

TMMOB MADEN MÜHENDİSLERİ ODASI ÜYE PROFİLİ ARAŞTIRMASI RAPORU

20 Aralık 2021



**TMMOB MADEN MÜHENDİSLERİ ODASI
ÜYE PROFİLİ ARAŞTIRMASI RAPORU**

**Değerlendiren
Dr. Mustafa Kemal Coşkun**

20 Aralık 2021

TMMOB MADEN MÜHENDİSLERİ ODASI



47. Dönem TMMOB Maden Mühendisleri Odası Yönetim Kurulu:

Ayhan Yüksel
Banu Kekeç
M. Erşat Akyazılı
Veyis Sır
Talat Karataş
Ümit Kılıç
Cumhur Kutay Erbayat

Anket Çalışma Grubu:

M. Erşat Akyazılı
Elif Dinçer
Kutay Erbayat
Necmi Ergin
Cem Lafçı
Banu Kekeç Saçın
Tülin Yılmaz

SUNUŞ

TMMOB Maden Mühendisleri Odası son 30 yılda büyük bir değişim ve dönüşüm içerisine girdi. 12 Eylül Askeri darbesi öncesinde benimsenen ekonomik politikalar çerçevesinde madencilik faaliyetleri, kamu eliyle büyük işletmeler tarafından yürütülmekteydi. O dönemlerde maden mühendislerinin ezici çoğunluğu da kamuda istihdam edilmekteydi. 12 Eylül sonrasında gündeme gelen neoliberal ekonomik politikalar ve bu politikaların sonucunda yaşanan geniş ölçekli özelleştirmeler, başta sanayi olmak üzere diğer sektörlerde olduğu gibi madencilik sektörünün de yapısını değiştirdi. Bu tarihten itibaren madencilik sektöründe kamu işletmeciliğinden özel işletmeciliğe doğru aşamalı bir geçiş süreci yaşandı. Özel madencilik girişimleri verilen teşvik ve garantilerle özendirildi, desteklendi. Özelleştirilmesi tamamlanamayan kamusal kömür üretimi rödövens yöntemleriyle özel şirketlere ihale edildi. Bütün bu süreç içerisinde kamusal maden üretimi ihmal edilecek düzeylere gerilerken, özel şirketler tarafından yapılan üretim kat be kat arttı. Bu durum istihdam yapısını da değiştirdi ve gelinen aşamada maden mühendislerinin sayısal çoğunluğu özel sektör çalışanı haline geldi.

İstihdamın değişen yapısı, Odamızın üye bileşimini de değiştirdi. Başlangıçta neredeyse tamamı kamu çalışanı statüsünde bulunan üyelerimizin oranı giderek azaldı ve bugün itibarıyla özel sektörde istihdam edilen maden mühendisi sayısı 8649 a ulaştı. Bu sayı 19343 olan aktif üye sayımız düşünlüğünde %56 oranına kadar gerilemiş oldu.

Üye yapısının bilinmesi Oda çalışmalarında ağırlık verilecek konuların ortaya çıkarılması, üyelerin yaşadığı sorunları sayısal olarak resmedilmesi, Odanın geleceğinin planlanması açısından son derece önemlidir. Üye yapısının sayısal olarak ortaya koyulmasında kullanılan yöntemlerden biri anket yöntemidir. Güncel üye profilini ortaya çıkarmak üzere yeni bir anket çalışması planlanmış ve 22 Nisan 2021-8 Haziran 2021 tarihleri arasında "TMMOB Maden Mühendisleri Odası Üye Profili Anketi" gerçekleştirilmiştir. Dijital olanaklardan yararlanılarak yapılan Ankete 765 üyemiz katılmıştır. 19 bin aktif üyeli Odamızın üye profilinin çıkartılması için 765 sayısı oldukça yeterli olduğunun bilinmesini isteriz.

Elinizdeki bu çalışma, söz konusu Anketten elde edilen verilerin derlenmesiyle oluşturulmuştur. Söz konusu Anketin hazırlanmasında bizzat görev alan "Anket Çalışma Grubu"na yaptığı çalışmadan dolayı teşekkür ediyoruz. Çalışma grubumuzun önümüzdeki dönemde, bir program dahilinde gereksinim duyulan yeni anket çalışmalarını yapacağını da bilinmesini isteriz. Anketten elde edilen veriler sosyoloji alanında uzmanlığı bulunan Dr. Mustafa Kemal COŞKUN tarafından değerlendirilmiş, Oda Yönetim Kurulu ve Anket Çalışma Grubu üyeleri ile birlikte geliştirilmiştir. Çalışmaya verdiği değerli emekleri nedeniyle sayın Dr. Mustafa Kemal COŞKUN'a teşekkürlerimizi sunmayı bir borç biliyoruz.

Sonuç olarak Maden Mühendisleri Odası üyelerinin mevcut durumunu sayısal olarak ortaya koyan, Odamızın güncel olarak öncelikli çalışma konularının belirlenmesine ve Odanın örgütsel geleceğinin planlanmasına yönelik önemli veriler ve analizler sunan bu çalışmanın yararlı olacağına inanıyoruz.

Saygılarımızla.



İÇİNDEKİLER

1. Giriş	1
2. Demografik Göstergeler	4
3. Maden Mühendisliğine Bakış	7
4. İstihdam ve İşsizlik Deneyimleri	15
5. İşyeri ve Çalışma Koşulları	20
6. Maden Mühendisleri Odası ile İlişkiler	36
7. Sonuç	47
Ek 1: Raporda Kullanılmayan Tablo ve Şekiller	51
Ek 2: Anket Formu	52



1. Giriş

Sosyolojinin erken dönem kurucusu sayılabilecek Fransız sosyolog Saint-Simon, bir gün sabah uyandığında gördüğü bir rüyadan etkilenerek şu soruyu sorar: “Bu ülkede siyasetçiler, din adamları, bürokratlar olmasaydı ne olurdu?” Yanıtı yine kendisi verir: “Hiçbir şey olmazdı.” Ancak soruyu şöyle sorduğunda iş değişmektedir: “Peki, mühendisler, işçiler, dülgerler olmasaydı ne olurdu?” Yanıt yine kısadır: “Aç kalırdık.”

Böylece Saint-Simon, başka çalışan sınıfların yanında, sanayileşme ve kalkınma sürecinde mühendislere öncü bir rol atfetmektedir. Mühendislerin önemi sadece bununla kalmamakta, bazı yorumlara göre özellikle Batı dışı toplumlarda mühendisler modernleşmeci, yani aynı zamanda toplumsal ve siyasal alanda da öncü bir aktör olarak ortaya çıkmaktadır.¹ Bu bakış açısı çerçevesinde örneğin Türkiye'nin modernleşme süreci İngiliz piyasa ekonomisi modelinden ziyade Fransız jakoben modeline göre şekillendiği için sanayi rasyonalitesi liberalizme baskın gelmiş, bu da mühendisleri ön plana çıkaran bir etki yapmıştır. Ancak mühendislerin tek tip bir ideoloji (modernleşmecilik) içine sıkıştırılması da doğru olmayacaktır. Bu çerçevede Göle, üç ayrı eylem tarzına, dolayısıyla üç ayrı ideolojiye sahip mühendis tipi tanımlar. Birincisi, siyasi değişimden çok üretimin rasyonel örgütlenmesine odaklanan, üretimin ve verimliliğin artışıyla gelişme hedefi olarak ortaya koyan *girişimci mühendis*; ikincisi, sınıf mücadelesini savunan ve kolektif emeğe doğrudan katılımı dolayısıyla mühendisleri işçi sınıfının bir parçası sayan *mühendis-işçi*; ve üçüncüsü, mühendislerin değişimin teknokratik öncüsü olmasını öneren ve yukarıdan değişimi savunan *yönetici seçkin mühendis*.² Nasıl tanımlanırsa tanımlansın, sonuçta Göle'ye göre mühendisler bahsedilen modernleşme sürecinin önemli aktörleri olmuşlardır.

Bu noktada mühendislerle ilişkin iki yaklaşımdan bahsetmek mümkündür. Bunlardan birincisi, tasarım ve üretimin, kafa ve kol emeğinin birbirinden ayrılmasını savunan ve “bilimsel yönetim” ilkelerini ortaya atan Frederick W. Taylor'un yaklaşımıdır. Ona göre kapitalist bir işletmenin yönetimi meselesi tamamen bir mühendislik sorunudur ve bu nedenle mühendis, her şeyin ötesinde bir yöneticidir. O halde bir yönetici olarak mühendis, işverenin maksimum refahını sağlamakla yükümlüdür. Bu çerçevede mühendis, sermaye ve emek arasındaki çelişkinin gerçek bir çelişki olmadığı vurgusundan hareketle bu ikisinin çıkarlarının uyum içerisinde birlikte var olabileceğini gösterecektir. Mühendisin kim olduğuna dair ikinci yaklaşım, onun yönetim işlevini değil fakat sanayinin koşullarında sürekli iyileştirmelerle üretkenliği artırıp insani varoluşu geliştirebilme gücüne vurgu yapan Thorstein Veblen'in yaklaşımıdır. Bu çerçevede mühendisliğin fiili olarak uygulanışı, maddi üretimden ziyade bu üretimden kâr elde etme konusuyla ilgili olan işverenler tarafından engellenir. Dolayısıyla Veblen'e göre kapitalizmde emek ve sermaye çelişkinin yanı sıra bir de mühendis-işveren çelişkisi ortaya çıkmaktadır.³ Dolayısıyla bu iki yaklaşımda iki ayrı mühendis tipi ortaya çıkmaktadır: Bir tarafta işverenin beklenti ve rasyonelleri ile uyumlu olan, diğer tarafta ise işverenle çelişkili bir konuma sahip mühendis.

¹ Göle, Nilüfer. (2016). *Mühendisler ve İdeoloji*, İstanbul: Metis Yayınları.

² Göle, a.g.e., s. 180-181.

³ Sözbir, Ülkü. (2010). *Emek Sürecindeki Değişimler ve Mühendislere Etkileri: Türkiye'de Otomotiv Sanayinde Çalışan Mühendislerle İlişkin Bir Araştırma*, İstanbul Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Bir bütün olarak mühendisliğin değişik tanımları yapılmakla birlikte, en genel olarak ABET tarafından yapılan tanım kapsayıcı kabul edilir. Bu tanıma göre mühendislik, “deneyim ve uygulama aracılığıyla kazanılan matematik ve doğa bilimleri bilgisinin, doğanın materyallerini ve kuvvetlerini ekonomik olarak insanlığın yararına kullanmanın yollarını geliştirmek için muhakemeye uyguladığı meslektir.”⁴ Bu tanım esas alındığında aslında mühendisliğin geçmişinin epey eski olduğunu da kabul etmek gerekir. Ayrıca mühendislik işlerinin tamamı insanlığın yararına olmalıdır ve mühendisler de olumlu etkilerin olumsuz etkilerden fazla olduğu ya da bu etkenlerin denge durumunda olduğu durumlarda çözümlerinin kamu yararına olduğundan emin olmalıdır.

Dikkat edilirse yukarıdaki tanım, en genel anlamıyla profesyonel mesleklerin tanımını hatırlatmaktadır. Bu tür mesleklerin tanımında, bilgide uzmanlık, bilginin kullanımında kâr değil hizmet yönelimli insani bir yaklaşım ve işte özerklik ortaklaşlan noktalardır. Profesyonel meslek sahibi biri, uzmanlık alanında bilgi tekeli elinde tutar, mesleğini insanlığa/topluma hizmet anlayışı ile gerçekleştirir ve görece bir özerkliğe sahiptir. Bu noktada günümüzde profesyonellerin, bilgi üzerindeki tekellerinin, geniş anlamda kamusal hizmet üretmeye duydukları inancın, iş özerkliği beklentilerinin ve mesleklerine duyulan saygının giderek azaldığına yönelik bazı varsayımlar vardır.⁵

Her meslek yapısında olduğu gibi mühendislik mesleğinin de işlevlerinde, özelliklerinde, gerekli kıldıkları bilgi ve becerilerde, uyguladıkları tekniklerde, toplumsal prestijinde ve mesleğin mensuplarının mesleğe ilişkin algılarında zaman içinde değişimler olmaktadır. Örneğin bilim ve teknolojiadaki gelişmeler mühendislik mesleğini önemli ölçüde etkileyebilmekte, mensuplarına yeni bilgi ve beceriler kazanmayı zorunlu kılmaktadır. Teknolojideki değişimlere bağlı olarak da mühendislerin işyerindeki pratikleri de değişmek zorunda kalmıştır. Nitekim T cetveli kullanan mühendisin yerini bilgisayar ya da bilgisayar destekli makine kullanan mühendis almıştır.⁶ Diğer taraftan son yıllarda ücretli çalışan tüm kesimler için en ciddi güncel sorunlardan birisi esneklik uygulamaları ve güvencesizleşmedir ve bu durum mühendislik alanı için de önemli bir tehdit oluşturmaktadır. Taşeron şirketlerde düşük ücretler ve kötü koşullarla çalışmak, proje bazlı istihdam edilmek, inşaatta, elektrikte, madende, kısacası birçok sektörde mühendisin karşısına çıkmaktadır. Bu dönemde mühendislerin kendisi için yeni bir olgu olan “güvencesizleşme” ile kitlesel ölçüde tanıştığı söylenebilir.⁷ Bu değişim ve dönüşümlerin hem mühendislik mesleğinin icra edilmesini hem de mühendislerin kendi mesleklerine bakışlarını etkileyeceğini söylemek yanlış olmayacaktır. Örneğin mesleğini icra ederken sürdürülebilir bir çevrenin gözetilmesi, işverenlerin ya da yöneticilerin çıkarlarıyla çelişebilecektir. Buna ek olarak esneklik uygulamaları ve güvencesizlik, mühendislerin çalışma olgusuna ve kendi mesleklerine olan yaklaşımlarını değiştirmektedir. Özellikle gelir ve refah seviyesindeki düşüklük, mühendislik mesleği mensuplarının mesleğin prestijine ilişkin algısını da olumsuz etkileyebilmektedir.

⁴ Accreditation Board for Engineering and Technology. (1986). *1985 Annual Report*, New York.

⁵ Sözber, a.g.e., s. 162.

⁶ Karagöz, Yaşar. (2001). “Teknik Resim ve Makine Mühendisliği Eğitimindeki Önemi”, *IV. Ulusal Makine Mühendisliği ve Eğitimi Sempozyumu Bildiriler Kitabı*, TMMOB Makina Mühendisleri Odası, Yayın No. E/2001/288, s. 306.

⁷ Kaya, Elif Aksu. Mühendislerin Çalışma Koşullarında Dönüşüm, <http://emekatolyesi.org/Dosya-Yazisi/iscilesen-muhendislerin-bir-fotografi-son-bolum#.YPGG3xMzYnU> (Erişim Tarihi: 17 Temmuz 2021).



Yukarıda bahsedilen mühendislerle ilişkin nitelikler ve yaşanan dönüşümler, bu çalışmanın öznesi olan maden mühendisleri için de geçerlidir. Genel anlamda söylenecek olursa, maden mühendislerinin de çalışma koşulları değişmekte, iş yaşamındaki zorluklar farklılaşmakta ve artmakta, buna bağlı olarak da beklentileri değişmektedir. Diğer taraftan son yıllarda giderek artan çevre sorunları karşısında nasıl bir tavır alınacağı, diğer mühendislik alanlarının yanında maden mühendisliği için oldukça önemli bir etik sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

Özellikle 1990'lerden sonra artan, AKP iktidarıyla doruğuna ulaşan neoliberal politikaların Türkiye madencilik sektörüne yansımaları oldukça önemli olmuştur. Bu süreçte kamu madencilik sektöründe öne çıkan tartışma özelleştirme olmuş, bu nedenle kamu madencilik sektörüne yapılan yatırımlar oldukça kısıtlı kalmıştır. Yani madencilik sektörü, özel sermayenin hizmetine açılacak bir biçimde düzenlenmiştir.

Bu çerçevede birçok mühendislik alanında olduğu gibi maden mühendislerinin de istihdam alanları daraltılmış, aldıkları ücretler erozyona uğramış ve çalışma koşulları giderek daha fazla bozulmuştur. Özellikle uluslararası rekabet, üretim maliyetleri gibi gerekçelerle ücretli emeğin değeri düşürülmekte, bu düşüşten maden mühendisleri de etkilenmektedir.

Bu çalışma fiilen madencilik sektöründe çalışsın ya da çalışmasın, tüm maden mühendisleri ve cevher hazırlama mühendislerine dönük olarak hazırlanmıştır. Çalışmanın hedefleri, maden mühendisleri ve cevher hazırlama mühendislerinin;

- Genel profilinin belirlenmesi,
- Çalışma koşullarının belirlenmesi,
- İş yaşamlarında yaşadıkları zorlukların ve beklentilerinin belirlenmesi,
- Sosyal koşullarının ve olanaklarının belirlenmesi,
- Maden Mühendisleri Odasıyla olan ilişkilerinin ve Oda'dan beklentilerinin belirlenmesidir.

Bu çalışma aracılığıyla maden mühendislerinin bugüne değin bilinen, ancak somut verilerle kanıtlanamayan problemlerinin ve beklentilerinin belirlenmesi amaçlanmaktadır.

Çalışma altı bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde araştırmanın yöntemi kısaca açıklanmıştır. İkinci bölüm araştırmaya katılan mühendislerin yaş, cinsiyet, eğitim gibi demografik özellikleri sunulmuştur. Üçüncü bölüm mühendislerin mesleğe bakış açılarına ilişkin verileri ele almaktadır. Dördüncü bölümde ise mühendislerin yaşadıkları işsizlik deneyimleri verilerle sunulmuştur. Beşinci bölüm iş yeri ve çalışma koşullarını anlamaya çalışmaktadır. Altıncı ve son bölüm ise araştırmaya katılan maden mühendislerinin Maden Mühendisleri Odası ile ilişkilerini incelemektedir.

Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmada veri toplama tekniği nicel verilere dayanmaktadır. Araştırmanın ana evreni Maden Mühendisleri Odasına kayıtlı olan toplam 19.240 maden mühendisinden oluşmaktadır. Örnekleme, yüzde 99 güven düzeyinde ve ± 0.03 örnekleme hatası ile toplam 765 maden mühendisi ile gerçekleştirilmiştir.

Araştırma için hazırlanan anket Türkiye genelindeki maden mühendislerine online olarak uygulanmıştır. Araştırma kapsamında maden mühendislerine yukarıda belirtilen hedefler çerçevesinde sorular yöneltilmiştir.

Anket sorularına verilen yanıtların yüzde dağılımlarının bir bölümü grafiklerle ve tablolarla, bir bölümü ise doğrudan metin içinde sunulmuştur. Buna ek olarak verilerin bir kısmı gerekli görüldüğü durumlarda seçilmiş değişkenler ile ilişkilendirilerek çapraz tablolar oluşturulmuştur. Söz konusu değişkenler cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleğe başlama yılı ve aylık düzenli geliri olarak belirlenmiştir.

Elde edilen çapraz tablolar öncelikle istatistiksel açıdan anlamlılık durumuna göre değerlendirilmiş, Ki-Kare değerleri hesaplanarak rapora dahil edilmiştir. Anket formu ve rapor içerisinde kullanılmayan bazı çapraz tablolar çalışmanın ekinde sunulmuştur.

2. Demografik Göstergeler

Bu çalışmanın biri genel diğerleri daha özgül olmak üzere iki amacı bulunmaktadır. Çalışmanın genel amacı, Türkiye'deki maden mühendislerinin bir görünümünün çıkartılmasıdır. Özel amaçlar ise maden mühendislerinin çalışma koşullarının, iş yaşamının özelliklerinin ve Oda ile ilişkilerinin anlaşılmasıdır. Bu amaçlar çerçevesinde bu bölümde maden mühendislerine ilişkin demografik verilere yoğunlaşılacaktır.

Maden mühendislerinin demografik bir görünümünü elde edebilmek için cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, çocuk sahipliği ve eğitimine devam edip etmediğine ilişkin sorular yöneltilmiştir. Aşağıdaki tablo bu sorulara verilen yanıtları göstermektedir.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Göstergeleri

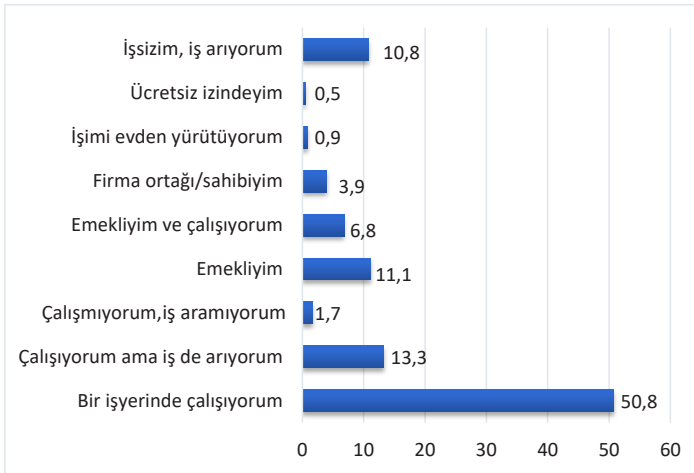
Demografik Göstergeler		N	%
Cinsiyeti	Kadın	104	13,6
	Erkek	661	86,4
Yaşı	26-35	324	42,4
	36-45	193	25,3
	46-55	93	12,2
	56 ve üstü	154	20,2
Medeni durumu	Evli	500	65,4
	Bekar	265	34,6
Çocuk sahipliği	Yok	332	43,4
	1 çocuk	200	26,1
	2 çocuk	189	24,7
	3 veya daha fazla	44	5,8
Eğitime devam etme durumu	Yüksek Lisans	233	30,5
	Doktora	42	5,5
	Devam etmedi	490	64,1

Katılımcıların cinsiyet dağılımı Maden Mühendisleri Odasına üye olan mühendislerin cinsiyet dağılımı ile paralellik göstermektedir. Nitekim Oda'ya üye kadın mühendis oranı %12,9'dur. Bu oranlar dikkate alındığında toplumda var olan "mühendis erkektir" önyargısının etkili olduğunu söylemek mümkündür. Yeni mezun maden mühendislerinin çalışmaya katılım oranı oldukça düşüktür. Çalışmaya katılan mühendislerin en büyüğünün yaşı 86, en küçüğünün yaşı ise 26'dır. Katılımcıların yaş ortalaması 42'dir ve en fazla katılımı 26-45 yaş aralığındaki mühendisler göstermişlerdir. Bu çerçevede yeni mezun olmamakla birlikte nispeten genç bir katılımcı kitlesi ile karşı karşıyayız ve bu durum ileride iş, işsizlik ve istihdam durumlarını tartışırken göz önünde bulundurulacaktır.

Çalışmaya katılan kadın ve erkek mühendisler konusunda yaş açısından bir fark görülmemektedir. Her üç mühendisten ikisi evlidir. Diğer taraftan önemli bir kısmının çocuğu bulunmamaktadır. Lisans eğitiminden sonra özellikle yüksek lisans eğitimine devam edenlerin oranı da oldukça yüksektir. Her üç mühendisten biri lisans eğitiminden sonra da eğitime devam etmiş görünmektedir.⁸

Buradaki verilerden birkaçını aralarındaki farkı anlamak amacıyla cinsiyet ile karşılaştırdık. Bu çerçevede lisans sonrası eğitime devam eden erkeklerin oranı %34,1’ken kadınlarda bu oran %47,1’e çıkmaktadır ($p < .001$).⁹ Diğer taraftan evli erkeklerin oranı %69,1’ken, bu oran kadın katılımcılarda %41,3’e düşmektedir ($P < .000$). Aynı iki veri yaş ile karşılaştırıldığında da anlamlı farklılıklar karşımıza çıkmaktadır. Beklendiği gibi yaş ilerledikçe evli olma durumu artmakta, yaş düştükçe bu kez bekar olma durumu artmaktadır. Nitekim 56 yaş ve üstünde olan katılımcılarda evli olma oranı %90,9’ken, bu oran 26-35 yaş aralığında %21,9’a düşmektedir ($P < .000$). Ters orantılı olmakla birlikte benzer bir anlamlı farklılık eğitime devam etme değişkeninde karşımıza çıkmaktadır. Örneğin, 26-35 yaş aralığında olup yüksek lisans yapan/yapmış olan mühendislerin oranı %43,5’tir. Bu oran 56 ve üstü yaşa gelindiğinde %23,4’e kadar düşmektedir ($P < .000$). Katılımcılara şu anki mesleki durumlarının ne olduğu sorulmuştur. Aşağıdaki şekil bu soruya verilen yanıtları göstermektedir.

Şekil 1: Şu Anki Çalışma Durumu



Mühendislerin yarısından biraz fazlası ücretli/maaşlı olarak çalışmaktadır. Buna “çalışıyorum ama iş de arıyorum” yanıtı verenler de eklenirse bu oran %65’e yaklaşmaktadır. Diğer

⁸ Makine Mühendisleri Odasının İstanbul’da yaşayan mühendislerle 2021 yılında gerçekleştirdiği bir çalışmada da eğitimle ilgili benzer sonuçlar ortaya çıkmıştır. Bkz., TMMOB Makine Mühendisleri Odası İstanbul Şubesi, (2021). İstanbul’da Yaşayan Mühendisler Araştırması. <https://makina.mmo.org.tr/assets/docs/MMO%C4%B0stanbuldaYa%C5%9FayanM%C3%BChendislerAra%C5%9Ft%C4%B1rmas%C4%B1.pdf>

⁹ İleriki bölümlerde de kullanacağımız ve istatistiki hesaplamaların yorumlanmasına yabancı okuyucu için P değerinden anlaşılması gereken şudur: P değeri 0,01 ile 0,05 aralığında ise iki değişken arasında istatistiksel olarak kısmen anlamlı fark vardır. P değeri 0,001 ile 0,01 aralığında ise yüksek düzeyde anlamlı fark vardır. P değeri 0,001’den daha küçük ise çok yüksek düzeyde istatistiksel olarak anlamlı fark vardır.

taraftan işsiz olan maden mühendislerinin oranı %11 civarındadır. Ne var ki bu oran gerçekte bir miktar daha yüksek olabilir. Yapılan bazı çalışmalarda da benzer sonuçlara rastlamak mümkündür. Nitekim, TMMOB'un 2019 yılında yayınladığı üye profili araştırmasında maden mühendisleri, diğer mühendislik alanları içerisinde işsiz kalma eğiliminin en yüksek olduğu mühendislik alanları sıralamasında dördüncü sıradadır.¹⁰

Şu anki mesleki durumu cinsiyet ile karşılaştırdığımızda anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Yani kadın ve erkeklerin oranı bütün seçeneklerde birbirine oldukça yakındır. Diğer taraftan oldukça beklenen bir sonuç olarak yaş ile mesleki durum arasında anlamlı farklılıklar karşımıza çıkmaktadır. Nitekim, işsiz olduğunu ve iş aradığını belirtenlerin oranı 26-35 yaş aralığında %30,2'dir. 56 ve üstü yaşlardaki katılımcılarda ise işsiz olduğunu belirten kimse bulunmamaktadır (P < .000).

