



tmmob
makina mühendisleri odası

ODA RAPORU

GAZİANTEP’TE MÜHENDİSLER: FABRİKA, TOPLUMSAL YAŞAM VE KENT DENEYİMLERİ ARAŞTIRMASI

Kasım 2017

Yayın No: MMO/682

tmmob
makina mühendisleri odası

Meşrutiyet Caddesi No: 19 Kat: 6-7-8
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/682

ISBN: 978-605-01-1106-4

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

1. Baskı: Kasım 2017, Ankara

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

**GAZİANTEP’TE MÜHENDİSLER:
FABRİKA, TOPLUMSAL YAŞAM
VE KENT DENEYİMLERİ
ARAŞTIRMASI**

Sunuş

Türkiye ekonomisi, üretim, tasarruf-yatırım, istihdam, ihracat ve ithalatın yapısı, teknoloji düzeyi, dış talep bağımlılığı, cari açık, sermaye hareketlerinin serbest giriş-çıkışı ve aşırı borçlanma ile hayli örselenmiştir ve hayli kırılğan bir durumdadır. Ülkemizin başka ülkelerin teknoloji pazarı haline gelmesi, teknoloji üretiminde, projelendirme ve mühendislik tasarımında, Ar-Ge ve yerli üretimin gerilemesi gibi her geçen gün daha da olumsuz bir tablo çizen sonuçlar ortadadır. “Teknolojiyi yalnızca kullanan değil, üreten bir toplum olma” odaklı anlayış hakim olmadıkça mevcut tablo karar-maya devam edecektir.

Aynı tablo içinde emek süreçlerindeki değişime bağlı olarak mühendislerin mesleki ve sosyal alanda yaşadığı dönüşümlere de tanık olmaktadır.

Ülkenin tüm üretim imkanlarını dibe doğru sürükleyen bu politikalar, ücretlerin düşürülmesi, istihdamın daralması ve buna paralel olarak da mühendisliğin işlev ve iradesinin en aza indirilmesi gibi sonuçlar ürettiler. Mühendislik mesleğinin bir yandan yaşadığı itibarsızlaşma ve değersizleşme, diğer bir yandan da işsizlik ve güvensizleşme sorunları ise tüm ciddiyetiyle önümüzdedir.

Mühendislerin emek piyasasında istihdama ulaşabilme, işsizlik süreçleri, gelirleri, tasarrufları ve borçlanma deneyimleri konusunda bilgi üretimi önemlidir. Mühendislerin fabrikada, üretim sürecinde konumları, vasıf düzeyleri, denetim ve yetkileri üzerine araştırmalar, dünden bugüne değişimleri de izleyebilmek açısından değerlidir. Mühendislerin yaşadıkları ve çalıştıkları kentle kurdukları sosyal ilişki ve kentin sorunlarına olan duyarlılıkları önemli bir araştırma

ve tartişma başlığıdır. Mühendislerin meslekleriyle, toplumla, siyasetle ve odaları ile olan deneyimlerini bilmek kıymetlidir.

Bu konular ve sorular ışığında mühendislerin yaşadığı ekonomik, kültürel, siyasal ve toplumsal dönüşümlere ayna tutabilmek amacıyla Odamız bu yıl 3 ilde kapsamlı bir araştırma gerçekleştirmiştir. Bu araştırmalar , 2015 Sanayi Kongresi'nde paylaşılan Gebze araştırmasının devamı niteliğindedir.

Gaziantep, Bursa ve Konya'da mühendislerle birebir yapılan anketler, derinlemesine görüşmeler ve odak görüşmeleri ışığında şekilene bu çalışmamızın ülkemizde üretim ve mühendislik alanında yaşanan dönüşümün izlerini en net haliyle yansıtacağına inanıyoruz.

Mühendisler: Fabrika, Toplumsal Yaşam ve Kent rapor dizimizin ilk bölümü olan *Gaziantep Raporu'nun* örgütümüze ve kamuoyuna katkı sağlayacağı inancımızla.

TMMOB Makina Mühendisleri Odası

Yönetim Kurulu

Ekim 2017

Teşekkür

Bu çalışma, Gaziantep'te mühendislerin fabrikada, toplumsal yaşamda ve kentte deneyimlerine ışık tutmayı amaçlıyor. Mühendislerin iş yaşamındaki ve gündelik hayattaki deneyimlerini yakından incelemeyi hedefliyor.

Araştırma fikrinin oluşmasında ve araştırmanın yürütülmesi sürecinde en büyük destek TMMOB Makina Mühendisleri Odası Yönetim Kurulu Başkanı Ali Ekber Çakar ve Yönetim Kurulu Sekreter Üyesi Yunus Yener'den geldi. Her zaman gösterdikleri dayanışmacı yaklaşımları için kendilerine çok teşekkür ediyoruz.

Makina Mühendisleri Odası Gaziantep Şubesi'ne, hem anketlerin uygulanmasında, hem derinlemesine görüşmeler ve odak görüşmelerin yapılmasında verdikleri katkıdan dolayı çok teşekkür ediyoruz. Ayrıca, 18 Şubat 2017'te Gaziantep'te çalışmanın ilk bulgularını paylaştığımız "*Gaziantep'te Mühendisler*" sempozyumu sürecindeki ev sahiplikleri için minnetarız.

MMO Genel Merkez çalışanları Ozan Sürer, Aslı Aydın, İlhan Kamil Turan, Sıla Aytemiz daha önceki çalışmalarını bizimle buluşturdu, anketlerin hazırlanması sürecine dahil oldular. Çok teşekkür ediyorum. Ozan Sürer, bu araştırmanın her aşamasında yoğun emek harcadı. Ona bir kere daha teşekkür ediyorum.

Anketlerin uygulamasının ardında nitelikli ve çalışkan genç emeği var. Serpil Şahbaz, Sultan Şahbaz, Onur Otur, Dilan Kutlu, Börteçine Alperen, Firdevs Sönmez ve Eda Narlı... Emeğiniz, çabanız ve neşeniz için sizlere çok teşekkür ediyorum.

Anket verilerinin istatistik analizleri aşamasında Zümre Özdemir Güler ve Mehmet Atilla Güler'in büyük çabası var. Kendilerine çok teşekkür ediyorum.

Çalışmanın alan araştırmasında derinlemesine görüşmeleri gerçekleştiren Çağdaş Gemici, Mehmet Atilla Güler ve Sevtap Demir'e çok teşekkür ediyorum. Bu çalışmanın ortaya çıkmasında büyük katkıları var. Alan araştırmasının büyük yükü onlar tarafından üstlenildi. Ayrıca, sevgili Atilla ve Çağdaş, raporun yazımı sürecinde de katkı sundular.

Raporun yazılması sürecinde de özellikle Gaziantep'in ekonomik, kültürel ve sosyal yapısı bölümü büyük ölçüde Serkan Öngel'in ve Nevra Akdemir'in çalışmalarına dayanıyor. Gaziantep'i kent olarak kavramakta büyük katkıları var. Akademisyenlikleri ve süreçteki işbirlikleri için kendilerine çok teşekkür ediyoruz.

Alan araştırması sırasında anketleri cevaplamayı ve bizlerle görüşmeyi kabul eden tüm mühendislere en içten teşekkürlerimi sunuyorum. Zaman isteyen bir şeydi anketleri ve görüşmeyi kabul etmek, sağ olsunlar.

Umulan odur ki; bu çalışma, Gaziantep'te mühendislerin mevcut durumunu gözler önüne sermenin yanında ve ötesinde, mühendislerin ve odaların daha eşit, özgür ve emekten yana yarınlara mücadelesine bir katkı olabilir.

Proje Koordinatörü

Gamze Yücesan-Özdemir

İÇİNDEKİLER

Tablolar Listesi	3
Grafikler Listesi	5
Giriş	9
I. Gaziantep'te Mühendislere Işık Tutmak	11
1. Kentin Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Yapısı	
2. Araştırmanın Yöntemi	
II. Emek Piyasasında Mühendisler	31
1. Erkek, Evli, Evlat	
2. Eğitim: İntörn Mühendisler	
3. İstihdam, İşsizlik: Paternalizmin Gölgesinde	
4. Gelir, Tasarruf ve Borçlanma	
III. Fabrikada Mühendisler	53
1. Üretim Sürecinde Konum, Vasıf ve Denetim: "Ustabaşı mı Mühendis mi?"	
2. Teknoloji	
3. Çalışma Süreleri ve Çalışma Koşulları: "Antep Gerçeği"	
4. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği	
5. Mesleki Gelecek ve Güvencesizlik	

IV. Kentte Mühendisler _____ 77

1. Kentte Gündelik Hayat Örüntüleri: “Antepli Olmak”
2. Konut ve Ulaşım
3. Kentsel Dönüşüm ve Çevre Sorunları

**V. Mühendislerin Kültürel,
Toplumsal ve Politik Deneyimleri** _____ 89

1. Meslek ve Toplumsal İlişkiler
2. Toplum ve Siyaset
3. Oda ve Örgütlenme

**Sonuç: Gaziantep’te
Mühendislerin Sınıfsal Görünümleri** _____ 105

Kaynakça _____ 109

**EK 1. Anket Soruları ve
Derinlemesine Görüşme Soruları** _____ 113

EK 1a. Görüşülen Mühendislerin Tablosu _____ 139

EK 2. Çapraz Tablolar _____ 141

Tablolar Listesi

Tablo 1.1 ISO 1000 Büyük Sanayi Firması içindeki Sanko Holding
Bünyesindeki Firmalar

Tablo 1. 2 Gaziantep'teki Firmaların İhracat Yaptığı Ülkelerin Da-
ğılımı (2016)

Grafikler Listesi

Grafik 1.1. Gaziantep-Denizli İhracat Verilerinin Yıllara Göre Seyri (Bin \$)

Grafik 1.2. İllere Göre İhracat Verilerinde Değişim (2002-2016)

Grafik 1.3. Gaziantep Sanayisinde İşletme Büyüklüğü

Grafik 1.4. İSO En Büyük 1000 Firma Araştırmasının Sonuçlarına Göre Teknoloji Yoğunluğunda Gaziantep-Türkiye Karşılaştırması (2014)

Grafik 1.5. Gaziantep'te İstihdam Yapısı

Grafik 1.6. Gaziantep'te Sendikalaşma Oranları (2015)

Grafik 1.7. Gaziantep'in Sosyal Yaşam Endeksinde Yeri 1

Grafik 1.8. Gaziantep'in Sosyal Yaşam Endeksinde Yeri 2

Grafik 2.1 Mühendislerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Grafik 2.2 Meslekte Çalışılarak Geçirilen Süre

Grafik 2.3 Mühendislerin Mevcut İşlerini Bulma Araçları

Grafik 2.4 Mühendislerin İşsiz Kalma Gerekçeleri

Grafik 2.5 Mühendislere Göre Mühendis İşsizliğinin Nedenleri

Grafik 2.6 Mühendislerin Aylık Düzenli İş Geliri

Grafik 2.7 Mühendislerin Tasarruf Eğilimi

Grafik 2.8 Mühendislerin Borçlanma Kaynakları

Grafik 3.1 Mühendislerin Çalıştıkları Firmada Çalışan Kişi Sayısı

Grafik 3.2 Mühendislerin Üniversite Eğitim-Üretim Pratiği Uyumunu

Grafik 3.3 Mühendislerin Yaptıkları İşin Mühendislikle İlişkisi

Grafik 3.4 Mühendislerin İşe Dair Karar/Tasarım Süreçlerinde Etkinlikleri

Grafik 3.5: Mühendislerin Çalıştıkları Firmaların Geçmişten Günümüze Durumu

Grafik 3.6 Mühendislerin Çalıştıkları Firmaların Sermaye Yapısı

Grafik 3.7 Mühendislerin Çalıştıkları Firmaların Teknoloji Yoğunluğu

Grafik 3.8 Mühendislerin Haftalık Ortalama Çalışma Süreleri

Grafik 3.9 Mühendislerin Ek Çalışma Süreleri

Grafik 3.10 Mühendisleri Çalışma Hayatında Fiziksel ya da Ruhsal Sağlıklarını Etkileyen Faktörler

Grafik 3.11 Mühendislerin İstihdam Biçimleri

Grafik 3.12 Mühendislerin Kendi İşini Kurmak İsteme Gerekçeleri-İstememe Gerekçeleri

Grafik 3.13 Mühendislerin İşle İlgili Gelecek Kaygısı Duyma Gerekçeleri

Grafik 4.1.Mühendislerin Yaşadıkları Şehre Gelme Nedenleri

Grafik 4.2 Mühendislerin Kentte Yaptıkları Sosyal Etkinlikler

Grafik 4.3 Mühendislerin Oturdukları Evin Mülkiyeti

Grafik 4.4 Mühendislerin İşe Gidip-Gelirken Kullandıkları Araçlar

Grafik 5.1 Mühendislik Mesleğini Seçmede Etkili Olan Faktörler

Grafik 5.2 Mühendislerin İş Dışında İşyerinden Görüştükleri Kişiler

Grafik 5.3 Mühendislerin İş Dışında İş Arkadaşlarıyla En Sık Görüştükleri Yerler

Grafik 5.4 Mühendislerin Yeni Teknolojileri ve Sosyal Medyayı Kullanma Amaçları

Grafik 5.5 Mühendislerin Türkiye'nin Karşı Karşıya Olduğu Temel Sorunlara Dair Algıları

Grafik 5.6 Mühendislerin Odaya Üye Olmalarının Belirleyici Nedenleri

Grafik 5.7 Mühendislerin Bugüne Kadar Katıldıkları Oda Faaliyetleri

Grafik 5.8 Mühendislerin Odaya Üye Olmalarının Sağladığı Faydalar

Grafik 5.9 Mühendislerin Odanın Öncelikli Faaliyet Alanlarına Dair Tercihleri

Giriş

Bu araştırma raporu beş bölümden oluşuyor. *Gaziantep'te Mühendislere Işık Tutmak* adlı ilk bölümde, kentin ekonomik, sosyal ve kültürel yapısı inceleniyor. Araştırmanın kapsamı ve yöntemi çerçevesinde ise mühendislerin deneyimlerinin neden önemli olduğunun altı çiziliyor ve araştırmanın nasıl gerçekleştiği aktarılıyor.

Emek Piyasasında Mühendisler adlı ikinci bölümde, mühendislerin maddi koşulları demografik özellikleri, eğitim, istihdam biçimleri ve borçluluk temaları altında serimleniyor. Bu bölümde, mühendislerin deneyimlerini şekillendiren gündelik ve yapısal koşulları bir arada incelemek amaçlanıyor.

Üçüncü bölüm *Fabrikada Mühendisler* adını taşıyor. Bu bölüm, mühendislerin üretim sürecindeki pozisyon ve görevlerine, vasıf ve denetim düzeylerine, çalışma sürelerine, çalışma koşullarına odaklanıyor. Bu bölümde mühendislerin güvencesizlik deneyimleri de mercek altına alınıyor.

Kentte Mühendisler adını taşıyan dördüncü bölümde mühendislerin kent ile kurdukları ilişki inceleniyor. Kentteki gündelik hayat örnekleri, kentte ulaşım ve konut ile kentsel dönüşüme dair görüşlerine ışık tutuluyor.

Mühendislerin Kültürel, Toplumsal ve Politik Deneyimleri ise son bölümün başlığı. Mühendislerin deneyimleri meslek tartışması ışığında değerlendiriliyor. Toplum ve siyaset konusundaki görüşleri tartışılıyor. Odaya ilişkin deneyimleri ve algıları inceleniyor.

I. Gaziantep'te Mühendislere Işık Tutmak

1. Kentin Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Yapısı

2000’li yıllarda Gaziantep, Asya kaplanlarına benzer bir şekilde bir “Anadolu kaplanı” olarak gündeme geldi.¹ Gaziantep’i inceleyen araştırmalarda kentin girişimci ruhu, sermayedarların öngörüsü, kentin kültürel ve sosyal mirası bu yükselişte önemli unsurlar olarak tartışılıyor. Tüm bu unsurların altında ve bu unsurların hepsini birden kapsayan ve açıklayan bir dinamik var: Gaziantep’in kapitalizme eklemleme süreci. Dolayısıyla, kentin kapitalizme eklemleme sürecine ve bu süreçte kente özgü farklılık yaratan koşullara ışık tutmak önemlidir. Gaziantep’in kapitalizme eklemleme sürecinde beş özellik öne çıkıyor: Ekonomik coğrafya, küresel meta zincirleri içindeki konumu, sektörel kümelenme, göçler, yerel sermaye ve aile şirketleri.

İlk olarak, Gaziantep sanayisinin incelenmesi bir ekonomik coğrafya konusudur. 2000’li yıllarda birçok kent yeni sanayi odakları olarak gündeme geldi: Konya, Kayseri, Çorum, Samsun, Diyarbakır. Bu yeni sanayi odaklarının arasında Gaziantep ve Denizli öne çıktı. Denizli ve Gaziantep karşılaştırmasında ise bir nitelik dikkat çekiyor: Bir kent doğuda diğeri ise batıda. Denizli, İstanbul ve çeperindeki sanayiye ve oradan uluslararası pazara eklemelenirken Gaziantep ise doğu üzerinden eklemeleniyor. Ortadoğu’daki bütün gelişmelerin içinde Gaziantep kendi ekonomik eklemlemesini gerçekleştiriyor denilebilir.

1. Bu bölümün yazılmasında iki kaynak temel alınmıştır. İlk kaynak, 18 Şubat 2017 tarihinde Gaziantep’te gerçekleştirilen “*Gaziantep’te Mühendisler: Fabrika, Toplumsal Yaşam ve Kent Deneyimleri*” sempozyumunda “*Gaziantep: Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Dönüşüm*” adlı oturumda Nevra Akdemir ve Serkan Öngel tarafından gerçekleştirilen sunuşlardır. İkincisi ise, Serkan Öngel ve Nevra Akdemir’in *Genel-İş Emek Araştırma Dergisi*’nin Haziran 2017 sayısında yayınlanan “*Gaziantep’te Göç ve Yerellik Üzerinden Birikim Dinamikleri*” adlı makaledir.

Gaziantep bir bölgesel pazar ve bölgesel iletişim alanı. Dolayısıyla Gaziantep'i sadece kentsel sınırlarla değerlendirmem gerekiyor. Urfa'yı, Maraş'ı, Kilis'i kapsayan ve kısmen Osmaniye'ye kadar uzanan bir üretim coğrafyasından bahsetmek gerekiyor. Özellikle Basra sermayesinin ve Ortadoğu'daki her dönüşümünün Gaziantep ile son derece yakından ilgili bir yapı sergilediğini gözlemlemek mümkün. Bölgesel teşviklerin de bu süreçte çok önemli bir katkısı var. Bu ekonomik coğrafyadaki dil, akrabalık bağı ve yakınlık sermaye birikim sürecini hem sürdüren hem de koruyan ikili bir ilişki biçimi sergiliyor.

İkinci olarak, Gaziantep sanayisinin küresel meta zincirleri içindeki konumu belirleyicidir. "Küresel meta zincirleri", küresel kapitalizmin üretim yapısını açıklamak için geliştirilmiş bir yaklaşımdır. Tüccar-yönlendirmeli ve üretici-yönlendirmeli meta zincirleri olmak üzere iki farklı kategori öngörülmektedir. Tüccar-yönlendirmeli meta zincirinde, merkez ülkelerde büyük tüccarlar, pazarlama şirketleri ve marka tacirleri ile çevre ülkelerde üretim yapan fabrikalar vardır. Üretici-yönlendirmeli meta zincirinde ise, üretim, ticaret ve pazarlama işlemleri merkezdeki işletmelerde toplanırken; temel ürüne eklenecek parçaların üretimi farklı ülkelerde gerçekleşmektedir (Gereffi ve Korzeniewicz, 1994). Bu tartışmanın temel özelliği küreselleşme sürecinin artık kurumsallaştığıdır. Küresel değer zincirleri içinde şirketler hızla çokuluslu şirketler ile ilişki geliştirmekte, onlara doğrudan üretim yapmakta ya da yabancı sermaye şirket evlilikleri ile pozisyon almaktadır.

Küresel kapitalizmin yeni uluslararası işbölümü yapısı içinde çevre ülke olan Türkiye'de ucuz, örgütsüz ve sosyal güvencesiz emek, "küresel meta zincirleri" ile uluslararası sermayenin çıkar ve politikalarına tabi kılınmaktadır. Türkiye'de özellikle hazır giyim fabrikaları dünyanın önemli markaları için meta zincirleri içerisinde üretim yapmaktadırlar ve bu üretim tümüyle ucuz, sigortasız ve güvencesiz kadın emeğine dayanmaktadır (Dikmen, 2000). Küresel meta zincirlerinde merkez ülkelerde şirketler, üretimlerini kendi çıkarları doğrultusunda planlar ve yönlendirirken, bu esnekliğe sahip olmayan çevre ülkelerde üretimin tüm maliyeti ve riski çok ucuza, en elverişsiz koşullarda ve hiçbir sosyal güvenceye sahip ol-

madan çalışmak zorunda bırakılan işçi sınıfına devredilmektedir (Öngen, 2004).

Üçüncü olarak, sektörel kümelenme Gaziantep’in öne çıkmasında belirleyicidir. Dokumacılık, kumaş boyama ve deri işlerinin günümüzde mevcut üretimdeki ağırlığının tarihsel bir bağlamı olduğu belirtilebilir. Gaziantep’in bugünü bir tarihsel miras üzerinde yükselmektedir. 19. yüzyılın sonlarında Osmanlı’da Antep’te dokumacılık, kumaş boyama ve deri işleri yapılıyordu. O dönemde Antep’in de içinde bulunduğu bölge Kuzey Suriye olarak değerlendirilmektedir.

19. yüzyıl boyunca Halep, Osmanlı topraklarının doğusundaki tekstil üretim merkezleri arasında birinci sıraya oturmak için Şam ile rekabet etti. Halep Kuzey Suriye’de öncü konumdaydı. Diğer üretim merkezleri Antep, Maraş, Urfa ve Kilis’ti. Antep’te tekstil sektörü uluslararası pazarını 18. yüzyılın sonlarında kaybetmesine rağmen önemini yitirmedi. Kentteki tekstil sektörü Osmanlı iç pazarına yönelmişti. Kentte 1850’lerin sonunda dokumacılık, kumaş boyama ve deri tabakalama işleri yapılıyordu. 19. yüzyıl sonlarında, birçok bölgede tüketiciler Antep kumaşı almaya başladı. Kuzey Suriye’de ciddi bir pazara sahip olan Halep, giderek pazar payını kaybetti. Urfa ve Maraş kendine yeter hale gelirken, Antep, Diyarbakır ve Mardin’de üreticilerin düşük ücretlere razı olması sayesinde pazar payını artırdı. 20. yüzyılın başlarında Halep ile Antep arasında ciddi bir rekabet yaşandı ve Halep öncülüğü Antep’e bıraktı. Bu süreçte 1903 ve 1904 yıllarında Halep’teki başarılı grevlerin sonucu olarak ücretlerde yaşanan artışın da payının olduğu ifade edilmektedir (Akdemir ve Öngel, 2017).

Dördüncü olarak, Gaziantep kendisini göçlerle var eden bir kent. Göçler, kentin ilişki ağları için oldukça önemli. Diğer bir deyişle, göçler kentin kapitalist birikim mekanizmasına eklenmesinde belirleyici bir unsur olarak ortaya çıkıyor. Gaziantep’in yaşamış olduğu üç büyük göç dönemi, aynı zamanda bölgedeki üretim ve emek süreçlerine de rengini vermiştir. İlk göç dönemi 1950’lerden başlayarak 1970’lerin ortalarına kadar devam eden, kırdan kente göç olarak da adlandırılan dönemdir. Bu dönemde Türkiye’nin

her yerinde olduğu gibi kırsal alandaki tarımsal faaliyetlerden kent merkezlerindeki kamu yatırımlarına ve özel sektörün gelişmekte olan fabrikalarına doğru bir hareket görülmüştür. Bu göç sadece Gaziantep'in yakın çevresindeki kırsal alanlarda var olan topraksız ve küçük toprak sahibi köylülerin kente gelmeleri ve işçileşme süreçlerini kapsamamaktadır. Aynı zamanda büyük toprak sahibi olanların da ticaret ve sanayiye sermaye sahibi olarak dahil olmaları sürecini beraberinde getirmiştir. Bu dönemde tarımsal faaliyetlerden tamamen kopuş gerçekleşmemiştir. Ayrıca göç edilen mevkiden ziyade göç edenin maddi olanakları kentte yerleşme ve tutunma biçimlerini etkilemiştir. Gaziantep'in sanayisini oluşturan yerli sermayedarların ve vasıflı işgücünün bu göç dalgası ile kente geldiği bilinmektedir. Kentsel yayılma ve barınma ihtiyacını karşılamak üzere sunulan konut tipleri de kente göç edenlerin olanakları ölçüsünde farklılaşmıştır. Bu göç dalgasının ekonomik kaygılarla gerçekleşmesine karşın ikinci göç dalgasında ekonomi dışı nedenler daha fazla öne çıkmıştır.

Antep'i etkileyen ikinci göç dalgası, tüm Türkiye'de olduğu gibi ekonomik kaygıların geri planda kaldığı ve 1990'larda başlayan Kürt göçüdür. Özellikle bu dönemde Gaziantep bölgesi gıda ve tekstil sanayide ihracatta öne çıkan ve ucuz işgücü üzerinden rekabetçi güç edinen bir bölgedir. Dolayısıyla göç dalgası sadece ucuz işgücü sağlamakla kalmamış aynı zamanda yeni iş alanlarının açılabilmesini sağlayan bir niteliği de ortaya çıkarmıştır. Bu dönemde gelen göçle beraber, iş kurmak isteyen kesim hem sermaye gücü hem de geldikleri bölgenin güç ilişkileri ile beraber Gaziantep'e yerleşmiştir. Aynı zamanda Gaziantep ve çevresindeki ihracatın önemli kısmının Ortadoğu'da yoğunlaşmasında da göçle gelenlerin akrabalık ilişkileri ve dil ortaklığının rolü olmuştur. Antep'teki göçün en önemli özelliği sadece iş bulmak için gelen yoksul kesimi değil, aynı zamanda iş kurmayı hedefleyen sermaye sahibini de içermesi. Bölgede kalmak isteyen ve hem ekonomik hem toplumsal iktidarını sürdürmek isteyen bölge elitleri iş kurmak için de ağırlıklı olarak Antep'e yerleşiyorlar.

İkinci dalga olarak adlandırılan 1990'lar sonrası göç, birinci dalgadan farklı şekilde akrabalık ve aile ilişkilerinin yanı sıra etnisite

ve cemaat ağlarının, iş yapma ve barınma süreçlerini belirlemesiyle tanımlanabilmektedir. Bu dönem Gaziantep’in ticaret hacmi genişlemiştir. Üretim ilişkileri Gaziantep’te dünyadakine benzer şekilde enformelleşmiştir. Zira bahsi geçen ağlar hem emek hem de sermaye açısından bu süreci kolaylaştıracak ve mümkün kılacak şekilde yeniden oluşmaktadır. Kentsel siyasetin ve kentin genel görünümünün de yeni sürece uygun yeniden yapılanması Gaziantep’in 1990 sonrasını belirlemiştir.

Üçüncü dalga ise Suriyeli nüfusun 2011 sonrasında özellikle inşaat, maden, enerji gibi sektörlerle esnek emek rejimine dayalı büyüme sürecinde olan Türkiye’ye iç savaş dolayısıyla sığınması ile oluşmuştur. Yine diğer iki dalgada olduğu gibi gelenler, kendi maddi olanaklarına göre kentsel imkanlardan faydalanmakta ve kente tutunabilmektedir. Suriyeli nüfus hem Gaziantep ticaret hacmini büyütmüş, hem de kendi içinde bir ekonomi yaratmıştır. İlk iki göç dalgasından farklı olarak mülteciler kentte belirli alanlarda yerleşip dokuyu belirler hale gelmemişlerdir. Ancak üretim ve yeniden üretim alanlarındaki ilişkilerin yeniden dönüşümünde bir başka dinamik olarak yer almışlardır.

Gaziantep’in emek ve sanayi coğrafyası da söz konusu göçlerin sosyal örüntülerini ve birikim olanaklarını taşımaktadır. Gaziantep’te göçün ölçeği ve niteliği değiştikçe, kentin bu göçü emme biçimi ve yaygınlığı da değişmiş; sadece yeniden üretim alanları değil üretim de bu süreçten etkilenmiştir.

Beşinci olarak, Gaziantep’te sanayinin gelişmesinde öne çıkan en önemli unsur: Yerel sermaye ve aile şirketleridir. Kentte aile işletmelerinin oldukça ciddi bir ağırlığı var. Bu aile işletmeleri sadece yerel ve bölgesel ekonomiyi değil, aynı zamanda yerel ve bölgesel siyaseti de belirleyen bir ağırlığa sahiptir. Öncü ailelerin başlattığı farklı sektörlerdeki gelişmeler diğer sermayenin ilgisini çekmektedir. Şirketler arası bilgi paylaşımını kolaylaştıran mekanizmalar da söz konusudur. Gaziantep ve çevresinde tekstil, halı ve gıda sektörlerinin yanı sıra, 2010 yılından itibaren *finansör girişimciler* tarafından enerji ve plastik piyasasına da yatırımlar başlamıştır.

Bu temelden baktığımızda Gaziantep ekonomisi açısından kentte

köklü geçmişe sahip holdinglerin varlığı önemli bir unsur olarak görülmektedir. *Ekonomist* dergisinin en zengin 100 listesinde Sanko Holding (Konukoğlu ailesi) 3-4 milyar dolarlık serveti ile 17. sıradan, Erdemoğlu Holding (Erdemoğlu ailesi) 1-1,5 milyar dolarlık serveti ile 42. sıradan listeye girmiştir. Erdemoğlu ailesi Merinos ve Dinarsu halı markaları ile İstanbul Sanayi Odası (İSO) listesinde yer almaktadır. Polyester alanında Adana merkezli SASA firması da Erdemoğlu Holding bünyesinde faaliyet göstermektedir. Daha önce listede yer alan Nakipoğlu Ailesi ise 15 Temmuz darbe girişimi sonrasında örgüt ilişkisi gerekçesi ile servetini kaybetmiştir (Akdemir ve Öngel, 2017). Gülsan Holding, Kaşmir Halı ve Gülsan Sentetik Dokuma San. ve Tic. A.Ş. ile İSO listesinde yer almakta ve Gaziantep sanayisi içinde önemli bir yer kaplamaktadır. 2014 yılında Konukoğlu ailesine bağlı 5 firma Türkiye'nin en büyük 100 firması içinde yer alırken, 2015 yılında bu sayı Başak Traktör'ün de listeye girmesi ile 6 olmuştur (Akdemir ve Öngel, 2017).

Tablo 11. ISO 1000 Büyük Sanayi Firması içindeki Sanko Holding Bünyesindeki Firmalar

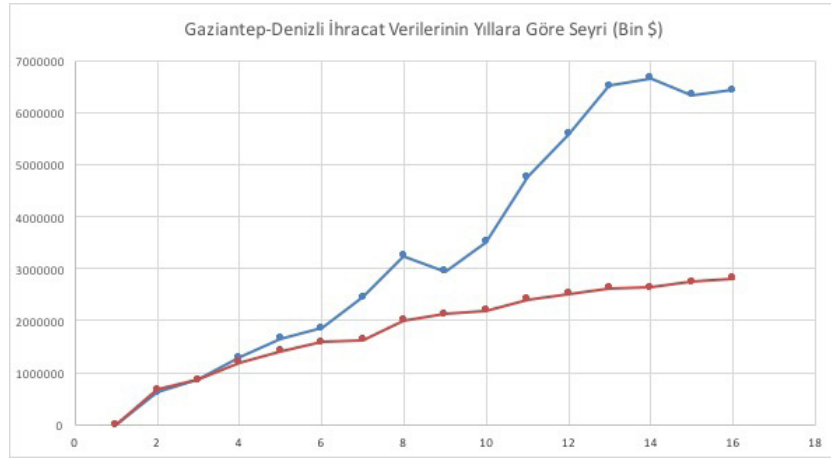
SIRA NO	ŞİRKET	NET SATIŞ TOPLAMI
57	Sanko Tekstil İşletmeleri San. ve Tic. A.Ş.	1.554.948.506
172	Çimko Çimento ve Beton San. Tic. A.Ş.	599.256.526
216	Süper Film Ambalaj San. ve Tic. A.Ş.	502.195.761
466	Sanko Enerji San. ve Tic. A.Ş.	247.049.924
590	Bartın Çimento San. ve Tic. A.Ş.	188.424.420
764	Başak Traktör Tarım Ziraat ve İş Makinaları San. Tic. A.Ş.	144.532.551

Kaynak: İstanbul Sanayi Odası İstatistikleri aktaran Akdemir ve Öngel, 2017.

Gaziantep’in kapitalizme eklenme sürecini irdeledikten sonra, sanayinin güncel görünümünü mercek altına alabiliriz.

Gaziantep son on dört yıllık dönemde büyük bir atılım gerçekleştirmiştir (Grafik 1.1). Gaziantep ve Denizli’nin ihracat verilerinin karşılaştırıldığı grafiğe göre, özellikle 2008 krizi sonrası Gaziantep’in önemli bir atılım yaptığı görülmektedir. Bu atılımda Suriye’de büyümekte olan savaşın da etkili olduğu belirtilmelidir.

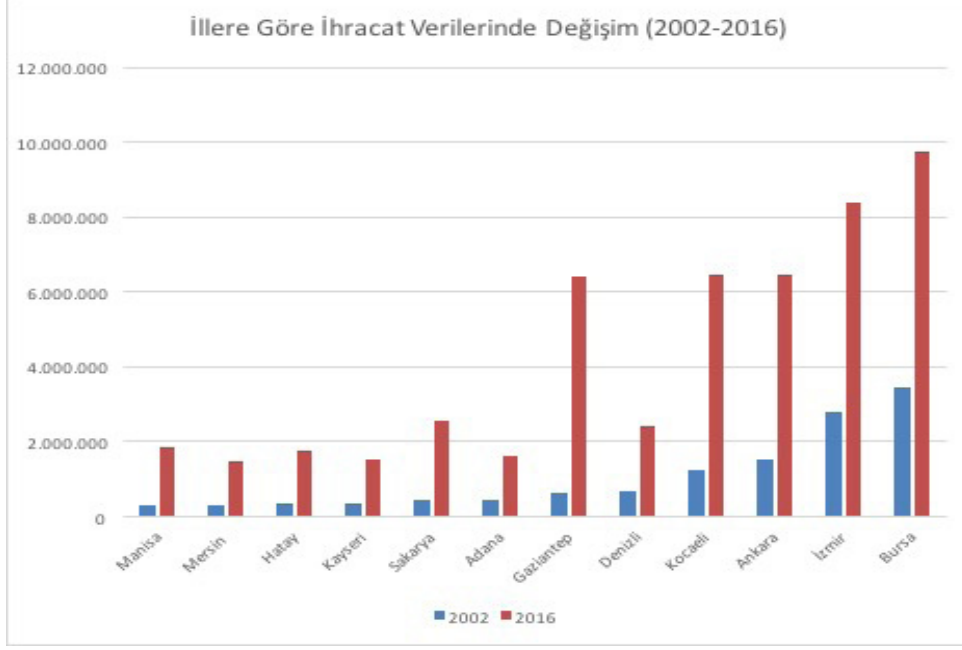
Grafik 1.1. Gaziantep-Denizli İhracat Verilerinin Yıllara Göre Seyri (Bin \$)



Kaynak: Türkiye İhracatçılar Birliği İstatistikleri aktaran Akdemir ve Öngel, 2017. (Üstte seyreden mavi çizgi Gaziantep’i, alttaki kırmızı çizgi Denizli’yi göstermektedir.)

