geçirdim. 4 ay boyunca hiç izin yapmadım. En sonunda bir Cumartesi günü canıma tak etti. Haber vermeden bir izin yapayım dedim. Bu sefer aradılar, niye böyle yaptın, dediler. İlk başta şöylesin Volkan, böylesin Volkan, dediler. Para konusunda hakkımı vermek lazım güzel veriyorlardı. Genel sıkıntılı bir süreçti. Para konusunda, Allah var hakkını veriyorlardı ama çok yoğun bir sömürü altındaydım. Ben 2020 yılında mezun oldum. Hemen iş bulabildim. Hocam bir de şantiye koşullarında şöyle bir şey var, bunu anlatmak istiyorum. Ben biraz insanlıktan çıktım. Normalde ben insanlara değer veren kalp kırmak istemeyen bir insandım. Şantiyede patron geliyor bana, bu iş niye böyle oldu, diyerek beni azarlıyor üstüme yük bindiriyor. Sonra ben de buna refleks olarak işçinin üzerinde bir baskı kurmaya çalışıyorum. O ortamda iyice işçi bunalıyor, ben bunalıyorum. Para konusunda özellikle, patron ödemeleri geç yapıyor. İşi niye yaptıramadın, para yok diyorsun, muhasebeciden haberi yokmuş gibi davranıyor. Haberi de var halbuki. Geliyor senin üzerine yüklüyor, işleri yaptırman lazım diye. Genel sıkıntılar yaşadım. Ama üniversite bittikten hemen sonra iş bulabildim hocam arkadaşım vasıtasıyla. Öyle bir sıkıntı yaşamadım. Yaptığım işin uzaktan yapılabilmesi imkansız. Çünkü gidiyorsun hiç bilmediğin bir şehre, ustanı kendin ayarlıyorsun, belirli birim fiyatları var kendi pazarlığını yapıyorsun. Belirlenen kriterler var onları yapmak zorundasın. İşçinin başında durmazsan yapamazsın. İşçi birkaç gün gelmezse, bir de sürekli whatsapp'tan video görüntü ile hesap vermek zorundasın. Yani online yapıma şansı yok. Ek gelir olarak ben kendim inşaat işleri almaya kalkıştım denedim. Sonra vazgeçtim. Kendi yağımdayım dedim.

Dijital ortamlarda da herhangi bir girişimde bulunmadım. Mühendislik dışında işlerde çalıştım. Bundan öncesinde inşaatlarda asansör işlerine gidiyorduk. Genel olarak inşaat işlerinde çalıştım. Şu an yaptığım işi de mühendis olmayan biri kesinlikle yapabilir hocam. Kafası çalışan, insani ilişkileri iyi olan, yönetebilecek, organizasyonu bilen herkes bu işi yapabilir.

Katılımcı 14: 2021 Mezunu, Kadın, İnşaat Mühendisi: Herkese merhaba. Ben Adanalıyım ve Adana’da yaşıyorum ve burada çalışıyorum şu anda. İnşaat mühendisi olarak, kendi işimi yapıyorum şu anda. Ama ben 2021 Ocak’ta mezun oldum. 2021 Eylül’de de iş buldum. Yani 8 aylık bir boşluğum oldu mezun olduktan sonra. Ama ben o süreçte işsiz değildim, başka bir iş yaptım. Okulu uzatınca ben başka bir iş yapmak zorunda kaldım. Kirayı ve faturaları ödeyebilmek için. O dönemde de fırın-kafe tarzı bir yerde çalıştım. Onun da tezgah bölümünde çalıştım. Zaten çalışıyordum, toplamda bir yıl çalışmış oldum. Mezun olduktan sonra da kendi mesleğimde iş bulamadığım için Sezen’in bahsettiği sebeplerden ötürü, özellikle kadın inşaat mühendisi olmanın verdiği eksilerden dolayı sürekli ret yiyordum. Bir de ben ana bilim dalı olarak ulaştırma üzerine yoğunlaşmak istediğim için hiç şansım yok. Çünkü hep şehir dışında şantiyeler, kimse zaten normalde şantiyesinde kadın istemiyor ulaştırma olunca hiç istemiyorlar. Ve en büyük bahaneleri de karayollarının en az 3 yıllık tecrübe istemesi. Tecrüben olmayınca şantiye şefliği yapamıyorsun ya da yetkili olamıyorsun. Sürekli bunlar öne sürülüyordu. Ben iş bulamayınca orada çalışmaya devam edeyim dedim. Yine ekonomik sebeplerden ötürü. Ama psikolojimi çok kötü etkilemeye başlamıştı orası. Çünkü hani, bu kesinlikle orayı aşağılamak değil, demek istediğimi anlarsınız, 17 yıl okul okuyorsun mühendis oluyorsun. Ben Çukurova’dan mezun oldum. İnsan doğal olarak okuduğu mesleği yapmak istiyor. Ama orada hem fiziksel olarak yoruluyorsun, psikolojik olarak zaten mahvediyor. Kimseye tavsiye etmem böyle çalışmasını. O yüzden çok zor bir dönem olunca ben Haziran’da istifa ettim. 2 ay falan işsiz kaldım. Burayı da Oda aracılığıyla buldum açıkçası. Ben zaten hep Odaya gelen başvurulara başvurmaya çalıştım. Çünkü mentalite olarak da Odayla aynı düşünce yapısına sahip olduğum için. Açıkçası zaten bir emek sömürüsü var bunu en aza indirmek için ne yapıyordum, Odanın güvendiği yerlere başvuruyordum ki, zaten hiçbir şey bilmiyoruz mevcut eğitim sisteminden kaynaklı olarak, dolayısıyla başladığım yerde de kötü başlamayayım, meslekten soğumayayım, nefret etmeyeyim çünkü isteyerek geldim bu işe. İyi bir mühendis olmak istiyorum. Sonra öyle bir yerde başladım. Şansıma da ulaştırma üzerine çalışıyorum. Ama tabii ki yine emek sömürüsü var. Ben şu anda 3 bin lira maaş alıyorum. Asgari ücret arttı artık asgari ücret verirler diye düşünüyorum. Zaten 2.825 iken 3.000 veriyordu. Şimdi 4.250 oldu

