



tmmob
makina mühendisleri odası

ODA RAPORU

ERGENE HAVZASI'NDA MÜHENDİSLER: FABRİKA, TOPLUMSAL YAŞAM VE KENT DENEYİMLERİ ARAŞTIRMASI

Aralık 2017

Yayın No: MMO/683

tmmob
makina mühendisleri odası

Meşrutiyet Caddesi No: 19 Kat: 6-7-8
Tel: (0 312) 425 21 41 Faks: (0 312) 417 86 21
e-posta: mmo@mmo.org.tr
<http://www.mmo.org.tr>

YAYIN NO: MMO/683

ISBN: 978-605-01-1112-5

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

1. Baskı: Aralık 2017, Ankara

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

**ERGENE HAVZASI'NDA
MÜHENDİSLER:
FABRİKA, TOPLUMSAL YAŞAM
VE KENT DENEYİMLERİ
ARAŞTIRMASI**

Sunuş

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

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

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

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

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

Bu konular ve sorular ışığında mühendislerin yaşadığı ekonomik, kültürel, siyasal ve toplumsal dönüşümlere ayna tutabilmek amacıyla Odamız bu yıl 3 ilde kapsamlı bir araştırma gerçekteşirmiştir.

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

Mühendisler: Fabrika, Toplumsal Yaşam ve Kent rapor dizimizin ikinci bölümü olan *Ergene Havzası Raporu'nun* örgütümüze ve kamuya katkı sağlayacağı inancımızla.

TMMOB Makina Mühendisleri Odası
Yönetim Kurulu
Aralık 2017

Teşekkür

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

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

Edirne Makina Mühendisleri Odası'na ve Çorlu Temsilciliği'ne, hem anketlerin uygulanmasında, hem derinlemesine görüşmeler ve odak görüşmelerin yapılmasında verdikleri katkıdan dolayı çok teşekkür ediyoruz. Ayrıca, 24 Aralık 2016'ta Çorlu'da çalışmanın ilk bulgularını paylaştığımız «*Ergene Havzası'nda Mühendisler*» sempozyumu sürecindeki ev sahiplikleri için minnetarız.

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

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

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

Çalışmanın alan araştırmasında derinlemesine görüşmeleri gerçekleştiren Elif Hacısalihoğlu'na ve Denizcan Kutlu'ya çok teşekkür ediyorum. Bu çalışmanın ortaya çıkmasında büyük katkıları var. Alan araştırmasının büyük yükü onlar tarafından üstlenildi.

Raporun yazılması sürecinde de Ergene Havzası'nın istihdam dinamiklerinde Çorlu'da sempozyumda Elvin Aydoğan'ın sunuşuna dayanıyor. Raporla aynı sempozyumda Elif Hacısalihoğlu ve Denizcan Kutlu'nun sunumları da oldukça önemli yer tutuyor. Bu raporun ortaya çıkmasında büyük katkıları var. Akademisyenlikleri ve süreçteki işbirlikleri için kendilerine çok teşekkür ediyoruz.

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

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

Proje Koordinatörü
Gamze Yücesan-Özdemir

Tablolar Listesi

Grafikler Listesi

Sunuş

Teşekkür

Giriş

I. Ergene Havzası'nda Mühendislere Işık Tutmak

1. Havzanın Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Yapısı
2. Araştırmanın Yöntemi

II. Emek Piyasasında Mühendisler

1. Farklı Yaşlardan, Farklı Coğrafyalardan
2. Eğitim: Yüksek Mühendisler
3. İstihdam, İşsizlik: Kurumsallaşmış İlişkiler Ağı
4. Gelir, Tasarruf ve Borçlanma: Ev ve Araba için Borçlanma

III. Fabrikada Mühendisler

1. Üretim Sürecinde Konum, Vasıf ve Denetim: "Sahada Olmak"
2. Teknoloji: Sanayinin A Sınıfı
3. Çalışma Süreleri ve Çalışma Koşulları
4. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği: Kurumsal İşyerleri
5. Mesleki Gelecek ve Güvencesizlik: Çevresel Fordizm

IV. Kentte Mühendisler

1. Kentte Gündelik Hayat Örüntüleri: “Mühendis Çok Çalışıp, Az Yaşar”
2. Konut ve Ulaşım
3. Çevre Sorunları

V. Mühendislerin Kültürel, Toplumsal ve Politik Dene-yimleri

1. Meslek ve Toplumsal İlişkiler: “Biz Yanlış Zamanda Mühendis Olduk”
2. Toplum ve Siyaset
3. Oda ve Örgütlenme: Kuşaklararası Aşınma

Sonuç: Ergene Havzası’nda Mühendislerin Sınıfsal Görünümleri

Kaynakça

EK 1. Anket Soruları ve Derinlemesine Görüşme Soruları

EK 1a. Görüşülen Mühendislerin Tablosu

EK 2. Çapraz Tablolar

Tablolar Listesi

Tablo 1.1. Tekirdağ OSB (2017)

Tablo 1.2. Ergene Havzası'nda İstihdamın Sektörel Dağılımı

Tablo 1.3. İstihdam Edilenlerin Yıllara Göre İşteki Durumu (15+)
Bin kişi

Grafikler Listesi

Grafik. 1.1. Ergene Havzası Nüfusu

Grafik 1.2. Ergene Havzası Göç Hızı

Grafik 1.3. Edirne Havzası İşgücüne Katılım Oranı

Grafik. 1.4. Ergene Havzası İşsizlik Oranları

Grafik 2.1. Mühendislerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Grafik 2.2. Mühendislerin Doğum Yerleri

Grafik 2.3. Mühendislerin İkamet Yerleri

Grafik 2.4. Meslekte Çalışılarak Geçirilen Süre

Grafik 2.5. Mühendislerin Mevcut İşlerini Bulma Araçları

Grafik 2.6. Mühendislerin İşsiz Kalma Gerekçeleri

Grafik 2.7. Mühendislere Göre Mühendis İşsizliğinin Nedenleri

Grafik 2. 8. Mühendislerin Aylık Düzenli İş Geliri

Grafik 2.9. Mühendislerin Tasarruf Eğilimi

Grafik 2.10. Mühendislerin Borçlanma Türü

Grafik 2.11. Mühendislerin Borçlanma Kaynakları

Grafik 3.1. Mühendislerin Çalıştıkları Firmada Çalışan Kişi Sayısı

Grafik 3.2. Mühendislerin Üniversite Eğitim-Üretim Pratiği Uyu-
mu

Grafik 3.3. Mühendislerin Yaptıkları İşin Mühendislikle İlişkisi

Grafik 3.4. Mühendislerin İşe Dair Karar/Tasarım Süreçlerinde Et-
kinlikleri

Grafik 3.5. Mühendislerin Çalıştıkları Firmaların Geçmişten Günümüze Durumu

Grafik 3.6. Mühendislerin Çalıştıkları Firmaların Sermaye Yapısı

Grafik 3.7. Mühendislerin Çalıştıkları Firmaların Teknoloji Yoğunluğu

Grafik 3.8. Mühendislerin Çalıştıkları Firmaların Üretime Bağlı Niteliği

Grafik 3.9. Mühendislerin Haftalık Ortalama Çalışma Süreleri

Grafik 3.10. Mühendislerin Ek Çalışma Süreleri

Grafik 3.11. Mühendisleri Çalışma Hayatında Fiziksel ya da Ruhsal Sağlıklarını Etkileyen Faktörler

Grafik 3.12. Mühendislerin İstihdam Biçimleri

Grafik 3.13. Mühendislerin Kendi İşini Kurma/Kurmama Tercihleri

Grafik 4.1. Mühendislerin Yaşadıkları Şehre Gelme Nedenleri

Grafik 4.2. Yaşadıkları Kentin Mühendisler İçin Anlamı

Grafik 4.3. Mühendislerin Kentte Yaptıkları Sosyal Etkinlikler

Grafik 4.4. Mühendislerin Oturdukları Evin Mülkiyeti

Grafik 4.5. Mühendislerin İşe Gidip-Gelirken Kullandıkları Araçlar

Grafik 4.6. Mühendislerin Havzada Yaşanan Sağlık ve Çevre Sorunları Hakkındaki Düşünceleri

Grafik 5.1. Mühendislik Mesleğini Seçmede Etkili Olan Faktörler

Grafik 5.2. Mühendislerin İş Dışında İşyerinden Görüştikleri Kişiler

Grafik 5.3. Mühendislerin İş Dışında İş Arkadaşlarıyla En Sık Görüştükları Yerler

Grafik 5.4. Mühendislerin Yeni Teknolojileri ve Sosyal Medyayı Kullanma Amaçları

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

Grafik 5.6. Mühendislerin Odaya Üye Olmalarının Belirleyici Nedenleri

Grafik 5.7. Mühendislerin Bugüne Kadar Katıldıkları Oda Faaliyetleri

Grafik 5.8. Mühendislerin Odaya Üye Olmalarının Sağladığı Faydalar

Grafik 5.9. Mühendislerin Odanın Öncelikli Faaliyet Alanlarına Dair Tercihleri

Giriş

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

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

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

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

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

**I. Ergene Havzası'nda
Mühendislere Işık Tutmak**

1. Havzanın Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Yapısı

Ergene, Istranca dağlarından doğan derelerin birleşmesiyle oluşan bir akarsu. Ergene, Trakya Ovası'nı boydan boya geçerek, Meriç ve Tunca nehirleriyle birleşerek, Enez'de, Ege Denizi'ne dökülüyor. 2000'li yıllarda Ergene Havzası, Türkiye'de diğer bölgelerin aksine sanayileşmeye dayalı bir kentleşme süreci yaşıyor.¹ Sanayileşmeye dayalı kentleşme, Havza'daki tüm iktisadi, siyasal ve kültürel yapıları değiştiriyor ve tüm toplumsal ve demografik ilişkileri dönüştürüyor.

Ergene Havzası'ndaki sanayileşme süreci, sanayi sektörünün İstanbul'dan Trakya'nın İstanbul'a yakın kesimlerine taşınması ile başlamıştır. Sanayi kuruluşları merkez bölgelerden çevre bölgelere gitme eğilimindedirler. Çevre bölgeler işgücü ve arazi fiyatları açısından kritiktir. Çevre bölgeler, ucuz işgücü ve büyük araziler ile sermaye için çekicidirler. Dolayısıyla, sanayi tesisleri, ilk olarak Gebze, İzmit ve Sakarya'ya uzanmıştır. 1970'li yıllardan sonra ise Trakya Bölgesi'ne sıçramıştır. Bu sıçrama, 1980 sonrası dönemde de sürmüştür.

Ergene Havzası'na sıçrayan sanayileşmede bölgenin dinamik yapısı yanı sıra devletin uyguladığı teşvikler de önemlidir. Ergene Havzası'nda sanayileşmeyi hızlandıran diğer faktörleri şu başlıklar altında toplamak mümkündür: a) İstanbul'a yakınlık, b) Tekirdağ Limanı'nın yeniden modernize edilerek büyütülmesi, c) İthalat ve ihracat için gerekli otoyolların bölge içinde bulunması, d) Organize sanayi bölgeleri ile serbest bölgelere tanınan imtiyazlar, e) Uygun

¹Bu bölüm, 24 Aralık 2016 tarihinde Çorlu'da gerçekleştirilen "Ergene Havzası'nda Mühendisler: Fabrika, Toplumsal Yaşam ve Kent Deneyimleri" sempozyumunda «Ergene Havzası: Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Dönüşüm» adlı oturumda Elvin Aydoğan ve Mahmut Güler tarafından gerçekleştirilen sunuşlara dayanmaktadır.

arazi ve bu arazilerin teminindeki kolaylık, f) Pazara yakınlık, g) Hammadde temininin kolaylığı.²

Ergene Havzası'nda sanayileşmeyi tetikleyen bir önemli neden de, çok merkezli ve dengeli gelişme yaklaşımıdır. 2009 yılında yürürlüğe giren İstanbul Çevre Düzeni Planı ve Plan Raporu'nda *Bölgesel Ölçekte Çok Merkezli Dengeli Kalkınma İlkesi* vurgulanmaktadır. Bu ilkeye göre, İstanbul odak alınarak hem kent hem de bölgesel düzeyde sorunların çözümü hedeflenmektedir. Plan ayrıca bölgenin sanayi merkezi konumunda olan Çerkezköy sanayi alanının devamını öngörmektedir. Çorlu ve Çerkezköy'ün yanı sıra Keşan, Lüleburgaz, gibi ilçelerinde yeni sanayi merkezleri de oluşturarak gelişmenin sürdürülmesi vurgulanmaktadır.

Ergene Havzası'nı etkileyen bir diğer gelişme Trakya Kalkınma Ajansıdır. 2009 yılında, Tekirdağ ili merkez olmak üzere TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli) Bölgesi Kalkınma Ajansı (Trakya Kalkınma Ajansı) kurulmuştur.

2016 yılı Trakya Bölgesi Ajans tarafından yayınlanan araştırmaya göre, Havzada bulunan sanayi tesislerinin yüzde 82'si Tekirdağ'da, yüzde 10'u Kırklareli'de, yüzde 8'i Edirne'dedir.³ Ergene Havzası'nda sanayide sektörel çeşitlilik en yoğun Tekirdağ'dadır. Edirne ilindeki sektör çeşitliliği TR 21 bölgesindeki diğer illere göre daha düşük seviyededir. Sanayi işletmelerinin yarısı (yüzde 49) gıda ürünleri imalatı sektöründe faaliyet göstermektedir. Kırklareli ilinde ise sektör çeşitliliği Edirne'ye göre daha yüksek, Tekirdağ'a göre ise daha düşük seviyededir. Sanayi işletmelerinin yüzde 40'ını gıda ürünleri imalatı sektörü oluşturmaktadır. Geriye kalan yüzde 60'lık kısmı ise benzer yoğunluktaki farklı sektörler oluşturmaktadır. Tekirdağ ili sektörel çeşitlilikte en ön sıradadır. Öne çıkan sektörler,

2 Bu konuda Mahmut Güler ve Menaf Turan'ın "*Trakya Bölgesi'nin Kentleşmesinde Sanayileşme ve Demografi İlişkisi*", adlı makalelerine bakılabilir. Makale, *Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi'nin Nisan 2013 sayısında yayınlanmıştır.*

3 Bkz. Trakya Kalkınma Ajansı tarafından 2016 yılında yayınlanan, "*TR21 Trakya Bölgesi Endüstriyel Simbiyoz Potansiyeli Araştırması*", <http://www.trakya2023.com/uploads/docs/2992016Qn2RLZ.pdf>

gıda ürünleri imalatı, tekstil ürünleri ve giyim eşyası imalatı, fabrikasyon metal ürünleri imalatıdır (makine ve teçhizat hariç).⁴

Ergene Havzası'nı etkileyen bir diğer konu ise *Organize Sanayi Bölgelerine (OSB'lere) dayalı sanayileşmedir*. İstanbul ve İzmit gibi sanayi merkezlerindeki hızlı kentleşme nedeniyle yerleşim alanlarının ortasında kalan sanayi tesislerinin çeşitli teşviklerle nispeten planlı ve altyapısı hazır olan Organize Sanayi Bölgelerine yönlendirilmesi başta Tekirdağ olmak üzere Kırklareli'ye de yansımıştır. 2017 yılında Tekirdağ'da 14 organize sanayi bulunmaktadır (Tablo 1.1). Edirne'de yalnızca Edirne Organize Sanayi Bölgesi vardır. Kırklareli'de ise Kırklareli Organize Sanayi Bölgesi, Kırklareli Lüleburgaz-Büyükkarıştıran Islah OSB ve Kırklareli Lüleburgaz-Evrensekiz Islah OSB'si bulunmaktadır. OSB'ler tüm Havza istihdamının yüzde 16'sını karşılamaktadır.

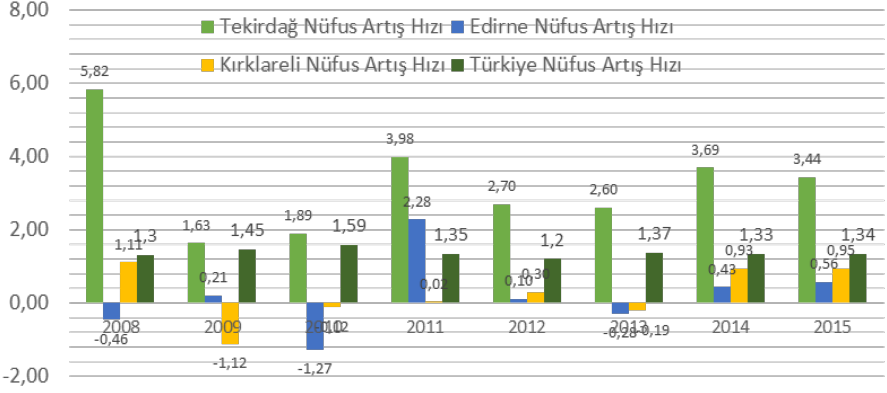
4 Bkz. Trakya Kalkınma Ajansı tarafından 2016 yılında yayımlanan, "TR21 Trakya Bölgesi Endüstriyel Simbiyoz Potansiyeli Araştırması", <http://www.trakya2023.com/uploads/docs/2992016Qn2RLZ.pdf>

Tablo 1.1. Tekirdağ OSB (2017)

OSB	Hektar	Firma Sayısı	İşçi sayısı
Çerkezköy Organize Sanayi Bölgesi	1.251,29	264	43.430
Çorlu Deri Organize Sanayi Bölgesi	120	134	5.000
Hayrabolu Organize Sanayi Bölgesi	100	13	479
Malkara Organize Sanayi Bölgesi	105,6	4	99
Avrupa Serbest Bölgesi	200	140	3.012
Ergene-1 Organize Sanayi Bölgesi	438,25	57	9.000
Ergene-2 Organize Sanayi Bölgesi	720	111	13.000
Velimeşe Organize Sanayi Bölgesi	988,10	180	21.200
Veliköy Organize Sanayi Bölgesi	367	65	4.156
Muratlı Organize Sanayi Bölgesi	300	34	2.182
Karaağaç Organize Sanayi Bölgesi	210,7	30	600
Türkgücü Organize Sanayi Bölgesi	340,47	41	4.800
Tekirdağ Organize Sanayi Bölgesi	426	-	-
Veliköy Yalıboyu Organize Sanayi Bölgesi	38	19	1492
Toplam			108.450

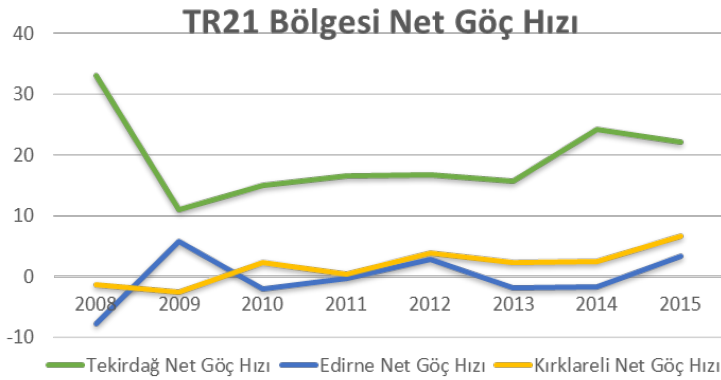
Kaynak: Tekirdağ Valiliği

Ergene Havzası'nda sanayileşme nüfus hareketliliğine de beraberinde getirmektedir. Tekirdağ son yıllarda çok önemli bir nüfus artış hızı ile karşı karşıyadır (Grafik 1.1). 2015 yılı için Türkiye nüfus artış hızı 1,34 iken bu oran Tekirdağ için 3,44'tür. Tekirdağ'daki nüfus artışı hızı doğrudan Çorlu ve Çerkezköy'ün sanayileşmesi ile ilgilidir. Hızlı nüfus artışını, konut, ulaşım ve sosyal yaşam boyutları ile birlikte düşünmek gerekir.

Grafik. 1.1. Ergene Havzası Nüfusu

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri

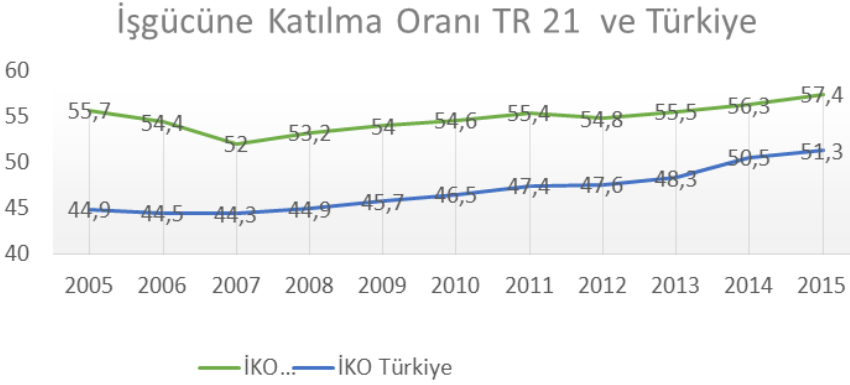
Ergene Havzası'nda sanayileşme, dengesiz bir nüfus dağılımına da neden olmaktadır. Sanayi işletmelerinin yoğun olarak yer aldığı Çorlu, Çerkezköy ve Lüleburgaz gibi kentlere yönelen bir hareketlilikten bahsetmek mümkündür (Grafik 1.2). Edirne'de nüfus hareketliliğinin negatif seyrettiği görülmektedir.

Grafik 1.2. Ergene Havzası Göç Hızı

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri

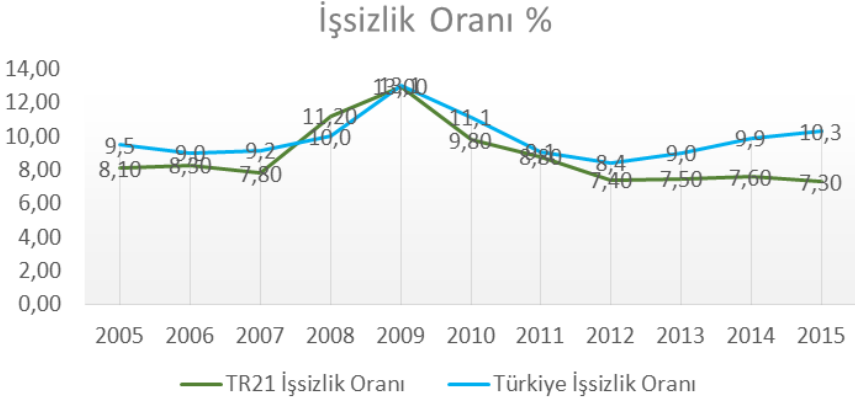
Ergene Havzası'nda sanayileşme istihdam yaratan bir etkiye sahiptir ve yüksek işgücüne katılım oranlarına sahiptir. Türkiye'de işgücüne katılım oranının en yüksek olduğu bölge yüzde 57,4 ile TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli) Bölgesidir (Grafik 1.3). Geçmişten gelen emek piyasası yapısı, Türkiye genelinden yüksek bir işgücüne katılım oranına sahiptir. Bu da bölgede ücretlilik eğiliminin yüksekliğine ve emek piyasasının görece kurumsallaşmasına işaret etmektedir.

Grafik 1.3. Edirne Havzası İşgücüne Katılım Oranı



Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikler

Ergene Havzası'nda bir önemli gösterge de işsizlikle ilgilidir. Ergene Havzası Türkiye işsizlik oranının altında işsizlik oranına sahiptir (Grafik 1.4). Sanayileşme ile bölgede yeni iş olanakları açılmaktadır. Diğer yandan, hızlı nüfus akışı ise süreci zorlaştırmaktadır. Dolayısıyla, Havza nüfusunun hızlı artışı işsizlik yaratmaktadır. Sanayileşme, belli bir nüfusa iş imkanı yaratırken, artakalan nüfus işsizliği deneyimlemektedir.

Grafik. 1.4. Ergene Havzası İşsizlik Oranları

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri

Ergene Havzası'nda istihdam sanayide yoğunlaşmaktadır. Sanayi istihdamı bölgede oldukça önemli bir yer tutmaktadır (Tablo 1.2). 2015 yılında Türkiye'de istihdamın yüzde 52,2'si hizmet sektöründe, yüzde 27,2'si de sanayidedir. Hizmetler sektörü açık bir farkla öndedir. Ergene Havzası'nda ise istihdamın sektörel dağılımında sanayi ve hizmetler neredeyse baş başadır. İstihdamın yüzde 39,2'si sanayideyken, yüzde 41,2'si hizmet sektöründedir.

Tablo 1.2. Ergene Havzası'nda İstihdamın Sektörel Dağılımı

Yıllar		Tarım	Sanayi	Hizmet
2011	TR21	19,4	38,7	41,9
	Türkiye	25,5	26,5	48,1
2012	TR21	15,9	37,7	46,5
	Türkiye	24,6	26,0	49,4
2013	TR21	17,1	36,3	46,6
	Türkiye	23,6	26,4	50,0
2014	TR21	19,6	39,9	40,4
	Türkiye	21,1	27,9	51,0
2015	TR21	19,0	39,2	41,8
	Türkiye	20,6	27,2	52,2

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri

Ergene Havzası'ndaki gelişmelere yakından bakıldığında, işçileşme eğilimi bir başka vurgulanması gereken noktadır. Yıllar içinde havzadaki ücretli, maaşlı ve yevmiyeli çalışanlar artmaktadır (Tablo 1.3). Bu işçileşme sürecinde mühendislerin de olduğunu düşünebiliriz. İşveren ve kendi hesabına çalışanların azalması, bu kişilerinde ücretlilik ilişkisi içine girdiklerini serimlemektedir.

Tablo 1.3. İstihdam Edilenlerin Yıllara Göre İşteki Durumu (15+) Bin kişi

Yıllar	Toplam		Ücretli, Maaşlı ve Yevmiyeli		İşveren ve Kendi Hesabına		Ücretsiz Aile İşçisi		
2011	TR21	632	409		151		72		
	Türkiye	24 110	14 876		5 931		3 303		
2012	TR21	660	432		162		66		
	Türkiye	24 821	15 619		5 933		3 268		
2013	TR21	692	456		170		66		
	Türkiye	25 524	16 353		5 954		3 217		
2014	TR21	660	446		145		68		
	Türkiye	25 933	17 125		5 652		3 155		
2015 (11 yıllık değişim)	TR21	689	%30	484	%66	138	-%12	68	-%18
	Türkiye	26 621	%33	17 827	%56	5 643	-%3	3150	%11

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri

Ergene Havzası'nda sanayileşme, beraberinde nüfus artışı, kentsel alanlarda kalabalıklaşma gibi sorunlar ortaya çıkarmaktadır. Esas olarak ise Havza'da ciddi çevre sorunları baş göstermiştir. Plansız sanayileşme ve şehirleşme, yetersiz altyapı, tarımda bilinçsiz ve denetimsiz kimyasal kullanımı, evsel atık suların arıtılmaması gibi su kalitesini etkileyen faaliyetler nedeniyle Havzanın yüzey ve yeraltı sularının kalitesi ciddi boyutlarda bozulmuştur. 2013 yılında Orman ve Su İşleri Bakanlığı'nın koordinasyonunda 15 maddelik Ergene Havzası Koruma Eylem Planı hazırlanmıştır.

