

TMMOB MADEN MÜHENDİSLERİ ODASI
DAİMİ NEZARETÇİ ARAŞTIRMASI
2023



TMMOB
MADEN MÜHENDİSLERİ ODASI

TMMOB MADEN MÜHENDİSLERİ ODASI DAİMİ NEZARETÇİ ARAŞTIRMASI



- HAZİRAN 2023 -

www.maden.org.tr

Facebook: MadenMO

Twitter: MadenMO

Instagram: TMMOBMaden

Linkedin: TMMOBMadenMuhendisleriOdasi

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	2
SUNUŞ	4
1. Demografik Bilgiler	5
2. Mesleğe İlişkin Bulgular	8
3. MAPEG İşlemlerine İlişkin Bulgular	16
4. Çalışma Yaşamı	22
5. Ekonomik Durum	29
6. İş Arama	30
7. Oda İle İlişkiler	33
8. Sonuç	43
Grafik 1: Katılımcıların Sicil Numaraları	
Grafik 2: Katılımcıların Doğum Tarihleri/Yaş Dağılımı	
Grafik 3: Mezun Olunan Üniversite	
Grafik 4: Katılımcıların Çalışma Durumu	
Grafik 5: Daimi Nezaretçilik Yapma Nedeni	
Grafik 6: Maden Mühendisi ve Daimi Nezaretçi Olarak Çalışma Süreleri	
Grafik 7: Katılımcıların Kendilerini Eksik Hissettikleri Konular	
Grafik 8: Daimi Nezaretçilerin Karşılaştıkları Sorunlar	
Grafik 9: Daimi Nezaretçinin Asli Görevi Nedir?	
Grafik 10: Daimi Nezaretçinin Sorumlu Olduğu/Sorumlu Olması Gereken Kurum	
Grafik 11: MAPEG Kurumsal Yapısı Hakkında Düşünceler	
Grafik 12: MAPEG Yönetimi Hakkında Düşünceler	
Grafik 13: MAPEG Daimi Nezaretçilik Eğitimine İlişkin Düşünceler	
Grafik 14: Daimi Nezaretçi Sertifikasının Yenilenmesi Hakkındaki Düşünceler	
Grafik 15: Çalışılan İşletme Türü	
Grafik 16: İşyerinde Çalışan Mühendis Sayısı	
Grafik 17: İş İle İlgili Duyulan Kaygılar	
Grafik 18: Fazla Mesai Ücreti Ödenmesi	
Grafik 19: Çalışmama Nedenleri	
Grafik 20: Önceki Çalışma Durumu	

Grafik 21: İşten Ayrılma Nedenleri	
Grafik 22: Oda'nın Daimi Nezaretçilerle İlgili Çalışmaları	
Grafik 23: Daimi Nezaretçiler İçin Öncelikli Yapılması Gerekenler	
Grafik 24: Oda Asgari Ücret Tarifesi	
Grafik 25: Oda Faaliyetlerinden Haberdar Olma Yolları	
Tablo 1: Açık Maden İşletmelerinde Tehlike Yaratacak Konular	
Tablo 2: Yeraltı Maden İşletmelerinde Tehlike Yaratacak Konular	
Tablo 3: Madencilik Mevzuatı İle İlgili Sorunlar	
Tablo 4: Çalışma Ortamının Değerlendirilmesi	

SUNUŞ

Odamız, teknolojinin gündelik yaşantımıza hergün daha fazla girmesi, dijital olanakların artması sonucunda, 47. Dönemden itibaren çeşitli konularda anketler düzenleme bu yolla somut veriler elde etmek kararı almıştır. Bu karar çerçevesinde ilk olarak Genel Üye Anketi düzenlenmiş ve sonuçları kamuoyu ile paylaşılmıştır.

Daimi Nezaretçi Anketi de, bu karar çerçevesinde, TMMOB Maden Mühendisleri Odası 48. Dönem Yönetim Kurulu'nun görevlendirmesi ile oluşturulan Anket Çalışma Grubu tarafından hazırlanmıştır.

Anket; fiilen Daimi Nezaretçilik görevi yapan/yapmış olan meslektaşlarımıza yönelik hazırlanmıştır. Anket amacı Daimi Nezaretçilerin;

- Genel profilinin,
- Çalışma koşullarının,
- İş yaşamlarında yaşadıkları sorunların ve çözüm önerilerinin,
- Çalışma yaşamındaki sosyal koşullarının,
- MAPEG ile ilgili düşüncelerinin,
- Odamızla olan ilişkilerinin ve Odamızdan beklentilerinin

belirlenmesi olarak özetlenebilir.

4 Bugüne değin bilinen, ancak somut verilerle tarif edilmeyen sorunlar ve beklentiler, bu anketin sonuçlarıyla birlikte somutlanmıştır.

Bu ankette verilen bilgiler, kişisel veri bazında herhangi bir kayıt sistemine tabii tutulmamış, veriler, anketi dolduran kişinin profili ile eşleştirilmemiştir. Yani elde edilen veriler, toplam veri olarak analiz edilmiş olup, istatistiksel olarak yorumlanmıştır.

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

Anketin raporlanması çok daha önceden bitmesine karşın 6 Şubat 2023 tarihinde yaşanan depremler, sonrasında Cumhurbaşkanlığı ve Milletvekili Genel Seçimleri bu Raporun ve diğer çalışmalarımızın üyelerimizle ve kamuoyu ile paylaşılmasının ötelenmesine neden olmuştur. Bu nedenle yaşanan gecikmenin üyelerimiz tarafından anlayışla karşılanmasını umuyoruz.

Son olarak; Anketin hazırlanmasında emeği geçen Çalışma Gurubu üyeleri ne, Oda personelimize, Anketin hazırlanmasında, uygulanmasında ve yorumlanmasında bizzat yer alan Sosyolog Dr. Mustafa Kemal COŞKUN'a ve Anketi doldurarak katkı sağlayan tüm üyelerimize teşekkürlerimizi sunuyoruz.

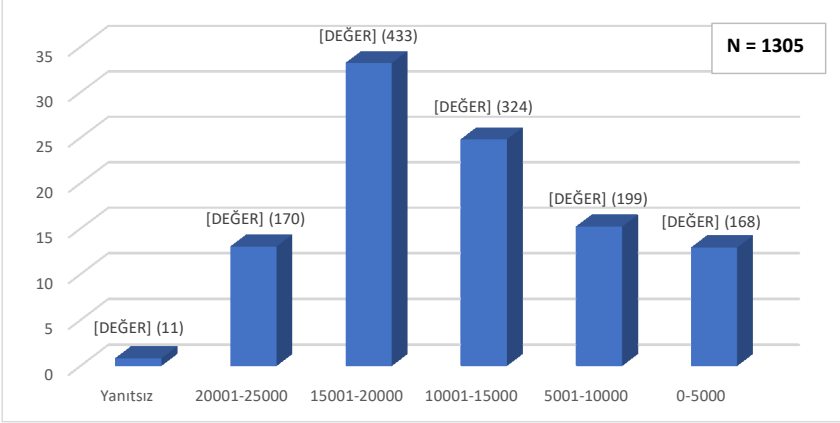
Yararlı olması dileğiyle...

Yönetim Kurulu

1. Demografik Bilgiler

Daimi Nezaretçi anketine toplam 1305 kişi katılmıştır. Aşağıdaki grafik katılanların sicil numaralarını göstermektedir.