zaten bu konuşulmuyor ofisimde açıkçası. Hep işverene olan maliyet konuşuluyor. 4.250 açıklandı herkes, işverene çok maliyeti var, dedi. Bu neden 4.250 oldu, bize yansıyışı ne, faturalar ne olacak falan bunların hiçbirinin tartışması yok. Ya da bize zam gelecek mi bunun üzerinden, hiçbir tartışması yok, sadece işverene olan maliyetin tartışıldığı bir ortam var açıkçası. Zaten ekonomik olarak sömürülüyorum şu anda ev buradan şuna bağlayacağım. Dijital çalışmayı ben desteklemiyorum. Çünkü ben şu an özel sektörde, devlette mesela 5'ten sonra kimse iş yapmaz çıkar gider, ben şu an idareye iş yaptığım için belediye, valiliğe, BOTAŞ'a biz iş yapıyoruz. O yüzden onların çalışma sistemin de biliyorum. Ama bizde öyle bir şey yok. Geçenlerde ben mesela aşı oldum. Patronum aşı olduğumu bildiği halde hakediş var dedi ve gel dedi. Ben o halde hastaneden çıktım ve gece eve geldiğimde saat 1 falandı. Bu dijitale dönse belki daha da kötü olacak belki sabaha kadar çalıştıracak beni. Ucu bucağı olmayan bir çalışma saati olacak. Mesai saatinin zaten bir tanımı yok. O zaman hiç olmayacak. En azından şimdi iş bitince evime gidiyorum. O zaman öyle bir şey de olmayacak. Evdeyken de diyecek ki, şunu hallet. O yüzden açıkçası benim desteklemediğim birşey. Mesela şu anda patronum arasa buradan çıkmak zorundayım, kusura bakmayın. Ben ofis mühendisliği yapıyorum. Hakediş, ataşmanları hazırlama, metraj hesaplama vs. o tarz işlere bakıyorum ben. Bir tane daha kadın mühendis var ofiste. Şantiye şeflerimizin hepsi erkek. Hiç kadın şantiye şefimiz ya da saha mühendisimiz yok. O tarz bir iş yaptığım için 7/24 ulaşılabilir olmamız gerekiyor. Ek iş konusunu da ara ara düşünüyorum açıkçası. Çünkü çok az maaş alıyorum. Ama ek iş yapmaya vaktim yok. Bu iş zaten çok fazla vaktimi alıyor. Ve şu da var, yeni mezun olunca işte o dediğiniz udemy kursları, bilmem birşeyler, dil kursları vs. derken şu oluyor, en basiti ben iş görüşmesine gittiğimde mühendis olarak bile görmediğini açık açık söylüyorlar. Ve bunda kendilerini haklı görüyorlar. Ve siz ona haksız olduğunu anlatamıyorsunuz, bunu anlamıyor. Dolayısıyla ben şunu da öğrenmeliyim, bunu da öğrenmeliyim, şartnameyi aç, onu oku, yönetmeliği öğren, Resmi aGzete'yi takip et derken iş dışında da sürekli kendine bir şey katmaya çalıştığım için ek iş yapmaya vakit yok açıkçası. Benim bir tek Pazarım var onda da anca yat uyu dinlen. Başka bir şey yok. Benim şu an yaptığım işi mühendis olmayan birinin yapabilmesi biraz zamanını alır. Biz mesela bir şeyi bir kerede iki kerede kavırıyorsak o beş altı kere de kavrar. Volkan'ın dediği gibi, kafası çalışan bir insan ofis mühendisinin yaptığı bir işi biraz zaman geçtikten sonra öğrenebilir. Ama şu var tabii, bunun akademik bir alt yapısı olmayacağı için bazı şeyleri oturtamaz. Hesap kitabı öğrenir ama bazı noktaları kavrayamayabilir. O yüzden çok emin olamadım. Mailden asla çıkamıyoruz. Çünkü her şey mail üzerinden ilerliyor. Dolayısıyla her şeyin bildirimini açık, whatsapp açık, kullandığımız diğer programlar açık. Her şeyin

tak tak bildirim geliyor. Biz bilgisayara bağımlı çalışıyoruz. Elektrik kesildiğinde iş duruyor, hayat duruyor. O yüzden bilgisayarın beni yönettiğini düşünüyorum, evet. İşverenim de bilgisayar üzerinden denetleyebiliyor. Bilgisayarlarımızda uzaktan erişim yok ama tabii ki yaptığımız iş sonuçta idareye giden bir iş olduğu için o gitmeden önce kontrol ediyor gelip. Bizim bir tane işimiz yok, büyümekte olan firmalar genelde büyüebilmek için parça parça çok iş alıyorlar. Bu nedenle her idarenin farklı şatları oluyor. Her iş, idarenin farklı işlerinde bile farklı oluyor. O yüzden her şeyi de kontrol ediyor. Ama tabii en ufak hatanın çok büyük cezaları oluyor. Çok ağır laflar da işitiyorsunuz, şevkinizin kırıldığı zamanlar da oluyor. Sürekli kendinizi teselli etmeniz lazım, bunlar geçecek [diye]. Bir yandan da bir inşaat mühendisi bakışı var bir de müteahhit bakışı var. Yeni mezun biri olarak ben bunda çok zorlanıyorum mesela. Bu benim için çelişkili bir durum. Ben bir yandan mühendislik öğrenmeye çalışıyorum, o bakış açısını, analitik zekâyı kazanmaya çalışıyorum. Akademik açığı kapatmaya çalışıyorum. Bir yandan işverenin para odaklı bakış açısı baskı yapıyor. Hayır, buna o kadar malzeme değil, daha fazla koyman lazım demen [gerekiyor]. Mesleki etik çok zorluyor açıkçası beni.

Katılımcı 15: Oda Yöneticisi, 2010 mezunu, Erkek, İnşaat Mühendisi: Hocam şöyle, gerçekten de Odadan çok fazla yeni mezun olup iş bulamayan çok fazla arkadaş başvuruyor. Yeni mezun olup uzun süre iş bulamayan birçok arkadaş başvuruyor, geliyor bir şekilde iş bulmalarına yardım ediyorduk. Ama son dönemlerde çok fazla arttı. Özellikle meslek için çalışmanın yoğun olduğu bir dönemdeyiz.

Yani bu süreçte belki mezun olduktan sonra en az 8 ay herhangi bir üyelik... Süreçleri çok fazla dönmeye başladı. Ben de böyleyim mezuniyetimizden sonra belki böyleydi ama Şimdi bu süreç uzadıktan sonra herkesi bir şekilde meslek dışı çalışmaya itiyor bu süreç. Bu meslek dışı alanda çalışarak kendi hayatını idame ettirmeye çalışan çok arkadaşımız var. Dijitalleşme de belki bunun bir parçası oldu. Pandeminin de şöyle bir etkisi oldu, iş bulan arkadaşlar da biraz daha yine dijital olarak evden çalışma, esnek çalışma, gece çalışma gibi çok yoğun mesai kavramının ortadan kalktığı bir dönemi yaşamaya başladı aslında. Emeğin değersizleştiği ve emeğin daha da sömürüldüğü bir dönemi yaşıyoruz maalesef.