Bu çalışmaya katılan maden mühendislerinin %21,6'sı ya emeklidir ya da işsiz olduğundan dolayı aktif olarak çalışmamaktadır. Açık işletmelerde çalışanların oranı %12, taşocağı/agrega işletmesinde çalışanların oranı %9,3,mermer ve doğal taş işletmeciliğinde çalışanların oranı %8,2, cevher hazırlama/zenginleştirme tesislerinde çalışanların oranı %7,3, yeraltı kömür işletmelerinde çalışanların oranı %5,4, kömür işletmeleri hariç olmak üzere diğer yeraltı maden işletmelerinde çalışanların oranı %6,4, kamu ya da özel kuruluşların merkez teşkilatlarında çalışanların oranı %6,4 ve üniversitede çalışanların oranı %4,6'dır (Bkz. Tablo 2).

¹⁰ Bkz. TMMOB Makine Mühendisleri Odası. (2019). *Üye Profili Araştırması: Krizin Gölgesinde Mühendisler*, Yayın No: MMO/711, Ankara: MMO yayınları, s. 24.



Tablo 2: Çalıştığı İşletme Türü

İşletme Türü	N	%
Çalışmıyorum (işsizim, emekliyim vb.)	166	21,6
Açık işletme	92	12
Taşocağı/ agrega işletmesi	71	9,3
Mermer/ doğal taş işletmeciliği	63	8,2
Cevher hazırlama-zenginleştirme tesisleri	56	7,3
Diğer yeraltı maden işletmeleri	49	6,4
Kamu ya da özel kuruluşların merkez teşkilatları	49	6,4
Yeraltı kömür işletmesi	41	5,4
Üniversite	35	4,6
Alan dışı	22	0,2
Baraj, tünel, yol vb. altyapı işleri	21	2,4
OSGB	14	1,8
YTK	14	1,8
Çimento, kireç, alçı vb. fabrikası	11	1,4
Delme ve patlatma hizmeti	10	0,1
Maden arama	7	0,8
Danışmanlık, mühendislik hizmetleri	7	0,1
AR-GE	5	0,5
Elektrik enerjisi üretim santralleri	5	0,5
Maden ekipmanları satış ve pazarlama	4	0,5
Sondaj	4	0,4
ISG denetlemelerinde ve ISG eğitimlerinde	3	0,1
Kalite kontrol Laboratuvar	3	0,1
Metalürji kimya	3	0,1
Solüsyon madenciliği	3	0,4
Gözetim, Denetim, Belgelendirme	2	0,1
Proje yönetimi	2	0,1
Diğer	3	0,4
TOPLAM	765	100

Maden mühendislerinin işyerindeki unvanları oldukça çeşitlilik göstermektedir. Aşağıdaki tablo çalışılan işyerindeki unvanları göstermektedir.

Tablo 3: Çalıştığı İşletmedeki Unvanı

İşletme Türü	N	%
Çalışmıyorum (işsizim, emekliyim vb.)	165	21,4
Mühendis	169	21,3
Daimi nezaretçi	138	18
Yönetici (genel müdür, müdür)	91	11,4
İşletme-Proje sorumlusu	37	4,6
Baş mühendis	36	4,7
Akademik personel	35	4,5
Teknik eleman	32	4,2
İş güvenliği uzmanı	28	3,4
Danışman	5	0,3
Bölüm sorumlusu şantiye şefi	5	0,3
Satış Mühendisi	4	0,1
Ortak	4	0,1
Denetçi	3	0,1
Uzman	3	0,4
Yönetici ve daimi nezaretçi ve İSG uzmanı	1	0,1
Diğer	9	1,2
TOTAL	765	100

Burada cinsiyetler arasında karşımıza çıkan bir farklılığı vurgulamak gerekir. Yönetici pozisyonunda çalıştığını belirten 91 kişiden sadece %7,7'si; işletme-proje sorumlusu olduğunu belirten 37 kişiden sadece %2,7'si ve baş mühendis olduğunu söyleyen 36 kişiden sadece %5,5'i kadındır. Dolayısıyla kadın mühendislerin yönetici olma ya da işyerinde yükselme olanağının oldukça düşük olduğu söylenebilir. Bu veriler yaş ile karşılaştırıldığında anlamlı bir fark özellikle yönetici pozisyonunda karşımıza çıkmaktadır. Burada da yaş ilerledikçe yönetici pozisyonunda çalışma sıklığının arttığı görülmektedir.

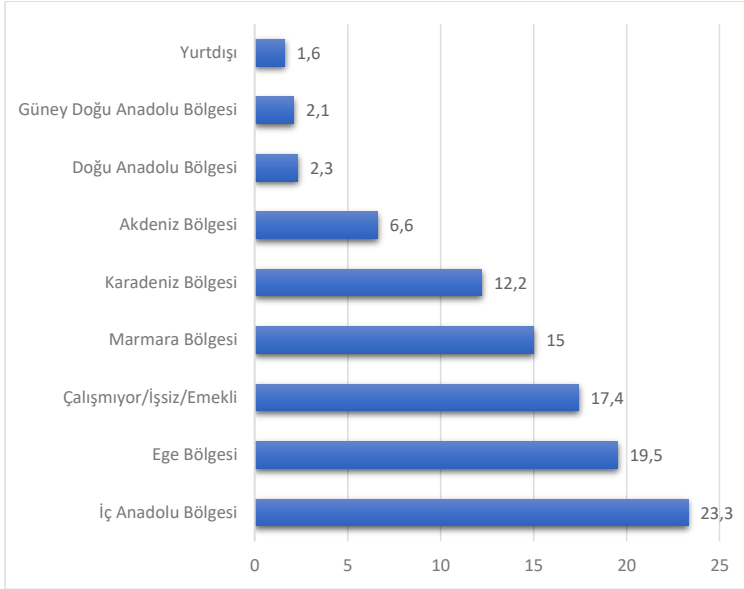
3. Maden Mühendisliğine Bakışlar

Bu araştırmada maden mühendislerinin yaptıkları işler ve çalışma koşulları hakkında birtakım sorular yöneltilmiştir. Bu bölümde bu sorulara verdikleri yanıtlar değerlendirilecektir.

Öncelikle katılımcılara maden mühendisliği bölümünden mezun olup halihazırda bu alanda çalışıp çalışmadıkları sorulmuştur. Bu soruya verilen yanıtlara bakıldığında, katılımcıların %72,3'ünün maden mühendisliği ya da cevher hazırlama mühendisliği alanında çalıştıkları görülmektedir. Katılımcıların %16,6'sı ise tamamen farklı alanlarda çalıştığını belirtmektedir. Bu orana Şekil 1'de halen işsiz olduğunu belirtenler de eklenirse, maden mühendislerinin yaklaşık %27'sinin ya işsiz ya da kendi alanının dışında bir işte çalıştığı sonucuna ulaşılabilir. %11,1'i ise halihazırda emekli olduğunu belirtmiştir.

Mühendislerin çalıştıkları bölgeler değerlendirildiğinde birkaç bölgede yoğunlaştıkları görülmektedir. Aşağıdaki şekil mühendislerin çalıştıkları bölgeleri göstermektedir.

Şekil 2: Mühendislerin Çalıştıkları Bölgeler



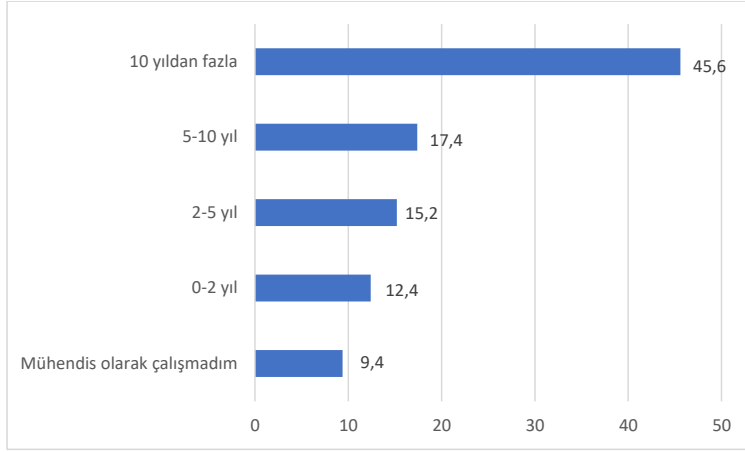
Yukarıdaki şekilden görüleceği gibi, maden mühendislerinin yarısından fazlası İç Anadolu, Ege ve Marmara Bölgesinde çalışmaktadır. Bunun arkasından sırasıyla Karadeniz Bölgesi (%12,2) ve Akdeniz Bölgesi (%6,6) gelmektedir. Doğu ve Güney Doğu Anadolu kentlerinde çalışanların oranı diğer bölgelere göre en düşük düzeyde görünmektedir. Dolayısıyla maden mühendislerinin çalıştığı yerlerin daha gelişmiş bölgelerde yoğunlaştığını söylemek yanlış olmayacaktır.¹¹

Mühendislerin %31,6'sı il ve ilçe merkezlerinin dışındaki alanlarda çalışmaktadır. İl merkezinde çalıştığını belirtenlerin oranı %31,5'tir. %15,2'si ilçe merkezlerinde çalışmaktadır.

Katılımcılara mühendis olarak kaç yıldır çalıştıkları sorusu yöneltilmiştir. Aşağıdaki şekil bu soruya verilen yanıtları göstermektedir.

¹¹ TMMOB'un 2009 yılında yayınladığı bir başka çalışmada da benzer bir sonuç çıkmıştır. Bkz., TMMOB. (2009). *Türkiye'de Mühendis-Mimar-Şehir Plancısı Profil Araştırması*, Ankara: TMMOB Yayınları.

Şekil 3: Mühendis Olarak Çalışma Süresi



Katılımcıların yarısından biraz daha azı 10 yıl ya da daha fazla sürede olmak üzere mühendis olarak çalıştığını belirtmiştir. Mühendis olarak çalışmadığını belirtenlerin oranı %9 civarındadır. 10 yıldan daha az süre çalışanların oranı ise yaklaşık %45'tir. Bu anlamda düşünüldüğünde 10 yıldan az ve fazla çalışanlar arasında normal bir dağılım olduğu söylenebilir.

Bu konuda cinsiyetler arasında kısmi birtakım farklılıklardan söz edilebilir. Nitekim 10 yıldan daha az süre çalışan kadın mühendislerin oranı erkeklere göre daha yüksektir (sırasıyla %50,5 ve %44). Diğer taraftan 10 yıldan daha uzun süre çalışan kadınların oranı %35,6'yken, bu oran erkeklerde %47,2'ye yükselmektedir ($P < .05$). Bu durum mühendisliğin çoğunlukla erkek işi olarak görülmesinin sonuçlarından bir olarak görülse de son dönemde bunun yavaş yavaş değiştiği söylenebilir. Yani kadın mühendislerin alana girişinde son dönemde giderek artan bir eğilimin olduğu görülmektedir.¹²

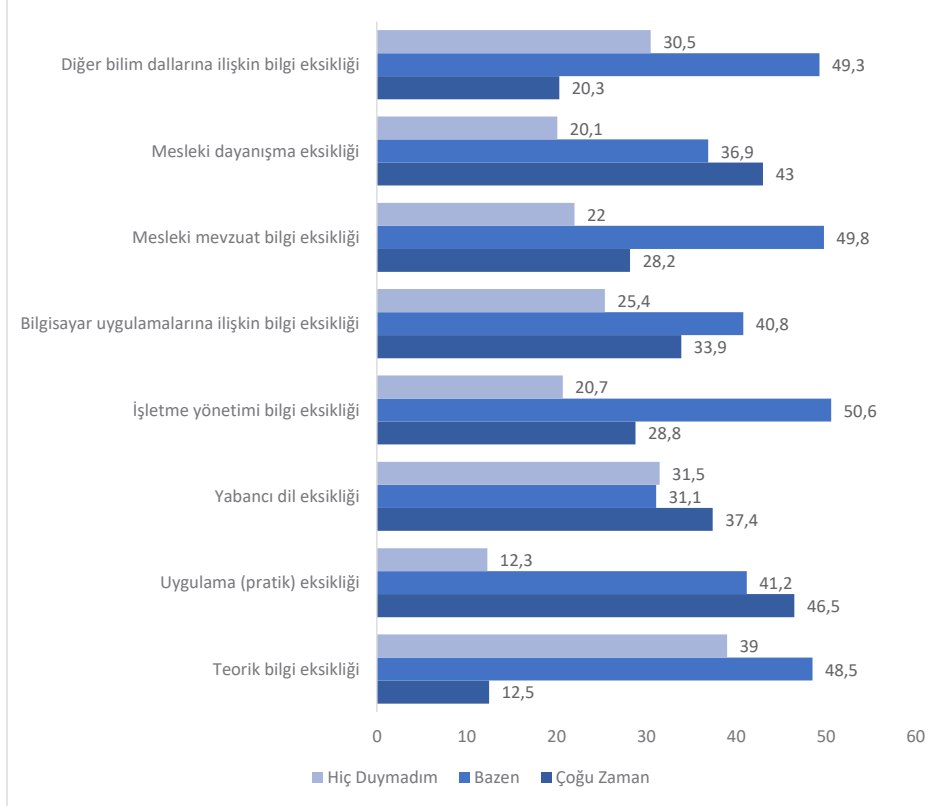
İş değişikliği nedeniyle il değiştirme oranının da bir miktar yüksek olduğu görülmektedir. Nitekim, üç yıl ve daha az süre içerisinde bir ya da birkaç kez iş değiştirdiğini belirtenlerin oranı %45,4'tür. Dört yıl veya daha uzun sürede iş ve kent değiştirdiğini belirtenlerin oranı %54,6'dır. Dolayısıyla maden ve cevher hazırlama mühendislerinin iş değiştirme sirkülasyonunun yüksek olduğu söylenebilir. Buna ek olarak vurgulamak gerekirse, en fazla iş değişikliklerini İç Anadolu ve Karadeniz Bölgelerinde çalışan mühendislerin yaşadığı görülmektedir. Nitekim, yılda birkaç kez iş değiştirdiğini söyleyen ve İç Anadolu Bölgesinde çalıştığını belirten mühendislerin oranı %37,5, Karadeniz Bölgesinde çalıştığını belirten mühendislerin oranı %21,9'dur. Yılda bir kez iş değiştirdiğini söyleyenlerin oranı da yine aynı bölgelerde sırasıyla %24,4 ve %17,1'dir.

Birçok meslekte olduğu gibi, mühendislik eğitiminden sonra iş hayatına geçildiğinde bireyler eğitimden kaynaklanan birtakım eksikliklerin farkına varmakta ya da bu eksiklikleri iş

¹² Benzer bir soru için, bkz. TMMOB (Tarihsiz). Türkiye'de Mühendis-Mimar-Şehir Plancısı Profili Araştırması, TMMOB Yayınları: Ankara.

yaşamında şu ya da bu biçimde yaşamaktadır. Bu çalışmada mühendisler iş hayatına ilk başladığı dönemlerde özellikle eğitim sisteminden kaynaklanan ne türden sorunlarla karşılaştıkları sorulmuştur. Aşağıdaki şekil bu soruya verilen yanıtları göstermektedir.

Şekil 4: Mesleğe Başlandığı Yıllarda Eksikliği Duyulan Konular



Yukarıdaki şekle bakıldığında Türkiye’deki eğitim sisteminin özellikle uygulamalı alanlarda pratik yaparak öğrenme konusundaki eksikliğini bu çalışmanın katılımcılarına da yansıdığı söylemek yanlış olmaz. Nitekim, uygulama (pratik) eksikliğini çoğu zaman yaşadığını belirtenlerin oranı %46,5 ile diğer seçeneklere göre en yüksek düzeydedir. Bu soruya bazen yanıtı verenler de eklendiğinde bu oran %87’7’ye kadar çıkmaktadır ki bu oldukça yüksek bir orandır. Yani mühendisler, eğitimini aldıkları alanda çok fazla uygulama ve pratik yapmadan iş hayatına başlamaktadır. Bu sorunun arkasından sırasıyla; işletme yönetimine ilişkin bilgi eksikliği, mühendisler odası açısından önemli bir veri olarak görülebilecek mesleki dayanışma eksikliği, alana ilişkin mevzuat konusunda bilgi eksikliği ve günümüzün teknolojik gelişmeleri düşünüldüğünde önemli bir nokta olarak görülebilecek olan bilgisayar uygulamalarına ilişkin bilgi eksikliği gelmektedir. Katılımcılar teorik bilgi eksikliği ve yabancı dil eksikliğine ilişkin sorunlara nispeten son sıralarda yer vermiştir.

Burada bahsedilen eksiklikler konusunda mesleğe yeni başlayanlarla meslekte uzun zamandan beri çalışanlar arasında bir fark olup olmadığını anlamak için mühendislerin yaşlarıyla bir karşılaştırma yapılmıştır. Aşağıdaki tablo yaşa göre bu soruya verilen yanıtları göstermektedir.

Tablo 4: Yaşa Göre Mesleğe Başlarken Eksikliği Duyulan Konular

Eksikliği Duyulan Konular		Yaş				Ki-kare
		26-35 Yaş	36-45 Yaş	46-55 Yaş	56 ve Üstü	
Teorik bilgi eksikliği	Hiç duymadım	41,4	34,7	29	45,5	13,169*
	Bazen	44,4	51,8	58,1	47,4	
	Çoğu zaman	14,2	13,5	12,9	7,1	
Uygulama (pratik) eksikliği	Hiç duymadım	10,5	11,4	17,2	14,3	23,132**
	Bazen	40,1	34,7	36,6	54,5	
	Çoğu zaman	49,4	53,9	46,2	31,2	
Yabancı dil eksikliği	Hiç duymadım	33,3	29,5	33,3	29,2	5,652
	Bazen	32,7	26,9	30,1	33,8	
	Çoğu zaman	34	43,5	36,6	37	
İşletme yönetimi bilgi eksikliği	Hiç duymadım	17,9	15	23,7	31,8	25,120***
	Bazen	48,8	53,4	50,5	51,3	
	Çoğu zaman	33,3	31,6	25,8	16,9	
Bilgisayar uygulamalarına ilişkin bilgi eksikliği	Hiç duymadım	28,7	24,9	23,7	20,1	12,465
	Bazen	36,1	37,8	47,3	50,6	
	Çoğu zaman	35,2	37,3	29	29,2	
Mesleki mevzuat bilgi eksikliği	Hiç duymadım	21,6	15	25,8	29,2	40,210***
	Bazen	42,6	52,3	55,9	58,4	
	Çoğu zaman	35,8	32,6	18,3	12,3	
Mesleki dayanışma eksikliği	Hiç duymadım	17,3	17,1	14	33,8	68,520***
	Bazen	29,9	32,1	55,9	46,1	
	Çoğu zaman	52,8	50,8	30,1	20,1	
Diğer bilim dallarına ilişkin bilgi eksikliği	Hiç duymadım	35,8	20,2	24,7	35,7	27,737***
	Bazen	40,7	60,1	53,8	51,3	
	Çoğu zaman	23,5	19,7	21,5	13	

*P < .05

**P < .01

***P < .000

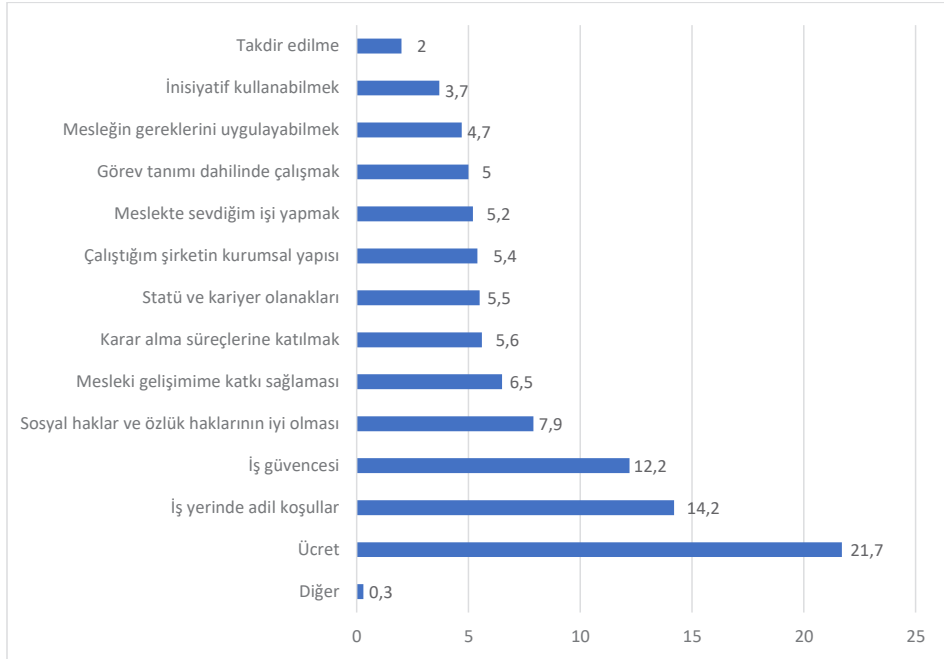
Yukarıdaki tabloya göre, mesleğe yeni başlayanlar ile halihazırda uzun süredir meslekte olanların mesleğe ilk başladıklarında karşılaştıkları sorunlar arasında en anlamlı fark mesleki dayanışma eksikliği, mesleki mevzuat bilgi eksikliği, diğer bilim dallarına ilişkin bilgi eksikliği ve işletme yönetimi bilgi eksikliği maddelerinde karşımıza çıkmaktadır. Bu çerçevede mesleğe yeni başlayanlar, meslekte uzun süredir çalışanlara göre mesleki dayanışma eksikliğini daha fazla yaşamaktadır. Bu maddelerin arkasından kısmen farklılıklarla uygulama ve teorik bilgi eksiklikleri maddeleri gelmektedir. Dikkat edilirse mesleğe başlarken duyulan eksiklikler yukarıda bahsedilen konularda genç mühendislerden daha ileri yaştaki mühendislere doğru gidildikçe azalmaktadır. Yani son yıllarda mesleğe başlayanlar bu eksikliklerle daha fazla



karşılaşmaktadır. Burada bahsedilen eksiklikler cinsiyet ile karşılaştırıldığında kadın ve erkek mühendisler arasında anlamlı farklılıklar karşımıza çıkmamaktadır.

Söz konusu olan iş ve çalışma koşulları olduğunda yapılan işten alınan tatmin önemli motivasyon araçlarından birisidir. Bu çerçevede katılımcılara iş tatmini açısından en önemli üç unsurun ne olduğu sorulmuştur. Aşağıdaki şekil bu soruya verilen yanıtları göstermektedir.

Şekil 5: İş Tatmini Açısından En Önemli Unsurlar



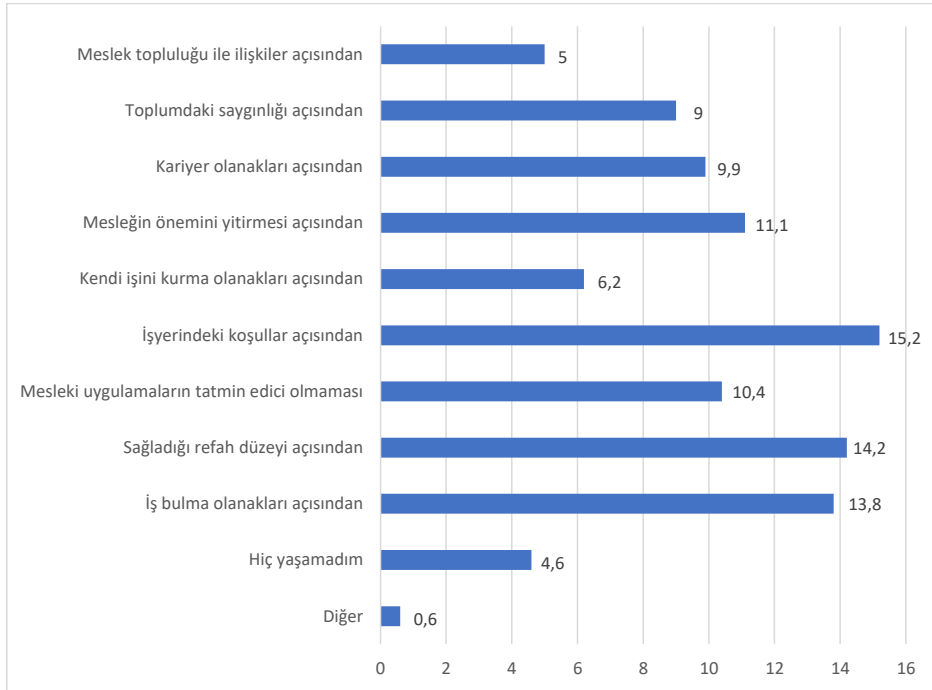
Maden mühendislerinin iş tatmini açısından öne çıkardığı en önemli üç unsur, ücret, işyerinde adil koşulların oluşturulması (liyakat, eşit işe eşit ücret gibi) ve iş güvencesinin olmasıdır. Buradaki verileri cinsiyete göre karşılaştırdığımızda erkek mühendislerde ücretin, kadın mühendislerde ise işyerinde adil koşullar ve iş güvencesi seçeneklerinin kısmen de olsa anlamlı bir fark yarattığı görülmektedir. Nitekim, ücret söz konusu olduğunda bunu tercih eden erkeklerin oranı %67'ye yaklaşırken bu oran kadınlarda %51'e düşmektedir. Benzer olarak işyerinde adil koşullar söz konusu olduğunda bu kez erkeklerde bu oran %41'ken, kadınlarda %49'a çıkmaktadır. Bu sonuçlardan, kadınların, ücretin yanında işyerinde adil koşulların yaratılmasına ve iş güvencesine daha fazla önem atfettikleri, bunun da işyerlerinde karşılaştıkları uygulamalardan kaynaklandığı söylenebilir. Nitekim işyerlerinde erkekler ve kadınlar arasında gerçekleşen "dikey meslek ayrışması" (bir işyerinde bazı işlerin kadınlar, bazı işlerin erkekler tarafından yapılması), çalışma yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılık uygulamalarını gündeme getirir ve kadınların özellikle liyakat, eşit işe eşit ücret gibi adil

koşullara daha fazla vurgu yapmasının nedenlerinin bunlar olabilir.¹³ Nitekim bu soruya açık uçlu yanıt veren bir kadın mühendis mesleğine ilişkin olarak şunlardan yakınmaktadır:

Yöneticiler de dahil erkek çalışanlar tarafından sürekli ikinci sınıf insan muamelesi yapılması, Kadın çalışanlar erkek çalışana göre iki kat daha fazla çalışıp emek sağlamasına rağmen kariyer planlamasında erkeklere öncelik tanınması ve dolayısıyla maaşlarının daha yüksek olması.