2002-2016 yılları arasında ihracat verilerindeki değişimlere baktığımızda Gaziantep’te yaklaşık 10 katlık bir artış gözlemleniyor (Grafik 1.2). Denizli 2002 yılında Gaziantep’ten daha fazla bir ihracat değerine sahipken 2016 yılında devasa bir payı kaçırmıştır. Gaziantep, Kocaeli ve Ankara ile hemen hemen aynı değere ulaşmış durumdadır. Bu da Gaziantep’teki dinamizmi gösteren tablodur. İhracat payını 10 kat arttırmış olan kent Gaziantep’tir.

Grafik 1.2. İllere Göre İhracat Verilerinde Değişim (2002-2016)



Kaynak: Türkiye İhracatçılar Birliği İstatistikleri aktaran Akdemir ve Öngel, 2017. (Üstte seyreden mavi çizgi Gaziantep, alttaki kırmızı çizgi Denizli'yi göstermektedir.)

Gaziantep için özellikle Ortadoğu bölgesi önemli bir pazardır. Irak en büyük ithalatçı ülkedir. 2006 yılında Irak pazarının tek başına Gaziantep'in ihracatından aldığı pay yüzde 27 seviyesindedir. 2015 yılında ise bu oran yüzde 30'dur. Suriye tek başına 2016 yılında savaşa rağmen Gaziantep'ten yapılan ihracatın yüzde 5,5'lik kısmını üstlenmiştir. Suriye'yi yüzde 5,2 ile Suudi Arabistan, yüzde 4,5 ile İran takip etmektedir. İsrail'in pazar payı yüzde 2 düzeyindedir. ABD, Gaziantep'ten yüzde 7,5 oran ile ihracat yapan ikinci büyük devlettir. Avrupa'dan ihracat yapan ülkeler arasında ise ilk sırayı yüzde 2,8 ile Birleşik Krallık ve İtalya almaktadır. Bu veri Gaziantep'in bölgesel bir üretim üssü olduğunu göstermektedir (Tablo 1.2).

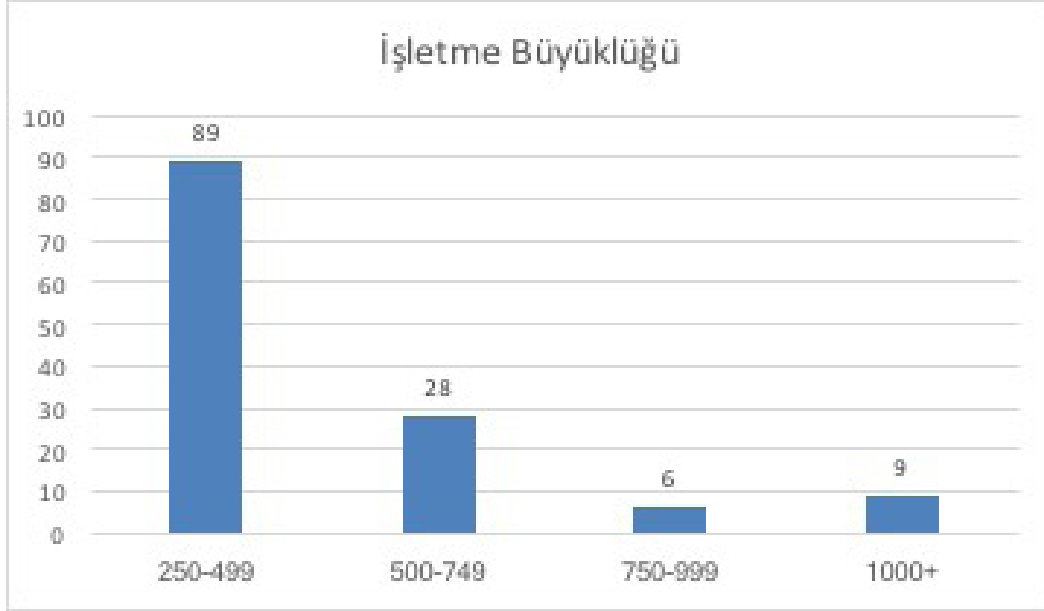
Tablo 1. 2. Gaziantep’teki Firmaların İhracat Yaptığı Ülkelerin Dağılımı (2016)

ÜLKE	İhracat Miktarı (1000 \$)	İhracat Payı (%)
İRAK	1.666.974	26,6
BİRLEŞİK DEVLETLER	466.881	7,5
SURİYE	343.990	5,5
SUUDİ ARABİSTAN	324.992	5,2
İRAN (İSLAM CUM.)	281.385	4,5
BİRLEŞİK KRALLIK	177.808	2,8
İTALYA	173.291	2,8
SUDAN	168.450	2,7
ALMANYA	167.993	2,7
BELÇİKA	162.117	2,6
İSRAİL	126.061	2,0
HOLLANDA	105.681	1,7
LİBYA	85.523	1,4
POLONYA	76.461	1,2
BİRLEŞİK ARAP EMİRLİKLERİ	70.412	1,1
İSPANYA	68.800	1,1
MISIR	68.329	1,1
CEZAYİR	66.485	1,1

Kaynak: Türkiye İhracatçılar Birliği İstatistikleri aktaran Akdemir ve Öngel, 2016.

Sanayide işletme yapısı incelendiğinde küçük işletmelerin ağırlıklı olduğu görülür (Grafik 1.3). Sanayinin yüzde 87'si 1-9 kişi çalıştıran işletmelerden oluşmuştur. Yüzde 24'ü 250 ve üzerinde işçi çalıştıran işyerlerinden, yüzde 50'si 10-249 kişi çalıştıran işyerlerinden oluşmaktadır.

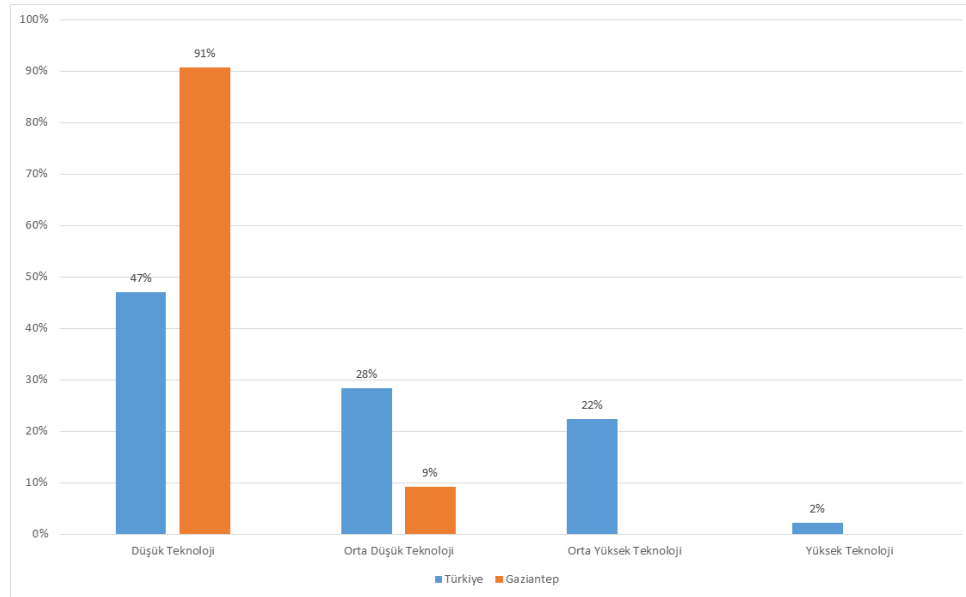
Grafik 1.3. Gaziantep Sanayisinde İşletme Büyüklüğü



Kaynak: TÜİK istatistikleri aktaran Öngel, 2017.

İSO En Büyük Birinci ve İkinci Büyük 500 Firma araştırması 2014 verilerine göre Gaziantep, Tekstil ürünleri imalatında bulunan büyük firmalar açısından 33 firma ile İstanbul'un da üstüne çıkmaktadır. Gaziantep'in öne çıktığı bir başka sektör ise 14 büyük firma ile gıda sektörüdür. Bu sektörde de Gaziantep İstanbul ve Ege Bölgesi'nden sonra en büyük 1000 firma içinde en çok işletmesi bulunan ildir. Gaziantep kauçuk ve plastik ürünleri imalatı sektöründe de 3 büyük firma ile önemli bir yere sahiptir.

Grafik 1.4. İSO En Büyük 1000 Firma Araştırmasının Sonuçlarına Göre Teknoloji Yoğunluğunda Gaziantep-Türkiye Karşılaştırması (2014)



Kaynak: İstanbul Sanayi Odası İstatistikleri aktaran Akdemir ve Öngel, 2017.

Gaziantep yerli sermayenin etkinliğinin yüksek olduğu bir sermaye yapısına sahiptir. TOBB Sanayi veri tabanına kayıtlı 1212 firmanın yalnızca iki tanesinin Gaziantep’te varlık sürdüren yabancı sermayeli firma olduğu görülmektedir. Söz konusu yabancı firmaların menşei ise Irak ve Suriye’dir. Sanayi veri tabanına kayıtlı firmalar içinde ise Irak kökenli firma sayısı sekiz, Suriye kökenli firma sayısı ise yedidir.

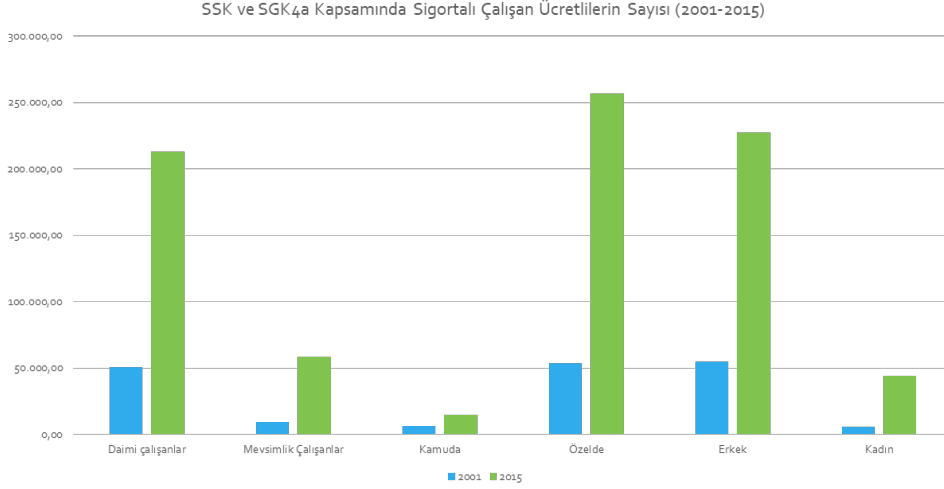
İSO verilerinden yapılan hesaplamalara göre 20 ve üzeri büyük işletmeyi içinde barındıran 11 sanayi merkezi arasında Gaziantep firma sayısı bakımından 4. sıradadır. Bu sanayi merkezleri arasında Bursa yabancı sermaye oranı bakımından yüzde 27,5 ile başı çekmektedir. Kocaeli yüzde 22,5 ile Bursa’yı takip etmektedir. Buna karşın Kahramanmaraş, Gaziantep, Kayseri ve Denizli yabancı sermayeli büyük firmaların neredeyse görülmediği illerdir. Bunun

temel nedenlerinden biri bu illerin düşük teknoloji yoğunluğu olan ve fason üretimle çalışan iller olmasıdır.

Gaziantep'in istihdam yapısındaki dönüşüme bakıldığında, 2001 ile 2017 yılları karşılaştırıldığında, daimi çalışanlarda yaklaşık dört kat, mevsimlik çalışanlarda yedi kat, kamuda iki kat, özelde ise beş kat istihdam artışı kaydedildiği görülmektedir (Grafik 1.5).

Mevsimlik/geçici çalışanların oranında da önemli bir artış gözlemlenmektedir. Bu artışın iki nedeni olabilir. İlki, geçici çalışanların kayıt altına alınması sürecinde yaşanan gelişmeler olabilir. İkincisi ise hükümetin istihdam strateji belgesinde ortaya koyduğu geçici çalışmayı yaygınlaştırmaya yönelik adımlar olabilir. 2009 sonrasında geçici çalışmayı yaygınlaştırma doğrultusunda önemli düzenlemeler yapıldı. Bu noktada, kayıtlı istihdamda önemli bir artışın olduğunu belirtmek gerekiyor. Ancak, ihracattaki artışa göre daha az kişiyle daha çok iş yapıldığı açıktır.

Grafik 1.5. Gaziantep'te İstihdam Yapısı



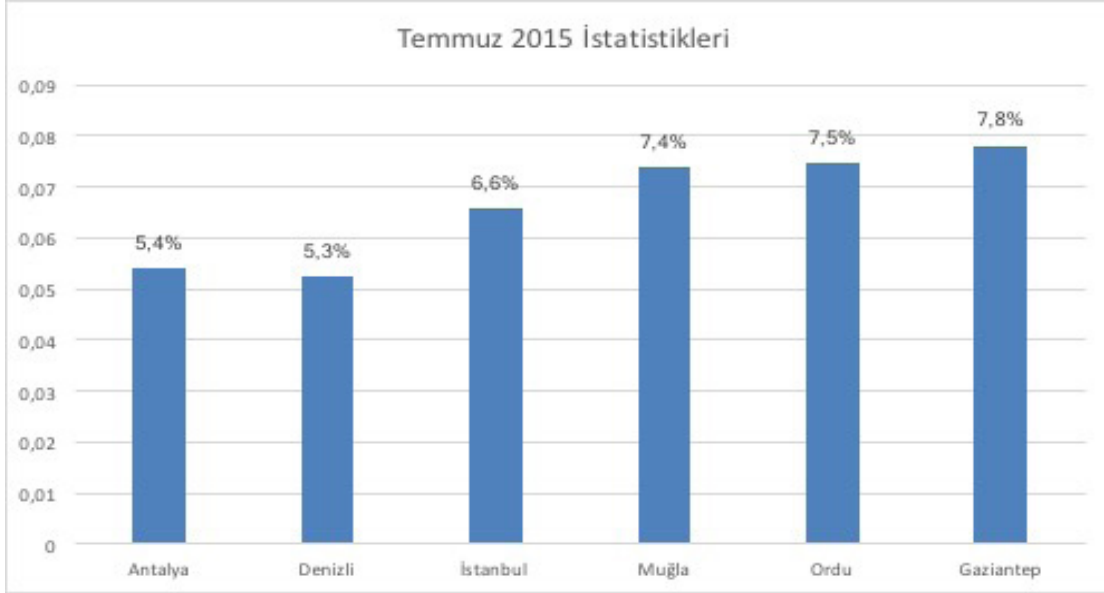
Kaynak: SGK verileri aktaran Akdemir ve Öngel, 2017.

İstihdamın sektörel yapısı incelendiğinde yine tekstil, giyim ve deri üretimi imalatının toplamda ildeki istihdamın yüzde 22’sini oluşturduğu görülebilir. Ayrıca, Türkiye’deki toplam istihdamın yüzde 20’si tekstil sektöründedir. Dolayısıyla, bu alanda çalışan her beş kişiden birinin Gaziantep’te çalıştığı belirtilmelidir. Gaziantep artık bu alanın merkezi haline gelmiş durumdadır.

Kayıtlı İstihdamın yaklaşık 5’te 1’i (yüzde 22,29) tekstil, giyim ve deri ürünleri imalatındadır. (2015 SGK İstatistikleri). İlin Türkiye’deki toplam tekstil ve deri istihdamı içindeki payı da yaklaşık yüzde 20’dir. İnşaat ile ilgili faaliyetler ildeki istihdamın yaklaşık yüzde 10’udur. Gıda imalatı ve yiyecek hizmetleri yüzde 7,5’lik bir paya sahiptir. Kağıt ve kağıt ürünleri imalatı ile kauçuk ve plastik ürünleri imalatı Türkiye içinde önemli bir orandadır (sırasıyla yüzde 5,81, yüzde 5,24)

2016 Aralık ayı dönemi SGK istatistiklerine göre Gaziantep, 267 bin kişi ile, Türkiye’de 4a kapsamında (eski SSK) çalışanların yüzde 1,9’unu içermektedir. İlave olarak 250 ile 750 işçi çalıştıran işyerlerindeki işçilerin yüzde 3,6’sı Gaziantep’tedir. Buna göre Gaziantep, İstanbul, Ankara, İzmir, Bursa, Kocaeli, Antalya, Adana ve Konya’dan sonra Türkiye’de kayıtlı işçilerin sayısı açısından 9. büyük ildir.

Antep, ithalat-ihracat açısından fazla veren birinci kent. Bunun temel nedeni, emek yoğun sektörler. Firmalar, emeğin baskı altına alınmasıyla rekabet gücü kazanıyorlar. (Grafik 1.6) Bu durum, üzerine tartışılması gereken önemli bir konu. Çünkü yalnız üretim alanında değil, yeniden üretim alanında da karşılığı olan bir toplumsallaşmayı üretiyor.

Grafik 1.6. Gaziantep'te Sendikalaşma Oranları (2015)

Kaynak: ÇSGB, Temmuz 2016 İstatistikleri aktaran Öngel, 2017.

Bu açıdan bakıldığında, üretimde rekorlar kıran, ihracatta Türkiye'nin yükünü sırtlanan kentlerden biri olan Gaziantep'in sosyal yaşamdaki durumu önemli bir göstergedir. Antep, yaşam endeksinde 81 il içinde 61. sıradadır (Grafik 1.6, Grafik 1.7). Konut açısından 60. sıradadır. Çalışma hayatında ise 64. sıradadır. Bunun nedeninin ise düşük ücretler olduğu belirtilebilir. Kent, eğitim ve sağlık alanlarında da çok iyi göstergelere sahip değildir. Çevre kirliliği de ciddi bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır.

Grafik 1.7. Gaziantep’in Sosyal Yaşam Endeksinde Yeri 1

İllerde Yaşam Endeksi	Sıralama
Genel endeks	60
Konut	60
Çalışma hayatı	64
Gelir ve servet	65
Sağlık	70
Eğitimde	67
Çevre	44
Güvenlikte	59
Sivil Katılımda	71
Altyapıya erişimde	19
Sosyal yaşamda	15
Yaşam memnuniyetinde	54

Kaynak: TÜİK istatistikleri aktaran Öngel, 2017.

Grafik 1.8. Gaziantep'in Sosyal Yaşam Endeksinde Yeri 2

Endeks	Değer	Türkiye sıralaması
Kişi başına düşen tasarruf	2468 TL	Sondan 23. sırada
Temel ihtiyaçlarını karşılayamayanların oranı	58,70%	19. sırada
En düşük ortalama günlük kazanç	52,7 TL	15. sıra
En yüksek cinayet oranı	1 milyonda 49 kişi	3. sırada
Sosyal hayattan memnuniyet	59%	27. sırada
Sendikal/Dernek faaliyetleri ile ilgili olanların oranı	4%	Sondan 5. sıra
İşinden memnun olmada	73,60%	Sondan 21. sırada
En az yüksek okul mezunu oranı	10,80%	12. sırada

Kaynak: TÜİK istatistikleri aktaran Öngel, 2017.

Sonuç olarak Gaziantep, ekonomik büyüme ve üreticilerin refahının birbirinin zıddını oluşturduğu neoliberal “kalkınma” modelinin önemli bir örneğini sergilemektedir. Üretim ve ihracat arttıkça, çalışma koşulları ve toplumsal nitelikler kötüleşmektedir. Bu genel yapı, mühendislerin üretim ve yaşam deneyimlerinde de çeşitli boyutlarıyla kendini göstermektedir.

2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada nitel ve nicel araştırma tekniklerini bir arada kullandık. Alanın genel yapısını ortaya çıkarabilmek için ise anketler uygulandı. Alandaki ortaklıkların tespiti için derinlemesine görüşme, odak grup görüşmesi ve sistematik olmayan gözlemler gibi nitel tekniklerden yararlanıldı.

Anket araştırması Ağustos-Eylül 2016 tarihleri arasında gerçekleştirildi, Anketi, soruları dört ana kategori altında toplayarak hazırladık: a) Demografik özellikler ile ilgili sorular, b) İş deneyimi ile ilgili sorular, c) gündelik hayat ve kent deneyimi ile ilgili sorular ve d) kültürel, toplumsal ve politik deneyim ile ilgili sorular (Ek 1). Anket formu, TMMOB ve MMO’nun araştırma birikimi ve araştırmanın özgünlüğü dikkate alınarak hazırlandı. Anketin hazırlık sürecinde Sanayi Kongresi 2017 Yürütme Kurulu üyeleri ile iki çalıştay gerçekleştirildi.

Anket formu son halini alınca anketörler ile çalışmanın kapsamı, önemi ve yöntemine yönelik bilgilendirme toplantıları yapıldı. Anket formunda merak ettikleri konular açıklandı. Anketörlerin araştırma sırasında nasıl davranmaları ve olası tepkilere karşısında nasıl tutum almaları gerektiği aktarıldı. Anketin uygulanma yöntemi olarak anket yapılacak kişilere telefonla ulaşılması ve kişilere anketi telefonda ya da e-posta ile gönderilerek e-posta ortamında yapabilecekleri seçeneğinin belirtilmesine karar verildi.

Araştırmanın alanı belli bir bölge ile sınırlandırılmıştır. Araştırmanın kapsamı Gaziantep’te çalışan çalışan mühendislerdir. Bu kapsamda farklı odalara üye 1599 mühendisten sistematik tesadüfi örnekleme yöntemi ile belirlenen 325 kişiye ulaşılmaya çalışıldı. Anket uygulaması anket uygulaması 226 kişi ile yapıldı. Araştırma yüzde 95 güven aralığında +- 6 hata payına sahiptir. Örneklem için

Makina Mühendisleri Odası, Elektrik Mühendisleri Odası, Kimya Mühendisleri Odası, Gıda Mühendisleri Odası üye listeleri kullanılmıştır. Ankete katılan mühendislerden yüzde 41,6'sı makina mühendisi, 10,6'sı gıda mühendisi ve 47,8 ise elektrik mühendisidir.

Anket sorularına verilen cevapların dağılımlarını grafikler olarak metnin içinde sunuyoruz. Ayrıca, anket sorularını bazı değişkenler ile ilişkilendirerek çapraz tablolar oluşturduk: a) yaş, b) cinsiyet, c) medeni durum, d) meslekte geçen süre, e) aylık gelir düzeyi, f) işletme büyüklüğü, g) firmanın sermaye yapısı, h) firmanın teknoloji yoğunluğu. İlgili tablolar araştırmanın sonunda sunulmuştur (Ek 2).

Araştırma kapsamında Kasım 2016'da Gaziantep'te 15 derinlemesine görüşme, 1 odak grup görüşmesi gerçekleştirdik. Derinlemesine görüşmelerde farklı mühendislik alanlarına, farklı yaştaki mühendislere ve erkek mühendislerin yanı sıra kadın mühendislere de ulaşılma amaçlandı. Odak grup görüşmesi de farklı yaşlardan ve farklı mühendislik alanlarından kadın ve erkek mühendisler ile 9 kişilik katılımcı ile oluşturuldu.

Mühendisler ile görüşmelerde derinlemesine görüşme formu izledik (Ek 1). Bu soru formlarını birebir takip etmedik. Görüşmenin akışı, soruların sırasını değiştirdi ve/veya bir soruya cevap verilirken, başka bir soruya cevap oluşturan konulardan bahsedildi. Dolayısıyla, soru formları mutlaka üzerinden geçilmesi gereken konuları belirtmektedir ve bu konular mutlaka görüşülen kişi ile tartışılmıştır.

Araştırma kapsamında 18 Şubat 2017'de Gaziantep'te "Gaziantep'te Mühendisler: Fabrika, Toplumsal Yaşam ve Kent Deneyimleri" başlıklı bir sempozyumda çalışmanın ilk bulgularını paylaştık. Bu sempozyuma katılan yerel inisiyatif temsilcileri, mühendisler ve oda yetkilileri ile sürdürülen tartışmalar bulguların yorumlanmasında oldukça ufuk açıcı oldu.

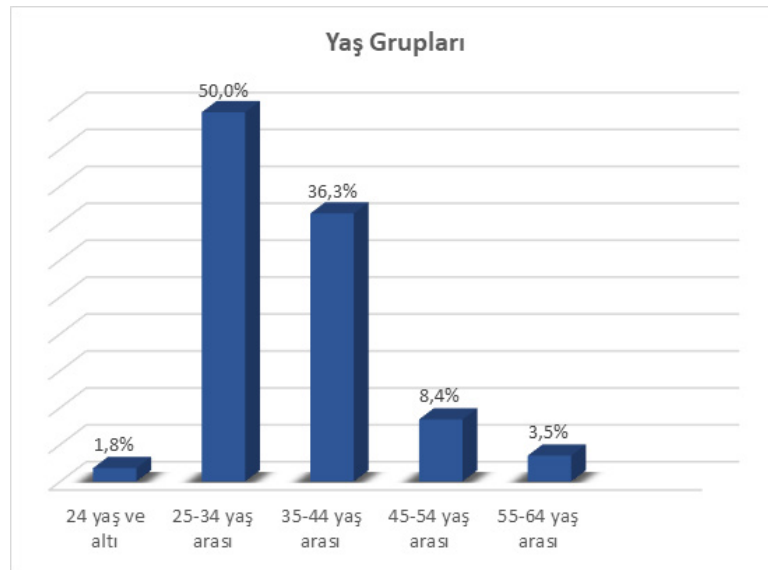
II. Emek Piyasasında Mühendisler

1. Erkek, Evli, Evlat

Gaziantep'te mühendisler erkektir. Mühendislerin yüzde 89'u erkeklerden ve yüzde 11'i kadınlardan oluşuyor. Bu oran ise Türkiye genelinde erkek-kadın mühendis oranı ile yakındır.

Gaziantep'te oldukça genç mühendislerin varlığından bahsetmek mümkün. Yarıdan fazlası 35 yaş altındadır (Grafik 2.1). Gaziantep'te 45 yaş ve üzerindeki mühendislerin oranının yaklaşık yüzde 12 ile düşük düzeyde kaldığı söylenebilir. Bu noktada, başka kent ve bölgelerde görebileceğimiz görece yaşlı ve deneyimli mühendislerin sanayide bulunmadığını vurgulayabiliriz. Bu genç mühendis profiline, Gaziantep sanayisinin niteliğini, mühendislerin vasıflarını ve mühendislik mesleğinin konumunu tartışırken hep göz önünde bulundurmanız gereken bir nokta olduğunu söyleyebiliriz.

Grafik 2.1 Mühendislerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı



Gaziantep'te mühendisler bu kentte doğmuşlar ve bu kentte yaşıyorlar. Diğer bir deyişle, çalışmak için başka bölgelerden gelenler oldukça az. Mühendislerin yüzde 70'i Gaziantep doğumlu iken yüzde 81,4 ise Güneydoğu Anadolu Bölgesi doğumludur. Diğer yandan Gaziantep'teki mühendislerin neredeyse tamamı bu kentte yaşıyor (yüzde 99,3). Dolayısıyla, mühendisler Gaziantep kentinin geleneksel-yerel değerlerinin ve gündelik hayat kültürünün doğrudan parçasıdır. Mühendisin fabrikada, toplumsal yaşamda ve kentte tüm deneyimlerini belirleyen salt kapitalist kurum ve kültür değil; Gaziantep kültürü olarak ortaya çıkıyor.

Bu kentte mühendis emeğinin, mühendislik deneyiminin her aşamasında paternalist ilişkiler oldukça belirleyicidir. "Sahte sevgiye dayalı otorite" olarak adlandırılabilen paternalizm, Gaziantep'te her noktada kendini hissettiriyor. Bu paternalizm örüntülerini çalışmanın ilerleyen bölümlerinde de sıklıkla vurgulayacağız. Gaziantep emek piyasasındaki paternalizm örüntülerinin ilk belirleyeni ise mühendislerin babalarının eğitim ve iş durumları oluşturuyor. Bu anlamda kentteki mühendislerin babalarının yüzde 35,8'i serbest çalışanlardan, yüzde 9,7'si çiftçilerden oluşuyor. Babası bağımlı çalışan mühendislerin oranı ise yüzde 47,6.

Mühendislerin babalarının iş durumuyla benzer şekilde eğitim durumları da paternalizm bakımından dikkat çeken bir diğer göstergedir. Buna göre mühendislerin yüzde 44,7'sinin babası ilköğretim mezunu iken yüzde 25,7'si de ortaöğretim mezunudur. Babası yükseköğretim mezunu olan mühendislerin oranı ise yüzde 27,9'dur.

Mühendislerin kendi hesabına/serbest çalışan babaları çoğunlukla ilk ve ortaöğretim mezunudur (Ek 2.1). Babaların bu durumu kentte emek piyasasında kurumsallaşmış ilişkilerden yoksunluk bakımından çarpıcı bir gösterge olarak öne çıkıyor.

Mühendislerin çoğunluğu evli (yüzde 76) ve bir ya da iki çocuk (yüzde 52,7) sahibidir. Mühendislerin genç olması dolayısıyla, evli olup çocuğu olmayan ise yüzde 36,7'dir.

Mühendisler; Gaziantep'te doğmuş, babasının ücretli iş ilişkisinde bulunarak aileye taşıdığı kurumsal deneyimlerden uzak, paternalist

ilişkiler içinde büyümüş ve halen bu kentte yaşayan genç, evli, erkek evlatlar olarak çıkıyor karşımıza. "Evlat" olma deneyimini, çalışmanın ilerleyen aşamalarında ailenin sağladığı imkanla iş bulma, evlenince ailenin yanında ya da ailenin mülkiyetinde bir evde oturma, çocuk bakımı için ebeveynlerden destek alma gibi konularda da sık sık gözlemleyeceğiz.

2. Eğitim: İntörn Mühendisler

Mühendislerin büyük bir çoğunluğunun eğitim hayatlarını lisans düzeyi ile sınırlı tuttıkları görülüyor. Bu anlamda mühendislerin yüzde 85'i, lisans eğitiminin ardından akademik çalışma sürdürme yolunu seçmemişler. Bunun yanında yüksek lisans mezunu oranı yüzde 13 iken doktora mezunlarının oranı ise yalnızca yüzde 2'dir. Sanayinin daha yüksek teknolojiye ya da daha rekabetçi bir doğaya sahip olduğu kent ve bölgelerde mühendislerin akademik çalışma ile hem kendini geliştirme hem de diğer mühendislerden farklılaşma arayışı içinde olduğu belirtilebilir. Diğer yandan Gaziantep'te sanayi de belirleyici oluyor. Bir mühendis şöyle aktarıyor:

Ben aslında yüksek lisans yapmak istiyordum. Aynı anda olmasına izin vermediler. Ya iş ya okul. İkisi mümkün değil. İstanbul'da, İzmir'de oluyor ama Antep'te olmuyor. (*Makina mühendisi, Erkek, 26 yaşında*)

Gaziantep'te mühendislerin mezun oldukları üniversiteler incelendiğinde ilk sırada yüzde 19,5 ile Gaziantep Üniversitesi yer alıyor. Bu anlamda Gaziantep, üniversite-sanayi işbirliğinin sağlandığı bir örnek olarak öne çıkıyor. Bu noktada Gaziantep Üniversitesi Mühendislik Fakültesi'nin uyguladığı "intörn mühendislik" deneyimi belirleyici oluyor. *"İntörn Mühendislik", ilk kez Gaziantep Üniversitesi'nin uygulamaya koyduğu ve mühendislik eğitimindeki derslerini tamamlamış öğrencilerin son dönemlerini (yaklaşık 4 aylık kesintisiz olarak) sanayide geçirecek olan mezun durumundaki mühendisler için geliştirilen bir yaklaşım. İntörn mühendislik, staj uygulamasının ötesinde, sanayide mühendis gibi görev almayı ve çalışmalara katılmayı kapsıyor. İntörn mühendisler, bir mühendis gibi sanayide çalışmalar yapıyorlar. Ardından ise çalıştıkları işyerleri tarafından istihdam edilme oranları artıyor.*

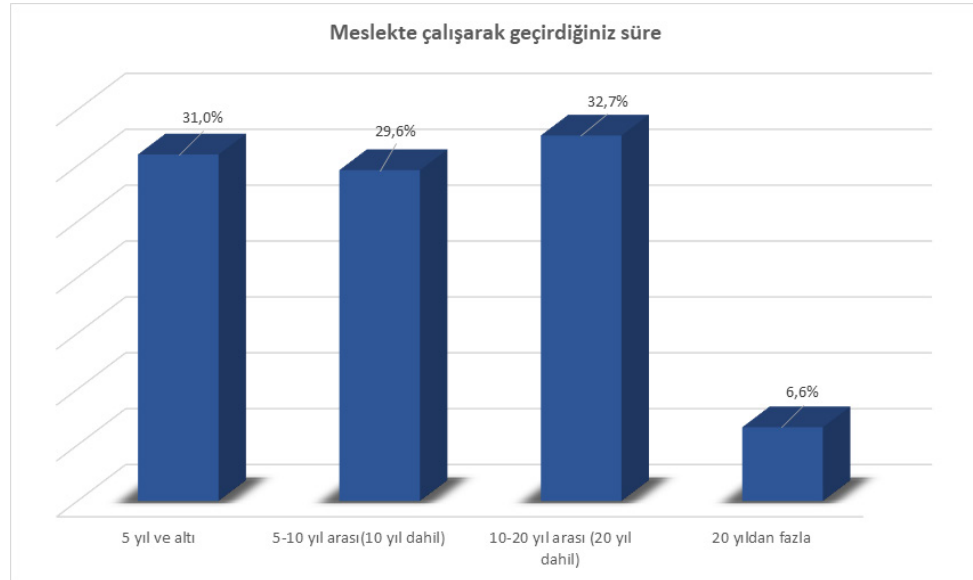
Bunun yanında Gaziantep'e yakın kentlerdeki üniversitelerden mezun olan mühendisler de sanayide önemli yer tutuyorlar. Fırat Üniversitesi (yüzde 5,3), Mustafa Kemal Üniversitesi (yüzde 7,5), İnönü Üniversitesi (yüzde 4,9) ve Çukurova Üniversitesi (yüzde 4,4) bu açıklamayı somutlaştıran örneklerdir.