COVID döneminde maalesef yarattığı sonuçları itibarıyla işsizliğin çok artması dolayısıyla özellikle daha önce belki çok yapmadığımız bir şeydi. Sadece işsiz mühendislere özel kurslar eğitimler yapmaya başladık ve işte biraz önce arkadaşların söylediği gibi tecrübe, uzmanlık isteyen çok fazla firma var. Arkadaşlar yeni mezun olmuşlar. Hepsi inşaat mühendisi ama inşaat mühendisliğinin çok

fazla çalışma alanı var. Belirli bir alanda uzmanlaşmayı istiyor, şimdi o uzmanlaşmanın da çalışmadan olmayacağından dolayı yine iş bulma süreçlerinin uzaması sonucuyla karşılaşıyorlar. Biz bunları Odada eğitimlerle çözmeye çalıştık. Yani geçen dönem de yaptık bu dönem de yaptık, 80 arkadaşımız katıldı bu dönem, 80 işsiz mühendis arkadaşımızın alanında uzmanlaşması için. Kimisi yapı alanında uzmanlaşmak üzere eğitimler aldı, kimisi yol, kimisi çelik yapı vs. Hepsinde uzmanlaşma ile ilgili eğitimler vermeye başladık. Tabii dijital olunca belki biraz daha o da onlar için kolaylaştırdı. Ya gerçi işsiz oldukları için çok fazla fark etmiyor. Odaya gelmek isteyen de çok arkadaş vardı. Ama dijital ortam belki bizim eğitimlerle ilgili biraz daha kolaylaştırıcı oldu bizim için. Sürekli zoom üzerinden eğitimler, seminerler yapmaya çalışıyoruz.

Katılımcı 12: Hocam ben sertifikalarla ilgili şunu söyleyebilirim aslında. İşsizim zaten, tamam eyvallah. Bir alanda uzmanlaşmak istiyorum. Ama şöyle bir şey var elinizde iş olmadığı sürece şunu düşünüyorsunuz, benim mesleğimin birçok alanı var ben hangi alandan iş bulursam ona yöneleyim. Ve sertifikaların bazıları tecrübe istemiyor, bazıları tecrübe istiyor. Bu tecrübe isteyen sertifikalar aslında çok fazla dışarda, bu söylediğiniz uzaktan bir şekilde iş yapabileceğiniz sertifikalar. Bu sertifikaları da tecrübe yüzünden alamıyorsunuz. Tecrübe istemeyen sertifikalarda da şöyle bir şey var, çok cüzi fiyatları oluyor ama ben bu sertifikayı aldığım zaman nerde kullanacağım, bu sertifika benim ne işime yarayacak? Çünkü şu an zaten elimde olan bir belge var, evet ben bölümü dereceyle bitirdim ama elimde sadece bir plaket var. Bir diploma var o da elimde ama bunlarla hiçbir şey yapamıyorum. Ve asıl zoruma giden şeylerden birisi bu zaten. O kadar emek vermişken bunun karşılığını alamıyorsak daha da emek verip işin içine girip batmak lazım mı? Bunu sorguluyor insan. Ben kalite yönetimi, işletme, iletişim gibi konularda okurken sertifikalar aldım konferanslar yardımıyla. Ama şu an onlar da hiçbir işime yaramıyor.

Katılımcı 13 : Ben de bir şey eklemek istiyorum hocam. Geçenlerde bir arkadaşım aradı. Ortak bir arkadaşımız var. Aynı dönem başlamıştık o benden bir sene önce bitirmişti. Şu ana kadar iş bulamadı arkadaş. İş bulamadığı için intihar düşünceleri varmış. Bir arayayım dedim, halini hatırını sorayım, uzun süredir konuşmuyorduk, üniversitede iyi bir arkadaşım. Arkadaş anlatıyor, evden çıktım diyor, köfteciler, yemekhaneciler her yere başvurduğum, diyor. Orada bari tutunayım diye. Oradan bile geri dönüş alamadım diyor. Çok vahim bir durum var. Bizim eğitimlerimiz oluyor, bunlardan yararlanmaya çalış dedim. Yararlanmam elime ne geçecek, diyor. Bir karşılığı yok ki, üniversite diplomamı aldım hiçbir iş bulamadım, diyor. Şimdi askere gideceğim döndükten sonra ne yapacağım, diyor. Vücudu da elverişli değil. Benim önceki çalıştığım yere aldirmaya

çalışacaktım. Yapabileceğini de düşünmüyorum, kendi de o tarz bir iş yapamam diyor. Böyle de bir sıkıntı var. Ne yapacak bir çözüm de yok, bilmiyorum. Kendisi de üniversitede doğru tercih yapamamış, iş yapabilir miyim yapamaz mıyım öncesinde de böyle bir sorun var. Nasıl olacak bilmiyorum, böyle bir sıkıntı var yani.

Katılımcı 14: Hocam ben de sertifika konusuyla alakalı bir şey eklemek istiyorum. Çok uzatmak istemiyorum ama. Odanın eğitimleri var, ben de takip ediyorum. Hiç Odadan sertifika almadım ama. Bence şöyle bir durum var ortada. Sertifikaların bazıları para tuzağına dönmüş durumda. Mesela ben udemy'yi çok yakından takip ediyorum. Bir sürü hoca var, çok güzel kurslar da var gerçekten haklarını yememek lazım. Ama şu var yani ben 4 yıl okula gidiyorum. Ve ne öğreniyorum? Tabi ki bu %100 o tarafın veya %100 benim suçum değil. Şu var, bunu aslında İMO'nun bir videosu vardı çok iyi anlatıyordu bu durumu. İş başvurusu yapan bir kişinin videosuydu ve şu var mı, bu dili biliyor musun gibi o kadar absürd şeyler istiyorlar ki. Autocad biliyorum diyorsunuz, metlab biliyor musun diyor. Sen revit biliyorsun diyorsun, bilmem ne programını biliyor musun diyor. İngilizce biliyorum diyorsunuz, Rusça biliyor musun diye soruyorlar. Aslında ucu bucağı olmayan bir şey ve ne veriyorlar ki ne istiyorlar. Kurslar artık endüstriyel bir şeye dönmüş durumda ve okuldan çıkıyorsun zaten 4 yıl bir ton masrafla okuyorsun. Ben zaten borçla mezun olmuşum. Benim babam devlet memuru. Beni nasıl okutsun? Aynı anda iki tane üniversite öğrencisi var evde. Mezun olduktan sonra bu sefer kurslara para akıtmaya başlıyorum, bu esnada iş arıyorum. İş bulmam lazım. Neden iş buluyorum? Üniversitedeki borçlarımı ödeyebilmek için, kurslara para yatırabilmek için. Neden? İşverenin gözüne girebilmek için. Yani aslında bu da kısır döngüye girmiş durumda. Sezen'in dediği gibi, bir yandan kurs alsam ne işe yarayacak? Bir yandan almasam ben bunları nereden öğreneceğim? Bu kısır döngüden de çıkamıyorum. Bir kurs beğeniyorum, alayım diyorum, kurs çok pahalı. Alsam iki üç ay buna çalışmam gerekecek. Almasam, işverenle kavga ediyorum her gün, bunu nasıl bilmezsin diye. Çok kötü bir durum aslında bilip bilmeme ve bir şeyleri sertifika ile kapatmaya çalışmak. İnsanı bir noktada ideallerinden uzaklaştırıp kariyerizme de itiyor. Bir anda kariyerist birine dönüşmeye başlıyorsun ve Volkan'ın dediği gibi kötü birine dönüşüyorsun. İşçiyle kavga etmeye başlıyorsun, iş arkadaşlarıyla kavga etmeye başlıyorsun. Bu gerçekten çok kötü bir durum.