Bu noktada bahsedilmesi gereken bir başka fark, mesleğe daha önce başlamış olan mühendisler ile daha sonra başlamış olan mühendisler arasında karşımıza çıkmaktadır. Aslında her iki grupta da sırasıyla ücret, işyerinde adil koşullar ve iş güvencesi ilk üç sırada gelmekle birlikte, mesleğe daha sonra başlamış grupta ücret yanıtı mesleğe daha erken başlamış olanlara göre daha fazla desteklenmektedir. Nitekim bahsedilen ilk grupta iş tatmini açısından ücretin önemli olduğunu söyleyenlerin oranı %73,4'ken, bu oran mesleğe daha erken başlamış olanlarda %54,5'e düşmektedir. Dolayısıyla daha genç kuşağın ücret konusuna bir miktar daha fazla önem verdiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Diğer taraftan bu durum, diğer birçok meslekte olduğu gibi neoliberal politikalar çerçevesinde mühendislik mesleğinde yaşanan dönüşümlerden, ekonomik koşulların mühendisler açısından daha fazla zorlaşmasından ve genel itibarıyla ücretlerin düşmesinden de kaynaklanıyor olabilir.

Şekil 6: Meslekte Yaşanan Düş Kırıklığı



¹³ Toplumsal cinsiyet temelli mühendislik kültürünün kadın mühendisler üzerine olumsuz etkileri hakkında, bkz. Kadayıfçı, P. Ezgi, (2015). Gendered Engineering Culture in Turkey: Construction and Transformation, Yayınlanmamış doktora tezi, ODTÜ, Ankara.



Maden mühendisleri en fazla işyerindeki koşullar, alınan ücret ve sağlanan refah düzeyi, iş bulma olanakları, mesleğin giderek önemini yitirmesi ve mesleki uygulamaların tatmin edici olmamasından dolayı hayal kırıklığı yaşadıklarını belirtmektedir. Hiçbir hayal kırıklığı yaşamadığını belirtenlerin oranı sadece %4,6'dır.

Bunun dışında genel olarak aşağıda belirtilen sorunlar da yaşanmaktadır.

Dozer, Ekskavatör Operatörü Formen tanınır. Sen tanınmazsın. Bir olay olur ilk başta imza yetkisi sende, senin canın yanar. Firma ve Formen, mühendisin sorumluluğudur deyip, aradan sıyrılır. Düzensiz maaş, aşağılanma da cabası. Çoğu taşeron da belinde silahla göz dağı veren işverenler oldu.

Özellikle 90'lı yıllardan sonra liyakatin ortadan kalkması, Türkiye çapında Maden Fakültelerinin sayısının aşırı artması, eğitim kalitesinin düşmesi ve buna bağlı işsiz Maden mühendisi sayısının artması, istisna birkaç şirket dışında sağladığı refah düzeyinin çok kötü olması vb...

Başarılı olduğunuzda yataydaki ve üstteki bazı meslektaşlarınızın engellemeleriyle karşılaşabiliyorsunuz.

Maden mühendisleri odasının ilgisizliği ve mesleki dayanışma açısından fazlasıyla hayal kırıklığı yaşıyorum.

Bu konuda kadın ve erkek mühendisler arasında birtakım farkların ortaya çıktığını belirtelim. Nitekim kadın mühendislerde hayal kırıklığı konusunda öne çıkan üç konu sırasıyla iş bulma olanakları (%46,6), işyerindeki koşullar (%36,9) ve sağladığı refah düzeyi (%35,9) olarak karşımıza çıkmaktadır. Erkek mühendislerde ise öne çıkan üç konu, işyerindeki koşullar (%42,2), sağladığı refah düzeyi (%39,2) ve iş bulma olanaklarıdır (%36,5). Dolayısıyla kadın mühendislerin iş bulma konusunda erkeklere göre daha fazla hayal kırıklığı yaşadıkları söylenebilir.

Bir başka önemli fark yaş ile karşılaştırıldığında ortaya çıkmaktadır. Aşağıdaki tablo yaş ile yaşanan düş kırıklığı arasındaki ilişkiyi göstermektedir.

Tablo 5: Yaşa Göre Yaşanan Düş Kırıklıkları

Düş Kırıklığı Yaşanan Konular	Yaş			
	26-35 Yaş	36-45 Yaş	46-55 Yaş	56 ve Üstü
Hayır, hiç düş kırıklığı yaşamadım	6,8	13	8,6	27,3
İş bulma olanakları açısından	41,4	42,2	49,5	17,5
Para kazanma olanakları, sağladığı refah düzeyi açısından	51,5	38,5	28	18,2
Mesleki uygulamaların tatmin edici olmaması açısından	32,4	25	24,7	26,6
Çalıştığım işyerlerindeki koşullar açısından	50,9	40,1	32,3	29,2
Kendi işimi kurma olanakları açısından	16	22,4	17,2	12,3
Mesleğin giderek önemini yitirmesi açısından	29,3	32,8	28	30,5
Kariyer olanakları açısından	31,5	32,3	28	30,5
Toplumdaki saygınlığı açısından, tanınmamasından	30,2	28,1	17,2	12,3
Meslek topluluğu ile ilişkiler açısından	17,6	16,7	6,5	5,8
Diğer	2,8	0,5	-	1,9

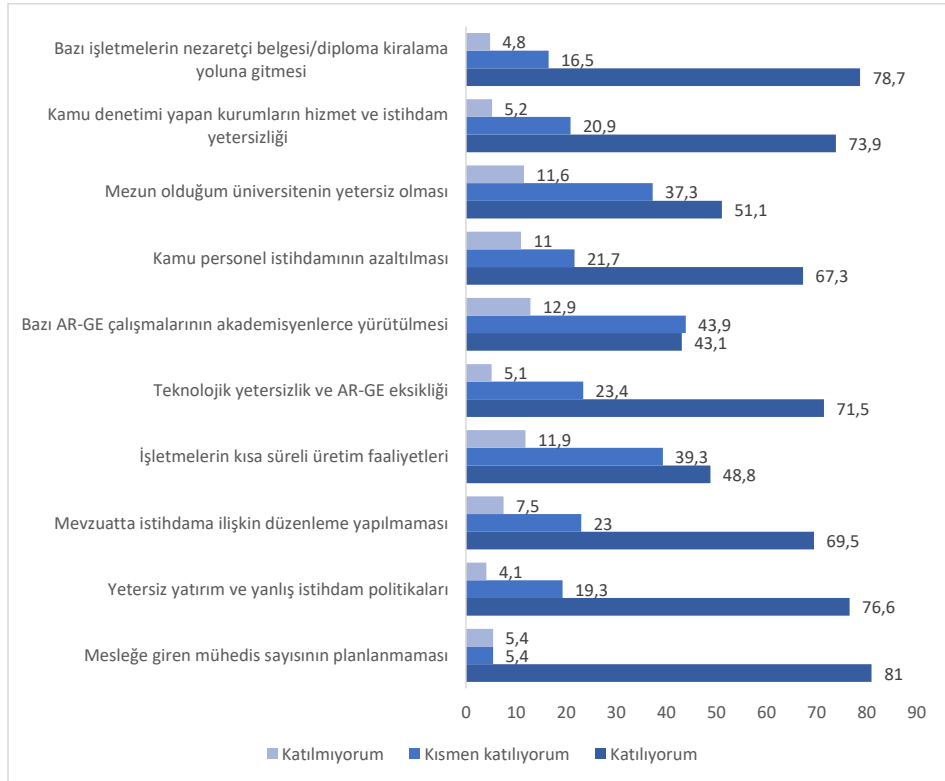
Yukarıdaki tabloya göre daha genç mühendislerin (özellikle 26-45 yaş aralığı); para kazanma olanakları ve sağladığı refah düzeyi, meslek topluluğu ile ilişkiler, çalışılan işyerindeki koşullar, mesleğin toplumdaki saygınlığı ve iş bulma olanakları açısından daha ileri yaş grubundakilere göre daha fazla düş kırıklığına uğradığı söylenebilir.

4. İstihdam ve İşsizlik Deneyimleri

Mühendisler açısından emek piyasasında ne tür değişimlerin olduğunu anlamının en önemli yollarından biri istihdam ve işsizlik durumudur. Bu nedenle bu bölümde maden mühendislerinin daha çok istihdam ve işsizlik deneyimlerine yoğunlaşılacaktır.

Araştırmaya katılan maden mühendislerine Likert tipi sorularla mühendislerin işsizliğine ilişkin olarak birtakım yargılara katılıp katılmadıkları sorulmuştur. Aşağıdaki şekil bu sorulara verilen yanıtları göstermektedir.

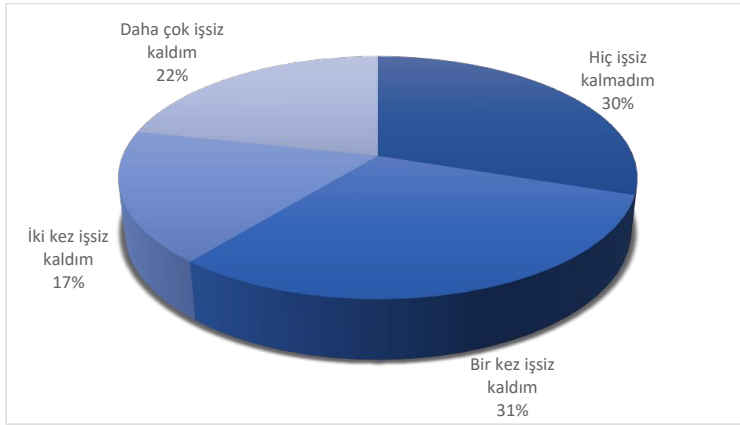
Şekil 7: Mühendislerin İşsiz Kalmalarına İlişkin Yargılar



“Bazı AR-GE çalışmalarının akademisyenlerce yürütülmesi” yargısı dışında katılımcılar bütün diğer yargılara büyük oranda katılmaktadır.¹⁴ Bu noktada en büyük desteği, “mesleğe giren mühendis sayısının planlanmaması”, “bazı işletmelerin nezaretçi belgesi/diploma kiralama yoluna gitmesi”, “yetersiz yatırım ve yanlış istihdam politikaları”, “kamu denetimi yapan kurumların hizmet ve istihdam yetersizliği” ve “teknolojik yetersizlik ve AR-GE eksikliği” yargıları almaktadır.¹⁵

İşsizliğe ilişkin bir diğer önemli nokta, mühendislerin yaşadığı işsizlik deneyimidir. Bu noktada katılımcılara, üniversite mezuniyetinden sonra işsiz kaldıkları dönemlerin olup olmadığı sorulmuştur. Aşağıdaki şekil bu soruya verilen yanıtları göstermektedir.

Şekil 8: Maden Mühendislerinin İşsizlik Deneyimleri



Şekilden görüleceği gibi, maden mühendislerinin sadece %30'u hiç işsiz kalmadığını belirtmektedir, dolayısıyla neredeyse dördte üçü en az bir kez işsiz kalmıştır. Üç ya da daha fazla kez işsiz kaldığını belirtenlerin oranı %22, yani katılımcıların beşte birinden biraz daha fazladır. Bu oranların mühendislik alanı söz konusu olduğunda oldukça yüksek olduğunu belirtmek gerekir. Yukarıda daha önce bahsedilen TMMOB 2019 araştırmasında da benzer sonuçlar karşımıza çıkmaktadır. Bu araştırmaya göre tüm mühendislik alanlarında mühendislerin yarısından fazlası (%54,7) emek piyasasında en az bir kez işsiz kalmıştır. Her dört mühendisten biri ise 1-3 yıl arası sürelerle işsiz kalmıştır.¹⁶

Bu veriler cinsiyet değişkeni ile karşılaştırıldığında kısmen kadınların daha fazla işsiz kaldığı görülse de her iki cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık karşımıza çıkmamaktadır. Ancak katılımcıların mezuniyet yılı ile karşılaştırıldığında önemli düzeyde anlamlı bir farklılık görülmektedir. Nitekim, 1980 öncesi mezun olanların yaklaşık %77'si hiç işsiz kalmadığını

¹⁴ İnşaat mühendisleri ile ilgili benzer sonuçlar için, bkz., TMMOB İnşaat Mühendisleri Odası. *Türkiye’de İnşaat Mühendisleri Gerçeği: İş, İstihdam ve İşsizlik*, Oda Raporu, Nisan 2021, s. 54.

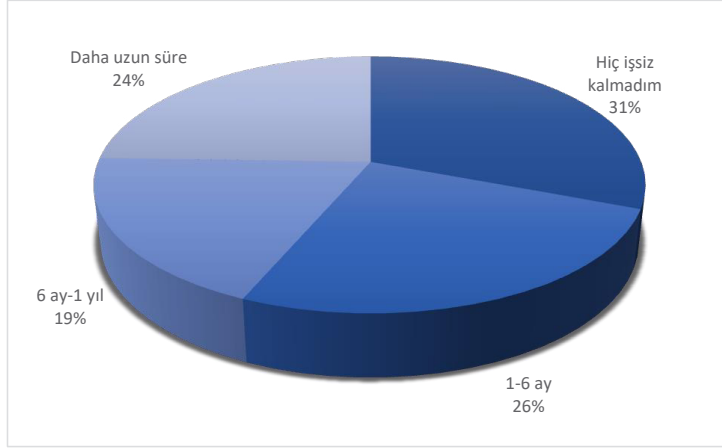
¹⁵ Benzer sonuçlar için, Bkz. TMMOB Makine Mühendisleri Odası. (2019). *Üye Profili Araştırması: Krizin Gölgesinde Mühendisler*, Yayın No: MMO/711, Ankara: MMO yayınları, s. 25.

¹⁶ Bkz. TMMOB Makine Mühendisleri Odası. (2019). *Üye Profili Araştırması: Krizin Gölgesinde Mühendisler*, Yayın No: MMO/711, Ankara: MMO yayınları, s. 24.

belirtirken, bu oran 2011-2021 arası yıllarda mezun olanlar için %23,8'e düşmektedir. Kısacası, mezuniyet yılı ile işsiz kalma arasında önemli bir ilişki bulunmakta, yeni mezunların işsiz kalma durumu giderek artmaktadır. Yaşa göre karşılaştırıldığında da benzer bir sonuç karşımıza çıkmaktadır (Bkz., Ek 1).

İşsizlik deneyimlerinin arkasından katılımcılara ne kadar süreyle işsiz kaldıkları sorusu yöneltilmiştir. Aşağıdaki şekil bu soruya verilen yanıtları göstermektedir.

Şekil 9: İşsiz Kalma Süresi



Görülebileceği gibi bir yıl ya da daha az süre ile işsiz kalanların oranı %45'tir ve neredeyse dörtte biri bir yıldan daha uzun süre işsiz kalmaktadır.¹⁷ Bu noktada cinsiyetler arasında kısmi de olsa anlamlı birtakım farklılıklar görülmektedir. Nitekim kadın mühendislerde bir yıldan daha fazla işsiz kalma oranı daha yüksektir (kadınlarda %38,5, erkeklerde %22,2, $P < .01$). Aynı zamanda yukarıdaki sonuca benzer biçimde mezuniyet yılı bakımından da önemli farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Her durumda yeni mezunlar arasında işsiz kalma süresi eski mezunlara göre çok daha yüksektir. Nitekim, 1980 öncesi mezunlarda 1-6 ay işsiz kalma süresi sadece %8,3'ken, bu oran 2011-2021 mezunları arasında %32,2'ye çıkmaktadır ($P < .000$).

Katılımcılara şu anki işlerinde kaç yıldır çalıştıkları sorulmuştur. Aktif olarak şu an çalışmadığını belirtenler (%21,4) çıkarıldığında, katılımcıların çoğunluğu 0-2 yıl yanıtını vermektedir (%28,9). 2-5 yıldır çalıştığını belirtenlerin oranı %15,4, 5-10 yıldır çalıştığını belirtenlerin oranı %12,5 ve 10 yıldan daha uzun süredir çalıştığını belirtenlerin oranı %21,7'dir. Bu veriler iş değiştirme sıklığının biraz yüksek olduğunu göstermektedir. Bunu tam olarak kavrayabilmek için katılımcılara mezun olduktan sonra kaç firmada çalıştıkları sorulmuştur. Tahmin ettiğimiz gibi iş değiştirme sıklığı yüksek görünmektedir. Nitekim,

¹⁷ İnşaat mühendisleri ile yapılan başka bir çalışmada bu oranlar daha yüksek çıkmıştır. Araştırma sonuçlarına göre inşaat mühendislerinin neredeyse yarısı (%48,1) bir yıl ya da daha fazla bir işsizlik deneyimi yaşamıştır. Bkz., TMMOB İnşaat Mühendisleri Odası. *Türkiye'de İnşaat Mühendisleri Gerçeği: İş, İstihdam ve İşsizlik*, Oda Raporu, Nisan 2021, s. 50.



sadece tek bir firmada çalıştığını belirtenlerin oranı %32,9'dur. İki firmada çalışanlar %27,8 ve üç firmada çalışanlar %39,3'e çıkmaktadır.

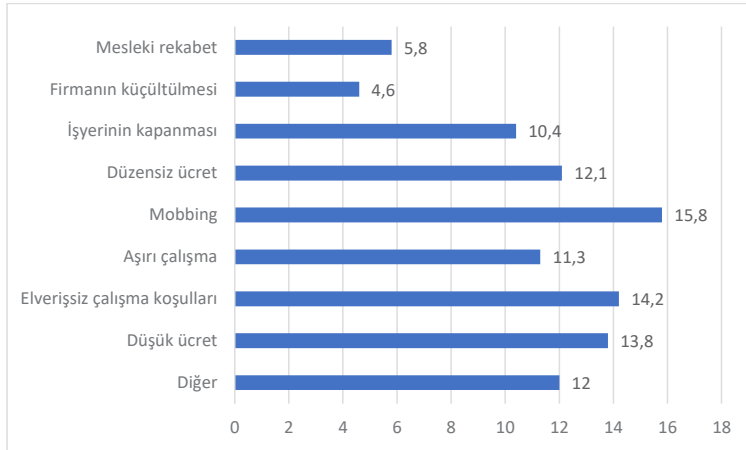
Bu araştırmada maden mühendisliğinden mezun olup halen çalışmayıp iş arayan maden mühendislerine işsizlik deneyimlerini daha iyi kavramak açısından farklı birtakım sorular yöneltilmiştir (n = 134). Çalışmanın bu bölümünde buradan elde edilen sonuçlar değerlendirilecektir.

İşsiz olup halen iş arayan katılımcılara öncelikle ne kadar zamandır iş aradıkları sorulmuştur. Katılımcıların %45,5'i bir yıldan fazla bir zamandır, %35'i 1-6 aydan beri ve %19,5'i 6-12 aydır iş aradığını belirtmiştir. Bu anlamda iş bulmanın oldukça uzun sürdüğünü söylemek yanlış olmayacaktır. Ayrıca kadın mühendislerin iş arama süresi erkek mühendisler göre daha fazladır. Nitekim, kadın mühendisler bir yıldan daha fazla süredir iş aradığını söylerken (%38,5), bu oran erkek mühendislerde %22,2'ye düşmektedir (P < .01).

Çalışmama nedeni sorulduğunda ise üç farklı yanıt ön plana çıkmaktadır. Katılımcıların %41'i herhangi bir iş bulamadığı için çalışmadığını, %26,1'i düşük ücret teklif edildiği ve %17,2'si kötü ve uygunsuz çalışma koşulları olduğu için işi kabul etmediğini belirtmiştir. İş arayan bu mühendislerin %79,8'i ise daha önce ücretli-maaşlı olarak çalışmış, fakat yukarıda bahsedilen nedenlerden dolayı şu an çalışmamaktadır. Halihazırda işsiz olup çalışmayan mühendisler geçimlerini çoğunlukla ya geçmişte çalışırken yaptıkları birikimle ya da anne babaları sayesinde sağladıklarını belirtmektedirler (Bkz., Ek 1).

Katılımcılara hangi nedenle işsiz kaldıkları sorulmuştur. Aşağıdaki şekil bu soruya verilen yanıtları göstermektedir.

Şekil 10: İşsiz Kalma Nedenleri



Yukarıdaki sonuca göre, mühendislerin işsiz kalma nedenlerinin başında işyerindeki mobbing gelmektedir. Bunu, elverişsiz çalışma koşulları, düşük ücret, ücretin düzensiz ödenmesi, aşırı çalıştırma ve işyerini kapanması izlemektedir. Bir mühendis neden işten ayrıldığını şu cümlelerle anlatmaktadır.

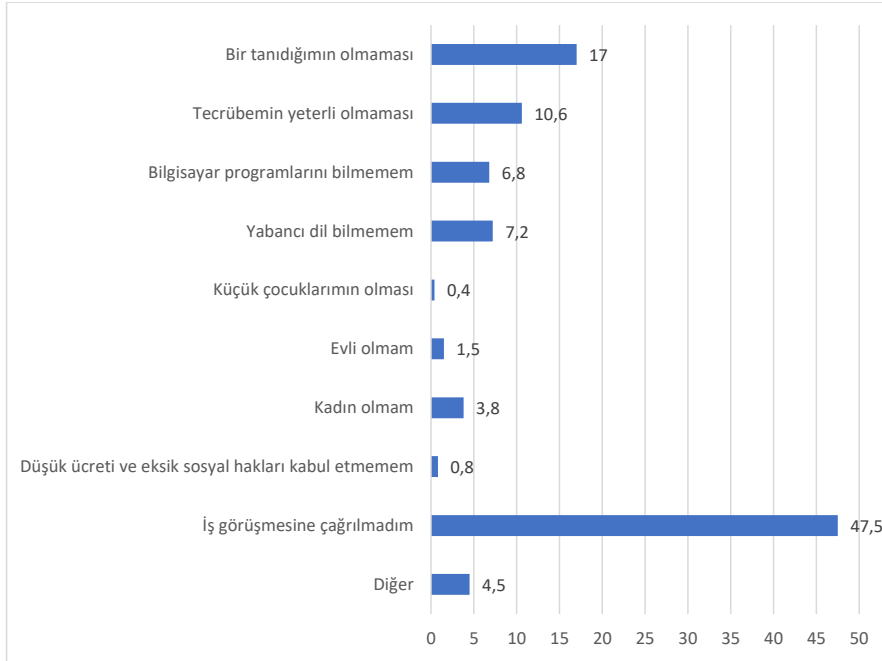
Mühendis olarak değil, bekleci olarak gördükleri için ve baret taktırmak için uğraştığım halde ilkokul mezunu müdürün buna engel olup, işçiyi savunup bana engel olduğu için.

Bu konuda kadın ve erkek mühendisler arasında birtakım farklar ortaya çıkmaktadır. Nitekim kadınlar, işsiz kalma nedenleri olarak sırasıyla mobbing (%36,8), işyerinin kapanması (%36,8) ve elverişsiz çalışma koşullarını (%10,5) gerekçe gösterirken, erkek mühendislerde sırasıyla elverişsiz çalışma koşulları (%31,7), mobbing (%30,7) ve düşük ücret (%29,7) yanıtları karşımıza çıkmaktadır.

Bu çerçevede maden mühendislerinin sıklıkla mobbing ile karşılaştıkları, olumsuz çalışma koşullarına ve düşük ücrete maruz bırakıldıkları, aşırı çalışmak zorunda kaldıkları söylenebilir. Bu durumu biraz daha açıklığa kavuşturmak için katılımcılara iş arama kriterleri sorulmuştur. Buna göre iş arayan mühendisler, öncelikle kurumsal, yani görece daha yüksek ücret alabilecekleri ve ücretlerinin düzenli ödeneceğini düşündükleri firmalara yönelmektedir (%27,7). İkinci olarak maaş olanakları Maden Mühendisleri Odasının asgari ücreti üzerinde olan iş ilanlarına başvurumaktadırlar (%21,5). Bu ilk iki tercih yukarıdaki tablodaki tercihleri de kısmen açıklamaktadır. İş arayan mühendislerin üçüncü kriteri, yaşadıkları şehirdeki işlere başvurmalarıdır (%19). Herhangi bir kriterinin olmadığını belirtenlerin oranı ise %13,1'dir.