Gaziantep sanayisinde köklü metropol devlet üniversitelerinden (ODTÜ, İTÜ, Boğaziçi Üniversitesi gibi) mezunların hemen hemen hiç olmadığını söylemek yanlış olmayacaktır. Ayrıca, bir bölge üniversitesi olmamasına karşın Yıldız Teknik Üniversitesi mezunu mühendisler için kaydedilen yüzde 4,4'lük oran da bu bakımdan dikkat çekicidir.

3. İstihdam, İşsizlik: Paternalizmin Gölgesinde

İstihdam ve işsizlik, emek piyasasının kilit iki kavramıdır. Bu kavramlara ilişkin meslekler bakımından yapılacak değerlendirmelerde, ulusal ve bölgesel veriler kadar, saha çalışmalarından elde edilen sonuçlar da önem taşır. Gaziantep'te mühendislerin yüzde 31'i, 5 yıl ve altı bir süredir meslekte çalışıyorlar (Grafik 2.2). Diğer yandan, 5-10 yıl arası süredir meslekte olanların oranı ise yüzde 29,6'dır. Bu anlamda Gaziantep'teki mühendislerin yüzde 60,6'sı 10 yıl ve altı bir süreyi meslekte geçirmişlerdir.

Grafik 2.2 Meslekte Çalışarak Geçirilen Süre

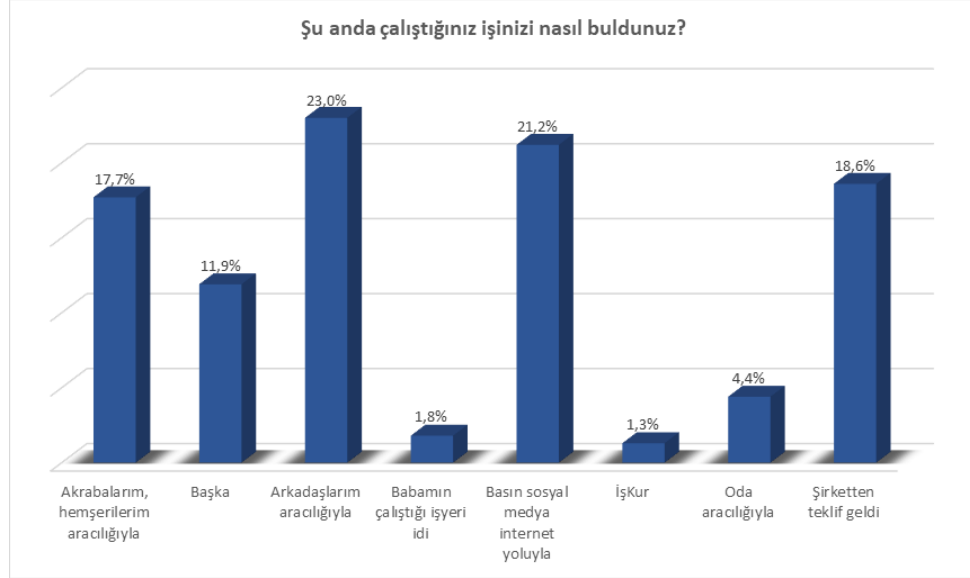


Gaziantep'te mühendislik gibi profesyonellik eğiliminin yüksek olduğu ve işsizlik oranının düşük olmasının beklendiği bir meslekte, meslek alanı dışında geçirilen sürelerin görece uzun olduğu söylenebilir. Gerçekten 5 yıldan fazla meslek alanı dışında kalanların oranının yüzde 6, 3-5 yıl arası meslek dışında kalanların oranının yüzde 2 ve 1-3 yıl arası kalanların oranının da yine yüzde 6 olduğu düşünüldüğünde, toplamda kentteki mühendislerin yüzde 14'ünün uzun süreli olarak meslek dışında kaldıkları görülmektedir.

İstihdama ulaşma yöntemleri nelerdir? Diğer bir deyişle, mühendisler mevcut işlerini nasıl bulmuşlardır? Burada öne çıkan, paternalist ilişkilerdir. Arkadaşları aracılığıyla iş bulanlar, akrabaları ve hemşehrileri aracılığıyla iş bulanlar ve babasının çalıştığı işyerinde çalışanlar paternalist ilişki ağları içerisinde yer alırlar (Grafik 2.3). Dolayısıyla, Gaziantep emek piyasasındaki mühendislerin yüzde 42'si paternalist yöntemlerle iş bulmaktadır. Genç bir mühendis şöyle özetliyor:

İş ararken tanıdık peşinde koştum. Bu hayatın bir parçası. Bizim hayatımızın bir parçası diyebiliriz. Şu bir gerçek ki Marmara Bölgesi'nde asıl Türkiye'nin lokomotif sanayisinin bulunduğu bölgede bu tanıdık meselesi bu kadar etkin değildir diye düşünüyorum. (*Makina mühendisi, Erkek, 23 yaşında*)

Özellikle genç mühendislerin çok büyük bir bölümü çalıştıkları işleri ya akrabaları, hemşehrileri aracılığıyla, ya arkadaşları aracılığıyla ya da babasının eski çalıştığı işyeri olması nedeniyle bulmuşlardır (Ek 2.2).

Grafik 2.3 Mühendislerin Mevcut İşlerini Bulma Araçları

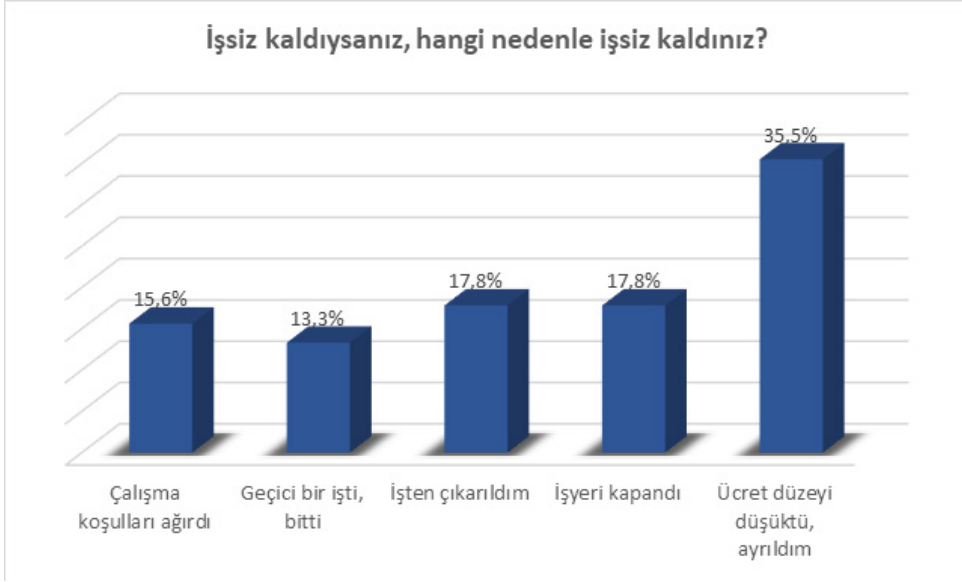
Küçük ve orta ölçekli ve yerli sermayeye sahip şirketler bu paternalist ilişkiler ağının içindeyken, yabancı sermaye ortaklı ya da tümüyle yabancı sermayenin sahip olduğu firmalar bu ağın dışında kalıyorlar (Ek 2.3). Yabancı sermaye ortaklı ya da tümüyle yabancı sermayenin sahip olduğu firmalarda basın, sosyal medya ve internet yolunu kullanarak işi bulmak daha başat bir hale geliyor.

İşsizlik mühendisler için bir tehdit midir? Mühendislerin yüzde 63,3’ü işsiz kalmadıklarını belirtiyorlar. Bu ilk bakışta yüksek bir oranmış gibi gözükse de, mühendislik eğitimi almış nitelikli işgücünün yüzde 40’ına yakının işsizliği deneyimlemiş olması oldukça önemli bir veridir. Deneyimlenen işsizlik çok uzun süreli gözükmemektedir. Gaziantep’teki mühendislerin yüzde 31,4’ü 1 yıl ve altı süreyle, yüzde 5,3’ü ise 1-3 yıl arası işsiz kaldıklarını belirtiyorlar. Düşük işsizlik oranları esas itibarıyla düşük ücretlere razı olma ile sağlanıyor (Ek 2.4). Düşük ücretlerle çalışmaya hazır mühendisler için işsizlik ciddi bir tehdit gibi gözükmemektedir.

İşsizlik süreleri kadar önemli olan bir diğer gösterge de mühendislerin işsiz kalma gerekçeleridir (Grafik 2.3). Bu noktada öne çıkan ilk gerekçe yüzde 35,5 ile ücret düzeyinin düşüklüğüdür. İşsiz kalma

nedeni olarak sıralanan “işyerlerinin kapanması” sanayideki istikrarsızlıkların bir sonucu olarak değerlendirilebilir. Bir başka işsiz kalma nedeni olarak “çalışma koşullarının ağırlığı” ise sanayideki kuralsızlığının altını çiziyor. “İşsiz kaldım çünkü geçici bir işti ve bitti” diyenler ise esnek çalışma biçimlerinin varlığına işaret ediyor.

Grafik 2.4 Mühendislerin İşsiz Kalma Gerekçeleri



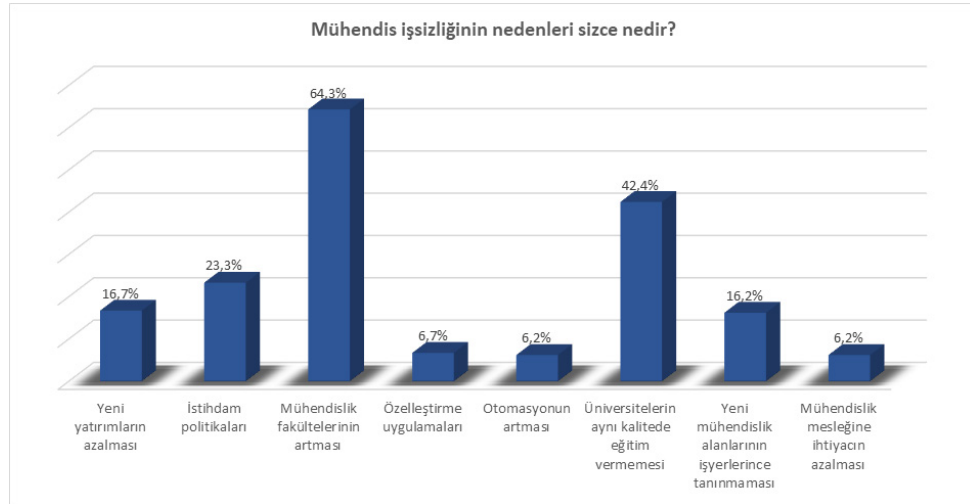
Görüşülen mühendislerden biri, istidam ve işsizlik bakımından ücret politikasının en önemli sorun olduğunu belirtiyor:

İşyerinde şöyle bir anlayış var: ‘Piyasada çok işsiz mühendis var, siz giderseniz başkasını alırız.’ Çok fazla iş yükü var. ‘Yapabilirsin’ deniyor, yapıyoruz. Ama maddi yansıması yok. Tanımı dışında iş yükü veriyorlar. Kişisel gelişim konusunda imkan verilmiyor. Çünkü kurumsallaşma yok şirketlerde. Çünkü şirketler genelde aynı insanlara ait. (*Endüstri mühendisi, Erkek, 41*)

Mühendis işsizliğinin nedenleri üzerine yürütülen tartışma Gaziantep’teki mühendislerin sosyal ve ekonomik sorunları nasıl kavradığına dair de önemli ipuçları veriyor. Mühendis işsizliğinin

nedenleri arasında öne çıkan ilk iki seçenek sırasıyla mühendislik fakültelerinin sayısının artması ve üniversitelerin aynı kalitede eğitim vermemesidir (Grafik 2.4). Gaziantep’teki mühendislerin işsizliği yapısal ve iktisat politikaları çerçevesinde değerlendirmedeği ve sorunu mühendislik fakültelerinin artması ile mühendis sayısının artması gibi dar analizlerle ele aldıkları görülüyor.

Grafik 2.5 Mühendislere Göre Mühendis İşsizliğinin Nedenleri

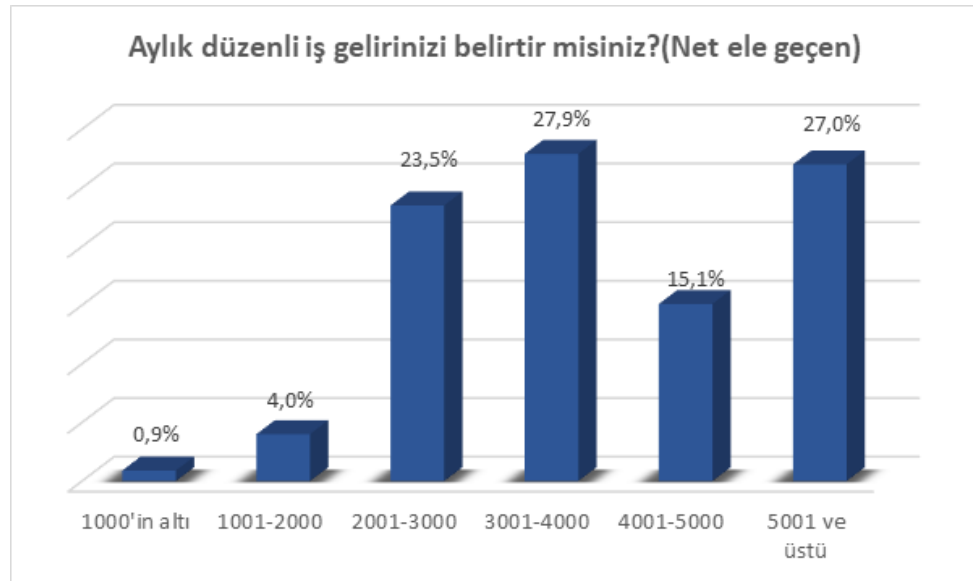


Bu anlamda mühendisler, mühendis işsizliği konusunda ilk olarak eğitime dair sorunlara odaklanıyorlar. Bunun dışında ekonominin yapısal sorunları bağlamında değerlendirilebilecek istihdam politikaları, yeni yatırım alanlarının azalması ve özelleştirmeyi dile getirenler oldukça düşük. Yapısal unsurları işsizlik nedenleri olarak görenler daha çok “eski kuşak” mühendislerdir. 45 yaş ve üstü mühendislerin büyük bir bölümü istihdam politikalarını ve yeni yatırımların azalmasını işsizlik nedeni olarak göstermektedir (Ek 2.5). Mühendisler, mesleğe dair işsizlikle ilgili olarak teknolojik gelişmelerle ilişkilendirilebilecek seçeneklere oldukça düşük oranda rağbet etmişlerdir. Otomasyonun artması ve mühendislik mesleğine olan ihtiyacın azalması için kaydedilen oranlar yapılan bu açıklamayı doğrular niteliktedir.

4. Gelir, Tasarruf ve Borçlanma

Mühendislerin büyük çoğunluğunun düşük ücretler aldığını belirtebiliriz. Yaklaşık üçte biri 3 000 TL'nin altında ücret alıyorlar (Grafik 2.6). Diğer bir deyişle, mühendislerin üçte biri mühendis asgari ücretinin altında çalışıyor. Mühendislik emeğinde asgari ücretin yaklaşık 3 000 TL olarak hesaplandığını belirtelim.

Grafik 2.6 Mühendislerin Aylık Düzenli İş Geliri



Düşük ücret alan mühendisler ise daha çok gençler ve kadınlar. Genç mühendisler ücret skalasının en altında yer alıyorlar. 25 yaşın altındaki mühendislerin yarısı 2 000 TL'nin altında gelir elde ediyor (Ek 2.6). 5 000 TL ve üstü geliri olanların ise büyük çoğunluğu 45 yaş üstündeki mühendisler. İleri yaş aynı zamanda meslekte ge-

çirilen sürenin artması demek. Meslekte 10 yıl ve üstü deneyimi olanların yaklaşık yarısı 5 000 TL üstü kazanıyor (Ek 2.7). Bekleneceği gibi, meslekte geçen süre ücretlerin de artmasına olanak tanıyor.

Kadın mühendisler de erkek mühendislerle oranla daha düşük gelir elde ediyorlar (Ek 2.8). Emek piyasasının geneline yansıyan kadın emeğinin düşük ücretlendirilmesi, Gaziantep özelinde ve mühendislik özelinde de gözlemlenebiliyor. Kadınların yaklaşık yarısı 3 000 TL'nin altında gelir elde ediyor. Kadınların yalnızca yüzde 8'i 5 000 TL ve üstü gelire sahip.

Mühendislik alanları da gelirlerde etkili gözüküyor. Bu anlamda, bir mühendislik hiyerarşisinden de bahsedilebilir. Gaziantep sanayisinde gıda mühendislerinde gelirin düşük olduğu gözlemleniyor. En iyi gelir elde edenler ise makina mühendisleri, ardından ise elektrik mühendisleri (Ek 2.9).

Düşük ücretler mühendisler tarafından iki şekilde meşrulaştırılıyor: a)"piyasa gerçekleri" ve b)"Antep gerçeği". Piyasa gerçeklerini en iyi açıklayan şu mühendisin sözleri:

Daha yüksek ücret verebilir mi? İsterse verir. Ama şöyle söyleyeyim: Bir arabayı aldığınız zaman onu binip test etmek istersiniz, gidiyor mu gitmiyor mu ona bakmak istersiniz. Gidiyorsa tamam. Ama bir de karpuzu alıp eve gelip çürük çıkması da var. Bu bütün özel sektörde olan bir durum. (*Endüstri mühendisi, Erkek, 26 yaşında*)

Mühendislerle görüşürken düşük ücretlerin "Antep gerçeği" olarak kabullenildiğine de tanık olduk. Kentin sanayi yapısı, ücretler, yaşam şartları bir şekilde kabullenilmiş gözüküyor. Sıklıkla, "Antep standartları böyle", "Antep'e göre gayet iyi" sözlerini duyduk.

Düşük ücretler ve gelirler, paternalist süreçle bağlantılı olarak ailenin yanında yaşama ya da ailenin mülkiyetinde bir evde yaşama ile idare ediliyor (Ek 2.10). Düşük ücretleri gençler açısından kabul edilebilir kılan, genç mühendislerin ailelerinden aldıkları destektir. Gençler çoğunlukla aileleri ile birlikte yaşıyorlar ya da ailelerinin mülkiyetinde bir evde kalıyorlar. Bu durum ev kirası kalemini or-

tadan kaldırıyor. Ayrıca, aile ile birlikte kalındığı dönemlerde çocukların bakımı da büyükanne-büyükbaba tarafından üstleniliyor. Bu da kreş ödemesi yükünü ortadan kaldırıyor.

Mühendislerin büyük çoğunluğunun tek gelir kaynağı ücretlerdir. Mühendislerin yüzde 95’i gelir kaynağı olarak ücreti gösteriyorlar. Kira ve ek iş seçenekleri oldukça düşük oranlardadır.

Kentteki paternalist süreçlerle bağlantılı olarak geçmişte çobanlık, pazarcılık, ücretsiz aile işçiliği gibi kurumsal olmayan alanlarda çalışmış mühendislerin varlığı dikkat çekicidir. Daha önce de belirtildiği gibi mühendislerin babalarının işçilik veya memurluk deneyimleri oldukça düşüktür. Bu da mühendislerin halen kurumsallaşmamış bir emek piyasası ve kurumsallaşmamış kapitalist üretim ilişkileri içinde olduğunu göstermektedir. Bir mühendis bu deneyimini şöyle aktarıyor:

Mühendis olmadan çobanlık yaptım, el arabası ile meyve ve sebze sattım. (*Elektrik elektronik mühendisi, Erkek, 50 yaşında*)

Kapitalist üretim ilişkilerinin kurumsallaşamaması ve kentleşmenin aksak işlemesi ile birlikte mühendislerin tarımsal yapılarla bağlantıları da halen sürmektedir. Bu yapılarla olan bağlantının devam ettiği yapılan görüşmelerde de ortaya çıktı.

Tarımdan çok cüzi de olsa gelirimiz var. (*Makina mühendisi, Erkek, 25 yaşında*)

Bu bölge insanının çoğunun kırsal ile ilişkisi devam etmektedir. Tarım gelirleri çok arkadaş için geçerlidir. (*Makina mühendisi, Erkek, 38 yaşında*)

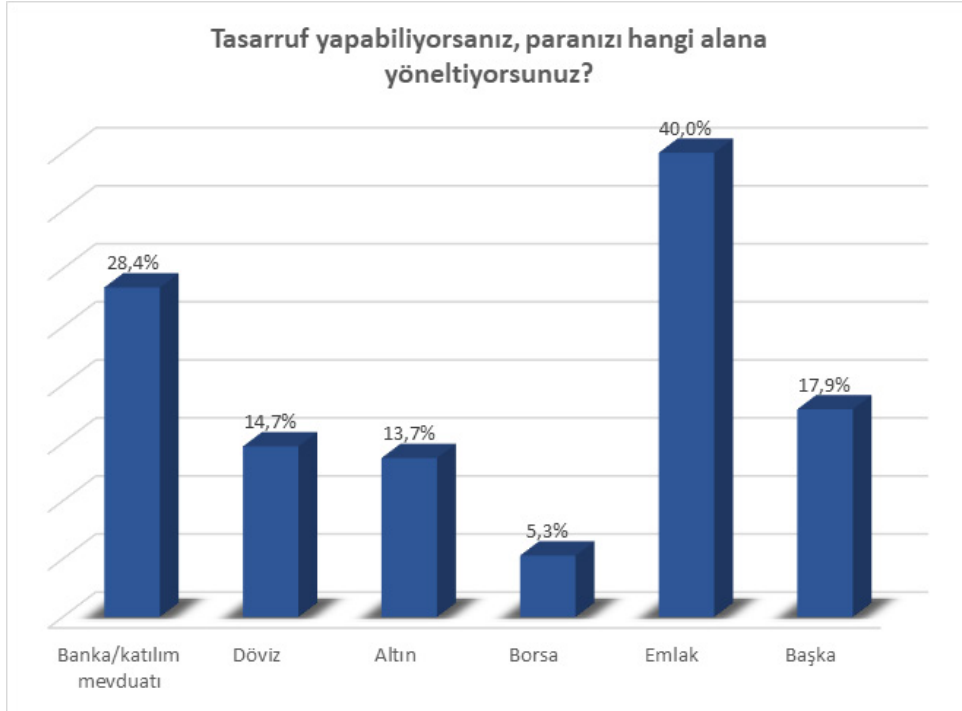
Tasarruf, günümüzde artan borçlanma eğilimine bağlı olarak emeğiyle geçinenler için her geçen gün zorlaşan bir koruma aracı haline alıyor. Bu durum Gaziantep’teki mühendislerin önemli bir bölümü için de geçerlidir. Bu bağlamda kentteki mühendislerin yüzde 59,7’si tasarruf yapamadıklarını belirtiyorlar. Toplumdaki karşılığı ve saygınlığı görece yüksek olan bir meslek dalında tasarruf eğiliminden yoksunluğa dair gözlemlenen eğilim oldukça anlamlıdır.

25 ile 45 yaş arasındaki mühendislerde tasarruf yapabilme daha

yüksektir (Ek 2.11). Diğer bir deyişle, 24 yaş altı gibi çok genç yaşta olanların ve 45 yaş ve üstünde olanların tasarruf eğilimi düşmektedir.

Tasarruf yapabilen mühendisler ise riskli ve spekülâtif kazanç yerine geleneksel tasarruf alanlarını tercih ediyorlar. Tasarruf yapabilenlerin öne çıkardıkları tercihlerde ise ilk sırayı yüzde 40 ile emlak alırken bunu yüzde 28,7 ile banka/katılım mevduatı takip ediyor (Grafik 2.7). Gaziantep'te tasarruf yapabilen mühendislerin, risk alma karşılığında yüksek getiri sağladığı iddia edilen alanlara ilgisi ise oldukça düşüktür. Döviz, altın ve borsa gibi spekülâtif alanlara ilgi oldukça sınırlıdır ve bu sınırlı ilgi de daha çok 25 ile 45 yaş arası mühendislerde görülmektedir (Ek 2.12).

Grafik 2.7 Mühendislerin Tasarruf Eğilimi



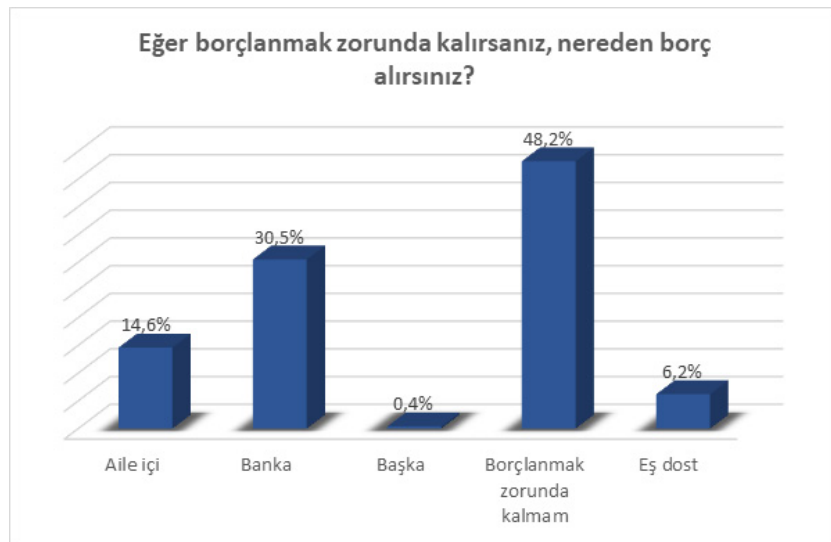
Günümüzde mesleğine bakılmaksızın hemen hemen tüm emekçiler için geçerli olgulardan biri borçlanmadır. Kentteki mühendis-

lerin yarısı, kazandıkları iş gelirleriyle yaşamlarını sürdüremiyor ve borçlanmak durumunda kalıyorlar. Mühendislerin yüzde 33’ü sürekli olarak, yüzde 18’i ise bazen gündelik yaşamı sürdürebilmek adına borçlandıklarını söylüyorlar.

Borçlanma deneyimi tüm mühendisler için geçerli. Aylık gelir düzeyinin her aşamasında benzer bir borçlanma deneyimi gözlemleniyor (Ek 2.13). Dolayısıyla, gelirin yükselmesi borçlanmanın azalmasına neden olmuyor. Gelir yükseldikçe tüketim normlarının değiştiğinden ya da yeni ihtiyaçların saptandığından bahsedebiliriz.

Mühendislerin borçlanma deneyimlerine bakmak, paternalizm olgusunu tekrar gözler önüne seriyor. Mühendislerin önemli bir bölümü aile içi ve eş-dost aracılığıyla borçlanıyor (Grafik 2.8). Borçlanmak zorunda kalan mühendislerin yüzde 30,5’i için borçlanılacak kurum bankalar iken yüzde 14,6’sı aile içi borçlanmayı ve yüzde 6,2’si de eş-dost aracılığıyla borçlanmayı belirtiyor. Kurumsal yapılardan borç almayı tercih etmeme, Gaziantep’te emek piyasasına girişte başlayıp ardından çalışma yaşamında devam eden paternalizmin çalışma dışı yaşamı da düzenlediğini gösteriyor.

Grafik 2.8 Mühendislerin Borçlanma Kaynakları



Mühendislerde öne çıkan borçlanma tipi yüzde 23,7 ile ihtiyaç kredisidir. Bu sonuç, daha önce açıklandığı üzere gündelik yaşamını sürdürmek için borçlanmak zorunda kalan mühendislerin oranına dair sonuçlarla birlikte ele alındığında daha anlamlı hale geliyor. Bunun yanında barınma ihtiyacını karşılamak amacıyla konut kredisi türünde borçlanan mühendislerin oranı yüzde 17,8 iken araba kredisi borcu olan mühendisler için ise oran yüzde 10'dur.

Borçlanma deneyiminde ihtiyaç kredisi tüm yaşlarda başat borçlanma tipidir (Ek 2.14). Yaş ilerledikçe ihtiyaç kredisi borcu artıyor. İhtiyaç kredisi tüm gelir düzeylerindeki mühendisler tarafından kullanılıyor (Ek 2.15). İhtiyaç kredisi borcunun ödenmesi borç ödemeleri arasında en çok zorlayan başlık olarak da öne çıkıyor (Ek 2.16).

Borçlanma konusunda en önemli araçlardan biri kredi kartıdır. Kredi kartı, ulaşım ve kullanım kolaylığı nedeniyle literatürde emekçileri borç ekonomisiyle bütünleştirmenin en kolay yolu olarak değerlendiriliyor². Gaziantep'te mühendisler için kaydedilen yüzde 81'lik kredi kartı kullanma oranı, anılan bütünleşmenin büyük ölçüde gerçekleştiğinin ispatı niteliğindedir. Mühendislerin önemli bir bölümü (yüzde 64,2) kredi kartı borcunu son ödeme tarihine kadar ödemektedir. Geriye kalan kesim içerisinde son ödeme tarihini kaçıranlar (yüzde 10,6), asgari limit ödeyenler (yüzde 6,2) ve borcunu ödeyemediği için kullanamadığı kartları olanlar (yüzde 0,4) bulunmaktadır.

Mühendisler hem borçludurlar hem de borç ödemek onları zorlamaktadır. Yüzde 65'lik bir oran borçlarını öderken zorlandığını belirtiyor. Bu oran, borç ödemesinde zorlanmanın mühendisler için önemli bir sorun olduğu gerçeğini ortaya koyuyor.

Tasarruf ve borçlanma sürecinde değerlendirilebilecek bir başka gösterge, mühendislerin bireysel emeklilik sigortası kullanım durumudur. Mühendislerin yüzde 61,1'i böyle bir sigortaya sahip

2. Bu konuda daha detaylı bir tartışma için Mehmet Atilla Güler'in (2017) Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi'nde yayınlanan "**Borçla Yönetmek: 2000'li Yıllarda Türkiye'de Borçlanma ve Borçluluk**" adlı makalesine bakılabilir.

değildir. Bu anlamda bireysel emeklilik sigortasının Gaziantep’teki mühendislerin çoğu için bir tasarruf aracı olarak görülmediği söylenebilir.

Genel olarak mühendislerin kurumsallaşmamış bir borç yükü altında yaşadığı söylenebilir. Türkiye’de işçi sınıfının önemli bir kesimi borçludur. Son yıllarda ücretlerin milli gelir içindeki payı düşerken işçi sınıfı gündelik hayatını ciddi oranda borçlanarak sürdürmektedir.³

3. Son yıllarda emeğin durumu için 2015 yılında Bağımsız Sosyal Bilimciler tarafından hazırlanan **AKP’li Yıllarda Emeğin Durumu** kitabına bakılabilir.

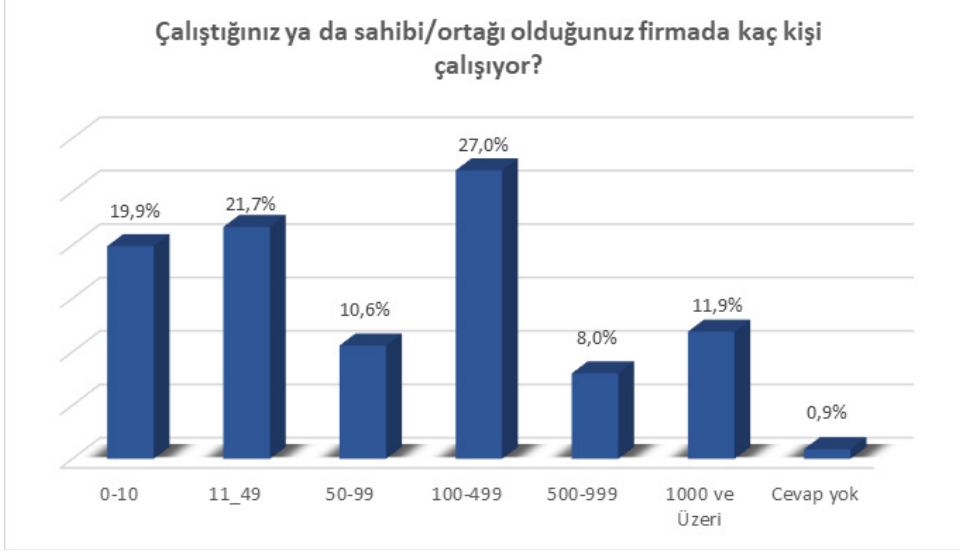
III. Fabrikada Mühendisler

1. Üretim Sürecinde Konum, Vasıf ve Denetim: “Ustabaşı mı Mühendis mi?”

Gaziantep’te mühendis ücretli emek konumundadır. Mühendislerin büyük çoğunluğu (yüzde 75,7) ücretli iken şirketin sahibi olan ya da şirkete ortak olan mühendis oranı oldukça sınırlıdır (yüzde 23,9). Ücretli olma durumu uzun süreli bir deneyim olarak da gözlemleniyor. Diğer bir deyişle, mühendislerin üretim sürecinde ücretli konumu süregiden bir deneyim. Mühendislerin yüzde 65’i, “birilerinin yanında ücretli başladım, öyle devam ediyorum” diyor. “Ücretliyken işveren olan”lar ya da “işveren iken ücretli olan”lar ise dönem dönem kendi işini açma eğilimi gösterenlerin olduğu ama bu süreçte başarılı olamayanların tekrar ücretli konuma düştüğü şeklinde açıklanabilir.

Mühendislerin işyerleri küçük ve orta ölçekli işletmeler. Mühendislerin yarısından biraz fazlası 100’den az kişinin çalıştığı işyerlerinde istihdamdalar (Grafik 3.1). Bu kuşkusuz Gaziantep sanayisinin yapısıyla ilgili. Küresel üretim zincirlerine emek yoğun üretim üzerinden katılan Gaziantep’li yerel sermaye küçük ve orta işletme büyüklüğüne sahip.