Katılımcı 11: Benim de ekleyeceğim şey şu, arkadaşlarımdan da dediği gibi sertifika alacağız, eğitim alacağız. Ama bunu nerede kullanacağız, bu büyük bir sorun. Zaten üniversitede de birçok eğitim veriyorlar. Ama şunu diyebilirim, üniversiteden mezun olan birisi, atıyorum proje alanında çalışmak istiyor diye-

lim. Üniversiteden çıkan biri iki katlı bir binanın projesini bile çizemez yani. Belki ODTÜ’de İTÜ’de okumuş biri bile yapamaz bunu. Bunu yapabilmesi için bir işe girip çalışması gerekiyor. Yeni mezun birinin işe girebilmesi için de mühendise talep olması gerekiyor. Şimdi müteahhitler uğraşmak istemez, yeni mezun birini alacağım, onu eğiteceğim, uğraşacağım demiyorlar. Çünkü sürekli paranın hesabını yapıyorlar bu insanlar. Bunların bu hesabı yapmaması için mühendise talep olması gerekiyor. Bunun için de iş fazlalığı olması gerekiyor. Adamın elinde fazla iş olacak ki, basit yerlere basit insanları koyabilecek. Müteahhitler kendi kârlarını düşünüyorlar. İlk işe girdiğimde müteahhit bana basit ve yapabileceğim, onların uğraşmak istemedikleri işleri verdi. Benim az para kazanabileceğim hem de tecrübe edinebileceğim. Ben orada kilidi kırabilmişim. İşsizliğin azalması için yeni mezun arkadaşların da bunu kırabilmeleri gerekiyor. Bunun için de alanın düzelmesi gerekiyor. Başka bir çaresi yok. Çünkü inşaatlarda çok ciddi paralar dönüyor. 100-200 bininiz varsa bile ticaret yapabiliyorsunuz. Ama bu paralarla inşaatta bir şey yapamazsınız. Bunun için milyon liralara lazım. Ve bu paraların döndüğü yerde de ekonominin düzgün olması gerekiyor. Ekonominin sallantıda olduğu bir dönemde insanlar şu an ev yapamıyor. Öyle bir kısır döngüye girdik.

Katılımcı 12: Ben bir şey daha eklemek istiyorum. İşverenlerle alakalı şöyle bir problemimiz de var bence, bize şu muameleyi yapıyor: “Ben sana mühendis parası vereceğime bir tekniker tutarım ve sana vereceğim paranın yarısını vererek senin yapacağın işi yapmasını sağlarım” diyor. İmza yetkisi geçerli olmamasına rağmen, bu konuda bu şekilde tehdit edip sadece bir imza yetkisi geçerli olan birini alıp projesini o şekilde halletme durumları var. Tabii bunu Melike arkadaşımız benden daha iyi bilir proje alanında olduğu için. Ben sadece staj yerimde gördüğüm şeyden bahsettim.

MÜHENDİS EMEĞİ VE DİJİTALLEŞME

Değerli üyemiz,

Bu araştırma Türk Mühendis ve Mimarlar Odası Birliği tarafından 108 farklı mühendislik, mimarlık ve şehir plancılığı disiplininin mezun olan mühendis, mimar ve şehir plancılarına yönelik olarak düzenlenmektedir. Bu kapsamda, akademik ve bilimsel çalışmanın olmadığı bir alanda öncü bir biçimde, Endüstri 4.0, platform ekonomisi, dijital emek ve uzaktan çalışma bağlamında istihdamın dönüşümünü mühendis emeği üzerinden incelemeyi ve COVID 19 salgınının etkilerini tespit etmeyi amaçlamaktadır. Araştırma sistematik tesadüfi örnekleme yöntemi ile gerçekleştirilmektedir. TMMOB üye sayısı üzerinden örneklemin 1837 kişi olması kararlaştırılmıştır. Erişim ve araştırmaya katılmama gibi durumlarda gözetilerek örnekleme 2.000 kişi ve her bir seçilen üyeye iki yedek şeklinde belirlenmiştir. Araştırmanın %99 güven seviyesinde ± 3 hata payı ile gerçekleştirilmesi hedeflenmektedir. Araştırma sonuçları TMMOB Sanayi Kongresinde sunulacak ve yayın haline getirilecektir. Sağladığınız tüm bilgiler anonim ve gizli kalacak ve adınızla ilişkilendirilmeyecektir. Bu çalışma sırasında herhangi bir nedenle kendinizi rahat hissetmezseniz, çalışmaya katılmayı bırakabilirsiniz. Bu durumda vermiş olduğunuz cevaplar kaydedilmez. Ankete katılımınız yaklaşık 10 dakika sürecektir. Aynı zamanda, bu çalışma tamamlandığında, talep etmeniz halinde sonuçlar sizinle de paylaşılacaktır. Türkiye’de Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK) gereği, yanıtlarınız anonim olarak korunacak ve yalnızca araştırmacılar tarafından erişilebilir olacaktır. Bu proje ile ilgili başka sorularınız varsa lütfen bizimle e-posta yoluyla iletişime geçmekten çekinmeyiniz. Bize sanayi.kongresi.anket@tmmob.org.tr adresinden ulaşabilirsiniz. Lütfen haklarınızı anladığınızı ve bu çalışmaya katılmayı kabul ettiğinizi “Araştırma hakkındaki bilgileri okudum ve çalışmaya katılmayı kabul ediyorum” kutusunu işaretleyerek belirtiniz.

* Gereklili

1. Araştırma hakkındaki bilgileri okudum ve çalışmaya katılmayı kabul ediyorum

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

Evet

Hayır 25. bölüme (Teşekkür ederiz) gidin

Temel Bilgiler

2. Adınız Soyadınız (İsteğe bağlı)

3. Cinsiyetiniz *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

Erkek

Kadın

Diğer

4. Doğum tarihiniz (yıl olarak-Ör: 1975)

5. Medeni Durumunuz *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

Hiç evlenmemiş

Evli

Boşanmış

Eşini kaybetmiş

6. Kiminle yaşıyorsunuz? *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

Annem ve/veya Babam ile

Arkadaşımla/Arkadaşlarımla

Eşimle (varsa çocuklarımla)

Akrabalarımla

Anne ve/veya Baba, eş (varsa çocuklarla)

Tek başıma

Diğer: _____

7. Hanehalkı Tipi *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Tek çocuklu çekirdek aile
- İki çocuklu çekirdek aile
- Üç ve daha fazla çocuklu çekirdek aile
- Çocuksuz çift
- Ataerkil veya geniş aile
- Tek ebeveynli aile
- Bir arada yaşayan kişiler
- Birarada yaşayan akrabalar
- Tek başına yaşayan

8. Hangi ilde yaşıyorsunuz (Plaka kodu girin. Yurtdışı için 00) girin.

9. Konutunuzun Mülkiyet Durumu Nedir? *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Ev sahibi
- Kiracı
- Ailemin evi
- Lojman
- Diğer

10. Sahip olduğunuz ya da gelir elde ettiğiniz herhangi bir gayrimenkul var mı? *

Uygun olanların tümünü işaretleyin.