Grafik 1: Katılımcıların Sicil Numaraları



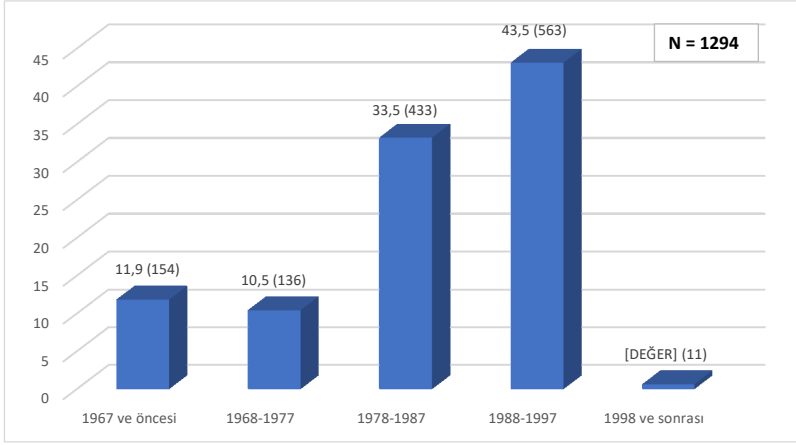
Araştırmaya katılanların çoğunluğunun sicil numarası 15001-20000 arasındadır (%33,2). İkinci sırada sicil numarası 10001-15000 arasında olanlar gelmektedir (%24,8).

Katılımcıların %91,1'i erkek, %8,3'ü kadındır. 7 katılımcı (%0,6) cinsiyetini belirtmek istemediğini belirtmiştir.

Katılımcıların işe başlama tarihleri oldukça farklılık göstermekle birlikte, çoğunluğu 2013-2017 yılları arasında işe başlamıştır (%33,7). Bunu sırasıyla 2008-2012 (%18,3), 2018 ve sonrası (%17,1), 1997 ve öncesi (%14,1), 2003-2007 (%12,3 ve 1998-2002 (%4,6) yılları arasında işe başlayanlar takip etmektedir.

Katılımcıların çoğunluğunu 1988-1997 yılları (26-35 yaş, %43,5) ve 1978-1987 yılları (36-45 yaş, %33,5) arasında doğanlar oluşturmaktadır. Aşağıdaki grafik bu soruya verilen yanıtları göstermektedir.

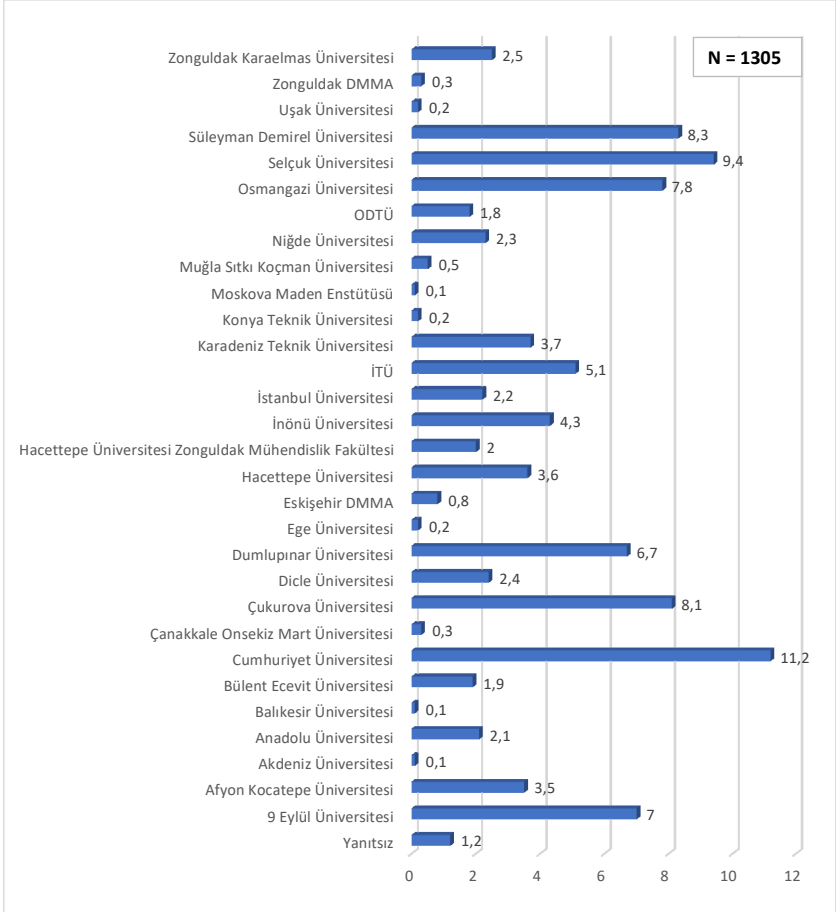
Grafik 2: Katılımcıların Doğum Tarihleri/Yaş Dağılımı



Mezuniyet yılları da yaş ile uyumluluk göstermektedir. Buna göre katılımcıların çoğunluğu 2013-2017 (%33) ve 2008-2012 (%19,3) yılları arasında üniversiteden mezun olmuştur.

6 Katılımcıların mezun olduğu üniversiteler oldukça çeşitlidir. Bunlar arasında en yüksek oranlar sırasıyla Cumhuriyet Üniversitesi (%11,2), Selçuk Üniversitesi (%9,4), Süleyman Demirel Üniversitesi (%8,3), Çukurova Üniversitesi (%8,1), Osmangazi Üniversitesi (%7,8), 9 Eylül Üniversitesi (%7), Dumlupınar Üniversitesi (%6,7), İTÜ (%5,1), İnönü Üniversitesi (%4,3), KTÜ (%3,7), Hacettepe Üniversitesi (%3,6) ve Afyon Kocatepe Üniversitesi (%3,5) mezunlarıdır. Aşağıdaki grafik bu soruya ilişkin verileri göstermektedir.