Grafik 3.1 Mühendislerin Çalıştıkları Firmada Çalışan Kişi Sayısı



Küçük ve orta ölçekli işletmeler genç mühendisleri ve düşük ücretleri tercih ediyorlar (Ek 2.17 ve Ek 2.18). 11 ile 49 çalışanı olan işyerlerinde bulunan mühendislerin yaklaşık yüzde 70'i 34 yaş altındadır. Bunun ücretlerle ilgili olduğu düşünülebilir. Diğer yandan deneyimli ve ileri yaşta mühendisler büyük ölçekli firmalarda istihdam ediliyorlar. 1000 ve üzeri çalışanı olan işletmelerin istihdam ettikleri mühendislerin yaklaşık yüzde 15'i 45 yaşın üstündedir.

Mühendislerin oldukça büyük bir oranının çalıştığı işyerinde 10'dan az mühendis bulunuyor. İşyerlerinin yüzde 70'inde 10'dan az mühendis bulunuyor. Görüştüğümüz bir mühendis de durumu şöyle aktardı:

Tekstil işletmesinde fabrikasına göre 100 kişi oluyor, 200 kişi oluyor...Mühendis açısından bakarsan ise 100 kişilik bir fabrikada 2 ya da 3 mühendis oluyor (*Elektrik mühendisi, Erkek, 50 yaşında*)

İşyerlerinde mühendis istihdamının azlığının nedenleri olarak şunlar belirtilebilir: a) küçük ve orta ölçekli işletme yapısı, b) teknoloji

yoğunluğunun düşüklüğü, c) Ar-Ge'nin olmaması ve d) mühendis sorumluluklarının ustabaşına devredilmesi.

Vasıf tartışmasında önemli bir başlık iş tanımıdır. İş tanımı, yapılacak işin gerektirdiği bilgi, beceri ve deneyim düzeyini tanımlar. Mühendislerin yarıya yakını (yüzde 42), işyerinde yaptıkları işlerin tanımlı olmadığını ya da tanımlananın dışında işler yaptıklarını belirtiyorlar. İş tanımı olmayan işyerleri ise çoğunlukla küçük ve orta ölçekli işletmeler (Ek 2.19). İş tanımının belirsizliği, mühendisler verilen işlerin ne kadar mühendislik bilgisi, becerisi ve vasfı gerektirdiği konusunu da belirsizleştiriyor.

Vasıf tartışmasında esas olarak gündeme gelen ise, ustabaşılık ve mühendislik konumlarının Gaziantep’te sıklıkla birbirinin yerine kullanıldığı. Görüştüğümüz mühendisler şöyle anlatıyorlar:

Antep’te mühendis hiç önemsenmez. Mühendise karşı çok laubaliler. Antep’teki firmaların çoğu kurumsallıktan uzak. Mühendislerin bir değeri yok orada. Ustabaşı çoğu zaman mühendisten daha değerlidir. (*Elektrik mühendisi, Erkek, 50 yaşında*)

Bazen ustalara mühendislerden daha çok değer veriyorlar. Üst yöneticinin kendi adamı ustabaşı. Aynı yerde çalışıyor olmamız benim onun üstünde olmam gerekiyor ama üst yönetim sürekli onun tarafını tutuyor (*Makina mühendisi, Erkek, 25 yaşında*)

Günümüzde emek piyasasında yaygınlık kazanan insan kaynaklarını yönetimi bağlamında sıkça başvurulan yöntemlerden biri takım çalışmasıdır. Gaziantep’teki mühendislerin yüzde 60,4’ü proje gerekliliğiyle, yüzde 38,3’ü toplam kalite yönetimi nedeniyle ve yüzde 35,6’sı da üretim gerekliliğiyle takım çalışması içinde yer alıyorlar.

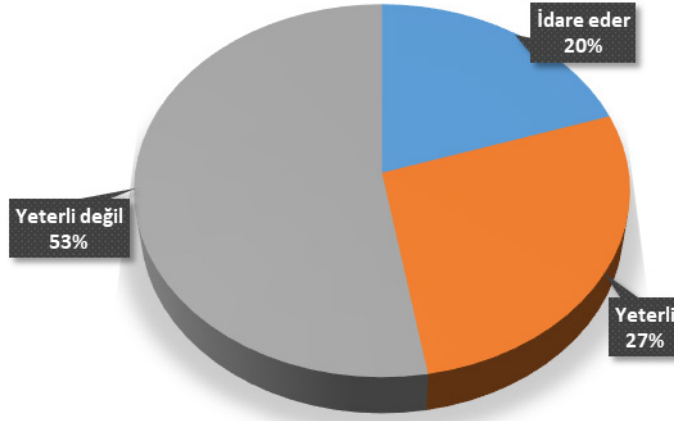
Vasıf düzeyini arttıracak olan bir adım işyeri eğitimleridir. Mühendislerin yaklaşık yüzde 80’i işyerinde ya eğitim almadıklarını ya da nadiren aldıklarını belirtiyorlar. İşyeri eğitimlerinin de firmanın ölçeği ile ilgili olduğu gözlemleniyor (Ek 2.20). Sıklıkla eğitim aldığı söylenen mühendislerin yarısından fazlası 100 kişiden çok

çalışanı olan işyerlerinde istihdam ediliyorlar. Bu nokta, işyerinde eğitimin Gaziantep firmaları için yönetsel bir pratik olarak tanımlanmadığına da işaret ediyor. Bu eksikliğin nedenleri olarak Gaziantep sanayisinin a) küçük ve orta işletme ağırlığı, b) teknoloji düzeyinin düşüklüğü, c) modern işletmecilik tekniklerine uzaklığı belirtilebilir.

Mühendislerin vasıf düzeyi ve üniversite eğitimi arasındaki ilişki oldukça eski bir tartışma başlığıdır. Üniversite eğitiminin sanayinin gerektirdiği bilgilerin gerisinde kaldığı tartışılır. Gaziantep'te mühendislerin yarıdan fazlası, üniversitede öğrendiği bilgilerin yaptığı işle ilgili olmadığını söylüyor (Grafik 3.2). Bu husus, bir yandan üniversitelerin sanayideki gelişmeleri takip etmediği gibi yorumlanacağı gibi, diğer yandan ise mühendislerin mesleklerine uygun işler yapmadığı şeklinde de açıklanabilir.

Grafik 3.2 Mühendislerin Üniversite Eğitim-Üretim Pratiği Uyumunu

Üniversitede öğrendiğiniz bilgiler yaptığınız iş açısından yeterli mi?



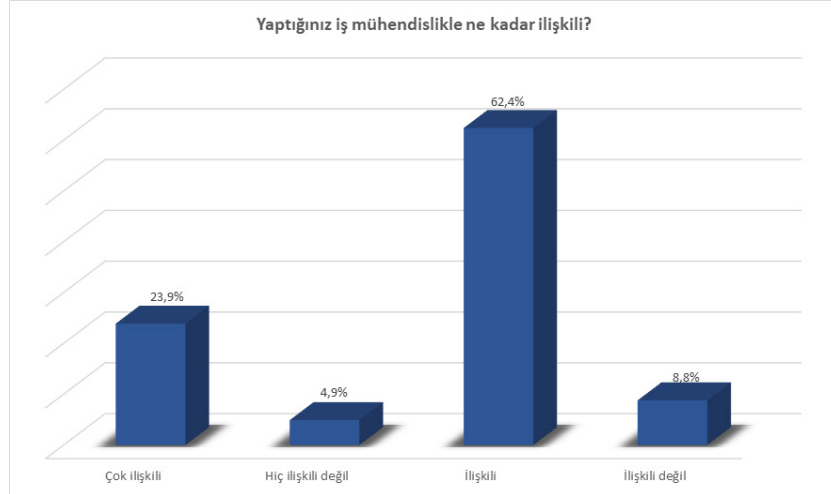
Üniversite eğitiminin yetersizliğini, üniversitede öğrendiklerinin sanayideki uygulamalarla uyuşmadığını vurgulayan mühendisler şu noktalara işaret ediyorlar:

Üniversitedeki eğitimle işi bir alakası yok. İşe giriş sırasında bir 35 günlük eğitimle öğrendim ne yapacağımı. (Makina mühendisi, Erkek, 23 yaşında)

Kitap mühendisliği aslında bizimkisi. Gerçek hayatla hiçbir ilgisi yok. (Makina mühendisi, Erkek, 38 yaşında)

Mühendislerin büyük bir çoğunluğu yaptıkları işin mühendislikle ilişkili olduğunu ifade ediyor (Grafik 3.3). Yüzde 86,3’ü mühendislik alanına giren bir alanda istihdam edildiklerini belirtiyor.

Grafik 3.3 Mühendislerin Yaptıkları İşin Mühendislikle İlişkisi



Mühendisler işin yapılışındaki karar ve tasarım süreçlerinde etkin bir rol oynadıklarını düşünüyorlar (Grafik 3.4). Tahmin edilebileceği gibi daha ileri yaşlardaki mühendisler karar ve tasarım konusunda “etkili” ya da “çok etkili” olduklarını düşünüyorlar (Ek 2.21).

Grafik 3.4 Mühendislerin İşe Dair Karar/Tasarım Süreçlerinde Etkinlikleri



Karar ve tasarımda etkili olanlar iş tanımını net olan mühendisler. İş tanımının olduğu işyerlerinde mühendislerin yaklaşık yüzde 85'i karar ve tasarımda etkili olduğunu belirtiyor (Ek 2.22).

Karar ve tasarımda etkili olduğunu söyleyenler çok uzun saatler çalışanlar aynı zamanda. Haftada 55 saatten fazla çalışan mühendislerin yüzde 93'ü etkili ve çok etkili olduğunu vurguluyor (Ek 2.23).

Vasıf ve denetim ile ilgili doğrudan sorulan sorularda tasarımda ve karar aşamasında etkin olduklarını belirtiyorlar. Fakat vasıf düzeyi ile ilgili doğrudan sorulan sorulara cevaplardan çok mühendislerin diğer sorulara verdikleri cevaplar dikkat çekici:

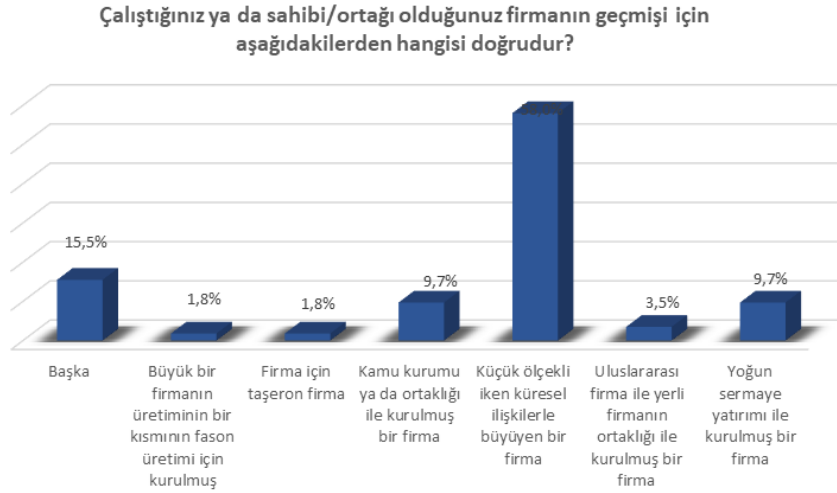
Ar-Ge'de kaç mühendis bilmiyorum (yüzde 15) Firmanın teknoloji yoğunluğunu bilmiyorum (yüzde 2) Firmanın üretimi kimin için yaptığını bilmiyorum (yüzde 7) Firmanın nasıl bir üretim yaptığını bilmiyorum (yüzde 3)

Vasıf ve denetim tartışmasında mühendislerin kendilerini tanımlarken kullandıkları, sıklıkla vurguladıkları kavramlar önemli. Mühendisler kendilerini bu kavramlar ışığında kuruyorlar aslında ve mühendis olarak bu kavramlara sahip olduklarını iddia ediyorlar. Birincisi analitik düşünme. İkincisi kavrama yetkinliği. Üçüncüsü ise sayısal zihin.

2. Teknoloji

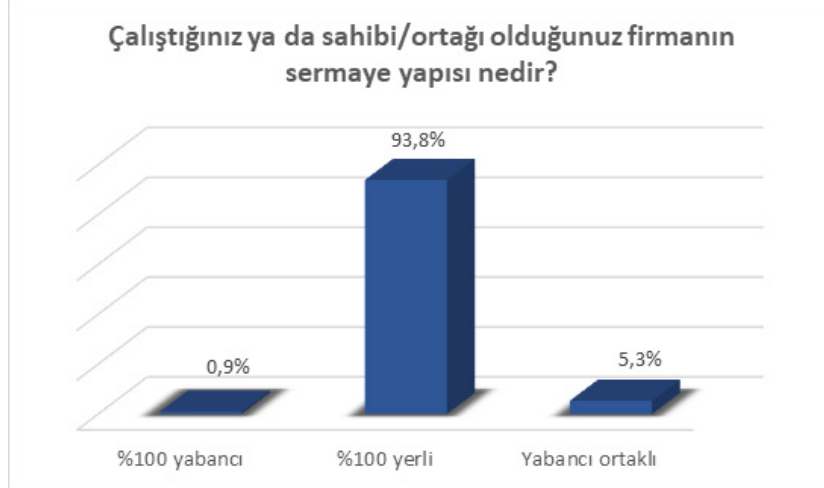
Gaziantep sanayisinde işletmelerin çoğunluğu (yüzde 58) küçük ölçekli iken küresel ilişkiler ile büyümüşler. Bir anlamda, küresel sermayenin taşeron ağının emek yoğun ayağı ile karşı karşıyayız (Grafik 3.5). Belki de mühendisler ve teknoloji ilişkisini anlayabilmek için tüm hikaye burada gömülü.

Grafik 3.5 Mühendislerin Çalıştıkları Firmaların Geçmişten Günümüze Durumu



Gaziantep'te firmaların büyük çoğunluğu tümüyle yerli sermayeye ait (yüzde 93.8) (Grafik 3.6). Yerli sermaye sanayide belirleyici konumda. Tümüyle yabancı sermayeli firmalar ya da yabancı ortaklı firmalar ise sanayi içinde yaklaşık yüzde 6'lık bir paya sahip. Yabancı sermayesi bulunan firmalar daha çok mühendis çalıştırıyor ve daha yüksek ücretler veriyorlar (Ek 2.24).

Grafik 3.6 Mühendislerin Çalıştıkları Firmaların Sermaye Yapısı



Gaziantep sanayisinde firmalarda yüksek teknoloji düzeyi oldukça düşük. Yalnızca yüzde 26,1'lik kesim işyerinin yüksek teknolojiye sahip olduğu belirtiyor (Grafik 3.7). Teknoloji yoğunluğu yüksek olan firmalarda mühendis sayısının çok olduğunun ve bu mühendislerin daha yüksek ücretler aldığının altını çizelim (Ek 2.25).

Grafik 3.7 Mühendislerin Çalıştıkları Firmaların Teknoloji Yoğunluğu



Gaziantep sanayisinde firmaların büyük çoğunluğunda (yüzde 75) Ar-Ge birimleri bulunmuyor. Gaziantep’te lisanslı ya da patentli ürün üretilmiyor. Bir mühendis bu süreci şöyle özetliyor:

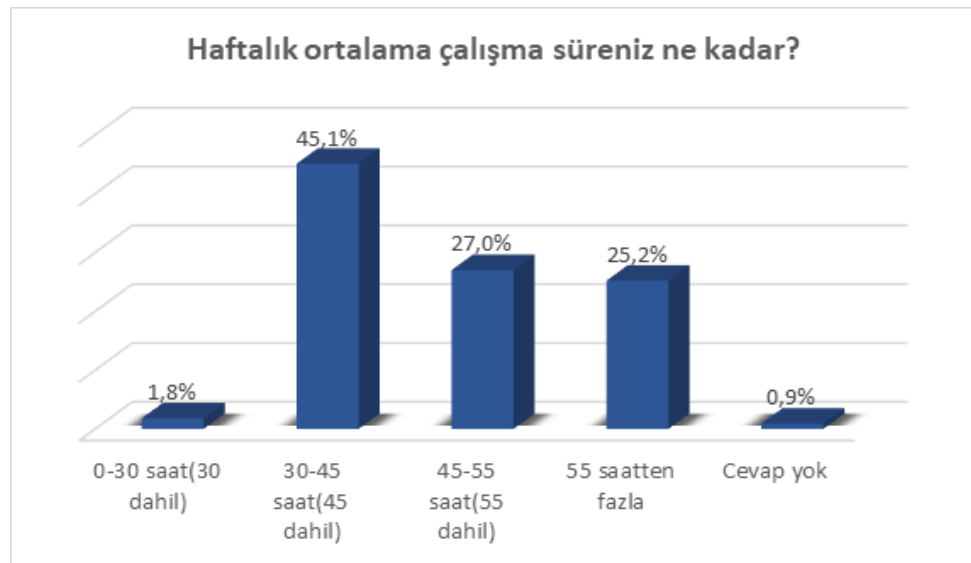
Antep teknoloji üreten bir şehir değil. Tam tersine sanayi şehri bile saymak zaman zaman zor. *İşletmecilik* yapıyor demek daha doğru. *Çünkü bir gıda fabrikası, bir tekstil fabrikası, bir halı fabrikası özünde mühendislik anlamında çok üretici fabrikalar değil. (Odak grup görüşmesi, Mühendis C)*

Gaziantep sanayisi düşük düzey teknolojisi ile, Ar-Ge’nin yokluğu ile, patentli ürünün azlığı ile “Sanayinin B Sınıfı” olarak tanımlanabilir. Dolayısıyla mesleki deneyimlerini, fabrikada ve kentte yaşam örüntülerini incelemeyi hedeflediğimiz mühendisler böyle bir sanayi coğrafyasında bulunuyorlar.

3. Çalışma Süreleri ve Çalışma Koşulları: “Antep Gerçeği”

Çalışma süreleri ve çalışma koşulları, emek piyasasında mühendislerin durumlarının somutlaştırılması noktasında en açıklayıcı göstergeleri oluştururlar. Haftalık ortalama çalışma süreleri hakkındaki sonuçlar, Gaziantep’te mühendislerin İş Kanunu’na aykırı şekilde haftalık ortalama yasal çalışma süresinin üzerinde çalıştırıldıklarını ve bu durumun da olağan görüldüğünü gözler önüne seriyor (Grafik 3.8). Bu bağlamda kentteki mühendislerin yüzde 45,1’i haftalık 30-45 saat aralığında ve yüzde 27’si 45-55 saat aralığında çalışırken 55 saatten fazla bir süreyle yasaya aykırı olarak çalışan mühendislerin oranı ise yüzde 25,2’dir.

Grafik 3.8 Mühendislerin Haftalık Ortalama Çalışma Süreleri



Tüm mühendisler (genç, orta yaşlı, orta yaş üstü) çok uzun saatler çalışıyorlar. Diğer bir deyişle, uzun çalışma saatleri yaşa göre değişmiyor (Ek 2.26). Gençler, iş yüklerinin fazlalığı ile uzun saatler çalışırken, deneyimli ve orta yaşlı mühendisler daha çok denetim sorumluluğu nedeni ile uzun saatler çalışıyorlar.

Gaziantep'te dikkat çeken başka bir nokta da, kadın mühendislerin de çalışma sürelerinin çok uzun olması (Ek 2.27). Kadın mühendislerin yüzde 28'i haftalık 55 saatten fazla çalıştığını belirtiyor. Daha önce kadın mühendislerin ücretlerinin erkeklerden daha düşük olduğunu belirtmiştik. Dolayısıyla, çok uzun saatler çalışıp az ücret alan bir kadın mühendis profili ile karşı karşıya olduğumuzu söyleyebiliriz.

Uzun süreli çalışma pratikleri daha önce de altını çizdiğimiz bir konuyu tekrar gündeme getiriyor. Ustabaşının ya da makina teknisyeninin görev tanımı ve sorumlulukları ile mühendislerin görev tanımı ve sorumlulukları. Ustabaşı, teknisyen ve mühendis konularının süreç içinde birbiri yerine geçmesi çalışma sürelerine de yansıyor. Aşağıdaki mühendislerin sözleri, üretim ve denetim emeği ile mühendislik mesleğinde yaşanan kafa karışıklığını gözlemlemek için oldukça önemli:

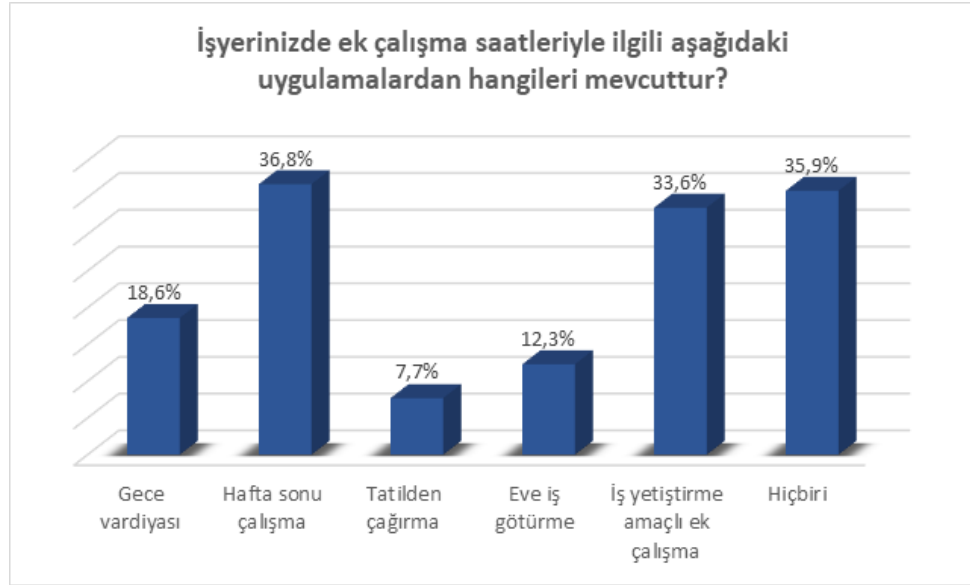
Gaziantep'te mühendis bir şey geliştirmiyor ya biz teknolojiyi transfer ediyoruz. Aldığımız makinayı burada çalıştırmaya çalışıyoruz. Mühendisler bu işin *yöneticiliğini, idareciliğini* yapmaya çalışıyor. Mühendisler bu pozisyonda olduğu için var olan bir işin devam ettirilmesi pozisyonunda çalışıyorlar. Dolayısıyla o işin de devam etmesi için gerekiyorsa gece, gerekiyorsa pazar günü o mühendisin gelip orada çalışması gerekiyor." (Odak Grup Görüşmesi, Mühendis A)

O şalter açıksa. Eğer 24 saat non-stop çalışıyorsa siz o makina çalıştığı müddet içerisinde o işte sorumlusunuz." (Odak Grup Görüşmesi, Mühendis I)

Gaziantep'te yasaya aykırı şekilde haftalık ortalama çalışma süresinin üzerinde çalıştırmanın yanı sıra ek çalışma saatlerinin hemen

her türünün geçerli olduğunu da söyleyebiliriz (Grafik 3.9). Buna göre mühendislerin büyük bir bölümü hafta sonları çalışırken, yine önemli bir bölümü iş yetiştirme amaçlı ek çalışma yapıyorlar. Bunların yanında gece vardiyasına kalanlar, eve iş götürülenler ve ek çalışma süresi bağlamında tatilden çağırılan mühendisler de var.

Grafik 3.9 Mühendislerin Ek Çalışma Süreleri



Ek çalışma yapan mühendisler çoğunlukla genç mühendislerdir (Ek 2.28). Hafta sonu çalışmayı ve iş yetiştirme amaçlı ek çalışmayı yapan gençlerden bahsediyoruz. Genç ve meslekte deneyimi az olan mühendislerin hem iş yüklerinin çok ağır olduğunu hem de hafta sonu dinlenmeden vazgeçerek işyerlerindeki konumlarını sağlamlaştırmaya çalıştıklarını belirtebiliriz.

Ek çalışma türleri yerli sermayenin olduğu firmalarda çok daha fazla uygulanıyor (Ek 2.29). Hafta sonu çalışma yapan mühendislerin yüzde 97,5'i yerli sermayeye ait işyerlerinde çalışıyorlar. Eve iş götürülen mühendislerin yüzde 96,3'ü yerli sermayeye ait işyerlerinde çalışıyorlar. Çalışma sürelerindeki düzensizlik ve ek çalışma saatleriyle ilgili olarak mühendislere kulak verelim:

Hafta sonları tatil. Normalde 08.0-18.00 çalışırız ama hep telefonla aranırım. Bazen geceleri giderim. Bazen hiç eve gitmediğim günler olur. Koltukta yatarız 3-4 saat. (*Kimya Mühendisi, Erkek, 32*)

Eşim memur. Çalışma saatleri belli. Benim belli değil. Ailede sıkıntı oluyor. Sonra herkes kabulleniyor. Ben mühendisle evliyim. Bu dengeyi nasıl sağlıyorum? Arkadaş çevrem mühendis olduğu için standartlaşıyor. (*Kimya mühendisi, Erkek, 32*)

Çalışma sürelerine dair mühendislerce kabul edilmiş bir "Antep Gerçeği" var. Gaziantep firmaları için uzun çalışma süreleri çok yaygın ve kabul edilmiş gözüküyor. Bir kadın mühendis şöyle aktarıyor:

Şimdi ben kendimi o yönden şanslı hissediyorum. Bizim firma İstanbul firması olduğu için. Burada da şubesi olduğu için hani öyle çok yorucu bir tempoda çalışmıyoruz. Yani normalde Antep çok yoruyor. (*Kimya mühendisi, Kadın, 32 yaşında*)

Mesai saati genel olarak firma çok kurumsal değilse böyle bir kavram yok. Antep'de böyle bir kurumsallık yok. 24 saat hazır vaziyette bekleyebilir mühendis. Nöbetçi doktor gibi (*Odak Grup Görüşmesi, Mühendis B*)

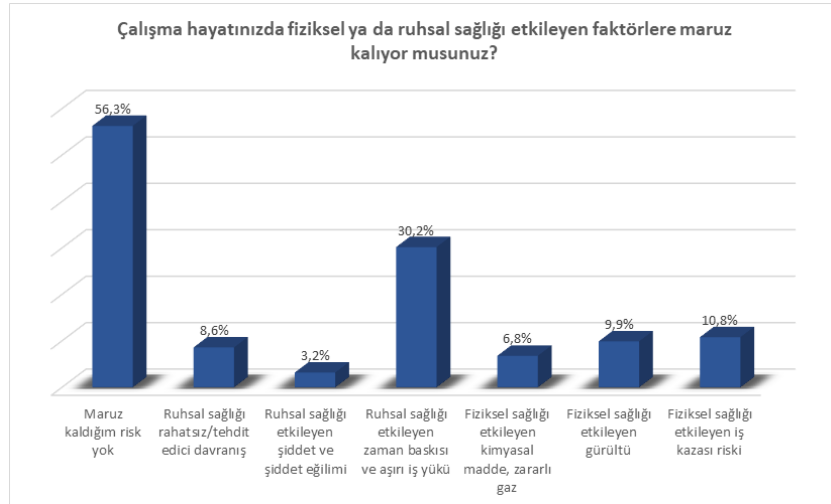
Çalışma süreleri bakımından oldukça ağır şartların varlığına ve ek çalışma uygulamalarının yaygınlığına rağmen fazla mesai ücretinin Gaziantep'teki mühendislerin önemli bir bölümü için söz konusu olmadığı görülmektedir. Gerçekten kentteki mühendislerin yalnızca yüzde 11,5'i sürekli olarak fazla mesai ücreti alırken yüzde 6,2'si ise bazen bu ücreti aldıklarını belirtmişlerdir. Bunların yanında araştırma kapsamında görüşülen mühendisler içerisinde prim alanların oranı da yalnızca yüzde 23'tür. Çalışma sürelerindeki bu yoğunluğa rağmen sürecin maddi bir karşılığının olmaması aynı zamanda kentteki mühendisler için ilerleyen bölümlerde tartışılacak olan güvencesizleştirme süreçleri bakımından da önemli bir gösterge olarak değerlendirilebilir.

4. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği

Sanayiye dayalı üretimin gerçekleştirildiği işyerleri, sıklıkla karşılaşılan iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle işçi sağlığı ve iş güvenliği bakımından özel inceleme gerektirir. Mühendisler, iş tanımlarında yaşanan sorunlara rağmen çoğunlukla iş kazası veya fiziksel meslek hastalığından çok, çeşitli nedenlerle ortaya çıkan psikolojik sorunlarla yüzleşmek durumunda kalıyorlar (Grafik 3.10). Mühendisler, çalışma hayatında fiziksel ya da ruhsal sağlıklarını etkileyen faktörlerle ilgili olarak yüzde 30,2 ile ruhsal sağlığı etkileyen zaman baskısını ve aşırı iş yükünü öne çıkarıyorlar.

Fiziksel sağlığı etkileyen iş yükü ve gürültü de sıklıkla dile getiriliyor. Öte yandan mühendislerin yüzde 8,6'sı ise ruhsal sağlığı etkileyen şiddet ve şiddet eğiliminden rahatsız olduklarını dile getiriyor.

Grafik 3.10 Mühendisleri Çalışma Hayatında Fiziksel ya da Ruhsal Sağlıklarını Etkileyen Faktörler



İşçi sağlığı ve güvenliği alanında yaşanan sorunlar, görüşmeler sırasında mühendisler tarafından en çok dikkat çekilen konulardan biri oldu. Burada ilginç olan, mühendislerin önemli bir bölümünün işçilerin yaşadıkları iş kazalarından sistemi değil işçinin kendisini sorumlu tutuyor olmalarıdır. Bir mühendis şöyle diyor:

İşçi kendi güvenliğini kendi sağlamak zorunda. Alet elinde teknoloji kullanmadığı için kendisinin dikkatine bağlı bir iş.
(*Ziraat Mühendisi, Erkek, 51*)

Bunun yanında mühendisler, yine işçi sağlığı ve güvenliği bağlamında çalışma ortamındaki kirlilikten de rahatsız olduklarını dile getiriyorlar. Bir mühendisin sözleri ile:

Makina çalıştığı anda pamuklar çok uçuntu yapıyor. Ortalık kir, pas içinde... Maske takmak zorunda kalıyorsun ama her zaman da takamıyorsun. Durmadan içine pamuk çekiyorsun. Ağzına doluyor. (*Elektrik Mühendisi, Erkek, 50*)

Kentte mühendislerin çalıştıkları işyerlerinin yarısından fazlasında işyeri hekimi ya bulunmuyor ya da “bazen” bulunuyor. İşyerlerinin yüzde 27’sinde işyeri hekimi bulunmuyor, yüzde 27,9’sunda ise “bazen” bulunuyor. İşyeri hekimi bulunmayan işyerlerinin yüzde 80’e yakını 50 kişiden az çalışanı olan firmalardır (Ek 2.30). Öte yandan işçi sağlığı ve güvenliği denetiminde bulunan bir mühendis kentte bu alandaki durumu şöyle özetliyor:

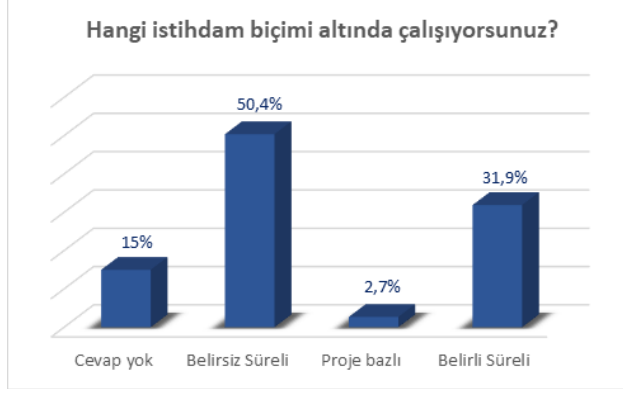
Koşullar çok kötü. İşverenler iş sağlığı ve güvenliği için gerekli altyapıyı ve malzemeleri edinmiyor. Benim ziyaret ettiğim ya da çalıştığım işletmelerde ekipman, ortam, ölçümler, havalandırma, bakım vs. gibi düşündüğünüzde bunların yüzde 90’ı yapılmıyor. Kağıt üzerinde yapılması gerekenler yapılıyor ama mevzu işverenin cebinden parası çıkma radmesine geldiğinde bu iş olmuyor. (*Gıda Mühendisi, Erkek, 30*)

5. Mesleki Gelecek ve Güvencesizlik

Günümüzde hemen hemen her meslek için geçerli sorunlardan biri güvencesizlik. Emek piyasasına girişten itibaren başlayan güvencesizleştirme, hem çalışma yaşamını hem de çalışma dışı yaşamı etkileyen bir süreçtir. Güvencesizlik, yapılan işin değeri ve geleceğiyle doğrudan ilişkili bir süreci ifade ediyor.

Güvencesizliğin bir boyutu istihdam güvencesizliğidir. Kolayca işten atılabilmek. Gaziantep'teki mühendislerin yüzde 42,9'u yaptıkları işi mühendis olmayan birinin de yapabileceği düşüncesindedir. Buna göre her 10 mühendisten 4'ü, mühendislik gibi uzun bir eğitim sürecinin sonunda büyük ölçüde uzmanlığa dayalı bir şekilde icra edilmesi beklenen bir işin bu süreçleri deneyimlemeden de gerçekleştirilebileceğini belirtiyor.

Güvencesizliğin diğer bir boyutu istihdam biçimlerinin güvencesizliğidir. Mühendislerin üçte birine yakını belirli süreli ya da proje bazlı istihdam altındadır (Grafik 3.11). Önemli bir bölümü ise bu soruyu yanıtsız bırakmıştır. Bu konudaki sessizlik de güvencesiz istihdam biçimlerine dair söylenmek istenmeyenler olarak yorumlanabilir. Esnek çalışma biçimleri olan proje bazlı çalışma ve belirli süreli çalışma Gaziantep emek piyasasında görünür ve gözlemlenebilir bir durumdur.

Grafik 3.11 Mühendislerin İstihdam Biçimleri

Güvencesizliğin bir diğer boyutu olan sosyal güvencesizlik mühendislerde gözlemlenmemektedir. Mühendislerin tümü sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olarak çalışıyorlar.