- Ev
 Yazlık
 Arsa
 Ofis
 Yok

Diğer: _____

11. Lisans Mezuniyet Yılıınız (Yıl olarak yazınız. Ör:1993)

12. Toplam İş Deneyiminiz ne kadar? Yıl olarak giriniz.

13. Mesleğinizi yaparak geçirdiğiniz süre ne kadar?

14. Düzenli bir geliriniz var mı? *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Evet
 Hayır 16. soruya gidin

Esas İş Geliri

Yaptığınız esas işten elde ettiğiniz gelir

15. Aylık ortalama ESAS İŞ GELİRİNİZ lira bazında ne kadardır?

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- 0-3000 TL
- 3001-6000 TL
- 6001-9000 TL
- 9001-12000 TL
- 12001-15000 TL
- 15001-18000 TL
- 18.000 TL'den fazla

Toplam Gelir

kar, maaş, ücret, emekli maaşı, gayrimenkul, geçici işlerden elde edilen gelir vb.

16. Aylık TOPLAM geliriniz lira bazında ortalama ne kadardır? (yapılan tüm işlerden, kira , emek vb. elde edilen gelirler)

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- 0-3000 TL
- 3001-6000 TL
- 6001-9000 TL
- 9001-12000 TL
- 12001-15000 TL
- 15001-18000 TL
- 18000 TL üzeri

17. Aylık HANEHALKI GELİRİNİZ lira bazında ortalama ne kadardır? (Haneye bir :

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- 0-3000 TL
- 3001-6000 TL
- 6001-9000 TL
- 9001-12000 TL
- 12001-15000 TL
- 15001-18000 TL
- 18.001-21000 TL
- 21.001-24.000 TL
- 24.000 TL üzeri

18. Gelirinizi çoğunlukla nasıl elde ediyorsunuz?

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Türk lirası ile
- Dövizle

19. Elde ettiğiniz gelikle geçinebiliyor musunuz?

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Geçinemiyorum
- Kıt kanaat geçiniyorum.
- Geçinememe diye bir sorunum yok.

20. COVID 19 sürecinde gelirleriniz reel olarak arttı mı, azaldı mı?

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Çok azaldı
 Azaldı
 Aynı kaldı
 Arttı
 Çok arttı

21. COVID 19 sürecinde giderleriniz reel olarak arttı mı, azaldı mı?

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Çok azaldı
 Azaldı
 Aynı kaldı
 Arttı
 Çok arttı

22. COVID 19 Sürecinde borçlarınız arttı mı?

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Borcum yok 27. soruya gidin
 Borcum azaldı
 Borcum aynı kaldı
 Borcum arttı

Borçlanma

23. Toplam borcunuz ne kadar?

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- 9999 Liraya kadar
 10.000-49.999 Lira arasında
 50.000-99.999 lira arası
 100.000-249.999 lira arası
 250 bin ve üzeri

24. Borçlarınız sizi zorluyor mu? *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Çok zorluyor
 Zorluyor
 Biraz Zorluyor
 Zorlamıyor

25. Aşağıdaki borç çeşitlerinden hangisinde sahipsiniz?

Her satırda yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

| | Borçların hepsi | Borçların çoğu | Borçların bir kısmı | Borcum yok |
|--------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Konut kredisi | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Araba kredisi | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| İhtiyaç-Tüketici kredisi | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Kişisel Borç | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

26. Birikim yapabiliyor musunuz? *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

Evet

Hayır 28. soruya gidin

Birikim

27. Birikimlerinizi hangi araçla ne ölçüde değerlendiriyorsunuz?

Her satırda yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

| | Tamamen | Kısmen | Hiç |
|-------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Gayrimenkul | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Borsa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Bitcoin | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Altın | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Döviz | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Fonlar | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Faiz | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Eğitim/Çalışma Deneyimi

28. Mühendislik ünvanı aldığınız üniversite hangi ilde (Lütfen trafik kodunu giriniz) Yurtdışı için "00" giriniz.

29. Mühendislik ünvanı aldığınız üniversite

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

Vakıf Üniversitesi

Devlet Üniversitesi

Yurtdışı Üniversite

30. Mezun olduğunuz alan aşağıdakilerden hangisi?

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Bilgisayar/ Bilgisayar Bilimleri/ Bilgisayar ve Enformatik/Bilgisayar Sistemleri/Bilgisayar ve Kontrol/ Yazılım/ Bilişim sistemleri/ Yazılım ve Bilişim Mühendisleri vb.
- Çevre Müh. vb.
- Elektrik Müh./ Elektronik Müh./Kontrol Müh./Biyomedikal Müh. vb.
- Fizik Müh.
- Gemi Makineleri İşletme Müh/ Deniz Ulaştırma İşletme Müh.
- Gemi İnşaatı Mühendisi/Gemi Makinaları Mühendisi/Gemi İnşaatı ve Gemi Makinaları Mühendisi/ Gemi İnşaatı ve Deniz Mühendisi/Deniz Teknolojisi Mühendisi/ Gemi Konstrüksiyonu Mühendisi
- Gıda Müh.
- Harita ve Kadastro Müh.
- İç Mimarlık/İçmimarlık ve Çevre Tasarımcılığı
- İnşaat Müh.
- Jeofizik Müh.
- Jeoloji Müh.
- Kimya Müh.
- Maden Müh.
- Makina, Endüstri, İşletme, Uçak, Havacılık, Uzay, Mekatronik, Sistem, İmalat, Üretim, Üretim Tekniği, Üretim Sistemleri, Otomotiv, Endüstriyel Tasarım, Enerji Sistemleri, Makina ve İmalat ve Raylı Sistemler Mühendisliği
- Metalurji Müh./ Metalurji ve malzeme Müh./ Malzeme Bilimi Müh./Nanoteknoloji Müh./Seramik Müh.
- Meteoroloji Müh.
- Mimarlık
- Orman Müh./Orman Endüstri Müh./Ağaç İşleri Endüstri Müh.
- Petrol Müh./Petrol ve Doğalgaz Müh.
- Peyzaj Mimarlığı
- Şehir Plancılığı
- Tekstil Müh./Deri Müh.
- Ziraat Müh.

31. Çalıştığınız ya da en son çalıştığınız sektör aşağıdakilerden hangisidir?