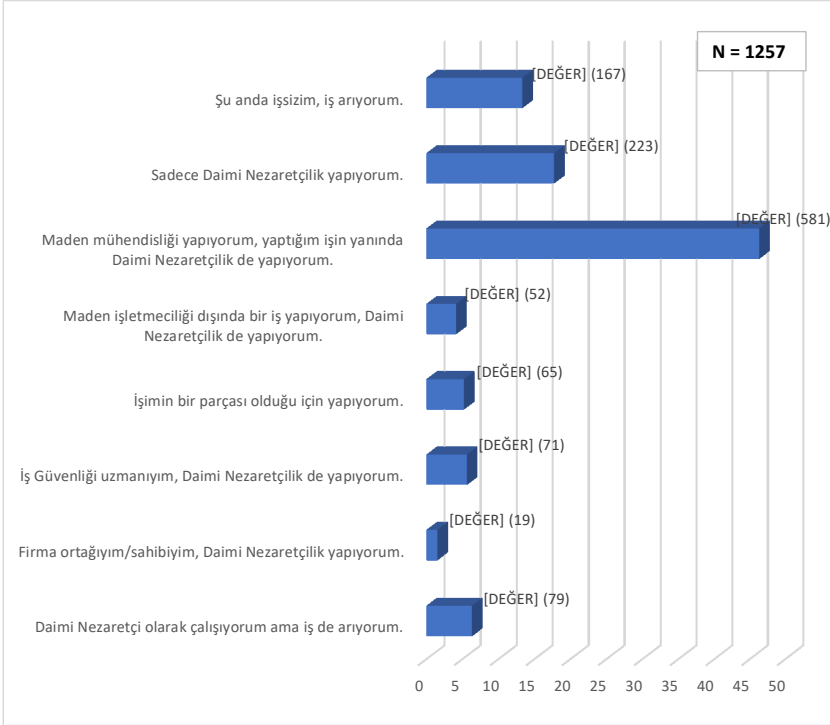
Grafik 3: Mezun Olunan Üniversite



2. Mesleğe İlişkin Bulgular

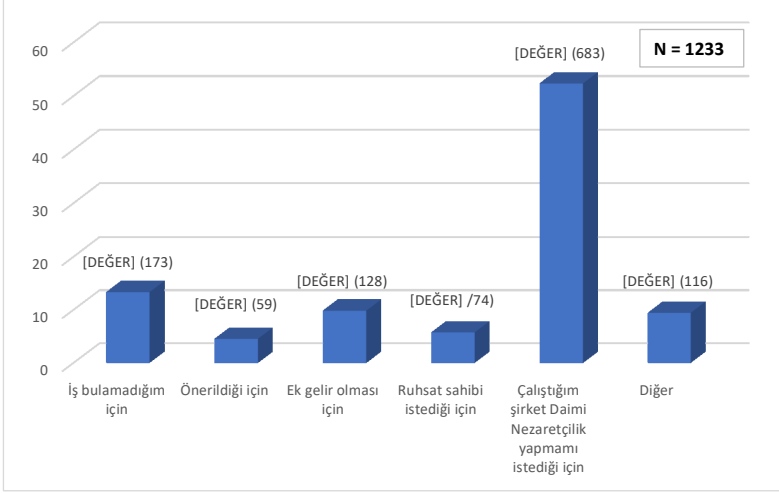
Bu bölümde katılımcılara Maden Mühendisliğine ve Daimi Nezaretçiliğe ilişkin sorular yöneltilmiştir. Aşağıda bu konuda elde edilen veriler sunulacaktır.

Grafik 4: Katılımcıların Çalışma Durumu



Yukarıda görüldüğü gibi katılımcıların çoğunluğu Maden Mühendisliği yaptığını, bunun yanında Daimi Nezaretçilik de yaptığını belirtmiştir (%46,3). Sadece Daimi Nezaretçilik yapanların oranı %17,7'dir. Halen işsiz olduğunu ve iş aradığını belirtenlerin oranı %13,3'dür.

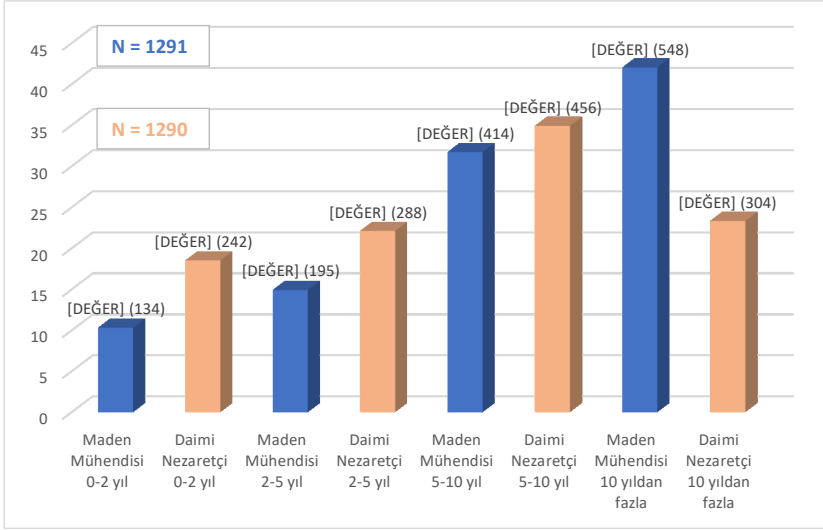
Daimi Nezaretçilik yapan mühendislerin %52,3'ü çalıştığı şirket istediği için bu işi yaptığını belirtmiştir. İkinci tercih nedeni iş bulamamış olmak (%13,3), üçüncüsü ise ek gelir elde etmektir (%9,8). Bu soruya diğer yanıtını verenler genellikle "mesleğin/işin gereği ya da mesleğin bir parçası olduğuna" ve "Daimi Nezaretçi olarak iş bulmanın daha kolay olduğuna" vurgu yapmaktadır.

Grafik 5: Daimi Nezaretçilik Yapma Nedeni

Yukarıdaki her iki grafik bir arada değerlendirildiğinde firmaların neredeyse yarısının istihdam ettikleri mühendislere aynı zamanda Daimi Nezaretçilik de yaptırdığı görülmektedir. Bu durumun maden mühendislerinin iş yükünü artıracakları tahmin edilebilir. Dolayısıyla daimi nezaretçilik ile vardiya mühendisliği ve teknik eleman olarak çalışma birbirinden ayrılmalıdır.

Katılımcıların %42'si 10 yıldan fazla süredir Maden Mühendisi olarak çalıştığını belirtmiştir. 5-10 yıl çalıştığını belirtenlerin oranı %31,7, 2-5 yıl çalışanların oranı %14,9'dur. Daimi Nezaretçi olarak çalışma süresi ise daha kısadır. Buna göre, katılımcıların çoğunluğu 5-10 yıl kadar Daimi Nezaretçi olarak çalıştığını belirtmiştir (%34,9). Bu oranı 10 yıldan fazla çalışanlar (%23,3) ve 2-5 yıl çalışanlar (%22,1) izlemektedir. Aşağıdaki grafik bu iki veriyi karşılaştırmalı olarak göstermektedir. Bu noktada vurgulanması gereken önemli bir sonuç, 10 yıllık mesleki tecrübesi olan Maden Mühendislerinin Daimi Nezaretçilik yapma oranlarının düşmesidir. Dolayısıyla madenlerde Daimi Nezaretçilik yapanların mesleğe daha geç başlayanlardan seçildiği gibi bir durum ortaya çıkmaktadır.

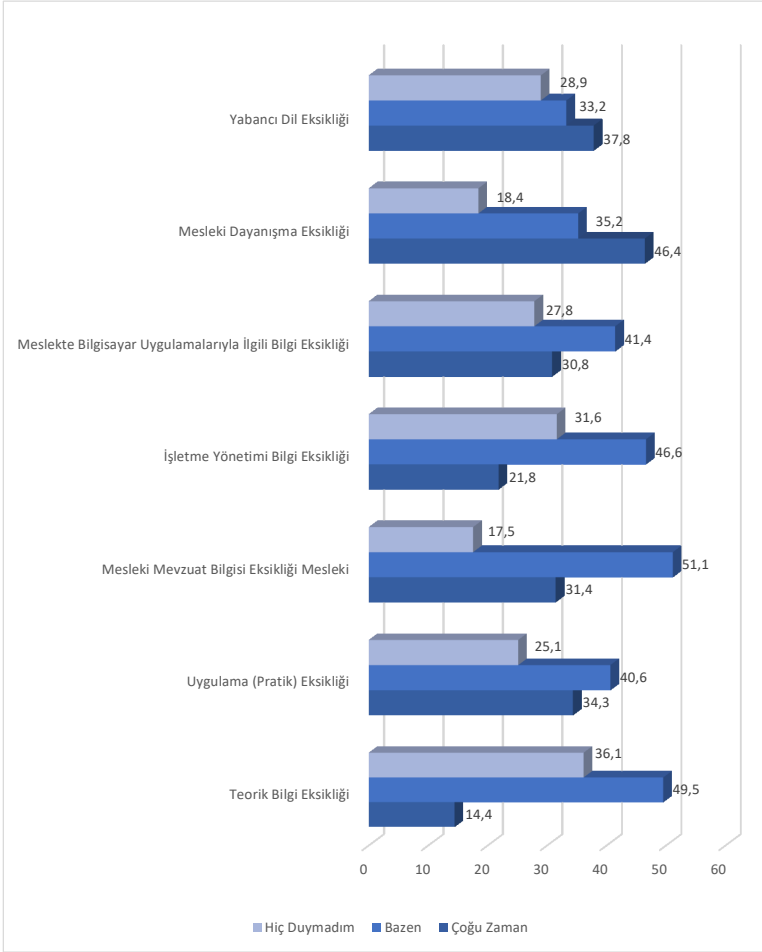
Grafik 6: Maden Mühendisi ve Daimi Nezaretçi Olarak Çalışma Süreleri



Katılımcıların il değiştirme periyodu düşüktür. 3 yılda bir il değiştirdiğini belirtenlerin oranı %15,7'yken, çok daha az il değiştirenlerin oranı %58,2'dir.