İşsiz olan ve iş arayan mühendislere son olarak iş görüşmelerinde karşılaştıkları geri çevrilme nedenleri sorulmuştur. Aşağıdaki şekil bu soruya verilen yanıtları göstermektedir.

Şekil 11: İş Görüşmelerinde Geri Çevrilme Nedenleri





Öncelikle bir iş için başvuran mühendislerin neredeyse yarıya yakını iş görüşmesine çağrılmamakta, yani neden işe alınmadığını dahi bilmemektedir. İkinci olarak mühendisler, işe alınmama nedenini işyeri ile bağlantı kurabilecek bir tanıdıklarının olmamasıyla açıklamaktadır. Son dönemde çok açık biçimde liyakatin giderek önemsizleştiği düşünülürse mühendislerin neden böyle düşündükleri anlaşılır olacaktır. Mesleğe ilişkin olarak düşünülebilecek ret gerekçeleri ise ancak bunlardan sonra kendisine yer bulabilmektedir. Bunlardan en önemlisi tecrübenin yeterli görülmemesi, yabancı dil bilmemek ve madencilik ile ilgili bilgisayar programlarını bilmemek olarak karşımıza çıkmaktadır.

5. İşyeri ve Çalışma Koşulları

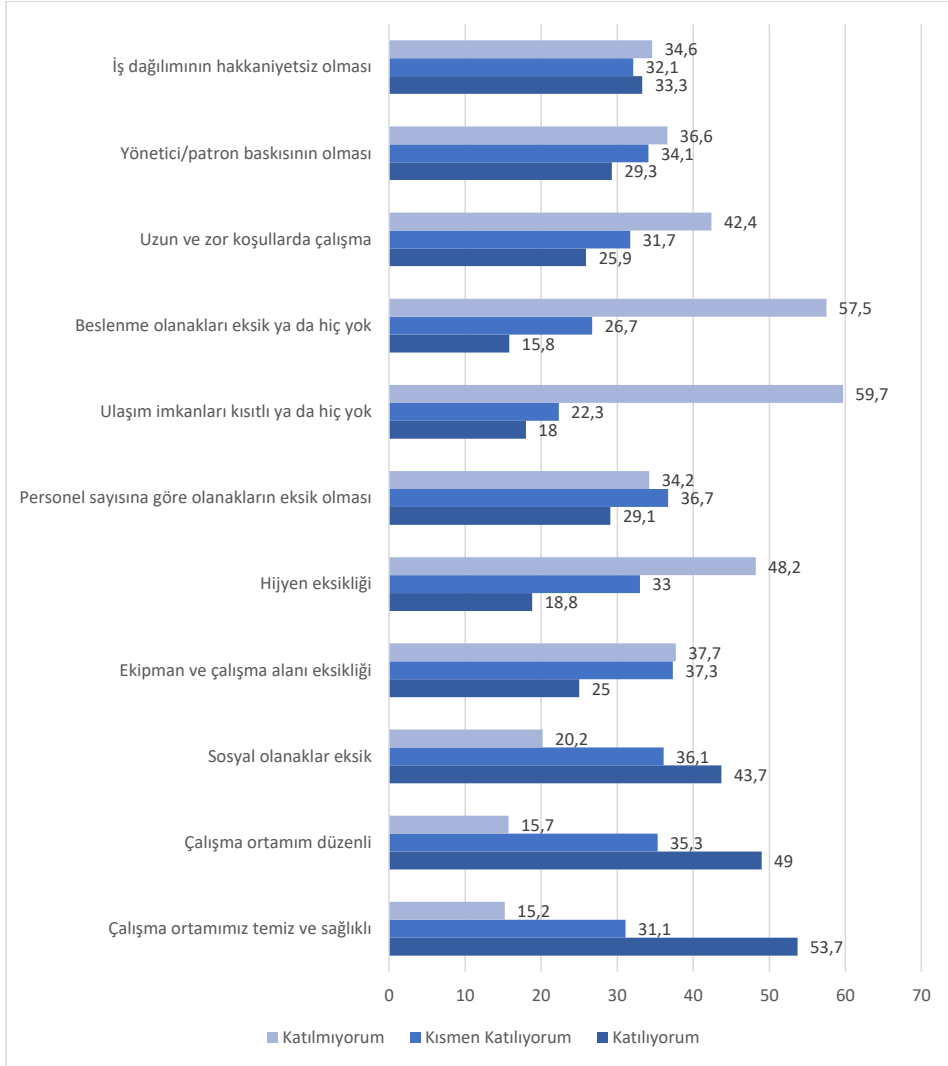
Çalışmanın amaçları çerçevesinde katılımcılara işyeri ve çalışma koşullarına ilişkin sorular yöneltilmiştir. Bu bölümde bu sorulara ilişkin veriler tartışılacaktır.

Katılımcıların çoğunluğu özel bir şirkette çalıştıklarını belirtmişlerdir (%56,6). Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların oranı %10,5'tir. İşsiz ya da emekli olduğunu belirtenlerin oranı ise %22,9'dur. Bir üniversite ya da yüksekokulda çalışanların oranı %4,2, kendi işini yapanların oranı %3,9 ve belediye ya da belediyeye bağlı bir şirkette çalışanların oranı %2'dir. Cinsiyetler ile karşılaştırıldığında bu konuda anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamaktadır. Buna karşılık katılımcıların yaşlarından yola çıkarak bir karşılaştırma yapıldığında, daha genç yaşta mühendislerin daha ileri yaşlardaki mühendislere göre özel bir şirkette çalışma oranının yükseldiği (26-35 yaş %85,6; 36-45 yaş 74,4; 46-55 yaş 62,8 ve 56 ve üstü yaş 42,1), buna karşılık kamuda çalışma oranının düştüğü gözlenmektedir (yukarıdaki yaş sırasıyla %6,1; %14; %20,9 ve %28,9). Son yıllarda kamuya çok fazla personel alınmaması ve maden alanında yapılan özelleştirmeler bu durumun nedenlerinden biri olarak görülebilir.¹⁸

Bu sorunun arkasından katılımcılara çalışma ortamlarına ilişkin Likert tipi sorular yöneltilmiştir. Aşağıdaki şekil bu sorulara verilen yanıtları göstermektedir.

¹⁸ Buna benzer bir sonuç İnşaat Mühendisleri Odası'nın gerçekleştirdiği Üye Profili Çalışmasında da ortaya çıkmıştır. Buna göre, 2012'de kamuda çalışan inşaat mühendisi oranı %31,7'ye bu oran 2020'de %19,3'e düşmüştür. Bkz., TMMOB İMO Ankara Şubesi. (2020). *Üye Profili Araştırması: 2012 ve 2020 araştırmalarının Karşılaştırılması*, Ankara: İMO Bülteni, s. 17.

Şekil 12: Maden Mühendislerinin Çalışma Ortamı



Maden mühendislerinin çalışma ortamının genel itibarıyla orta düzeyde bir ortam olduğu söylenebilir. Burada değerlendirme yapabilmek için "kısmen katılıyorum" yanıtını diğer iki seçeneğe eşit oranda dağıtırsak, çalışma ortamının genel itibarıyla temiz ve sağlıklı olduğu, düzenli olduğu, sosyal olanakların kısmen yeterli olduğu görülmektedir. Yine ekipman ve çalışma alanı eksikliğinin orta düzeyde yaşandığını, hijyen sorununun çok yüksek derecede olmadığını söylemek olanaklı görünmektedir. Mühendislerin üçte birinin ulaşım ve beslenme olanakları konusunda sıkıntı yaşadıkları söylenebilir. Yaklaşık %40 oranındaki maden mühendisi uzun ve zor koşullarda çalışmaktan yakınmaktadır. Aynı zamanda katılımcıların yaklaşık yarısı yönetici/patron baskısından ve işin hakkaniyetsiz dağılımından mustarip



görülmektedir. Cinsiyetler arasında bu veriler çerçevesinde anlamlı bir fark ortaya çıkmamaktadır. Ancak yaşa göre karşılaştırıldığında anlamlı farklılıklar görülmektedir. Aşağıdaki tablo bu farklılıkları göstermektedir.

Tablo 6: Yaşa Göre Çalışma Ortamının Değerlendirilmesi

Çalışma Ortamı	Yaş*				Ki-kare
	26-35 Yaş	36-45 Yaş	46-55 Yaş	56 ve Üstü	
Çalışma ortamımız temiz ve sağlıklı	49,6	54,1	68,6	50	22,086**
Çalışma ortamım düzenli	42	52,4	61,6	51,9	25,283***
Sosyal olanaklar eksik	51,3	41,5	33,3	32,5	24,547***
Ekipman ve çalışma alanı eksikliği	30,7	22,2	19,8	16	15,444*
Hijyen eksikliği	25,5	15,5	11,6	10,4	24,642***
Personel sayısına göre olanakların eksik olması	34,4	26,2	25,6	19,5	12,887*
Ulaşım imkanları kısıtlı veya hiç yok	22,3	14,3	12,8	17,1	6,924
Beslenme olanakları eksik ya da yetersiz	17,3	13,8	14	16,2	5,056
Uzun ve zor koşullarda çalışma	33,5	23,4	17,9	13,3	23,969**
Yönetici/patron baskısının olması	33,1	33,3	17,4	19,5	14,758*
İş dağılımının hakkaniyetsiz olması	40,4	30,8	22,1	35	14,561*

*P < .05

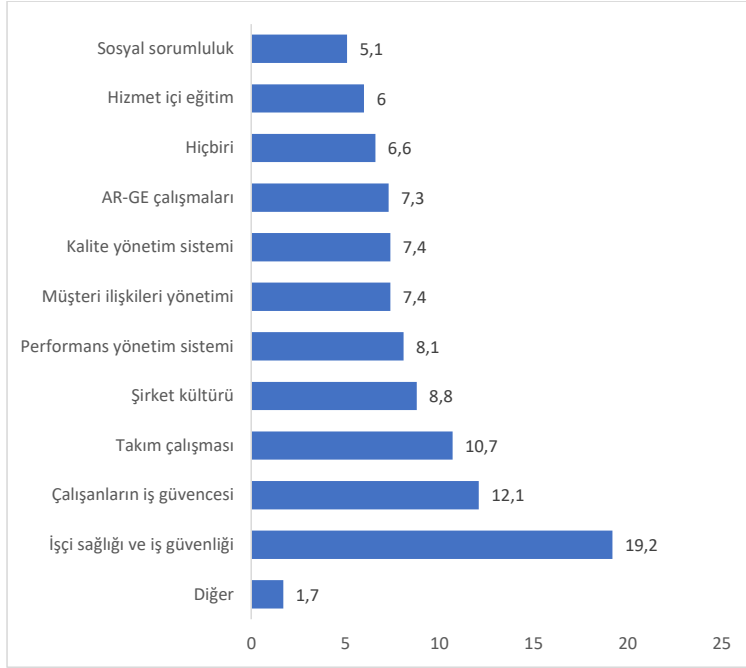
**P < .01

***P < .000

* Tablo sorulara verilen yanıtlardan sadece "katılıyorum" yanıtlarını göstermektedir.

Yukarıdaki tablodan görüleceği gibi, "ulaşım imkanları kısıtlı veya hiç yok" ve "beslenme olanakları eksik ya da yetersiz" maddeleri dışında bütün diğer konularda anlamlı farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Özellikle "hijyen eksikliği" ve "sosyal olanakların olmaması" maddeleri daha genç yaştaki maden mühendislerinden daha fazla onay almaktadır. Bu durumun nedenlerinden biri, mesleğe daha geç başlayan, yani daha genç yaşta olan maden mühendislerinin mesleklerinden ve işyerinden beklentilerinin daha yüksek olması gibi görülmektedir. Ayrıca mühendislik mesleğinin prestijini ve önemini giderek yitirmiş olması, yeni işe başlayan genç mühendislerin fazla mesai, güvencesiz çalışma vb. gibi sorunlarla daha fazla karşılaşılıyor olması bu sonuçlar üzerinde etkili olabilir.

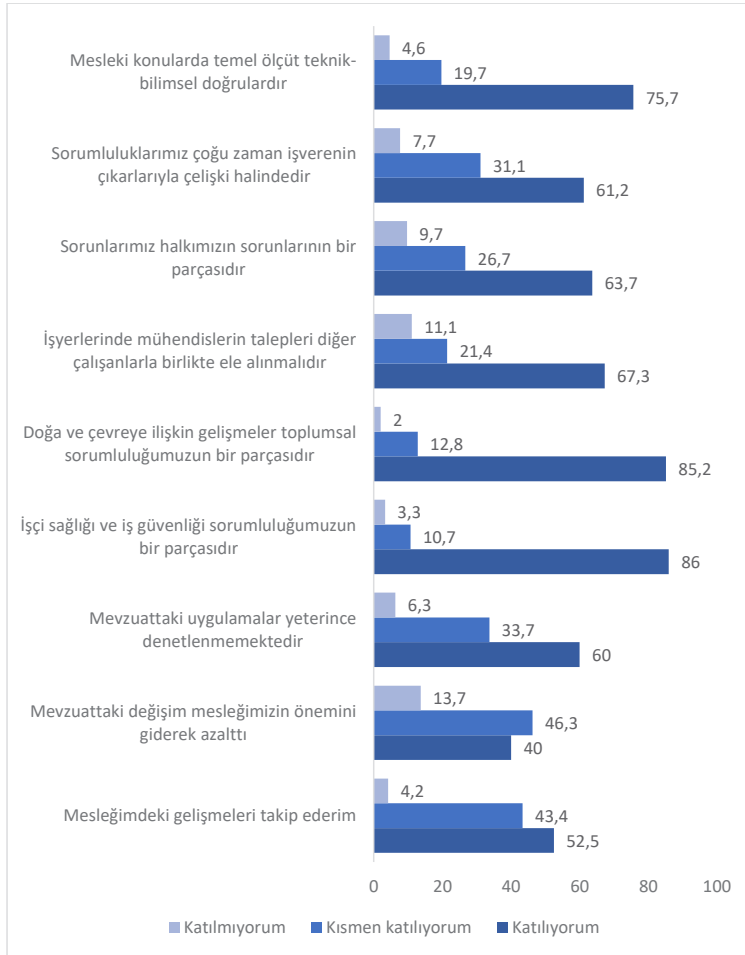
Şekil 13: İş Yerinde Önem Verilen Konular



Çalışmaya katılanlara işyerinde özellikle hangi konulara önem verildiği sorulmuştur. Şekil 13'te görüldüğü gibi, en önemli konulardan ilki işçi sağlığı ve iş güvenliği konusudur. Maden sektörünün çoğunlukla tehlikeli işleri içerdiği düşünülürse bu sonucun oldukça anlamlı olduğu söylenebilir. İkinci ve üçüncü sıralarda çalışanların iş güvencesi ve takım çalışması gelmektedir. Diğer taraftan sosyal sorumluluk gibi projelere verilen önemin düşüklüğüne dikkat etmek gerekir, zira işletmelerin/şirketlerin sosyal sorumluluğu topluma karşı duyarlı davranma ile ilgilidir. Bu açıdan bu şirketlerin toplumun faydasını gözetme konusunu göz ardı ettikleri düşünülebilir.

Katılımcılara maden mühendisliği mesleğine ilişkin bazı yargılara katılıp katılmadıkları sorulmuştur. Aşağıdaki şekil bu soruya verilen yanıtları göstermektedir.

Şekil 14: Mesleğe İlişkin Görüşler



Mesleğe ilişkin görüşlerde katılımcıların eğilimleri önemli ölçüde örtüşmektedir. Madencilerin önemli bir çoğunluğu işçi sağlığı ve iş güvenliği meselesini kendi sorumlulukları olarak görmekte, doğa ve çevreye ilişkin gelişmeleri toplumsal sorumluluklarının bir parçası olarak algılamakta, mesleki konularda temel ölçütün teknik-bilimsel ölçütler olduğunu düşünmekte, kendi talepleri ile işyerinde çalışan diğer insanların taleplerinin bir arada ele alınması gerektiğini ve sorunlarının toplumun/halkın sorunlarının bir parçası olduğunu düşünmektedir. Bu noktada önemli görülebilecek bir sonuç, çoğu katılımcının işyerinde üzerlerine aldıkları sorumlulukların işverenin ya da yöneticilerin çıkarları ile çeliştiğini düşünmeleridir. Gerçekten de maden sektörünün doğa ve çevre ile olan çelişkili durumu bu konularda daha hassas olan maden mühendislerini çatışmalı bir konumda çalışmaya zorlayabilmektedir.

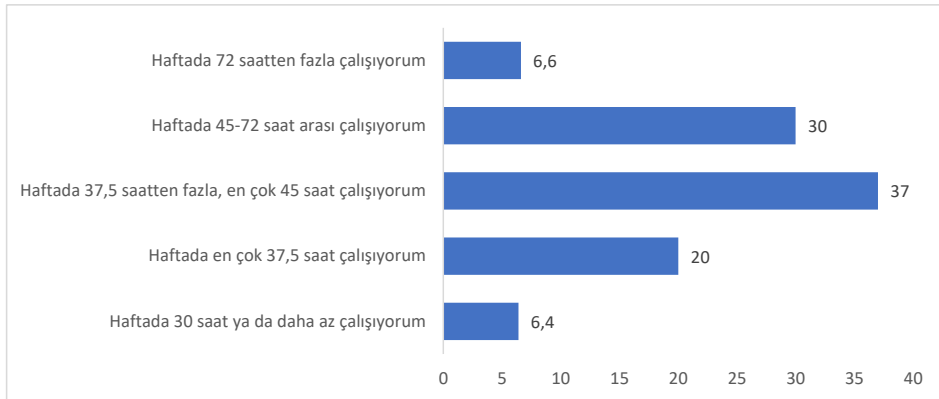
Yukarıda mesleğe ilişkin yargılar cinsiyetler açısından karşılaştırıldığında aralarında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamaktadır. Kısmi bir fark yaş grupları arasında yapılan karşılaştırmada karşımıza çıkmaktadır. Buna göre, “mesleki konularda karar verirken göz önünde bulundurmanız gereken temel ölçüt teknik-bilimsel doğrulardır” yargısına ileri yaşlardaki madenciler daha fazla katılmaktadır (P < .05). Nitekim bu yargıya katılan 56 ve üstü madencilerin oranı %84,4’ken, bu oran 26-35 yaş aralığında %69,8’e düşmektedir. Bunun dışındaki yargılarda anlamlı bir fark ortaya çıkmamaktadır.

Hali hazırda çalışan katılımcılara işyerlerinde çalışanlara ilişkin kimi bilgiler sorulmuştur. Bunlardan ilki işyerindeki çalışan sayısıdır. Buna göre, katılımcıların yaklaşık üçte birinden biraz daha azı (%31,1) 10-49 arası ve %12,9’u 1-9 arası ücretli işçi çalıştıran işyerlerinde çalışmaktadır. Bu durumda katılımcıların yaklaşık %44’ünün orta ve küçük ölçekli işletmelerde çalıştığı söylenebilir. 1000 ve daha fazla ücretli işçi çalıştıran işletmelerde çalışan katılımcıların oranı da oldukça yüksektir (%17,7). Bu işletmelerin %38,3’ü 1-3 arasında ve %20’si 3-10 arasında mühendis çalıştırmaktadır ve bu mühendisler arasında maden mühendislerinin oranı %74’tür.

Katılımcılara şu anda çalıştıkları işte açık bir görev tanımlarının olup olmadığı sorulmuştur. Mühendislerin yaklaşık %77’si bu soruya evet yanıtını verirken %33’ü hayır yanıtını vermiştir. Bunun üzerine asıl işi dışında işyerinde kendilerine başka bir iş verilip verilmediği sorulmuştur. Çalışanların %68’5’i bu soruya hayır yanıtını vermiş, evet yanıtı verenlerin oranı ise %31,5 olmuştur. Bu noktada kendi asıl işi dışında verilen işlerin çoğunlukla muhasebe işleri, İSG uzmanlığı ve idari işlerde yoğunlaştığı görülmektedir.

Katılımcılara işyerinde haftada ortalama kaç saat çalıştıkları sorulmuştur. Aşağıdaki şekil bu soruya verilen yanıtları göstermektedir.

Şekil 15: Haftalık Çalışma Süreleri



Yukarıda görüleceği gibi, maden mühendislerinin %36,6’sı haftada 45 saatten fazla çalışmaktadır. Bunun oldukça yüksek bir oran olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Yani maden mühendislerinde aşırı çalıştırma ve iş yükü oranının yüksek olduğu görülmektedir. Normal olarak haftada 37,5 saat ile 45 saat arası çalışanların oranı da %37’dir. Bunun



dışındakiler haftada 37,5 saatten daha az çalışmaktadır. Bu noktada 45 saatten fazla çalışanların oranının özellikle 1-9, 10-49 ve 50-249 ücretli emekçi çalıştıran iş yerlerinde olduğunu belirtmek gerekir. Nitekim 10-49 kişinin çalıştığı bir işyerinde 45 saatten fazla çalıştığını belirten mühendislerin oranı %46,5, 50-249 kişinin çalıştığı bir işyerinde 45 saatten fazla çalıştığını belirten mühendislerin oranı %45,6, 1-9 kişinin çalıştığı bir iş yerinde %33,4'tür. Bu oran 1000 ve daha fazla işçinin çalıştığı bir işyerinde %18,6'ya düşmektedir. Dolayısıyla küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışma süresi yasalarla belirlenen sınırların üzerine çıkmaktadır. Ayrıca, 45 saatten daha fazla çalıştığını belirtenler arasında özel bir şirkette çalıştığını söyleyenlerin oranı %42,7'iyken, bu oran kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanlarda %11,7'ye düşmektedir.

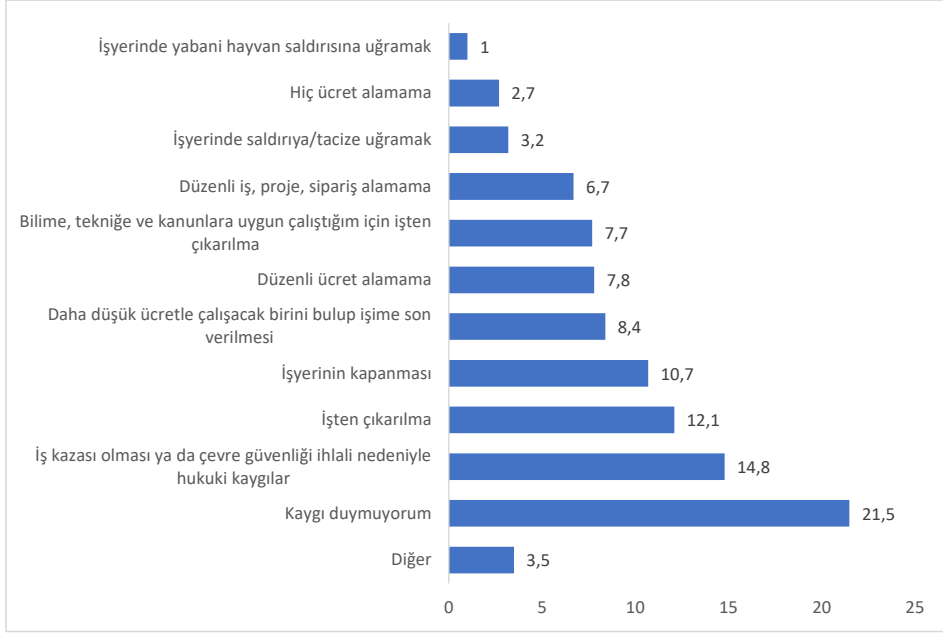
Çalışma sürelerine ilişkin başka bir anlamlı sonuç yaş ile karşılaştırıldığında karşımıza çıkmaktadır. Bu noktada yeni işe başlayan genç kuşak maden mühendislerinin daha erken çalışmaya başlamış ileri yaştaki mühendisler göre çalışma sürelerinin arttığı görülmektedir. Nitekim, haftada 45 saatten daha fazla çalıştığını belirten 26-35 yaş arasındaki maden mühendislerinin oranı %37,7, 36-45 yaş arasında maden mühendislerinin oranı 37,3'tür. Bu oranlar 46-55 yaş arasında 12,8'e ve 56 yaş üstünde 12,7'ye düşmektedir. Buna karşılık haftada 30 saat çalıştığını belirten 26-35 yaş arasındaki maden mühendislerinin oranı %2,6 iken bu oran 56 yaş ve üstü mühendislerde %22,5'e yükselmektedir.

TMMOB İnşaat Mühendisleri Odasının 2021 Nisan ayında gerçekleştirdiği bir alan araştırmasında da yukarıdakine benzer sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Çalışmanın sonuçlarına göre, özel bir şirkette çalışan inşaat mühendislerinin %36,3'ü haftalık 50 saatten daha fazla çalışmaktadır.¹⁹

Haftalık çalışma saatinin uzunluğuna karşılık maden mühendisleri işiyle ilgili birtakım kaygılar da duymaktadır. Aşağıdaki şekil bu kaygıların neler olduğunu göstermektedir.

¹⁹ TMMOB İnşaat Mühendisleri Odası. *Türkiye'de İnşaat Mühendisleri Gerçeği: İş, İstihdam ve İşsizlik*, Oda Raporu, Nisan 2021, s. 33.