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Tarım, ormancılık 33. soruya gidin
- Madencilik 33. soruya gidin
- İmalat sanayi
- Elektrik, gaz, su 33. soruya gidin
- İnşaat 33. soruya gidin
- Toptan ve perakende ticaret, restoran, otel işletmeciliği 33. soruya gidin
- Ulaşım, depolama, iletişim, telekomünikasyon 33. soruya gidin
- Finans, sigorta ve mesleki hizmetler (banka, sigorta, gayrimenkul komisyonculuğu, hukuk, muhasebe vb) 33. soruya gidin
- Sosyal ve kişisel hizmetler (kamu hizmetleri, savunma, eğitim, sağlık, bakım-onarım, dernekler, vb) 33. soruya gidin
- Çalışmadım 33. soruya gidin
- Diğer: _____

İmalat Sanayi

32. İmalat sanayinde hangi sektörde çalışıyorsunuz/çalıştınız?

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Gıda ürünlerinin imalatı
- İçeceklerin imalatı
- Tütün ürünleri imalatı
- Tekstil ürünleri imalatı
- Giyim eşyalarını imalatı
- Deri ve ilgili ürünlerin imalatı
- Ağaç, ağaç ürünleri ve mantar ürünleri imalatı (mobilya hariç)
- Kağıt ve kağıt ürünleri imalatı
- Kayıtlı medyanın basılması ve çoğaltılması
- Kok kömürü ve rafine edilmiş petrol ürünleri imalatı
- Kimyasalların ve kimyasal ürünlerin imalatı
- Temel eczacılık ürünlerinin ve eczacılığa ilişkin malzemelerin imalatı
- Kauçuk ve plastik ürünlerin imalatı
- Diğer metalik olmayan mineral ürünlerin imalatı
- Ana metal sanayii
- Fabrikasyon metal ürünleri imalatı (makine ve teçhizat hariç)
- Bilgisayarların, elektronik ve optik ürünlerin imalatı
- Elektrikli teçhizat imalatı
- Başka yerde sınıflandırılmamış makine ve ekipman imalatı
- Motorlu kara taşıtı, treyler (römork) ve yarı treyler (yarı römork) imalatı
- Diğer ulaşım araçlarının imalatı
- Mobilya imalatı
- Diğer: _____

Çalışma Biçimi

33. Bağlı olduğunuz sosyal güvenlik kurumu hangisi?

Uygun olanların tümünü işaretleyin.

- SGK 4a (eski SSK)
 SGK 4b (eski Bağ-Kur)
 SGK 4c (eski Emekli Sandığı)
 Yabancı lke sosyal güvenlik kurumu
 Bağlı olduğum bir sosyal güvenlik kurumu yok

34. Aşağıdakilerden hangisi/hangileri durumunuzu tam olarak açıklar (Birden çok seçenek işaretlenebi

Uygun olanların tümünü işaretleyin.

- Kendi hesabına/Serbest (Freelance) alışan
 Şirket/ofis sahibi
 Ücretli/Maaşlı (zel sektör)
 Ücretli/Maaşlı (Merkezi hükümete bağlı bir kurum /kuruluşta)
 Ücretli/Maaşlı (Kamu İktisadi Kuruluşu)
 Ücretli/Maaşlı Kar amacı gütmeyen kuruluşlar (STK, Oda, sendika, Vakıf vb.)
 Ücretli/Maaşlı (Vakıf niversitesi'nde ğretim Elemanı)
 Ücretli/Maaşlı (Devlet niversitesi'nde ğretim Elemanı)
 Emekli
 İşsiz
 Ev Kadını
 Çalışmayı tercih etmiyorum
 alışacak durumda değilim

35. Fiilen bir işte çalışıyor musunuz? Nakdi veya aynı gelir elde etmek amacıyla, kendi işinizde ya da başkasının yanında (geçtiğimiz hafta içinde 1 saat bile herhangi bir işte alıştıysanız ya da gelir eldi ettiğiniz düzenli bir işiniz varsa 'evet' deyiniz!) *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Evet
 Hayır 60. soruya gidin

İstihdam Biçimi

36. Eğer çalışıyorsanız, bu işinizde/işyerinizde hangi yıl çalışmaya başladınız? (Örneğin:1999)

37. Yaptığınız esas iş nedir/çalışmıyorsanız en son yaptığınız esas iş nedir?

Uygun olanların tümünü işaretleyin.

- Tasarım, projelendirme
- Planlama
- Üretim/İmalat
- Araştırma-geliştirme (AR-GE)
- İşletme
- Kalite kontrol
- Teknik tedarik, satın alma
- Teknik pazarlama-satış
- Satış sonrası hizmet
- Bakım onarım
- Eğitim / öğretim
- Bilgi işlem
- Yazılım
- Danışmanlık, uzmanlık, eksperlik
- Üst düzey (Gn Md, Gn Md. Yrd vb) yönetim/koordinasyon görevi
- İş sağlığı / iş güvenliği
- Finans
- Çevirmenlik

Diğer: _____

38. Olağan koşullarda esas işinizde ve varsa diğer işinizde FİİLİ olarak ortalama HAFTALIK kaç çalışıyorsunuz?

Yöneticilik

39. Yönetici pozisyonunda bir göreviniz var mı? *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

Evet

Hayır 41. soruya gidin

Yönetici Olarak Pozisyon

40. Yönetici pozisyonunda göreviniz nedir?

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

İşyeri sahibi/ortağı

Üst düzey yönetici (Gn Md, Gn Md. Yrd vb)

Teknik ara kademe yönetici

Ekip, takım sorumluluğu

Mühendislik

41. Yaptığınız işi mühendis olmayan biri de yapabilir mi?

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

Tamamen Yapabilir

Kısmen Yapabilir

Yapamaz

42. Halen yapmakta olduğunuz ya da en son yaptığınız iş, mühendislik/mimarlık/şehir planlaması alanı ilgil mi?

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

Evet

Hayır

43. Halen yapmakta olduğunuz iş eğitim aldığınız branşla ilgili mi? *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

Evet 45. soruya gidin

Hayır

İlgili branşta çalışmama nedeni?

44. Öğrenim gördüğünüz branşta çalışmamanızın esas nedeni aşağıdakilerden hangisidir?

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

Branşımınla doğrudan ilgili bir iş bulamadım

Branşımın çalışmak istemedim

Aile işini sürdürmek için

Daha çok para kazanmak için

Diğer: _____

İstihdam Biçimi/Dijitalleşme

45. SON 1 YIL için aşağıdakilerden hangisi sizin için doğrudur, işaretleyiniz. İlgili seçenekleri size seçenekler benzer gelse de işaretlenmelidir (Aynı anda birden çok cevap verilebilir)

Uygun olanların tümünü işaretleyin.