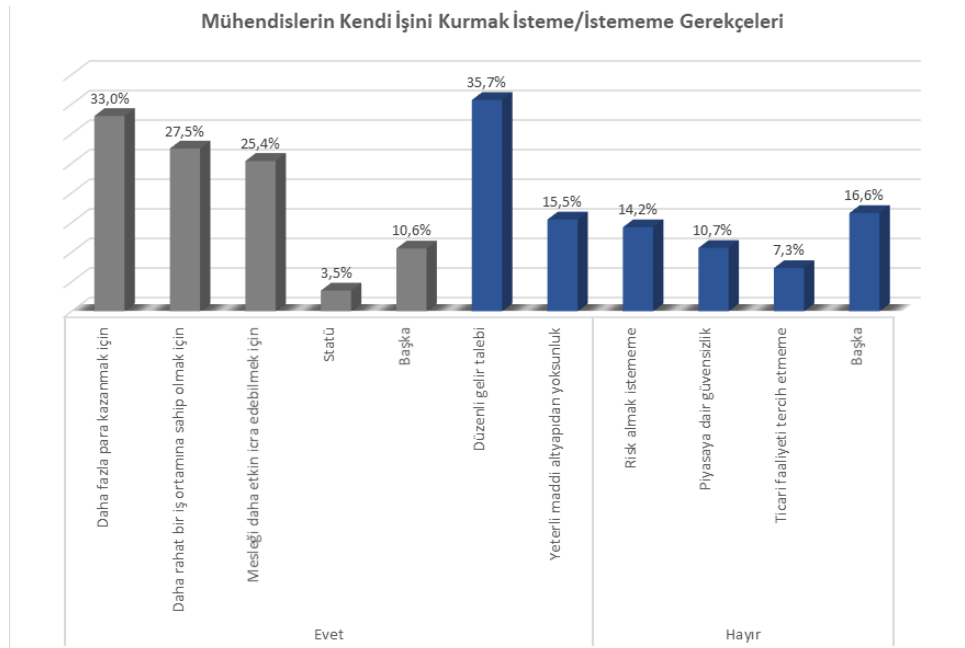
Güvencesizlik deneyimleri ile ilgili olarak açıklayıcı bir diğer veri mühendislerin kendi işini kurma tercihleridir. Kendi işini kurma deneyimi, Gaziantep örneğinde, 1980'ler ortalarından sonra bu kentteki küçük ve orta ölçekli sanayi işletmelerine yapılan yoğun teşvikler ve küçük girişimci yaratma isteği ile birlikte düşünülebilir.

Ücretli çalışmadan kendi işini kurmaya geçiş, emekçilerin bir bölümü açısından bir "sınıf atlama" aracı olarak görülebilir. Bu doğrultuda Gaziantep'teki mühendislerin yüzde 64'ü kendi işini kurmak isterken yüzde 36'sının ise böyle bir talebi bulunmuyor (Grafik 3.12). Kendi işini kurmayı düşünen bir mühendis, bu düşünceye sahip olmasının gerekçelerini aşağıdaki şekilde açıklıyor:

Bu işi 10 yıl daha sürdürebilirim. Sonra kendi işletmemi kurmak istiyorum. Gıda üretim tesisi kurmak istiyorum. Beni rahatsız eden çok şey var işyerinde: Çalışma ortamındaki mobbing, yaptığımız işin kıymetsiz oluşu, işyerindeki görev tanımı ve yetki karmaşası, işverenin daha fazla kar etmek için her şeyi kendisinde helal görmesi. (*Gıda Mühendisi, Erkek, 30*)

Kendi işini kurmak isteyen ve istemeyen mühendisler bu tercihlerinin gerekçeleri sorulduğunda her iki durum için de en önemli neden, ücret ve gelir (Grafik 3.12). Kendi işini kurmak isteyenler daha çok para kazanmayı hedeflerken, istemeyenler ise düzenli gelire sahip olmayı önemsiyorlar. Kendi işini kurmak istemeyenler, düzenli geliri önemserken, risk almak istemediklerini ve piyasaya güvenmediklerini de belirtiyorlar. Diğer yandan kendi işini kurmak isteyenler, daha rahat bir iş ortamına sahip olma ve mesleği daha etkin icra edebilme gerekçelerini de belirtiyorlar.

Grafik 3.12 Mühendislerin Kendi İşini Kurmak İsteme Gerekçeleri-İstememe Gerekçeleri



Mühendislerin neredeyse yarısı gelecek için kaygılıdır (yüzde 45,6). Gelecek kaygısı duyan mühendisler, düzenli iş bulamama (yüzde 16,8), işyerinin kapanması (yüzde 8), işten çıkarılma (yüzde 6,6) ve meslek dışı işlerde çalıştırılma (yüzde 6,2) gibi durumları kaygı verici buluyorlar (Grafik 3.13).

Mesleğin geleceği için kaygı düzeyi yüksek olanlar gıda mühendis-

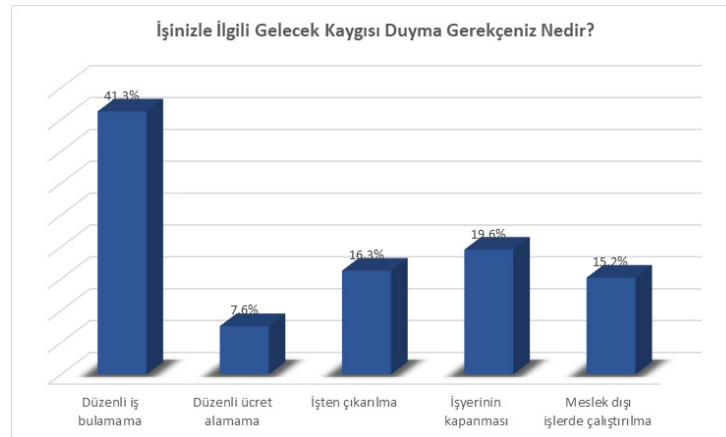
leri, ardından elektrik mühendisleri ve ardından makina mühendisleri olarak sıralanıyor (Ek 2.31). Gıda mühendislerinin yaklaşık yüzde 60'ı, makina mühendislerinin ise yaklaşık 40'ı gelecek için kaygı taşıyor. Gelecek kaygısı için de bir mühendislik hiyerarşisinden bahsedebiliriz.

Mesleğin geleceği için kaygı düzeyi mesleğe yeni başlamışlarda oldukça yüksektir. Meslekte 5 yıldan az çalışanların yüzde 60'ı kaygılıdır (Ek 2.32). Genç mühendisler geleceksizlik ve güvencesizlik kapanındalar. Daha ileri yaşlardaki mühendislere göre kendileri için, meslekleri için, istihdamları için ve en genelde gelecekleri için kaygılılar.

Mesleğin geleceği için kadın mühendisler çok daha fazla kaygılıdır. Kadın mühendislerin yüzde 80'i kaygılı olduğunu ifade etmektedir (Ek 2.33). Gaziantep sanayisinde kadınların çok uzun saatler çalıştıklarını, daha az ücretler aldıklarını belirtmiştik. Tüm bunlarla paralel olarak da kaygı düzeyleri çok yüksek.

Tüm bu koşullar altında mühendislerin iş seçiminde iş güvencesi-yüksek ücret tercihleri irdelendiğinde yüzde 67,7 gibi yüksek bir oranla öncelikli tercihlerinin iş güvencesi olduğu ortaya çıkıyor. Mühendislerin yüzde 32,3'ü ise yüksek ücret tercihinde bulunuyor. Kadın mühendisler çok yüksek oranda iş güvencesini tercih ediyorlar (Ek 2. 34).

Grafik 3.13 Mühendislerin İşle İlgili Gelecek Kaygısı Duyma Gerekçeleri



Çalışmanın ışık tuttuğu ilgi çekici bulgulardan biri mühendislerin bir şansa sahip olmaları halinde aynı işi yapıp yapmayacaklarına dair tercihleridir. Buna göre Gaziantep’teki mühendislerin yalnızca yüzde 53,1’i seçme şansı olmaları halinde yine bu mesleği seçeceklerini dile getiriyor. Bu bağlamda kentteki mühendislerin neredeyse yarısı mesleklerini icra ediş biçiminden memnun değiller. Bir mühendis, meslek seçimine dair sorunu doğrular nitelikte şöyle diyor:

Ben doktor olmak isterdim. Mühendislik yapmazdım, doktorluk yapmak isterdim. En azından kendi mesleğini yapıyor, üniversitede okuduğu bilgileri kullanıyor. (*Elektrik Mühendisi, Erkek, 50*)

Mesleki gelecek ve güvencesizlik başlığında bir önemli vurgu da mühendislerin kendilerinin yalnızca Gaziantep’te geçerli olmalarını vurgulamalarıydı. Kentin gerçekliğinin mühendisleri fazlasıyla belirler hale geldiği gözlemleniyor. Bir mühendisin sözleri ile:

Ben burada para ediyorum başka yerde etmiyorum. Bilgi birikimimi sadece burada kullanabiliyorum. (*Odak grup görüşmesi, Mühendis I*)

IV. Kentte Mühendisler

1. Kentte Gündelik Hayat Örüntüleri: “Antepli Olmak”

Gaziantep kentindeki gündelik hayat örüntülerini, göç olgusuyla birlikte ele almak bir zorunluluk olarak ortaya çıkıyor. Gaziantep, gerek kentin tarihi gerekse de sanayileşme süresince çevre bölgelerden yoğun şekilde göç almıştır. Dolayısıyla kentte yaşayan mühendislerin gündelik hayat örüntülerine ilişkin çıkarımlarını da bu koşulları göz önünde bulundurarak değerlendirmek gerekiyor. Şu anda göç gerçeği kenti tümüyle tanımlamaktadır. Mühendislere kulak verelim:

Antep hak ettiği noktada değil. Bu alanda yetkin insanlara görev verilmedi. Planlı bir uygulama hayata geçirilmedi. Rant ön plana çıkarıldı. İnsanların yaşam kalitesi ön planda değil. Kaynaklarımız israf ediliyor. Ve kendi kaynaklarımızla kendimizi zehirliyoruz. Onun dışında kontrolsüz göçler var. Özellikle Suriye’den gelenler. Yaşam alanınız sizin olmaktan *akıyor* ortak. (*Endüstri mühendisi, Erkek, 58*)

Olumsuz etkilendiğini düşünüyorum. Yoğun Suriyeli nüfusun Antep’in demografik yapısını, çalışma, sosyal, kültürel ve ahlaki yapısını çok değiştirdi. Daha çok Ortadoğululaşma etkili kentin genelinde. İyiye gittiğini düşünmüyorum. (*Odak grup görüşmesi, Mühendis*)

Mühendislerin büyük çoğunluğu ailesinin daha önceden kente yerleşmiş olması ve dolayısıyla kendisinin kentte doğup büyümüş olması nedeniyle Gaziantep’te yaşıyor (Grafik 4.1). Çalışmaya katılan her yaştan mühendis “burada doğdum ve büyüdüm” diyor. Dolayısıyla, yeni bir göç dalgası ile gelen mühendislerden bahsetmiyoruz (Ek 2.35).

Mühendislerin yalnızca yüzde 11,1'i çalışmak için kente geldiğini belirtiyor. Gaziantep'te yaşayan her on mühendisten sadece birinin çalışmak ve iş bulmak için başka kentlerden geldiği anlaşılıyor.

Grafik 4.1.Mühendislerin Yaşadıkları Şehre Gelme Nedenleri



Mühendisler “yaşadıkları kentin kendileri için ne ifade ettiği” sorulduğunda kenti; “çocukluklarını geçirdikleri, büyüdükleri yer” (yüzde 57) olarak ve “sosyal hayatlarını sürdürdükleri yer” (yüzde 37,1) olarak tanımlıyorlar.

Mühendislerin kendilerini yeniden ürettiği alanlara bakmak da ilginç sonuçlar serimiyor. Spor yapmak, sinema ve/veya tiyatroya gitmek gibi ev ve aile dışı sosyal faaliyetler arasında AVM'ye gitmek ilk sırada yer alıyor. Mühendislerin büyük bir çoğunluğu (yüzde 65) sosyal etkinlik olarak AVM'ye gitmeyi tercih ediyor. AVM dışında yine büyük oranlarda sinema ve kafe-lokanta-kahveye gitmek gibi sosyal etkinlik türlerine yöneldikleri anlaşılıyor. Bu etkinlik alanlarının da AVM ile ilişkili mekanlar olduğu düşünülrse tek yönlü bir etkinlik modeli ile karşılaşıldığı görülebilir (Grafik 4.2).

Ev ve aile dışı sosyal faaliyetlerde AVM tüm yaş gruplarında baskın

bir etkinlik. Ancak, genç yaşlardaki mühendisler için AVM harici fazla etkinlik belirtilmiyor. Dernek, oda ve lokal türü yerlerde toplumsallaşma 55 yaş ve üstü için bir etkinlik olarak gözlemleniyor (Ek 2.39).

AVM’ye gitme tercihi, kentin etkin olmayan sosyal kültürel yaşamı ile birlikte de düşünülebilir. Bu sınırlılık nedeniyle AVM’lerde vakit geçirmenin, mühendislerin özellikle izin günlerinde iş dışı gündelik yaşamında ilk sıralardaki yeri daha net anlaşılabilir.

Mühendislerin birçoğu kentte söyleşi, panel, tiyatro gibi alternatiflerin olmadığını vurguluyor. Genel olarak var olan etkinliklerin çoğunlukla muhafazakarlaşan bir yapıda olduğu ve siyasal iktidarın yerel görünümünün baskın olduğuna ilişkin görüşler de mevcut:

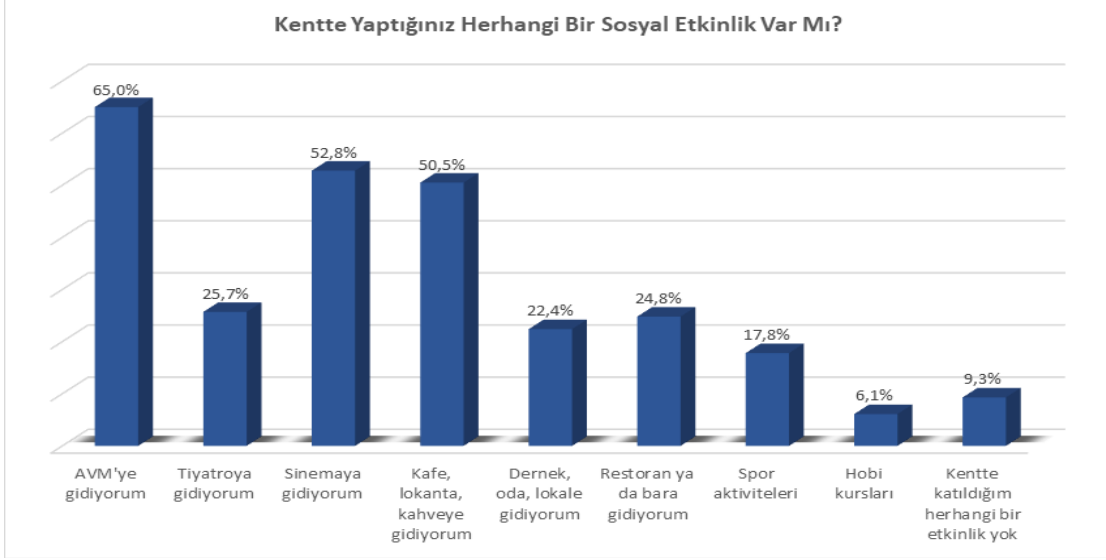
Travma yaşadık yerel iktidarın değişiminden sonra. Dolayısıyla Antep’te yapılan sosyal ve sanatsal etkinlikler var ama katılmıyorum. Çünkü kendi dünyalarını yansıtan etkinlikler gerçekleştiriyorlar. (*Ziraat mühendisi, Erkek, 51 yaşında*)

Sosyal faaliyetlerin tüketim normları ile birlikte düşünülmesi önemli (Ek 2.40). Gelir düzeyi yükseldikçe sinema, tiyatro, spor faaliyetleri artıyor. Gelir düzeyinin yüksekliği, kentte mühendisler arasında tüketim ve buna bağlı sosyal etkinlikler açısından bir makas yaratıyor. 3000 TL’ye kadar ücret alan mühendislerde tiyatro ve sinema gibi sosyal etkinlikler düşükken, 5000 TL üstü geliri olanlarda bu tarz etkinlikler daha yoğun biçimde göze çarpıyor. Bu durum mühendislerin sözlerinde oldukça net gözlemleniyor:

Tek bir gün ailemizle çıkabiliyoruz, buna sosyallik dersiniz. Sinema tiyatro konser lükse kaçıyor. (*Kimya mühendisi, Erkek, 32*)

Her şey maddiyatla alakalı yani, çünkü maddiyat olmayınca hiçbir şey yapamıyorsun. (*Elektrik elektronik mühendisi, Erkek, 50 yaşında*)

Grafik 4.2 Mühendislerin Kentte Yaptıkları Sosyal Etkinlikler



Gündelik hayat içerisinde sosyal hayatın kurulduğu önemli bir alan da yemek kültürü olarak beliriyor. Özellikle pazar günleri olmak üzere hafta sonları, yemek yeme etrafında kurulan sosyalleşme pratikleri çok baskın olarak gözüküyor.

İnsanlar hafta içi çıkmaz. Genelde Pazar günleri pikniğe giderler. *(Makina mühendisi, Erkek, 25 yaşında)*

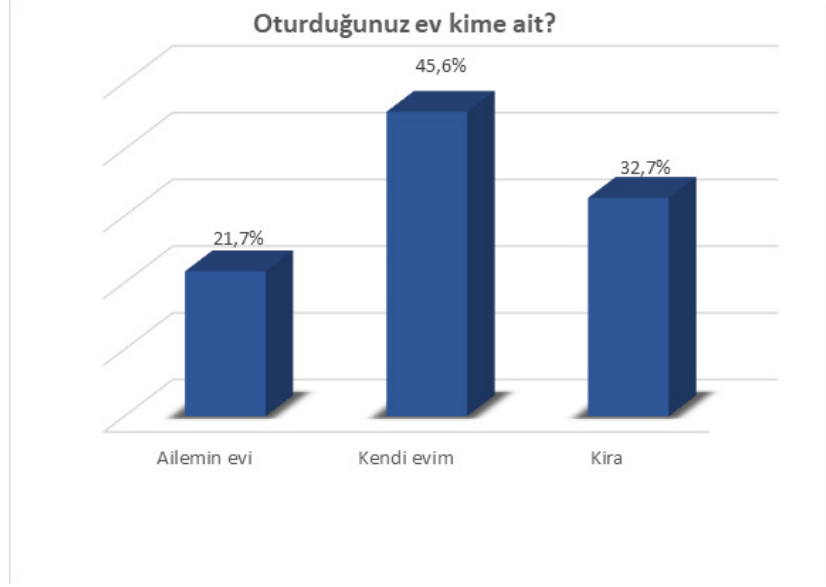
Genellikle yemek kültürünün yoğun olmasından dolayı yemek yenir. Bunun haricinde kültürel anlamda etkinlikler çok zayıftır. *(Endüstri mühendisi, Erkek, 58 yaşında).*

2. Konut ve Ulaşım

Mühendislerin yarısından fazlası gayrimenkul sahibidir. Yüzde 53,5 'inin ya kendisinin ya da eşinin gayrimenkulü bulunuyor. Bu anlamda tam anlamıyla mülksüzleşmiş bir mühendis kitlesinden bahsetmek mümkün görünmüyor. Ancak bu yine de mühendislerin gelirleri ve sosyal statüleri ile elde ettikleri mülkler gibi orta sınıf temelli okumalara açık bir gerçekliği göstermiyor. Antep'in yerleşik değerleri doğrultusunda anne-babalardan çocuklara mülk devri oldukça sık rastlanan bir pratik.

Gaziantep'teki mühendislerin oldukça büyük bir bölümünün konut kirası giderinin olmadığını söylemek mümkün. Mühendislerin yüzde 46,6'sı kendi evinde, yüzde 21,7'si ailesinin evinde oturuyor. Yüzde 32,7'si ise kirada oturduğunu belirtiyor (Grafik 4.3).

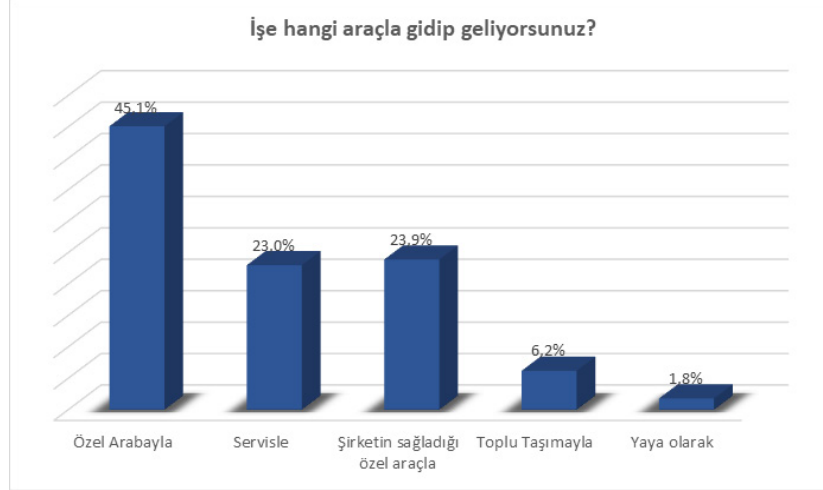
Gaziantep'te genç yaşlardaki mühendislerin aileleri ile birlikte yaşamaları oldukça yaygın. Bir yandan 25 yaşın altındaki mühendislerin yarısı aileleri ile birlikte oturuyorlar (Ek 2.36). Bu noktada bekar oldukları ve kendi evlerini açmadıkları düşünülebilir. Diğer yandan ise, 25 ile 34 yaş arasındaki mühendislerden de büyük bölümü aileleri ile birlikte oturuyorlar. Bu nokta bize, yeni evli çiftlerin aile yanında ya da ailenin sağladığı evde kaldığını gösteriyor.

Grafik 4.3 Mühendislerin Oturdukları Evin Mülkiyeti

Mühendislerin büyük çoğunluğu konut tipi tercihini apartman dairesinden yana kullanıyor. Gaziantep'te yaşayanlar için geniş ve çok odalı konutları tercih etme gibi genel bir eğilimden söz etmek mümkündür. Benzer eğilimin mühendisler için de geçerli olduğu söylenebilir. Mühendislerin yüzde 92'si apartman dairesinde yaşıyor. Geleneksel konut biçimi ya da villa gibi lüks konut biçimleri olarak düşünüldüğünde müstakil evde oturanların oranı oldukça düşüktür (yüzde 5,3). Kentte oldukça yaygın olan TOKİ konutlarının da mühendisler tarafından tercih edilmediği gözlemleniyor (yüzde 0,4). Rezidans kentte yeni yükselen bir mekansal pratik olarak gözlemleniyor. Rezidans, temel özellikleri itibarıyla, güvenlik gibi unsurlara sahip değil, kentte daha çok "şık" apartman olarak sembolik bir anlama sahip. Mühendislerin yalnızca yüzde 1,3'ü rezidansda yaşıyor.

Mühendislerin yarıya yakın bir kesimi kentte ulaşım konusunda şirketin imkanlarından yararlanıyor. Mühendislerin yüzde 47'si çalıştıkları şirketin imkanlarıyla (şirket servisleri ya da şirketin sağladığı özel araçlar) işe ulaşım sağlıyor (Grafik 4.4).

Grafik 4.4 Mühendislerin İşe Gidip-Gelirken Kullandıkları Araçlar



Kentte çok yoğun bir özel araç kullanımı var. Mühendislerin yaklaşık yüzde 70’i özel araç kullanıyor. Bu yoğunluk kuşkusuz kente trafik sıkışıklığı, gürültü ve hava kirliliği olarak yansıyor. Kentte ülke geneline de yayılan toplu taşıma kullanımının azlığı açıktır. Görüştüğümüz mühendislerin hemen hemen tümü kent trafiğinin her geçen yıl yoğunlaştığını, trafik akış düzenlemesinin de kent ulaşımını rahatlatmak yerine daha da kötüleştirdiğini söylüyorlar. Özellikle tramvay ve sola dönüş yasağı düzenlemelerinin, kent dışında yoğunlaşan sanayi bölgelerine ve kent içi ulaşım karmaşasına getirdiği konusunda görüş birliğinden bahsedilebilir. Bu konuda bazı mühendislerle kulak verelim:

Plansız, projesiz büyümeden kaynaklı yapılanmalar var. Trafik çok sıkıntı. Toplu taşıma tramvay yapıldı. O da plansız yapıldı. *(Makina mühendisi, Erkek, 23 yaşında)*

Sola dönüşler yasak. Sanayi bölgesine ulaşım çok zor. Şuanda sanayi bölgesine metro yapma gibi projeleri var. *(Ziraat mühendisi, Erkek, 51 yaşında)*

Ulaşım sorunu yoktu eskiden. Hafif raylı sistem geldi. 10 sene sonra işe yaramayacak bence. Çünkü şehir ilerliyor.

Faydası olmaz. Planlı programlı bir Şey yok. Bu kent büyüyor ne olacak diye soran bir akıl da yok sanki ortada. (*İnşaat mühendisi, Erkek, 55 yaşında*)

Oradan geçiyorum, biraz ilerisi AVM'lerin önünden geçiyor. İnsanlar alışverişe yönlensin, ticareti artırmak adına yapılmıŐ bir hamle gibi duruyor. (*Makina mühendisi, Erkek, 23 yaşında*)

3. Kentsel Dönüşüm ve Çevre Sorunları

Her üç mühendisten biri kentsel dönüşüm hakkında bilgisi olmadığını söylüyor. Bu, mühendislerin yaşadıkları kentteki dönüşüm ve değişimle çok ilgilenmedikleri şeklinde yorumlanabilir. Kentsel dönüşüme ilişkin görüşleri olanlar ise en belirgin alanları şöyle sıralıyorlar: Gecekondu bölgelerinin dönüşümü (yüzde 36,3); kentteki eski yerleşim yerlerinin dönüşümü (yüzde 18,1); eski sanayi tesislerinin satılıp konut ve hizmet alanları yapılması (yüzde 4,9).

Mühendislerin önemli bir bölümü kentin sağlık ve çevre sorunları olduğunu belirtiyor (yüzde 78). Bu mühendisler içinde büyük bir çoğunluk ise sorunların ciddi boyutlarda olduğunu söylüyor (yüzde 44,7). Kentin sağlık ve çevre sorunlarına yönelik genç mühendislerin ilgi ve bilgilerinin çok olmadığı söylenebilir. 25 yaşın altındaki genç mühendislerden yüzde 75'i çevre sorunu olmadığını ya da çok ciddi boyutlarda olmadığını ifade ediyor. Mühendislerin yaşı ilerledikçe kentin çevresel sorunlarına dair farkındalığın ve bundan duyulan rahatsızlığın da arttığı söylenebilir. (Ek 2. 37).

Görüştüğümüz mühendisler için en öne çıkan çevresel sorun çarpık kentleşme olarak beliriyor. Bu çevresel sorunun, son yıllarda Suriye'deki iç savaştan kaçıp Gaziantep'e gelen göçmen nüfusun kente entegrasyon süreci ile ilintili olduğu vurgulanabilir. Orta yaşlı bir mühendisin sözleriyle:

Bu alanda yetkin insanlara görev verilmedi. Planlı bir uygulama hayata geçirilmedi. Rant ön plana çıkarıldı. İnsanların yaşam kalitesi ön planda değil. Kaynaklarımız israf ediliyor. Ve kendi kaynaklarımızla kendimizi zehirliyoruz. Onun dışında kontrolsüz göçler var. Özellikle Suriye'den gelenler. Yaşam alanınız sizin olmaktan çıkıyor ortak." (*Endüstri mühendisi, Erkek, 58*)

Kentin en ciddi sorunlarından bir diğeri de hava kirliliğidir. *The Guardian* Gazetesi'nin Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) verilerine dayanarak Ocak 2017'de açıkladığı istatistiğe göre, Avrupa şehirleri arasında hava kirliliği en yoğun olan yerler arasında Gaziantep dördüncü sırada yer alıyor. Son yıllarda özellikle kış aylarında hava kirliliğinin yoğunlaştığı belirtiliyor. Bu durumun iki nedeni olarak, ısınmak için kömür kullanan Suriyeli göçmenler ile yoksullara dağıtılan bedava kömür yardımları işaret ediliyor.

Antep'te çevre sorunu konusunda felaket yaşanıyor. Özellikle kışın kötü kömür yanar. Dumandan Antep gözükmez. Çevre kötü, toplumsal demografik yapı kötü. Yani kötüleşti. Eskiden böyle değildi. (*Makina mühendisi, Kadın, 32 yaşında*)

Çevre konusunda son derece duyarsızız. Özellikle sanayide denetim yok. Dumandan insan nefes alamıyor. Sistem bozukluğu hat derecede. E-5'ten organizeye gidin sabah 8'de şerit olduğu gibi kapkara. Bunların deneti mi yok mu? Var. Sadece ben mi görüyorum bu egzozdan çıkan dumanı? Çevre konusunda iyi değiliz yani. Var olan yeşillikte suni zaten. İnsan yapımı. (*İnşaat mühendisi, Erkek, 55 yaşında*)

Doğalgaz şehrin içine kadar getirilmesine rağmen, birçok evde hala bedava kömür dağıtılmasından dolayı ucuz ve çevre maliyeti çok yüksek olan kömürler kullanılmakta. (*Gıda mühendisi, Erkek, 30 yaşında*)

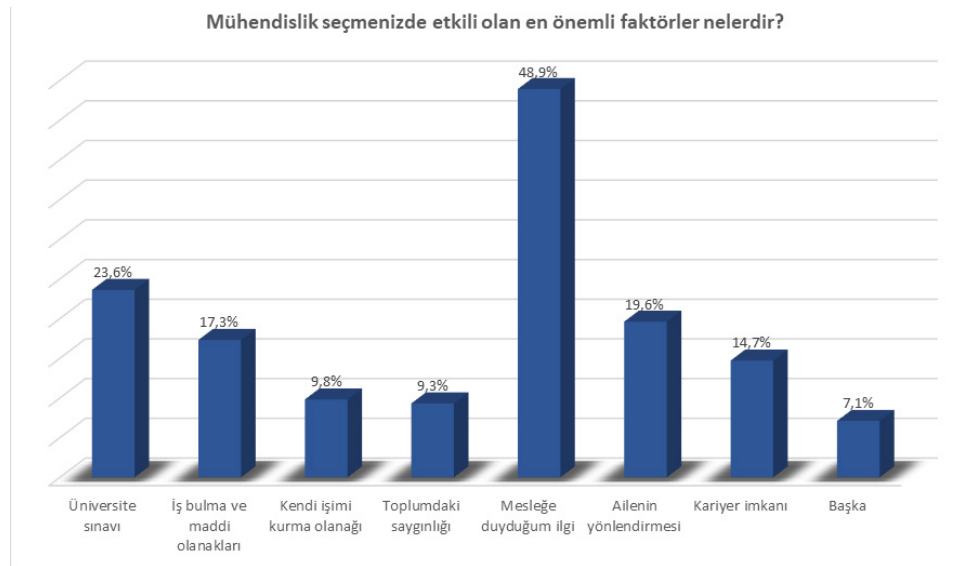
V. Mühendislerin Kültürel, Toplumsal ve Politik Deneyimleri

1. Meslek ve Toplumsal İlişkiler

Mühendislik mesleğinin seçimi konusunda en çarpıcı gösterge, mesleğin “toplumdaki saygınlığı”nın yitimidir (Grafik 5.1). Mühendislerin yalnızca yüzde 9,3’ü toplumdaki saygınlığı için bu mesleği seçtiğini söylüyor. Bir mühendisin sözleriyle:

Eskiden mühendis demek önemliydi. Günümüzde anlamını yitiriyor. Statüsü kalmadı. Eğitime gerek yok diyorlar. İlla mühendis olmak lazım değil algısı var. Benim kanaatim mühendisler hak ettiği yeri bulmuyor. Refah düzeyinin artması insanların yaşamlarının kalitesinin artırmasında mühendisler temel rol oynar. Sağlık, toplu taşıma hepsinde mühendisler var. (Makina mühendisi, Erkek, 23 yaşında)

Grafik 5.1 Mühendislik Mesleğini Seçmede Etkili Olan Faktörler

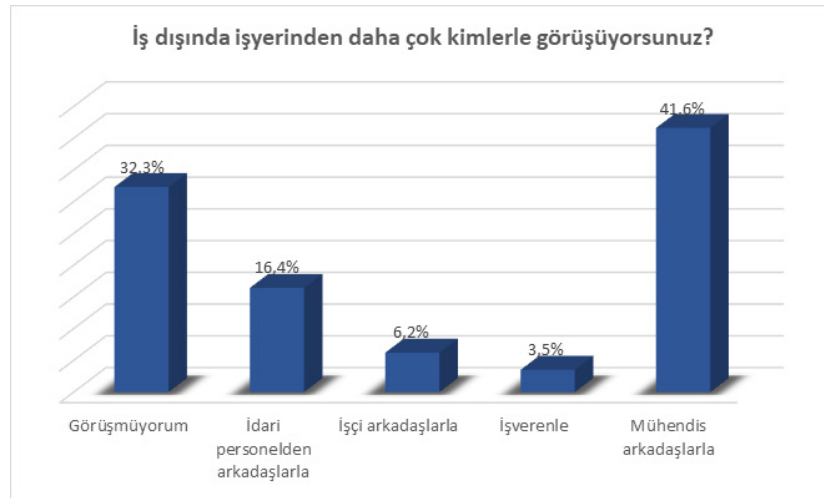


gerekçeler olarak ortaya çıkıyor: Üniversite sınavı ve ailenin yönlendirmesi. Açıktır ki ülkemizde üniversite sınav sistemi, geleceği ve mesleği şekillendirirken oldukça kritik bir rol oynuyor. Bu konu mühendislerin cevaplarında da ortaya çıkıyor.

Gündelik hayattaki toplumsal ilişkilerde mühendislerin büyük oranda öncelikle kendi meslek grubundan kişilerle, bunun dışında ise yine kendi sosyal statüsüne yakın pozisyonlardaki kişilerle görüşmeyi tercih ettiğini söylemek mümkündür. Mühendislerin yüzde 41,6'sı iş dışında da yine işyerinden mühendislerle görüşmeyi tercih ediyor.

Gündelik hayata işyerinden ilişkilerin taşınmadığı durumlar da sıklıkla görülüyor. Mühendislerin ciddi bir bölümü iş dışında, işyerinden kimseyle görüşmediklerini belirtiyorlar. Mühendislerin yüzde 6,2'si ise işçi arkadaşlarıyla görüşüyor (Grafik 5.2). İşçi arkadaşlarla görüşenlerin, gelir düzeyi düşük mühendisler olduğunu belirtebiliriz (Ek 2.38). Gelir düzeyi arttıkça işveren ile görüşmeler de artıyor. Gelir düzeyinin artması, üretim süreci içinde mühendisin pozisyonunun da yükseldiğini işaret etmesi bakımından önemlidir. Dolayısıyla, gelir düzeyi arttıkça pozisyonlar yükseliyor ve işverenle görüşmeler artıyor.