Şekil 16: İş Hakkında Duyulan Kaygılar



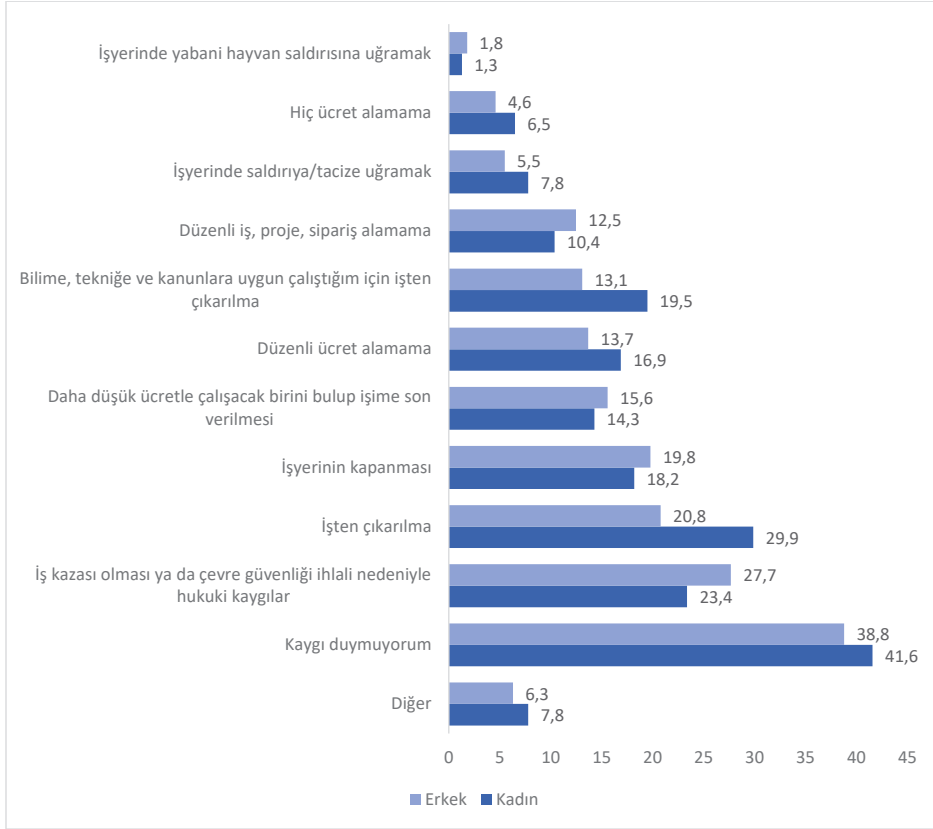
Katılımcıların beşte birinden biraz daha fazlası (%21,5) işiyle ilgili herhangi bir kaygı duymadığını belirtmektedir. Yani maden mühendislerinin yaklaşık %80'i herhangi bir nedenle işiyle ilgili bir kaygıya sahiptir.²⁰ Diğer taraftan herhangi bir nedenle ("Bilime, tekniğe ve kanunlara uygun çalışmaktan", "daha düşük ücretle çalışacak birini bulup işine son verme", "doğrudan işten çıkarılma" ve "işyerinin kapanması sonucu işsiz kalma" gibi nedenler bir arada düşünüldüğünde) işten çıkarılacağından/işsiz kalacağından kaygı duyanların oranı %38,9'a ulaşmaktadır. Ülkede işsizliğin giderek arttığı göz önüne alınırsa bu kaygının yüksek olmasının nedenleri daha iyi anlaşılacaktır. Buna ek olarak maden sektöründe sıkça karşılaşılan iş kazaları sonucunda hakkını alamama gibi bir kaygıya sahip olan mühendislerin oranı da %14,8'dir.

Burada ifade edilen kaygıları cinsiyete göre karşılaştırdığımızda bazı konularda önemli birtakım farklılıklar karşımıza çıkmaktadır. Aşağıdaki şekil bu farklılıkları göstermektedir.

²⁰ Benzer sonuçlar için, bkz., TMMOB İnşaat Mühendisleri Odası. *Türkiye'de İnşaat Mühendisleri Gerçeği: İş, İstihdam ve İşsizlik*, Oda Raporu, Nisan 2021, s. 36.



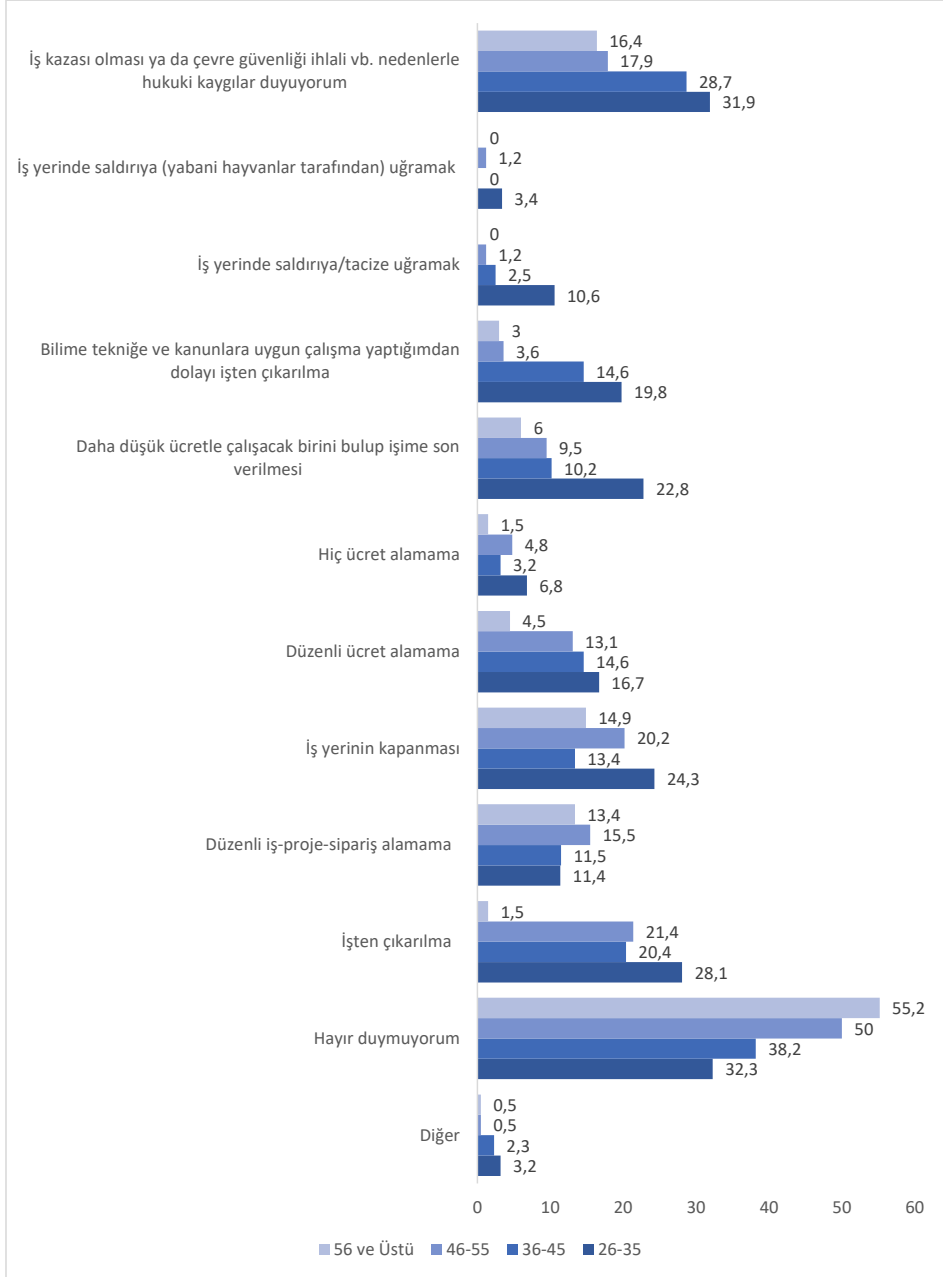
Şekil 17: Cinsiyete göre İş Hakkında Duyulan Kaygılar



Yukarıdaki şekilden görülebileceği gibi kadınlar, özellikle doğrudan işten çıkarılma ve bilime, tekniğe ve kanunlara uygun çalışmaktan dolayı işten çıkarılma konusunda erkeklere göre biraz daha kaygılıdır. Yani işsiz kalma kaygısı kadınlarda daha yüksektir. Bu durum ülkenin karşı karşıya kaldığı kriz dönemlerinde öncelikle kadınların işten çıkarılması kaygısının bir yansıması olarak düşünülebilir.

Ancak bu noktada daha önemli bir sonuç, katılımcıların yaşlarına göre bir karşılaştırma yapıldığında karşımıza çıkmaktadır. Aşağıdaki şekil bu karşılaştırmayı göstermektedir.

Şekil 18: Yaşa Göre İş Hakkında Duyulan Kaygılar



Yukarıdaki grafik daha genç mühendislerin daha ileri yaşlardaki mühensilere oranla neredeyse bütün maddelerde daha kaygılı olduğunu göstermektedir. Örneğin işten çıkarılma



ya da herhangi bir nedenle işsiz kalma kaygısının daha genç mühendislerde yüksek olduğu görülmektedir. Aynı zamanda hiç ücret alamama ya da düzenli ücret alamama konularında da bu grup daha kaygılıdır. 26-35 yaş grubunda işi ile ilgili kaygı duymayanların oranı %32,3'ken bu oran 56 ve üstü yaş grubunda %55,2'ye çıkmaktadır.

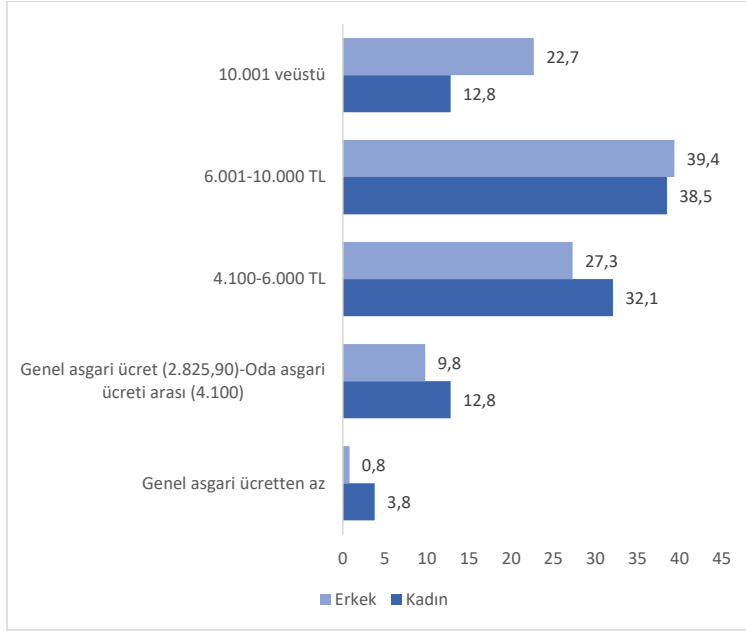
Bu durum 2008 yılından itibaren tüm dünyada ve Türkiye'de yaşanan ekonomik krizin bir yansıması olarak düşünülebilir. Ayrıca özelleştirmelerin, güvencesiz çalışmanın vb. son 10 yılda çok daha fazla yaygınlaşmasının da çalışmaya daha geç başlamış olan nispeten daha genç mühendislerde işe ilişkin kaygıyı artırdığı söylenebilir.

Çalışmada katılımcılara şu an aldıkları ücret miktarı sorulmuştur. Buna göre, mühendislerin %39,3'ü 6.000 ile 10.000 TL maaş aldıklarını belirtmişlerdir. %27,9'u ise Oda'nın belirlediği asgari ücret (4.100 TL) ile 6.000 TL arasında ücret aldığını belirtmektedir. Genel asgari ücret ile (2.825,90) Oda'nın belirlediği asgari ücret arasında aldığını belirtenler %10,2, genel asgari ücretten daha az aldığını belirtenler %1,2'dir.²¹ 10.000 ve üzerinde ücret aldığını belirtenlerin oranı ise %21,4'tür. Bu miktarların genel itibarıyla TMMOB'un 2021 yılı için belirlediği brüt 5750 TL asgari ücretten ya da Maden Mühendisleri Odası'nın belirlemiş olduğu asgari ücretten bir miktar yüksek olduğu söylenebilir. Diğer taraftan kamu sektöründe yukarıda belirtilen asgari ücret sınırlarına uyulsa da özel sektörde meslek kodu belirtmeden çok daha düşük maaşlara mühendis çalıştırıldığını unutmamak gerekir.

Bu noktada cinsiyetler arasında kısmi birtakım farklılıkların ortaya çıktığını belirtmek gerekir. Aşağıdaki şekil cinsiyetler arası farklılıkları göstermektedir.

²¹ Başka bir çalışmada da İstanbul'da yaşayan mühendislerin %14'ünün TMMOB'un belirlediği asgari ücretten (net 4250 TL) daha az ücret aldığı ortaya çıkmıştır. Bkz., TMMOB Makine Mühendisleri Odası İstanbul Şubesi, (2021). İstanbul'da Yaşayan Mühendisler Araştırması. <https://makina.mmo.org.tr/assets/docs/MMO%C4%B0stanbuldaYa%C5%9FayanM%C3%BChendislerAra%C5%9F%C4%B1rmas%C4%B1.pdf>

Şekil 19: Cinsiyete Göre Alınan Maaş



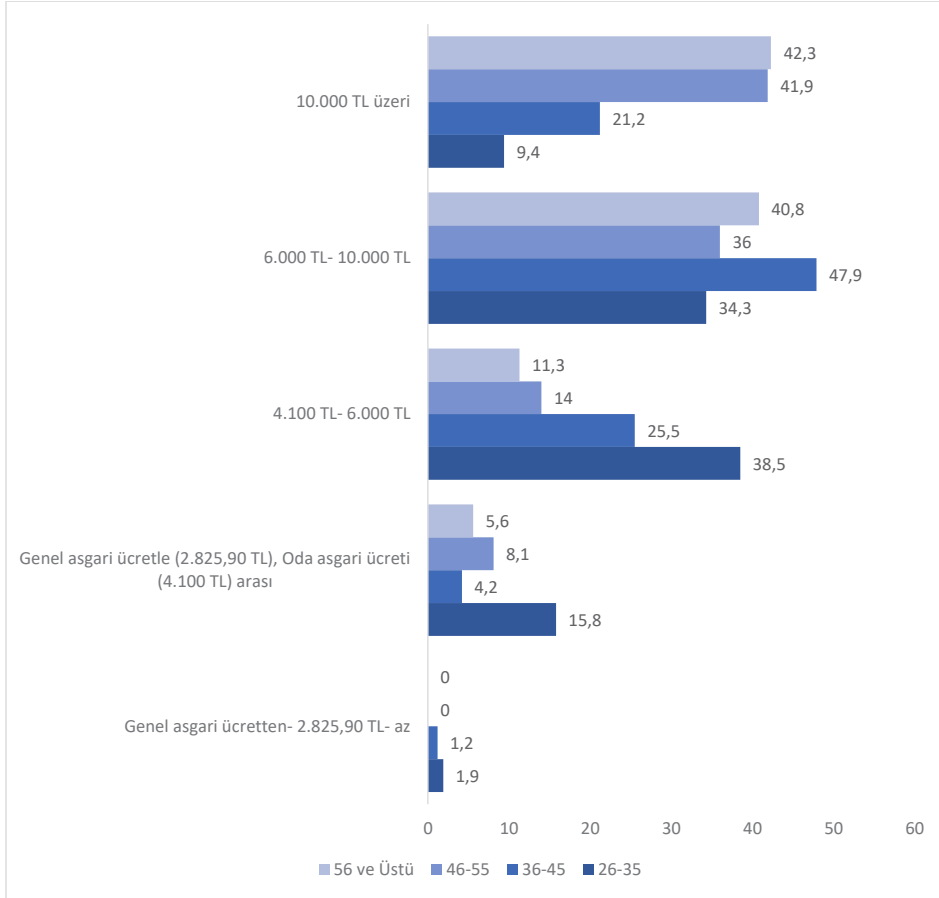
P < .05

$\chi^2 = 9,614$

Yukarıdaki şekilden görüleceği gibi maaş açısından cinsiyetler arasında kısmen de olsa bir farklılık ortaya çıkmaktadır. Nitekim kadın mühendislerin aldığı ücretler erkeklere oranla biraz daha düşük görünmektedir. Diğer taraftan bu durum, işyerlerinde kadınların yükselme ve terfi etme olanağının daha az olmasından da kaynaklanabilir.

Diğer taraftan yaşa göre karşılaştırıldığında çok daha anlamlı bir sonuç karşımıza çıkmaktadır. Aşağıdaki şekil bu farklılığı göstermektedir.

Şekil 20: Yaşa Göre Alınan Maaş



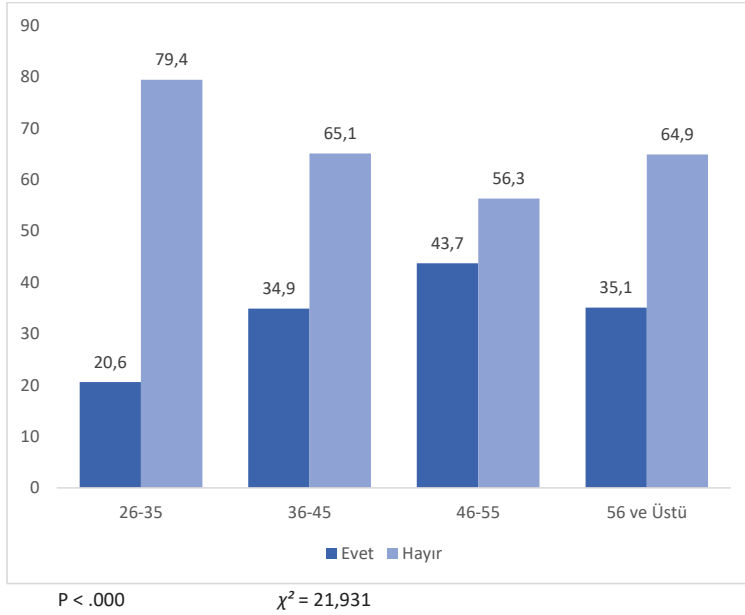
P < .000 $\chi^2 = 96,633$

Görüldüğü gibi çalışma süresi arttıkça alınan ücret de yükselmektedir. Bunun temel nedeninin çalışma süresi boyunca elde edilen kıdem olduğunu düşünmek yanlış olmayacaktır. Dolayısıyla yukarıdaki iki tablodan yola çıkarak düşük ücretlilerin daha çok gençlerden ve kadınlardan oluştuğunu söylemek olanaklıdır.²²

Diğer taraftan mühendisler, aldıkları maaşın yaptıkları işin karşılığı olmadığını düşünmekte, yani ücretlerinin düşük olduğunu belirtmektedirler. Nitekim “aldığınız maaşın yaptığınız işin karşılığı olduğunu düşünüyor musunuz?” sorusuna evet diyenlerin oranı sadece %29,7’dir. %70’e yakın oranda mühendis bu soruya hayır yanıtını vermektedir. Bu noktada cinsiyetler arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamaktadır. Ancak yine yaşa göre karşılaştırıldığında önemli bir fark olduğu söylenebilir. Aşağıdaki şekil bu farklılığı göstermektedir.

²² Benzer bir sonuç için, bkz. TMMOB İnşaat Mühendisleri Odası. *Türkiye’de İnşaat Mühendisleri Gerçeği: İş, İstihdam ve İşsizlik*, Oda Raporu, Nisan 2021, s. 17.

Şekil 21: Yaşa Göre Maaş Yeterliliği



Öncelikle her iki grupta da hayır oranının yüksek olduğu görülmektedir. Ancak daha genç mühendislerde hayır oranı çok daha yüksektir. Dolayısıyla daha genç mühendislerin aldıkları maaştan daha az memnun olduklarını söylemek olanaklı görünmektedir. Bir önceki şekilde gösterildiği gibi bu grup zaten daha düşük ücretler almakta ve bundan da memnun olmamaktadır.

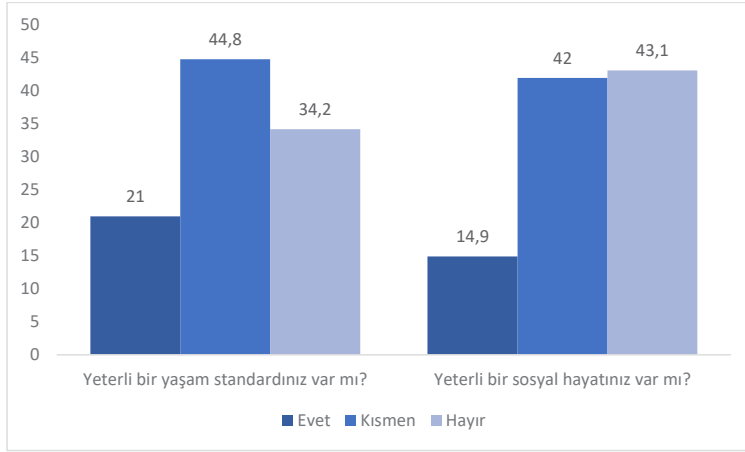
Burada dikkat edilmesi gereken nokta, işyerlerinde Maden Mühendisleri Odası'nın belirlemiş olduğu asgari ücret tarifesine uyulup uyulmadığı meselesidir. Nitekim çalışmaya katılanların %52,2'si bu soruya hayır yanıtını vermektedir. Bu noktada kamu kurumlarında Oda'nın asgari ücret tarifesine büyük ölçüde uyulduğu, ancak özel şirketlerde buna çok fazla uyulmadığı göz önüne alınmalıdır. Diğer taraftan işyerinde elden maaş ödemesi yapma, yatırılan maaşın bir kısmını geri isteme gibi durumların yaşanması oranı %22,2'dir. Düşük görünse bile bu oran söz konusu olan maaş ödemelerinde usulsüzlük olduğundan görece yüksek bir orandır. Nitekim bu sonuca göre maden mühendislerinin beşte birinden biraz daha fazlası maaş ödemelerinde usulsüzlükle karşılaşmaktadır.

Aynı zamanda çok yaygın yaşanmasa da maaş ödemelerinde de zaman zaman sorunlar olduğu gözlenmektedir. Nitekim katılımcılara "son bir yılda maaşınızı alamadığınızı oldu mu?" sorusu yöneltilmiştir. Verilere göre katılımcıların %85,7'si böyle bir sorunla karşılaşmadığını, %14,3'ü ise bir aya ya da daha fazla süre maaşını alamadığı aylar olduğunu belirtmiştir. Yine ücretle ilgili olarak değerlendirilebilecek bir başka veri, fazla mesai ücretlerinin ödenmesi ile ilgilidir. Bu soruya verilen yanıtlara göre mühendislerin %49'u işyerinde fazla mesai için ücret ödenmediğini, %16,6'sı ödendiğini ve kendisini de kapsadığını, %34,4'ü ise ödendiğini fakat kendisini kapsamadığını belirtmektedir. Maaş ve fazla mesai ücretlerine ilişkin elde edilen bu

verilerin mühendislerin yaşam standartlarına ilişkin algısını ve sosyal hayatlarını şekillendirme biçimlerini etkileyeceği düşünülebilir. Aşağıda bu konulara ilişkin veriler tartışılacaktır.

Yukarıda tartışılan çalışma koşulları ve ücret meselesi ile doğrudan ilişkili olarak katılımcılara sosyal yaşamlarının ve genel olarak yaşam standartlarının yeterli olup olmadığı sorulmuştur. Aşağıdaki şekil bu iki soruya verilen yanıtları göstermektedir.

Şekil 22: Yaşam Standartlarının ve Sosyal Hayatın Yeterliliği



Yaşam standardı ve sosyal hayatın çeşitliliği genel olarak gelir düzeyi, işyeri ve işyerindeki çalışma koşulları (uzun saatler çalışma, özlük haklarının gerilemesi, kent merkezleri dışında çalışma vb.) ile yakından bağlantılıdır. Yukarıda bu konular ele alınmış ve katılımcıların aldıkları maaşlardan ve çalışma koşullarından genel olarak memnun olmadıkları görülmüştü. Bu koşullara bağlı olarak da yukarıdaki şekilde görüldüğü gibi maden mühendislerinin sadece beşte biri yeterli bir yaşam standardına sahip olduğunu düşünmektedir. Yeterli bir sosyal hayatı olduğunu belirtenlerin oranı çok daha düşüktür.²³ Katılımcıların üçte birinden fazlası ne yaşam standardından ne de sosyal hayattan memnundur. Bu noktada önemli olabilecek bir veri kısmen de olsa cinsiyetler arasındaki farklılıkta ortaya çıkmaktadır. Nitekim yeterli bir yaşam standardına sahip olmadığını belirten kadın mühendislerin oranı erkeklere göre daha yüksektir (Bkz. Ek 1). Sosyal hayat söz konusu olduğunda cinsiyetler arasında herhangi bir fark ortaya çıkmamaktadır.

Buna ek olarak yaş ile bir karşılaştırma yapıldığında tam da bekleneneği gibi her iki konuda anlamlı farklılıklar karşımıza çıkmaktadır. Aşağıdaki tablo bu konuda ortaya çıkan farklılıkları göstermektedir.

²³ Anket uygulaması, halihazırda devam eden Covid 19 pandemisi koşullarında gerçekleştirildiği için bu durumun sosyal hayat ve yaşam standardı sorusuna verilen olumsuz yanıtları etkilemiş olma olasılığını göz ardı etmemek gerekir.

Tablo 7: Yaşa Göre Yaşam Standardı ve Sosyal Hayat

Yaşam Standardı Yeterli mi?	Yaş				TOPLAM	Ki-kare
	26-35 Yaş	36-45 Yaş	46-55 Yaş	56 ve Üstü		
Evet	16	21,8	30,1	25,3	21,1	43,074***
Kısmen	37,7	47,7	51,6	51,9	44,7	
Hayır	46,3	30,6	18,3	22,7	34,2	
TOPLAM	100	100	100	100	100	
Sosyal Hayat Yeterli mi?						
Evet	10,5	15,5	19,4	20,8	14,9	52,187***
Kısmen	34	39,9	50,5	55,8	41,9	
Hayır	55,6	44,6	30,1	23,4	43,2	
TOPLAM	100	100	100	100	100	

***P < .000

Tablodan görüleceği gibi her iki konuda da daha genç ve ileri yaşlardaki mühendislerde anlamlı farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Yani, mesleğe daha geç başlayan genç maden mühendisleri daha erken başlayan ileri yaşlardaki mühendisler göre yaşam standardından ve sosyal hayattan daha az memnundur. Bu durumun hem ücretlerde hem de çalışma koşullarında çalışan açısından giderek daha olumsuz koşulların gelişmesiyle bağlantılı olduğu düşünülebilir.