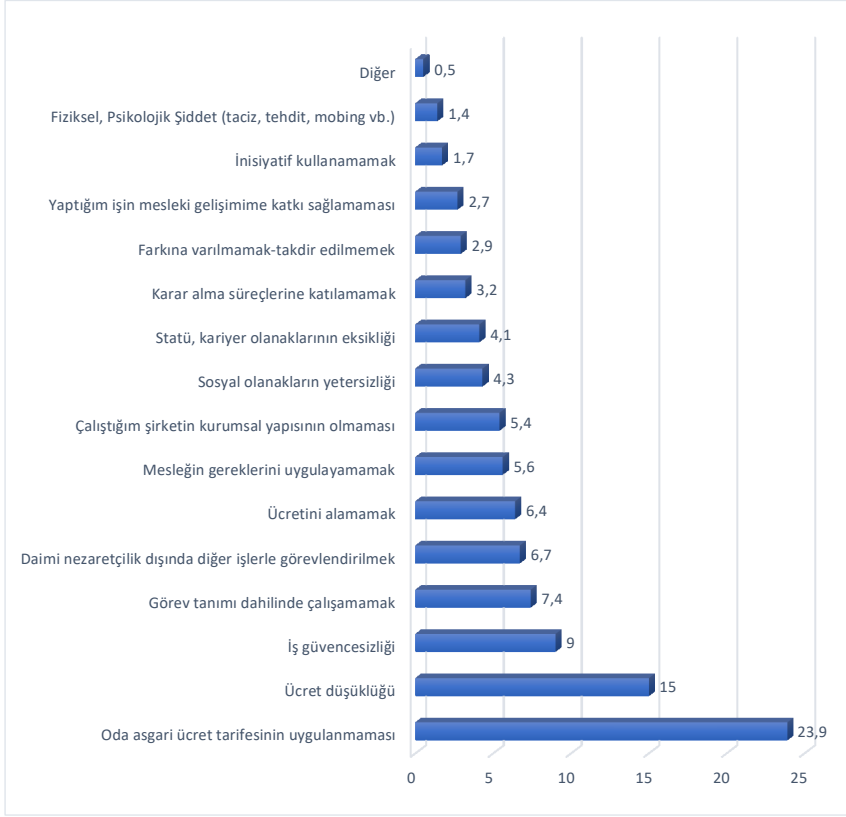
Katılımcılara Daimi Nezaretçiliğe başladığı yıllarda hangi konularda kendilerini eksik hissettikleri sorulmuştur. Aşağıdaki grafik bu soruya verilen yanıtları göstermektedir.

Grafik 7: Katılımcıların Kendilerini Eksik Hissettikleri Konular



Grafikten görüleceği gibi, mesleki dayanışma ve yabancı dil eksikliği dışında diğer konularda katılımcıların çoğunluğu “bazen” yanıtı vermiştir. Ancak meslekte bilgisayar uygulamaları ile ilgili bilgi, mevzuat bilgisi ve uygulama eksikliği konularına %30’u aşan oranlarda “çoğu zaman” yanıtı verildiğini belirtmek gerekir. Ek olarak katılımcıların özellikle yabancı dil ve mesleki dayanışma konularında yoğun bir eksiklik hissettiğini söylemek yanlış olmaz.

Katılımcılara Daimi Nezaretçilerin karşılaştıkları en önemli üç sorunun ne olduğu sorulmuştur. Aşağıdaki grafik bu soruya verilen yanıtları göstermektedir.

Grafik 8: Daimi Nezaretçilerin Karşılaştıkları Sorunlar

12

İşyerinde Oda asgari ücret tarifesinin uygulanmaması, ücret düşüklüğü ve iş güvenliği en önemli sorunlar olarak görülmektedir. Bu yanıtlar günümüzün değişen, güvencesizleşen ve düşük ücretlere maruz bırakan çalışma koşulları ile düşünüldüğünde oldukça anlamlıdır. Bu soruya diğer yanıtını veren bazı katılımcıların açıklamalarından örnekler aşağıda verilmiştir.

Sadece kağıt üzerinde Daimi Nezaretçilik yaptırılması. Valilik izni olmadan mermer ocağında patlatma yapıldığı nerede görülmüş? Patron bunu teklif etti, müsaade etmedim ve tazminatsız işten ayrılmak zorunda kaldım. Hakkımı arasaydım eğer bulunduğum ilde mermer sektöründe bir daha iş bulamayacağımı biliyordum. Tazminatsız işten ayrıldım (Erkek, 29, Burdur).

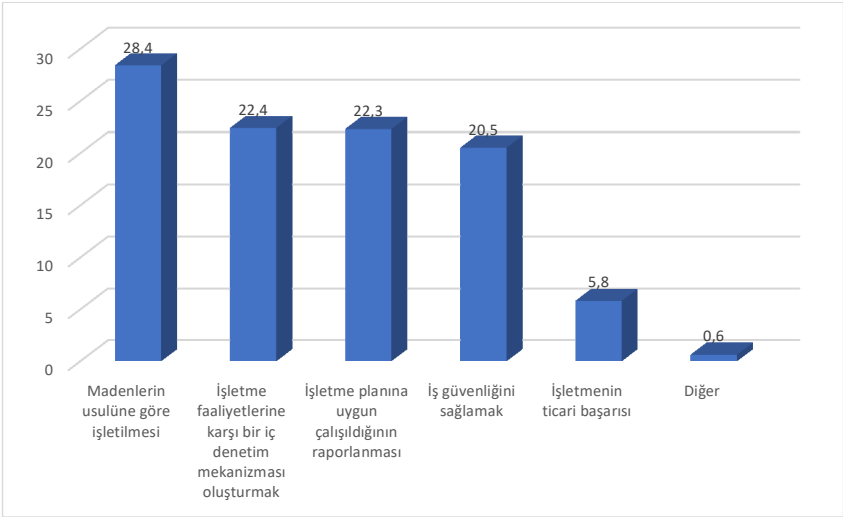
Ölümlü ve yaralanmalı kazalarda patron yerine cezalar daimi nezaretçiye veriliyor. Oysa patronun mevzuata göre denetleme ve gözetleme

görevi var. Olaylara gelen bilirkişiler raporlarını empati kurarak vicdanlarının sesini dinleyerek hazırlamalıdır. Patronun kusursuz sorumluluğu olduğunu ve denetim görevini profesyonel yöneticilere devretmesiyle bu denetim ve gözetim görevlerinden kurtulamayacağı kanunda açıkça yazmasına rağmen raporlar maden mühendislerinin aleyhine düzenleniyor. Odada üyelerine hukuki destek vermeli, üyesini kaderiyle baş başa bırakmamalıdır (Erkek, 49, Bilecik).