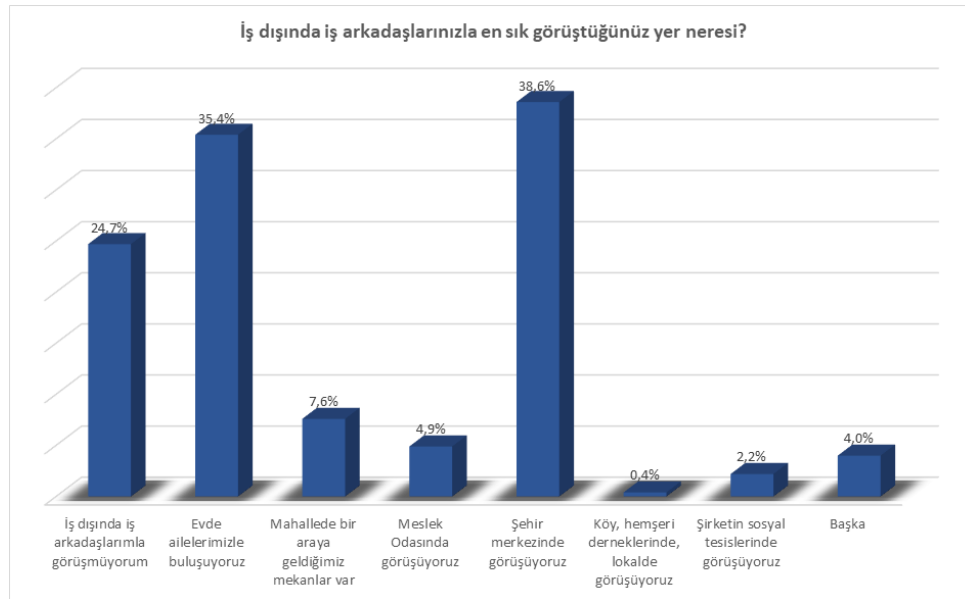
Grafik 5.2 Mühendislerin İş Dışında İşyerinden Görüştükları Kişiler



Mühendislerin toplumsallaşmasının zaman ve mekanında baskın olan unsur, şehir merkezindeki AVM pratiklerinin yanı sıra “evde aileler ile buluşmalar”dır (Grafik 5.3). Evde aileler ile buluşmalar bir yandan kentteki geleneksel toplumsal ilişkilerin yerleşikliğine ve sürekliliğine işaret ediyor. Geleneksel toplumsal ilişkiler bir mühendisin cümlesinde “Antep halkı evcimendir. Evde değilse bağ evinde bulunur” şeklinde ifade buluyor. Diğer yandan ise çalışmanın yapıldığı dönemin özellikleri de toplumsallaşmayı evlere yöneltmiş durumda. Kentin içinde bulunduğu şiddet ve baskı ortamı kentte yaşayan herkesi daha korunaklı mekanlarda bulunmaya ve sosyalleşmeye yönlendiriyor.

Toplumsallaşma mekanlarında köy, hemşehri dernekleri ve lokal-lerin yeri yok denecek kadar az. Meslek odaları da bir araya gelme mekanı olarak kullanılmıyor. Köy, hemşehri dernekleri ve lokaller, geleneksel bir araya gelme mekanları olarak kullanılmamaktadır. Geleneksel biçimlerin yerine meslek odaları gibi daha modern bir araya gelme mekanlarının kullanımı da mühendisler arasında oldukça düşüktür. Dolayısıyla bir kere daha evlere kapanmış bir sosyalleşmeden söz edebiliriz.

Grafik 5.3 Mühendislerin İş Dışında İş Arkadaşlarıyla En Sık Görüştükleri Yerler

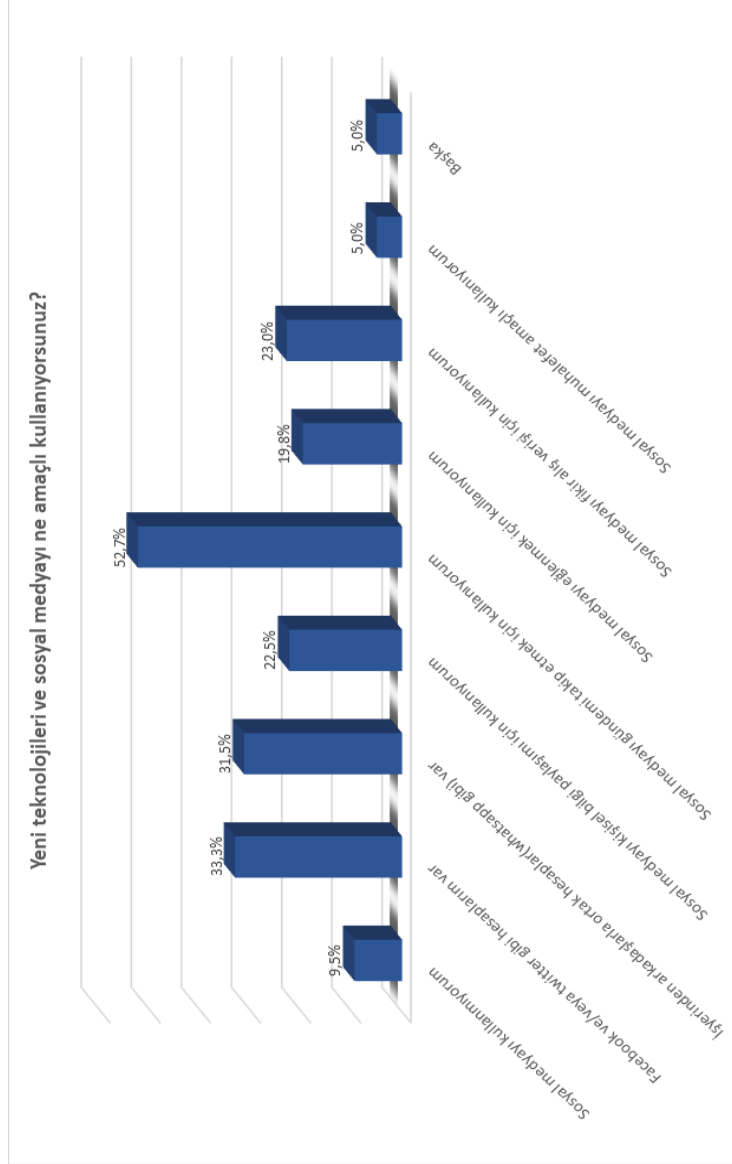


2. Toplum ve Siyaset

Mühendislerin genel olarak yaşam düzeylerinde bir iyileşme gördükleri söylenebilir. Mühendislerin yüzde 39'u yaşam düzeyinin iyiye gittiğini belirtiyor. Bu oranlarda, Gaziantep sanayisinde ağırlıklı olarak genç mühendislerin bulunmasının etkisi vardır. Genç mühendislerin belirttiği "iyiye gitme"yi, mezuniyet sonrası iş bulup gelir elde etme olarak yorumlamak mümkün. Öte yandan, mühendislerin diğer yüzde 39 'u ise yaşam düzeyinin son beş yılda kötüye gittiğini söylüyor. Kötüye gittiğini söyleyenler arasında en çok kadınlar ve 45 yaş üstü mühendisler bulunuyor (Ek 2.41 ve Ek 2.42). Dolayısıyla kadın mühendislerin ve görece yaşlı mühendislerin yaşam şartlarının diğerlerine göre ağırlaştığı söylenebilir.

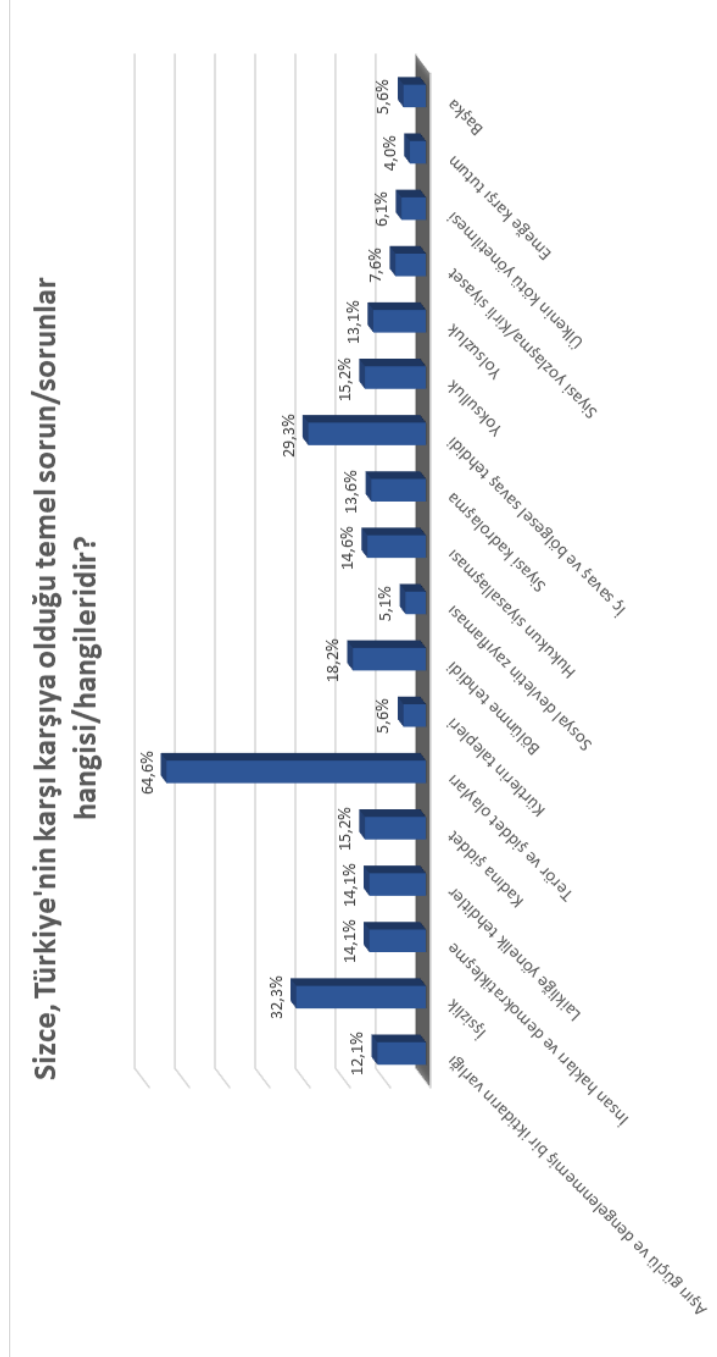
Mühendislerin yaşamında sosyal medya var kuşkusuz. Mühendisler yeni teknolojileri ve sosyal medyayı öncelikle ve büyük oranda (yüzde 52, 7) gündem takibi amacıyla kullanıyorlar. Bunu sırasıyla Facebook/Twitter, işyeri ortak hesaplar, fikir alışverişi ve bilgi paylaşımı gibi amaçlar takip ediyor. Bu noktada altı çizilmesi gereken konu ise sosyal medyanın mühendisler tarafından fikir alışverişi ya da muhalefet amaçlı kullanımının oldukça sınırlı olması (Grafik 5.4).

Grafik 5.4 Mühendislerin Yeni Teknolojileri ve Sosyal Medyayı Kullanma Amaçları



Gaziantep'teki mühendislerin ülkeye dair öncelikli sorun algısı, güvensizlik ve güvencesizlik konularında yoğunlaşıyor (Grafik 5.5). Mühendislerin Türkiye'nin karşı karşıya olduğu temel sorunlara dair üç başlığı öne çıkarttığı gözlemleniyor. Sorunların başında "terör ve şiddet olayları" geliyor. Ardından "işsizlik geliyor. Üçüncü olarak ise, Gaziantep özelinde güvenlik sorunuyla ilişkili olarak "iç savaş ve bölgesel savaş tehdidi" belirtiliyor.

Grafik 5.5 Mühendislerin Türkiye’nin Karşı Karşıya Olduğu Temel Sorunlara Dair Algıları



Güvensizlik ve güvencesizlik, mühendislerin yaşamındaki iki yakıcı sorun alanını gösteriyor. İlki, kentteki terör ve savaş tehdidinin

baskısı altında şekillenirken, ikincisi ise mühendisler dahil tüm ücretli çalışanları yatay kesen güvencesizliği işaret ediyor. Bu iki yakıcı sorun alanını mühendislerden dinleyelim:

Beni en çok kaygılandıran şey savaş. *(Kimya mühendisi, Erkek, 32 yaşında)*

Antep'te muhafazakarlaşma var. *(Endüstri Mühendisi, Erkek, 58 yaşında)*

Gelecek konusunda endişeliyim. Siyasi konularda kaygılarım var. Yakında başka bir yere tayin olmak istiyorum. Gözden çıkardım yani. Ama elbette ki bizim kentimiz. Güzel şeylerimiz olmuş. *(Makina mühendisi, Erkek, 26 yaşında)*

Şehrin ve ülkenin geleceği konusunda kaygılıyız. Bu olayları, yaşanan sıkıntıları görüp de duyarsızlık gösteren insanlara öfkeliyiz. Memnuniyet konusundan da ülkenin geleceği adına kaygı duyan insanların varlığı bizleri memnun ediyor. Bundan dolayı da bu insanlardan aldığımız güçle ve cesaretle de geleceğe karşı umutla bakıyoruz. *(Odak grup görüşmesi, Mühendis B)*

Genç mühendislerin ülkenin geleceği, mevcut sorunları, kaygı verici ya da memnun edici durumları gibi konularda, ya görüş bildirmemek ve cevapsız bırakmak ya da oldukça bireysel nitelikli cevaplar verdikleri dikkat çeken bir olgudur. Yine ülkenin geleceğine ve sorunlarına ilişkin sorularda “bilmiyorum”, “çok üzerine düşünmedim”, “bilmem ki” gibi yanıt ya da yanıtızsızlıkların baskın olduğu söylenmelidir. Ayrıca, toplumsal konuların oldukça bireysel sınırlarla tartışıldığı, meselelerin genel toplumsal bütünlük içinde kavranamadığı tespit edilebilir: “Ben hiç öfkelenmem.” “Sosyal yaşamda beni öfkeliendiren bir şey yok.”

GAZİANTEP’TE MÜHENDİSLER

3. Oda ve Örgütlenme

Örgütlenme deneyimleri konusunda, mühendislerin sendikal ve mesleki temelli birliklerinin durumu ve bunlara katılım önemli bir göstergedir. Gaziantep sanayisi, örgütlenmeye imkan tanımayan bir yapıdadır. İşyerlerinin yüzde 70,8’inde sendika bulunmuyor. Burada dikkat çekici konu ise mühendislerin önemli bir bölümünün işyerinde sendika olup olmadığından dahi habersiz olması (yüzde 15,2). Yani sendikaya dair fikri olmayan mühendislerden bahsetmek mümkündür.

Bu durum bir yandan mesleğin yaşadığı toplumsal ve siyasal dönüşümü ve mühendislerin toplumsal süreçlerle bağının zayıfladığını gösteriyor. Diğer yandan ise, mühendisin işyerinde, üretim sürecinin geneline yönelik bilgi ve denetim sahibi yapısının oldukça zayıfladığını ve mühendisliğin giderek daha teknisist bir alan haline geldiğini gösteriyor.

Sanayideki genel örgütsüzlükle ilişkili olarak, mühendislerin hemen hiçbiri (yüzde 98,6) işyerinde herhangi bir eylemde yer almamıştır. Bu durum ise mühendislerin işyeri temelinde, üretim noktasında eylem ve dayanışma kültürünün hiç olmadığı anlamına da geliyor.

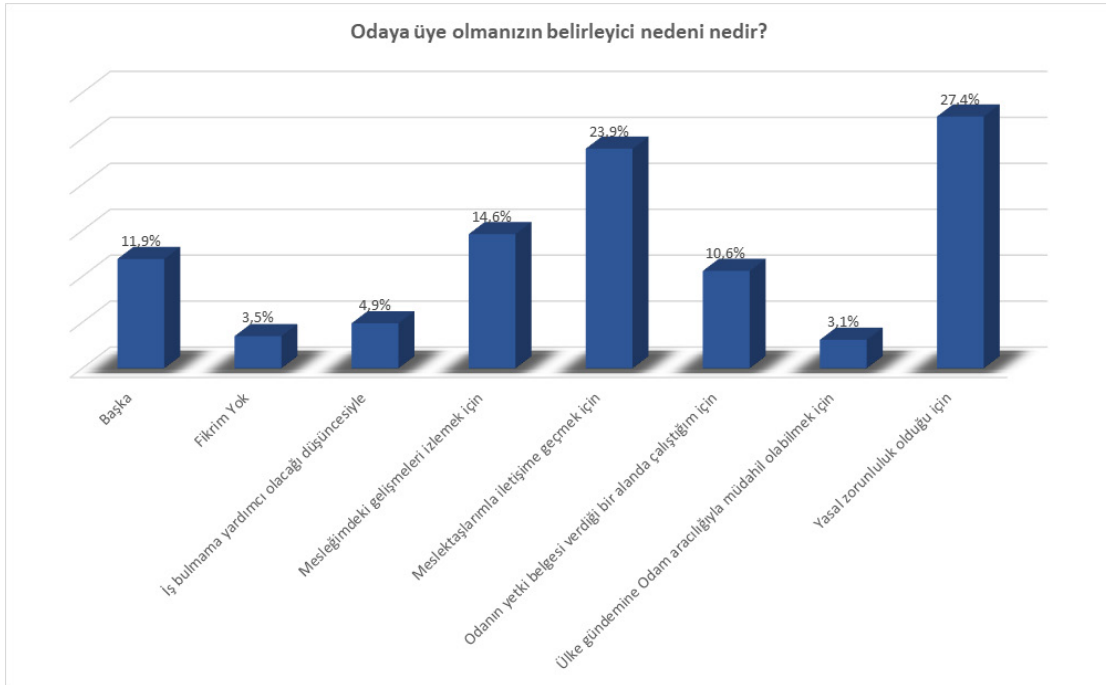
Dolayısıyla orta yaş ve genç mühendislerin sendikal dayanışma ve örgütlü mücadele geleneğine oldukça yabancı kaldıklarını söylemek mümkündür. Buna karşın, geçmişte toplumsal ve sendikal mücadele deneyimi yaşamış orta yaş üstü mühendisler ise sendikal yozlaşmadan ve etkisizlikten şikayet ediyorlar:

Sendika yok memlekette. Hepsi sarı sendika. Hepsi hikâye. Laf olsun diye. 77’de Kocaeli’ne giderek şaşırımtım. İnsan-

lar iyi maaş alıyordu. Arabaları var, evleri var. Yazlıkları var. Hem de 40 yaşında. Neden sendikaların tutumu çok sertti. Kararlıydı. (Elektrik mühendisi, Erkek, 59 yaşında)

Mesleki örgütlülükler olarak odalarla ilişkiler de benzer bir durum sergiliyor. Mühendislerin odaya üye olma nedenlerinin başında, üyeliği meslekleri açısından yasal bir zorunluluk olarak değerlendirmeleri geliyor (Grafik 5.6). Bir başka önemli neden ise, oda üyeliğinin mesleki gelişmeleri izlemede sağlayacağı fayda olarak öne çıkıyor. Dolayısıyla oda ile kurulan bağın toplumsal, kültürel ve siyasal bir varoluşu pekiştirmeye dönük değil, daha çok mesleki fayda arayışı ve zorunluluk ile sınırlı kaldığı belirtilebilir.

Grafik 5.6 Mühendislerin Odaya Üye Olmalarının Belirleyici Nedenleri



Gaziantep'teki mühendislerin önemli bir bölümü oda faaliyeti olarak mesleki eğitim programlarına katılıyorlar (Grafik 5.7).

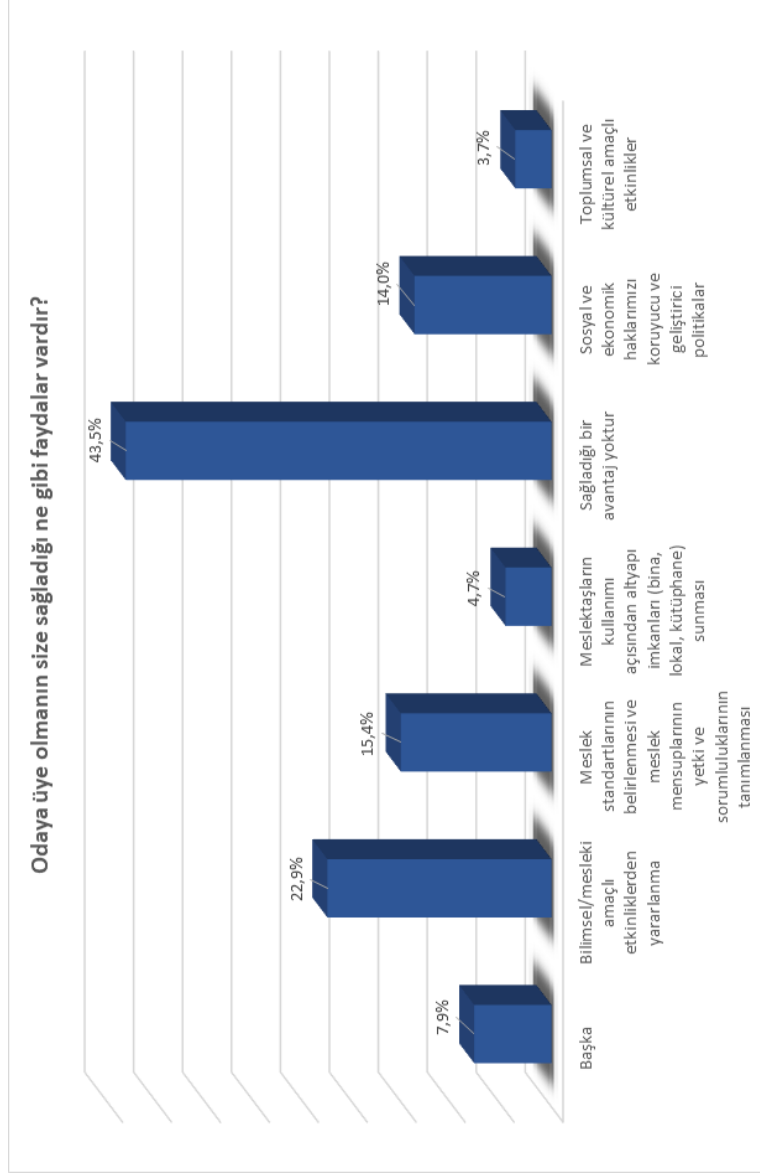
Her üç mühendisten ikisinin odanın mesleki eğitimine katıldığı gözlemleniyor. Ardından, odanın genel kurul ve benzeri toplantılarına katılım gösterdikleri görülüyor. Mühendislerde oda üyeliğine katılma nedenlerinde ve oda faaliyetlerine katılma tercihlerinde belirleyici odağın kendi mesleki gelişimlerinin ve yine mesleki olarak kimi zorunlulukların yerine getirilmesi olduğunun altı tekrar çizilebilir.

Grafik 5.7 Mühendislerin Bugüne Kadar Katıldıkları Oda Faaliyetleri



Mühendislerin yarıya yakını (yüzde 43,5) odaya üye olmanın kendilerine herhangi bir avantaj sağlamadığını belirtiyor (Grafik 5.8). Mühendislerin diğer yarısı ise üyeliğin mesleki gelişime (mesleki amaçlı etkinlikler, meslek standartlarının belirlenmesi, mühendisler için altyapı) fayda sağladığı yönünde görüş bildiriyorlar.

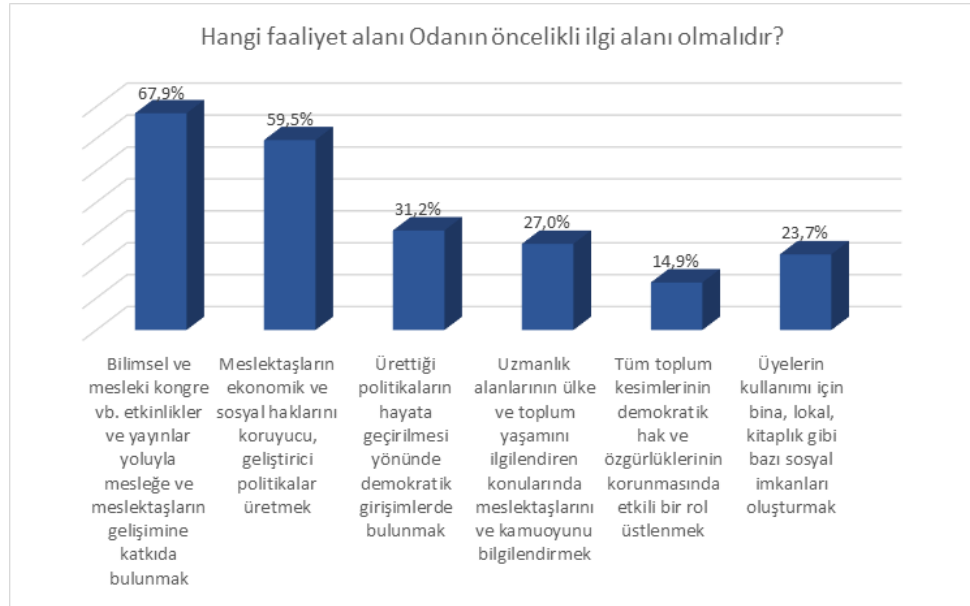
Grafik 5.8 Mühendislerin Odaya Üye Olmalarının Sağladığı Faydalar



Mühendislerin odanın öncelikli faaliyet alanlarına ilişkin tercihlerinin üç ana ekseninde yoğunlaştığını söylemek mümkün. Birincisi, mühendislerin mesleki gelişimine katkı; ikincisi ekonomik ve sosyal hakların korunması; üçüncüsü ise ilk iki amaç doğrultusunda toplumsal karşılık bulabilecek pratiklerin hayata geçirilmesidir (Grafik 5.9).

Genel olarak öne çıkan bir özellik, meslek odası üyeliğini sendikaların yerine koyma eğilimidir. Mühendisler arasında sendikal örgütlülük yok denecek kadar az olduğu için sendikaların faaliyet alanına giren toplu sözleşme, ekonomik ve sosyal haklar gibi konular, mühendislerce tümüyle odanın sorumluluk alanına bırakılmaktadır. Zira, odanın öncelikli faaliyet alanlarına ilişkin, ekonomik ve sosyal hakların geliştirilmesi beklentisi oldukça yüksek bir oranla ikinci sırada yer alıyor.

Grafik 5.9 Mühendislerin Odanın Öncelikli Faaliyet Alanlarına Dair Tercihleri



Odadan beklentiler mühendislerin yaşına göre de değişmektedir (Ek 2.43). Genç mühendisler mesleki gelişime katkı ve ekonomik-sosyal haklarının korunmasını vurgularken, 45 yaş ve üstü mühendisler, “tüm toplum kesimlerinin demokratik hak ve özgürlüklerinin korunmasında etkili bir rol üstlenme”yi ve “ürettiği politikaların hayata geçirilmesi yönünde demokratik girişimlerde bulunma”yı vurgulamışlardır. Bu sonuçlar, yukarıda serimlenen örgütlenme ve siyasetle ilişkiye dair bulguları da destekler niteliktedir.

Odadan beklentiler içinde genel anlamda demokratikleşme, toplumsal süreçlere müdahale etme, kamu kaynaklarını savunma, kamu yararını gözetme, emek eksenli ve gerçekçi bilim ve teknoloji politikaları geliştirme gibi başlıklar neredeyse hiç dillendirilmemektedir. Mesleki kazanımların ötesindeki hamleler “işe çomak sokmak” olarak dahi değerlendirilebilmektedir:

İşe çomak sokmaksanız görevi, o gerçekten herkesin gözünden düşer. Ne oda kalır ne başka bir şey kalır. (*Endüstri mühendisi, Erkek, 26 yaşında*)

Kuşkusuz mesleki kazanımların, ekonomik ve sosyal hakların ancak bütünlüklü bir mücadele ile kavranabileceğine dair bakışlar da vardır:

Eğer dönemdeki problemlerimizin kaynağı gelip siyasete dayanıyorsa o zaman bizim değiştirmemiz gereken şey yanlış siyasetin sonuçları değil. Yanlış siyasetin sonuçlarıyla uğraşsak bu sürecin çıktısıdır. O sürecin kendisini değiştirmedığımız sürece sürekli meşgul olacağımız bir alan olacak. Bataklığı kurutmamak gibi bir şey. Ama siyasetin kendisini değiştirirsek o bataklığı kurutabiliriz. (*Gıda mühendisi, Erkek, 30 yaşında*)

Sonuç: Gaziantep’te Mühendislerin Sınıfsal Görünümleri

“Gaziantep’te mühendis olmak”, fabrikada, kentte ve toplumsal yaşamda ne anlama gelmektedir? Mühendislerin üretim noktasında, teknik ve toplumsal işbölümündeki yerini anlamaya ve açıklamaya ve onların kentle olan ilişkilerine ışık tutmaya çabaladık. Çalışmanın tümü üç ana eğilim altında değerlendirilebilir:

Gaziantep’te Sanayinin ve Kentin Zamanı ve Mekanı, Orta Sınıf Mitinin Çöküşü ve Değersizleşme

Gaziantep’te Sanayinin ve Kentin Zamanı ve Mekanı

Gaziantep’te mühendislerin mesleki yaşamını, gündelik hayat deneyimlerini, kültürel, politik ve sosyal konumlarını belirleyen en kritik öge kentin ve sanayinin zamanı ve mekanı. Gaziantep sanayisinde düşük düzey teknolojinin varlığı, küçük ve orta ölçekli işletmelerin çokluğu, yabancı sermayenin azlığı, Ar-Ge’nin gelişmemiş olması ve patentli ürünün azlığı mühendisin üretimdeki konumunda belirleyicidir. Gaziantep sanayisi bir anlamda yabancı sermayenin taşeron ağının emek yoğun ayağıdır.

Sanayinin belirtilen yapısı mühendis-ustabaşı arasındaki farkı muğlaklaştırmaktadır. Sanayide çalışan mühendislerin önemli bir bölümü gençtir. Bu genç mühendisler, üretimde çalışanlar arasında yer alıyorlar. Üretim süreçlerinde yer alan rutin teknik işler bu mühendislere bırakılıyor. Ustabaşılar, hem teknik bilgileri hem de yaş üstünlükleri ile örgütsel hiyerarşide kendilerini mühendislerin üzerinde konumlandırıyolar.

Gaziantep’in emek piyasasının iki özelliği mühendisleri tartışırken kritiktir: a) kurumsallaşmamış yapı, b) paternalist ilişki ağları. Mühendislerin iş bulmaları, ücretleri, işte yükselmeleri, iş değiştirmeleri

büyük oranda kurumsallaşmamış bir emek piyasası içinde gerçekleşmektedir; paternalist ilişkiler oldukça baskındır.

Paternalist ilişki ağları, ücretler için de belirleyicidir. Ücretlerin çok yüksek olmaması ve görece şikayetlerin az olmasının sebebi aktif aile destek mekanizmalarıdır. Genç mühendislerin çoğu aileleri ile birlikte oturuyorlar ya da aileye ait evlerde oturuyorlar. Çocuk bakımı için de aile büyükleri destek veriyor.

Gaziantep'e özgü tarihsel, kültürel ve sosyal birikim de mühendislerin yaşamlarında çok belirleyici olduğu belirtilmelidir. Mühendislerin çoğu Gaziantep doğumludur ve tüm yaşamları bu kentte geçmiştir. Az sayıda mühendis üniversite eğitimi için bir süreliğine başka kentlere gitmiştir. Kentin sosyal ilişki kodları, gündelik hayat pratikleri mühendisi belirlemektedir. Kapitalist üretim ilişkileri zamanın ve mekanın örgütlenmesinde tek belirleyici değildir. Kent, bir sanayi kenti olarak örgütlenmede geri kalmıştır. Kentin zaman ve mekanında geçmişten gelen yerel ögeler baskındır. Aile odaklı bir sosyal yaşam belirleyicidir. İçinden geçilmekte olan siyasal sürecin şiddet barındırması dolayısıyla aile odaklı yaşam daha çok eve hap solmuş durumdadır.

Gaziantep'te iki zıt anlamda da mühendis değersizdir. Mühendise genel olarak yüklenilen, mesleğin temel işlevini sermayenin talep ve beklentileriyle uyumlulaştırması kavrayışının da Gaziantep'te olmadığını vurgulamak önemli. Anaakım kavrayışın bu tanımlamasının daha kurumsal ilişkilerin yer aldığı kent ve coğrafyalar için geçerli olduğunu belirtebiliriz. Genç, Gaziantep'li, kurumsallaşmış kapitalist ilişkilerin dışında yer alan mühendislerin toplumsal bir sorumluluk kavrayışı içinde olmadıklarını vurgulayabiliriz.

Mesleği düzenleyen bir kurum olarak TMMOB ve odalar, mühendislerce meşru görülüp saygı duyulan yapılardır. Ancak bu meşruiyet ve saygınlığın mesleki düzeylerle sınırlı kaldığını, toplumsal ve siyasal boyutlara yansımadığını söyleyebiliriz.

Yeni Orta Sınıf Mitinin Çöküşü

Araştırmada ortaya çıkan en çarpıcı eğilim, mühendislere atfedilen

yeni orta sınıf mitinin çöküşüdür. Yeni orta sınıf miti, orta sınıf kavramsallaştırmasından farklılaşır. Orta sınıf, Keynesyen refah devleti koşullarında, kalkınmacı, kamu istihdamı altında çalışan ve yaşayan mühendisleri tanımlar. Yeni orta sınıf ise 1980 sonrası, neoliberalizmin iktisadi, siyasi ve kültürel koşullarının ürünüdür. Mühendisler de bu yeni orta sınıfın önemli bir bileşeni olarak görülür.

Yeni orta sınıf miti, hem üretim alanında teknik işbölümü içinde hem de toplumsal işbölümü içinde kurulmuştur. Buna göre mühendis, üretim alanında vasıf, yetki ve denetim sahibi iken toplumsal alanda da girişimci, risk alan, yüksek gelir sahibi ve kentli kültürel kodlar taşıyan niteliktedir.

Gaziantep’te ise mühendisler, üretim noktasında ustabaşı ile konum karmaşası yaşayan, vasıflarının önemli ölçüde erozyona uğradığı bir konumdadır. Denetim boyutunda ise, bir yandan kendi işi üzerindeki denetimi diğer yandan ise yönetim işlevi olarak denetimi bulunmuyor.