Ergene nehri, artık zehir nehri anlamına taşıyor. Meslek odaları ve sivil toplum örgütleri, TEMA ve ÇEKÜL vakıfları, MARÇEP, Ergene platformu, çevre gönüllüleri dernekleri, uzun bir süredir yönetimleri uyarmak, kamuoyunu aydınlatmak, halkı bilgilendir-

mek için çalışmalar yapıyorlar. Yaptıkları mitinglerde ve etkinliklerde ise şu sözler öne çıkıyor: “Trakya kapitalizmin çöplüğü değildir. Ergene’yi kirletenler temizlesin”, “Ergene hayat bulsun”, “Kömürün olduğu yerde arı olmaz. Arının olmadığı yerde yaşam olmaz.”, “eep gene rant, eep gene talan,bıktık beyaaa”, “İstrancalarda yaşam sürsün”, “Ne nükleer, ne termik, rüzgar, güneş bize yeter”, “Ölüm bacaları istemiyoruz”, “Havama, suyuma, toprağıma dokunma”, “Sermaye defol, Trakya bizimidir.”

2. Araştırmanın Yöntemi

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

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

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

Araştırmanın alanı belli bir bölge ile sınırlandırılmıştır. Araştırmanın kapsamı Ergene Havzası'nda çalışan mühendislerdir. Bu kapsamda farklı odalara üye 1681 mühendisten sistematik tesadüfi örnekleme yöntemi ile belirlenen 325 kişiye ulaşılmaya çalışıldı. Anket uygulaması 296 kişi ile yapıldı. Araştırma yüzde 95 güven ara-

lığında +- 5 hata payına sahiptir. Örneklem için Makine Mühendisleri Odası, Elektrik Mühendisleri Odası, Kimya Mühendisleri Odası, Gıda Mühendisleri Odası ve Metalurji Mühendisleri üye listeleri kullanılmıştır. Ankete katılan mühendislerden yüzde 2,7'si metalürji ve malzeme mühendisi, 43,2'si makina mühendisi, 13,2'si kimya mühendisi, 12,8'si gıda mühendisi ve 28'i ise elektrik mühendisidir.

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

Araştırma kapsamında Kasım 2016'da Edirne'de, Tekirdağ'da ve Çorlu'da 9 derinlemesine görüşme gerçekleştirdik. Derinlemesine görüşmelerde farklı mühendislik alanlarına, farklı yaştaki mühendislere ve erkek mühendislerin yanı sıra kadın mühendislere de ulaşmak amaçlandı.

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

Araştırma kapsamında 24 Aralık 2016'da Çorlu'da "Ergene Havzası'nda Mühendisler: Fabrika, Toplumsal Yaşam ve Kent Deneyimleri" başlıklı bir sempozyumda çalışmanın ilk bulgularını paylaştık. Bu sempozyuma katılan yerel inisiyatif temsilcileri, mühendisler ve oda yetkilileri ile sürdürülen tartışmalar bulguların yorumlanmasında oldukça ufuk açıcı oldu.

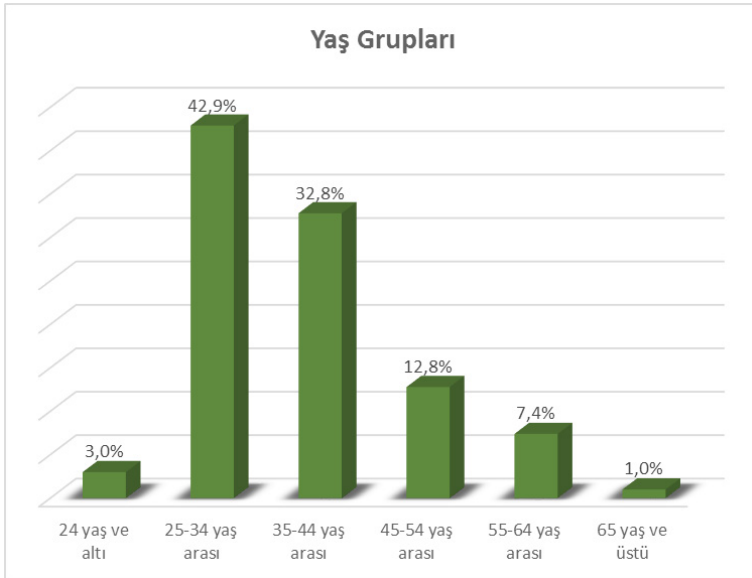
II. Emek Piyasasında Mühendisler

1. Farklı Yaşlardan, Farklı Coğrafyalardan

Ergene Havzası'nda çalışan mühendislerde kadınların oranı ile erkeklerin oranı Türkiye ortalamasını yansıtıyor. Mühendislerin yüzde 84'ü erkektir. Kadınlar, mühendislerin yüzde 16'sını oluştururken, gıda ve kimya mühendisliği alanlarında yoğunlaşıyorlar.

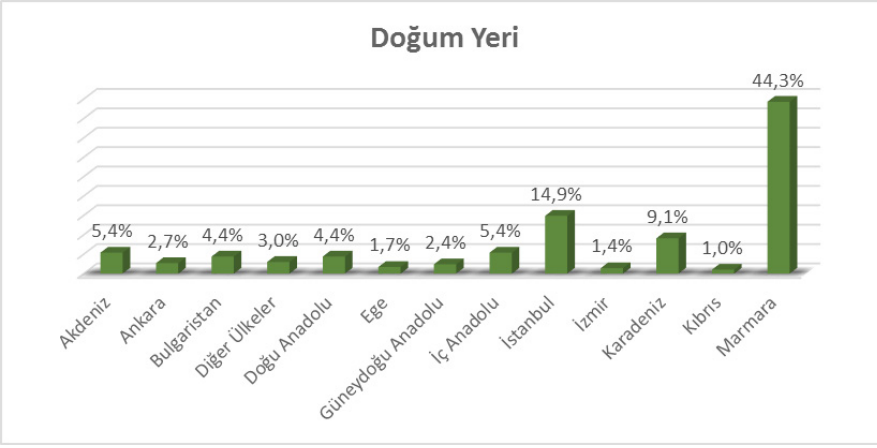
Ergene Havzası'nda çalışan mühendislerin yarısı gençlerden diğer yarısı ise orta yaşlılardan oluşuyor. İkili bir yaş yapısından bahsedilebilir. Diğer bir deyişle, 35 yaşın altındakiler yüzde 45,9 iken, 35 yaş üstü çalışanlar ise yüzde 54,1'i oluşturuyor. Havza'da mühendislik deneyiminin dağılmasından bahsedebiliriz (Grafik 2.1). Ergene Havzası'nda sanayinin yapısı hem genç hem de deneyimli mühendislere ihtiyaç yaratmaktadır.

Grafik 2.1. Mühendislerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

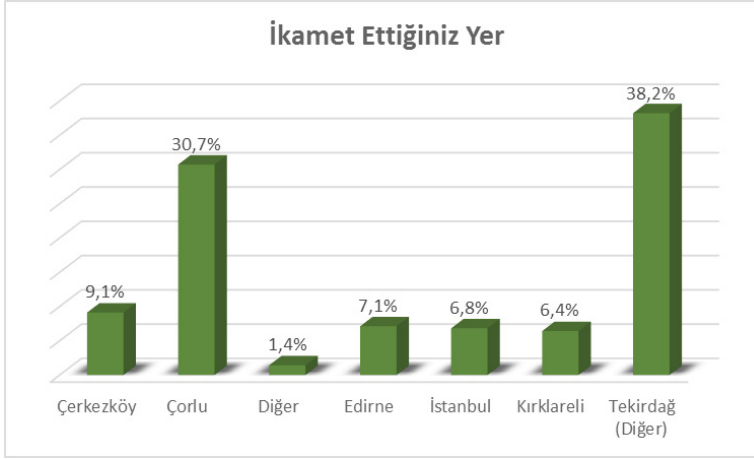


Mühendislerin yüzde 60'ını "bölge insanı" olarak tanımlayabiliriz. Mühendislerin yüzde 9,1'i Karadeniz, fiilen Marmara bölgesi ile bütünleşmiş bölgelerde doğmuşlar(Grafik 2.2). Diğer yandan, Havza'ya çalışmak üzere farklı coğrafyalardan ve bölgelerden geldiği de bir gerçektir. Ülkenin hemen her bölgesinden insanın çalışmaya geldiği kozmopolit bir yapı ortaya çıkıyor. Bu gerçeklik de, Havza'nın şu an itibarıyla Türkiye'nin sanayi merkezi olarak adlandırılabilceğinin altını çiziyor

Grafik 2.2. Mühendislerin Doğum Yerleri



Ergene Havzası'nda çalışan mühendisler Tekirdağ, Çerkezköy ve Çorlu'da yoğunlaşmış durumdadır. Havza'nın iki eski şehri Kırklareli ve Edirne sanayi sürecinin görece dışında kalmışlardır. Havza'da yeni yerleşim merkezleri artık Çerkezköy ve Çorlu'dur (Grafik 2.3). Mühendislerin yüzde 30,7'si Çorlu'da yaşamaktadır.

Grafik 2.3. Mühendislerin İkamet Yerleri

Mühendislerin büyük bir çoğunluğunun babaları ya memur ya da işçidir. Yüzde 30,1'inin babası işçi, 30,4'nün babası ise memurdur. Dolayısıyla, mühendisler, kurumsallaşmış kapitalist ilişkileri deneyimlemiş bir kuşağın çocuklarıdır. Babaların eğitim düzeyi de bu süreci desteklemektedir. Babaların yüzde 43,6'sı ilkokul mezunudur. Bu kişilerin işçilik deneyimleri içinde oldukları söylenebilir. Geriye kalan kesim ise ortaöğretim veya yükseköğretim mezunudur ve çoğunlukla memurdurlar. Babaların işçi ya da memurluk deneyimleri, modern yaşama ve/veya kentli yaşam deneyimlerine işaret etmektedir.

Mühendislerin büyük bir bölümü evlidir (yüzde 74). Evli olan mühendisler ise bir ya da iki çocuklu çekirdek aileye sahiptir. Kurumsallaşmış kentli yaşamın çocukları olarak mühendisler, dört kişilik aile olarak ortaya çıkmaktadır. Mühendislerin yüzde 46,8'i tek çocuk, yüzde 38,3 ise iki çocuk sahibidir.

2. Eğitim: Yüksek Mühendisler

Ergene Havzası'nda çalışan mühendislerin lisans eğitiminin ardından yüksek lisans yapma eğiliminin yüksek olduğu söylenebilir. Havza'da çalışanların yüzde 78'i lisans mezunuyken, yüzde 20'si ise yüksek lisans mezunudur, doktora sahibi olanlar ise yüzde 2'dir.

Mezun olunan üniversiteler incelendiğinde, Yıldız Teknik Üniversitesi mezunu olanlar çoğunluktadır. Yıldız Teknik Üniversitesi sanayiye mühendis sağlayan bir üniversite olarak öne çıkmaktadır. Havza'da köklü metropol devlet üniversitelerinden (ODTÜ, Boğaziçi Üniversitesi gibi) mezunların hemen hemen hiç olmadığını söylemek yanlış olmayacaktır. Köklü metropol üniversite mezunlarının artık sanayi dışı teknokentler gibi ya da kendi büroları gibi çalışma pratiklerine yöneldikleri belirtilebilir. Bir mühendisin sözleri ile:

Yüksek puanlı üniversiteler farklı...Boğaziçi, ODTÜ...Onları buralarda çalıştıramazsın. Kapristen geçilmez. Çok havalı olanları gördük yani. Kapristen geçilmez...(*Makina Mühendisi, Erkek, 39*)

Diğer yandan, Havza'nın içindeki ve Havza'ya yakın kentlerdeki üniversitelerden mezun olan mühendisler de sanayide önemli yer tutuyorlar. Trakya Üniversitesi (yüzde 9,5), Kocaeli Üniversitesi (yüzde 5,1) ve Sakarya Üniversitesi (yüzde 5,7) bu açıklamayı somutlaştıran örneklerdir.

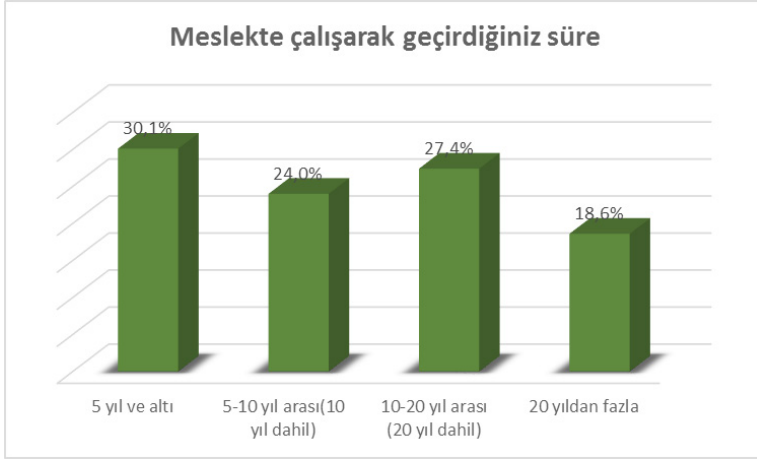
Mezun olunan üniversite Havza'da hem aylık gelirden hem de firmaların mühendis tercihinde belirleyici olmaktadır. Yüksek teknoloji yoğunluklu firmalar İstanbul Teknik Üniversitesi ve Yıldız Teknik Üniversitesi mezunlarını tercih ediyorlar (Ek 2.1). Yüksek ücret

alan mühendislerin önemli bir bölümü de Yıldız Teknik Üniversitesi, Kocaeli Üniversitesi ve İstanbul Teknik Üniversitesi mezunudur (Ek 2.2). En düşük ücretleri ise Vakıf üniversitelerinden mezun mühendisler alıyor.

3. İstihdam, İşsizlik: Kurumsallaşmış İlişkiler Ağı

Yaşla birlikte mesleki deneyim de Havza'da dağılmıştır (Grafik 2.4). Havza'da meslekte çalışılarak geçirilen süreye baktığımızda, 5 yıl ve altı deneyimi olanlar yüzde 30,1'dir. 10 yıldan fazla deneyimi olanlar ise yüzde 46'dır. 20 yıldan fazla deneyimi olanlar ise yüzde 18,6'dır.

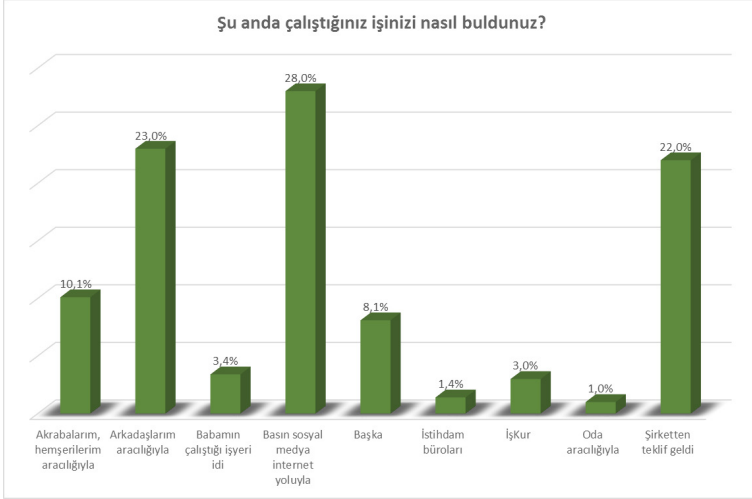
Grafik 2.4. Meslekte Çalışılarak Geçirilen Süre



Havza'da mühendislerin meslek alanı dışında çalışmadıklarını belirtebiliriz. Çok büyük bir bölümü (yüzde 86) 1 yıldan az bir süre meslek dışı çalışmışlardır. Meslek dışı çalıştırılma bazı mühendislik dallarında ve sanayisi gelişmemiş bölgelerde mühendisler için oldukça ciddi bir tehdittir. Ergene Havzası bu anlamda, mühendislere mühendislik mesleğini yapabilme olanağı sağlamaktadır.

Mühendisler ve istihdam ilişkisi nasıl kurulmaktadır? Mühendisler mevcut işlerini hangi kanallarla bulmuşlardır? Havza'nın yapısı bize kurumsallaşmış bir iş bulma sürecinin olduğunu göstermektedir. Diğer bir deyişle, basın, sosyal medya, İş-Kur, istihdam büroları ve şirketten teklif gelmesi gibi araçlarla iş bulmaların toplamı yaklaşık yüzde 50'dir (Grafik 2.5). Havzada paternalist (arkadaşlar, aile, eş-dost) ilişkiler iş bulma sürecinde hala etkindir. Arkadaşlar, akrabalar, hemşehriler aracılığıyla ya da babasının eski işyeri olması vesilesiyle iş bulmaların toplamı yüzde 36,5'dir.

Grafik 2.5. Mühendislerin Mevcut İşlerini Bulma Araçları



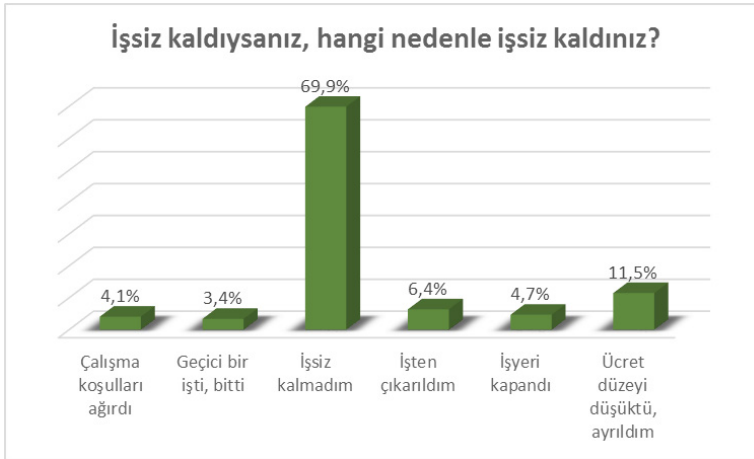
İş bulma süreçlerinde paternalist ilişkiler ve kurumsal ilişkiler değerlendirildiğinde mühendislerin yaşı ve geliri önemli belirleyicilerdir. Meslek yaşamında 5 yılın altında deneyimi olanların çok büyük bir bölümü paternalist ilişkilerle iş bulmaktadır (Ek 2.3). “Akrabalarım, hemşehrilerim aracılığıyla iş buldum” diyenlerin yüzde 50’si 35 yaşın altındadır. 35 yaşın üstündekiler için bu oran ortalama yüzde 10’ara düşmektedir. Sanayileşme ve kurumsallaşma süreci yaşayan Havza’da genç mühendislerin iş bulabilmek için hala paternalist ağlara ihtiyaç duyuyor olması üzerinde düşünülmesi gereken bir konudur.

Paternalist ilişkilerle bulunan işlerde mühendislerin aylık geliri düşüktür (Ek 2.4). Akrabaları, hemşehrileri aracılığıyla iş bulanların ya da babasının eski işyerinde çalışanların yaklaşık yüzde 70'i 4000 TL'den daha düşük gelir elde ediyorlar. 5000TL ve üstü kazançlar ise işlerini oda aracılığıyla, istihdam büroları ile ya da şirketten gelen teklif ile bulmuşlardır.

İşsizlik Havza'daki mühendisler için bir tehdit midir? İşsizliği bir tehdit olarak yaşamadıkları söylenebilir. Yarıya yakın mühendis (yüzde 48,6) hiç işsiz kalmadığını bildiriyor. İşsizlik deneyimleyen kesim içinde de çok büyük bir bölümü (yüzde 88,1) 1 yıldan az işsiz kaldıklarını belirtiyorlar.

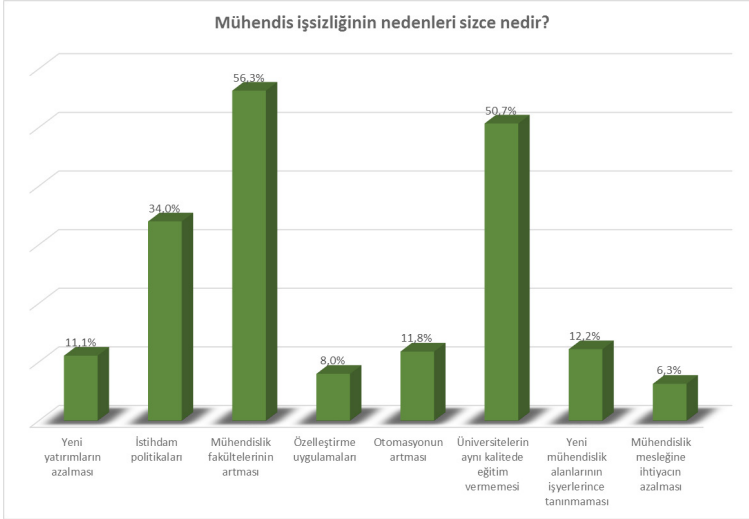
İşsizlik deneyimi kadar hangi nedenle işsiz kaldığı da önemli bir tartışma alanıdır (Grafik 2.6). Havza'daki mühendisler daha yüksek ücret için işten ayrılıyorlar. Esnek, güvencesiz ve istikrarsız sanayi yapılarında gözlemediğimiz “geçici işler”, “işyerinin kapanması”, “işten çıkarılma” gibi nedenlerin çok baskın olmadığını söyleyebiliriz.

Grafik 2.6. Mühendislerin İşsiz Kalma Gerekçeleri



“Mühendis işsizliğinin nedenleri nelerdir?” sorusu, Ergene Havzası’nda mühendislerin çalışma yaşamını, işi, istihdamı ve işsizliği nasıl ele aldıklarını göstermesi açısından kritiktir. Mühendis işsizliğinin nedenleri arasında öne çıkan ilk iki seçenek sırasıyla mühendislik fakültelerinin sayısının artması ve üniversitelerin aynı kalitede eğitim vermemesidir (Grafik 2.7). Havza’da mühendisler işsizliği, yapısal ve iktisat politikaları çerçevesinde değerlendirmiyorlar. Türkiye’nin en gelişmiş sanayi havzasında çalışan mühendislerin mühendis istihdamını ülkenin sanayi politikası ve kalkınma politikası ile birlikte ele alamıyor olması üzerinde düşünülmesi gereken bir sonuçtur.

Grafik 2.7. Mühendislere Göre Mühendis İşsizliğinin Nedenleri



Sonuç olarak, Ergene Havzası, mühendisler için istihdam olarak tercih edilen bir bölgedir. İşsizlik yaşamamış (yüzde 50), 1 yıl ve altı işsiz kalmış (yüzde 42,5) ve ücret düşüklüğünden işten ayrılmış (yüzde 11,5) mühendisler bunu açıkça gözler önüne seriyor. Ergene havzası, istihdam ve işsizlik süreçlerinde Türkiye’nin kurumsallaşmış ilişki ağına sahip bir bölge olarak öne çıkıyor.

4. Gelir, Tasarruf ve Borçlanma: Ev ve Araba için Borçlanma

Ergene Havzası'nda mühendislerin ücretleri ülke geneline göre oldukça yüksektir. Yüzde 32,5'i 5000 TL'nin üstünde ücret almaktadır (Grafik 2.8). Ücretler sanayinin yoğunlaştığı Çerkezköy, Çorlu ve Tekirdağ hattında daha yüksektir. Edirne'de ise hem sanayi çok zayıf hem de ücretler çok düşüktür. Edirne'den bir mühendis şöyle aktarıyor:

Ben Edirneli'yim. Buralıyım. İstanbul'da tabii ki bu şartlarda çok daha zor. Ben Edirne'yi bildiğim için, bu ücreti yeterli buldum. (*Makina mühendisi, Erkek, 25*)

Aylık düzenli gelir üzerine düşünürken şu sorular çarpıcıdır: Cinsiyet ve yaş geliri nasıl etkiliyor? Mühendislik alanına göre gelir değişiyor mu? Meslekte geçirilen süre geliri etkiliyor mu? İşletme büyüklüğü mühendislerin ücretlerini farklılaştırıyor mu?

Yabancı sermayesi olan şirketler daha yüksek ücretler veriyorlar. Yüzde yüz yabancı sermayesi olan şirketlerde çalışan mühendislerin yüzde 43,2'si 5000TL'nin üstünde maaş almaktadırlar (Ek 2.5). Bu oran, yüzde yüz yerli firma için yüzde 30,6'dır.

Yüksek teknoloji ve Ar-Ge'ye sahip işyerlerinde çalışan mühendislerin de gelir durumları oldukça iyidir (Ek 2.6, Ek 2.7). Firmaların teknoloji yoğunluğu arttıkça ücretler yükselmektedir. Benzer bir eğilim olarak, Ar-Ge birimi olan işyerlerinde mühendis ücretleri yüksektir.

Kadın mühendisler erkek mühendislerden daha az ücret alıyorlar. Gelir düzeyi arttıkça cinsiyete göre dağılım sonuçları farklılaşıyor

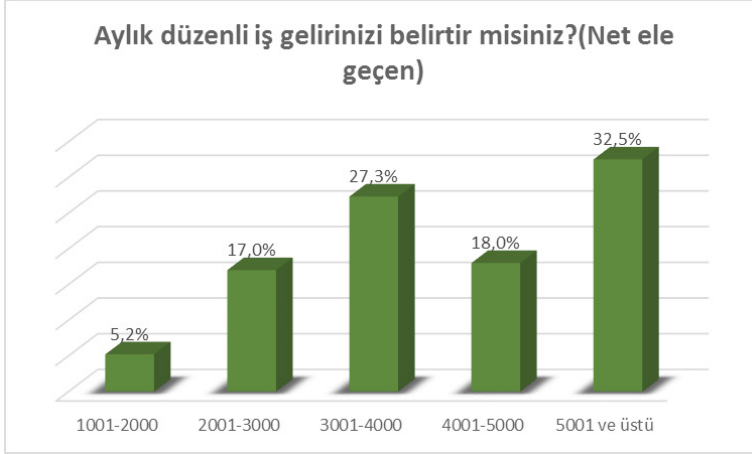
(Ek 2.8). 1000-2000 TL gelir düzeyinden başlayarak 2001-3000 ve ardından 3000-4000 TL aralığına kadar kadınların oranı erkeklerin oranından fazlayken 4000-5000 TL aralığından itibaren erkeklerin oranı giderek artmakta ve en yüksek gelir düzeyini oluşturan 5001 TL ve üstü düzeyde kadınların yalnızca yüzde 10,9'u erkeklerin ise yüzde 35,6'sı yer almaktadır.