- İşverenim. Şirketim/Ofisim var
- Home ofisim var/Ortak çalışma alanlarında kullanım yerim var
- Bir grup arkadaş ortak işyerimiz var
- Arkadaşlarımda işyerinde kendi işlerimi yürütüyorum
- Bilirkişilik yaptım
- Online platform üzerinden iş yaptım/yapıyorum
- Kadrolu tam zamanlı bir işte çalışıyorum
- Kadrolu yarı zamanlı bir işte çalışıyorum
- Proje bazlı bir iş yaptım/yapıyorum
- Geçici bir işte çalıştım/çalışıyorum
- Uzaktan çalışma yaptım/yapıyorum
- Sertifikalı bir iş yaptım (iş güvenliği vb.)
- Çağrı üzerine çalıştım/çalışıyorum
- Çalıştığım firma tarafından başka bir firmaya kiralanıyorum
- Hiçbir iş yapamadım. İşsizim, son 1 ay içinde iş aradım ama bulamadım
- Çalışmıyorum. Çalışmayı da düşünmüyorum.

46. Çalışma yerinizi, normal koşullarda, aşağıdakilerden hangisi daha iyi tanımlıyor?

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Uzaktan çalışıyorum
- Hem işyerinde hem uzaktan çalışıyorum
- İşyerinden çalışıyorum
- Çalışmıyorum

47. Aşağıda tanımlanan durumlarla ne sıklıkla karşılaşıyorsunuz? *

Her satırda yalnızca bir şıkki işaretleyin.

| | Hiçbir zaman | Ara sıra | Sık sık | Her zaman | Yaptığım işle ilgili bir konu değil |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------------------|
| Ne zaman rapor vereceğimi söyleyen uygulamalara yanıt vermem gerekiyor | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Yaptığım işi kaydetmek için bir uygulama kullanıyorum | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Yaptığım iş standart ve ölçülebilir | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Sürekli gözetim ve izlemeye tabiyim | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| İş alabilmek için çevrimiçi bir platforma bağlı kalmam gerekiyor | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Yaptığım iş için yeni mesleki becerilere ihtiyaç duyuyorum | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Gelirim bir kısmını ya da çoğunu proje, parça ya da iş başına elde ediyorum | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Gelirim bir kısmını ya da çoğunu zamana göre çalışarak elde ediyorum (aylık, haftalık vb.) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Yaptığım iş, zaman zaman talep üzerine veya ihtiyaç duyulduğunda gerçekleşiyor | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

48. Aşağıda tanımlanan durumlarla ne sıklıkla karşılaşıyorsunuz? *

Her satırda yalnızca bir şıkki işaretleyin.

| | Hiçbir zaman | Ara sıra | Sık sık | Her zaman | Yaptığım işle ilgili bir konu değil |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------------------|
| Çalışma saatlerim belirli saatler arasındadır | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Tüm gelirim işyerindeki mesleki kimliğime bağlı faaliyetlerden kazanıyorum | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Bir takım basit işleri makineleri, uygulamalarla uzaktan yöneterek gerçekleştirebiliyorum | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| İş yaptığım kişi/kurum aracı bir firma/platform | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| İşi gerçekleştirirken, işin yürütümü, nihai müşteriye ulaştırmak, denetlemek, işi uygulamaya sokmak gibi süreçlerde dijital araçları kullanıyorum | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Net bir iş tanımım var | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| İş ile ilgili e-postalarımı evdeyken de takip ediyorum | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Mesai saatleri dışında işyerimden bana ulaşılabiliriyor | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

49. Yaptığınız işlerde aşağıdaki teknolojilerden hangilerini kullanıyorsunuz?

Uygun olanların tümünü işaretleyin.

- Bulut sistemi
- 3D Yazıcılar
- Nesnelerin İnterneti
- Robotlar
- Yapay zeka robotlar
- Yapay zeka yazılımları
- Bina Bilgi Modellemesi Yazılımları
- Büyük Veri Teknolojileri (Hadoop, NoSQL vs.)
- Hiçbiri

Diğer: _____

50. Yurtdışına herhangi bir iş yapıyor musunuz?

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Yurtdışından iş almıyorum
- Çalıştığım şirket çoğunlukla yurtdışına iş yapıyor
- Çalıştığım şirket zaman zaman yurtdışına iş yapıyor
- Çalıştığım şirket yurtdışından iş almıyor
- Yurtdışından sıklıkla iş alıyorum
- Yurtdışından zaman zaman iş alıyorum
- Yurtdışında bir firmada çalışıyorum

51. Belli bir süre ile hiç yurtdışında yaşadınız mı?

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Evet
- Hayır
- Yurtdışındayım

52. İş ile ilgili yürüttüğünüz uluslararası yazışmalarda çeviri hizmeti alıyor musunuz?

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Yazışmaları kendim yürütüyorum
- Yazışmaları Google Translate gibi platformalardan yardım alarak kendim yapıyorum
- Yazışmalarımı çevirmene yaptırıyorum
- Çeviri hizmetine ihtiyacım olmuyor

COVID 19

53. Çalışmalarınızın ne kadarını uzaktan gerçekleştiriyorsunuz?

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Uzaktan çalışma yapmıyorum
- Tamamını
- Dörtte üçünü
- Yarisını
- Dörtte birini

54. Yaptığınız işin ne kadarı uzaktan yapılabilir?

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Tamamını
- Dörtte üçünü
- Yarisını
- Dörtte birini
- Yaptığım iş uzaktan yapılamaz

55. COVID 19 ile birlikte iş yükünüz ne ölçüde değişti?

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Oldukça azaldı
 Azaldı
 Ne azaldı ne arttı
 Arttı
 Çok Arttı

56. Uzaktan çalışmayı mı yoksa işyerinden çalışmayı mı tercih edersiniz?

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Tanımlı saatler içinde işyerinde çalışmayı tercih ederim
 Esnek saatler içinde işyerinde çalışmayı tercih ederim
 Tanımlı saatlerde içinde belirli günlerde işyerinde belirli günlerde uzaktan çalışmayı tercih ederim
 Esnek saatler içinde belirli günlerde işyerinde belirli günlerde evden çalışmayı tercih ederim
 Tanımlı saatler içinde uzaktan çalışmayı tercih ederim
 Esnek saatler içinde uzaktan çalışmayı tercih ederim

57. Çalışma koşullarınızdan ne kadar memnunsunuz?