Toplumsal işbölümünde ise, mesleki geleceksizlik ve güvencesizliği tüm boyutlarıyla deneyimleyen, kendisini ve ailesini koruma refleksi içinde olan, risk almaktan ziyade var olanı korumayı gözetken, kentli kültürel kodlar yerine yerel geleneksel ilişkileri yeniden üreten bir toplumsal konumdadır.

Kentin zamanının ve mekanının baskınlığı ile mühendislerin mühendis olmaktan kaynaklı toplumsal varoluşları hemen hemen hiç gerçekleşmemektedir. Mühendisler arası sosyalleşme ve dayanışma oldukça azdır. İletişim ve etkileşim sınırlıdır. Dolayısıyla, mühendisler gündelik hayata nüfuz etmiş olan kültürel hegemonyanın referansları ile yaşıyorlar.

Değersizleşme

Gaziantep’te sanayide çalışan mühendislerin hem üretim noktasında hem de toplumsal olarak değersizleşme yaşadığı genel bir eğilim olarak belirtilebilir. İşyerinde, mühendislerin vasıf ve denetiminin erozyona uğradığı açıktır. Üstte belirttiğimiz gibi sanayinin yapısı da bunu mümkün kılmaktadır.

Toplumda mühendisin değerli olma durumu iki farklı ve birbirine doğrudan zıt pozisyon olarak tartışılabilir. İlkinde, anaakım yaklaşımda, mühendis sermayenin değerini büyüttüğü ölçüde değer ve anlam taşır. Diğer bir deyişle, kapitalist üretim ilişkilerinin hem üretim noktasında hem de toplumsal alanda yeniden üretiminde kıymetli, aranan ve değerli olandır. Diğerinde, eleştirel yaklaşımda ise, mühendis işini yalnızca teknik bir pratik olarak bilmekle kalmayan, bütünsel bir sistem anlayışı içinde kuramsal ve tarihsel olarak anlamlandıran kişidir. Bu noktada, sermaye karşıtı bir tutum geliştirir. Bu toplumsal okuma ise mühendise toplumsal değer ve toplumsal sorumluluk yükler. Bu çerçevede Gaziantep'te mühendislerin, mesleklerine ilişkin toplumsal değer ve sorumluluk alanının bir hayli uzağına düştükleri belirtilebilir. Böylece, değersizleşme mühendislerin üretim ve yeniden üretim alanlarının hemen her boyutunda hissedilir bir olgu halini almıştır.

Kaynakça

Akdemir, N. ve Öngel, S. (2017) "Gaziantep'te Göç ve Yerellik Üzerinden Birikim Dinamikleri", *Genel-İş Emek Araştırma Dergisi*, 55-74.

Akdemir, N. (2017) "Gaziantep: Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Dönüşüm", *Gaziantep'te Mühendisler: Fabrika, Toplumsal Yaşam ve Kent Deneyimleri Sempozyumu*, 18 Şubat, Gaziantep.

Akın, E. (1997) *Bilim ve Siyasal Sistem*, Ankara: Birey ve Toplum Yayınları.

Akın, E. (2004) *Hukukun Temel Kavramları*, İstanbul: Kazancı Yayınları.

Alper, Y. (2003) *Sosyal Sigortalar*, Bursa: Ekin Yayınları

Ansal, H., Küçükçifçi, S., Onaran, Ö. ve Orbay, B. Z. (2000) *Türkiye Emek Piyasasının Yapısı ve İşsizlik*, İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı.

Artun, A. (1999) *Fordizmin ve Mühendisin Dönüşümü*, Ankara: TM-MOB.

Boratav, K. (2003) *Türkiye İktisat Tarihi 1908-2002*, Ankara: İmge Yayınları.

Boratav, K., Yeldan, E. ve Köse, A. (2000) "Globalisation, Distribution and Social Policy: Turkey: 1980-1998", *Working Paper Series, No. 20*, New York: CEPA and New School for Social Research.

Braverman, H. (2008). *Emek ve Tekelci Sermaye* (çev.), İstanbul: Kalkedon.

Bağımsız Sosyal Bilimciler (2015) *AKP'li Yıllarda Emegın Durumu*, İstanbul: Yordam.

- Chossudovsky, M. (1999) *Yoksulluğun Küreselleşmesi* (çev. Neşenur Domaniç), İstanbul: Çiviyazıları
- DİE (2000) *Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları*, Ankara: DİE.
- Dikmen, A. A. (2000) “Küresel Üretim, Moda Ekonomileri ve Yeni Dünya Hiyerarşisi”, *Toplum ve Bilim*, Güz, 86, 260-281.
- Durakbaşa, A. (2010) “Taşra burjuvazisinin tarihsel kökenleri”, *Toplum ve Bilim*, 118, 6-38.
- Eraydın, A. (2002) “Yeni Sanayi Odakları: Yerel Kalkınmanın Yeniden Kavramsallaştırması”, Ankara: ODTÜ Mimarlık Fakültesi.
- Freire, P. (2003) *Ezilenlerin Pedagojisi* (çev. Dilek Hattatoğlu ve Erol Özbek), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Gereffi, G. ve Korzeniewicz, M. (der.) (1994) *Commodity Chains and Global Capitalism*, Westport, CT: Greenwood Press.
- Gillion, C. (1994) “Social Security and Social Protection in The Developing World”, *Monthly Labour Review*, 117(9): 44-58.
- Güler, M. A. (2017) “Borçla Yönetmek: 2000’li Yıllarda Türkiye’de Borçlanma ve Borçluluk”, *Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi Gazi Akademi Genç Sosyal Bilimciler Sempozyumu Özel Sayısı*, 192-219.
- Güven, Ö. (2016), “Psikopat, Sabıkalı, Umutsuz: Suçun Irksallaşması ve Kapkaç”, *Yerli ve Milli Gündelik Hayat* (der. M. Yücebaş), 303-348.
- Hardt, M. ve Negri, A. (1994) *Labor of Dionysus: A Critique of the State-Form*, Minnesota: University of Minnesota Press.
- Hunt, A. (1993) *Explorations in Law and Society: Towards a Constitutive Theory of Law*, London & New York: Routledge.
- Köse, A. H. ve Öncü, A. (2000) *Kapitalizm, İnsanlık ve Mühendislik: Türkiye’de Mühendisler Mimarlar*, Ankara, TMMOB.
- Lefebvre, H. (2012) *Gündelik Hayatın Eleştirisi I* (çev. I. Ergüden), İstanbul: Sel Yayıncılık.
- Lefebvre, H. (2013) *Kentsel Devrim* (çev. S. Sezer), İstanbul: Sel Yayıncılık.

Lefebvre, H. (2014) *Mekamn Üretimi*, (çev. I. Ergüden), İstanbul: Sel.

Lefebvre, H. (2016) *Şehir Hakkı* (çev. I. Ergüden), İstanbul: Sel Yayıncılık.

MacGregor, S. (1999) “Welfare, Neo-Liberalism and New Paternalizm: Three Ways for Social Policy in Late Capitalist Societies”, *Capital and Class*, Spring (67): 91-118.

Nichols, T. ve Sugur, N. (2001) “Globalised Management and Local Labour: The Case of Whitegoods Industry in Turkey”, 19th International Labour Process Conference’da sunulan tebliğ, Egham: London University.

O’Neill, J. (2001) *Piyasa: Etik, Bilgi, Politika*, (çev. Şen Süer Kaya), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Onaran, Ö. (2000) “Türkiye’de Yapısal Uyum Sürecinde Emek Piyasasının Esnekliği”, Dikmen, A. A. (der.) *Küreselleşme, Emek Süreçleri ve Yapısal Uyum*, Ankara: İmaj Yayınları içinde: 194-210.

Öngel, S. (2017) “Gaziantep: Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Dönüşüm”, *Gaziantep’te Mühendisler: Fabrika, Toplumsal Yaşam ve Kent Denejimleri Sempozyumu*, 18 Şubat, Gaziantep.

Öngel, F. S. (2012) *Kapitalizmin Kısaanda Kent ve Emek*, Ankara: Nota Bene

Öngen, T. (2004) “Küresel Kapitalizm ve Sermayenin Yeni Hegemonya Stratejileri”, *Petrol-İş Yıllığı 2000-2003*, (erişim tarihi: 20.03.2005) http://www.petrol-is.org.tr/2003_CD/01_sermaye/govde.htm.

Uysal, A. (2011) “Antep’te Siyaset: Yerli, Muhafazakar, Sermayedar”, *Ta Ezelden Taşkıdır... Antep*, (der. M. N. Gültekin), İstanbul: İletişim Yayınları, 445-469.

Yüksel, A. S. (2011) “Bir Şehir Efsanesi Göç ve Değişen Antep”, *Ta Ezelden Taşkıdır... Antep*, (der. M. N. Gültekin), İstanbul: İletişim Yayınları, 371-392.

EK1. Anket Soruları ve Derinlemesine Görüşme Soruları**GAZİANTEP SANAYİSİNDE MÜHENDİSLER:****FABRİKA, TOPLUMSAL YAŞAM VE KENT DENEYİMLERİ****ANKET FORMU****Anket Yapılan Üyenin****Adı/Soyadı :****Sicil Numarası :****Şubesi :****Anketörün Adı Soyadı:****Anketin Tarihi:****Anketin Başlangıç Tarihi: Bitiş Tarihi:****Anketin Durumu:** ()Tamamlandı ()Yarım Kaldı ()Reddedildi

A. DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER İLE İLGİLİ SORULAR**DEMOGRAFi**

A1. Cinsiyet 1 () Erkek 2 () Kadın

A2. Doğum Yılı.....

A3. Doğum Yeri.....

A4. İkamet Ettiğiniz Yer.....

A5. Babanızın iş durumu nedir (çalıştığı sürede)?

1 () Çiftçi 2 () İşçi
3 () Kendi hesabına/serbest 4 () İşveren
5 () Memur

A6. Babanızın eğitimi

1 () İlköğretim ve altı 2 () Ortaöğretim 3 () Yükseköğretim

A7. Medeni durumunuz 1 () Evli 2 () Bekar

A8. Kaç çocuğunuz var?

GELİR DURUMU ve BORÇLANMA**A9. Aylık düzenli iş geliriniz belirtir misiniz? (Net ele geçen)**

- 1 () 1000’in altı 2 () 1001-2000 3 () 2001-3000
4 () 3001-4000 5 () 4001-5000 6 () 5001 ve üstü

A10. Aylık gelir kaynaklarınız nelerdir? (Birden fazla seçenek işaretlenebilir)

- 1 () Ücret 2 () Kira 3 () Ek iş
4 () Emekli maaşı 5 () Başka (Belirtiniz)

A11. Tasarruf yapabiliyor musunuz? 1 () Evet 2 () Hayır**A12. Tasarruf yapıyorsanız, paranızı hangi alana yöneltiyorsunuz? (Birden fazla seçenek işaretlenebilir)**

- 1 () Banka/katılım mevduatı 2 () Döviz 3 () Altın
4 () Borsa 5 () Emlak
6 () Başka (Belirtiniz).....

A13. Sizin ya da eşinizin gayrimenkulu var mı? 1 () Evet 2 () Hayır**A14. Oturduğunuz ev kime ait?**

- 1 () Lojman/Kira Desteği 2 () Kira
3 () Kendi evim 4 () Ailemin evi

A15. Gündelik yaşamın devamı için borçlanmak durumunda kalıyorsunuz musunuz?

- 1 () Evet 2 () Hayır 3 () Bazen

A17. Eğer borçlanmak zorunda kalıyorsanız, nereden borç alıyorsunuz?

- 1 () Aile içi 2 () Eş dost 3 () Banka
4 () Başka (Belirtiniz).....

A18. Kredi kullanıcı mısınız? (Birden fazla seçenek işaretlenebilir)

- 1 () Borcum yok 2 () Konut kredisi borcu
3 () Araba kredisi borcu 4 () İhtiyaç kredisi borcu
5 () Kredi kartı borcu 6 () Diğer tür borçlanma

A19. Kredi kartı kullanıyor musunuz? 1 () Evet 2 () Hayır

A20. Kredi kartı bakiyesini düzenli olarak ödeyebiliyor musunuz?

- 1 () Son ödeme tarihine kadar öderim.
2 () Son ödeme tarihini kaçıyorum.
3 () Asgari limit ödüyorum.
4 () Borcumu ödeyemediğim için kullanamadığım kartım var.
5 () Kredi kartı borcunda mahkemelik durumdayım.

A21. Borç ödemeleri sizi zorluyor mu?

- 1 () Çok zorluyor 2 () Biraz zorluyor 3 () Zorlamıyor

A22. Yaşam düzeyiniz son beş yıl içerisinde iyiye mi kötüye mi gitti?

1() İyiye gitti

2() Aynı kaldı

3() Kötüye gitti

B. İŞ DENEYİMİ İLE İLGİLİ SORULAR

EĞİTİM

B1. Eğitim durumunuz

1() Lisans

2() Yüksek Lisans

3() Doktora

B2. Hangi üniversite mezununuz?

B3. Mühendislik alanınız?.....

B4. Mühendislik mesleğinizi seçmenizde etkili olan en önemli faktörleri işaretleyiniz. (Birden fazla seçenek işaretlenebilir)

1() Üniversite sınavı

2() İş bulma ve maddi olanakları

3() Kendi işimi kurma olanağı

4() Toplumdaki saygınlığı

5() Mesleğe duyduğum ilgi

6() Ailenin yönlendirmesi

7() Kariyer imkanı

8() Başka (Belirtiniz).....

İŞ BULMA**B5. Mezuniyetten bugüne kadar aşağıdaki konumlarda yaklaşık olarak kaç yıl geçirdiniz?**

1. Meslek alanında çalışarak geçirdiğiniz süre:.....yıl
2. Meslek alanı dışında çalışarak geçirdiğimiz süre:.....yıl
3. İşsiz geçirdiğiniz süre:.....yıl

B6. Bugüne kadar kaç kere iş değiştirdiniz?.....**B7. İşsiz kaldıysanız, hangi nedenle işsiz kaldınız?**

- | | |
|--------------------------------------|--------------------------------|
| 1 () İşsiz kalmadım | 2 () Geçici bir işti, bitti |
| 3 () İşten çıkarıldı | 4 () İşyeri kapandı |
| 5 () Ücret düzeyi düşüktü, ayrıldım | 6 () Çalışma koşulları ağırdı |

B8. En uzun süreli işsizliğiniz ne kadar sürdü?

- 1() 1-6 ay 2() 7-12 ay 3() 13-24 ay 4() 25-36 ay 5() 36 ay ve üzeri

B9. Şu anda çalıştığınız işinizi nasıl buldunuz?

- | | |
|-------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| 1 () Basın sosyal medya internet yoluyla | |
| 2 () Şirketten teklif geldi | 3 () Akrabalarım, hemşehrilerim aracılığıyla |
| 4 () Arkadaşlarım aracılığıyla | |
| 5 () Oda aracılığıyla | 6 () Babamın çalıştığı işyeri idi |
| 7 () İşKur | 8 () İstihdam büroları |

B10. Mevcut firmada çalışma konumunuz nedir?

- 1 () Ücretli 2 () Ortak/Sahip 3 () Kiralık Çalışan

B11. Mevcut işiniz dışında ek iş yapıyor musunuz?

- 1 () Hayır yapmıyorum.
2 () Geçimimi sağlamak için yapıyorum.
3 () Daha fazla kazanmak için yapıyorum.

İŞYERİ ve ÜRETİM ZİNCİRLERİNDEKİ YERİ**B12. Çalıştığınız ya da sahibi/ortağı olduğunuz firmada kaç kişi çalışıyor?.....****B13. Çalıştığınız ya da sahibi/ortağı olduğunuz firmada kaç mühendis çalışıyor?.....****B14. Çalıştığınız ya da sahibi/ortağı olduğunuz firmada AR-GE biriminde kaç mühendis çalışıyor?**

- 1 () AR-GE yok 2 ()çalışıyor.

B15. Çalıştığınız ya da sahibi/ortağı olduğunuz firmanın sermaye yapısı nedir?

- 1 () %100 yerli 2 () %100 yabancı
3 () %100 Suriyeli sermaye 4 () Yabancı ortaklı
5 () Suriyeli sermaye ortaklı

B16. Çalıştığınız ya da sahibi/ortağı olduğunuz firmanın geçmişi için aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

- 1 () Küçük ölçekli iken küresel ilişkilerle büyüyen bir firma
- 2 () Kamu kurumu ya da ortaklığı ile kurulmuş bir firma
- 3 () Uluslararası firma ile yerli firmanın ortaklığı ile kurulmuş bir firma
- 4 () Büyük bir firmanın üretimini bir kısmının fason üretimi için kurulmuş bir firma
- 5 () Yoğun sermaye yatırımı ile kurulmuş bir firma
- 6 () Firma için taşeron firma
- 7 () Yerli firmayken Suriyeli sermaye ile ortak olmuş ya da Suriyeli sermaye tarafından satın alınmış bir firma
- 8 () Başka (*belirtiniz*)....

B17. Çalıştığınız ya da sahibi/ortağı olduğunuz firmanın teknoloji yoğunluğu nasıl?

- 1 () Yüksek Teknoloji 2 () Orta-Yüksek Teknoloji
- 3 () Orta-Düşük Teknoloji 4 () Düşük Teknoloji

B18. Çalıştığınız ya da sahibi/ortağı olduğunuz firma üretimi kimin için yapıyor?

- 1 () Başka bir firma için 2 () Doğrudan tüketici/perakendeci firma için

B19. Çalıştığınız ya da sahibi/ortağı olduğunuz firma dış pazar için üretim yapıyor mu?

- 1 () Dış pazar için üretim yapılmıyor. 2 () %1-%25
- 3 () %26-%50 4 () %51-%75 5 () %76-%99
- 6 () Üretimin hepsi dış pazar için

B20. Çalıştığınız ya da sahibi/ortağı olduğunuz firmanın üretimi bağlı niteliği nedir?

- 1 () Özel patentli ürün üretiyor
2 () Başka bir firmanın lisanslı üreticisi
3 () Hem patentli ürünü var hem de başka firmanın lisanslı üreticisi
4 () Herhangi bir lisans ya da patent yok

VASIF/DENETİM

B21. İş yerinizde bir iş tanımınız var mı?

- 1 () Hayır, yok.
2 () Var, ama başka görevler de veriyorlar.
3 () Var, başka görev verilmiyor.

B22. İşyerinde eğitim alıyor musunuz?

- 1 () Hayır 2 () Evet, nadiren 3 () Evet, sıklıkla

B23. Üniversitede öğrendiğiniz bilgiler yaptığınız iş açısından yeterli mi?

- 1 () Yeterli 2 () Yeterli değil 3 () İdare eder

B24. Yaptığınız iş mühendislikle ne kadar ilişkili?

- 1 () Çok ilişkili 2 () İlişkili 3 () İlişkili değil
4 () Hiç ilişkili değil

B31. Fazla mesai ücreti alıyor musunuz?

1 () Evet 2 () Sıklıkla 3 () Bazen 4 () Hayır

B32. İşyerinde prim alıyor musunuz?

1 () Evet 2 () Hayır

SOSYAL GÜVENCE**B33. Hangi istihdam biçimi altında çalışıyorsunuz?**

1 () Kadrolu 2 () Sözleşmeli 3 () Evde çalışma
4 () Proje bazlı 5 () Yarı zamanlı

B34. Sosyal güvenlik kurumuna bağlı mısınız?

1 () Hayır 2 () SSK 4 () Bağ Kur

B35. Bireysel emeklilik sigortanız var mı?

1 () Evet 2 () Hayır

B36. Çalışma hayatınızda fiziksel ya da ruhsal sağlığı etkileyen faktörlere maruz kalıyor musunuz? (Birden fazla seçenek işaretlenebilir)

1 () Maruz kaldığım risk yok
2 () Ruhsal sağlığı rahatsız/tehdit edici davranış
3 () Ruhsal sağlığı etkileyen şiddet ve şiddet eğilimi
4 () Ruhsal sağlığı etkileyen zaman baskısı ve aşırı iş yükü

5 () Fiziksel sağlığı etkileyen kimyasal madde, zararlı gaz

6 () Fiziksel sağlığı etkileyen gürültü

7 () Fiziksel sağlığı etkileyen iş kazası riski

B37. İşyeri hekimi işyerinde bulunuyor mu?

1 () Bilmiyorum 2 () Hayır 3 () Bazen 4 () Evet

C. GÜNDELİK HAYAT VE KENT DENEYİMİ İLE İLGİLİ SORULAR

C1. Yaşadığınız şehre hangi nedenle geldiniz?

1 () Burada doğdum büyüdüm.

2 () Çalışmak için geldim

3 () Okumak için geldim

4 () Ailem burada yaşamaya karar verdiği için geldim

5 () Başka (*Belirtiniz*).....

C2. Yaşadığınız konut tipi nasıl?

1 () TOKİ'de apartman dairesi 2 () Rezidans

3 () Müstakil konut 4 () Diğer apartman dairesi

5 () Başka (*Belirtiniz*)....

C3. Yaşadığınız konut site içinde mi?

- 1 () Evet 2 () Hayır

C4. İşe hangi araçla gidip geliyorsunuz?

- 1 () Yaya olarak 2 () Minibüsle
3 () Otobüsle 4 () Özel arabayla
5 () Trenle 6 () Servisle
7 () Şirketin sağladığı özel araçla 8 () Başka (*Belirtiniz*).....

C5. İşe gidiş-gelişte harcadığınız toplam süre ne kadar?.....**C6. İşe ulaşımınız son üç yılda uzuyor mu, kısalıyor mu?**

- 1 () Uzuyor 2 () Kısalıyor 3 () Hemen hemen aynı

C7. İş dışında iş arkadaşlarınızla en sık görüştüğünüz yer neresi?

(Birden fazla seçenek işaretlenebilir)

- 1 () İş dışında iş arkadaşlarımla görüşmüyorum
2 () Evde ailelerimizle buluşuyoruz
3 () Mahallede bir araya geldiğimiz mekanlar var
4 () Meslek Odasında görüşüyoruz
5 () Şehir merkezinde randevulararak buluşuyoruz
6 () Köy, hemşehri derneklerinde, lokalde görüşüyoruz
7 () Şirketin sosyal tesislerinde görüşüyoruz
8 () Başka (*Belirtiniz*).....

C8. İş dışında işyerinden daha çok kimlerle görüşüyorsunuz?

- 1 () Mühendis arkadaşlarla
- 2 () İşçi arkadaşlarla
- 3 () İdari personelden arkadaşlarla
- 4 () İşverenle

C9. Bu kent size ne ifade ediyor? (Birden fazla seçenek işaretlenebilir)

- 1 () Sadece iş için uğradığım bir yer
- 2 () Yaşadığım yer
- 3 () Çocukluğumu geçirdiğim, büyüdüğüm yer
- 4 () Sosyal hayatımı sürdürdüğüm yer

C10. Kentte yaşanan sağlık ve çevre sorunları hakkında ne düşünüyorsunuz?

- 1 () Kentin ciddi sağlık ve ekoloji(çevre) sorunu yok
- 2 () Kentin ciddi sağlık ve ekoloji sorunu var
- 3 () Kentin sağlık ve ekoloji(çevre) sorunları var, ama ciddi boyutta değil

C11. Kentteki kentsel dönüşüm süreçleri ile ilgili bilginiz var mı? Varsa en belirgin gördüğünüz dönüşüm biçimi nedir?

- 1 () Bilgim yok
- 2 () Kentte eski sanayi tesisleri satılıp konut ve hizmet alanları yapılıyor
- 3 () Kentte eski yerleşim yerleri dönüşüyor
- 4 () Gecekondu bölgeleri dönüşüyor
- 5 () Başka (Belirtiniz).....

C12. Kentte yaptığınız herhangi sosyal etkinlik var mı? (Birden fazla seçenek işaretlenebilir)

- 1 () AVM’ye gidiyorum 2 () Tiyatroya gidiyorum
3 () Sinemaya gidiyorum 4 () Kafe, lokanta, kahveye gidiyorum
5 () Dernek, oda, lokale gidiyorum 6 () Restoran ya da bara gidiyorum
7 () Spor aktiviteleri 8 () Hobi kursları
9 () Kentte katıldığım herhangi bir etkinlik yok

C13. Boş vakitlerinizi ne kadar sıklıkla AVM’lerde geçirirsiniz?

- 1 () Her zaman 2 () Sık sık 3 () Ara sıra
4 () Nadiren 5 () Hiçbir zaman

SOSYAL MEDYA

C14. Yeni teknolojileri ve sosyal medyayı ne amaçlı kullanıyorsunuz? (Birden fazla seçenek işaretlenebilir)

- 1 () Sosyal medyayı kullanmıyorum
2 () Facebook ve/veya twitter gibi hesaplarım var
3 () İşyerinden arkadaşlarla ortak hesaplar (whatsapp gibi) var
4 () Sosyal medyayı kişisel bilgi paylaşımı için kullanıyorum
5 () Sosyal medyayı gündemi takip etmek için kullanıyorum
6 () Sosyal medyayı eğlenmek için kullanıyorum
7 () Sosyal medyayı fikir alış verişi için kullanıyorum
8 () Sosyal medyayı muhalefet amaçlı kullanıyorum
9 () Başka (Belirtiniz).....

**D. KÜLTÜREL, TOPLUMSAL VE
POLİTİK DENEYİM İLE İLGİLİ SORULAR**

D1. Türkiye'nin karşı karşıya olduğu üç ana sorunu ilgili kutucuklara işaretleyiniz.

D2. Türkiye'de son dört yıl içinde çözüm yolunda en çok ilerleme kaydedilen üç ana sorunu ilgili kutucuklara önem sırasını gözeterek derecelendiriniz.

D3. Türkiye'de son dört yıl içinde en çok kötüye giden üç ana sorunu ilgili kutucuklara önem sırasını gözeterek derecelendiriniz.

	1	2	3
Aşırı güçlü ve dengelenmemiş bir iktidarın varlığı	()	()	()
İşsizlik	()	()	()
İnsan hakları ve demokratikleşme	()	()	()
Laikliğe yönelik tehditler	()	()	()
Kadına şiddet	()	()	()
Terör ve şiddet olayları	()	()	()
Kürtlerin talepleri	()	()	()
Bölünme tehdidi	()	()	()
Sosyal devletin zayıflaması	()	()	()
Hukukun siyasallaşması	()	()	()
Siyasi kadrolaşma	()	()	()
Bölünme tehdidi	()	()	()
İç savaş ve bölgesel savaş tehdidi	()	()	()
Yoksulluk	()	()	()
Yolsuzluk	()	()	()
Siyasi yozlaşma/Kirli siyaset	()	()	()
Ülkenin kötü yönetilmesi	()	()	()
Emeğe karşı tutum	()	()	()
Başka (Belirtiniz):	()	()	()

D4. İşyerinizde herhangi bir eyleme katıldınız mı? (Birden fazla seçenek işaretlenebilir)

- 1 () Hayır, katılmadım
2 () Greve destek verdim
3 () Fabrika önünde yürüyüşe katıldım
4 () Greve katıldım
5 () Başka (Belirtiniz):.....

D5. Kendi işinizi kurmak ister misiniz?

Evet ise neden?

- 1 () Daha fazla para kazanmak için
2 () Daha rahat bir iş ortamına sahip olmak
3 () Statü
4 () Mesleği daha etkin icra edebilmek
5 () Başka (Belirtiniz):.....

Hayır ise neden?

- 6 () Düzenli bir gelir almak istiyorum
7 () Risk almak istemiyorum
8 () Piyasaya dair güvensizlik
9 () Yeterli maddi altyapım yok
10 () Ticari faaliyet bana göre değil
11 () Başka (Belirtiniz):

D6. Şimdi seçme şansınız olsa mühendislik mesleğini seçer miydiniz?

- 1 () Evet
2 () Hayır

- 5 () Otomasyonun artması
- 6 () Üniversitelerin aynı kalitede eğitim vermemesi
- 7 () Yeni mühendislik alanlarının işyerlerince tanınmaması
- 8 () Mühendislik mesleğine ihtiyacın azalması

D12. İşteki statünüz hiç değişti mi?

- 1 () Birilerinin yanında ücretli olarak başladım, öyle devam ediyorum
- 2 () Daha önce işveren konumunda çalıştım, şimdi başkasının yanında ücretliyim
- 3 () Kendi ya da ortağı olduğum bir işyerinde ücretli olarak çalışıyorum
- 4 () Kendi işimde işverenim, hep öyleydim
- 5 () Daha önce ücretliydim, şimdi işverenim

ODA**D13. Odaya üye misiniz? Üye olmanızın belirleyici nedeni nedir?**

- 1 () Üye değilim
- 2 () Yasal zorunluluk olduğu için
- 3 () İş bulmama yardımcı olacağı düşüncesiyle
- 4 () Mesleğimdeki gelişmeleri izlemek için
- 5 () Mühendislere özgü sorunları çözümü için
- 6 () Meslektaşlarımla iletişime geçmek için
- 7 () Ülke gündemine Odam aracılığıyla müdahil olabilmek için
- 8 () Odanın yetki belgesi verdiği bir alanda çalıştığım için
- 9 () Fikrim yok
- 10 () Başka (Belirtiniz)....

D14. Bugüne kadar odanın hangi faaliyetlerine katıldınız? (Birden fazla seçenek işaretlenebilir)

- 1 () Mesleki eğitim programları
- 2 () Genel kurul vb. organları toplantıları
- 4 () Bilimsel amaçlı toplantılar
- 5 () Gezi, piknik gibi sosyalleşme amaçlı faaliyetler
- 6 () Miting ve/veya yürüyüş organizasyonları
- 7 () Toplumsal ve/veya kültürel amaçlı etkinlikler
- 8 () Başka (Belirtiniz):.....
- 9 () Hiçbir faaliyete katılmadım

D15. Odaya üye olmanın size sağladığı ne gibi faydalar vardır?

- 1 () Bilimsel/mesleki amaçlı etkinliklerden yararlanma
- 2 () Meslektaşların kullanımını açısından altyapı imkanları (bina, lokal, kütüphane) sunması
- 3 () Sosyal ve ekonomik haklarımızı koruyucu ve geliştirici politikalar
- 4 () Meslek standartlarının belirlenmesi ve meslek mensuplarının yetki ve sorumluluklarının tanımlanması
- 5 () Toplumsal ve kültürel amaçlı etkinlikler
- 6 () Başka (Belirtiniz):.....
- 7 () Sağladığı bir avantaj yoktur

D16. Hangi faaliyet alanı Odanın öncelikli ilgi alanı olmalıdır?

	Asla Olmamalı	Olmamalı	Kararsızım	Olmalı	Kesinlikle Olmalı
Bilimsel ve mesleki kongre vb. etkinlikler ve yayınlar yoluyla mesleğe ve meslektaşların gelişimine katkıda bulunmak					
Meslektaşların ekonomik ve sosyal haklarını koruyucu, geliştirici politikalar üretmek					
Ürettiği politikaların hayata geçirilmesi yönünde demokratik girişimlerde bulunmak					
Uzmanlık alanlarının ülke ve toplum yaşamını ilgilendiren konularında meslektaşlarını ve kamuoyunu bilgilendirmek					
Tüm toplum kesimlerinin demokratik hak ve özgürlüklerinin korunmasında etkili bir rol üstlenmek					
Üyelerin kullanımını için bina, lokal, kitaplık gibi bazı sosyal imkanları oluşturmak					

DERİNLEMESİNE GÖRÜŞME, ODAK GRUP GÖRÜŞME KILAVUZU

I. KİŞİSEL BİLGİLER

1. Yaşınız?
2. Eğitiminiz?
3. Nerelisiniz?
4. Anne ve babanızın eğitim durumu nedir? Çalışıyorlar mı?
5. Evli ve çocuklu musunuz?

II. İŞ DENEYİMİ

Çalışma Geçmişi

1. Daha önce başka bir işte çalıştınız mı? Evetse, ne tür işlerde çalıştınız?
2. Ne sıklıkla iş değiştirdiniz? Neden?
3. Bu işi nasıl buldunuz?

İş/İstihdam/Pozisyon/Görev

1. İşyerinizde ne iş yapıyor ve ne üretiliyor?
2. İşyerinizdeki, varsa vardiya düzenini anlatabilir misiniz?
3. İstihdam biçiminizden bahsedebilir misiniz? (sözleşmeli, kadrolu, proje bazlı...)
4. Bu işyerinde toplam kaç kişi çalışıyor? Kaç işçi, kaç mühendis?
5. İşte bir gününüzü anlatabilir misiniz?
6. İşyerindeki pozisyonunuzu, görev tanımınızı ve yaptığınız işleri belirtir misiniz?
7. Yaptığınız iş ile daha çok yönetim/denetim mi yoksa üretim kısmına mı yakın bir konumda çalışıyorsunuz?

Çalışma Koşulları

1. Çalışma saatleriniz nasıl? Süresini değerlendirebilir misiniz?
2. Çalışma koşullarının yeterince iyi olduğunu düşünüyor musunuz?
3. Çalışma koşullarına ilişkin en önemli sorunlar nelerdir?

Vasıf/Yaratıcılık

1. İşinizi nasıl öğrendiniz?
2. Şirkette hiç eğitim aldınız mı? Evetse hangi konularda ve ne sürelerde?
3. İş yaparken mühendis vasfınızın getirdiği bilgi ve birikiminizi kullanıyor musunuz? Vasıfsızlaştığınızı düşünüyor musunuz?
4. Yaptığınız iş ne kadar yaratıcılık gerektiriyor? İşiniz üzerinde inisiyatifiniz var mı? Yaptığınız işin üzerine bir şey koyuyor musunuz?

Otonomi/Denetim

1. İşiniz üzerinde denetiminiz nedir? Yaptığınız işe müdahale edebiliyor musunuz?
2. İşçilerin denetlenmesi ilgili herhangi bir göreviniz var mı?
3. İşiniz yakından denetleniyor mu? Evetse, hangi biçimde ve hangi araçlarla? (firma içi hiyerarşi, kontrol ve denetim mekanizmaları)

Teknoloji

1. İşinizin ne kadar bir bölümü teknoloji ile ilgili? Teknolojik gelişmeleri ne kadar kullanıyorsunuz?
2. İşgününün ne kadarını bilgisayar başında geçiriyorsunuz?
3. İşinizde kullandığınız teknolojinin bilgisine nasıl sahip oldunuz? Eğitimde mi, işte mi, iş dışında mı?
4. Teknoloji işinizdeki yaratıcılığı nasıl etkiliyor?