İş hukuksal boyuta geldiğinde maddi imkanlarla yapılacak işlerin bile işverene değil Daimi Nezaretçiye neden yapmadın diye sorulması, kısaca günah keçisi olması (Erkek, 36, Konya).

Katılımcılara Daimi Nezaretçinin asli görevinin ne olduğu sorusu yöneltilmiştir. Aşağıdaki grafik bu soruya verilen yanıtları göstermektedir.

Grafik 9: Daimi Nezaretçinin Asli Görevi Nedir?



Görüleceği gibi en yüksek oran madenlerin usulüne göre işletilmesinde karşımıza çıkmaktadır. Diğer taraftan iç denetim mekanizması, plana uygun çalışma ve iş güvenliği maddeleri de katılımcılar için önemlidir. Daimi nezaretçinin işletmelerin teknik ve emniyet yönünden nezaretini yapan sorumlu ve yetkili maden mühendisi olduğu düşünülürse ilk üç yanıtın bu durumu yansıttığı söylenebilir. Ancak iş güvenliğini sağlamak ayrı bir iş olarak düşünülmeli ve daimi nezaretçi yerine bu konunun uzmanı başka bir mühendis tarafından yerine getirilmelidir. Ayrıca denetim mekanizmalarının bağımsız olması ge-

rekliliği açık bir gerçektir. Yetkili kurumlarca veya işveren tarafından nezaretçilik müessesesinin bağımsızlığı sağlanmalıdır.

Diğer yanıtı veren bazı katılımcıların ifadeleri aşağıda örneklenmiştir.

Maden iş yerlerinde bir nevi devletin gözü gibiyiz, ancak devlet bizi dağ başlarında zor şartlarda çalışmaya iterken bizim maaş ve sosyal haklarımızı patronların insiyatifine bırakmış durumda. Hiçbir şirkette standart yok, resmen diploma için şantiyelerde bulunduruluyoruz. Daimi Nezaretçi bulundurma zorunluluğu olmaması halinde bütün meslektaşlarım işsizlikle karşı karşıya. Devletin bizi garanti altına alması gerektiğini düşünüyorum. Maaş ve sosyal haklarımızı devletin gözetmesi gerekiyor. Aksi taktirde patronlar istedikleri gibi at koştururlar (Erkek, 35, Antalya).

İşletme projesi ile imalat haritasına uygun olarak iş güvenliğini sağlayarak üretimi gerçekleştirmek (Erkek, 71, Balıkesir).

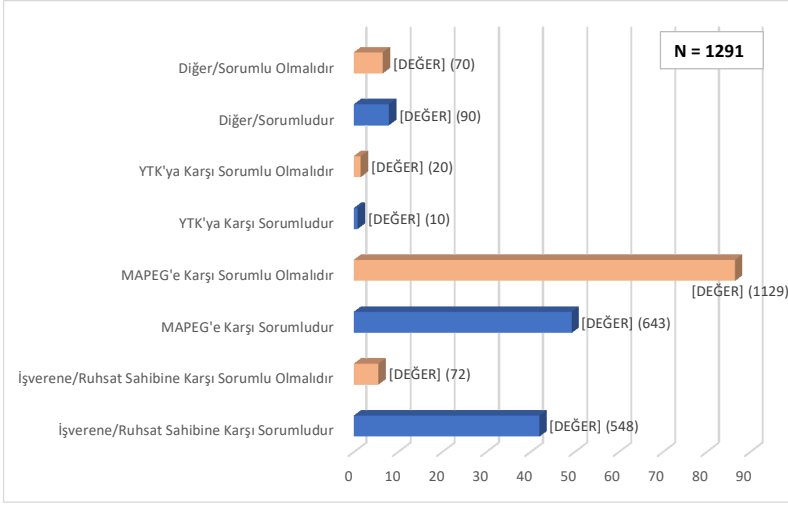
Daimi nezaretçi, cevheri hiçbir canlıya zarar vermeden en ekonomik ve güvenli şekilde nasıl çıkarılacağını belirleyerek devlete ve gelecek nesillere daha verimli bir ortam bırakmaya çalışan kişidir. MAPEG ile işyeri arasında denetçi ve is akışını organize eden kişidir (Erkek, 36, Konya).

14

Maden ocak yönetiminde yönetmeliğe ve iş sağlığı ve güvenliğine uygun üretim yapılmasını sağlamak, gerektiğinde üretimin durdurulması için tek yetkili olmak (Erkek, 37, Eskişehir).

Daimi Nezaretçi hali hazırda kime karşı sorumludur ve asıl olarak kime karşı sorumlu olmalıdır? Daimi Nezaretçiliğin iyi işlemesi açısından bu soruya verilen yanıtlar önemli olabilir. Aşağıdaki grafik bu iki soruya verilen yanıtları bir arada göstermektedir.

Grafik 10: Daimi Nezaretçinin Sorumlu Olduğu/Sorumlu Olması Gereken Kurum



Katılımcıların çoğunluğu Daimi Nezaretçilerin MAPEG'e karşı sorumlu olduğunu belirtmiştir (%49,3). Bu oranı %42 ile işveren/ruhsat sahibi yanıtı izlemektedir. Diğer taraftan katılımcıların %86,5'i Daimi Nezaretçinin MAPEG'e karşı sorumlu olması gerektiğini belirtmektedir. Bu nokta daimi nezaretçilerin daha rahat ve bağımsız çalışması açısından önemlidir. Nitekim ileride görüleceği gibi daimi nezaretçilerin çoğunluğu ücretini işverenden alıyor olmaktan rahatsızdır.

Bu nedenle olacak katılımcıların çoğunluğu Daimi Nezaretçinin ücretini MAPEG'den alması gerektiğini belirtmektedir (%57,1). Katılımcıların %33,9'u ücretini oluşturulacak bir fondan alması gerektiğini düşünmektedir. İşveren/ruhsat sahibi yanıtı verenlerin oranı %5,7'dir. Ayrıca katılımcıların %85,7'si Daimi Nezaretçinin iş güvenliğinden sorumlu olduğunu belirtmektedir.

Bu konuda diğer yanıtı veren katılımcılardan bazılarının görüşleri aşağıda verilmiştir.

Bence YTK olmalı. YTK'nin de MAPEG'e karşı sorumluluğu olmalı, fakat parayı veren düdüğü çalar misali işveren ve ruhsat sahibinin himayesinden Daimi Nezaretçiyi kurtarmak gerekir (Erkek, 47, Denizli).

Daimi Nezaretçi kimseye karşı sorumlu olmamalıdır. İşletmeyi kontrol eden bağımsız denetçi olması gerekmektedir (Erkek, 42, Kayseri).

Kanuna göre MAPEG, ama çalışma işlemine geldiğinde işveren tarafında olmadığında sıkıntılar başlıyor ve işini kaybediyorsun. İşverenlere yılda 3 defa daimi nezaretçi ataması yapabilirsin denmiyor. Sen gidiyorsun başka biri geliyor hemen, ama bize yılda 3 defa iş değiştirebilirsin diye engel konuyor, haliyle iş arayan iş verenci olmak zorunda kalıyor (Erkek, 46, Çanakkale).

Mapeg ve işveren arasına sıkıştırılmış, hangisinin gazabından kendini ne kadar kurtarabilirime oynuyor. Dolayısıyla çoğu zaman kişilik bozukluğu sıkıntısı yaşıyoruz (Erkek, 34, Manisa).