Bu konudaki görüşümüzü biraz daha geliştirmek için katılımcılara mesleki saygınlık ve özlük haklarındaki gelişmeler konusundaki düşünceleri sorulmuştur. Bu çerçevede ilk soru, mesleki saygınlık ve özlük hakları bakımından geçen beş yıl içerisinde iyiye mi kötüye mi gittiğine ilişkindir. Katılımcıların yarıdan biraz fazlası bu soruya “kötüye gitti” yanıtını vermiştir (%52,7). “Aynı kaldı” ve “iyiye gitti” biçiminde yanıt verenlerin oranı sırasıyla %25,4 ve %22’dir. Gelecek beş yıl içerisinde daha iyi olup olmayacağı sorulduğunda verilen yanıtlar buna çok benzerdir. Nitekim, “kötüye gidecek” diyenlerin oranı %52, “aynı kalacak” ve “iyiye gidecek” yanıtını verenlerin oranı sırasıyla %24,2 ve %23,8’dir. Bu anlamda maden mühendislerinin yarısından fazlasının özlük hakları ve mesleki saygınlık açısından geleceğe dair ümitsiz oldukları söylenebilir. Geçmiş ve geleceğe ilişkin değerlendirmelerde cinsiyetler açısından anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamaktadır.

Diğer taraftan yaşa göre karşılaştırıldığında anlamlı farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Aşağıdaki tablo bu farklılıkları göstermektedir.



Tablo 8: Mesleki Saygınlık Açısından Geçmiş ve Gelecek Beş Yılın Değerlendirilmesi ve Yaş İlişkisi

Geçmiş Beş Yıl	Yaş				TOPLAM	Ki-kare
	26-35 Yaş	36-45 Yaş	46-55 Yaş	56 ve Üstü		
Aynı Kaldı	25,9	30,1	19,4	22,1	25,4	47,035***
İyiye Gitti	27,8	21,2	31,2	5,2	22	
Kötüye Gitti	46,3	48,7	49,5	72,7	52,6	
TOPLAM	100	100	100	100	100	
Gelecek Beş Yıl						
Aynı Kalacak	20,7	26,9	25,8	27,3	24,2	52,063***
İyiye Gidecek	32,4	25,4	24,7	3,2	23,8	
Kötüye Gidecek	46,9	47,7	49,5	69,5	52	
TOPLAM	100	100	100	100	100	

***P < .000

Görüldüğü gibi daha genç mühendisler daha erken mesleğe başlayanlara göre mesleğin saygınlığı açısından geçmiş ve gelecek konusunda kısmen de olsa daha iyimserdir. Yine de her iki grupta da geçmiş ve gelecek konusunda kötümser olanların oranının oldukça yüksek olduğunu unutmamak gerekir. Buna benzer biçimde 2021 yılında gerçekleştirilen bir çalışmada, mühendislerin toplam %65'i, mühendislik mesleğinin son 10 yılda orta (%35) ve yüksek (%30) seviyede değerinin azaldığını belirtmektedir. Değişmediğini düşünenlerin oranı %15'1'dir.²⁴

Diğer taraftan gerek mesleki saygınlık gerek ücretler ve gerekse özlük hakları konusunda önemli bir etki yaratabilecek sendikal örgütlenme söz konusu olduğunda maden mühendislerinin çoğunluğunun örgütsüz olduğu görülmektedir. Nitekim, işyerinde sendika olmadığını belirtenlerin oranı %70 gibi büyük bir orandır. %20,2'si işyerinde sendika olduğunu ancak kendisinin üye olmadığını belirtmektedir. Sendikalı olarak çalışan maden mühendislerinin oranı sadece %9,8'dir. Bunun nedenlerinden biri, mühendislerin çalıştıkları iş yerlerinin birçoğunda şef, müdür gibi işveren vekili olarak değerlendiriliyor olmasıdır. Aynı zamanda toplu iş sözleşmelerinde yer alan Kapsam maddesiyle beyaz yakalı olarak çalışanların kapsam dışı bırakılması da mühendisleri sendikaya üye olmaktan uzak tutuyor olabilir. Nitekim bu çalışmada da mühendislerin sadece %10,7'si iş yerinde toplu sözleşme yapıldığını ve kendilerini de kapsadığını belirtmekte, %12'si ise kendilerini kapsamadığını belirtmektedir. Geri kalan işyerlerinde toplu sözleşme yapılmamaktadır.

6. Maden Mühendisleri Odası ile İlişkiler

Bu bölümde maden mühendislerinin Maden Mühendisleri Odası ile ilişkileri ve Oda'dan beklentileri değerlendirilecektir. Çalışmaya katılan mühendislerin %95,3'ü (729 kişi) Oda üyesi olduğunu belirtmiştir.

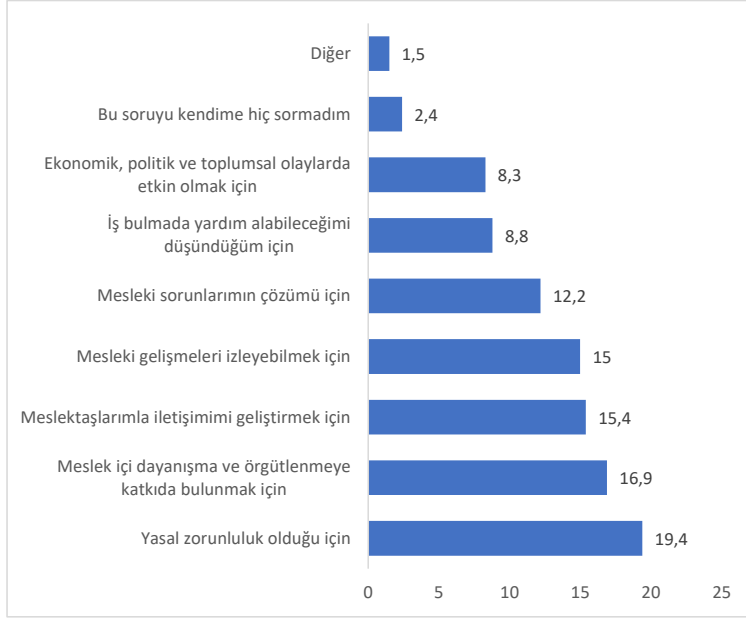
²⁴ Bkz., TMMOB Makine Mühendisleri Odası İstanbul Şubesi, (2021). İstanbul'da Yaşayan Mühendisler Araştırması.

<https://makina.mmo.org.tr/assets/docs/MMO%C4%B0stanbuldaYa%C5%9FayanM%C3%BChendislerAra%C5%9Ft%C4%B1rmas%C4%B1.pdf>

Katılımcıların %87,5'inin Oda üyeliği devam etmekte, %5'inin Oda üyeliği devam etmemektedir. %7,6'sı üyeliğinin devam edip etmediğini bilmediğini belirtmiştir.

Katılımcılara öncelikle Oda'ya üye olmalarının nedenleri sorulmuştur. Aşağıdaki şekil bu soruya verilen yanıtları göstermektedir.

Şekil 23: Oda'ya Üye Olma Nedenleri



Yukarıdaki şekilden görüldüğü gibi, katılımcıların Oda'ya üye olmalarındaki en önemli saik yasal zorunluluktur.²⁵ Bunun arkasından meslek içi dayanışma ve meslektaşlarla iletişim geliştirme seçenekleri gelmektedir. Mesleki gelişimi izlemek dördüncü sıradadır. Katılımcıların Oda'dan mesleki sorunlarının çözümü ve iş bulma konusunda beklentilerinin olduğu da görülmektedir. Biraz daha politik bir neden olarak görülebilecek "ekonomik, politik ve toplumsal olaylarda etkin olmak için" seçeneği en düşük orandadır. Cinsiyetler arasında bir karşılaştırma yapıldığında bu konuda anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamaktadır. Ancak yaşa göre bir karşılaştırma yapıldığında anlamlı farklılıklar görülmektedir. Aşağıdaki tablo bu karşılaştırmayı göstermektedir.

²⁵ Buna benzer sonuçlar için, bkz. TMMOB Makine Mühendisleri Odası. (2019). *Üye Profili Araştırması: Krizin Gölgesinde Mühendisler*, Yayın No: MMO/711, Ankara: MMO yayınları, s. 62; TMMOB İMO Ankara Şubesi. (2020). *Üye Profil Araştırması: 2012 ve 2020 araştırmalarının Kıyaslanması*, Ankara: İMO Bülteni, s. 33.



Tablo 9: Yaşa Göre Odaya Üye Olma Nedenleri*

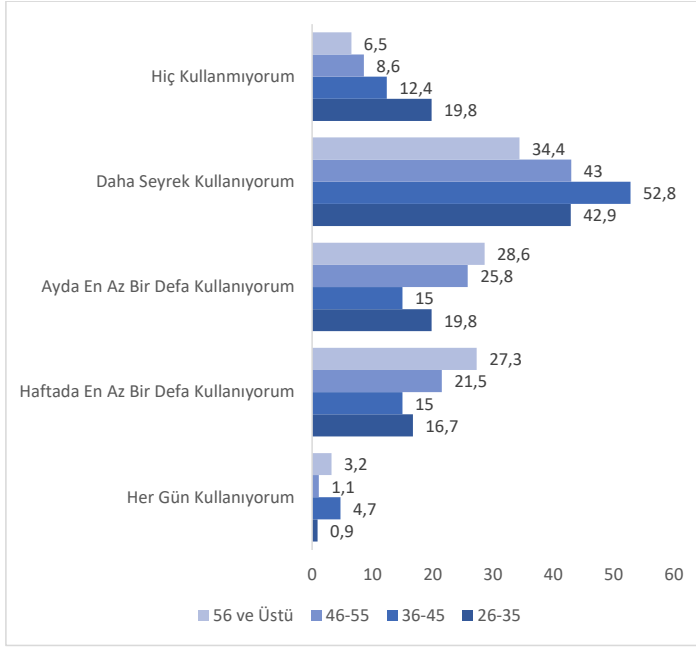
	Oda'ya Üye Olma Nedenleri			
	26-35 Yaş	36-45 Yaş	46-55 Yaş	56 ve Üstü
Yasal zorunluluk olduğu için	69,5	60,6	43	30,5
Meslek içi dayanışma ve örgütlenmeye katkıda bulunmak için	41,1	42,5	51,6	70,1
Meslektaşlarıyla iletişimi geliştirmek için	34,8	44	45,2	63
Mesleki gelişmeleri izleyebilmek için	34,8	45,1	51,6	51,9
Mesleki sorunlarının çözümü için	31,5	33,1	34,4	44,8
İş bulmada yardım alabileceğimi düşündüğüm için	35,1	25,9	17,2	11
Ekonomik, politik ve toplumsal olaylarda etkin olmak için	18,5	19,7	17,2	44,2
Bu soruyu kendime hiç sormadım	8,3	7,3	6,5	4,5

* Bu soru birden fazla yanıt verilebilir biçimde sorulduğundan ki-kare hesaplanamamaktadır.

Daha genç maden mühendislerini Oda'ya üye olmaya iten temel saik yasal zorunlulukken, daha ileri yaştakiler için bu neden daha çok meslek içi dayanışmadır. Bu ikinci grup için diğer önemli etkenler meslektaşlarla iletişimi geliştirmek, mesleki gelişmeleri izleyebilmek, mesleki sorunların çözümü ve ekonomik, politik ve toplumsal olaylarda etkin olmak istemektir. Bu çerçevede düşünüldüğünde, mesleğe daha sonra başlayan görece genç mühendislerin Oda'ya daha pragmatik yaklaştıkları, diğer gruba göre daha az politik perspektife sahip oldukları söylenebilir. Ayrıca mesleğe daha önceden başlayan mühendislerin Oda'dan beklentilerinin zaman içinde değişmiş olabileceğini de unutmamak gerekir.

Katılımcılara Oda'nın faaliyetlerinden ne ölçüde haberdar oldukları sorulmuştur. Çoğunlukla haberdar olduğunun belirtenlerin oranı %41,4 ve bazen haberdar oluyorum yanıtını verenlerin oranı %26,9'dur. Katılımcıların yaklaşık dörtte biri her zaman haberdar olduğunu belirtmektedir (%24,6). Hiç haberdar olmadığını belirtenlerin oranı ise %7,1'dir. Bu konuya ilişkin fikrimizi biraz daha geliştirmek için katılımcılara iki soru yöneltilmiştir. İlki, Oda'nın internet sitesini hangi sıklıkla ziyaret ettikleri sorusudur. Katılımcıların %43,7'si siteyi çok seyrek kullandığını, %14'ü hiç ziyaret etmediğini belirtmiştir. Ayda bir ziyaret edenlerin oranı %21, haftada bir ziyaret edenlerin oranı %19 ve her gün ziyaret edenlerin oranı %2,4'tür. Bu konuda cinsiyetler arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmamaktadır. Ancak yaşa göre karşılaştırıldığında anlamlı bir fark görülmektedir. Aşağıdaki grafik bu karşılaştırmayı göstermektedir.

Şekil 24: Yaşa Göre Oda İnternet Sitesi Kullanımı



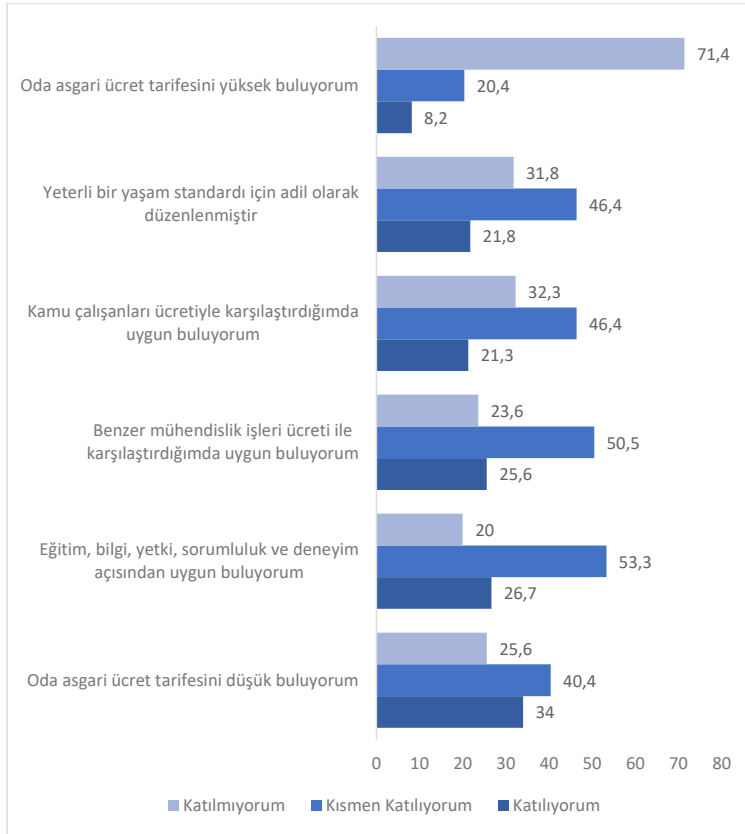
Yukarıda görüldüğü gibi, yaş ilerledikçe siteyi kullanma oranı yükselmektedir ($P < .000$). Özellikle 26-45 yaş aralığındaki mühendislerin siteyi çok seyrek kullandığı görülmektedir.

Oda ile ilişkileri anlamak için yöneltilen ikinci soru, Oda'nın sosyal medya hesaplarının takibi ile ilgilidir. Sosyal medyada herhangi bir hesabı olmayanlar dışarıda bırakılırsa, facebook hesabını takip edenlerin oranı %42,3, twitter hesabını takip edenlerin oranı %32,8, youtube hesabını takip edenlerin oranı %39,6, LinkedIn hesabını takip edenlerin oranı %30,6 ve instagram hesabını takip edenlerin oranı %27,9'dur. Bütün bu veriler çerçevesinde gerek Oda internet sayfasının gerekse Oda'nın diğer sosyal medya hesaplarının mühendisler tarafından çok fazla kullanılmadığını söylemek mümkündür.²⁶

Çalışmanın bu bölümünde Oda'nın faaliyetleri ve politikaları ile ilgili sorular yöneltilmiştir. Bu sorulardan ilki, Oda'nın maden mühendisleri için belirlediği asgari ücret politikasıdır. Aşağıdaki şekil bu soruya verilen yanıtları göstermektedir.

²⁶ İnşaat mühendisleri üzerine yapılan bir çalışmada mühendislerin Oda'nın faaliyetlerinden daha çok e-posta ve SMS ile haberdar olduğu, internet sitesi ya da sosyal medya hesaplarından haberdar olmanın çok düşük olduğu gözlemlenmiştir. Bkz., TMMOB İMO Ankara Şubesi. (2020). *Üye Profil Araştırması: 2012 ve 2020 araştırmalarının Kıyaslanması*, Ankara: İMO Bülteni, s. 34.

Şekil 25: Oda Asgari Ücret Tarifesi Hakkında Düşünceler



Genel itibarıyla söylendiğinde katılımcıların Oda'nın belirlediği asgari ücret tarifesi kısmen desteklediği görülmektedir. Nitekim katılımcılar "Oda asgari ücret tarifesi yüksek buluyorum" yargısı dışında diğer tüm yargılara kısmi bir destek sunmaktadır. Bu sonuçlardan yola çıkarak katılımcıların yaklaşık üçte birinin tarifeyi uygun bulmadığı, yarıya yakınının ise kısmen uygun bulduğu söylenebilir. Bu konuda cinsiyetler arasında sadece "Oda asgari ücret tarifesi düşük buluyorum" yargısında anlamlı bir fark ortaya çıkmaktadır. Erkek mühendisler arasında bu yargıya katılanların oranı %35,9'ken kadın mühendislerde %22,1'e düşmektedir.

Çalışmaya katılan maden mühendislerine Oda'nın öncelikli faaliyet alanına ilişkin tercihleri sorulmuştur.

Şekil 26: Oda'nın Öncelikleri Neler Olmalıdır?



Maden mühendislerinin en yüksek oranda Oda'dan bekledikleri üç konu; meslektaşların ekonomik ve sosyal haklarını koruyucu ve geliştirici politikalar üretmesi, bilimsel kongreler yoluyla mesleğin gelişmesine katkıda bulunmak ve ülke ve toplum yaşamını ilgilendiren konularda kamuoyunu bilgilendirmek olarak ortaya çıkmaktadır. Bahsedilen üç konudan özellikle ilk maddeye verilen yüksek destek, mühendislerin Oda'ya bir tür sendika rolü biçmesi olarak yorumlanabilir. Daha önce ortaya koyduğumuz gibi maden mühendisleri arasında sendikalaşmanın çok düşük olması, sendikanın yapacağı görevlerin Oda'ya yüklenmesine neden oluyor gibi görünmektedir. Bu noktada en düşük destek, Oda'nın tüm toplum kesimlerinin demokratik hak ve özgürlüklerinin korunmasında etkili bir rol üstlenilmesi konusunda karşımıza çıkmaktadır.²⁷ Diğer taraftan sadece bu maddede kadın ve erkek mühendisler arasında anlamlı bir fark ortaya çıktığını belirtmek gerekir. Nitekim kadınlar bu maddeyi %55,8 oranında desteklerken erkeklerde bu destek %42,5'e düşmektedir (P < .01). Diğer maddelerde cinsiyetler arasından anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamaktadır.

²⁷ Buna benzer bir sonuç için, bkz. TMMOB Makine Mühendisleri Odası. (2019). *Üye Profili Araştırması: Krizin Gölgesinde Mühendisler*, Yayın No: MMO/711, Ankara: MMO yayınları, s. 64.



Döneme göre mühendislerin ihtiyaçları değişeceği için Oda'dan beklentiler konusunda yaşa göre, yani mesleğe daha önce başlayanlar ile daha geç başlayanlar arasında karşılaştırma yapmak anlamlı olacaktır. Aşağıdaki tablo yaşa göre yapılan karşılaştırmayı göstermektedir.

Tablo 10: Yaşa Göre Odadan Beklentiler

	Oda'dan Beklentiler				TOPLAM	Ki-kare
	26-35 Yaş	36-45 Yaş	46-55 Yaş	56 ve Üstü		
Bilimsel kongreler yoluyla mesleğin gelişmesine katkıda bulunmak	79	92,2	87,1	87,7	85,1	20,560**
Meslektaşlarının ekonomik ve sosyal haklarını koruyucu ve geliştirici politikalar üretmek	92,6	96,4	92,5	89	92,8	26,885***
Ülke ve toplum yaşamını ilgilendiren konularda meslektaşlarını ve kamuoyunu bilgilendirmek	79,6	85	87,1	95,5	85,1	23,016**
Ürettiği politikaların hayata geçirilmesi yönünde demokratik girişimlerde bulunmak	77,5	74,6	73,1	87,7	78,3	13,258*
Meslektaşların kullanımı için bina, lokal, kitaplık, internete erişim vb. sunmak	62,3	61,1	65,6	67,5	63,5	2,443
Meslektaşların mesleki sorumluluklarını yerine getirip getirmediklerini denetlemek	68,5	63,2	62,4	67,5	66,2	3,586
Üyeleri dahil her kesimin demokratik hak ve çıkarlarının korunması yoluyla demokratikleşmeye katkı sağlamak	42,6	35,8	40,9	61	44,4	40,934***
Meslek alanlarını düzenlemek, meslek mensuplarının yetki ve sorumluluklarını belirlemek	70,7	65,8	76,3	84,4	72,9	19,707**

*P < .05

**P < .01

***P < .000

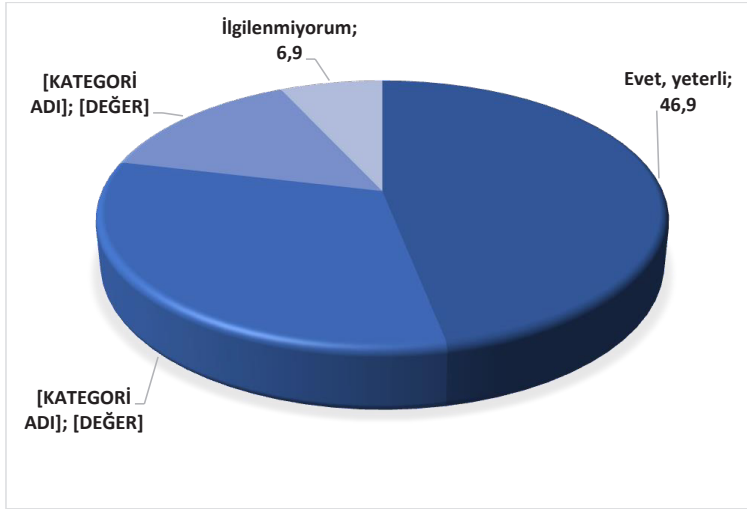
* Tablo sorulara verilen yanıtlardan sadece "katılıyorum" yanıtlarını göstermektedir.

Yukarıdaki tablodan görüleceği gibi, en yüksek anlamlı fark "her kesimin demokratik hak ve çıkarlarının korunması yoluyla demokratikleşmeye katkı sağlamak" konusundadır. Daha genç mühendisler daha ileri yaştaki mühendisler göre bu maddeyi daha az desteklemektedir. Buna benzer olarak daha ileri yaştaki mühendisler, "ülke ve toplum yaşamını ilgilendiren

konularda meslektaşlarını ve kamuoyunu bilgilendirmek” ve “ürettiği politikaların hayata geçirilmesi yönünde demokratik girişimlerde bulunmak” maddelerini daha genç mühendislerle oranla kısmen de olsa daha fazla desteklemektedir.

Çalışmaya katılanların %86,4’ü Oda’daki bilgilerinin güncel olduğunu belirtmiştir. Ancak Oda’nın kendileriyle iletişimi konusunda daha heterojen bir tutum vardır. Aşağıdaki şekil bu tutumu göstermektedir.

Şekil 27: Oda'nın Üyelerle İletişimi



Görüldüğü gibi katılımcıların yarısından biraz daha azı Oda’nın üyelerle iletişimini yeterli görmektedir. Ancak yetersiz görenlerin oranı da üçte bire yakındır. Bu veriye bir de “hiçbir iletişim yok” yanıtını verenler de eklenirse Oda’nın kendileriyle iletişimi konusunda neredeyse ortadan ikiye bölünmüş bir grup görüntüsü vermektedir.

Buna benzer bir sonuç Oda’nın yayınları ile ilgilidir. Katılımcıların %51,2’si yayınları takip ettiğini, %19,3’ü takip etmediğini ne %6,1’i yayınlarla ilgilenmediğini belirtmektedir. Katılımcıların %23,3’ü yayınların kendisine ulaşmadığını belirtmiştir.