Ücretler/Toplu Sözleşme/Sendikalaşma

1. Ücret aralığınızı belirtir misiniz? İkramiye, vs. var mı? Çalışılan sürede ne kadar ve ne kadar zaman aralığında artış gösterdi?
2. Aldığınız ücretten memnun musunuz?
3. Aldığınız ücretin yaptığınız işin karşılığı olduğunu düşünüyor musunuz? Piyasa koşullarında karşılığı nedir? Karşılaştırır mısınız?
4. Sizce şirket daha fazlasını verebilir mi? Evet ise, neden vermediğini düşünüyorsunuz?
5. Haneye giren ek gelir ya da ücret var mı? Varsa, kaynağı nedir?
6. Sendika varsa, işyerinizde örgütlü olan sendikanın görev ve sorumluluklarını yerine getirdiğini düşünüyor musunuz?
7. İşyerinizde toplu iş sözleşmesi var mı? Varsa, sendikaya üye misiniz? Toplu sözleşmede kapsam dışı mısınız?

İşçi Sağlığı/İş Güvencesi

1. Çalıştığınız işyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından durum nedir? Temel gözlemlerinizi ve sorunlu gördüğünüz yanları nelerdir? (Koyucu ekipman, ortam, ölçümler, havalandırma, bakım vb.)
2. Şirkette iş güvencesi olduğunu düşünüyor musunuz?
3. İşinizden ayrılmanız durumunda, bulacağınız işin ücret ve çalışma koşulları sizce nasıl olur?
4. Şu anki işinizde kaç sene daha çalışacağınızı düşünüyorsunuz?

Kariyer/Meslek/İş Doyumu

1. Sizce şirket çalışanlarını önemsiyor mu? Evetse, nasıl ve hangi yollarla? Şirket için önemli olduğunuzu düşünüyor musunuz?
2. Yeniden üniversite okumak ya da iş seçme şansınız olsa tercihiniz ne olurdu? Neden?
3. Böyle bir işte çalışıyor olmak nasıl bir avantaj sağlıyor? Varsa dezavantajları neler?

4. Tüm bu anlattıklarınızdan sonra, çalışma koşullarınızı tek bir sözcük ile anlatmanız gerekirse, bu hangi sözcük olur? (Duygusal, fiziksel, vs.)

III. GÜNDELİK HAYAT DENEYİMİ

İşyerinde

1. Diğer çalışanlarla aranız nasıl?
2. Yöneticileri ile ilişkileriniz nasıl?
3. İşyerinde iş dışı zamanlarda neler yapılıyor?

İşyeri Dışında

1. İş dışında zamanlarda ailenizle ne kadar vakit geçiriyorsunuz?
2. İş dışı zamanlarınızda neler yaparsınız?
3. İş dışı zamanlarınızda kimlerle görüşürsünüz?
4. Toplum içinde kendinizi nerede görüyorsunuz? (Statü, eğitim, gelir, sınıfsal konum...)

IV. KÜLTÜREL, TOPLUMSAL VE POLİTİK DENEYİM

1. İşinize ve hayatınıza dair sizi en çok memnun eden konular neler?
2. İşinize ve hayatınıza dair sizi öfkeliendiren konular neler?
3. İşinize ve hayata dair sizi en çok kaygılandıran konular neler?
4. Örgütlü olduğunuz durumda daha iyi çalışma koşulları elde edeceğinizi düşünüyor musunuz?
5. Örgütlü çalışan ile örgütsüz çalışan arasında fark var mıdır?
6. Mühendislik alanındaki dernek ve/veya odanın sorumlulukları ne olmalıdır?

V. KENTSEL DENEYİM

1. Kentte yaşanan çevre ve sağlık sorunları hakkında ne düşünüyorsunuz?
2. Bu kent size ne ifade ediyor? Kentin sizin için önemi ne?
3. Kentte yaptığınız sosyal etkinlikler neler?
4. Kentte ulaşım nasıl?

EK 1a. Görüşülen Mühendislerin Tablosu

İsim	Yaş	Cinsiyet	Eğitim	Çalışma Durumu	Sosyal Çevre
M1	50	E	Elektrik mühendisi. Lisans mezunu	25 yıllık meslek deneyimi var. 5 büyük firmada çalışmış. Tekstil ağırlıklı çalışmış. Son bir kaç yıldır işsiz.	Antepli. Annesi ev hanımı. Babası çoban. Boşanmış. İki çocuk sahibi. Tek başına yaşıyor
M2	25	E	Makina mühendisi. Lisans mezunu	3 yıllık meslek deneyimi var. Tekstilde çalışıyor.	Antepli. Anne ev hanımı. Baba esnaf emeklisi. Bekar. Ailesi ile yaşıyor.
M3	23	E	Makina mühendisi. Yüksek lisans yapıyor.	Yeni mezun. Sanayide çalışıyor	Antepli. Annesi ev hanımı. Babası emekli memur. Bekar. Ailesi ile yaşıyor.
M4	51	E	Ziraat mühendisi.	30 yıllık meslek deneyimi var. 3 farklı işyerinde çalışmış. Şu anda kendi işini kurmuş durumunda.	Antepli. Annesi ev hanımı. Babası çiftçi. Evli. Tek çocuk sahibi. Ailesi ile yaşıyor.
M5	32	K	Kimya mühendisi. Yüksek lisans yapıyor.	10 yıllık meslek deneyimi var. Sanayide çalışıyor	Antepli. Annesi bankacı. Babası mali müşavir. İkisi de emekli. Bekar. Ailesi ile yaşıyor.
M6	30	E	Gıda mühendisi. Yüksek lisanslı.	6 yıllık mühendislik deneyimi var. 3 farklı işyerinde çalışmış. Sanayide çalışıyor.	Diyarbakırlı. Anne ev hanımı. Babası serbest çalışıyor. Evli. 1 çocuğu var. Ailesi ile yaşıyor.
M7	38	E	Makina mühendisi	10 yıllık mühendislik deneyimi var. Sanayi Odasında çalışıyor.	Antepli. Anne ev hanımı. Baba çalışıyor. Evli, bir çocuk sahibi. Büyük aile birlikte yaşıyorlar.

M8	26	E	Makina mühendisi	İlk işinde, sanayide çalışıyor.	Antepli. Anne ev hanımı. Baba esnaf. Bekar. Ailesi ile yaşıyor.
M9	32	E	Kimya mühendisi	10 yıllık meslek deneyimi var. 3 iş değiştirmiş. Sanayide çalışıyor	Antepli. Anne ev hanımı. Baba çalışıyor. Evli, bir çocuk sahibi. Büyük aile birlikte yaşıyor
M10	58	E	Endüstri mühendisi	22 yıllık meslek deneyimi var.	Antepli. Anne okuma-yazma bilmiyor. Baba okur-yazar. Evli, 2 çocuk sahibi
M11	59	E	Elektrik mühendisi	30 yıllık meslek deneyimi var. İlk 6 yıl ücretli çalışmış. Ardından kendi işini kurmuş. Azerbeycan, Libya, Irak ve Sofya'da çalışmış.	Antepli. Anne ilkokul, baba ortaokul mezunu. Evli, 2 çocuk sahibi.
M12	55	E	İnşaat mühendisi	30 yıllık meslek deneyimi var. Organize sanayi deneyimi var.	Urfalı. Evli, 3 çocuk sahibi.
M13	26	E	Endüstri mühendisi, Yüksek lisans yapıyor	3 yıllık meslek deneyimi var.	Antepli. Anne ev hanımı. Baba mali müşavir. Evli, büyük aile birlikte yaşıyor.
M14	41	E	Endüstri mühendisi		Antepli
M15					
Odak Grup	Mühendis A, Mühendis B, Mühendis C, Mühendis D, Mühendis E, Mühendis F, Mühendis G, Mühendis H, Mühendis I olarak belirtilen 9 kişi katılmıştır.				

EK2. Çapraz Tablolar

Tablo 2.1. Babanın Eğitim Durumuna Göre Babanın İş Durumu

		<i>Babanızın iş durumu nedir?</i>				
		Çiftçi	İşçi	İşveren	Kendi Hesabına/ Serbest	Memur
Babanızın eğitim durumu	Diğer	50			25	25
	İlköğretim ve Altı	17,8	30,7	7,9	42,6	1,0
	Ortaöğretim	3,4	17,2	3,4	39,7	36,2
	Yükseköğretim		3,2	4,8	22,2	69,8

Tablo 2.2. Şu An Çalışılan İş Bulma Aracına Göre Meslekte Çalışarak Geçirilen Süre

		<i>Meslek alanında çalışarak geçirdiğiniz süre</i>			
		10-20 yıl arası (20 yıl dahil)	20 yıldan fazla	5 yıl ve altı	5-10 yıl arası (10 yıl dahil)
Şuanda çalıştığınız işinizi nasıl buldunuz?	Başka	42,5	10	20	27,5
	Akrabalarım, hemşehrilerim aracılığıyla	25,9	3,7	44,4	25,9
	Arkadaşlarım aracılığıyla	34,6	5,8	32,7	26,9
	Babamın çalıştığı işyeri idi			75	25
	Basın sosyal med- ya internet yoluyla	22,9	4,2	43,8	29,2
	İşKur	66,7			33,3
	Oda aracılığıyla	20		40	40
	Şirketten teklif geldi	40,5	11,9	11,9	35,7

Tablo 2.3. Firmanın Sermaye Yapısına Göre İş Bulma Aracı

		Şuanda çalıştığınız işinizi nasıl buldunuz?										
		Cevap yok	Akrabalarım, hemşehrilerim aracılığıyla	Arkadaşlarım aracılığıyla	Babamın çalıştığı işyeri idi	Basın sosyal medya internet yoluyla	İşKur aracılığıyla	Oda aracılığıyla	Şirketten teklif geldi			
Çalıştığımız ya da sahibi/ ortağı olduğunuz firmanın sermaye yapısı nedir?	%100 yabancı %100 yerli Yabancı ortaklı		18,9	12,7	22,6	1,9	18,9	1,4	4,7	50,0	18,9	8,3

Tablo 2.4. İşsiz Geçirilen Süreye Göre Aylık Düzenli İş Geliri (Net Ele Geçen)

		<i>Aylık düzenli iş gelirinizi belirtir misiniz?</i>					
		1000’in altı	1001- 2000	2001- 3000	3001- 4000	4001- 5000	5001 ve üstü
İşsiz geçirdiğiniz süre	1 yıl ve altı	2,4	3,4	22,1	27,4	16,3	28,4
	1-3 yıl arası (3 yıl dahil)	5,6	11,1	38,9	33,3		11,1

Tablo 2.5. Yaş Gruplarına Göre Mühendis İşsizliğinin Nedenleri

		Mühendis işsizliğinin nedenleri sizce nedir?						
Yaş	Yeni ya- tırların azalması	İstihdam politikaları	Mühendislik fakülteleri- nin artması	Özelleştirme uygulamaları	Otomasyon artması	Üniversitelerin aynı kalitede eğitim vermemesi	Yeni mü- hendislik alanlarının işyerlerinde tanınmaması	Mühendislik mesleğine ihtiyacın azalması
24 yaş altı			75			50		
25-34	8,7	17,5	70,9	8,7	6,8	36,9	16,5	6,8
35-44	27,3	27,3	61	6,5	6,5	48,1	16,9	6,5
45-54	16,7	38,9	50		5,6	55,6	16,7	
55-64	25	37,5	37,5			25	12,5	12,5

Tablo 2.6. Yaşa Göre Aylık Düzenli İş Geliri (Net Ele Geçen)

		<i>Aylık düzenli iş gelirinizi belirtir misiniz?</i>					
		1000’in altı	1001- 2000	2001- 3000	3001- 4000	4001- 5000	5001 ve üstü
	24 ve altı		50	50			
	25-34	2,7	4,4	32,7	34,5	12,4	13,3
Yaş	35-44	3,7	2,4	13,4	19,5	20,7	40,2
	45-54			5,3	21,1	15,8	57,9
	55-64			25	50		25

Tablo 2.7. Meslekte Çalışarak Geçirilen Süreye Göre Aylık Düzenli İş Geliri (Net Ele Geçen)

		<i>Aylık düzenli iş gelirinizi belirtir misiniz?</i>					
		1000’in altı	1001- 2000	2001- 3000	3001- 4000	4001- 5000	5001 ve üstü
Meslek alanında çalışarak geçirdiğiniz süre	10-20 yıl arası (20 yıl dahil)	2,7	1,4	12,2	21,6	17,6	44,6
	20 yıldan fazla			6,7	33,3	6,7	53,3
	5 yıl ve altı	1,4	8,6	48,6	28,6	2,9	10
	5-10 yıl arası (10 yıl dahil)	4,5	3	13,4	32,8	26,9	19,4

Tablo 2.8. Cinsiyete Göre Aylık Düzenli İş Geliri (Net Ele Geçen)

		<i>Aylık düzenli iş gelirinizi belirtir misiniz?</i>					
		1000’in altı	1001- 2000	2001- 3000	3001- 4000	4001- 5000	5001 ve üstü
Cinsiyetiniz	Erkek	3,0	3,5	21,4	27,4	15,4	29,4
	Kadın		8,0	40,0	32,0	12	8,0

Tablo 2.9. Mühendislik Alanına Göre Aylık Düzenli İş Geliri (Net Ele Geçen)

		<i>Aylık düzenli iş gelirinizi belirtir misiniz?</i>					
		1000'in altı	1001-2000	2001-3000	3001-4000	4001-5000	5001 ve üstü
Mühendislik alanınız	Elektrik Mühendisliği	2,8	2,8	27,8	28,7	13	25
	Gıda Mühendisliği	4,2	16,7	29,2	33,3	8,3	8,3
	Makina Mühendisliği	2,1	2,1	17	25,5	19,1	34

Tablo 2.10. Aylık Düzenli İş Gelirine (Net Ele Geçen) Göre Oturulan Evin Durumu

		<i>Oturduğunuz ev kime ait?</i>		
		Ailemin evi	Kendi evim	Kira
Aylık düzenli iş gelirinizi belirtir misiniz?	1000'in altı	66,7	16,7	16,7
	1001-2000	33,3	11,1	55,6
	2001-3000	32,1	20,8	47,2
	3001-4000	28,6	38,1	33,3
	4001-5000	14,7	58,8	26,5
	5001 ve üstü	3,3	75,4	21,3

Tablo 2.11. Yaş Gruplarına Göre Tasarruf Eğilimi

		<i>Tasarruf yapıyor musunuz?</i>	
		Evet	Hayır
	24 ve altı	25	75
	25-34	39,8	60,2
Yaş	35-44	46,3	53,7
	45-54	26,3	73,7
	55-64	25	75

Tablo 2.12. Yaş Gruplarına Göre Tasarruf Alanları

		<i>Tasarruf Alanları</i>					
		Banka/katılım mevduatı	Döviz	Altın	Borsa	Emlak	Başka
	24 ve altı	100,0					
	25-34	38,3	12,8	12,8	6,4	36,2	14,9
Yaş	35-44	15,8	21,1	18,4	5,3	44,7	18,4
	45-54	16,7				50	33,3
	55-64	33,3				33,3	33,3

Tablo 2.13. Aylık Düzenli İş Gelirine (Net Ele Geçen) Göre Gündelik Yaşamın Devamı İçin Borçlanma Durumu

		<i>Gündelik yaşamın devamı için borçlanmak durumunda kahyor musunuz?</i>		
		Bazen	Evet	Hayır
Aylık düzenli iş gelirinizi belirtir misiniz?	1000'in altı	50		50
	1001-2000	33,3	33,3	33,3
	2001-3000	15,1	39,6	45,3
	3001-4000	15,9	34,9	49,2
	4001-5000	5,9	32,4	61,8
	5001 ve üstü	24,6	27,9	47,5

Tablo 2.14. Yaş Gruplarına Göre Borçlanma Türü

		<i>Ne tür borcunuz var?</i>					
		Borcum yok	Konut kredisi borcu	Araba kredisi borcu	İhtiyaç kredisi borcu	Kredi kartı borcu	Diğer tür borçlanma
	24 ve altı	100					
	25-34	51,9	19,4	12	19,4	3,7	6,5
Yaş	35-44	46,3	18,8	8,8	26,3	12,5	3,8
	45-54	31,6	15,8	5,3	42,1	15,8	5,3
	55-64	62,5		12,5	25		

Tablo 2.15. Aylık Düzenli İş Gelirine (Net Ele Geçen) Göre Borçlanma Türü

		<i>Ne tür borcunuz var?</i>					
		Borcum yok	Konut kredisi borcu	Araba kredisi borcu	İhtiyaç kredisi borcu	Kredi kartı borcu	Diğer tür borçlan- ma
Aylık düzenli iş gelirinizi belirtir misiniz?	1000’in altı	60		20	20	20	
	1001-2000	62,5	12,5		25	12,5	
	2001-3000	60,8	9,8	5,9	17,6	7,8	7,8
	3001-4000	48,3	11,7	10	21,7	6,7	5
	4001-5000	41,2	29,4	8,8	32,4	8,8	
	5000 ve üstü	42,6	26,2	14,8	26,2	6,6	6,6

Tablo 2.16. Borç Ödemelerinde Zorlanma Durumuna Göre Borçlanma Türü

		<i>Ne tür borcunuz var?</i>					
		Borcum yok	Konut kredisi borcu	Araba kredisi borcu	İhtiyaç kredisi borcu	Kredi kartı borcu	Diğer tür borçlan- ma
Borç ödemele- ri sizi zorluyor mu?	Çok zorluyor	20,4	20,4	14,3	40,8	14,3	12,2
	Biraz zorluyor	40,5	25	11,9	28,6	10,7	2,4
	Zorla- mıyor	69,4	11,1	6,9	11,1	1,4	4,2
	Cevap yok	100					

Tablo 2.17. Firmada Çalışan Kişi Sayısına Göre Yaş Grupları

		Yaş				
		24 ve altı	25-34	35-44	45-54	55-64
Çalıştığınız ya da sahibi/ ortağı olduğunuz firmada kaç kişi çalışıyor?	0-10	2,2	42,2	37,8	15,6	2,2
	11-49	6,1	61,2	24,5	2	6,1
	50-99		41,7	45,8	4,2	8,3
	100-499		54,1	37,7	4,9	3,3
	500-999		50	33,3	16,7	
	1000 ve üzeri		40,7	44,4	14,8	
	Cevap yok		50	50		

Tablo 2.18. Firmada Çalışan Kişi Sayısına Göre Aylık Düzenli İş Geliri (Net Ele Geçen)

		Aylık düzenli iş gelirinizi belirtir misiniz?					
		1000'in altı	1001- 2000	2001- 3000	3001- 4000	4001- 5000	5001 ve üstü
Çalıştığınız ya da sahibi/ ortağı oldüğunuz firmada kaç kişi çalışıyor?	0-10	4,4	8,9	22,2	31,1	15,6	17,8
	11-49		10,2	32,7	22,4	14,3	20,4
	50-99	4,2		20,8	29,2	16,7	29,2
	100-499			24,6	29,5	14,8	31,1
	500-999	5,6		16,7	27,8	16,7	33,3
	1000 ve üzeri	7,4		11,1	25,9	14,8	40,7
	Cevap yok			50	50		

Tablo 2.19. İş Yerinde İş Tanımının Varlığına Göre Firmada Çalışan Kişi Sayısı

		Çalıştığınız ya da sahibi/ortağı olduğunuz firmada kaç kişi çalışıyor?						
		0-10	11-49	50-99	100-499	500-999	1000 ve üzeri	Cevap yok
İş yerinizde bir iş tanımınız var mı?	Hayır, yok.	44	24	8	8	8	8	
	Var, ama başka görevler de veriyorlar.	14,3	18,6	14,3	30	7,1	15,7	
	Var, başka görev verilmiyor.	18,3	22,9	9,2	29	8,4	10,7	1,5

Tablo 2.20. İş Yerinde Eğitim Alma Durumuna Göre Firmada Çalışan Kişi Sayısı

		Çalıştığınız ya da sahibi/ortağı olduğunuz firmada kaç kişi çalışıyor?						
		0-10	11-49	50-99	100-499	500-999	1000 ve üzeri	Cevap yok
İş yerinde eğitim alıyor musunuz?	Evet, nadiren	17,7	18,6	13,3	26,5	10,6	12,4	0,9
	Evet, sıklıkla	14,6	14,6	2,4	36,6	12,2	17,1	2,4
	Hayır	26,4	30,6	11,1	22,2	1,4	8,3	

Tablo 2.21. Yaş Gruplarına Göre İşe Dair Karar/Tasarım Süreçlerine Etki

		İşe dair karar/tasarım süreçlerinde ne kadar etkilisiniz?			
		Biraz etkiliyim	Çok etkiliyim	Etkiliyim	Hiç etkili değilim
	24 ve altı	50		25	25
	25-34	19,5	31	46	3,5
Yaş	35-44	14,6	40,2	41,5	3,7
	45-54		31,6	57,9	10,5
	55-64			87,5	12,5

Tablo 2.22. İş Tanımına Göre İşe Dair Karar/Tasarım Süreçlerinde Etkililik

		İşe dair karar/tasarım süreçlerinde ne kadar etkilisiniz?			
		Biraz etkiliyim	Çok etkiliyim	Etkiliyim	Hiç etkili değilim
	Hayır, yok.	16	32	48	4
İşyerinizde bir iş tanımınız var mı?	Var, ama başka görevler de veriyorlar.	28,6	18,6	51,4	1,4
	Var, başka görev verilmiyor.	9,2	40,5	43,5	6,9

Tablo 2.23. Haftalık Ortalama Çalışma Süresine Göre İşe Dair Karar/Tasarım Süreçlerinde Etkililik

		İşe dair karar/tasarım süreçlerinde ne kadar etkilisiniz?			
		Biraz etkiliyim	Çok etkiliyim	Etkiliyim	Hiç etkili değilim
Haftalık ortalama çalışma süreniz ne kadar?	0-30 saat (30 dahil)		25	75	
	30-45 saat (45 dahil)	18,6	26,5	47,1	7,8
	45-55 saat (55 dahil)	19,7	27,9	47,5	4,9
	55 saatten fazla	8,8	49,1	42,1	
	Cevap yok		50	50	

Tablo 2.24. Firmanın Sermaye Yapısına Göre Aylık Düzenli İş Geliri (Net Ele Geçen)

		Aylık düzenli iş gelirinizi belirtir misiniz?					
		1000’in altı	1001-2000	2001-3000	3001-4000	4001-5000	5001 ve üstü
Çalıştığımız ya da sahibi/ ortağı olduğunuz firmanın sermaye yapısı nedir?	%100 yerli	2,8	4,2	24,5	26,4	15,6	26,4
	%100 yabancı						100
	Yabancı ortaklı			8,3	58,3	8,3	25

Tablo 2.25. Firmanın Teknoloji Yoğunluğuna Göre Aylık Düzenli İş Geliri (Net Ele Geçen)

		<i>Aylık düzenli iş gelirinizi belirtir misiniz?</i>					
		1000'in altı	1001-2000	2001-3000	3001-4000	4001-5000	5001 ve üstü
Çalıştığınız ya da sahibi/ ortağı olduğunuz firmanın teknoloji yoğunluğu nasıl?	Bilmiyorum				25	50	25
	Düşük Teknoloji	4		36,0	24	24	12
	Orta-Düşük Teknoloji		9,8	27,9	26,2	11,5	24,6
	Orta-Yüksek Teknoloji	2,6	1,3	16,9	28,6	14,3	36,4
	Yüksek Teknoloji	5,1	3,4	23,7	30,5	13,6	23,7

Tablo 2.26. Yaş Gruplarına Göre Haftalık Ortalama Çalışma Süresi

		<i>Haftalık ortalama çalışma süreniz ne kadar?</i>				
		0-30 saat (30 dahil)	30-45 saat (45 dahil)	45-55 saat (55 dahil)	55 saatten fazla	Cevap yok
Yaş	24 ve altı		50,0	25,0	25,0	
	25-34	0,9	38,9	34,5	25,7	
	35-44		52,4	20,7	25,6	1,2
	45-54	5,3	47,4	15,8	31,6	
	55-64	25,0	50,0	12,5		12,5

Tablo 2.27. Cinsiyete Göre Haftalık Ortalama Çalışma Süresi

		<i>Haftalık ortalama çalışma süreniz ne kadar?</i>				
		0-30 saat (30 dahil)	30-45 saat (45 dahil)	45-55 saat (55 dahil)	55 saatten fazla	Cevap yok
Cinsiyetiniz	Erkek	1,5	45,3	27,4	24,9	1,0
	Kadın	4,0	44,0	24,0	28,0	

Tablo 2.28. Yaş Gruplarına Göre Uygulanan Ek Çalışma Saatleri

		İş yerinizde ek çalışma saatleriyle ilgili aşağıdaki uygulamalardan hangileri mevcuttur?					
		Gece vardiyası	Hafta sonu çalışma	Tatilden çağırma	Eve iş götürme	İş yetiştirme amaçlı ek çalışma	Hiçbiri
	24 ve altı	25	75		25	50,0	25
	25-34	19,3	37,6	9,2	14,7	40,4	31,2
Yaş	35-44	22	41,5	8,5	12,2	30,5	30,5
	45-54		5,3			10,5	84,2
	55-64	16,7	33,3			16,7	50

Tablo 2.29. İş Yerinde Uygulanan Ek Çalışma Saatlerine Göre Firmanın Sermaye Yapısı

		Çalıştığınız ya da sahibi/ ortağı olduğunuz firmanın sermaye yapısı nedir?		
		%100 yerli	%100 yabancı	Yabancı ortaklı
	Gece vardiyası	100		
	Hafta sonu çalışma	97,5	1,2	1,2
İş yerinizde ek çalışma saatleri ile ilgili aşağıdaki uygulamalardan hangileri mevcuttur?	Tatilden çağırma	94,1	5,9	
	Eve iş götürme	96,3		3,7
	İş yetiştirme amaçlı ek çalışma	93,2	1,4	5,4
	Hiçbiri	92,4		7,6

Tablo 2.30. İş Yerinde İş Yeri Hekiminin Bulunması Durumuna Göre Firmada Çalışan Kişi Sayısı

		Çalıştığınız ya da sahibi/ortağı olduğunuz firmada kaç kişi çalışıyor?						
		0-10	11-49	50-99	100-499	500-999	1000 ve üzeri	Cevap yok
İşyeri hekimi işyerinde bulunuyor mu?	Bazen	14,3	28,6	14,3	30,2	4,8	7,9	
	Bilmiyorum	16,7	33,3	16,7	16,7		16,7	
	Evet	6,3	11,5	8,3	37,5	14,6	20,8	1,0
	Hayır	47,5	29,5	9,8	8,2	1,6	1,6	1,6

Tablo 2.31. İş Dışında İş Yerinden Görüşülen Kişilere Göre Medeni Durum

		<i>Medeni durumunuz</i>	
		Bekar	Evli
İş dışında işyerinden daha çok kimlerle görüşüyorsunuz?	Görüşmüyorum	24,7	75,3
	İdari personelden arkadaşlarla	18,9	81,1
	İşçi arkadaşlarla	42,9	57,1
	İşverenle	37,5	62,5
	Mühendis arkadaşlarla	22,3	77,7

Tablo 2.32. Meslekte Çalışarak Geçirilen Süreye Göre İş İle İlgili Gelecek Kaygısı

		İşinizle ilgili gelecek kaygısı duyuyor musunuz?	
		Evet	Hayır
Meslek alanında çalışarak geçirdiğiniz süre	10-20 yıl arası (20 yıl dahil)	47,3	52,7
	20 yıldan fazla	40	60
	5 yıl ve altı	57,1	42,9
	5-10 yıl arası (10 yıl dahil)	32,8	67,2

Tablo 2.33. Cinsiyete Göre İş İle İlgili Gelecek Kaygısı

		İşinizle ilgili gelecek kaygısı duyuyor musunuz?	
		Evet	Hayır
Cinsiyetiniz	Erkek	41,3	58,7
	Kadın	80	20

Tablo 2.34. Cinsiyete Göre İş Seçiminde Yapılan Tercih

		İş seçiminde bir tercih yapmanız gerekirse aşağıdakilerden hangisini seçersiniz?	
		İş Garantisi	Yüksek Ücret
Cinsiyetiniz	Erkek	65,7	34,3
	Kadın	84,0	16,0

Tablo 2.35. Yaş Gruplarına Göre Yaşanan Şehre Gelme Nedeni

		Yaşadığımız şehre hangi nedenle geldiniz?				
		Ailem burada yaşamaya karar verdiği için geldim	Başka	Burada doğdum büyüdüm	Çalışmak için geldim	Okumak için geldim
Yaş	24 ve altı		25	50,		25
	25-34	13,3	2,7	72,6	7,1	4,4
	35-44	4,9	4,9	69,5	14,6	6,1
	45-54	10,5	5,3	47,4	21,1	15,8
	55-64			87,5	12,5	

Tablo 2.36. Yaş Gruplarına Göre Oturulan Evin Mülkiyeti

		Oturduğunuz ev kime ait?		
		Ailemin evi	Kendi evim	Kira
Yaş	24 ve altı	50		50
	25-34	27,4	33,6	38,9
	35-44	18,3	52,4	29,3
	45-54		78,9	21,1
	55-64	12,5	87,5	

Tablo 2.37. Yaş Gruplarına Göre Gaziantep’te Yaşanan Sağlık ve Çevre Sorunlarına Dair Algı

<i>Kentte yaşanan sağlık ve çevre sorunları hakkında ne düşünüyorsunuz?</i>				
		Kentin ciddi sağlık ve ekoloji sorunu var	Kentin ciddi sağlık ve ekoloji (çevre) sorunu yok	Kentin sağlık ve ekoloji (çevre) sorunları var, ama ciddi boyutta değil
	24 ve altı	25	25	50,0
	25-34	42,5	22,1	35,4
Yaş	35-44	50	18,3	31,7
	45-54	31,6	31,6	36,8
	55-64	62,5	37,5	

Tablo 2.38. Aylık Düzenli İş Gelirine (Net Ele Geçen) Göre İş Dışında İş Yerinden Görüşülen Kişiler

<i>İş dışında işyerinden daha çok kimlerle görüşüyorsunuz?</i>						
		Görüş- müyo- rum	İdari personelden arkadaşlarla	İşçi arkadaşlarla	İşverenle	Mühendis arkadaşlarla
	1000’in altı	50		16,7		33,3
	1001- 2000	33,3	22,2	11,1		33,3
Aylık düzenli iş gelirinizi belirtir misiniz?	2001- 3000	32,1	15,1	5,7	5,7	41,5
	3001- 4000	31,7	12,7	4,8	1,6	49,2
	4001- 5000	29,4	14,7	8,8	5,9	41,2
	5001 ve üstü	32,8	23	4,9	3,3	36,1

Tablo 2.39. Yaş Gruplarına Göre Kentte Yapılan Sosyal Etkinlikler

Yaş	Kentte yaptığımız herhangi sosyal etkinlik var mı?									
	AVM gidiyorum	Tiyatroya gidiyorum	Sinemaya gidiyorum	Kafe, lokanta, kahveye gidiyorum	Dernek, oda, lokale gidiyorum	Restoran ya da bara gidiyorum	Spor aktiviteleri	Hobi kursları	Kentte katıldığım herhangi bir etkinlik yok	
24 ve altı	50,	25	50	50					2	
25-34	63,9	29,6	53,7	55,6	21,3	23,1	20,4	6,5	5,6	
35-44	64,9	20,8	61	49,4	23,4	29,9	16,9	7,8	10,4	
45-54	70,6	29,4	29,4	23,5	5,9	17,6	17,6		23,5	
55-64	75	12,5	12,5	50	75	25			12,5	

Tablo 2.40. Aylık Düzenli İş Gelirine (Net Ele Geçen) Göre Bölgede Yapılan Sosyal Etkinlikler

	Kentte yaptığımız herhangi sosyal etkinlik var mı?									
	AVM’ye gidiyorum	Tiyatroya gidiyorum	Sinemaya gidiyorum	Kafe, lokanta, kahveye gidiyorum	Dernek, oda, lokale gidiyorum	Restoran ya da bara gidiyorum	Spor aktiviteleri	Hobi kursları	Kentte katıldığım herhangi bir etkinlik yok	
1000’in altı	33,3	33,3	66,7	33,3	33,3	33,3			16,7	
1001-2000	55,6	11,1	55,6	55,6		33,3			11,1	
2001-3000	59,6	13,5	48,1	44,2	21,2	11,5	9,6	3,8	7,7	
3001-4000	67,2	25,9	48,3	55,2	22,4	20,7	20,7	5,2	8,6	
4001-5000	66,7	39,4	63,6	54,5	30,3	27,3	24,2	18,2	9,1	
5000 ve üstü	71,4	30,4	53,6	50	21,4	37,5	23,2	3,6	10,7	

Tablo 2.41. Cinsiyete Göre Yaşam Düzeyinin Gelişimi

		<i>Yaşam düzeyiniz son beş yıl içerisinde iyiye mi kötüye mi gitti?</i>		
		Aynı kaldı	İyiye gitti	Kötüye gitti
Cinsiyetiniz	Erkek	32,3	40,3	27,4
	Kadın	40,0	28,0	32,0

Tablo 2.42. Yaş Gruplarına Göre Son Beş Yıl İçinde Yaşam Düzeyinin Gelişimi

		<i>Yaşam düzeyiniz son beş yıl içerisinde iyiye mi kötüye mi gitti?</i>		
		Aynı kaldı	İyiye gitti	Kötüye gitti
	24 ve altı	25,0	50,0	25,0
	25-34	37,2	38,1	24,8
Yaş	35-44	29,3	45,1	25,6
	45-54	31,6	21,1	47,4
	55-64	25,0	25,0	50,0

Tablo 2.43. Yaş Gruplarına Göre Odaya Üye Olmanın Sağladığı Faydalara Dair Algı

		Hangi faaliyet alanı Odanın öncelikli ilgi alanı olmalıdır?					
		Bilimsel ve mesleki kongre vb. etkinlikler ve yayınlar yoluyla mesleğe ve meslektaşların gelişimine katkıda bulunmak	Meslektaşların ekonomik ve sosyal haklarını koruyucu, geliştirici politikalar üretmek	Ürettiği politikaların hayata geçirilmesi yönünde demokratik girişimlerde bulunmak	Uzmanlık alanlarının ülke ve toplum yaşamını ilgilendiren konularında meslektaşlarının ve kamuoyunu bilgilendirmek	Tüm toplum kesimlerinin demokratik hak ve özgürlüklerinin korunmasında etkili bir rol üstlenmek	Üyelerin kullanımını için bina, lokal, kitaplık gibi bazı sosyal imkanları oluşturmak
24 ve altı		50	50	24,1	22,2	12	19,4
25-34		63,9	61,1	39	35,1	16,9	29,9
Yaş	35-44	74	62,3	44,4	22,2	16,7	27,8
	45-54	72,2	44,4	37,5	37,5	37,5	25
	55-64	62,5	50				