Genç mühendisler düşük ücretlerle çalışıyorlar (Ek 2.9). 5000 TL ve üzeri geliri olanlar arasında öne çıkan yaş grupları 35-44 yaş (yüzde 46,8) ve 45-54 yaştır (yüzde 45,5).

Mühendislik alanına göre ücret değişiyor mu? Ergene Havzası'nda makina mühendislerinin ve elektrik mühendislerinin maaşları diğer mühendislik alanlarına göre daha yüksektir (Ek 2.10). Havza'da en düşük ücretlerle çalışanlar ise gıda mühendisleridir.

Meslekte geçirilen süre ve elde edilen deneyim doğrudan gelire yansımaktadır. 5000TL ve üstü kazananların büyük bir bölümünün meslekte on yıldan daha fazla deneyimi bulunmaktadır (Ek 2.11).

Küçük ve orta ölçekli firmalarda çalışan mühendislerin maaşları oldukça düşüktür. 50 kişiden az çalışanı olan firmalarda çalışan mühendislerin yaklaşık yüzde 40'ı 3000TL'nin altında gelir elde etmektedirler (Ek 2.12). Benzer bir eğilimle, 500 kişi ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde mühendislerin yaklaşık yarısı 5000TL ve üstü gelire sahiptir.

Grafik 2. 8. Mühendislerin Aylık Düzenli İş Geliri

Mühendislerin büyük bir çoğunluğunun tek gelir kaynağı ücrettir. Mühendislerin yüzde 10.5'i emekli maaşı da alıyor. Yaklaşık yüzde 12.5'lik kesimde kira geliri bulunmaktadır. Emekli maaşı ve kira geliri alanlar, Havza'daki deneyimli ve orta yaşlı mühendisler. Mühendislerin babalarının kurumsal iş ilişkilerinden geldiklerini belirtmiştik. Dolayısıyla, çoğu mühendisin köyle çok bağlantısı kalmamış gözüküyor. Bir mühendisin sözleri ile:

Babam ortaokulu Uzunköprü taraflarında okuyor. Sonra liseye buraya geliyor meslek lise programıyla. Sonra burada fabrikaya giriyor. Bizde toprak yok. Tarım, hayvancılık yok.
(*Makina Mühendisi, Erkek, 39*)

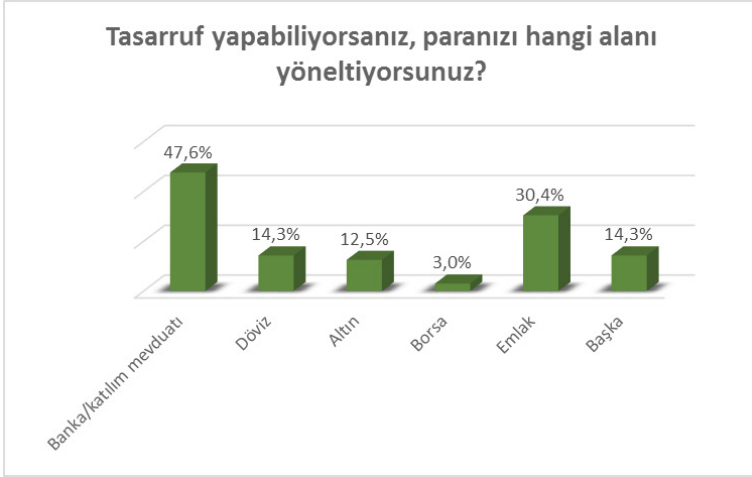
Tasarruf, günümüzde emeğiyle geçinenler için her geçen gün zorlaşan bir koruma aracıdır. Türkiye geneline göre yüksek ücretlere rağmen, Ergene Havzası'ndaki mühendislerin önemli bir bölümü (yüzde 45,9) tasarruf yapamamaktadır.

Tasarruf yapamama Türkiye'nin en önde gelen sanayi Havzasının tümüne yaygındır ve genç-deneyimli mühendis farkı gözetmemektedir. Diğer bir deyişle, Havza'da en yüksek ücretlere sahip Çorlu ve Çerkezköy'deki mühendislerin bile yarısından fazlası tasarruf

yapamamaktadır (Ek 2.13). Yine deneyimli ve yüksek gelire sahip mühendislerin de yaklaşık yüzde 40'ı tasarruf yapamamaktadır (Ek 2.14). Tasarruf yapamama eğilimini, bölgenin tüketim kalıpları ile birlikte düşünmek anlamlı olabilir.

Tasarruf eğilimine baktığımızda Havza'daki mühendislerin spekülative kazanç yerine geleneksel tasarrufa yöneldikleri gözlemleniyor. Spekülative kazanç yerine banka ve emlak gibi korunaklı alanlarda oldukları söylenebilir (Grafik 2.9). İlk sırayı yüzde 47,5 banka/katılım mevduatı alıyor, bunu yüzde 30,4 ile emlak takip ediyor. "Yeni orta sınıf" mensubu olarak "piyasalar"da risk alan tasarruf eğilimleri yerine "korunaklı" alanları tercih ediyorlar.

Grafik 2.9. Mühendislerin Tasarruf Eğilimi

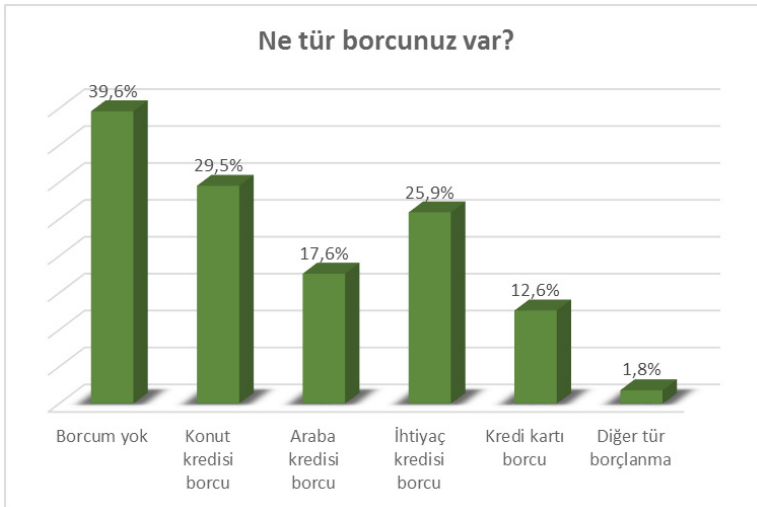


Tasarrufun yöneldiği alanlarda yaş ve gelir oldukça belirleyicidir. Genç mühendislerde tasarruf büyük oranda banka mevduatı iken, 35 yaş üstü mühendislerin yaklaşık yarısı emlak alanına yönelmektedirler (Ek 2.15). Gelir yükseldikçe mühendislerin altın ve dolar yatırımları da artmaktadır (Ek 2.16). Borsa gibi spekülative tasarruf alanı yaşlı-genç, yüksek gelirli-düşük gelirli fark etmeden ilgi alanı dışındadır.

Ergene Havzası'nda demografik ve mesleki kriterlere bağlı olmaksızın hemen hemen tüm mühendisler için geçerli olgulardan biri borçlanmadır. Borçlanma biçimi mühendislerin gelir düzeyine göre farklılık göstermektedir. Gelir düzeyi arttıkça da borçlanma pratiği azalmamakta ama borçlanma biçimi değişmektedir. Bu açıklamaya uygun şekilde borçlanma, Ergene Havzası'ndaki mühendislerin gelir, tasarruf ve borçlanma bağlamında en çarpıcı sonuçların alındığı alanlardan biridir.

Mühendislerin yüzde 47'si borçlanmak zorunda kalıyor. Sanayinin A sınıfı dediğimiz mühendislik deneyimi olarak lokomotif gördüğümüz Ergene Havzası için çok yüksek bir orandır. Burada borçlanma noktasında iki eğilim ortaya çıkmaktadır: Birinci eğilim, gündelik hayatı sürdürmek için ihtiyaç kredisi/kredi kartı borcu. İkinci eğilim ise yaşam standardını yükseltmek için konut kredisi/araba kredisi. Burada önemli olan nokta, Havza'da ikinci eğilimin daha baskın olmasıdır. Diğer bir deyişle, borçlanmanın gündelik hayatı sürdürebilmek için zorunlu değil, yaşam standardını iyileştirme için olmasıdır. Borçlanma türü, konut kredisi borcu olanlar (yüzde 29,5) ve araba kredisi borcu olanlar (yüzde 17,6), yaşam standartlarını da göstermektedir (Grafik 2.10).

Grafik 2.10. Mühendislerin Borçlanma Türü



Borçlanma pratiğinde biraz önce bahsettiğimiz birinci eğilim içinde olanlar gündelik hayatı devam ettirebilmek için borçlanıyorlar. 3000TL altında kazanan mühendislerin yüzde 60'ı borçlanmadan gündelik hayatını sürdürüyor (Ek 2.17). 3000TL'nin altında borçlananların yaklaşık yüzde 40'ı ihtiyaç kredisi ve kredi kartı kullanıyor (Ek 2.18). 25-35 yaş arasındaki mühendislerin yüzde 41'i ihtiyaç kredisi ve kredi kartı kullanıyor (Ek 2.19). Genç ve düşük ücretlerle çalışan mühendislerin borç sarmalı içinde olduğu söylenebilir.

Borçlanma süreci, Ergene Havzası'nda kurumsallaşmış kapitalist üretim ilişkilerini göstermesi açısından önemlidir. Borçlanma kaynakları bankalar (yüzde 32,8) en ön sıradadır (Grafik 2.11). Aile içi ya da eş-dost borçlanmasının azlığı geleneksel ilişki ağlarının zayıfladığının altını çizmektedir.

Grafik 2.11. Mühendislerin Borçlanma Kaynakları



Ergene Havzası'nda tüm mühendisler, kredi kartı kullanıyorlar. Mühendislerin yüzde 86,5'inin kredi kartı var. Kredi kartı borcunu ödeme mühendislerin önemli bir bölümünü zorlamıyor (yüzde 83,1). Mühendisler büyük çoğunluğu ise (yüzde 76,7) kredi kartı borcunu son tarihine kadar da ödemiş oluyorlar.

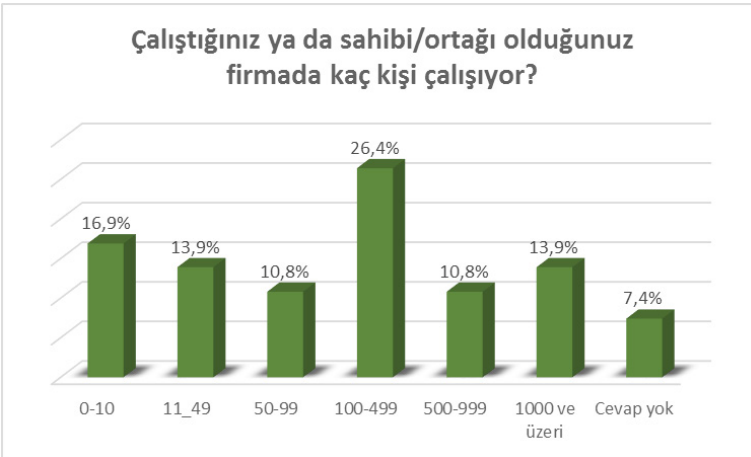
III. Fabrikada Mühendisler

1. Üretim Sürecinde Konum, Vasıf ve Denetim: “Sahada Olmak”

Ergene’de mühendisler, işyerlerinde çoğunlukla ücretli emek olarak çalışıyorlar (yüzde 88). Şirketin ortağı ya da sahibi olan mühendisler ise oldukça azdır (yüzde 11). Ücretli olma durumu uzun süren bir deneyimdir. Mühendislerin yüzde 79,7’si, «Birilerinin yanında ücretli olarak başladım, öyle devam ediyorum» diyor. Daha önce işverenken işçileşen mühendisler oldukça az (yüzde 3,4). Daha önce işçiyken işveren olanlar ise yüzde 5,4’tür.

Havza büyük ölçekli yatırımların olduğu bir sanayi bölgesidir. 500 kişiden çok çalışan olan firmaların oranı yüzde 24,7’dir (Grafik 3.1). Bu büyük ölçekli işletmelerin bulunduğu Havza’da, firmalarda çalışan önemli sayıda mühendis de bulunmaktadır.

Grafik 3.1. Mühendislerin Çalıştıkları Firmada Çalışan Kişi Sayısı



Büyük ölçekli firmalar, 35 yaş üstü deneyimli mühendislere yöneliyorlar. 500-999 çalışanı olan firmalarda çalışan mühendislerin yaklaşık yüzde 75'i 35 yaş ve üstündedir (Ek 2.20). 49 kişiden az çalışanı olan firmaların ise yüzde 50'si 35 yaşın altındadır. Genç mühendisler küçük ve orta ölçekli işletmelerde düşük ücretlerle çalışıyorlar.

Vasıf tartışmasında önemli bir başlık iş tanımıdır. Mühendislerin yüzde 63,5'i iş tanımı olduklarını ve bunun dışında ek iş yapmadıklarını söylüyorlar. Bu süreç, kurumsallaşmış firma, yüksek teknoloji ve büyük ölçekli üretim göstergeleri ile ilgilidir.

Vasıf-iş tanımı-üniversite eğitimi ilişkisine de yakınmak bakmak gerekir. İş tanımı belli ve iş tanımı dışı başka görevler üstlenmeyen mühendisler üniversite eğitimini yeterli bulma eğilimindedirler (Ek 2.21). Diğer bir deyişle, mühendisliğin gerektirdiği iş tanımı net ise, üniversite bilgisi de daha kullanılabilir olmaktadır.

İş tanımını belirli olduğu işyerleri daha çok yabancı sermayenin olduğu işyerleridir (Ek 2.22). Yüzde yüz yabancı sermayeli ya da yabancı sermaye ortaklığı olan işyerinde iş tanımının daha net olduğunu söylemek mümkündür.

İş tanımında esnekleşmenin olduğu mühendislerle görüşmelerde sıklıkla vurgulandı. Mühendis işlevinin yanında farklı sorumlulukları da yüklendiğini belirten mühendisler vardı. Fonksiyonel esneklik tartışması bu noktada kritiktir. Fonksiyonel esneklik ile ilgili bir kaç mühendisin sesine kulak verelim:

Muazzam bir fark var. Buraya girdiğimde iş tanımı gereği üretim mühendisi olarak başlamıştım. Üretim mühendisi, planlama ile uğraşmaz, iş emri çıkartmaz, müşteriyle muhatap olmaz. Firmadaki mevcut iş yükü arttı. Yani yeni ihaleler alındı, farklı işlere girildi... Bütün fabrikalarda mühendisler üzerine oynanan şöyle bir tablo var: Bir mühendis birçok işi birden yapsın. 'Ben neden iki mühendis ya da üç mühendis alayım ki. Bunu bir adam yapabildiği kadar yapsın.' gibi bir

anlayış var. Bu yüzden başlangıç ve son arasında muazzam bir fark var. (*Makina mühendisi, Erkek, 32*)

Elektrik malzemeleri alımında satın almacıyım. Aynı zamanda projenin *çizilmesi* konusunda bir proje çizeriyim. Aynı zamanda otomasyon yazılması konusunda yazılımcıyım. Aynı zamanda yaptığım makinayı yerine kurmayla ilgili bir devre almacıyım. Birkaç tane farklı alanda yapılacak vasfı içinde barındırıyorum. (*Elektrik mühendisi, Erkek, 27*).

Vasf tartışmasında bir diğer başlık ise işyeri eğitimleridir. Mühendisler işyerinde eğitim alıyorlar. Mühendislerin yüzde 73'ü "nadiren" ya da "sıklıkla" eğitim alıyorlar. İşyeri eğitimleri de kurumsallaşma göstergesidir. İşyerinde eğitimde firmaların ölçeği ve firmanın sermaye yapısı belirleyici olarak öne çıkıyor. Küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışan mühendislerin yaklaşık yarısı işyerinde eğitim almıyorlar (Ek 2.23). Diğer yandan, "Eğitim almıyorum» diyen mühendislerin yüzde 90'ı yüzde yüz yerli sermayeye ait olan işletmelerde çalışıyorlar (Ek 2.24). Küçük-orta ve yerli sermayeye ait işyerlerinde işyeri eğitimine önem verilmediği açıktır.

Vasf düzeyi ve üniversite eğitimi arasındaki ilişki de tartışmaların düğümlendiği bir noktadır. "Üniversitede alınan bilgiler sanayide yeterli mi?" sorusu oldukça eski bir tartışmadır (Grafik 3.2). Mühendislerin yalnızca yüzde 34'ü üniversitede öğrendiği bilgilerin yaptığı iş için yeterli olduğunu düşünüyor. Yetersiz olduğunu düşünen mühendisler şöyle diyor:

Okulda bazı şeylere pratik yaklaşılmıyor. Okulda sana bir tane soru soruyor iki sayfa çözdürüyor. Isısını bulduruyor falan. Hangi cihaza gidersen git ısıyı yazıyor. (*Makina Mühendisi, Erkek, 39*)

Eğitimin yetersizliği vurgulanırken, bazı mühendisler çok fazla üniversite açılmasına ve üniversitelerin çok fazla öğrenci almasına vurgu yapıyorlar. Üniversite eğitiminin nitelikli olabilmesi için öğrencinin de üniversiteye daha iyi bir eğitim sonrası gelmesinin

önemli olduğunu belirtiyorlar. Bir mühendis bu süreci şöyle aktarıyor:

81 ile üniversite açıldı. Ben ilk üniversiteye girdiğimde ilk yüz binin içerisindeyim ama şu anda yüz altmış bininci olan öğrenciyi alıyor üniversite. Bu yüzden de hocalar artık mühendisliği anlatmayı bırakıp türev-integral anlatmaya başlıyor. Çünkü adam bilmiyor. (Makina Mühendisi, Erkek, 39)

Grafik 3.2. Mühendislerin Üniversite Eğitim-Üretim Pratiği Uyumu



Diğer yandan ise, üniversite ve mühendislik eğitiminin kişiye “formasyon” kazandırdığını, “piyasadaki bir işi yapma” ile bu “formasyon”un karıştırılmaması gerektiğinin altını çiziyorlar:

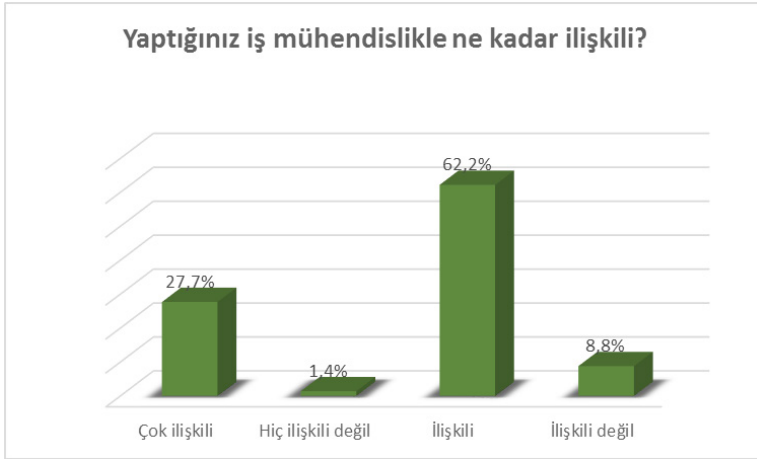
Mühendislik kişiye formasyon verir. Ona bilgi yüklenmez. Yani şu ürünün nasıl üretildiğiyle ilgili bilgiyi spesifik olarak göstermez. Bu ürünün üretimiyle alakalı yolu, yöntemi sana tanıtır. Ondan sonrası da artık sana kalmıştır... Elbette ki formasyonu okulla aldım. İş spesifik olarak işte öğrendim. (Bilgisayar Mühendisi, Kadın, 30)

Üniversite insana analitik düşünmeyi öğretiyor. (*Makina Mühendisi, Erkek, 27*)

Mühendislerin üretim noktasında deneyimlediklerini tartışırken bir önemli başlık da takım çalışmasıdır. Ergene Havzası'nda mühendislerin yüzde 70,3'ü proje gerekliliğiyle, yüzde 45,4'ü toplam kalite yönetimi nedeniyle ve yüzde 50,9'u da üretim gerekliliğiyle takım çalışması içinde yer alıyorlar.

Mühendisler yaptıkları işin mühendislikle ilişkili olduğunu düşünüyorlar (Grafik 3.3). Havza'da işletmeler, teknoloji düzeyi, mühendislere, mühendislik bilgi ve becerisini kullanabileceği bir ortam sunuyor.

Grafik 3.3. Mühendislerin Yaptıkları İşin Mühendislikle İlişkisi



Mühendisler, üretim noktasında karar ve tasarım süreçlerinde çok etkilileri olduklarını belirtiyorlar (Grafik 3.4). Diğer bir deyişle, üretim sürecinde denetim yetkisinin kendilerinde olduğunu vurguluyorlar. Mühendisler yaklaşık yüzde 83,5 "etkiliyim" ya da "çok etkiliyim" diye cevap veriyor.

Grafik 3.4. Mühendislerin İşe Dair Karar/Tasarım Süreçlerinde Etkinlikleri



Mühendisliği belli bir vasfı ve denetim düzeyinde yapınca, “sahada olmak”, çok doyurucu olarak anlatılıyor. Sahada olmak, doğrudan üretimin içinde yer almak aslında. Ergene Havza’sında bir çok mühendis, bunun çok önemli olduğunu vurguluyorlar. Bir mühendis şöyle aktarıyor:

Sahada olmak beni çok mutlu ediyor.. Kendimi orada daha iyi hissediyorum. O işi orada daha iyi yapıyorum. Nedenini bilmiyorum. Yöneticilik denilen kavram hep benim gözümde bir ego unsuru bir insanları azarlama unsuru bir üstten bakma unsuru olarak kafamda hep öyle bir algı var. (*Elektrik mühendisi, Erkek, 27*)

“Sahada olmak” mühendislere vasfın iki boyutunu deneyimleme imkanı veriyor: “Teknik” ve “kolektif.” Teknik boyutu, üretim bilgisine sahip olmak, mühendislik bilgi ve becerilerini üretime aktarmaktır. Teknik boyutu ile ilgili mühendislerin sözlerine kulak verelim:

İşten aldığım zevk şu, teknik olarak alıyorum. Herhangi bir metali işlendikten sonra benim bilgisayar üzerinden otomasyon tekniğiyle onu yönlendirmem ve starta bastıktan sonra çalışması onun benim emeğimle çalışır hale gelmesi beni tatmin ediyor. (*Elektrik mühendisi, Erkek, 27*)

Bu kadar gecelere kadar demir yığınlarıyla uğraşırken uğraş-masak insanlarla içli dışlı biraz daha olabilsek” diye espriler yapıyoruz ama yine karşıma çıksa ben mühendisliği seçerdim diye düşünüyorum. Çünkü teknik, o demir kokusunu almak bana iyi geliyor. O alanda bulunmak bana iyi geliyor. Üretimde bulunmak iyi geliyor. (*Makina Mühendisi, Erkek, 27*)

Kolektif boyutu ise sanayi üretimin doğası gereği birlikte üretme pratiğidir. Üretimin kolektif doğası , mühendislerin süreçte bir çok kişiyle ortak bir iş üretmeleri anlamına gelmektedir. Mühendisler vasfın “kolektif” boyutunu şöyle aktarıyorlar:

Berber bir çok insanla bir şey ortaya çıkarabiliyor olmak. Bunu beraberce üretebilmek onun duygusu bence güzel bir his. Üretimde olmak bence güzel bir his ve bunu tek başına değil birileriyle beraber yapmak.

Üretimden kopmuyorsun hem de insan görüyorsun. İşçilerle sohbet etmek bile kafa dağıtmanı sağlıyor, güzelleştiriyor o anını. (*Makina Mühendisi, Erkek, 32*)

Vasıf ve denetim tartışmasında itirazlar da var. Mühendis kadrosunda çalışan mühendislerin “yasal onay makamlığı”ndan başka bir şey yapmadığını vurgulayanlar oldu. Şirketlerdeki mühendislik kadrolarının şirketler için zorunlu olan imza yetkisinden kaynaklandığı vurgulanıyor. İşletmeler, kendi yerli mühendisini tasarımcı olarak değerlendirmiyor çünkü yerli teknoloji/tasarım yapılmıyor. Üretim ithal ekipmanla ve ithal tezgahla yürütülüyor. Mühendisler ise sadece, yasal zorunluluk nedeniyle bu üretimin kontrolörü/denetçisi konumundalar. Mühendislere kulak verelim:

Bizim burada yaptığımız tek şey işletmecilik olayı. Makina ve ürünle ilgili tüm değişiklikler yurtdışından geliyor. Sadece işletmecilik. Tasarım üzerine, üretim üzerine değil. Hep işletme üzerine. (*Makina Mühendisi, Erkek, 39*)

Mühendis kadrosunda çalışan mühendisler burada “yasal onay makamlığı”ndan başka bir şey yapmıyor. İşletmeler kendi yerli mühendisini tasarımcı olarak değerlendirmiyor çünkü yerli teknoloji/tasarım yok. İthal ekipmanla ve ithal tezgahla yürüyen iş var. (*Makina mühendisi, Erkek, 32*)

Vasıf ve denetim konusunda bir başka itiraz da mühendislerin daha geniş ve bütünsel düşünme ve uygulama becerilerinin sürekli tekrar eden basit işlere dönüşmüş olmasıdır. Bilgi ve beceri parçalanmış ve küçük parçalara bölünmüştür. Mühendisler, “işçileşme” olarak adlandırılabilir bir süreç deneyimlediklerini belirtiyorlar:

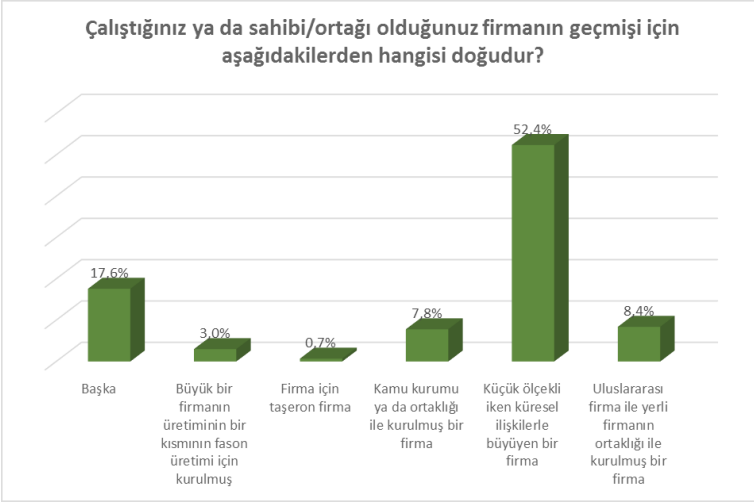
Kavram olarak mühendislik nedir? Bilimden öğrendiğimiz şeyleri uygulamaktır. Üniversitede aldığımız eğitimi bir şekilde günlük hayatta, karşılaştığımız birçok soruna dair bir şeyler üretmemizdir. Dolayısıyla bunu yapabiliyor muyuz? Bu kadar geniş şeyler düşünmeye bile fırsatımız olmuyor. İşçileşmek bu anlamda. Sadece önümüzdeki işe odaklanıyoruz ve daha geniş düşünemiyoruz. (*Kimya mühendisi, Kadın, 27*)

Sonuç olarak, iş tanımına sahip, işyerinde eğitim alan, mühendislik bilgi ve becerisi gerektiren işlerde çalışan, takım çalışması içinde yer alan, karar ve tasarım süreçlerinde etkili bir mühendis profili ile karşı karşıya olduğumuzu söyleyebiliriz.