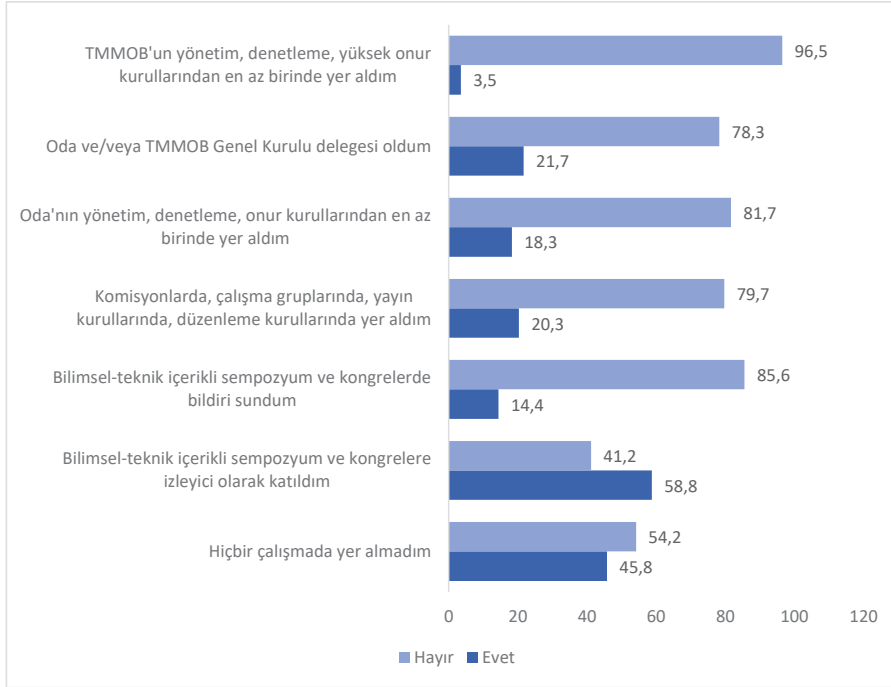
Maden mühendislerinin Oda yayınlarında en çok ele alınmasını istedikleri konular yoğun olarak üç başlıkta toplanmaktadır. Bunlar sırasıyla teknik konular (%17,7), sektörden haberler (%17,4), bilim ve teknolojiadaki gelişmelerin değerlendirilmesidir (%16,6). Bu üç konunun arkasından; uzmanlık alanlarının ülke ve toplum yaşamını ilgilendiren konuları (%11,3), sosyal, siyasal ve ekonomik değişimlerin mesleğe etkileri (%10,3) ve mesleğin tarihi, anılar, biyografiler (%10,1) gelmektedir.

Ayrıca bir katılımcı bu konuda aşağıdaki noktalara vurgu yapmaktadır:

Şirketlerin verilen maaş standartlarını uygulamalarını denetleyip sonrasında dergi veya medya da ifşa etmek. Ayrıca şirketlerin sürekli oda tarafından denetlenmesi, bunu yaparken de hiçbir rant olmadan yapılması, dışardan bir göz olarak da denetlenebilir, resmî olması sorun değildir sadece mühendislere bilgi amaçlı.

Maden mühendislerine Oda'nın herhangi bir çalışmasına katılıp katılmadıkları sorulmuştur. Aşağıdaki şekil bu soruya verilen yanıtları göstermektedir.

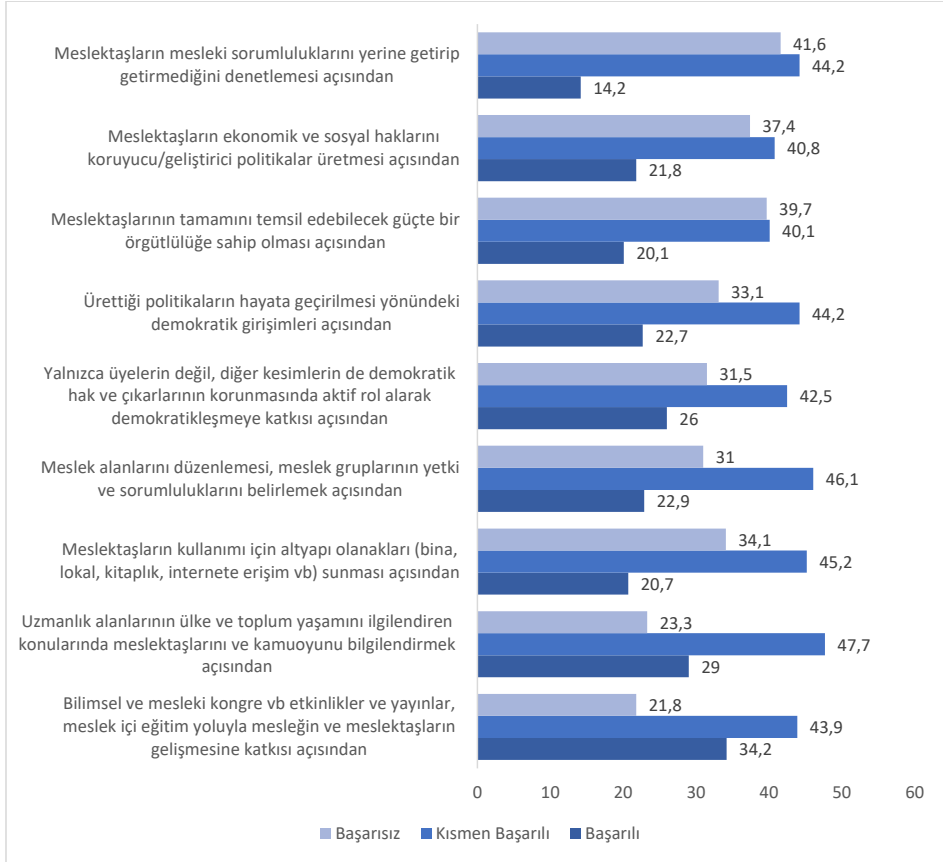
Şekil 28: Oda Çalışmalarına Katılım



Maden mühendislerinin yarısından biraz fazlası Oda'nın çalışmalarında hiç yer almadığını belirtmektedir. En yüksek oran bilimsel ve teknik içerikli sempozyum ve kongrelere izleyici olarak katılma konusunda ortaya çıkmaktadır. Bunun dışındaki diğer çalışmalara katılma oranı düşüktür. Bu konuda cinsiyetler arasında sadece "komisyonlarda, çalışma gruplarında, yayın kurullarında, düzenleme kurullarında yer aldım" maddesinde kısmen anlamlı bir fark ortaya çıkmaktadır. Erkek mühendislerin kadınlara göre bu çalışmaya katılma oranı daha yüksektir ($P < .05$). Diğer taraftan, yaşa göre karşılaştırma yapıldığında, tahmin edilebileceği gibi daha erken mesleğe başlayan mühendislerin yukarıdaki tüm çalışmalara katılım oranı diğer gruba göre oldukça yüksektir (Bütün maddeler için $P < .000$).

Çalışmada son olarak katılımcılara Oda'nın birtakım faaliyetlerini başarılı bulup bulmadıkları sorulmuştur. Aşağıdaki şekil bu sorulara verilen yanıtları göstermektedir.

Şekil 29: Oda'nın Başarılı ve Başarısız Görüldüğü Konular



Yukarıdaki şekilde dikkati çeken nokta, “kısmen başarılı” tercihinin bütün maddelerde yüksek olmasıdır. Genel olarak söylendiğinde, bütün konularda başarılı görenlerin oranı yaklaşık %24, bütün konularda başarısız görenlerin oranı yaklaşık %33’tür. En başarılı görülen iki faaliyet, “bilimsel ve mesleki etkinlikler vb. yoluyla meslektaşların gelişimine katkısı” ve “ülke ve toplum yaşamını ilgilendiren konularda meslektaşların ve kamuoyunun bilgilendirilmesi” konularıdır. Diğer taraftan en başarısız bulunan konular, “Meslektaşların mesleki sorumluluklarını yerine getirip getirmediğini denetlemesi”, “Meslektaşlarının tamamını temsil edebilecek güçte bir örgütlülüğe sahip olması” ve “Meslektaşların ekonomik ve sosyal haklarını koruyucu/geliştirici politikalar üretmesi” başlıklarıdır.

Bu konuda istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar ortaya çıkmasa da kadın mühendislerin erkek mühendislerine göre Oda’nın faaliyetlerini kısmen daha başarılı bulduğunu söylemek mümkündür. Diğer taraftan istatistiksel olarak asıl anlamlı fark yaşa göre yapılan karşılaştırmada karşımıza çıkmaktadır. Aşağıdaki şekil bu soruya verilen yanıtları yaş durumu ile karşılaştırmaktadır.



Tablo 11: Yaşa Göre Oda'nın Başarılı ve Başarısız Görüldüğü Konular

Yaşa Göre Oda'dan Beklentiler						
	26-35 Yaş	36-45 Yaş	46-55 Yaş	56 ve Üstü	TOPLAM	Ki-kare
<i>Bilimsel ve mesleki kongre vb. etkinlikler ve yayınlar, meslek içi eğitim yoluyla mesleğin ve meslektaşların gelişmesine katkısı açısından</i>	19,4	32,1	43	63	34,3	101,168***
<i>Uzmanlık alanlarının ülke ve toplum yaşamını ilgilendiren konularında meslektaşlarını ve kamuoyunu bilgilendirmek açısından</i>	17,6	28	41,9	46,8	29,1	62,388***
<i>Meslektaşların kullanımı için altyapı olanakları (bina, lokal, kitaplık, internete erişim vb) sunması açısından</i>	10,2	19,2	30,1	39	20,7	73,518***
<i>Meslek alanlarını düzenlemesi, meslek gruplarının yetki ve sorumluluklarını belirlemek açısından</i>	13	25,4	29	37	22,9	53,117***
<i>Yalnızca üyelerin değil, diğer kesimlerin de demokratik hak ve çıkarlarının korunmasında aktif rol alarak demokratikleşmeye katkısı açısından</i>	15,4	21,2	39,8	46,1	26	76,599***
<i>Ürettiği politikaların hayata geçirilmesi yönündeki demokratik girişimleri açısından</i>	12	19,7	31,2	44,1	22,8	80,087***
<i>Meslektaşlarının tamamını temsil edebilecek güçte bir örgütlülüğe sahip olması açısından</i>	10,5	17,6	28	39	20,2	78,068***
<i>Meslektaşların ekonomik ve sosyal haklarını koruyucu/geliştirici politikalar üretmesi açısından</i>	13	21,8	30,1	35,7	21,9	56,054***
<i>Meslektaşların mesleki sorumluluklarını yerine getirip getirmediğini denetlemesi açısından</i>	7,7	16,1	20,4	22,1	14,3	31,846***

*p < .05

**p < .01

***p < .000

* Tablo sorulara verilen yanıtlardan sadece "başarılı" seçeneğini göstermektedir.

Yukarıdaki tablodan iki sonuç çıkarılabilir. Bunlardan birincisi, ileri yaştaki mühendislerin daha genç mühendislerle göre Oda'yı daha fazla başarılı bulduklarıdır. İkinci bir sonuç ise, genel olarak bakıldığında tablodaki ilk madde hariç olmak üzere bütün diğer maddelere bütün yaş gruplarında başarılı diyenlerin oranı katılımcıların yarısından daha azdır.

7. Sonuç

Maden Mühendisleri Odası Üye Profili Araştırması başlığını taşıyan bu raporda Türkiye'de maden mühendislerinin demografik özellikleri, çalışma koşulları, işsizlik deneyimleri, iş yaşamında karşılaştıkları zorluklar ve beklentileri ile Maden Mühendisleri Odasıyla ilişkileri konusunda kapsamlı ve çarpıcı sonuçlar elde edilmiştir. Bu sonuçlar aşağıda sunulmaktadır.

Demografik Manzara

- Türkiye'de mühendis emeğindeki göstergelerle uyumlu olarak çalışmaya katılan mühendislerin %90'a yakını erkektir. İşsiz olduğunu belirten maden mühendislerinin oranı %11 civarındadır. Katılımcıların %36'sı yüksek lisans ve doktora eğitimine devam etmiştir ya da hali hazırda devam etmektedir. Maden mühendislerinin yarısından fazlası İç Anadolu, Ege ve Marmara Bölgesinde çalışmaktadır. Mühendislerin %31,6'sı il ve ilçe merkezlerinin dışındaki alanlarda çalışmaktadır. İl merkezinde çalıştığını belirtenlerin oranı %31,5'tir. %15,2'si ilçe merkezlerinde çalışmaktadır.

Çalışma Koşulları

- Maden mühendislerinde iş değişikliği nedeniyle il değiştirme oranı yüksektir. Dolayısıyla maden ve cevher hazırlama mühendislerinin iş değiştirme sirkülasyonunun yüksek olduğu söylenebilir.
- Katılımcıların çoğunluğu özel sektörde çalışmaktadır. Kamuda çalışanların oranı düşüktür. Buna ek olarak yaş düştükçe kamuda çalışma oranının da azaldığı görülmektedir. Dolayısıyla son yıllarda kamuya çok fazla personel alınmaması ve maden alanında yapılan özelleştirmeler bu durumun nedenlerinden biri olarak görülebilir.
- Maden mühendisleri en fazla işyerindeki koşullar, alınan ücret ve sağlanan refah düzeyi, iş bulma olanakları, mesleğin giderek önemini yitirmesi ve mesleki uygulamaların tatmin edici olmamasından dolayı hayal kırıklığı yaşadıklarını belirtmektedir. Hiçbir hayal kırıklığı yaşamadığını belirtenlerin oranı sadece %4,6'dır.
- Maden mühendisleri eğitimini aldıkları alanda çok fazla uygulama ve pratik yapmadan iş hayatına başlamaktadır.



- Genel olarak söylendiğinde yeni işe başlayan genç mühendislerin güvencesiz, düşük ücretli ve uzun saatler çalışma uygulamalarına giderek daha fazla maruz kaldığı görülmektedir. Dolayısıyla bu türden çalışma biçimlerinin mühendislik alanına bir kural olarak yerleşmeye başladığı görülebilir.
- Yaklaşık %40 oranındaki maden mühendisi uzun ve zor koşullarda çalışmaktan yakınmaktadır. Nitekim maden mühendislerinin %36,6'sı haftada 45 saatten fazla çalışmaktadır. Dolayısıyla maden mühendislerinde aşırı çalıştırma ve iş yükü oranı yüksektir. Özellikle küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışma süresi yasalarla belirlenen sınırların üzerine çıkmaktadır.
- Herhangi bir nedenle işten çıkarılacağından/işsiz kalacağından kaygı duyanların oranı %38,9'a ulaşmaktadır. Bu konuda kadınlar erkeklere göre, genç mühendisleri ileri yaştaki mühendislere göre daha fazla kaygılıdır.
- Ücretler açısından cinsiyetler arasında kısmen de olsa bir farklılık ortaya çıkmaktadır. Nitekim kadın mühendislerin aldığı ücretler erkeklere oranla biraz daha düşük görünmektedir.
- Mühendisler, aldıkları maaşın yaptıkları işin karşılığı olmadığını düşünmekte, yani ücretlerinin düşük olduğunu belirtmektedirler. Bu konuda genç mühendisleri ileri yaştaki mühendislere göre daha olumsuz düşünmektedir.
- Maden mühendislerinin sadece beşte biri yeterli bir yaşam standardına sahip olduğunu düşünmektedir. Yeterli bir sosyal hayatı olduğunu belirtenlerin oranı çok daha düşüktür. Mesleğe daha geç başlayan genç maden mühendisleri daha erken başlayan ileri yaşıllardaki mühendislere göre yaşam standardından ve sosyal hayattan daha az memnundur.
- Maden mühendislerinin yarısından fazlasının özlük hakları ve mesleki saygınlık açısından geleceğe dair ümitsiz söylenebilir. Geçmiş ve geleceğe ilişkin değerlendirmelerde cinsiyetler açısından anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamaktadır.
- Diğer taraftan gerek mesleki saygınlık gerek ücretler ve gerekse özlük hakları konusunda önemli bir etki yaratabilecek sendikal örgütlenme söz konusu olduğunda maden mühendislerinin çoğunluğunun örgütsüz olduğu görülmektedir. Nitekim, işyerinde sendika olmadığını belirtenlerin oranı %70 gibi büyük bir orandır. Mühendislerin sadece %10,7'si iş yerinde toplu sözleşme yapıldığını ve kendilerini de kapsadığını belirtmektedir.

İşsizlik Deneyimleri

- Mühendisler, işsizliğin nedenlerini “mesleğe giren mühendis sayısının planlanmaması”, “bazı işletmelerin nezaretçi belgesi/diploma kiralama yoluna gitmesi”, “yetersiz yatırım ve yanlış

istihdam politikaları”, “kamu denetimi yapan kurumların hizmet ve istihdam yetersizliği” ve “teknolojik yetersizlik ve AR-GE eksikliği” olarak belirtmektedir.

- Maden mühendislerinin sadece %30’u hiç işsiz kalmadığını belirtmektedir, dolayısıyla neredeyse dörtte üçü en az bir kez işsiz kalmıştır. Yeni mezunların işsiz kalma durumu giderek artmaktadır. Ayrıca kadın mühendislerin iş arama süresi erkek mühendislere göre daha fazladır.
- Çalışmama nedenleri, herhangi bir iş bulamama, düşük ücret ve kötü ve uygunsuz çalışma koşulları olarak belirtilmiştir. Maden mühendislerinin sıklıkla mobbing ile karşılaştıkları, olumsuz çalışma koşullarına ve düşük ücrete maruz bırakıldıkları, aşırı çalışmak zorunda kaldıkları söylenebilir.

Maden Mühendisleri Odası ile İlişkiler

- Özellikle genç maden mühendislerinin Oda’ya üye olmasının en temel nedeni yasal zorunluluktur.
- Daha önce belirtildiği gibi, maden mühendisleri arasında sendikalaşmanın çok düşük olması, sendikanın yapacağı görevlerin Oda’ya yüklenmesine neden olmaktadır.
- Oda internet sayfasını ve diğer sosyal medya hesaplarını takip etme sıklığı oldukça düşüktür. Özellikle genç yaştaki mühendislerde bu oranlar daha fazla düşmektedir.
- Üyelerin yaklaşık yarısı Oda faaliyetlerine hiçbir biçimde katılmamaktadır.
- Oda’nın en başarısız görülen tarafları; “Meslektaşların mesleki sorumluluklarını yerine getirip getirmediğini denetlemesi”, “Meslektaşlarının tamamını temsil edebilecek güçte bir örgütlülüğe sahip olması” ve “Meslektaşlarının tamamını temsil edebilecek güçte bir örgütlülüğe sahip olması” konularıdır.
- Maden mühendislerinin en yüksek oranda Oda’dan bekledikleri üç konu; meslektaşların ekonomik ve sosyal haklarını koruyucu ve geliştirici politikalar üretmesi, bilimsel kongreler yoluyla mesleğin gelişmesine katkıda bulunmak ve ülke ve toplum yaşamını ilgilendiren konularda kamuoyunu bilgilendirmek olarak ortaya çıkmaktadır.
- Katılımcıların yarıdan biraz daha fazlası Oda’nın kendileriyle iletişimini ya yetersiz görmekte ya da hiçbir iletişimin olmadığını belirtmektedir.



Yukarıdaki verilerden yola çıkarak Oda'nın güçlü ve zayıf yönleri, karşılaşılabileceği riskler ve ortaya çıkan fırsatlar aşağıdaki gibi belirlenmiştir.

Oda'nın güçlü yönleri:

- Bilimsel ve teknik içerik üretmede (yayın, kongre, eğitim vb.)
- Uzmanlık alanında kamuoyunu bilgilendirmede

Oda'nın zayıf yönleri:

- Üyelerin yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğini denetlemede
- Üyelerin ekonomik ve sosyal haklarını geliştirecek politika üretmede
- Üyelerin tamamını temsil etmede
- Üyelere internet ve sosyal medya yoluyla ulaşmada

Karşılaşılabilecek riskler:

- Yasal zorunluluk ortadan kalkacak olursa pek çok üye kaybı yaşanabilir.
- Meslek içi dayanışma/örgütlenme, meslektaşlarla iletişim ve mesleki gelişimleri izleme talebi düştüğü için örneğin eğitim, kongre, üye toplantıları vb. faaliyetlere ilgi azalabilir.
- Odadan gerçekçi olmayan (sendikaların yerini alma gibi) beklentiler üyelerle iletişimi bozabilir.

Ortaya çıkan fırsatlar:

- Yeni üyeler iş bulmada odadan yardım alabileceğini umuyor. Bu konuda bir fikir üretilirse üyelerle bağ güçlenebilir.
- Üyelerin işsizlik, özlük hakları ve mesleki saygınlık konularındaki kaygılarına cevap verilmesi üye ile ilişkilere katkı sunabilir.
- Yeni mezunların eğitimdeki uygulama/pratik eksikliği şikayetine yönelik politika geliştirilmesi üye ile ilişkileri geliştirebilir.
- Yayınların ulaşmadığı dörtte birlik kesim tespit edilip sorun giderilebilir.

Ek 1: Raporda Kullanılmayan Tablo ve Şekiller

Tablo 1: Yaşa Göre İşsiz Kalma Süreleri

İşsiz Kalma Süresi	Yaş				TOPLAM
	26-35 Yaş	36-45 Yaş	46-55 Yaş	56 ve Üstü	
Hiç işsiz kalmadım	26,5	20,7	19,4	55,8	30,1
Bir kez işsiz kaldım	34,9	31,1	30,1	22,7	30,9
İki kez işsiz kaldım	17,6	23,8	18,3	9,1	17,5
Daha çok işsiz kaldım	21	24,4	32,3	12,3	21,5
TOPLAM	100	100	100	100	100

P < .000

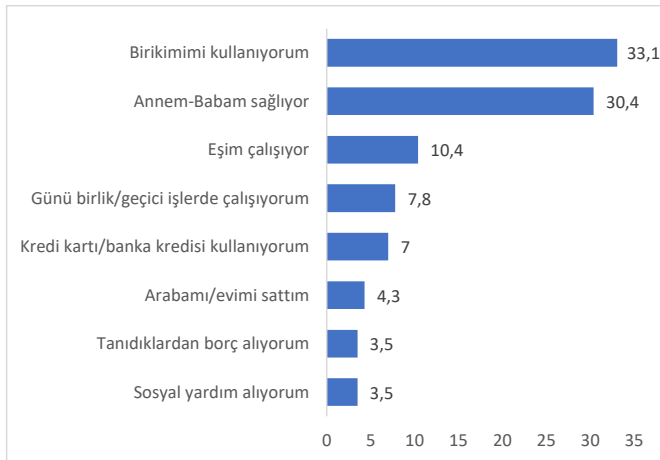
 $\chi^2 = 71,940$

Tablo 2: Cinsiyete Göre Yaşam Standardı ve Sosyal Hayat

Yaşam Standardı Yeterli mi?	Cinsiyeti		TOPLAM	Ki-kare
	Kadın	Erkek		
Evet	20,1	26,9	21	6,326*
Kısmen	46,6	33,7	44,8	
Hayır	33,3	39,4	34,1	
TOPLAM	100	100	100	
Sosyal Hayat Yeterli mi?				
Evet	21,2	13,9	14,9	4,326
Kısmen	35,6	43	42	
Hayır	43,3	43,1	43,1	
TOPLAM	100	100	100	

*P < .05

Şekil 1: İşsiz Mühendislerin Geçimini Sağlama Biçimi





Ek 2: Anket Formu

TMMOB Maden Mühendisleri Odası Genel Üye Anketi

Bu anket, TMMOB Maden Mühendisleri Odası 47. Dönem Yönetim Kurulu' nun görevlendirmesi ile oluşturulan Üye Anketi Çalışma Grubu tarafından hazırlanmıştır.

Anket; oda üyesi olsun ya da olmasın, fiilen madencilik sektöründe çalışsın ya da çalışmasın, tüm maden mühendisleri ve cevher hazırlama mühendislerine dönük hazırlanmıştır. Anketin hedefledikleri, maden mühendisleri ve cevher hazırlama mühendislerinin;

- Genel profilinin belirlenmesi,
- Çalışma koşullarının belirlenmesi,
- İş yaşamlarında yaşadıkları zorlukların ve beklentilerinin belirlenmesi,
- Sosyal koşullarının ve olanaklarının belirlenmesi,
- Odamızla olan ilişkilerinin ve odamızdan beklentilerinin belirlenmesi,

olarak özetlenebilir. Bugüne değin bilinen, ancak somut verilerle kanıtlanamayan problemlerimiz ve beklentilerimiz, bu anketin sonuçlarıyla birlikte somutlaşacaktır.

Bu ankette verilen bilgiler, kişisel veri bazında herhangi bir kayıt sistemine tabii değildir. Veriler, dolduran kişinin profili ile eşleştirilmeyecektir. Elde edilen veriler, toplam veri olarak analiz edilecek olup, istatistiksel olarak yorumlanacaktır.

İstatistiki veri ve analizler, odamızın önümüzdeki dönem çalışmalarına ışık tutacak, belki de yıllar boyunca pusula görevi görecektir.

Maden Mühendisleri Odası 47. Dönem Yönetim Kurulu olarak, bu değerli çalışmaya vakit ayırdığınız ve katkı sunduğunuz için şimdiden teşekkür ederiz.

KİŞİYE ÖZEL VE ÖĞRENİM SÜRECİNE İLİŞKİN SORULAR

Oda Sicil No (Oda üyesi iseniz):

İsteğe bağlı cevaplanacaktır. Kişisel bilgileriniz, üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır.

Doğum yılınız: *

Sadece doğduğunuz yılı giriniz. Ay ve gün bilgilerine gerek yoktur. Örn: 1986

Cinsiyetiniz*: Kadın Erkek

Cinsiyet yöneliminiz değil, biyolojik cinsiyetiniz açısından cevaplayınız.