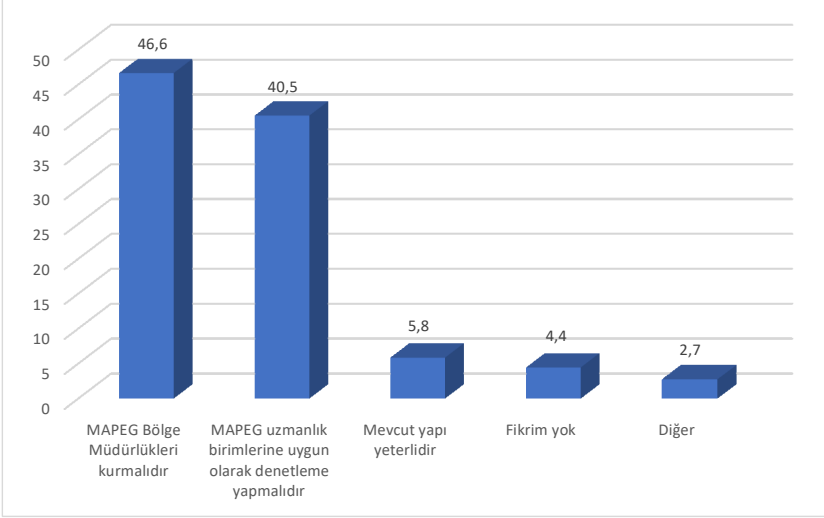
MAPEG'e karşı sorumlu olan ruhsat sahibi ve işveren olmalı, Daimi Nezaretçi arada bırakılıp harcatılmamalı. MAPEG'in verdiği sorumluluğu yerine getirmek isteyen Daimi Nezaretçi işveren tarafından işinden olma, işveren tarafından kabul görmeyen işler doğrultusunda da MAPEG tarafından cezaya maruz kalmakta (Erkek, 33, Kahramanmaraş).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nda kurulacak farklı bir daireye sorumlu olmalıdır. İşletmeci ile kontrol mekanizmasının aynı bakanlıkta olması dinamikleri öldürüyor (Erkek, 50, Aydın).

3. MAPEG İşlemlerine İlişkin Bulgular

16 | Araştırma katılımcılarına MAPEG ile ilgili birtakım sorular yöneltilmiştir. Aşağıda bu sorulara verilen yanıtlar değerlendirilecektir.

Katılımcılara öncelikle MAPEG kurumsal yapısı hakkında ne düşündükleri sorulmuştur. Aşağıdaki grafik bu soruya verilen yanıtları göstermektedir.

Grafik 11: MAPEG Kurumsal Yapısı Hakkında Düşünceler

Araştırmaya katılan mühendislerin yarıya yakını MAPEG'in bölge müdürlükleri kurmasını istemektedir. Ayrıca MAPEG'in uzmanlık birimlerine uygun olarak denetleme yapmasını istemektedirler. Bu sonuçlar bu çalışmada ortaya çıkan genel bir sonuçla çok yakından ilgilidir. Yani, daimi nezaretçi olarak çalışan mühendisler işverene bağlı olmak, maaşını işverenden almak gibi uygulamalardan rahatsızdır. Bu nedenle çoğunluğu MAPEG'in müdahalede bulunmasını, yaygınlaşmasını, daha iyi denetim yapmasını istemekte, ücretin ise MAPEG tarafından ya da oluşturulacak bir fon tarafından ödenmesini talep etmektedirler. Bu durumun iş yerinde işverene bağımlı olmadan çalışmalarını kolaylaştırıcaktır. Bu anket sonuçlarına göre MAPEG'in denetimlerde rolünün daha da kuvvetli kılınması düşüncesi ağır basmaktadır. Zira iş kazalarının tümünün MAPEG'e bildirilmesi zorunludur. Bunun sebebi MAPEG'in aynı trafik kazalarında kaza denetimi gibi, kaza oranları, istatistikleri oluşturarak denetimlerle beraber uygun çözümler üretilen teknik altyapıya sahip bir kurum olmasıdır.

Bu sonuçları destekleyen bazı açıklamalar aşağıda verilmiştir.

MAPEG denetimleri artık denetim olmaktan çıkmış tamamen işyerini cezalandırıcı bir uygulama halini almıştır (Erkek, 42, Kayseri).

Kurumsal yapısını sadece denetimlerde görmek yerine çalışırken, iş ararken hakkımızı ararken de yanımızda olduklarını hissetmemizdir.

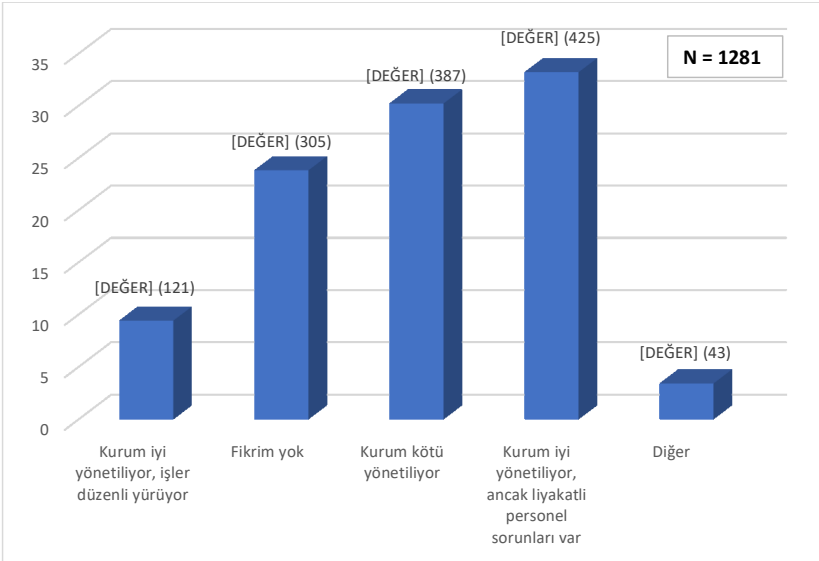
Ücret tarifelerini bir kağıda basıp yayınlamakla sorun çözülmüş sayılmıyor. Çalışanların neredeyse tamamı asgari ücretlerini alamıyorlar ve bu konuda ne devlet ne oda elle tutulur hiçbir şey yapmıyorlar. Bu mesleğe çok severek başladığım halde şu an zorunluluktan yapmaktayım. Bunun denetimi mutlaka yapılmalıdır. Çalışana değer verilmeyen bir ortamda yetkin ve kalifiye insanların yetişmesi mümkün değildir (Erkek, 33, Afyon).

MAPEG kurumsal bir olgu değil bence. Çünkü işletmeler denetleyebildiği kadar kurumsaldır. Ülkede ne kadar maden işletmesi var ve ne kadar denetçi var irdelemeleri gerekir. Denetlenmeyen hiçbir olguya tam anlamıyla hakim de olunamaz. Mühendisler MAPEG'e bağlı olarak çalışmadığı sürece işyerlerinde doğru denetleme mekanizması sağlanamaz (Erkek, 36, Konya).

MAPEG Daimi Nezaretçinin atamasını onayladığında sorumluluğu verdiği gibi yetkiyi de tam vermelidir. Daimi Nezaretçi MAPEG tarafından oluşturulan bir fondan para alırsa MAPEG çalışanı gibi olacağı için sadece iç denetim yapılarak Daimi Nezaretçi denetlenir. Bölgesel olarak ve tecrübelerine göre de işe Daimi Nezaretçiyi MAPEG sistemden atayabilir. Bu yapı denetim firmalarında yapılabiliyorsa bu çok önemli işimiz gereği seçim ruhsat sahibinin menfaat ve isteğine bırakılmamalıdır (Erkek, 37, Eskişehir).