2. Teknoloji: Sanayinin A Sınıfı

Ergene Havzası'nı tartışırken, havzadaki işletmelerin geçmişten bugüne nasıl bir yol izlediği önemlidir. İşletmelerin küresel ilişkiler içinde büyüdükleri görülüyor (Grafik 3.5). Uluslararası firma ile yerli firmanın ortaklığı ile kurulmuş firmalar (yüzde 8,4), küçük ölçekli bir firma iken küresel ilişkilerle büyüyen firmalar (yüzde 52,4) havzada önemli bir yer tutuyor.

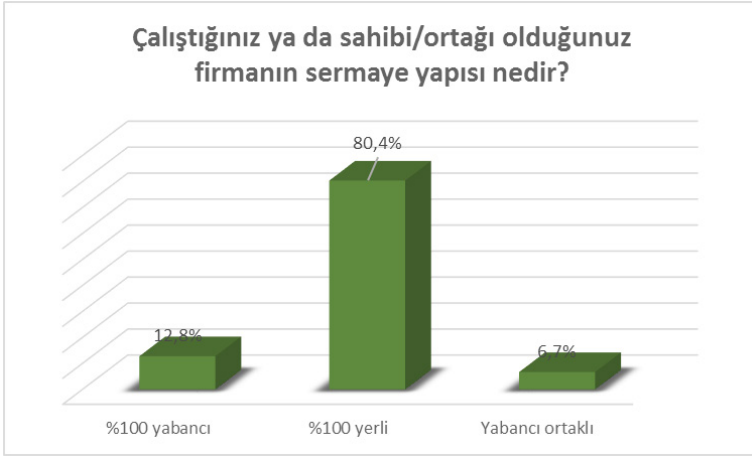
Grafik 3.5. Mühendislerin Çalıştıkları Firmaların Geçmişten Günümüze Durumu



İşletmelerin sermaye yapısı da, Havza'nın mühendislere sunduğu iş, istihdam ve çalışma koşullarını açıklayabilmek için önemlidir. İşletmelerin önemli bir bölümü tümüyle yerli sermayeye ait olsa da (yüzde 80,4), yüzde yüz yabancı sermayeli olan (yüzde 12,8) ile ya-

bancı ortaklı olan (yüzde 6,7) işletmeler Türkiye sanayi için önemli göstergedir (Grafik 3.6).

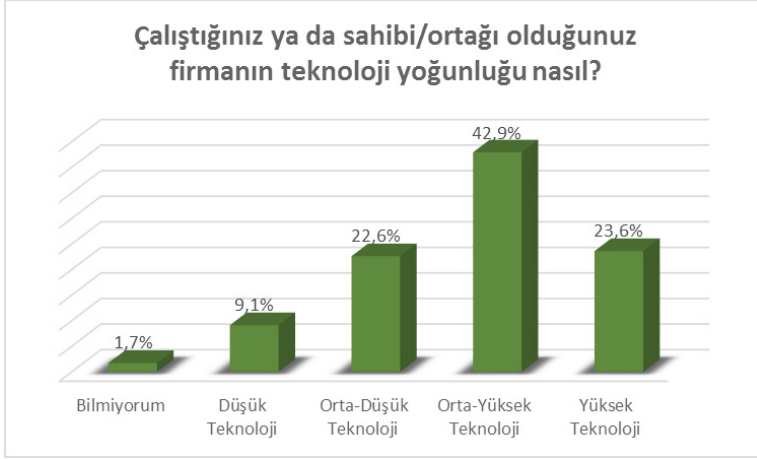
Grafik 3.6. Mühendislerin Çalıştıkları Firmaların Sermaye Yapısı



İşletmenin sermaye yapısı, daha önce belirttiğimiz gibi mühendislerin gelir düzeylerini, işyerlerinde eğitimi ve mühendislik deneyimini doğrudan belirlemektedir. Yabancı sermayeye dayalı işyerleri, işyeri eğitimlerine önem vermekte, yüksek ücretlerle mühendis çalıştırmakta ve 35 yaş üstü mesleki deneyimi olan mühendislere yönelmektedir.

Ergene Havzası'nda teknoloji yoğunluğunun orta-yüksek olduğunu belirtebiliriz (Grafik 3.7). Teknoloji, Havza'daki tüm sanayi dinamikleri için oldukça belirleyicidir; sanayinin hem bugünkü halini hem de gelecek perspektifini serimler.

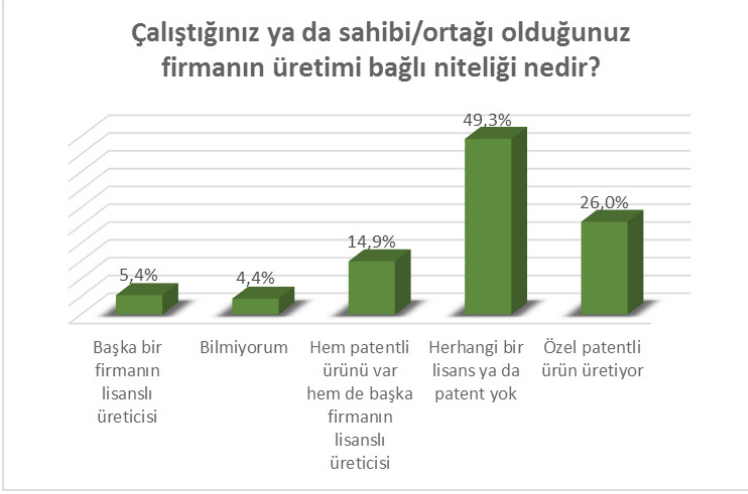
Grafik 3.7. Mühendislerin Çalıştıkları Firmaların Teknoloji Yoğunluğu



Orta-yüksek teknolojiye sahip işyerleri daha çok yüzde yüz yabancı sermaye ya da yabancı sermaye ortaklı işyerleridir (Ek 2.25). Ayrıca büyük ölçekli işletmelerdir (Ek 2.26). Ergene Havzası'nın orta-yüksekte toplanan teknolojik yapısı, sanayinin üretim, katma değer, ihracat, ithalat, girişimi sayı ve istihdam düzeyini de doğrudan belirlemektedir.

Firmaların yarıdan fazlasında (yüzde 57) Ar-Ge birimleri bulunuyor. Ayrıca, Havza'da patentli ürün üretiliyor (Grafik 3.8). Firmaların yaklaşık yüzde 40'ı patentli ürün üretiyor. Dış pazar için de üretim yapılıyor. Yüzde 36,5 dış pazara üretim yapmıyor ama diğer yüzde 63,5 belli oranlarda dış pazarlara üretim yapıyor.

Grafik 3.8. Mühendislerin Çalıştıkları Firmaların Üretim Bağı Niteliği



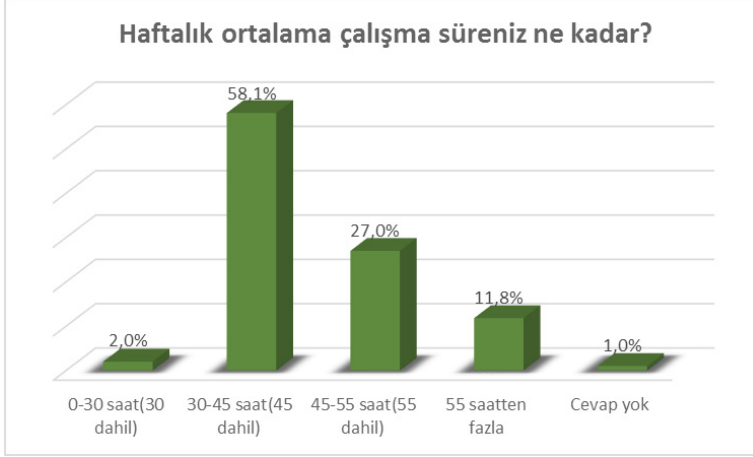
Ergene Havzası orta-yüksek teknolojisi ile, Ar-Ge'nin varlığı ile, patentli ürün üretimi dış pazar için üretimi ile "Sanayinin A sınıfı" olarak tanımlanabilir. Dolayısıyla, mesleki deneyimlerini, fabrikada ve kentte yaşam örüntülerini incelediğimiz mühendisler böyle bir sanayi coğrafyası içindeler.

3. Çalışma Süreleri ve Çalışma Koşulları

Ergene'de mühendisler uzun saatler çalışıyorlar. Mühendislerin yüzde 58,1'i haftalık 30-45 saat aralığında ve yüzde 27'si 45-55 saat aralığında çalışıyor. 55 saatten fazla bir süreyle yasaya aykırı olarak çalışan mühendislerin oranı ise yüzde 11,8'dir (Grafik 3.9). Ergene'nin kurumsallaşmış sanayi yapısı dahilinde İş Kanunu'na aykırı şekilde haftalık ortalama yasal çalışma süresinin üzerinde çalışanların görece az olduğunu da vurgulamak gerekir.

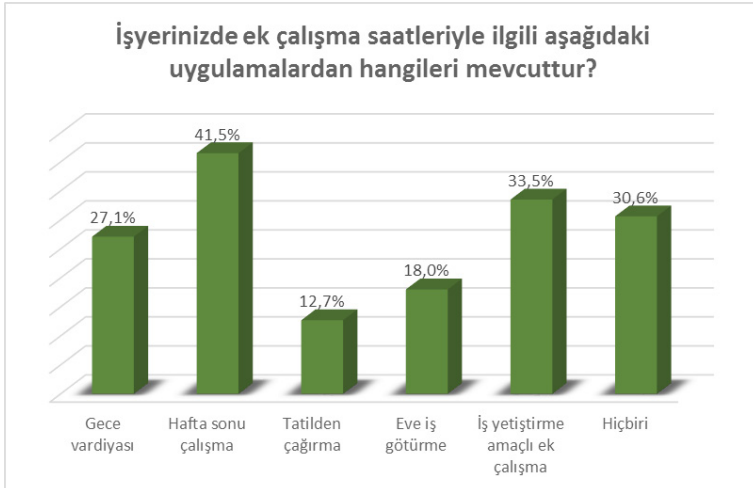
Ergene Havzası'nda genç mühendisler çok daha uzun saatler çalışıyorlar (Ek 2.27). Deneyimli mühendislerin de oldukça uzun çalışma saatleri olduğunu da vurgulamak önemlidir. Gençler uzun saatler çalışmaktadır ama deneyimli mühendislerin de yasal çalışma saatlerini zorladıklarını belirtmek gerekir. Havza'da uzun çalışma saatlerinin hem kadın hem de erkek mühendisler için geçerli olduğunu belirtebiliriz. Fakat erkek mühendisler kadınlardan daha uzun saatler çalışıyorlar. 45 saat ve üstü çalışanlar erkeklerin içindeki oranı yüzde 40 iken, kadınlar içindeki oranı yüzde 32,6'dır (Ek 2.28).

Grafik 3.9. Mühendislerin Haftalık Ortalama Çalışma Süreleri



Fazla çalışma, en çok hafta sonu çalışma ve iş yetiştirme amaçlı ek çalışma olarak belirtiliyor (Grafik 3.10). “Sanayinin A sınıfı” olarak tanımlayabileceğimiz Ergene’de fazla çalışma konusunda yüzde 27,1 oranı ile gece vardiyası belirtiliyor. Bu da kurumsallaşmış bir üretim süreci ve üretim örgütlenmesinin bir kere daha altını çiziyor.

Grafik 3.10. Mühendislerin Ek Çalışma Süreleri



Uzun çalışma saatleri karşılığında “ödenmeyen fazla mesailer” bir gerçeklik. Mühendislerin yüzde 79,7’si fazla mesai ücreti almadığını söylüyor. Fazla mesaiyi alan yaklaşık yüzde 20 ise Türkiye gerçeğine vurulduğunda yine oldukça önemli bir oran olarak ortaya çıkıyor. Bununla paralel olarak, önemli oranda mühendis (yüzde 31) prim sisteminin işyerinde işlediğini ve prim aldıklarını söylüyorlar.

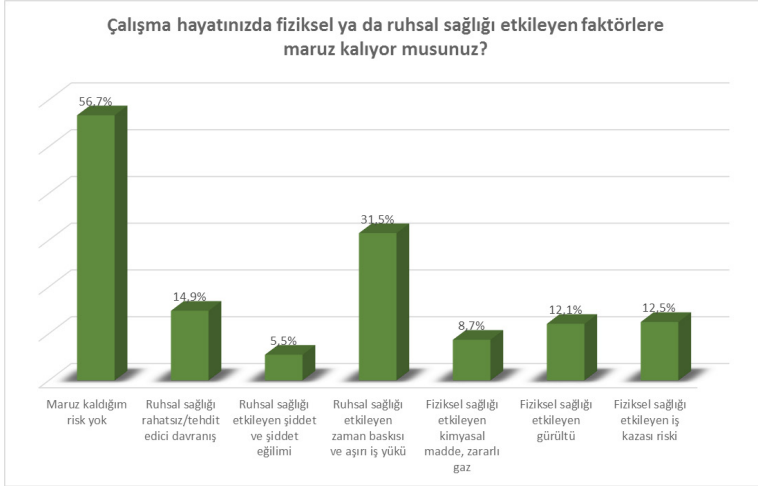
Uzun ve yoğun çalışmaya karşı ücretini yetersiz bulan bir mühendis yaptığı iş ve aldığı ücret ilişkisini şöyle ifade ediyor:

Çalışma saatleri dışında dört ya da beş mühendislik işi yapıyorum. Aldığım ücret bir mühendislik ücreti bile etmiyor.
(*Elektrik mühendisi, Erkek, 29*)

4. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği: Kurumsal İşyerleri

Sanayiye dayalı üretimin gerçekleştirildiği işyerleri, sıklıkla karşılaşılan iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle işçi sağlığı ve iş güvenliği bakımından özel inceleme gerektirir. Fiziksel sağlığı tehdit eden iş kazası riski, gürültü, kimyasal madde ve zararlı gaz gibi etkenler belirtilmekle birlikte, bu tehditler çok yoğun değildir (Grafik 3. 11). Dolayısıyla, fiziki sağlığı tehdit eden faktörlerin kurumsal olarak düzenlediğini söyleyebiliriz. Bu kurumsallaşmaya işaret eden başka bir konuda, oldukça önemli sayıda işyerinde işyeri hekiminin bulunuyor olmasıdır. İşletmelerin yüzde 79'unda işyeri hekimi bulunuyor.

Grafik 3.11. Mühendisleri Çalışma Hayatında Fiziksel ya da Ruhsal Sağlıklarını Etkileyen Faktörler



Mühendislerin sağlığını esas tehdit eden ise “ruhsal sağlığı etkileyen zaman baskısı ve iş yükü”. Bu yoğun iş yükü ve beraberinde getirdiği stresin sağlığa etkisini bir mühendis şöyle açıklıyor:

İş ortamı etki ediyor. Eskiye göre daha az gülüyorum sanki. İlla kafada bir şey var. Eve gidiyorum hanım “Ne oldu?” diyor. Sürekli kafamda bir şey var. Saat beşten sonra eve gideyim güleyim olmuyor. (...) Kafam hep dolu. (*Makina Mühendisi, Erkek, 39*)

5. Mesleki Gelecek ve Güvencesizlik: Çevresel Fordizm

Ergene Havzası şu ana kadar aktarılanlar ile bir çevresel Fordizm örneği olarak şekillenmektedir. Çevresel Fordizm, az gelişmiş-çevre ülkelerin uluslararası işbölümündeki konumlanmasını işaret eder. Bu anlamda post-Fordizmin yarattığı yeni işbölümünün bir görüngüsüdür. Çevresel Fordizm, bir önceki dönemin üretim sisteminin çevre ülkelere taşınmasıdır. Bu kapsamda görece büyük ölçekli işletmeler, üretilmemiş fakat transfer edilmiş teknoloji ve görece yüksek ücretlerin birlikteliği ile var olur.

Çevresel Fordizmin mühendisleri mesleki gelecek ve güvencesizlik konularını nasıl deneyimliyorlar? Mühendislerin karşı karşıya olduğu mesleki güvencesizliği ve geleceksizliği bir kaç boyutu ile inceleyebiliriz: İstihdam güvencesizliği, istihdam biçimlerinin güvencesizliği, sosyal güvencesizlik.

İstihdam güvencesizliği olarak düşündüğümüzde “İşinizi mühendis hariç biri yapabilir mi?» sorusuna yalnızca yüzde 28,1, «evet, yapabilir» yanıtını veriyor. Diğer bir deyişle, mühendislerin çok büyük bir bölümü işinin mühendislik bilgi ve beceri gerektirdiğini vurguluyor. Bu istihdamda bir güvence olarak okunabilir mi?

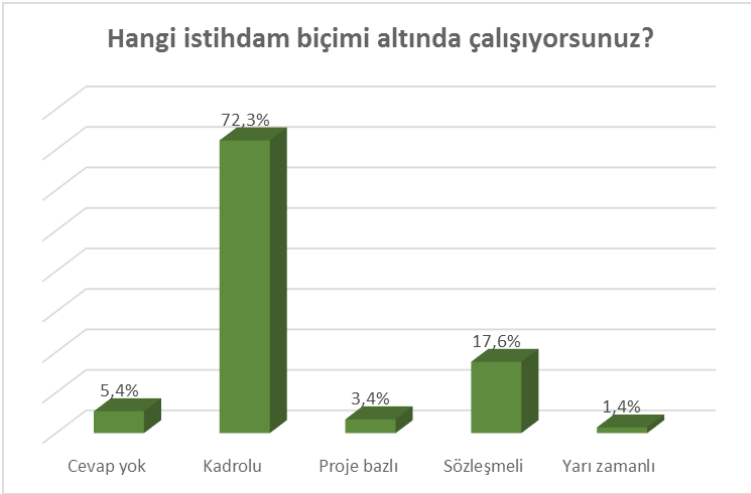
Mühendislerin işini yalnızca mühendis olanları yapabilmesi mühendislere bir güvence vermiyor. Bunun en önemli sebebi ise özel sektöre hiç güvenlerinin olmaması. “Burası özel sektör”, “Belli olmaz ki burası özel sektör”, “Sonuçta özel sektör, bir hata yaparsın, gidersin”, cümleleri çok sık telaffuz edildi. Özel sektöre ciddi bir güvencesizlik olduğunu mühendislerin sözlerinden anlamak mümkün:

Kısmet... Çünkü özel sektör. Yarın patron kapatıyorum da diyebilir ya da seninle artık çalışmıyorum da diyebilir. Devlet dairesi gibi değil. (*Gıda Mühendisi, Kadın, 26*)

Sonuçta diyorum ya özel sektör bir hata yaparsın gidersin. (...) On tane iyi yaparsın bir tane kötü yaparsın. Hepsini götürür. (Makina Mühendisi, Erkek, 39)

İstihdam biçimlerinin güvencesizliği olarak baktığımızda, yüzde 72,3 belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışıyor(Grafik 3.12). Bu Havza'nın yeni esnek çalışma ilişkilerini, yeni istihdam modellerini doğrudan uygulamadığını gösteriyor. Diğer bir deyişle, esnek çalışma biçimleri olan proje bazlı çalışma ve belirli süreli çalışma Ergene Havzası emek piyasasında baskın, görünür ve gözlemlenebilir bir durumda değildir.

Grafik 3.12. Mühendislerin İstihdam Biçimleri

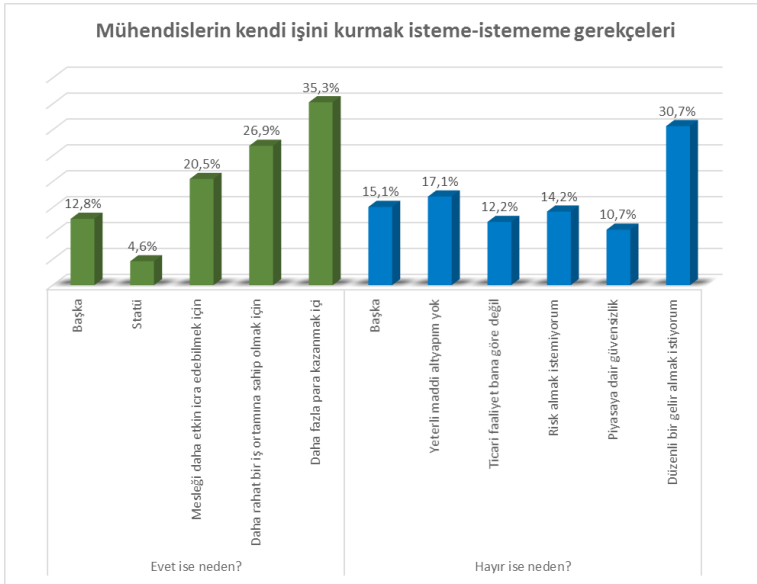


Sosyal güvencesizliğin mühendislerde gözlemlenmediğini belirtmek gerekiyor. Sosyal güvenceye baktığımızda, tüm mühendisler sosyal güvenlik kurumuna bağlı olarak çalışıyor. Havza'daki mühendislerin yalnızca yüzde 40,1'inin bireysel emeklilik sigortası bulunmaktadır.

Mühendislerin bu koşullar altında kendi işini kurma tercihleri üzerinde de durduk. Mühendislerin yarıya yakını kendi işini kurmak

istiyor (yüzde 53), diğer yarısı (yüzde 47) istemiyor. Kendi işini kurmak isteyenler daha fazla para kazanmak için, daha rahat bir iş ortamına sahip olmak için ve de mesleği daha etkin icra edebilmek için böyle bir tercih yapıyorlar (Grafik 3.13). Kendi işini kurmak istemeyenler için en önemli nokta düzenli bir gelir elde etmek. Bunu destekleyen diğer nokta ise piyasaya dair güvensizlikleri. Dolayısıyla, işçilikten işverenliğe ya da şirket sahipliğine geçme önünde en karanlık nokta piyasada ayakta kalınıp kalınamayacağı ve bununla bağlantılı olarak düzenli gelir elde edilip edilemeyeceği olarak ortaya çıkıyor.

Grafik 3.13. Mühendislerin Kendi İşini Kurma/Kurmama Tercihleri



Mühendisler ile yaptığımız görüşmelerde, Ergene Havzası'nda daha önce fabrikalarda yaklaşık 10 yıl ya da daha fazla çalışmış olanların, Çorlu/Çerkezköy/Silivri üçgeninde küçük ve orta ölçekli firma kurma eğilimi içine girdikleri vurgulanıyor. Bir mühendis şöyle aktarıyor:

KOBİ'ler, küçük sanayi sitelerinde, banliyö bölgelerinde yan sanayi ürünleri, yedek parça, fason ekipmanlar üretiyorlar. İstihdam ettikleri kişi sayısı 10'un altında oluyor. Ama çok uzun ömürlü olmuyor. Bu sistem, genelde kişiye bağlı gelişiyor. O kişi çekilince de işletme çöküyor. (*Makina mühendisi, Erkek, 32*)

Mühendisler gelecek kaygısı duyuyorlar mı? “Gelecek kaygısı duymuyorum” diyenler yüzde 62,2'dir. Türkiye geneli ile değerlendirildiğimizde bu görece düşük “gelecek kaygısı” Ergene Havzası'nın çevresel Fordizm koşullarından kaynaklanıyor. Gelecek kaygısını tartışırken şu sorular önemli olabilir: Kadın ile erkek mühendisler açısından gelecek kaygısı fark ediyor mu? Yaş gelecek kaygısında belirleyici mi? Mühendislik alanı gelecek kaygısında belirleyici olabiliyor mu?

Genç mühendisler daha fazla gelecek kaygısı içindedirler (Ek 2.29). Genç mühendislerden yaklaşık yüzde 40'ı kaygılı olduğunu ifade ederken, bu oran 45 yaş üstü mühendislerde yüzde 20'lere düşüyor. Ülkenin ekonomik ve siyasal gidişatı meslek deneyimi edinememiş gençler için daha tehditkar görünmektedir.

Kadın mühendisler erkek mühendislere göre çok daha kaygılılar (Ek 2.30). “İşinizle ilgili gelecek kaygısı duyuyor musunuz?” sorusuna kadın mühendislerin yüzde 60,9'u “Evet” derken, erkek mühendislerin yalnızca yüzde 33,2'si “Evet” diyor.

Gıda ve kimya mühendislerinde kaygı düzeyi çok daha yüksek (Ek 2.31). Elektrik ve makina mühendislerinin Havza'da daha yüksek ücretler aldıklarını belirtmiştik. Görece daha düşük ücretler alan gıda ve kimya mühendisleri geleceklerini güvende hissetmediklerini belirtiyorlar.

Tüm bu koşullar altında mühendislerin iş seçiminde iş güvencesi-yüksek ücret tercihleri irdelendiğinde yüzde 67,9 gibi yüksek bir oranla öncelikli tercihlerinin iş güvencesi olduğu ortaya çıkıyor.

Çevresel Fordizm koşulları güvencesizlik sorunu ortadan kaldırmamaktadır.

Mesleki geleceksizlik ya da güvencesizlik koşullarında bir önemli soru: “Aynı mesleği seçer miydiniz?” Mühendislerin büyük bir çoğunluğu (yüzde 67, 6), “Evet” diyorlar. Tercih halinde yine mühendisliği seçeceklerini belirten büyük çoğunluk, Ergene Havzası'nın mühendislere sunduğu çalışma ve ücret koşullarının sonucudur.

