

kalkınması için önemli olan konuların başında gelmektedir. Ülkemizde bu konunun önemi anlaşıldığından uzun yıllar önce "Milli Prodüktivite Merkezi" kurularak çalışmaya başlamıştır. Verimlilik, doğru olan işleri doğru biçimde ve ekonomik bir şekilde gerçekleştirmeyi hedefleyen akılcı bir yaklaşım biçimidir. Ayrıca üretim fonksiyonu, üretim faktörleriyle bu faktörlerden sağlanabilecek en yüksek üretim düzeyi arasındaki ilişkiyi belirleyen şekilde tarif etmek gerekir.

Sonuç olarak temel amaç düşük kaynak kullanımının yüksek sonuçta verimliliğe dönüştürülmesidir. Bu açıdan verimliliği en çok düşünenler ve katkı verenler mühendis ve mimarlarımızdır diyorum. Konuya bu noktadan bakıldığında kamuda çalışan mühendis ve mimarlarımızın verilen görevi kamu yararını düşünerek zamanında ve en ekonomik şekilde bitirmeleri, verimliliğin temel göstergesidir.

TMH- Eğer böyle bir ölçüt var ise, bu ölçüye uygun olarak kamu istihdam ettiği mühendisin verimliliği yönünde ne gibi önlemler almaktadır. Ücret politikalarının verimlilikteki payı ne olmalıdır?

M. YILMAZ- Ücret politikalarının verimlilikteki payı çok büyüktür. Mühendis ve mimarlarımızın verilen görevleri zamanında ve ekonomik olarak yapabilmesi için ekonomik koşullarının yeterli olması, işinden başka düşünceği sorunlarının olmaması gerekir.

Hükümetimiz bu konuda gereken hassasiyeti göstermekte, ücretlerin iyileştirilmesi, eşit işe eşit ücret ödenebilmesi için gerekli çalışmaları yapmaktadır.

Gelelim sorunuzun ikinci bölümüne; mühendis ve mimarlarımızın verimliliği için hükümetimiz çeşitli projeler üretmektedir. Bakanlığımıza bağlı kuruluşlarda çalışan elemanların eğitilmiş olması verimliliği arttıracaktır, gerçeğinden hareket edildiğinde "Meslek İçi Eğitim" süreci önem kazanmaktadır.

Teknolojinin gelişmesini takip edilebilmeleri için teknik konularda hizmet içi eğitim programları düzenlenmektedir.

TMH- Son olarak şunu sormak istiyoruz Sayın Bakan; çalışanların sorununa çözüm getirmek için kurumlarda lojman süreci işletilir. Fakat bazı bakanlıklarla, bağlı birimlerinde çalışanlara sürekli kalma kolaylığı sağlanırken özellikle mühendis ve mimarlar, emeklilik süresinde en fazla bir 5 yıllık dönem lojmanlarda kalabilmektedirler. Özellikle KHGM Başbakanlığa bağlandıktan sonra lojman tahsis şekli değiştirilerek görev tahsisli uygulaması sıra tahsisli döndürülmüş, yani KHGM Tarım ve Köy İşlerine bağlı iken "Kamu Konutları Lojman Yönetmeliğinde İşletilen Bakanlık ve Bağlı kuruluşların çalışan mühendislere görev tahsisli ilkesi 1984'te başbakanlığa bağlandıktan sonra kaldırılmış. Bu düzeltilmez mi? Ayrıca Başbakanlık tazminatı diğer diğer kurumlarda 50-100 milyon arasında değişken iken KHGM'de hala 10 sene önceki rakam olan (5 Milyon TL) korunuyor. ? Kusura bakmayın biraz detay soru oldu. Evet bu konudaki yanıtınızı alalım.

M. YILMAZ- Bu konularla ilgileneceğim! Söz!

TMH- Teşekkür ederim.

M. YILMAZ- Ben Teşekkür ederim.

NİTELİKLİ EMEK VE MÜHENDİSLERİN EMEKLİLİĞİ

Mustafa ATMACA

Fikir ve beden emeği arasındaki ilişki diyalektik bir ilişkidir. Bu durum emeğin sosyal bir eylem olmasından kaynaklanmaktadır.Yani, fikir katkısı olmayan salt bedensel emek olamayacağı gibi,bedensel emek katılmamış fikir emeği de olamaz.

Ancak, emeğin bileşenlerinden birinin diğerine ağır basması emekçiler arasında kategorik ayrımlar yaratmıştır.Bu anlamda mühendisler için fikir bileşeni ağır basan emekçiler nitelemesini kullanabiliriz.

Eğitimin amacı tanımlanırken sayılan en önemli alt başlıklardan birisi 'üretimde daha yetkin beceriler kazandırmak' olarak tanımlanmaktadır.Bu anlamda fikir ağırlıklı emeği eğitilmiş emek olma özelliğini de katarsak mühendislerin emeğine nitelikli emek diyebiliriz.

Nitelikli emeğin ücretinin de üretime sağladığı niteliksel fayda nedeniyle daha yüksek olması gerekir.

Piyasada ücretli çalışan meslektaşlarımız bedensel emek ağırlıklı çalışan işçilerle aynı statüde sigortalı sayılmakta ve emekli edilmektedirler. Bu konuda işçi-mühendis ayrımı yapmıyorum. Amacım, "daha çok, daha nitelikli işe daha yüksek ücret" ilkesinin kabul görmemesindeki adaletsizliği açıklamaktır. Yoksa, beden emeği ağırlıklı çalışan işçilerin aldıkları ücretlerin adaletli olduğunu söylemiyorum.

Bugün, serbest piyasada çalışan meslektaşlarımızın ücretlendirilmesinde en küçük bir ölçüt yoktur. Yapılacak en basit eylem, odalarımızın piyasada serbest ücretli çalışan mühendis ve mimarların mesleki deneyim ve birikimlerine göre asgari ücretlerini belirleyip, bunu yayınlamaktır.

Bunun benzeri bir çalışma projesi meslektaşlarımız için yapılmaktadır. Ücretli çalışan meslektaşlarımız için de bunu yapıp filli durum yaratmak odalarımızın ve TMMOB'nin meslektaşlarımıza görevidir.

Mühendislerin emekliliklerine daha da acımasız yansıyan bu çok açık haksızlığın giderilmesini en yüksek sesle söylemesi gereken kuruluşlar olan odalar ve TMMOB piyasada serbest ücretli çalışan meslektaşlarımızın ekonomik haklarını savunacak sendikaları olmamasını da göz önüne alarak hükümet nezdinde girişimlerde bulunmalıdır. Ama TMMOB'nin öncelikle yapacağı iş, asgari ücreti belirleyip yayınlamak ve emeklilik ücretlerinde nitelikli emek unsurunun dikkate alınması için kamuoyu yaratmaktır.

TMH'nin sonraki yeni sayı konuları "Kentleşme-Ankara", "Kentleşme-İstanbul", "Kentleşme-İzmir" olarak saptanmıştır. Bu konulardaki katkılarınızı bekliyoruz.