18

Grafik 12: MAPEG Yönetimi Hakkında Düşünceler



Katılımcıların %32,6'sı MAPEG'in iyi yönetildiğini ancak liyakatli personel sorunu olduğunu, %29,7'si kötü yönetildiğini, %9,3'ü ise iyi yönetildiğini, işlerin düzenli yürüdüğünü belirtmektedir. Diğer taraftan katılımcıların yaklaşık dörtte biri bir fikri olmadığını ifade etmektedir. Soruya diğer yanıtını veren katılımcıların düşüncelerinden bazı örnekler aşağıda verilmiştir.

Kuruluş amacı doğru, faaliyeti doğru, fakat daha fazla madencilerin sorunlarını çözme eğiliminde olmalı ve bütün bölgelerde olmalı (Erkek, 38, Malatya).

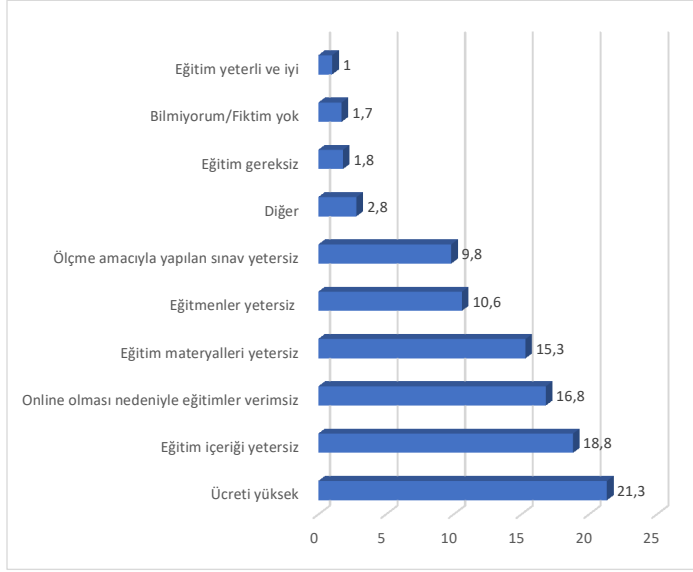
5 yıl önce Daimi Nezaretçilik üzerine çalışma yapıyoruz demişlerdi. Hala yapıyorlar (Erkek, 34, Denizli).

Daha iyi olabilir, çözüm bekleyen sorunlar var. Bence maden sektörünün paydaşlarına daha fazla sahip çıkılmalı (Erkek, 39, Ankara).

Araştırmaya katılan mühendislere Daimi Nezaretçilik sınavı hakkında düşünceleri sorulmuştur. Buna göre Daimi Nezaretçilik sınavı MAPEG tarafından verilecek eğitimle (%26,1) ya da Oda tarafından yapılacak eğitimle (%24,1) yapılmalıdır. Ancak katılımcıların çoğunluğu üniversite diplomasının yeterli olması gerektiğini düşünmektedir (%43,8).

Yukarıdaki sorularla bağlantılı olarak katılımcılara MAPEG tarafından Daimi Nezaretçilere verilen eğitim hakkındaki düşünceleri sorulmuştur. Aşağıdaki grafik bu soruya verilen yanıtları göstermektedir.

Grafik 13: MAPEG Daimi Nezaretçilik Eğitimine İlişkin Düşünceler



20

Öncelikle eğitimin ücreti yüksek bulunmaktadır (%21,3). Ayrıca eğitimin içeriği, online olması, eğitim materyalleri ve eğitimci de sırasıyla yetersiz görülmektedir. Eğitimin yeterli ve iyi olduğunu belirtenlerin oranı sadece %1'dir. Bu çerçevede (1) eğitim ya tamamen ücretsiz ya da sembolik bir ücretle, (2) daha çok yüz yüze, (3) eğitim içeriği etkinleştirilerek ve (4) yeterli eğitim materyalleri kullanılarak gerçekleştirilmelidir.

Bu soruya diğer yanıtını verenlerin bazı düşünceleri aşağıda verilmiştir.

Geneli mevzuat ve yönetmelikler hakkında eğitim veriliyor. Masa başındaki kişiler sahada yaşanan sorunlardan habersiz. Kopyala yapıştır ile eğitim verilemez. Gerekirse ücreti ödenip sahalarda çalışan Daimi Nezaretçilerden destek alınması (Erkek, 33, Kastamonu).

Gereksiz konulara değiniliyor. 4 sene okulunu okuduğumuz ve içinde çalıştığımız sektör sanki hiç bilmiyormuşuz gibi yeniden ders veriliyor ve mevcut Daimi Nezaretçilik yapan kişiler belge süresini uzatmak için bu gereksiz eğitimi tekrar alıyor. Yenilemelerde sınav ve ders verilmemelidir (Erkek, 28, Balıkesir).

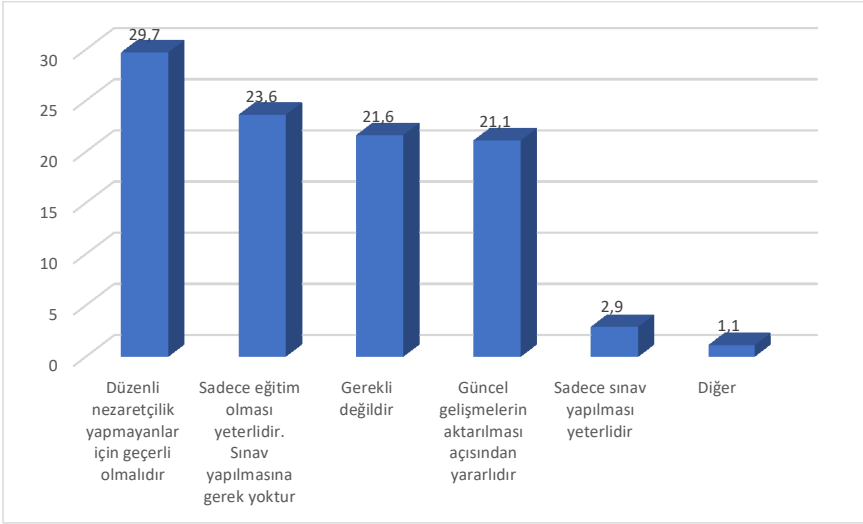
Eğitimin kapsamlı bir şekilde Üniversitelerde verilmesi lazım. Üniversiteyi bitirip sonra Daimi Nezaretçi belgesi için 3 günlük eğitime tabi

tutmak rant sağlamanın ötesini geçmez. Bu eğitimin son bulması gerekir. Yıllarca Teknik Nezaretçilikten çıktık Maden mühendisleri olarak, geçmişten ders alalım (Erkek, 33, Mardin).

Oda tarafından yapılması gerektiğini düşünüyorum. Alanında uzman kişiler olursa alınan belgenin bir değeri olur, aksi takdirde sadece mühendislik diploması yeterli olacaktır (Erkek, 29, Adıyaman).