Sonuç olarak, Ergene Havzası'nda deneyimlenen bir çevresel Fordizmden bahsedilebilir. Mesleki gelecek ve güvencesizlik tartışmasını Ergene Havzası'ndaki sanayi ve üretimin yapısal koşulları ve kurumsal emek piyasasının örüntüleri içinde değerlendirmek gerekir.

IV. Kentte Mühendisler

1. Kentte Gündelik Hayat Örüntüleri: “Mühendis Çok Çalışıp, Az Yaşar”

Ergene Havzası, mühendisler için “çalışma mekanı”dır. Ergene Havzası, hızlı bir sanayileşme sonrası, hem bölgesel olarak hem de kentleşme pratikleri açısından mekanın planlı şekilde düzenlenemediği bir yapıya sahiptir. Dolayısıyla konut ulaşım, altyapı ve çevresel koşullar itibarıyla plansız büyümenin sonuçlarını yaşıyor. Aynı süreç, sosyal-kültürel ilişki ağları ve mekanlarının üretilememesine de neden oluyor. Bu noktada Ergene Havzası mühendisler için yalnızca çalışma mekanı işlevi görüyor.

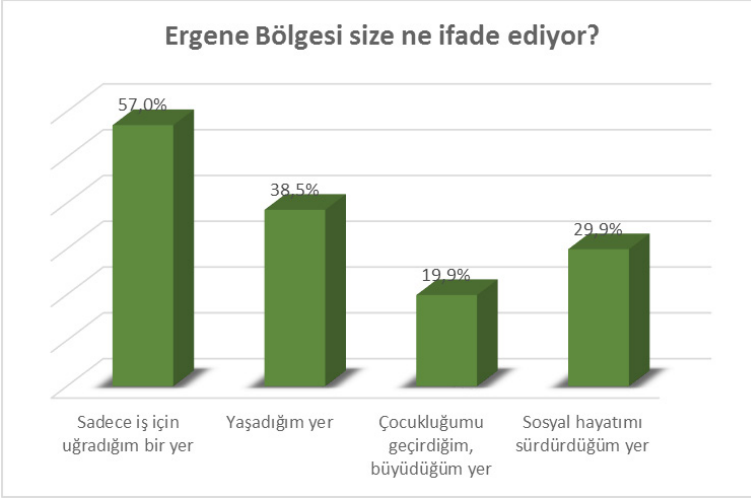
Mühendislerin yaklaşık yarısı yaşadığı yere (yüzde 51,7) çalışmak için geldiğini söylüyor (Grafik 4.1). Diğer yüzde 14,2'lik kesim ise ailelerin seçtiği yer olduğu için bölgede yaşadıklarını söylüyorlar. Dolayısıyla, mühendislerin çok büyük bir bölümü, ailesinin göç etmesi ve kendi göç etmesi nedeniyle Ergene Havzası'na gelmiştir. Bölgeye göçün çevre illerden olması dolayısıyla, daha önce de belirttiğimiz gibi, bölge insanı olarak tanımlayabileceğimiz yaklaşık yüzde 60'lik bir mühendis kesimi bulunmaktadır.

Bölgedeki deneyimli mühendislerin, 45 yaş ve üstü, çok daha büyük bölümü «çalışmak için geldim» diyor. Genç mühendisler ise, aileleri buraya geldiği için bölgede olduklarını belirtiyorlar (Ek 2.32). Dolayısıyla, bir dönem önce göç etmiş mühendislerin çocuklarının bölgede kaldığını söylemek yanlış olmayacaktır.

Grafik 4.1. Mühendislerin Yaşadıkları Şehre Gelme Nedenleri



Mühendislerin büyük çoğunluğu için “Ergene” demek, “çalışma” demek. “Sadece iş için uğradığım bir yer” diyorlar (Grafik 4.2). Ergene Havzası’nın hızlı bir sanayileşme ile yapılanmış olması, bölgede sosyal ve kültürel dokunun oluşmasını engellemiş gözüküyor. Dolayısıyla, sanayileşmenin hızı ve yönü ile belirlenmiş konut ve ulaşım sistemi bölgeyi yalnızca «çalışma» olarak kurgulamaya neden oluyor.

Grafik 4.2. Yaşadıkları Kentin Mühendisler İçin Anlamı

Mühendislerin kendilerini nasıl yeniden ürettiğine bakmak, diğer bir deyişle, yaşadıkları yerlerde yaptıkları sosyal etkinliklere bakmak da gündelik hayat deneyimleri için önemlidir (Grafik 4.3). Mühendisler AVM'ye gidiyorlar. AVM dışında yine büyük oranlarda sinema ve kafe-lokanta-kahveye gitmek gibi sosyal etkinlik türlerine yöneldikleri anlaşılıyor. Bu etkinlik alanlarının da AVM ile ilişkili mekanlar olduğu düşünülürse tek yönlü bir etkinlik modeli ile karşılaşıldığı görülebilir.

Grafik 4.3. Mühendislerin Kentte Yaptıkları Sosyal Etkinlikler



Havza'da yapılan sosyal etkinlikleri farklı yaşlardaki ve farklı gelir- lere sahip mühendisler açısından değerlendirmek bize bazı gerçek- likler sunabilir. Genç mühendislerde AVM'de geçirilen süre daha uzun, kafeye ve lokantaya gitme daha fazla ve spor aktiviteleri daha yoğundur (Ek 2.33). 45 yaş ve üstü mühendisler ise sakin sosyal et- kinlikleri (sinemaya gitmek, hobi kurslarına gitmek) tercih ediyor- lar. 45 yaş ve üstü mühendislerde dernek, oda, lokal gibi kolektivist ve dayanışmacı mekanlar da öne çıkıyor.

Sosyal etkinliklere katılımda mühendislerin geliri de belirleyicidir. Gelir düzeyi arttıkça tüketim kalıpları değişiyor kuşkusuz. Dola- yısıyla, iyi ücret alan mühendislerde restoran, bar, kafe, lokantada geçen zamanın arttığını gözlemliyoruz (Ek 2.34).

Genel olarak baktığımızda, genç mühendisler Havza'nın tüm kül- türel ve sosyal kısırlıklarına rağmen sokakta ve hareketli sosyal et- kinliklere yöneliyorlar. En çarpıcı gerçek ise genç mühendislerin kolektivist, dayanışmacı sosyal mekanlara (lokal, dernek, meslek odaları gibi) gündelik hayatlarında hiç yer vermemeleridir.

Havza'nın "çalışma mekanı" odaklı düşünülmesi, işin gündelik hayata tümüne yayılması olarak da deneyimleniyor. Mühendisler bu süreci şöyle aktarıyorlar:

Üstünüze düşen sorumluluk var sonuçta. Evden çıkınca çocuğunuzu nasıl düşünüyorsunuz, buradan çıkınca da burayı da düşünüyorsunuz. Bugüne kadar 8 aydır ben hiç üretimin durması gibi bir durum yaşamadım. Bir sorumluluğunuz var yani sonuçta anlatabiliyor muyum? Yani çocuğuna karşı nasıl bir sorumluluğunuz varsa, buraya karşı da bir sorumluluğunuz var. (*Makina mühendisi, Erkek, 32*)

Bizim yaptığımız işte iş yükü de var stres de var. Mesela adam eczanede çalışıyor. Saat beşten sonra kapatıp gidiyor. Beşten sonra onu arayacak olan kimse yok. Problem yok. Ama beşten sonra senin telefonun da çalabilir. Sabah kaldırılabirsin burada arıza var falan diye. Bunlar olağan şeyler. Bir bankacı gibi mesai bitince gidiyor. Sistem kapanıyor. Bizde öyle bir şey yok 24 saat üretim yaptığımız için. (*Makina Mühendisi, Erkek, 39*)

Havza'nın "çalışma mekanı" olarak düşünülmediği durumlar ise sanayileşme ile geride kalmış Tekirdağ ve Edirne'deki mühendisler için geçerlidir. Çerkezköy ve Çorlu rekabetinden geri kalmış illerde gündelik hayat farklı şekilleniyor. Örneğin Edirne'de kente bağlılık ve bölge insanının özelliklerine vurgu öne çıkıyor. Edirne'den mühendislere kulak verelim:

Edirne insanı şöyle farklıdır. Diğer insanlara göre daha rahattır. Kimse kimseye karışmaz. Kimse kimsenin arkasında iş çevirmeye kalkmaz. Tam onu anlatamadım ama iktidar yapısı çok daha farklıdır. Kültür anlayışı farklı. Bazı şeylere kafayı takmaz. Şekilcilik şeyi yoktur. Atatürkçüdür. (*Makina Mühendisi, Erkek, 39*)

Ben pek bu şehirden ayrılıp başka yere gitme hayalim olmadığı için öyle bir şey beni tetiklemiyor. Ama tabi her şeyin

de bir sonu var yani dediğim gibi yani zaman neyi gösterir.
(*Makina Mühendisi, Erkek, 27*)

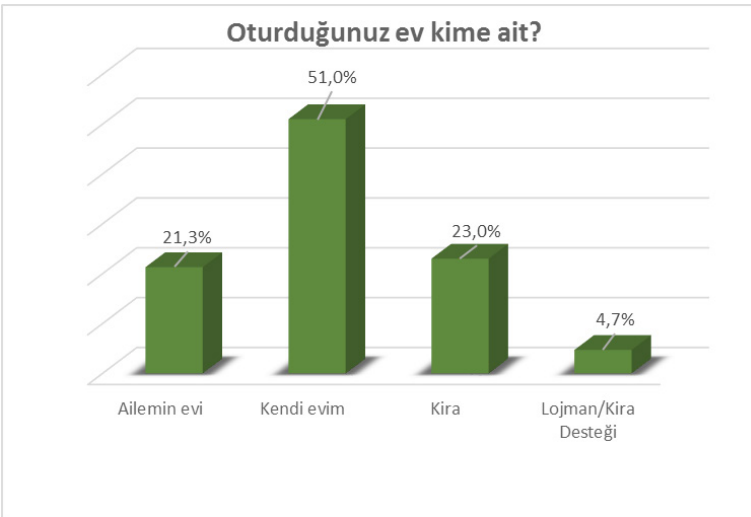
Mühendislerin bölgeyi tümüyle “çalışma mekanı’ olarak tanımlanması, bölgeyle aidiyet kurmamayı, çalıştığı saatler dışında bölgede vakit geçirmemeyi beraberinde getiriyor. Kentte gündelik hayat bir mühendisin şu cümlesinde gizli: “Mühendis çok çalışır, az yaşar.”

2. Konut ve Ulaşım

Mühendislerin önemli bir bölümü (yüzde 58,1) gayrimenkul sahibidir. Havza'daki yaş, deneyim ve ücretler göz önüne alındığında mühendislerin önemli bir bölümünün gayrimenkul sahipliği anlaşılabilir bir durumdur. Gayrimenkul sahipliği 35 yaş üstündeki tüm mühendislerde yaklaşık yüzde 85'ler oranındadır (Ek 2.35).

Mühendislerin önemli bir bölümünün kira gideri yok. Yüzde 70'i yakını ya kendi evinde ya da ailesinin evinde oturuyor (Grafik 4.4). Genç ve bekar mühendisler ailelerinin yanında kalıyorlar (Ek 2.36). 25-34 yaş arası mühendislerin bir bölümü ise ailelerinin onlara verdiği evlerdedir. 45 yaş üstü mühendislerin ise yaklaşık yüzde 80'i kendi evinde oturuyor.

Grafik 4.4. Mühendislerin Oturdukları Evin Mülkiyeti



Mühendislerin büyük çoğunluğu (yüzde 82,4) apartman dairesinde yaşıyor. Ve bu apartmanlar da site içinde (yüzde 60,5) yer alıyor. Site içinde yaşamak, mühendisler için belli bir güvenlik ve sterillik anlamına geliyor. Diğer yandan, aynı gelir grubu insanlarla karşılaşıyorlar. Dışarıyla ilişkileri azalıyor, kendileri gibi olmayan sosyal kesimlerle sosyalleşmeleri azalıyor. Yaş ilerledikçe ve gelir arttıkça, bir bölüm mühendisin müstakil konutu da tercih ettiğini gözlemliyoruz (Ek 2.37, Ek 2.38). Rezidans konut tipi ise Havza'da çok rastlanılan bir deneyim değil.

Mühendislerin yarıya yakın bir kesimi ulaşım konusunda şirketin imkanlarından yararlanıyor. Mühendislerin yüzde 45,3'ü çalıştıkları şirketin imkanlarıyla (şirket servisleri ya da şirketin sağladığı özel araçlar) işe ulaşım sağlıyor (Grafik 4.5). Havza'da çok yoğun bir özel araç kullanımı var. Mühendislerin yaklaşık yüzde 60'i özel araç kullanıyor.

Grafik 4.5. Mühendislerin İşe Gidip-Gelirken Kullandıkları Araçlar



3. Çevre Sorunları

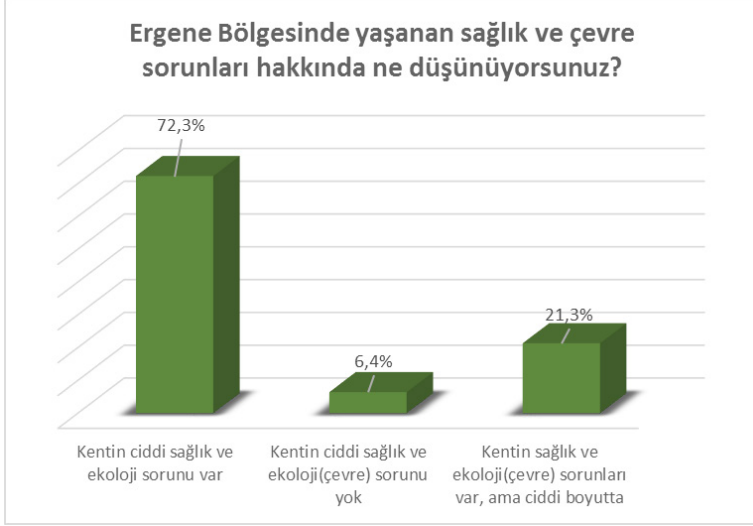
Ergene Havzası'nda hızla gelişen sanayi, nüfus, yerleşim yerlerinin oluşturduğu kirlilik yükü havzada su probleminin baş göstermesine neden oldu. Plansız ve kontrolsüz bir şekilde gelişen sanayi bölgeleri, Ergene Havzası'ndaki su kaynaklarının hızlı bir şekilde tükenmesine neden oldu. Ergene Havzası ileri derecede kirlendi. Hızla sanayileşme süreci yaşayan Ergene Havzası'nda fabrikaların bir çoğunda arıtma tesisi olmadığı, bazı işletmelerin ruhsatının dahi olmadığı belirtiliyor.

Ergene Nehri, fabrikaların bıraktığı kimyasal atıklar nedeniyle simsiyah akıyor ve içinde hiçbir canlı türü yaşamıyor. Çevrede kanser riski artıyor. Meslek odaları ve sivil toplum örgütleri, TEMA ve ÇEKÜL vakıfları, MARÇEP, Ergene platformu, çevre gönüllüleri dernekleri, uzun bir süredir yönetimleri uyarmak, kamuoyunu aydınlatmak, halkı bilgilendirmek için çalışmalar yapıyorlar. Ergene Platformu, "Ergene Nehri'nin artık Trakya'ya hayat vermek yerine ölüm kusar hale geldi." açıklaması yapıyor.⁵

Ergene Havzası'nın sağlık ve çevre sorunları çok ciddi boyuttadır. Mühendislerin hemen hepsi bölgede sağlık ve ekoloji sorunları olduğunu belirtiyorlar (Grafik 4.6). Yüzde 72,34'ü ise sağlık ve ekoloji sorunlarının çok ciddi boyutta olduğunu söylüyor. Genç mühendislerin çevre ve sağlık sorunların daha az duyarlı olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır (Ek 2.39).

⁵ <http://www.milliyet.com.tr/ergene-nehri-ndeki-kirlilik-korkutuyor-gun-dem-1427434/>

Grafik 4.6. Mühendislerin Havzada Yaşanan Sağlık ve Çevre Sorunları Hakkındaki Düşünceleri



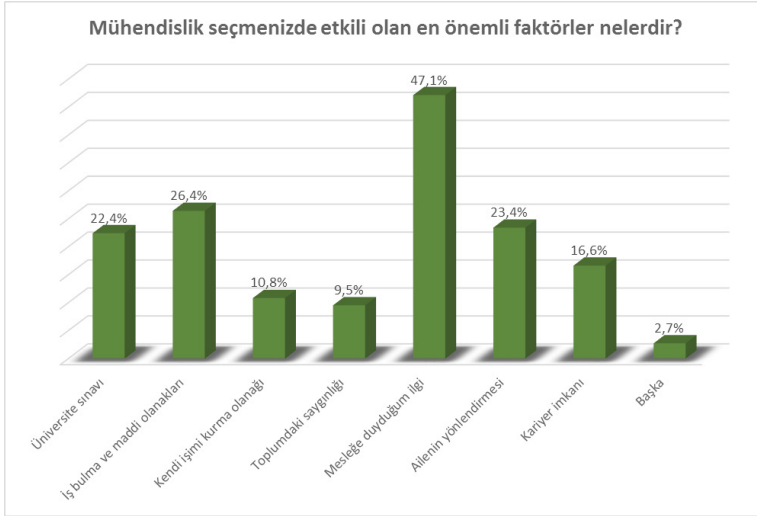
- Ergene Havzası'nda mühendislerin çevre ve sağlık sorunları ile ilgili ortaya koydukları tavır oldukça mesafelidir. Mühendisler, bölgenin kritik ve acil çevre-sağlık sorunlarına da uzaktan gözlemci sıfatıyla yaklaşıyorlar. Durum tespiti yapıyorlar ama sürece aktif müdahale etme konusunda önde ve aktif değiller.

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

1. Meslek ve Toplumsal İlişkiler: “Biz Yanlış Zamanda Mühendis Olduk”

Meslek seçiminde etkili olan faktörler incelendiğinde en çok göze çarpan mesleğin toplumdaki saygınlığının yitimidir (Grafik 5.1). Mühendislerin yalnızca yüzde 9,5’i toplumda saygın bir meslek olduğu için mühendisliği seçtiğini söylüyor. Meslek seçiminde en önemli neden, “mesleğe duyulan ilgi” olarak belirtiliyor. Ardından ise, “iş bulma ve maddi olanaklar» belirtiliyor.

Grafik 5.1. Mühendislik Mesleğini Seçmede Etkili Olan Faktörler



Mühendislerin önemli bir bölümü iş dışında, işyerinden kimseye görüşmediklerini belirtiyorlar (Grafik 5.2). Mühendisler işyeri dışında mühendis arkadaşlarla görüşüyorlar, idari personelle

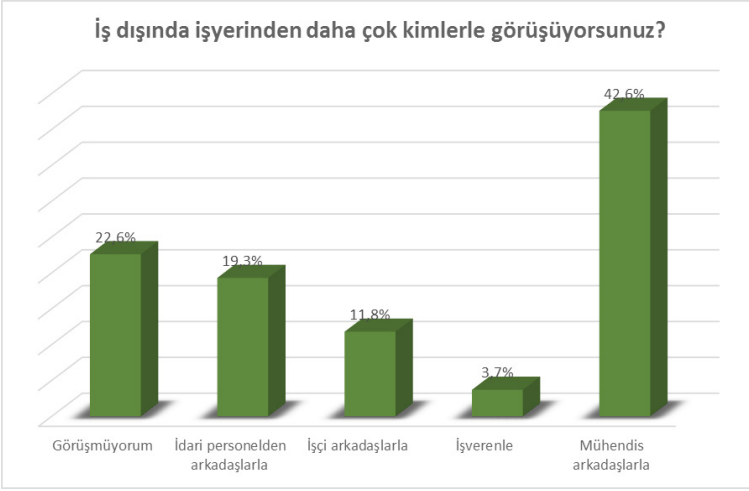
ve işçilerle görüşen mühendis sayısı ise oldukça azdır. Gündelik hayattaki sosyal ilişkileri belirleyen dinamikler neler olabilir? Bu konu üzerinde düşünürken şu sorular akla geliyor: Farklı yaşlardan mühendislerin işyeri dışında görüştüğü kişiler kimler? Farklı gelir düzeyinde mühendislerin sosyalleştikleri insanlar değişiyor mu? Çalıştıkları firmaların yapısı, mühendislerin sosyalliklerini belirliyor mu?

Tüm yaş gruplarında mühendis arkadaşlarla görüşme diğer kişilerden (idari personel, işçi arkadaşlar, işveren) daha fazladır. Fakat genç mühendisler de işçilerle ve idari personelle ilişkinin daha sık olduğunu belirtebiliriz (Ek 2.40). Yaş ilerledikçe de idari personelle ve işçilerle sosyal ilişkiler çok zayıflıyor. İşveren ile görüşme sıklığı ise artıyor.

Farklı gelirlere sahip mühendisler için de farklı sosyalleşme örneklerinden bahsedilebilir. Ücretleri düşük mühendisler için işyeri dışında idari personel ve işçilerle görüşmeler daha yoğundur (Ek 2.41). Gelir düzeyi yükseldikçe sosyalleşmeler mühendislerle ve işverene yönelmektedir.

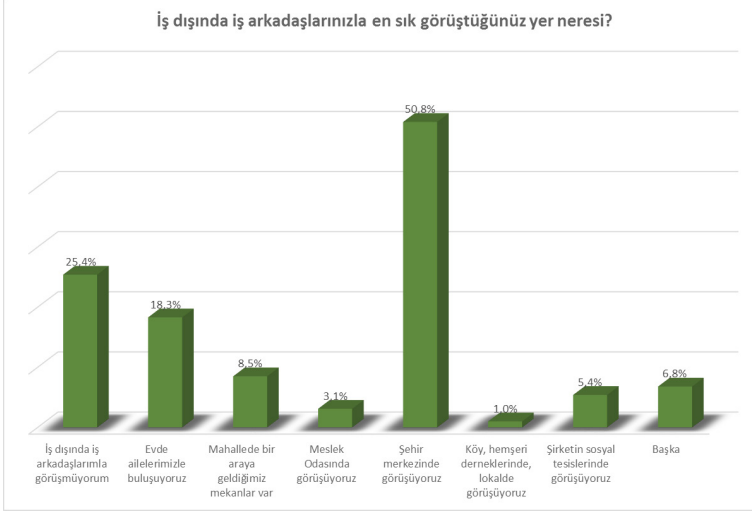
Orta-büyük ölçekli ve yabancı sermaye mülkiyetinde ya da yabancı sermaye ortaklı işyerlerindeki mühendisler çoğunlukla mühendisler ile görüşüyorlar (Ek 2.42). Bu işletmelerdeki mühendislerin yoğunluğu ve iş tanımlarının belirginliği sosyal ilişkileri de daha tanımlı ve belirli yapıyor.

Grafik 5.2. Mühendislerin İş Dışında İşyerinden Görüştükleri Kişiler



Mühendisler toplumsal ilişkilerini şehir merkezinde kuruyorlar (Grafik 5.3). Havza, bir “çalışma mekanı” olarak kabul edildiğinde, gündelik hayat da buna uygun bir şekilde “modern” mekanlarda üretiliyor. Geleneksel sosyalleşme ortamlarının, “evde ailelerle buluşma”, “mahallede bir araya gelme”, “meslek odasında görüşme”, oldukça zayıfladığını belirtmek mümkündür.

Grafik 5.3. Mühendislerin İş Dışında İş Arkadaşlarıyla En Sık Görüştükleri Yerler



Meslek ve toplumsal ilişkilere baktığımızda, bazı mühendisler kendilerini “teknik amele” ya da “vasıflı amele” diye adlandırıyorlar. Üretim noktasında teknik işbölümündeki yerlerini belirtiyorlar. Kendilerini sermayenin “denetim” işlevini yerine getiren bir katman olarak değil, işçilerle birlikte üretimin bir parçası olarak konumlandırıyorlar. Mühendisleri dinleyelim:

Teknik amele derken kendim için yeri geliyor makine tepesine çıkıyorum. Anahtar kullanıyorum, tornavida çeviriyorum. Bizim mühendis arkadaşlar genelde kendilerini amele olmayan tarzda üstü sınıfta hissediyor. Elinde Starbucks kahvesiyle üst sınıftan bir şeymiş gibi hissediyor. Ama kendi emeğini satıyor. Kazandığı paradan kat kat daha fazlasını patrona kazandırıyor. Kendisi o çok ufak payını alıyor. Bilineceği için olayın başka tarafında. (*Makina mühendisi, Erkek, 32*).

Şimdi vasıflı ameleyim. (*Elektrik Mühendisi, Erkek, 27*).

Mühendislerin gündelik hayat deneyimlerinin Havza ile kurdukları zayıf bağ dolayısıyla çok kurduğunu, zayıfladığını ve renksizleştiğini söyleyebiliriz. Gündelik hayatın yeniden üretiminde Havza yetersiz bulunmaktadır. Havza, sanayileşmenin gerektirdikleri doğrultusunda şekillenmektedir. Sanayi ve sermayenin mekana yükledikleri anlam ile üretim yapan işçi ve mühendislerin yükledikleri anlam farklıdır. Sanayi ve sermaye için ucuz konut, hızlı ulaşım yeterli iken, işçi ve mühendisler için sosyal ve kültürel etkinlikler daha kıymetlidir. Bir mühendisin sözleri ile:

Yaptığım işi teknik olarak benimsiyorum ama kendimde anlamlı bir şey bulamıyorum. O parayı aldığımda para bile doyurucu gelmiyor. O maddiyat bir yerden sonra ruhu doyurmuyor. Her akşam kız arkadaşım ile evde bulduğumuzda, 'Ne işimiz var burada?' 'Ne yapıyoruz?' 'Çalışıyoruz da ne oluyor?' diye bunları konuşuyoruz. (*Elektrik mühendisi, Erkek, 29 yaşında*)

Mühendislerin yaşadıkları kenti yalnızca "çalışma mekanı" olarak düşünmesi, mühendisi sınırlandırıyor. "Yaşamınızı tek kelimeyle anlatmak isterseniz, hangi kelimeyi seçersiniz?" sorusuna cevaplar şöyle: "yorgunluk", "anlamsızlık", "sıkınlık", "sıkışmışlık", "monotonluk", "makina gibi hissetme", "duygusuzluk", "tepkisizlik", "geleceğe dönük belirsizlik."