Medeni durumunuz*: Evli Bekar

Çocuğunuz var mı? * Yok 1 çocuk 2 çocuk 3 çocuk ve daha fazla

Bakmakla yükümlü olduğunuz kişi sayısı? *

Yok 1 kişi 2 kişi 3 kişi 4 kişi ve daha fazla

Mezun olduğunuz yıl: *

(Sadece mezun olduğunuz yılı giriniz. Ay ve gün bilgilerine gerek yoktur. Örn :1986)

Mezun olduğunuz Üniversite: *

Lisansüstü eğitim yaptınız mı? *

Yapmadım,
Yüksek Lisans,
Doktora

Yaşadığınız Yer: *

İstanbul
Ankara
İzmir
...
Yurtdışı

Şu andaki mesleki durumunuz? *

(Evden çalışma seçeneğinde, pandemi nedeniyle evden çalışma anlaşılmamalıdır)

Çalışmıyorum ama iş de aramıyorum.
Şu anda işsizim iş arıyorum,
Ücretsiz izindeyim
Bir iş yerinde çalışıyorum.
Çalışıyorum ama iş de arıyorum
İşimi evden yürütüyorum.
Firma ortağım/sahibiyim
Emekliyim
Emekliyim ve çalışıyorum

MESLEĞE İLİŞKİN SORULAR

Maden mühendisliği/cevher hazırlama mühendisliği mesleğini yapıyor musunuz?*

(İlgili bölümlerden mezun olduğu halde, madencilik sektörünün tamamen dışında profesyonel hayatını sürdürenler "Hayır" seçeneğini; madencilik sektörüne ilişkin zincirin (üretim, tedarik, projelendirme vb.) herhangi bir yerinde konumlanan herkes "Evet" seçeneğini işaretlemelidir.)

Emekliyim
Evet
Hayır

Çalıştığınız Yer:*

Çalışmıyorum (İşsizim, emekliyim vb.)
Yurtdışı
İstanbul
Ankara
İzmir
.....

Çalıştığınız Yerin konumu: *

Çalışmıyorum (İşsizim, emekliyim vb.)
İl merkezi,
İlçe merkezi,



Yerleşim merkezlerinden uzak

Maden mühendisi/cevher hazırlama mühendis olarak çalışma süreniz nedir? *

Maden/ cevher hazırlama mühendisi olarak hiç çalışmadım

0-2 yıla kadar,

2-5 yıla kadar,

5-10 yıl kadar,

10 yıldan fazla

İş Değişiklikleri Nedeniyle İl Değiştirme Periyodunuz

(maden mühendisi/cevher hazırlama mühendis olarak hiç çalışmadıysanız doldurmayınız)

Yılda birkaç kez,

Yılda bir,

2 yılda bir,

3 yılda bir,

daha az

Mesleğe Başladığınız Yıllarda Aşağıda Belirtilen Konuların Eksikliğini Ne Ölçüde Duydunuz?

*

Çoğu Zaman

Bazen

Hiç Duymadım

Teorik Bilgi Eksikliği

Uygulama (Pratik) Eksikliği

Yabancı Dil Eksikliği

İşletme Yönetimi Bilgi Eksikliği

Meslekte Bilgisayar Uygulamalarıyla İlgili Bilgi Eksikliği

Mesleki Mevzuat Bilgisi Eksikliği

Mesleki Dayanışma Eksikliği

Toplum, İnsan Ve Doğa İle İlgili Bilim Dallarında Bilgi Eksikliği

Size göre iş tatmini açısından en önemli üç unsur nedir? *

(En çok 3 seçenek işaretleyebilirsiniz)

Ücret

İş Güvencesi

İş yerinde adil koşullar (liyakat, eşit işe eşit ücret vb.)

Statü, kariyer olanakları

Görev tanımı dahilinde çalışmak

Karar alma sürelerine katılmak

Farkına varılma- takdir edilmek

Meslekte, sevdiğim işi yapmak

Yaptığım işin, mesleki gelişimime katkı sağlaması

Mesleğin gereklerini uygulayabilmek

İnisiyatif kullanabilmek

Çalıştığım şirketin kurumsal yapısı

Sosyal hakların ve özlük haklarının iyi olması

Diğer

Mesleğinizle ilgili hiç düş kırıklığı yaşadınız mı? Evetse, hangi açılardan? *

(Birden çok seçenek işaretleyebilirsiniz)

Hayır, hiç düş kırıklığı yaşamadım
İs bulma olanakları açısından
Para kazanma olanakları, sağladığı refah düzeyi açısından
Mesleki uygulamaların tatmin edici olmaması açısından
Çalıştığım işyerlerindeki koşullar açısından
Kendi isimi kurma olanakları açısından
Mesleğin giderek önemini yitirmesi açısından
Kariyer olanakları açısından
Toplumdaki saygınlığı açısından, tanınmamasından
Meslek topluluğu ile ilişkiler açısından
Diğer

İşsizlikle ilgili aşağıdaki önermelere katılıyor musunuz? *

Katılıyorum

Kısmen katılıyorum

Katılmıyorum

*Mesleğe giren maden mühendisi/cevher hazırlama mühendis sayısının planlanmaması
Yetersiz yatırım ve yanlış istihdam politikaları
Maden mevzuatında, istihdama ilişkin değişikliklerin yapılmaması
İşletmelerin kısa süreli üretim (mevsimlik) faaliyetleri
Türkiye'deki teknolojik yetersizlik ve ARGE eksikliği
Kimi Ar-Ge çalışmaları ile projelendirme çalışmalarının üniversitelerde görevli akademisyenlerce yürütülmesi
Özelleştirmeler, taşeronlaştırma ve rodövens uygulamaları ile kamu personel istihdamının azalması
Bitirdiğim üniversitenin eğitim programının yetersiz olması
Kamusal denetim yapan kurumlardaki hizmet ve istihdam yetersizliği (örn: MAPEG, ÇSGB vb. kurumların taşra teşkilatlarının olmaması ya da eksik olması)
Kimi orta ve küçük işletmelerin uygun personel istihdamı yerine, nezaretçi belgesi/ diploma kiralama yoluna gitmesi.*

Mezuniyetinizden bu yana işsiz kalıp iş aramak durumunda kaldığınız dönemler oldu mu? *

Hayır, olmadı 1 kez, 2 kez daha çok

İş arayarak işsiz geçirdiğiniz süre ne kadardır? *

Olmadı, 1-6 ay, 6 ay-1 yıl, daha fazla

Şu andaki işinizde kaç yıldır çalışıyorsunuz? *

Aktif olarak çalışmıyorum, 0-2 yıl, 2-5 yıl, 5-10 yıl, 10 yıldan fazla

Mezuniyetinizden bu yana toplam kaç firmada çalıştınız? *

Mezun olduktan sonra hiç çalışmadım, 1, 2, 3, daha çok



İŞYERİ VE ÇALIŞMA KOŞULLARINA İLİŞKİN SORULAR

Nerede çalışıyorsunuz? *

Çalışmıyorum (İşsizim, emekliyim vb.)

Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışıyorum

Üniversite-yüksekokul

Belediye/belediyeye bağlı bir kuruluş-şirket

Özel şirkette çalışıyorum

Kendi işimi yapıyorum

Çalışma Ortamınız nasıl? (Çalışmayanlar bu soruyu yanıtlamadan geçebilir)

(İşyeri koşullarınızı, aşağıdaki kriterlere göre değerlendirecek olursanız:)

Katılıyorum Kısmen Katılıyorum Katılmıyorum

Çalışma ortamım temiz ve sağlıklı

Çalışma ortamım düzenli

Sosyal olanaklar eksik

Ekipman ve çalışma alanı eksikliği

Hijyen eksikliği

Personel sayısına göre olanakların eksik olması

Ulaşım imkanları kısıtlı veya hiç yok

Beslenme olanakları eksik ya da yetersiz

Uzun ve zor koşullarda çalışma

Yönetici/patron baskısı olması

İş dağılımının hakkaniyetsiz olması

Çalıştığınız iş yeri/ işletme türü aşağıdakilerden hangisidir? *

Çalışmıyorum (İşsizim, emekliyim vb.)

Yeraltı kömür işletmesi

Diğer yeraltı maden işletmeleri

Açık işletme

Mermer/ doğal taş işletmeciliği

Taşocağı/ agrega işletmesi

Solüsyon madenciligi

Cevher hazırlama- zenginleştirme tesisleri

Çimento, kireç, alçı vb. fabrikası

Maden ekipmanları satış- pazarlama

Patlayıcı malzeme tedarik hizmetleri

YTK

OSGB

Elektrik enerjisi üretim santralleri

Jeotermal enerji

Maden arama

Baraj, tünel, yol vb. altyapı işleri

çalışÜniversite

Kamu ya da özel kuruluşların merkez teşkilatları

Diğer...

Çalıştığınız iş yerindeki unvanınız nedir? *

Çalışmıyorum (işsizim, emekliyim vb.)

Yönetici (*genel müdür, müdür*)

İşletme-Proje sorumlusu,

Baş mühendis,

Mühendis

Daimi nezaretçi,

İş güvenliği uzmanı,

Teknik eleman,

Akademik personel

Diğer.....

Çalıştığınız iş yerinde aşağıdakilerden hangilerine önem veriliyor? *

(Birden çok seçenek işaretleyebilirsiniz)

Çalışmıyorum (işsizim, emekliyim vb.)

İşçi sağlığı ve iş güvenliği

Çalışanların is güvencesi

AR-GE çalışmaları

Takım çalışması

Hizmet içi eğitim

Müşteri ilişkileri yönetimi

Şirket kültürü

Kalite yönetim sistemi

Sosyal sorumluluk

Performans yönetim sistemi

Hiçbiri

Diğer

Aşağıdaki önermelere ne ölçüde katılıyorsunuz? *

Katılıyorum

Kismen Katılıyorum

Katılmıyorum

Mesleğimdeki gelişmeleri sürekli takip ederim

Madencilik mevzuatındaki değişim mesleğimizin önemini giderek azalttı.

Mevcut madencilik mevzuatındaki uygulamalar, yeterince denetlenmemektedir.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği mesleki açıdan sorumluluğumuzun bir parçasıdır.

Doğa ve çevreye ilişkin gelişmeler mesleki açıdan toplumsal sorumluluğumuzun bir parçasıdır.

İşyerlerinde mühendislerin talepleri diğer çalışanlarla birlikte ele alınmalıdır.

Sorunları, halkımızın sorunlarının bir parçasıdır; onlardan ayrılamaz.

Mesleğimize ve topluma karşı sorumluluklarımız çoğu zaman işveren ve/veya yöneticilerin çabalarıyla/istekleriyle çelişki halindedir.

Mesleki konularda karar verirken göz önünde bulundurmamız gereken temel ölçüt teknik-bilimsel doğrulardır;

İş yerinizde ücretli olarak kaç kişi çalışıyor? *

Çalışmıyorum (işsizim, emekliyim vb.), sektör dışı çalışıyorum;

1-9 ; 10-49 ; 50 – 249 ; 250 – 499 ; 500-999 ; 1000 ve daha fazla



İş yerinizde siz dahil kaç mühendis çalışıyor? *

*Çalışmıyorum (İşsizim, emekliyim vb.), sektör dışı çalışıyorum;
1-3, 3-10, 10-30, 30-100, 100 den çok*

İş yerinizde siz dahil kaç maden mühendisi/cevher hazırlama mühendis çalışıyor? *

*Çalışmıyorum (İşsizim, emekliyim vb.), sektör dışı çalışıyorum;
1-3, 3-10, 10-30, 30-100, 100 den çok*

Şu andaki işinizde açık bir görev tanımınız var mı? *

Çalışmıyorum (İşsizim, emekliyim vb.) Evet Hayır

Çalıştığınız iş yerinde asıl işinizin yanında başka iş yapıyor musunuz? *

Çalışmıyorum (İşsizim, emekliyim vb.)

Hayır

Muhasebe işleri

Büro temizliği

Sekreterlik

Ateşçilik

Makine operatörlüğü ve/veya şoförlük

Diğer

İş yerinde haftalık ortalama kaç saat çalışıyorsunuz? *

Çalışmıyorum (İşsizim, emekliyim vb.)

Haftada 30 saat veya daha az olacak şekilde kısmi süreli olarak çalışıyorum

Günde en çok 7,5 saat, haftada en çok 37,5 saat çalışıyorum

Haftada 37,5 saatten fazla olacak şekilde en çok 45 saat çalışıyorum

Haftada 45 saatle 72 saat arası çalışıyorum

Haftada 72 saatten fazla çalışıyorum

İşinizle ilgili kaygı duyuyor musunuz? Duyuyorsanız, hangi kaygı ya da kaygıları duyuyorsunuz? *

(Birden çok seçenek işaretleyebilirsiniz)

Çalışmıyorum (İşsizim, emekliyim vb.)

Hayır duymuyorum

İşten çıkarılma

Düzenli iş-proje-sipariş alamama

İş yerinin kapanması

Düzenli ücret alamama

Hiç ücret alamama

Daha düşük ücretle çalışacak birini bulup işime son verilmesi

Bilime tekniğe ve kanunlara uygun çalışma yaptığımdan dolayı işten çıkarılma

İş yerinde saldırıya/tacize uğramak

İş yerinde saldırıya (yabani hayvanlar tarafından) uğramak

İş kazası olması ya da çevre güvenliği ihlali vb. nedenlerle hukuki kaygılar duyuyorum

Diğer.....

Aylık maaşınız ne kadar? *

Çalışmıyorum (İşsizim)

Genel asgari ücretten- 2.825,90 TL- az

Genel asgari ücretle (2.825,90 TL), Oda asgari ücreti (4.100 TL) arası

4.100 TL- 6.000 TL

6.000 TL- 10.000 TL

10.000 TL üzeri

Aldığınız maaşın yaptığınız işin karşılığı olduğunu düşünüyor musunuz? *

Çalışmıyorum (İşsizim, emekliyim vb.) Evet, Hayır

İş yerinizde Oda asgari ücret tarifesine uyuluyor mu? *

(2021 yılı tarifesine linkten ulaşabilirsiniz:

http://www.maden.org.tr/genel/bizden_detay.php?kod=12670&tipi=&sube=0)

Çalışmıyorum (İşsizim, emekliyim vb.), Evet Hayır

İş yerinizde elden ödeme yapma, yatırılan maaşın bir kısmını geri isteme vb. usulsüz uygulamalara maruz kaldınız mı? *

Hiç çalışmadım Evet Hayır

Yeterli bir yaşam standardınız olduğunu düşünüyor musunuz? *

Evet Kısmen Hayır

Yeterli bir sosyal yaşamınız olduğunu düşünüyor musunuz? *

Evet Kısmen Hayır

Mesleki saygınlık ve özlük haklarınız geçen beş yıl içinde iyiye mi, yoksa kötüye mi gitti? *

İyiye gitti Aynı kaldı Kötüye gitti

Tahmininize göre, mesleki saygınlık ve özlük haklarınız gelecek beş yıl içinde iyiye mi, yoksa kötüye mi gidecek? *

İyiye gidecek Aynı kalacak Kötüye gidecek

Son bir yılda ücretinizi, maaşınızı alamadığınız oldu mu? *

Çalışmıyorum (İşsizim, emekliyim vb.),

Hayır olmadı, Evet 1 ay, 2-3 ay, Daha çok

Çalıştığınız iş yerinde fazla mesai için ücret ödeniyor mu? *

Çalışmıyorum (İşsizim, emekliyim vb.),

Hayır ödenmiyor, Evet ödeniyor beni de kapsıyor, Evet ödeniyor beni kapsamıyor

Çalıştığınız iş yerinde sendika var mı? Siz üye misiniz? *

Çalışmıyorum (İşsizim, emekliyim vb.),

Hayır yok, Evet var ben üye değilim, Evet var ben de üyeyim



Çalıştığınız iş yerinde toplu iş sözleşmesi yapılıyor mu? Siz yararlanıyor musunuz? *

Çalışmıyorum (İşsizim, emekliyim vb.),

Hayır yapılıyor, Evet yapılıyor beni de kapsıyor, Evet yapılıyor beni kapsamıyor.

ŞU AN ÇALIŞMAYIP İŞ ARAYANLARA İLİŞKİN SORULAR

(Bu bölümdeki sorulara aktif olarak bir işte çalışan, emekli ya da kendi işini yapan katılımcıların cevap vermelerine gerek yoktur.)

Ne kadar zamandır iş arıyorsunuz?

1-6 ay, 6-12 ay, 1 yıldan fazla

Çalışmama nedeniniz nedir?

İş bulamadım,

Düşük ücret nedeniyle iş kabul etmedim

Ücretsiz izne çıkarıldım

Çalışma koşulları nedeniyle iş kabul etmedim

Bakmakla yükümlü olduğum bana muhtaç kişi ve kişiler yüzünden çalışmıyorum

Diğer....

İşsiz kalmadan önceki çalışma durumunuz neydi?

Çalışmıyordum, okulu yeni bitirdim.

Hiç çalışmadım (okulu bitirdikten sonra zaman geçmesine rağmen)

Ücretli-maaşlı çalışıyordum.

Kendi hesabıma çalışıyordum.

Hangi nedenlerle işsiz kaldınız?

(Birden çok seçenek işaretleyebilirsiniz)

Hamilelik sürecinde işten çıkarıldım.

Aile bireylerinden birinin kronik rahatsızlığı nedeniyle ona bakmak için işten ayrıldım

Düşük ücret nedeniyle ayrıldım

Elverişsiz çalışma koşulları ayrıldım

Aşırı çalışma nedeniyle ayrıldım

Mobbing nedeniyle ayrıldım

Düzensiz ücret ödemesi nedeniyle ayrıldım

İş yerinin kapanması nedeniyle işten çıkartıldım

Firmanın küçültülmesi nedeniyle işten çıkartıldım

Mesleki rekabet nedeniyle işten çıkartıldım

Diğer

İş arama kriterleriniz nelerdir?

(Birden çok seçenek işaretleyebilirsiniz)

İş aramıyorum.

Bir kriterim yok, meslekle ilgili olan bütün iş ilanlarına başvuruyorum.

Yaşadığım şehirdeki ilanlara başvuruyorum.

Şehir merkezindeki ilanlara başvuruyorum.

Kurumsal firmalara başvuruyorum.

*Sadece kamuda atamaları takip ediyorum, kesinlikle özel şirket ilanlarına bakmıyorum.
Maaş olanakları Oda Asgari Ücreti üzerinde olan iş ilanlarına başvuruyorum.*

Geçiminizi nasıl sağlıyorsunuz?

Anne babam sağlıyor

Eşim çalışıyor

Sosyal yardımlarla geçinmeye çalışıyorum.

Tanıdıklardan borç alarak geçiniyorum.

Günü birlik geçici işler buluyorum.

Kredi kartı ve banka kredisi ile geçimimi sağlıyorum.

Çalışırken biriktirdiğim birikimimi kullanıyorum.

Evimi sattım.

Arabamı sattım.

Diğer.....

İş görüşmelerinde karşılaştığınız geri çevrilme sebepleri nelerdir?

(Birden çok seçenek işaretleyebilirsiniz)

İlanlara başvurduğum halde hiç iş görüşmelerine çağırılmadım.

Düşük ücret ve eksik sosyal hakları kabul etmemem.

Kadın olmam.

Evli olmam.

Küçük çocuklarımın olması

Hamile olmam.

Yabancı dil bilmemem.

Madencilik ile ilgili bilgisayar programlarını bilmemem.

Tecrübemin yeterli olmaması

İş yeri ile bağlantı kurabileceğim bir tanıdığımın olmaması

Diğer....

ODA – ÜYE İLİŞKİLERİ

Odaya üye oldunuz mu? *

Evet hayır

Odaya üye oluşunuzun nedenleri nelerdir? *

Evet

hayır

Mesleki gelişmeleri izleyebilmek için

Meslektaşlarımla iletişimimi geliştirmek, sürdürülebilmek için

Yasal zorunluluk olduğu için

Mesleki sorunlarımın çözümü için

Ekonomik, politik, toplumsal olaylarda etkin olabilmek için

İş bulmada yardım alabileceğimi düşündüğüm için

Meslek içi dayanışmaya ve örgütlenmeye katkıda bulunmak

Bu soruyu kendime hiç sormadım

Oda üyeliğiniz bugün de devam ediyor mu? *

Evet, üyeliğim devam ediyor.



Üyeliğimin devam edip etmediğini bilmiyorum.

Hayır, üyeliğim devam etmiyor.

Oda üyeliğiniz devam etmiyorsa ayrılma nedenleriniz nedir? *

(Birden çok seçenek işaretleyebilirsiniz)

Oda üyeliğim devam ediyor

Çalışmalarını benimsemediğim için

Bana bir fayda sağlamadığı için

Yasal zorunluluk olmadığı için

Emekli olduğum için

Mesleğimi bıraktığım için

Diğer

Oda asgari ücret tarifesi hakkında neler düşünüyorsunuz? *

Katılıyorum Kısmen Katılıyorum Katılmıyorum

Oda asgari ücret tarifesini düşük buluyorum,

Eğitim, bilgi, yetki, sorumluluk ve deneyim açısından uygun buluyorum,

Ücreti, benzer mühendislik işleri ücreti ile karşılaştırdığımda uygun buluyorum,

Kamu çalışanları ücretiyle karşılaştırdığımda da uygun buluyorum,

Yeterli bir yaşam standardı için adil olarak düzenlenmiştir,

Oda asgari ücret tarifesinin yüksek olduğunu düşünüyorum

Odanın öncelikleri neler olmalıdır? *

Katılıyorum Kısmen Katılıyorum Katılmıyorum

Bilimsel ve mesleki kongre vb. yoluyla mesleğin gelişmesine katkıda bulunmak

Meslektaşların ekonomik ve sosyal haklarını koruyucu, geliştirici politikalar üretmek

Uzmanlık alanlarının ülke ve toplum yaşamını ilgilendiren konularında meslektaşlarını ve kamuoyunu bilgilendirmek

Ürettiği politikaların hayata geçirilmesi yönünde demokratik girişimlerde bulunmak

Meslektaşların kullanımı için bina, lokal, kitaplık, internete erişim vb. sunmak

Meslektaşların mesleki sorumluluklarını yerine getirip getirmediklerini denetlemek

Yalnızca üyelerinin değil, diğer kesimlerin de demokratik hak ve çıkarlarının korunmasında aktif rol alarak demokratikleşmeye katkı sağlamak

Meslek alanlarını düzenlemek, meslek mensuplarının yetki ve sorumluluklarını belirlemek

Odanın faaliyetlerinden ne ölçüde haberdar oluyorsunuz? *

Her zaman haberdar oluyorum

Çoğunlukla haberdar oluyorum

Bazen haberdar oluyorum

Hiç haberdar olmuyorum

Oda iletişim bilgileriniz güncel mi? *

Evet güncel

Hayır güncel değil

Haberim yok

Haberim yok ilgilenmiyorum.

Odanın sizinle iletişimi yeterli midir? *

Evet, yeterli
Hayır, yetersiz
Hiçbir iletişim yok
İlgilenmiyorum

Odanın yayınlarını takip ediyor musunuz? *

Evet ediyorum,
Hayır etmiyorum,
Yayınlar bana ulaşmıyor
İlgilenmiyorum

Odanın yayınlarda hangi konuları ele almasını istersiniz? *

(Birden çok seçenek işaretleyebilirsiniz)

Teknik konular
Bilim ve teknolojiadaki gelişmelerin değerlendirilmesi
Sektörden haberler
Uzmanlık alanlarının ülke ve toplum yaşamını ilgilendiren konuları
Sosyal, siyasal ve ekonomik değişimlerin mesleğimize etkileri
Odadan haberler
Dünya ve Türkiye'deki siyasi, sosyal ve ekonomik gelişmeler
Mesleğin tarihi, anılar, biyografiler
Diğer.....

Odanın web sayfasına hangi sıklıkta giriyorsunuz? *

Her gün
Haftada en az bir defa
Ayda en az bir defa
Daha seyrek
Hiç

Odanın sosyal medya hesaplarını takip ediyor musunuz? *

Takip ediyorum

Takip etmiyorum

Web Sitesi (www.maden.org.tr)
Facebook (facebook/Maden MO)
Twitter (@MadenMO)
Instagram
Linkedin
Youtube

Odanın aşağıdaki çalışmalarında yer aldınız mı? *

Evet hayır

Hiçbir çalışmada yer almadım.
Bilimsel-teknik içerikli sempozyum, kongrelere izleyici olarak katıldım
Bilimsel-teknik içerikli sempozyum, kongrelerde bildiri sundum

Komisyonlarda, çalışma gruplarında, yayın kurullarında, etkinliklerin düzenleme kurullarında yer aldım.

Odanın (merkez, şube veya temsilcilik) yönetim, denetleme, onur kurullarından en az birinde yer aldım.

Oda ve/veya TMMOB Genel Kurul delegesi oldum.

TMMOB'un yönetim, denetleme, yüksek onur kurullarından en az birinde yer aldım.

Odayı aşağıdaki açılardan ne ölçüde başarılı buluyorsunuz? *

Başarılı Kısmen Başarılı Başarısız

Bilimsel ve mesleki kongre vb etkinlikler ve yayınlar, meslek içi eğitim yoluyla mesleğin ve meslektaşların gelişmesine katkısı açısından

Uzmanlık alanlarının ülke ve toplum yaşamını ilgilendiren konularında meslektaşlarını ve kamuoyunu bilgilendirmek açısından

Meslektaşların kullanımı için altyapı olanakları (bina, lokal, kitaplık, internete erişim vb) sunması açısından

Meslek alanlarını düzenlemesi, meslek gruplarının yetki ve sorumluluklarını belirlemek açısından

Yalnızca üyelerin değil, diğer kesimlerin de demokratik hak ve çıkarlarının korunmasında aktif rol alarak demokratikleşmeye katkısı açısından

Ürettiği politikaların hayata geçirilmesi yönündeki demokratik girişimleri açısından

Meslektaşlarının tamamını temsil edebilecek güçte bir örgütlülüğe sahip olması açısından

Meslektaşların ekonomik ve sosyal haklarını koruyucu/geliştirici politikalar üretmesi açısından

Meslektaşların mesleki sorumluluklarını yerine getirip getirmediğini denetlemesi açısından

ANKETİMİZ SONA ERMİŞTİR. VAKİT AYIRDIĞINIZ İÇİN TEŞEKKÜR EDERİZ



TMMOB MADEN MÜHENDİSLERİ ODASI

[f](#) [t](#) /MadenMO [@](#) /TMMOBMaden [in](#) /TMMOBMadenMuhendisleriOdasi Selanik Caddesi No:19/4 KIZILAY / ANKARA +90 312 425 10 80

www.maden.org.tr