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Çok memnunum
 Memnunum
 Ne memnunum ne değilim
 memnun değilim
 Hiç memnun değilim

58. COVID 19 ile ilgili aşağıdaki yargılara ne kadar katılırsınız? Uzaktan çalışanlar için

Her satırda yalnızca bir şıkki işaretleyin.

| | Hiç katılmıyorum | Katılmıyorum | Ne katılıyorum ne katılmıyorum | Katılıyorum | Çok katılıyorum | Beni ilgilendirmiyor |
|--|-----------------------|-----------------------|--------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Salgın teknolojik gelişme için iyi bir fırsat oldu | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Uzaktan çalışma iş tatmini açısından son derece iyi bir fırsat sunuyor | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Özel hayat diye bir şeyimiz kalmadı | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Kendimi sürekli denetim altında hissediyorum | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Yaptığım işi değersiz hissediyorum | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ev içi bakım işleri de üzerimize kaldı | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Sosyal hayat diye bir şey kalmadı | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Uzaktan çalışmanın kalıcı olmasını istiyorum | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Uzaktan çalışma başta çok zor geldi ama artık vazgeçemem | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Eşim yemek yapmaktan, çocuk bakmaktan bir şey yapamaz hale geldi | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ev içinde sürekli çalışmaktan evde sıklıkla tartışma çıkıyor | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Uzaktan çalışmanın faturası kadınlara çıktı | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

59. Eğer uzaktan çalıştıysanız kısıtlama dönemleri hariç uzaktan çalışmayı en çok nereden gerçekleştirdiniz?

Uygun olanların tümünü işaretleyin.

- Uzaktan çalışmadım
- Çalışmaları evimden yürüttüm
- Çalışmalarımı ev dışındaki mekanlarda yürüttüm (Park, Cafe)
- Çalışmalarımı bir tatil beldesinde kiraladığım bir evden yürüttüm
- Çalışmalarımı bir tatil beldesinde satın aldığım bir evden yürüttüm
- Çalışmalarımı bir tatil beldesindeki yazlığımdan ya da aileme ait yazlıktan yürüttüm

64. soruya gidin

İşsizler ve İstihdamda Olmayanlar

60. SON 4 HAFTA içinde herhangi bir iş aradınız mı veya kendi işinizi kurmak için çaba gösterdiniz mi?

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Evet 64. soruya gidin
- Hayır 61. soruya gidin

64. soruya gidin

İstihdamda Olmayan

61. Son 4 hafta içinde iş aramaya yönelik bir çabanız olmadığını belirttiniz. Peki, SON 3 AY içinde herhangi bir iş aradınız veya kendi işinizi kurmak için çaba gösterdiniz mi?

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Evet
- Hayır

İş Aramama Nedeni

62. SON 4 HAFTADA iş aramama nedeniniz nedir?

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- İş buldum-işimi kurdum, başlamak için bekliyorum
- Mevsimlik çalışıyorum/Eski işime geri çağrılmayı bekliyorum
- Daha önce çok aradım, ancak bulamadım
- Kendi vasıflarıma uygun bir iş bulabileceğime inanmıyorum
- Eğitime/öğretime devam ediyor (Dersane, sınava hazırlık vb.)
- Ev işleri ile meşgulüm (Temizlik, bulaşık, çamaşır, yemek, ütü vb.)
- Çocuk, yaşlı vb. bakımı ile ilgileniyorum
- Emekliyim
- Yaşlıyım
- Engelli veya hastayım
- Diğer: _____

63. SON 4 HAFTA içinde iş aramak için bir çaba göstermediğiniz halde, iş imkanı olsa çalışmak ister miydiniz?

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Evet
- Hayır

Dijital paltformlar (diğer)

64. Platform çalışma terimini, çöpçatan veya aracı olarak işlev gören bir dijital hizmet (web sitesi, uygulama veya "platform") olarak sunulan veya yönetilen işi belirtmek için kullanıyoruz. Bu bağlamı aşağıdaki uygulamaları biliyor musunuz? Herhangibi birinden iş aldınız mı?

Her satırda yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

| | Bilmiyorum | Biliyorum ama iş almadım | İş aldım |
|--|-----------------------|--------------------------|-----------------------|
| Upwork | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Freelancer.com | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Mechanical Turk | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Clickworker | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| CrowdFlower | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| content.de | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Uber | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| TaskRabbit | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Diğer | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

65. Bildiğiniz ve kullandığınız başka platform varsa lütfen yazınız....

66. COVID 19 Döneminde Online Platformlardan aşağıdaki hizmetlerden birini aldınız mı?

Uygun olanların tümünü işaretleyin.

- Yabancı dil
 Kültürel eğitimler
 Mesleki eğitimler
 Sertifika programları
 Hiçbiri
 Diğer

Diğer: _____

67. Son 1 yıl içinde online platformlar ya da web portallarını kullanarak elde ettiğiniz bir gelir oldu mu?

Uygun olanların tümünü işaretleyin.

- Sosyal medya araçları üzerinden gelir elde ediyorum (Youtube vb.)
 Online eğitim platformlarından gelir elde ediyorum (Udemy vb.)
 Online platform üzerinden gayrimenkul kiralyorum (Airbnb vb.)
 Online platform üzerinden kendi ürettiğim şeyleri satıyorum
 Online platform üzerinden eşya ya da araç alım satımı yapıyorum (Sahibinden vb.)
 Online platform üzerinden düzenli olarak alım satım yaptığım gelir getirici bir araç var (Borsa, Bitcoin vb.)
 Online ticaret platformları üzerinden mal alımı ya da satımı yapıyorum (Alibaba vb.)
 Online platformların birinde görev yapıyorum
 Hayır olmadı

68. COVID 19 ile çalışma biçiminizde bir değişiklik oldu mu?

Uygun olanların tümünü işaretleyin.

- Herhangi bir değişiklik olmadı
 Kısa çalışma ödeneğinden yararlandım
 Uzaktan çalışmaya başladım
 Ücretsiz izne çıkartıldım
 Ücretli izne çıkartıldım
 İşyerimi kapattım
 Ofisimi kapattım
 İşten çıkartıldım
 Uzaktan ve işyerinden karma çalışmaya geçtik

COVID Tespit

69. Size COVID tanısı ile kaç kere boğaz/burun/sürüntü testi yapıldı?

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Yapılmadı 75. soruya gidin
 1 defa
 2 defa
 3 defa
 4 ve daha fazla

Pozitif çıkan

70. Test sonucu pozitif çıkan oldu mu?

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

Evet

Hayır *75. soruya gidin*

Tanı süreci

71. Tanınız ne zaman kondu? Ay (Birden çok tanı varsa lütfen ilki için giriniz)

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

Ocak

Şubat

Mart

Nisan

Mayıs

Haziran

Temmuz

Ağustos

Eylül

Ekim

Kasım

Aralık

72. Tanınız ne zaman kondu? YIL

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

2020

2021

73. Tanınız nerede konuldu?

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Eğitim Araştırma Hastaneleri
 Üniversite Hastanesi (Kamu)
 Üniversite Hastanesi (Vakıf)
 Özel Hastane
 Devlet Hastanesi

74. Tedaviniz nerede uygulandı?

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Evde
 Hastane
 Tedavi yapılmadı

Öneri ve değerlendirme

75. Öneri ve değerlendirmeniz varsa yazınız.

Teşekkür ederiz



t m m o b
m a k i n a
m ü h e n d i s l e r i
o d a s ı