Mühendislerin serzenişlerini en iyi açıklayan cümle: "Biz yanlış zamanda mühendis olduk." 1960'lı ve 1970'lı yılların Türkiye için iktisadi alanda, kalkınmacı çabaların olduğunu ve ülke içinde sanayileşme imkanlarının arandığını belirtebiliriz. Bu iktisadi yapı, imar, inşaat ve makina gibi alanlarda mühendislik ihtiyaç ve istihdamını arttırıyordu. Kamu istihdamı ağırlıktaydı. Siyasal yapıda ise emek "lehinde" hukuksal düzenlemelerin olduğu yıllardı. Mühendisler, uzun dönemli iş sözleşmeleri ile sosyal güvenceye, sendikalaşma ve odalaşma imkanlarına sahip olarak tipik istihdam modelleri altında çalışıyorlardı. Dönemin ideolojik yapısında ise, kapitalist sömürüyü ve toplumdaki eşitsizlikleri konu edinen bir toplum, siyasallaşmış gençlik ve işçi sınıfı hareketlerinden bahsedebiliriz. Güvenceli

koşullarda, kalkınma perspektifi ile sol değerlerin “görece” hakim olduğu bir coğrafyada, mühendisler “kalkınmanın kurmayları”ydılar.

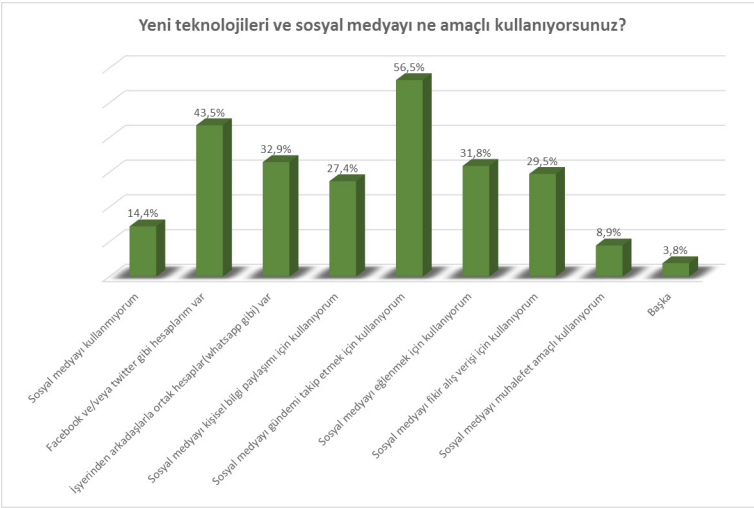
21. yüzyılın başında ise Türkiye’de iktisadi yapı, uluslararası işbölümü doğrultusunda merkez kapitalist ülkelerin ekonomi politikalarına oldukça bağımlı hale geldi. Bunun bir yansıması olarak, merkez kapitalist ülkelerde hazırlanan program dillerine ve program paradigmalarına bağımlı yazılımcılar ve bilgisayar mühendisleri mühendislik istihdamında daha görünür oldular. Özel sektörde istihdam belirleyici oldu. Siyasal yapıda ise emek yalnızca toplumun kurucu unsuru olmaktan değil aynı zamanda yaşamdan, hukuksal düzenlenmelerden ve anayasadan dışlandı. Dönemin ideolojik yapısında ise liberal bireycilik, rekabetçilik, girişimcilik ve risk var. Bu dönemde, mühendis emeğinin irade yitimi ile karşı karşıya olduğunu belirtebiliriz. Bu irade yitimi bir mühendisin şu sözlerinde açıktır:

Bir hayalin derken yok yani. Hayal yok evet. Neyin hayalini kuracağız ki? Kuracağımız hayal yok. Hayal bedava bir şey dediğimiz yok. Ama diyorum ya, sağlığımız var, şeyimiz var. Allaha bin şükür. (*Makina Mühendisi, Erkek, 39*)

2. Toplum ve Siyaset

Yeni iletişim teknolojileri hayatla, toplumla ve siyasetle kurduğumuz bağlarda oldukça belirleyicidir. Yeni iletişim teknolojileri (cep telefonları, whatsapp, facebook gibi sosyal medya mecraları) ile gündelik hayattaki sosyal ilişkiler yeniden üretilmekte ve siyaset takip edilmektedir. Ergene Havzası'nda mühendisler sosyal medyayı kullanıyorlar. Önemli bir bölümü sosyal medyayı kişisel paylaşımlar ve eğlenmek amaçlı kullanıyor. Yine önemli bir bölüm ise sosyal medya ile gündemi takip ediyor. Sosyal medyanın muhalefet amaçlı kullanımı (yüzde 8,9) oldukça düşüktür. Dolayısıyla, sosyal medyanın alternatif bir tartışma kanalı olarak görülmediği açıktır.

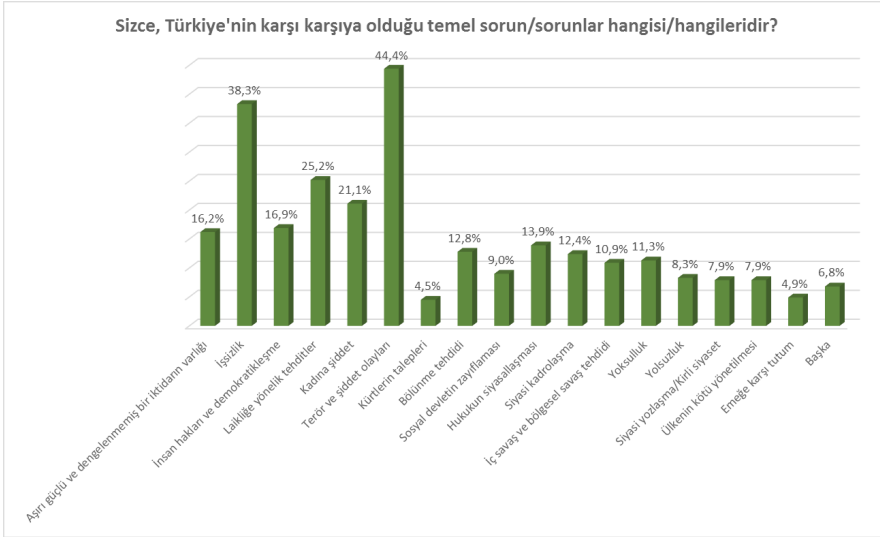
Grafik 5.4. Mühendislerin Yeni Teknolojileri ve Sosyal Medyayı Kullanma Amaçları



Yeni teknolojiler ve sosyal medya kullanımı sürecinde mühendislerin yaşı oldukça belirleyicidir. 35 yaş altındaki mühendisler gündelik hayatlarını ve tüm sosyal ilişkilerini sosyal medya ile kuruyorlar (Ek 2.43). 45 yaş üstü mühendisler için ise teknoloji, gündemi takip etmek için ya da şirketlerin kurduğu whatsapp gruplarının içinde yer almak için anlamına geliyor.

Ergene Havzası'ndaki mühendisler için Türkiye'nin en önemli iki sorunu: Terör/şiddet olayları ile işsizliktir. Havza'da öne çıkan diğer iki sorun ise laikliğe yönelik tehditler ve kadına şiddettir (Grafik 5.5). Laiklik ve kadına şiddet sorununun yüksek sesle dillendirilmesi Havza'nın tarihsel, kültürel ve sosyal yapısı ile ilgilidir.

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



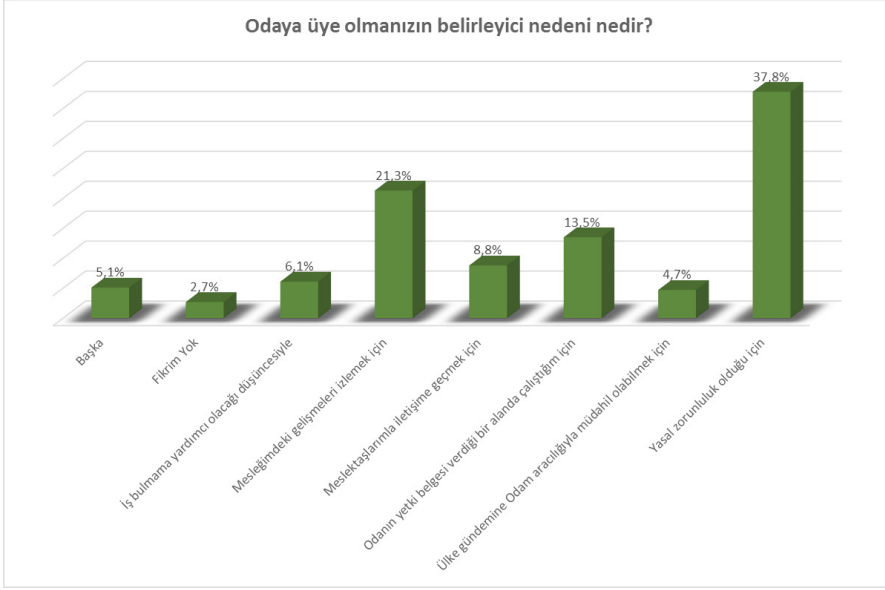
3. Oda ve Örgütlenme: Kuşaklararası Aşınma

Ergene Havzası şu anda Türkiye’de “sanayiinin A sınıfı” olmasına rağmen, Havza’daki işyerlerinde sendikalaşma bulunmamaktadır. Mühendisler sendikaya mesafelidirler. Sendikanın hiçbir etkinliğine katılmayanlar yüzde 95,5’tir. Greve destek veren, fabrika önünde yürüyüşe katılan ya da greve katılan mühendisler ise yalnızca yüzde 2,7’dir.

Mühendislerin meslek odaları ile kurdukları ilişki nasıldır? Meslek odalarına neden üye oluyorlar? Faaliyetlere katılıyorlar mı? Oda üyeliğinin ne gibi faydaları var? Odadan neler bekliyorlar?

Mühendislerin odaya üye olmalarının en temel nedeni yasal zorunluluk olmasıdır. Ardından gelen neden ise meslekteki gelişmeleri izlemek içindir. “Odanın yetki belgesi verdiği bir alanda çalışıyor olmak” ve “meslektaşlarıyla iletişime geçmek de belirtilen nedenler arasındadır” (Grafik 5.6). Burada iki eğilim ortaya çıkmaktadır. İlki, odayı yasal bir zorunluluk ve/ya belgelendirme kurumu olarak görme. İkincisi ise, mesleği geliştirecek ve meslektaşlarla ilişki kurulabilecek bir mecra olarak tanımlama.

Grafik 5.6. Mühendislerin Odaya Üye Olmalarının Belirleyici Nedenleri



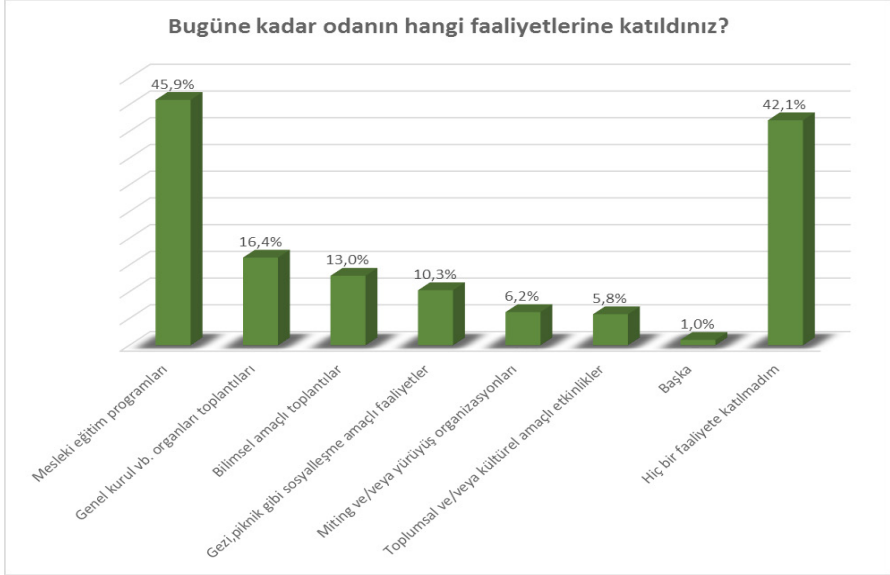
Mühendislerin önemli bir bölümü oda faaliyetlerine katılmıyorlar (Grafik 5.7). Mühendisler, Edirne Şubesi ve Çorlu Temsilciliği yapılarının oda faaliyetlerine katılımı azalttığını belirtiyorlar. Mühendislerin yoğunlaştığı yer olarak Çorlu'nun temsilcilik olarak yeterli faaliyet yapamadığı, Edirne'de yapılan faaliyetlere de katılımın zor olduğu vurgulanıyor. Katılım ise daha çok mesleki eğitim programlarına ve bilimsel amaçlı toplantılara olarak gerçekleşiyor. Katılımı bir mühendis şöyle açıklıyor:

Zaten MMO'ya üye olmanın asıl şeyi ücretsiz eğitimlerine katılabilmek. Ücretli eğitimlerde indirim sunuyor üyelerine.
(Makina mühendisi, Erkek, 27)

Genel kurul vb. organların toplantıları, gezi, piknik gibi sosyalleşme amaçlı faaliyetler ve bilimsel amaçlı toplantılar için yüzde 13-15 aralığında birbirine yakın oranlar kaydedilirken toplumsal ve/veya

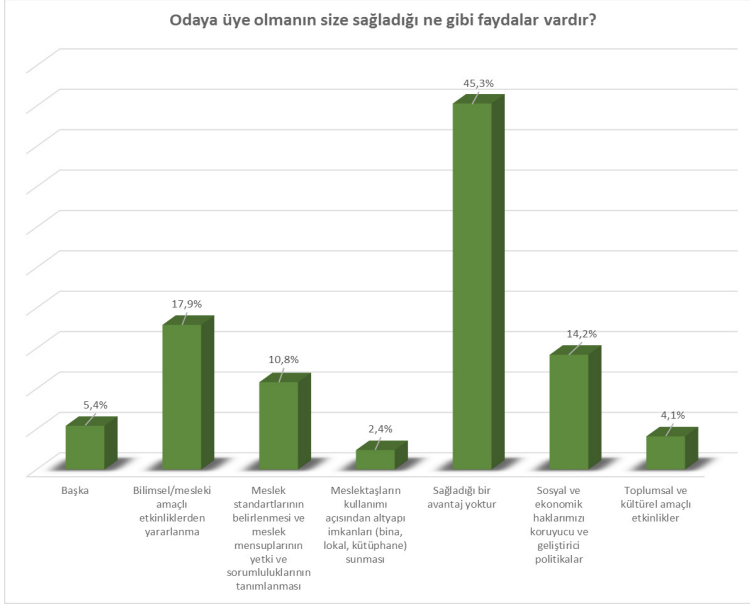
kültürel amaçlı etkinlikler (yüzde 5,8) ile miting ve/veya yürüyüş organizasyonları (yüzde 6,2) ise oldukça düşüktür.

Grafik 5.7. Mühendislerin Bugüne Kadar Katıldıkları Oda Faaliyetleri



Mühendislerin odayla arasına koyduğu mesafe, “Odaya üye olmanın sağladığı faydalar nelerdir?” sorusunda da belirginleşiyor. Mühendislerin neredeyse yarısı, diğer bir deyişle, her iki mühendisten biri, odaya üye olmanın hiç bir yararı olmadığını belirtiyorlar. Sınırlı sayıda mühendis bilimsel/mesleki amaçlı etkinlikleri faydalar olarak belirtiyor. Mühendisler nezdinde yaşanan toplumsal aşınmanın bir boyutu oda-mühendis ilişkilerinin teknik bir içerikle sınırlı kalmasıdır. Meslek odaları bugün itibarıyla Ergene Havzası'ndaki mühendisler için mesleki bir zorunluluk ve belgeleme kurumu olarak işlev görüyor.

Grafik 5.8. Mühendislerin Odaya Üye Olmalarının Sağladığı Faydalar



Odalar hangi faaliyetleri yürütmelidirler? Ergene Havzası'ndaki mühendislerin oldukça büyük bir kesimi, "Bilimsel ve mesleki kongreler ve etkinliklerle mesleğin gelişimine katkı sunmalıdır" diyorlar. Odayı mesleki bilgi birikimi ve mesleki gelişim konusunda daha aktif ve etkili görmek istiyorlar. Mühendisler için odanın toplumsal ve demokratik konularda aktif bir rol alması çok daha önemsenen bir faaliyet değildir. Diğer bir deyişle, mühendisler mühendisliği yalnızca teknik bir pratiğe indirgemeye ve bütünsel bir sistem anlayışı içinde kavramamaya eğilimlidirler.

Grafik 5.9. Mühendislerin Odanın Öncelikli Faaliyet Alanlarına Dair Tercihleri



Mühendislerin odadan beklentileri, sendikal örgütsüzlüğün sonucu olarak, odaya biçilen sendika rolünde somutlaşıyor (Grafik 4.10). Odayı sendika gibi görme eğilimini Ergene Havzası'nda gözlemliyoruz. Mühendislerin yarıdan fazlası odadan öncelikle meslektaşların ekonomik ve sosyal haklarını koruyucu ve geliştirici politikaların üretilmesini bekliyorlar:

Mesela işe alınırken, 'Hangi odalara üyesiniz?' diye bir soru vardı. 'Odaya üyeliklerinizi yazmayın' diyorlardı. Çünkü orada yazan ücretlere göre ücret talep edeceğimi düşüneceklerinden görüşmeye bile çağırmayacaklarını söylüyorlardı. O yüzden ben de yazmamıştım. (*Bilgisayar mühendisi, Kadın, 30*)

Ergene Havzası'nın sosyalleşme ortam ve mekanlarının sınırlığı da göz önüne alınınca, mühendisler odanın bir araya gelebilecek mekanlar sunmasını da önemli buluyorlar. Ergene Havzası'nın görece kuru ve kurak sosyal, kültürel ortamında odayı bir sosyalleşme ve bir araya gelme mekanı olarak sorumluluk almaya davet ediyorlar.

Genç ve deneyimli ve orta-yaşlı mühendislerin oda ile ilgili dene-

yimleri bize “kuşaklararası aşınma”yı göstermektedir. “Ülke gündemine odam aracılığıyla müdahil olmak” 55 yaş üstü mühendislerde çok baskın bir nedendir (Ek 2.44). Genç mühendisler için ise bu neden pek bir şey ifade etmemektedir. Genç mühendisler odanın faaliyetlerine katılmıyorlar. Yaşı daha ilerlemiş mühendisler ise toplumsal ve/veya kültürel amaçlı etkinliklere, miting/yürüyüşlere daha fazla katılmışlar (Ek 2.45). Genç mühendisler tümüyle mesleki faaliyetler beklerken, daha deneyimli mühendisler odaya toplumsal sorumluluk da yüklüyorlar (Ek 2.46).

Sonuç: Ergene Havzası'nda Mühendislerin Sınıfsal Görünümleri

“Ergene Havzası'nda mühendis olmak”, fabrikada, kentte ve toplumsal yaşamda ne anlama gelmektedir? Mühendislerin üretim noktasında, teknik ve toplumsal işbölümündeki yerini anlamaya ve açıklamaya ve onların Havza'yla olan ilişkilerine ışık tutmaya çalışıldık. Çalışmanın tümü üç ana eğilim altında değerlendirilebilir: 1) Çevresel Fordizmin Mühendisleri, 2) Yeni Orta Sınıf Mitinin Çöküşü, 3) Kente, Meslek Örgütüne ve Hayata Yabancılaşma

Çevresel Fordizmin Mühendisleri

Ergene havzası orta-yüksek teknolojiye dayanan, görece büyük ölçekli firmalara sahip, AR-GE faaliyetlerinin kısmen de olsa bulunduğu bir bölge olarak Türkiye sanayisinin A sınıfı olarak değerlendirilebilir.

Sanayinin A sınıfı olmak, çevresel Fordizm bağlamında anlaşılabilir. Çevresel Fordizm, az gelişmiş-çevre ülkelerin uluslararası işbölümündeki konumlanmasını işaret eder. Bu anlamda post-Fordizmin yarattığı yeni işbölümünün bir görüngüsüdür. Çevresel Fordizm, bir önceki dönemin üretim sisteminin çevre ülkelere taşınmasıdır. Bu kapsamda görece büyük ölçekli işletmeler, üretilmemiş fakat transfer edilmiş teknoloji ve kısmen yüksek ücretlerin birlikteliği ile var olur.

Ergene Havzası'nda çevresel Fordizmin varlığı mühendislerin deneyimlerini de doğrudan koşullandırıyor. Öncelikle, Havza'nın tümünde kurumsallaşmış emek piyasası dinamiklerinden söz edilebilir. Dolayısıyla Ergene Havzası'nda kimi zaman izleri görüle de paternalist ilişkilerin hakim olmadığı tespit edilmelidir. Kurumsal-

laşmış emek piyasasının bir bileşeni, mühendislerin çoğunun ücretlilik deneyimine sahip ailelerin çocukları olmasıdır. Bu, kurumsal bir kültürün varlığını işaret ediyor. Bir diğer bileşen, iş bulma kanallarındaki kurumsallaşmadır. İŞKUR, şirket teklifleri, oda ya da sosyal medya aracılığı ile sağlanan iş bulma kanalları, bölgede hakimdir. Kurumsallaşmanın bir başka boyutu olarak, işyerlerinde işyeri hekimi bulunmakta, fazla mesai çoğu zaman yasal sınırlar içinde kalmakta ve birçok firmada gece vardiyası bulunmaktadır.

Ergene Havzası'nda mühendislere bakıldığında ise, ikili bir tipolojiden bahsetmek mümkündür. Bir yanda teknoloji yoğunluğu yüksek, yabancı sermaye ortaklığına dayanan orta-büyük işletmelerde yüksek ücret alan deneyimli erkek mühendisler vardır. Diğer yanda ise, küçük-orta ölçekli işletmelerde, yerli sermaye hakimiyetinde, düşük ücretlerle çalışan genç erkek mühendislerden söz edilebilir. Kadın mühendisler ise, bu ikili yapıyı yatay kesen bir deneyim olarak gıda ve kimya alanında yoğunlaşıyor ve görece düşük ücretlerle çalışıyorlar.

Ergene Havzası'nda vasıf konusunda da ikili bir yapıdan söz edilebilir. Bir yandan "sahada olmak", "doğrudan üretimin içinde yer almak", birçok mühendisin mesleki bilgi ve becerilerini üretime aktarmasına olanak tanımaktadır. Böylece mühendisler, vasfın teknik ve kolektif boyutlarını deneyimleyebiliyorlar. Diğer yandan ise mühendisler, zorunlu imza yetkisi ile sınırlı bir mesleki pratik içindeler. Bu pratikler, mühendislerin üretim sürecinde yasal onay makamından başka bir şey olmadığı şeklinde yorumlanabilir. Bu tarz pratiklerin, mühendisleri idari alanlara sıkıştırdığı ve vasıflarını önemli ölçüde aşındırdığı belirtilebilir.

Yeni Orta Sınıf Mitinin Çöküşü

Çevresel Fordizmin mühendisleri orta sınıf mitine uymamaktadır. Orta sınıf miti; yaratıcı, girişimci, risk alan, ve refah seviyesi yüksek mühendislere gönderme yapar. Buna karşın Ergene Havzası'ndaki durum, mühendislerin güvence arayışını, mevcut durumlarını koruma içgüdüsünü ve risk almaktan kaçındıklarını gösteriyor.

Görece iyi ücretler almalarına rağmen Ergene Havzası'ndaki mühendisler büyük oranda borçlular. Borçlanma biçimi mühendislerin gelir düzeyine göre farklılık göstermektedir. Gelir arttıkça borçlanma azalmamakta fakat borçlanma biçimi değişmektedir. Düşük gelirli mühendisler gündelik hayatı sürdürmek için kredi kartı ve ihtiyaç kredisi borcu altındalar. Görece yüksek gelirli mühendisler ise, yaşam standardını yükseltmek için konut ve araba kredisi alıyorlar.

Tasarruf yapma imkanı bulan mühendislerin ise, spekülatif kazanç yerine banka ve emlak gibi görece korunaklı alanlara yöneldikleri söylenebilir. Dolayısıyla orta sınıf mensubu olarak piyasalarda risk alan mühendislerden değil, güvence ve korunaklılık arayan mühendislerden bahsetmek mümkündür.

Kente, Meslek Örgütüne ve Hayata Yabancılaşma

Ergene Havzası, hızlı bir sanayileşme sonrası, hem bölgesel olarak hem de kentleşme pratikleri açısından mekanın planlı şekilde düzenlenemediği bir yapıya sahiptir. Dolayısıyla konut ulaşım, altyapı ve çevresel koşullar itibariyle plansız büyümenin sonuçlarını yaşıyor. Aynı süreç, sosyal-kültürel ilişki ağlarının ve mekanlarının üretilmemesine de neden oluyor. Bu noktada Ergene Havzası mühendisler için yalnızca "çalışma mekanı" olarak işlev görüyor.

Bölgeyi yalnızca "çalışma mekanı" olarak görmek, bölgeye yabancılaşmak demektir. Bu süreç, bölgeyle aidiyet kurmamayı, çalıştığı saatler dışında bölgede vakit geçirmemeyi, dolayısıyla yeniden üretim zamanlarının başka kent ve bölgelerde geçirilmesini beraberinde getiriyor. Bölgeye yabancı olma aynı zamanda bölgenin kritik ve acil çevre-sağlık sorunlarına da uzaktan gözlemci sıfatıyla yaklaşmaya neden oluyor.

Mühendisler, odalarla ilişkisini teknik bir içerikle sınırlandırma eğilimindedir. Bu da meslek örgütlerine yabancılaşma demektir. Ergene Havzası'nda odalar mühendisler için mesleki zorunluluk ve belgeleme kurumu olarak işlev görüyor. Mühendislerin çoğunun oda faaliyetlerine katılmadığı görülüyor. Genç ve deneyimli mü-

hendislerin odalarla kurduğu ilişki ise “kuşaklararası aşınma”yı serimliyor. Odasına toplumsal ve demokratik sorumluluk yükleyen, ülke sorunlarına odası aracılığıyla müdahil olan deneyimli kuşak yerini odayı yalnızca mesleki zorunluluk ve belgeleme olarak gören bir genç kuşağa devretmektedir.

Hem kente hem meslek odasına mesafeli duran, aidiyet geliştirmeyen mühendislerde hayata karşı bir yabancılaşma deneyimleniyor. Sorumluluk sahibi, bir kolektivitenin parçası, üretken ve toplumsal sorunlara müdahil olan mühendisler yerine yabancılaşma deneyimleyen mühendislerle karşı karşıyayız. Bu süreç, kendi içine ya da aile içine kapanma, toplumsal sorumluluğun çözülmesi, politikaya mesafeli duruş, endişe ve kaygıların politize edilememesi gibi sonuçlar doğuruyor.

Bu tablo karşısında, kente, meslek odalarına ve hayata dönük yabancılaşmayı ortadan kaldırmak için odaların tabanlarıyla ilişkilerini yeniden tesis etmesi ve zenginleştirilmesi oldukça önemlidir. Bu süreç, hem mühendislere hem de odalara görevler yüklüyor.

Kaynakça

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Chossudovsky, M. (1999) Yoksulluğun Küreselleşmesi (çev. Neşenur Domaniç), İstanbul: Çiviyazları

DİE (2000) Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları, Ankara: DİE.

Dikmen, A. A. (2000) "Küresel Üretim, Moda Ekonomileri ve Yeni Dünya Hiyerarşisi", *Toplum ve Bilim, Güz, 86, 260-281.*

Freire, P. (2003) *Ezilenlerin Pedagojisi* (çev. Dilek Hattatoğlu ve Erol Özbek), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Gereffi, G. ve Korzeniewicz, M. (der.) (1994) *Commodity Chains and Global Capitalism*, Westport, CT: Greenwood Press.

Gillion, C. (1994) "Social Security and Social Protection in The Developing World", *Monthly Labour Review*, 117(9): 44-58.

Güler, M., A. (2017) "Borçla Yönetmek: 2000'li Yıllarda Türkiye'de Borçlanma ve Borçluluk", *Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi Gazi Akademi Genç Sosyal Bilimciler Sempozyumu Özel Sayısı*, 192-219.

Güler, M. ve Turan, M. (2013) "Trakya Bölgesi'nin Kentleşmesinde Sanayileşme ve Demografi İlişkisi", *Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi*, 22,2,17-43.

Hardt, M. ve Negri, A. (1994) *Labor of Dionysus: A Critique of the State-Form*, Minnesota: University of Minnesota Press.

Hunt, A. (1993) *Explorations in Law and Society: Towards a Constitutive Theory of Law*, London & New York: Routledge.

İnci, O., Molla, Ç. ve İnci, Ş.B. (2011) *Trakya Çevre Sorunları*, Ankara Barolar Birliği Yayınları.

Köse, A. H. ve Öncü, A. (2000) *Kapitalizm, İnsanlık ve Mühendislik: Türkiye'de Mühendisler Mimarlar*, Ankara, TMMOB.

Lefebvre, H. (2012) *Gündelik Hayatın Eleştirisi I* (çev. I. Ergüden), İstanbul: Sel Yayıncılık.

Lefebvre, H. (2013) *Kentsel Devrim* (çev. S. Sezer), İstanbul: Sel Yayıncılık.

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

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

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

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

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

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

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

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

Trakya Kalkınma Ajansı tarafından 2016 yılında yayınlanan, "TR21 Trakya Bölgesi Endüstriyel Simbiyoz Potansiyeli Araştırması", <http://www.trakya2023.com/uploads/docs/2992016Qn2RLZ.pdf>

EK1. Anket Soruları ve Derinlemesine Görüşme Soruları

Ek 1. a. Görüşülen Mühendisleri Tablosu

ERGENE HAVZASI SANAYİSİNDE MÜHENDİSLER:

FABRİKA, TOPLUMSAL YAŞAM VE KENT DENEYİMLERİ

ANKET FORMU

Anket Yapılan Üyenin
Adı/Soyadı :
Sicil Numarası :
Şubesi :

Anketörün Adı Soyadı:
Anketin Tarihi:
Anketin Başlangıç Tarihi: Bitiş Tarihi:
Anketin Durumu: ()Tamamlandı ()Yarım Kaldı ()Reddedildi

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

A1. Cinsiyet 1 () Erkek 2 () Kadın

A2. Doğum Yılı.....

A3. Doğum Yeri.....

A4. İkamet Ettiğiniz Yer.....

A5. Babanızın iş durumu nedir (çalıştığı sürede)?

1 () Çiftçi 2 () İşçi 3 () Kendi hesabına/serbest

4 () İşveren 5 () Memur

A6. Babanızın eğitimi

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

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

A8. Kaç çocuğunuz var?

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

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

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

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

A11. Tasarruf yapabiliyor musunuz? 1 () Evet 2 () Hayır**A12. Tasarruf yapabiliyorsanız, paranızı hangi alana yönel-
tiyorsunuz? (Birden fazla seçenek işaretlenebilir)**

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

A13. Sizin ya da eşinizin gayrimenkulu var mı?

- 1 () Evet 2 () Hayır

A14. Oturduğunuz ev kime ait?

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

A15. Gündelik yaşamın devamı için borçlanmak durumunda kalıyor musunuz?

- 1 () Evet 2 () Hayır 3 () Bazen

A17. Eğer borçlanmak zorunda kalıyorsanız, nereden borç alıyorsunuz?

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

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

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

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

A20. Kredi kartı bakiyesini düzenli olarak ödeyebiliyor musunuz?

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

A21. Borç ödemeleri sizi zorluyor mu?

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

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

1() İyiye gitti 2() Aynı kaldı 3() Kötüye gitti

B. İŞ DENEYİMİ İLE İLGİLİ SORULAR**EĞİTİM****B1. Eğitim durumunuz**

1() Lisans 2() Yüksek Lisans 3() Doktora

B2. Hangi üniversite mezunusunuz?

B3. Mühendislik alanınız?.....

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

- 1 () Üniversite sınavı 2 () İş bulma ve maddi olanakları
 3 () Kendi işimi kurma olanağı 4 () Toplumdaki saygınlığı
 5 () Mesleğe duyduğum ilgi 6 () Ailenin yönlendirmesi
 7 () Kariyer imkanı 8 () Başka (Belirtiniz).....

İŞ BULMA

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

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

B6. Bugüne kadar kaç kere iş değiştirdiniz?.....

B7. İşsiz kaldıysanız, hangi nedenle işsiz kaldınız?

- 1 () İşsiz kalmadım 2 () Geçici bir işti, bitti
 3 () İşten çıkarıldım 4 () İşyeri kapandı

5 () Ücret düzeyi düşüktü, ayrıldım

6 () Çalışma koşulları ağırdı

B8. En uzun süreli işsizliğiniz ne kadar sürdü?

1 () 1-6 ay 2 () 7-12 ay 3 () 13-24 ay

4 () 25-36 ay 5 () 36 ay ve üzeri

B9. Şu anda çalıştığınız işinizi nasıl buldunuz?

1 () Basın sosyal medya internet yoluyla

2 () Şirketten teklif geldi

3 () Akrabalarım, hemşerilerim aracılığıyla

4 () Arkadaşlarım aracılığıyla

5 () Oda aracılığıyla 6 () Babamın çalıştığı işyeri idi

7 () İşKur 8 () İstihdam büroları

B10. Mevcut firmada çalışma konumunuz nedir?

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

B11. Mevcut işiniz dışında ek iş yapıyor musunuz?

1 () Hayır yapmıyorum.

2 () Geçimimi sağlamak için yapıyorum.

3 () Daha fazla kazanmak için yapıyorum.

İŞYERİ ve ÜRETİM ZİNCİRLERİNDEKİ YERİ

B12. Çalıştığınız ya da sahibi/ortağı olduğunuz firmada kaç kişi çalışıyor?.....

B13. Çalıştığınız ya da sahibi/ortağı olduğunuz firmada kaç mühendis çalışıyor?.....

B14. Çalıştığınız ya da sahibi/ortağı olduğunuz firmada AR-GE biriminde kaç mühendis çalışıyor?

1 () AR-GE yok

2 ()çalışıyor.

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

1 () %100 yerli

2 () %100 yabancı

3 () Yabancı ortaklı

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

1 () Küçük ölçekli iken küresel ilişkilerle büyüyen bir firma

- 2 () Kamu kurumu ya da ortaklığı ile kurulmuş bir firma
- 3 () Uluslararası firma ile yerli firmanın ortaklığı ile kurulmuş bir firma
- 4 () Büyük bir firmanın üretiminin bir kısmının fason üretimi için kurulmuş bir firma
- 5 () Yoğun sermaye yatırımı ile kurulmuş bir firma
- 6 () Firma için taşeron firma
- 7 () Başka (*belirtiniz*)....

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

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

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

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

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

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

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

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

VASIF/DENETİM**B21. İş yerinizde bir iş tanımınız var mı?**

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

B22. İşyerinde eğitim alıyor musunuz?

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

B23. Üniversitede öğrendiğiniz bilgiler yaptığınız iş açısından yeterli mi?

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

B24. Yaptığınız iş mühendislikle ne kadar ilişkili?

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

B25. Yaptığınız işi mühendis olmayan biri de yapabilir mi?

- 1 () Evet 2 () Hayır

B26. İşe dair karar/tasarım süreçlerinde ne kadar etkilisiniz?

- 1 () Hiç etkili değilim 2 () Biraz etkiliyim
3 () Etkiliyim 4 () Çok etkiliyim

B27. Takım çalışması içinde yer alıyor musunuz? (Birden fazla seçenek işaretlenebilir)

- 1 () Hayır 2 () Üretimin gerekliliği olarak
3 () Toplam kalite yönetiminin gerekliliği olarak
4 () Projenin gerekliliği olarak

ÇALIŞMA SAATLERİ VE ÜCRETLER

B28. Günlük ortalama çalışma süreniz ne kadar?.....

B29. Haftalık ortalama çalışma süreniz ne kadar?.....

B30. İşyerinizde ek çalışma saatleriyle ilgili aşağıdaki uygulamalardan hangileri mevcuttur? (Birden fazla seçenek işaretlenebilir)

1 () Gece vardiyası

2 () Hafta sonu çalışma

3 () Tatilden çağırma

4 () Eve iş götürme

5 () "İş yetiştirme" amaçlı ek çalışma

6 () Hiçbiri

B31. Fazla mesai ücreti alıyor musunuz?

1 () Evet

2 () Sıklıkla

3 () Bazen

4 () Hayır

B32. İşyerinde prim alıyor musunuz?

1 () Evet

2 () Hayır

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

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

B34. Sosyal güvenlik kurumuna bağlı mısınız?

- 1 () Hayır 2 () SSK 4 () Bağ Kur

B35. Bireysel emeklilik sigortanız var mı?

- 1 () Evet 2 () Hayır

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

- 1 () Maruz kaldığım risk yok
2 () Ruhsal sağlığı rahatsız/tehdit edici davranış
3 () Ruhsal sağlığı etkileyen şiddet ve şiddet eğilimi
4 () Ruhsal sağlığı etkileyen zaman baskısı ve aşırı iş yükü
5 () Fiziksel sağlığı etkileyen kimyasal madde, zararlı gaz
6 () Fiziksel sağlığı etkileyen gürültü
7 () Fiziksel sağlığı etkileyen iş kazası riski

B37. İşyeri hekimi işyerinde bulunuyor mu?

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

C. GÜNDELİK HAYAT VE KENT DENEYİMİ İLE İLGİLİ SORULAR**C1. Yaşadığınız şehre hangi nedenle geldiniz?**

- 1() Burada doğdum büyüdüm.
2() Çalışmak için geldim
3() Okumak için geldim
4() Ailem burada yaşamaya karar verdiği için geldim
5() Başka (*Belirtiniz*).....

C2. Yaşadığınız konut tipi nasıl?

- 1 () TOKİ'de apartman dairesi 2 () Rezidans
3 () Müstakil konut 4 () Diğer apartman dairesi
5 () Başka (*Belirtiniz*)....

C3. Yaşadığınız konut site içinde mi?

- 1() Evet 2() Hayır

C4. İşe hangi araçla gidip geliyorsunuz?

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

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

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

C7. İş dışında iş arkadaşlarınızla en sık görüştüğünüz yer neresi? (*Birden fazla seçenek işaretlenebilir*)

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

C8. İş dışında işyerinden daha çok kimlerle görüşüyorsunuz?

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

C9. Ergene bölgesi size ne ifade ediyor? (Birden fazla seçenek işaretlenebilir)

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

C10. Ergene Havzası'nda yaşanan sağlık ve çevre sorunları hakkında ne düşünüyorsunuz?

- 1 () Ergene Havzası'nda ciddi sağlık ve ekoloji(çevre) sorunu yok
2 () Ergene Havzası'nda ciddi sağlık ve ekoloji sorunu var
3 () Ergene Havzası'nda sağlık ve ekoloji(çevre) sorunları var, ama ciddi boyutta değil

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

- 1 () Bilgim yok
2 () Ergene'de eski sanayi tesisleri satılıp konut ve hizmet alanları yapılıyor

- 3 () Ergene'de eski yerleşim yerleri dönüşüyor
- 4 () Gecekondu bölgeleri dönüşüyor
- 5 () Başka (*Belirtiniz*).....

C12. Bölgede yaptığınız herhangi sosyal etkinlik var mı? (*Bir-
den fazla seçenek işaretlenebilir*)

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

**C13. Boş vakitlerinizi ne kadar sıklıkla AVM'lerde geçirirsi-
niz?**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

D5. Kendi işinizi kurmak ister misiniz?

Evet ise neden?

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

Hayır ise neden?

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

D6. Şimdi seçme şansınız olsa mühendislik mesleğini seçer miydiniz?

- 1 () Evet 2 () Hayır

D7. İşinizle ilgili gelecek kaygısı duyuyor musunuz?

- 1 () Evet 2 () Hayır

D8. Evet ise hangi konuda?

- 1 () İşyerinin kapanması 2 () İşten çıkarılma
3 () Düzenli ücret alamam 4 () Düzenli iş alamama
5 () Meslek dışı işlerde çalıştırılma

D9. İşyerinde sendika ile ilgili görüşleriniz nelerdir?

- 1 () İşyerinde sendika var mı yok mu bilmiyorum
2 () İşyerinde sendika yok
3 () İşyerinde sendika var ama ilgilenmiyorum
4 () İşyerinde sendika var ve destekliyorum
5 () İşyerinde sendikaya üyeyim

D10. İş seçiminde bir tercih yapmanız gerekirse aşağıdakilerden hangisini seçersiniz?

- 1 () İş garantisi 2 () Yüksek ücret

D11. Mühendis işsizliğinin nedenleri sizce nedir? (*Birden fazla seçenek işaretlenebilir*)

- 1 () Yeni yatırımların azalması
- 2 () İstihdam politikaları
- 3 () Mühendislik fakültelerinin artması
- 4 () Özelleştirme uygulamaları
- 5 () Otomasyonun artması
- 6 () Üniversitelerin aynı kalitede eğitim vermemesi
- 7 () Yeni mühendislik alanlarının işyerlerince tanınmaması
- 8 () Mühendislik mesleğine ihtiyacın azalması

D12. İşteki statünüz hiç değişti mi?

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

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

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

D14. Bugüne kadar odanın hangi faaliyetlerine katıldınız?

(*Birden fazla seçenek işaretlenebilir*)

- 1 () Mesleki eğitim programları
- 2 () Genel kurul vb. organları toplantıları
- 4 () Bilimsel amaçlı toplantılar
- 5 () Gezi, piknik gibi sosyalleşme amaçlı faaliyetler
- 6 () Miting ve/veya yürüyüş organizasyonları

7 () Toplumsal ve/veya kültürel amaçlı etkinlikler

8 () Başka (*Belirtiniz*):.....

9 () Hiçbir faaliyete katılmadım

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

1() Bilimsel/mesleki amaçlı etkinliklerden yararlanma

2 () Meslektaşların kullanımını açısından altyapı imkanları (bina, lokal, kütüphane) sunması

3 () Sosyal ve ekonomik haklarımızı koruyucu ve geliştirici politikalar

4 () Meslek standartlarının belirlenmesi ve meslek mensuplarının yetki ve sorumluluklarının tanımlanması

5 () Toplumsal ve kültürel amaçlı etkinlikler

6 () Başka (*Belirtiniz*):.....

7 () Sağladığı bir avantaj yoktur

D16. Hangi faaliyet alanı Odanın öncelikli ilgi alanı olmalıdır?

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

DERİNLEMESİNE GÖRÜŞME, ODAK GRUP GÖRÜŞME KILAVUZU

I. KİŞİSEL BİLGİLER

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

II. İŞ DENEYİMİ

Çalışma Geçmişi

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

İş/İstihdam/Pozisyon/Görev

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

Çalışma Koşulları

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

Vasıf/Yaratıcılık

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

Otonomi/Denetim

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

Teknoloji

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

Ücretler/Toplu Sözleşme/Sendikalaşma

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

İşçi Sağlığı/İş Güvencesi

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

Kariyer/Meslek/İş Doyumu

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

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

III. GÜNDELİK HAYAT DENEYİMİ

İşyerinde

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

İşyeri Dışında

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

IV. KÜLTÜREL, TOPLUMSAL VE POLİTİK DENEYİM

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

V. KENTSEL DENEYİM

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

Görüşülen Mühendislerin Tablosu

İsim	Yaş	Cinsiyet	Eğitim	Çalışma Durumu	Sosyal Çevre
M1	39	E	Makina mühendisi.	15 yıllık meslek deneyimi var. Edirne'de tekstilde çalışıyor	Edirneli. Annesi ev hanımı. Babası işçi emeklisi. Evli. İki çocuk sahibi.
M2	27	E	Elektrik mühendisi.	3 yıllık meslek deneyimi var. Çorlu'da makina imalatında çalışıyor.	Denizlili. Anne işçi emeklisi. Baba işçi emeklisi. Bekar. Ailesi ile yaşıyor.
M3	27	E	Makina mühendisi.	Yeni mezun. Edirne'de tekstilde çalışıyor	Edirneli. Annesi öğretmen. Babası emekli memur. Bekar. Ailesi ile yaşıyor.
M4	26	E	Makina mühendisi. Yüksek lisans yapıyor	2 yıllık meslek deneyimi var. Çorlu'da kağıt endüstrisinde çalışıyor.	Sinoplu. Annesi ev hanımı. Babası esnaf. Evli. Çocuksuz.
M5	25	E	Makina mühendisi.	İlk işi. Edirne'de ısı sanayiinde çalışıyor.	Edirneli. Annesi ev hanımı(vefat). Babası memur. Bekar
M6	32	E	Makina mühendisi. Yüksek lisans yapıyor	6 yıllık mühendislik deneyimi var. Edirne'de makina imalat sektöründe çalışıyor	Makedonya göçmeni. Annesi ev hanımı. Baba esnaf emeklisi. Bekar

M7	30	K	Bilgisayar mühendisi	4 yıllık mühendislik deneyimi var. Çorlu'da yazılım endüstrisinde çalışıyor.	Denizlili. Annesi ev hanımı. Babası işçi emeklisi. Bekar
M8	26	K	Gıda mühendisi	3 yıllık meslek deneyimi. Tekirdağ'da gıda endüstrisinde çalışıyor	Tekirdağlı. Annesi ev hanımı. Babası esnaf. Bekar.
M9	27	K	Kimya mühendisi	3 yıllık meslek deneyimi var. Çerkezköy'de çalışıyor	Çorumlu. Annesi emekli eczacı. Babası emekli mühendis. Bekar. Ailesi ile yaşıyor

Ek 2. Çapraz Tablolar

Tablo 2.2. Mezun Olunan Üniversiteye Göre Aylık Düzenli İş Geliri (Net Ele Geçen)

		Aylık düzenli iş gelirinizi belirtir misiniz? (Net ele geçen)				
		1001- 2000	2001- 3000	3001- 4000	4001- 5000	5001 ve üstü
Hangi üniversite mezunu- sunuz?	Diğer Dev- let Üniver- siteleri	9,0%	23,3%	29,3%	15,0%	23,3%
	İstanbul Teknik Üniversitesi		12,5%	6,3%	12,5%	68,8%
	Kocaeli Üniversitesi		6,7%		33,3%	60,0%
	Sakarya Üniversitesi		11,8%	35,3%	17,6%	35,3%
	Trakya Üni- versitesi	3,6%	7,1%	39,3%	25,0%	25,0%
	Vakıf Üni- versiteleri		23,8%	28,6%	14,3%	33,3%
	Yıldız Tek- nik Üniver- sitesi	2,3%	9,1%	20,5%	20,5%	47,7%
	Yurtdışın- dan Üniver- siteler	16,7%		66,7%	16,7%	

Tablo 2.3. Şu An Çalışılan İşi Bulma Aracına Göre Yaş Grupları

		Yaş Grupları					
		24 yaş ve altı	25-34 yaş arası	35-44 yaş arası	45-54 yaş arası	55-64 yaş arası	65 yaş ve üstü
Şu anda çalıştığınız işinizi nasıl buldunuz?	Akrabalarım, hemşerilerim aracılığıyla	6,7%	50,0%	23,3%	13,3%	6,7%	
	Arkadaşlarım aracılığıyla	4,4%	41,2%	30,9%	13,2%	8,8%	1,5%
	Babamın çalıştığı işyeri idi		50,0%	50,0%			
	Basın sosyal medya internet yoluyla	2,4%	54,2%	30,1%	10,8%	1,2%	1,2%
	Başka		41,7%	25,0%	16,7%	16,7%	
	İstihdam büroları		50,0%	25,0%		25,0%	
	İşKur	11,1%	44,4%	33,3%		11,1%	
	Oda aracılığıyla			66,7%		33,3%	
	Şirketten teklif geldi	1,5%	27,7%	41,5%	18,5%	9,2%	1,5%

Tablo 2.4. Şu An Çalışılan İşi Bulma Aracına Göre Aylık Düzenli İş Geliri (Net Ele Geçen)

		Aylık düzenli iş gelirinizi belirtir misiniz? (Net ele geçen)				
		1001- 2000	2001- 3000	3001- 4000	4001- 5000	5001 ve üstü
Şu anda çalıştığınız işinizi nasıl buldunuz?	Akrabalarım, hemşerilerim aracılığıyla	3,4%	24,1%	34,5%	20,7%	17,2%
	Arkadaşlarım aracılığıyla	7,6%	15,2%	21,2%	21,2%	34,8%
	Babamın çalıştığı işyeri idi	20,0%	20,0%	30,0%		30,0%
	Basın sosyal medya internet yoluyla	6,2%	16,0%	30,9%	14,8%	32,1%
	Başka		25,0%	33,3%	20,8%	20,8%
	İstihdam büroları			25,0%	25,0%	50,0%
	İşKur	11,1%	11,1%	33,3%	22,2%	22,2%
	Oda aracılığıyla				100,0%	
	Şirketten teklif geldi	1,6%	15,9%	23,8%	14,3%	44,4%

Tablo 2.5. Firmanın Sermaye Yapısına Göre Aylık Düzenli İş Geliri (Net Ele Geçen)

		Aylık düzenli iş gelirinizi belirtir misiniz? (Net ele geçen)				
		1001- 2000	2001- 3000	3001- 4000	4001- 5000	5001 ve üstü
Çalıştığınız ya da sahibi/ ortağı olduğunuz firmanın sermaye yapısı nedir?	%100 yabancı		8,1%	27,0%	21,6%	43,2%
	%100 yerli	6,5%	17,7%	27,6%	17,7%	30,6%
	Yabancı ortaklı		25,0%	25,0%	15,0%	35,0%

Tablo 2.6. AR-GE Biriminin Varlığına Göre Aylık Düzenli İş Geliri (Net Ele Geçen)

		Aylık düzenli iş gelirinizi belirtir misiniz?(Net ele geçen)				
		1001- 2000	2001- 3000	3001- 4000	4001- 5000	5001 ve üstü
Çalıştığınız ya da sahibi/ ortağı olduğunuz firmada AR-GE birimi var mı?	ARGE VAR	2,5%	18,2%	18,2%	21,5%	39,7%
	ARGE YOK	7,1%	16,1%	33,9%	15,5%	27,4%

Tablo 2.7. Firmanın Teknoloji Yoğunluğuna Göre Aylık Düzenli İş Geliri (Net Ele Geçen)

		Aylık düzenli iş gelirinizi belirtir misiniz? (Net ele geçen)				
		1001- 2000	2001- 3000	3001- 4000	4001- 5000	5001 ve üstü
Çalıştığınız ya da sahibi/ ortağı olduğunuz firmanın teknoloji yoğunluğu nasıl?	Bilmiyorum		20,0%		40,0%	40,0%
	Düşük Teknoloji	11,5%	19,2%	46,2%	11,5%	11,5%
	Orta-Düşük Teknoloji	9,1%	18,2%	24,2%	19,7%	28,8%
	Orta-Yüksek Teknoloji	4,8%	14,5%	30,6%	20,2%	29,8%
	Yüksek Teknoloji		19,1%	19,1%	13,2%	48,5%

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

		Aylık düzenli iş gelirinizi belirtir misiniz? (Net ele geçen)				
		1001- 2000	2001- 3000	3001- 4000	4001- 5000	5001 ve üstü
Cinsiyetiniz	Erkek	4,1%	14,8%	24,3%	20,2%	36,6%
	Kadın	10,9%	28,3%	43,5%	6,5%	10,9%

Tablo 2.9 Yaş Gruplarına Göre Aylık Düzenli İş Geliri (Net Ele Geçen)

		Aylık düzenli iş gelirinizi belirtir misiniz? (Net ele geçen)				
		1001- 2000	2001- 3000	3001- 4000	4001- 5000	5001 ve üstü
Yaş Grupları	24 yaş ve altı	37,5%	50,0%	12,5%		
	25-34 yaş arası	7,9%	24,6%	39,7%	16,7%	11,1%
	35-44 yaş arası	1,1%	7,4%	21,3%	23,4%	46,8%
	45-54 yaş arası	2,8%	5,6%	8,3%	16,7%	66,7%
	55-64 yaş arası		22,7%	18,2%	13,6%	45,5%
	65 yaş ve üstü			33,3%		66,7%

Tablo 2.10. Mühendislik Alanına Göre Aylık Düzenli İş Geliri (Net Ele Geçen)

		Aylık düzenli iş gelirinizi belirtir misiniz? (Net ele geçen)				
		1001- 2000	2001- 3000	3001- 4000	4001- 5000	5001 ve üstü
Mühendislik alanınız?	Elektrik Mühendisliği	4,9%	14,6%	14,6%	20,7%	45,1%
	Gıda Mühendisliği	15,8%	26,3%	52,6%		5,3%
	Kimya Mühendisliği	5,3%	31,6%	31,6%	7,9%	23,7%
	Makina Mühendisliği	2,4%	10,6%	26,8%	26,0%	34,1%
	Metalurji ve Malzeme Mühendisliği		25,0%	25,0%		50,0%

Tablo 2.11. Meslekte Çalışarak Geçirilen Süreye Göre Aylık Düzenli İş Geliri (Net Ele Geçen)

		Aylık düzenli iş gelirinizi belirtir misiniz?(Net ele geçen)				
		1001-2000	2001-3000	3001-4000	4001-5000	5001 ve üstü
Meslekte çalışarak geçirdiğiniz süre	5 yıl ve altı	11,5%	31,0%	40,2%	10,3%	6,9%
	5-10 yıl arası(10 yıl dahil)	5,6%	15,5%	33,8%	22,5%	22,5%
	10-20 yıl arası(20 yıl dahil)	1,3%	7,8%	14,3%	23,4%	53,2%
	20 yıldan fazla		9,3%	16,7%	16,7%	57,4%

Tablo 2.12. Firmada Çalışan Kişi Sayısına Göre Aylık Düzenli İş Geliri (Net Ele Geçen)

		Aylık düzenli iş gelirinizi belirtir misiniz?(Net ele geçen)				
		1001-2000	2001-3000	3001-4000	4001-5000	5001 ve üstü
Çalıştığınız ya da sahibi/ ortağı olduğunuz firmada kaç kişi çalışıyor?	0-10	10,2%	30,6%	32,7%	10,2%	16,3%
	11-49	7,5%	22,5%	37,5%	10,0%	22,5%
	50-99	6,3%	21,9%	31,3%	12,5%	28,1%
	100-499	6,6%	14,5%	27,6%	17,1%	34,2%
	500-999		12,9%	9,7%	32,3%	45,2%
	1000 ve üzeri		2,6%	20,5%	30,8%	46,2%
	Cevap yok		9,1%	27,3%	18,2%	45,5%

Tablo 2.13. İkamet Edilen Yere Göre Tasarruf Durumu

		Tasarruf yapabiliyor musunuz?	
		Evet	Hayır
	Çerkezköy	48,1%	51,9%
	Çorlu	47,3%	52,7%
	Diğer	50,0%	50,0%
İkamet ettiğiniz yer	Edirne	57,1%	42,9%
	İstanbul	65,0%	35,0%
	Kırklareli	63,2%	36,8%
	Tekirdağ (Diğer)	57,0%	43,0%

Tablo 2.14. Yaş Gruplarına Göre Tasarruf Eğilimi

		Tasarruf yapabiliyor musunuz?	
		Evet	Hayır
	24 yaş ve altı	77,8%	22,2%
	25-34 yaş arası	51,2%	48,8%
	35-44 yaş arası	56,7%	43,3%
Yaş Grupları	45-54 yaş arası	63,2%	36,8%
	55-64 yaş arası	40,9%	59,1%
	65 yaş ve üstü		100,0%

Tablo 2.15 Yaş Gruplarına Göre Tasarruf Alanları

		Tasarruf Alanları					
		Banka/ katılım mevduatı	Döviz	Altın	Borsa	Emlak	Başka
Yaş Grup- ları	24 yaş ve altı	57,1%	0,0%				42,9%
	25- 34 yaş arası	52,2%	17,4%	15,9%	2,9%	11,6%	21,7%
	35- 44 yaş arası	41,1%	14,3%	8,9%	3,6%	50,0%	5,4%
	45- 54 yaş arası	48,0%	16,0%	16,0%	4,0%	44,0%	
	55- 64 yaş arası	50,0%		10,0%		40,0%	20,0%

Tablo 2.16. Aylık Düzenli İş Gelirine (Net Ele Geçen) Göre Gündelik Yaşamın Devamı İçin Borçlanma Durumu

		Gündelik yaşamın devamı için borçlanmak durumunda kalıyor musunuz?		
		Bazen	Evet	Hayır
Aylık düzenli iş gelirinizi belirtir misiniz?(Net ele geçen)	1001-2000	26,7%	26,7%	46,7%
	2001-3000	22,4%	34,7%	42,9%
	3001-4000	25,3%	26,6%	48,1%
	4001-5000	17,3%	34,6%	48,1%
	5001 ve üstü	12,8%	22,3%	64,9%

Tablo 2.17. Aylık Ele Geçen Düzenli İş Gelirine (Net Ele Geçen) Göre Borçlanma Türü

		Ne tür borcunuz var?					
		Borcum yok	Konut kredisi borcu	Araba kredisi borcu	İhtiyaç kredisi borcu	Kredi kartı borcu	Diğer tür borçlanma
Aylık düzenli iş gelirinizi belirtir misiniz?(Net ele geçen)	1001-2000	46,7%	13,3%	6,7%	20,0%	13,3%	6,7%
	2001-3000	50,0%	15,2%	10,9%	23,9%	8,7%	
	3001-4000	28,2%	28,2%	22,5%	38,0%	9,9%	4,2%
	4001-5000	46,9%	24,5%	16,3%	22,4%	14,3%	
	5001 ve üstü	37,8%	45,6%	18,9%	20,0%	16,7%	1,1%

Tablo 2.18. Yaş Gruplarına Göre Borçlanma Türü

		Ne tür borcunuz var?					
		Borcum yok	Konut kredisi borcu	Araba kredisi borcu	İhtiyaç kredisi borcu	Kredi kartı borcu	Diğer tür borçlanma
Yaş Grupları	24 yaş ve altı	66,7%		22,2%		11,1%	
	25-34 yaş arası	38,5%	20,5%	16,2%	32,5%	8,5%	3,4%
	35-44 yaş arası	30,5%	45,3%	23,2%	27,4%	15,8%	1,1%
	45-54 yaş arası	48,6%	29,7%	10,8%	16,2%	18,9%	
	55-64 yaş arası	52,9%	23,5%	11,8%	11,8%	11,8%	

Tablo 2.19. Firmada Çalışan Kişi Sayısına Göre Yaş Grupları

		Yaş Grupları					
		24 yaş ve altı	25-34 yaş arası	35-44 yaş arası	45-54 yaş arası	55-64 yaş arası	65 yaş ve üstü
Çalıştığınız ya da sahibi/ ortağı olduğunuz firmada kaç kişi çalışıyor?	0-10	2,0%	46,0%	30,0%	8,0%	14,0%	
	11-49	7,3%	41,5%	29,3%	12,2%	7,3%	2,4%
	50-99	3,1%	40,6%	37,5%	9,4%	9,4%	
	100-499	2,6%	48,7%	28,2%	14,1%	6,4%	
	500-999	3,1%	25,0%	40,6%	25,0%	6,3%	
	1000 ve üzeri	2,4%	39,0%	39,0%	14,6%	2,4%	2,4%
	Cevap yok		54,5%	31,8%	4,5%	4,5%	4,5%

Tablo 2.20. Üniversitede Öğrenilen Bilginin Yapılan İşin Yeterliliğine Göre İş Yerinde Bir İş Tanımının Varlığı

		İş yerinizde bir iş tanımınız var mı?		
		Hayır, yok.	Var, ama başka görevler de veriyorlar	Var, başka görev verilmiyor.
Üniversitede öğrendiğiniz bilgiler yaptığımız iş açısından yeterli mi?	Bilmiyorum	33,3%	66,7%	
	İdare eder	12,3%	28,1%	59,6%
	Yeterli	5,1%	26,3%	68,7%
	Yeterli değil	4,4%	32,8%	62,8%

Tablo 2.21. İş Yerinde İş Tanımının Varlığına Göre Firmanın Sermaye Yapısı

		Çalıştığımız ya da sahibi/ortağı olduğunuz firmanın sermaye yapısı nedir?		
		%100 yabancı	%100 yerli	Yabancı ortaklı
İş yerinizde bir iş tanımınız var mı?	Hayır, yok.	5,3%	89,5%	5,3%
	Var, ama başka görevler de veriyorlar	13,5%	79,8%	6,7%
	Var, başka görev verilmiyor.	13,3%	79,8%	6,9%

Tablo 2.22. İş Yerinde Eğitim Alma Durumuna Göre Firmada Çalışan Kişi Sayısı

		Çalıştığınız ya da sahibi/ortağı olduğunuz firmada kaç kişi çalışıyor?						
		0-10	11-49	50-99	100-499	500-999	1000 ve üzeri	Cevap yok
İşyerinde eğitim alıyor musunuz?	Evet, nadiren	13,4%	14,8%	12,7%	27,5%	9,2%	15,5%	7,0%
	Evet, sıklık	6,8%	4,1%	14,9%	24,3%	18,9%	20,3%	10,8%
	Hayır	32,5%	21,3%	3,8%	26,3%	6,3%	5,0%	5,0%

Tablo 2.23. İş Yerinde Eğitim Alma Durumuna Göre Firmanın Sermaye Yapısı

		Çalıştığınız ya da sahibi/ortağı olduğunuz firmanın sermaye yapısı nedir?		
		%100 yabancı	%100 yerli	Yabancı ortaklı
İşyerinde eğitim alıyor musunuz?	Evet, nadiren	11,3%	84,5%	4,2%
	Evet, sıklık	23,0%	62,2%	14,9%
	Hayır	6,3%	90,0%	3,8%

Tablo 2.24. Firmanın Sermaye Yapısına Göre Firmanın Teknoloji Yoğunluğu

		Çalıştığınız ya da sahibi/ortağı olduğunuz firmanın teknoloji yoğunluğu nasıl?				
		Bilmi-yorum	Düşük Tek-noloji	Orta-Dü-şük Tekno-loji	Orta-Yük-sek Tekno-loji	Yüksek Teknoloji
Çalıştığınız ya da sahibi/ ortağı olduğunuz firmanın sermaye yapısı nedir?	%100 yabancı	2,6%		13,2%	39,5%	44,7%
	%100 yerli	1,3%	10,9%	24,8%	44,1%	18,9%
	Yabancı ortaklı	5,0%	5,0%	15,0%	35,0%	40,0%

Tablo 2.25 Firmada Çalışan Kişi Sayısına Göre Firmanın Teknoloji Yoğunluğu

		Çalıştığınız ya da sahibi/ortağı olduğunuz firmanın teknoloji yoğunluğu nasıl?				
		Bil-miyo-rum	Düşük Tek-noloji	Orta-Dü-şük Tek-noloji	Orta-Yük-sek Tek-noloji	Yüksek Tekno-loji
Çalıştığınız ya da sahibi/ ortağı olduğunuz firmada kaç kişi çalışıyor?	0-10		24,0%	34,0%	38,0%	4,0%
	11-49		14,6%	39,0%	41,5%	4,9%
	50-99		9,4%	15,6%	56,3%	18,8%
	100-499	2,6%	5,1%	19,2%	43,6%	29,5%
	500-999		3,1%	3,1%	40,6%	53,1%
	1000 ve üzeri			24,4%	39,0%	36,6%
	Cevap yok	13,6%	4,5%	13,6%	45,5%	22,7%

Tablo 2.26. Yaş Gruplarına Göre Haftalık Ortalama Çalışma Süresi

		Haftalık ortalama çalışma süreniz ne kadar?				
		0-30 saat(30 dahil)	30-45 saat(45 dahil)	45-55 saat(55 dahil)	55 saatten fazla	Cevap yok
Yaş Grupları	24 yaş ve altı		22,2%	66,7%	11,1%	
	25-34 yaş arası	1,6%	58,3%	27,6%	11,8%	0,8%
	35-44 yaş arası	1,0%	61,9%	25,8%	11,3%	
	45-54 yaş arası	7,9%	52,6%	23,7%	15,8%	
	55-64 yaş arası		68,2%	13,6%	9,1%	9,1%
	65 yaş ve üstü		33,3%	66,7%		

Tablo 2. 27. Cinsiyete Göre Haftalık Ortalama Çalışma Süresi

		Haftalık ortalama çalışma süreniz ne kadar?				
		0-30 saat(30 dahil)	30-45 saat(45 dahil)	45-55 saat(55 dahil)	55 saatten fazla	Cevap yok
Cinsiyetiniz	Erkek	1,6%	57,2%	27,6%	12,4%	1,2%
	Kadın	4,3%	63,0%	23,9%	8,7%	

Tablo 2.28. Yaş Gruplarına Göre İş İle İlgili Gelecek Kaygısı

		İşinizle ilgili gelecek kaygısı duyuyor musunuz?	
		Evet	Hayır
Yaş Grupları	24 yaş ve altı	44,4%	55,6%
	25-34 yaş arası	44,1%	55,9%
	35-44 yaş arası	38,1%	61,9%
	45-54 yaş arası	21,1%	78,9%
	55-64 yaş arası	27,3%	72,7%
	65 yaş ve üstü		100,0%

Tablo 2.29. Cinsiyete Göre İş İle İlgili Gelecek Kaygısı

		İşinizle ilgili gelecek kaygısı duyuyor musunuz?	
		Evet	Hayır
Cinsiyetiniz	Erkek	33,2%	66,8%
	Kadın	60,9%	39,1%

Tablo 2.30. Mühendislik Alanına Göre İş İle İlgili Gelecek Kaygısı

		İşinizle ilgili gelecek kaygısı duyuyor musunuz?	
		Evet	Hayır
Mühendislik alanınız?	Elektrik Mühendisliği	26,5%	73,5%
	Gıda Mühendisliği	60,5%	39,5%
	Kimya Mühendisliği	43,6%	56,4%
	Makina Mühendisliği	35,9%	64,1%
	Metalurji ve Malzeme Mühendisliği	37,5%	62,5%

Tablo 2.31. Yaş Gruplarına Göre Yaşanan Şehre Gelme Nedeni

		Yaşadığınız şehre hangi nedenle geldiniz?				
		Ailem burada yaşamaya karar verdiği için gel	Başka	Burada doğdum büyüdüm.	Çalışmak için geldim	Okumak için geldim
Yaş Grupları	24 yaş ve altı	22,2%		11,1%	44,4%	22,2%
	25-34 yaş arası	15,7%	3,1%	37,0%	40,9%	3,1%
	35-44 yaş arası	15,5%	5,2%	23,7%	54,6%	1,0%
	45-54 yaş arası	13,2%		15,8%	65,8%	5,3%
	55-64 yaş arası			22,7%	72,7%	4,5%
	65 yaş ve üstü				100,0%	

Tablo 2.32. Yaş Gruplarına Göre Bölgede Yapılan Sosyal Etkinlikler

Yaş Grupları	Bölgede yaptığımız herhangi bir sosyal etkinlik var mı?									
	AVM'ye gidiyorum	Tiyatroya gidiyorum	Sinema-yorum	Kafe,lokanta,kahveye gidiyorum	Dernek,oda,lokale gidiyorum	Restorana da bara gidiyorum	Spor aktiviteleri	Hobileri	Kentte katılım herhangi bir etkinlik yok	
24 yaş ve altı	88,9%	44,4%	77,8%	77,8%	44,4%	55,6%	44,4%	22,2%	11,1%	
25-34 yaş arası	58,2%	36,1%	54,9%	59,8%	17,2%	36,9%	28,7%	9,8%	13,9%	
35-44 yaş arası	60,8%	24,7%	59,8%	52,6%	11,3%	38,1%	24,7%	9,3%	13,4%	
45-54 yaş arası	45,9%	13,5%	27,0%	43,2%	18,9%	29,7%	18,9%	10,8%	29,7%	
55-64 yaş arası	23,8%	23,8%	33,3%	47,6%	42,9%	28,6%	28,6%	14,3%	9,5%	

Tablo 2.33. Aylık Düzenli İş Gelirine (Net Ele Geçen) Göre Bölgede Yapılan Sosyal Etkinlikler

		Bölgede yaptığımız herhangi bir sosyal etkinlik var mı?									
		AVM'ye gidiyo- rum	Tiyatro- ya gidi- yorum	Sinema- ya gidi- yorum	Kafe,lokan- ta,kahveye gidiyorum	Dernek, oda,lokale gidiyorum	Restoran ya da bara gidiyorum	Spor akti- viteleri	Hobi kursları	Kente katıldı- ğım herhangi bir etkinlik yok	
1001- 2000		53,3%	20,0%	33,3%	33,3%	6,7%	13,3%	20,0%	13,3%	20,0%	
2001- 3000		57,8%	20,0%	51,1%	51,1%	20,0%	33,3%	22,2%	4,4%	13,3%	
3001- 4000	Aylık düzenli iş gelirinizi belirtir misiniz? (Net ele geçen)	59,0%	41,0%	60,3%	61,5%	20,5%	38,5%	26,9%	10,3%	12,8%	
4001- 5000		55,8%	26,9%	57,7%	50,0%	26,9%	36,5%	32,7%	9,6%	15,4%	
5001 ve üstü		52,2%	25,0%	44,6%	56,5%	14,1%	40,2%	21,7%	14,1%	18,5%	

Tablo 2.34. Yaş Gruplarına Göre Gayrimenkul Sahipliği

		Sizin ya da eşinizin gayrimenkulu var mı?	
		Evet	Hayır
Yaş Grupları	24 yaş ve altı	22,2%	77,8%
	25-34 yaş arası	11,8%	29,9%
	35-44 yaş arası	1,0%	81,4%
	45-54 yaş arası		89,5%
	55-64 yaş arası		86,4%
	65 yaş ve üstü		66,7%

Tablo 2.35. Yaş Gruplarına Göre Oturulan Evin Mülkiyeti

		Oturduğunuz ev kime ait?			
		Ailemin evi	Kendi evim	Kira	Lojman/ Kira Desteği
Yaş Grupları	24 yaş ve altı	44,4%	11,1%	44,4%	
	25-34 yaş arası	33,1%	30,7%	33,1%	3,1%
	35-44 yaş arası	12,4%	67,0%	12,4%	8,2%
	45-54 yaş arası	10,5%	71,1%	15,8%	2,6%
	55-64 yaş arası	4,5%	81,8%	13,6%	
	65 yaş ve üstü		33,3%	33,3%	33,3%

Tablo 2.36. Yaş Gruplarına Göre Yaşanan Konut Tipi

		Yaşadığınız konut tipi nasıl?				
		Başka	Diğer apartman dairesi	Müstakil konut	Rezidans	TOKİ'de apartman dairesi
Yaş Grup- ları	24 yaş ve altı		100,0%			
	25-34 yaş arası	3,1%	82,7%	11,8%	1,6%	0,8%
	35-44 yaş arası		86,6%	9,3%	1,0%	3,1%
	45-54 yaş arası		71,1%	21,1%	2,6%	5,3%
	55-64 yaş arası		72,7%	27,3%		
	65 yaş ve üstü		100,0%			

Tablo 2.37. Aylık Düzenli İş Gelirine Göre Yaşanan Konut Tipi

		Yaşadığımız konut tipi nasıl?				
		Başka	Diğer apartman dairesi	Müstakil konut	Rezidans	TOKİ'de apartman dairesi
	1001-2000		66,7%	33,3%		
Aylık düzenli iş gelirinizi belirtir misiniz? (Net ele geçen)	2001-3000	4,1%	79,6%	12,2%	2,0%	2,0%
	3001-4000		87,3%	8,9%	1,3%	2,5%
	4001-5000	1,9%	94,2%	3,8%		
	5001 ve üstü	1,1%	75,5%	18,1%	2,1%	3,2%

Tablo 2.38. Yaş Gruplarına Göre Ergene Bölgesinde Yaşanan Sağlık ve Çevre Sorunlarına Dair Algı

		Ergene Bölgesinde yaşanan sağlık ve çevre sorunları hakkında ne düşünüyorsunuz?		
		Kentin ciddi sağlık ve ekoloji sorunu var	Kentin ciddi sağlık ve ekoloji(çevre) sorunu yok	Kentin sağlık ve ekoloji(çevre) sorunları var, ama ciddi boyutta değil
Yaş Grupları	24 yaş ve altı	33,3%	22,2%	44,4%
	25-34 yaş arası	67,7%	7,1%	25,2%
	35-44 yaş arası	73,2%	5,2%	21,6%
	45-54 yaş arası	73,7%	7,9%	18,4%
	55-64 yaş arası	95,5%		4,5%
	65 yaş ve üstü	33,3%		66,7%

Tablo 2.39. Yaş Gruplarına Göre İş Dışında İşyerinden Görüşülen Kişiler

		İş dışında işyerinden daha çok kimlerle görüşüyorsunuz?				
		Görüş- müyo- rum	İdari personelden arkadaşlarla	İşçi arkadaşlarla	İşverenle	Mühendis arkadaşlarla
Yaş Grupları	24 yaş ve altı	22,2%	33,3%	11,1%	11,1%	22,2%
	25-34 yaş arası	20,5%	22,0%	9,4%	1,6%	46,5%
	35-44 yaş arası	22,7%	19,6%	12,4%	4,1%	41,2%
	45-54 yaş arası	36,8%	13,2%	18,4%	2,6%	28,9%
	55-64 yaş arası	9,1%	9,1%	13,6%	9,1%	59,1%
	65 yaş ve üstü	33,3%			33,3%	33,3%

Tablo 2.40. Aylık Düzenli İş Gelirine (Net Ele Geçen) Göre İş Dışında İşyerinden Görüşülen Kişiler

		İş dışında işyerinden daha çok kimlerle görüşüyorsunuz?				
		Görüş- müyorum	İdari personelden arkadaşlarla	İşçi arkadaşlarla	İşverenle	Mühen- dis arka- daşlarla
	1001- 2000	20,0%	33,3%	20,0%		26,7%
Aylık düzenli iş geli- rinizi belirtir misi- niz?	2001- 3000	28,6%	24,5%	14,3%		32,7%
	3001- 4000	21,5%	22,8%	6,3%	5,1%	44,3%
(Net ele geçen)	4001- 5000	13,5%	15,4%	3,8%	3,8%	63,5%
	5001 ve üstü	22,3%	14,9%	18,1%	4,3%	40,4%

Tablo 2.41. İş Dışında İş Yerinden Görüşülen Kişilere Göre Firmanın Sermaye Yapısı

		Çalıştığınız ya da sahibi/ortağı olduğunuz firmanın sermaye yapısı nedir?		
		%100 yabancı	%100 yerli	Yabancı ortaklı
İş dışında işyerinden daha çok kimlerle görüşüyorsunuz?	Görüşmüyorum	16,4%	76,1%	7,5%
	İdari personelden arkadaşlarla	10,5%	86,0%	3,5%
	İşçi arkadaşlarla	5,7%	88,6%	5,7%
	İşverenle	9,1%	90,9%	
	Mühendis arkadaşlarla	14,3%	77,0%	8,7%

Tablo 2.42. Yaş Gruplarına Göre İş Dışında İş Arkadaşlarıyla Görüşülen Yer

		İş dışında iş arkadaşlarımızla en sık görüştüğünüz yer neresi?						
Yaş Grupları	Yaş dışında iş arkadaşlarımızla görüşmüyoruz	Evde ailelerimizle buluşuyoruz	Mahallede bir araya geldiklerimiz mekanlar var	Meslek Odasında görüşüyoruz	Şehir merkezinde görüşüyoruz	Köy, hemşeri derneklerinde, lokalde görüşüyoruz	Şirketin sosyal tesislerinde görüşüyoruz	Başka
24 yaş ve altı	100,0%	22,2%	11,1%		77,8%			
25-34 yaş arası	20,6%	20,6%	7,1%	0,8%	60,3%		4,0%	5,6%
35-44 yaş arası	25,8%	18,6%	11,3%	1,0%	45,4%	2,1%	9,3%	6,2%
45-54 yaş arası	34,2%	10,5%	5,3%	7,9%	39,5%	2,6%	5,3%	15,8%
55-64 yaş arası	22,7%	22,7%	9,1%	13,6%	36,4%			4,5%

Tablo 2.43. Yaş Gruplarına Göre Odaya Üye Olmanın Belirleyici Nedeni

		Odaya üye olmanızın belirleyici nedeni nedir?							
Yaş Grupları		Başka	Fikrim Yok	İş bulmama yardımcı olacağı düşünülmesiyle	Mesle- gündeki gelişmele- ri izlemek için	Meslek- taşlarıyla iletişime geçmek için	Odanın yetki belgesi verdiği bir alanda çalıştığım için	Ülke gündemine Odam aracılığıyla müdahil olabilmek için	Yasal zor- runluluk olduğu için
		24 yaş ve altı	11,1%				11,1%	22,2%	11,1%
25-34 yaş arası	3,9%	3,9%	7,9%	20,5%	7,9%	14,2%	4,7%	37,0%	
35-44 yaş arası	9,3%	2,1%	6,2%	25,8%	6,2%	14,4%	1,0%	35,1%	
45-54 yaş arası			2,6%	23,7%	5,3%	15,8%	2,6%	50,0%	
55-64 yaş arası	4,5%			9,1%	22,7%	4,5%	22,7%	36,4%	
65 yaş ve üstü			33,3%		33,3%			33,3%	

Tablo 2.44. Yaş Gruplarına Göre Bugüne Kadar Katılınan Oda Faaliyetleri

Yaş Grupları	Bugüne kadar Odanın hangi faaliyetlerine katıldınız?							
	Mesleki eğitim programları	Genel kurul vb. toplantıları	Bilimsel amaçlı toplantılar	Gezi,piknik gibi sosyalleşme amaçlı faaliyetler	Miting ve/veya yürüyüş organizasyonları	Toplumsal ve/veya kültürel amaçlı etkinlikler	Başka	Hiç bir faaliyete katılmadım
24 yaş ve altı	22,2%			22,2%	11,1%	11,1%		77,8%
25-34 yaş arası	44,8%	10,4%	10,4%	12,8%	5,6%	7,2%	0,8%	44,8%
35-44 yaş arası	48,5%	18,6%	13,4%	5,2%	2,1%	3,1%	2,1%	42,3%
45-54 yaş arası	58,3%	25,0%	13,9%	8,3%	5,6%	2,8%		30,6%
55-64 yaş arası	36,4%	31,8%	31,8%	18,2%	27,3%	13,6%		

Tablo 2.45. Yaş Gruplarına Göre Odaya Üye Olmanın Sağladığı Faydalara Dair Algı

Odaya üye olmanın size sağladığı ne gibi faydalar vardır?							
	Bilimsel ve mesleki kongre vb. etkinlikler ve yayımlar yoluyla mesleğe ve meslektaşların gelişimine katkıda bulunmak	Meslektaşların ekonomik ve sosyal haklarını koruyucu, geliştirici politikalar üretmek	Ürettiği politikaların hayata geçirilmesi yönünde demokratik girişimlerde bulunmak	Uzmanlık alanlarının ülke ve toplum yaşamını ilgilendiren konularında meslektaşlarını ve kamuoyunu bilgilendirmek	Tüm toplum kesimlerinin demokratik hak ve özgürlüklerinin korunmasında etkili bir rol üstlenmek	Üyelerin kullanımını için bina, lokal, kitaplık gibi bazı sosyal imkanları oluşturmak	
24 yaş ve altı	100,0%	37,5%	25,0%	37,5%	12,5%	12,5%	
25-34 yaş arası	63,3%	58,3%	28,3%	25,8%	15,8%	20,8%	
35-44 yaş arası	72,6%	63,2%	28,4%	27,4%	16,8%	24,2%	
45-54 yaş arası	54,3%	71,4%	40,0%	17,1%	20,0%	20,0%	
55-64 yaş arası	80,0%	70,0%	55,0%	40,0%	25,0%	25,0%	
Yaş Grupları							