MAPEG, Daimi Nezaretçi sertifikasının beş yılda bir yenilenmesini istemektedir. Araştırmanın katılımcılarına bu konudaki düşündükleri sorulmuştur. Aşağıdaki Grafik 14'de görüleceği gibi,

Grafik 14: Daimi Nezaretçi Sertifikasının Yenilenmesi Hakkındaki Düşünceler



Katılımcıların %29,7'si sertifika yenilenmesinin düzenli nezaretçilik yapmayanlar için geçerli olması gerektiğini düşünmektedir. %23,6'sı ise eğitimin yeterli olacağını, sınava gerek olmadığını belirtmiştir. Katılımcıların beşte birinden biraz daha fazlası sertifika yenilemesinin gerekli olmadığını düşünmektedir. Yine katılımcıların beşte birinden biraz daha fazlası güncel gelişmelerin aktarılması açısından yararlı olacağını belirtmektedir. Öncelikle, eğer sürekli olarak yenileme eğitimleri verilecekse, sertifika bir kez alındıktan sonra bu eğitimlerin hem ücretsiz hem de sınavsız olması çok daha uygundur. Daimi nezaretçi sertifikası yenileme eğitimleri daimi nezaretçilerden tekrar tekrar ücret alınması uygulamasına dönüşmüştür. Ayrıca sürekli

daimi nezaretçi olarak çalışanların sertifikasının sürekli yenilenecek olması da bazı eşitsiz uygulamaları beraberinde getirmektedir. Nitekim çevre mühendisleri herhangi bir sınava tabi tutulmadan maden ocaklarında çevre görevlisi olarak çalışabilmektedir. Oysa maden mühendisleri örneğin çevre görevlisi olmak için sınava tabi tutulmaktadır.

Diğer yanıtını verenlerin bazı açıklamaları aşağıda verilmiştir.

Zaten nezaretçilik belirli bir süre çalıştıktan sonra verilmesi gerektiği için yenilenmesi gibi bir şey saçma olacaktır (Erkek, 52, Antalya).

Diğer meslek örgütlerinde yenileme eğitimi gibi uygulama pek yok açıkçası. Maddi çerçeve esasında Maden Mühendislerini yıpratma adına yapılan bir uygulama (Erkek, 37, İstanbul).

Eğitim mevzuat değişikliğine tabi olmalı, mevzuatta değişiklik yoksa sadece sınav yapılabilir (Erkek, 36, Samsun).

Uygulama ve iş akışı değişirse güncelleme eğitimi verilmeli. İlk ise başlayanlara veya uzun süre ara verenlere ise başlama eğitimi adı altında verilecek bir eğitim ile güncellenmeli (Erkek, 36, Konya).

22

Katılımcılar MAPEG E-Maden uygulamasını nasıl değerlendirdikleri sorusunu sistemin gerekli olduğu fakat bazen aksadığı (%53,7), sistemin gerekli olduğu ve iyi çalıştığı (%19,2) ve sistemin gerekli olduğu fakat sürekli hata verdiği (%16,6) biçiminde yanıtlamışlardır. Buna ek olarak katılımcılara e-maden sistemiyle entegre çalışabilecek görüntü, ses ve benzeri dosyaların paylaşılabilmesi, elektronik toplantı sistemleri sayesinde MAPEG yetkilileri toplantı yapılabilmesi konusunda ne düşündükleri sorulmuştur. Buna göre katılımcıların %34,3'ü bunun mutlaka yapılması gerektiğini belirtmiştir. Diğer taraftan katılımcıların %31'i Daimi Nezaretçinin bağımsızlığı sağlanmadan bu türden uygulamaların nezaretçinin lehine olacağını düşünmemektedir. Katılımcıların yaklaşık dörtte biri (%24) ise böyle bir uygulamanın iyi olacağını fakat yapılabilirliğinden şüphe duyduklarını belirtmiştir.

4. Çalışma Yaşamı

Bu bölümde katılımcılara çalışma yaşamlarına ilişkin sorular yöneltilmiştir. Aşağıda bu türden sorulara verilen yanıtlar değerlendirilmiştir.

Katılımcıların %80,4'ü özel şirkette çalıştığını belirtmiştir. Kamuda çalışanların oranı sadece %2,3'tür. %2,1'i ise belediyede ya da beledi-

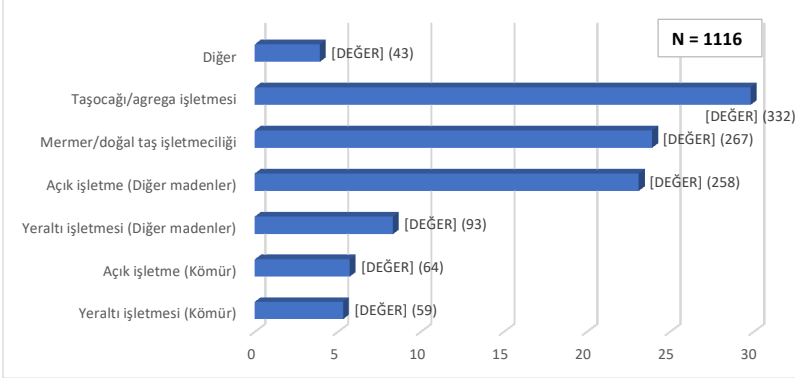
yeye bağlı kuruluşlarda çalıştığını belirtmiştir. 1980'li yıllardan itibaren birçok alanda olduğu gibi maden alanında da özelleştirmelerin yoğunlaşmasının önemli bir sonucu budur. İleride görüleceği gibi bu durum hem çalışma koşullarını hem de ücretleri olumsuz etkileyebilmektedir.

Buna ek olarak Katılımcıların %55,3'ü yerleşim yerlerinden uzak yerlerde, %28,3'ü ilçe merkezlerinde ve %16,4'ü il merkezlerinde çalıştığını belirtmektedir.

Katılımcıların çalıştıkları kentler çeşitlilik göstermekle birlikte, en yoğun olarak Ankara ve Muğla (59 kişi, %4,5), Balıkesir (48, %3,7), Bursa (45, %3,4), Denizli ve Konya (37, %2,8), Antalya ve Eskişehir (34, %2,6), İzmir ve Kayseri (33, %2,5), Isparta ve Kütahya (30, %2,3), Afyonkarahisar (29, %2,2), İstanbul ve Manisa (27, %2,1) kentleri belirtilmiştir.

Çalışmanın devamında katılımcıların çalıştığı işletme türü sorulmuştur. Aşağıdaki grafik bu soruya verilen yanıtları göstermektedir.

Grafik 15: Çalışılan İşletme Türü



Katılımcıların %29,8'i taş ocağı/agrega işletmesinde, %23,9'u mermer/doğal taş işletmesinde, %23,1'i açık işletmede (diğer madenler), %8,3'ü yer altı işletmesinde (diğer madenler), %5,7'si açık işletmede (kömür) ve %5,3'ü yeraltı işletmesinde (kömür) çalıştığını belirtmektedir.

Açık maden işletmesinde çalışan katılımcılar tehlike oluşturabilecek konular için sorun yaşama potansiyelini 1-En az ve 5-En çok biçiminde değerlendirmeleri istenmiştir. Bu soruya verilen yanıtların oranı aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 1: Açık Maden İşletmelerinde Tehlike Yaratacak Konular

Tehlike Konuları	1 (En az)	2	3	4	5 (En çok)
Şev ve Basamaklar	32,6	19,3	22,5	12,6	13
Patlatma	47,4	17,2	13,5	11,1	10,9
Kazı İşleri	42,2	24,9	20,1	9,2	3,6
Nakliyat	40,1	25,5	22,5	8,1	3,8
Yol Koşulları	31,3	28,8	24,2	11	4,6
Su Geliri	55,3	18,9	14,2	7	4,6
Makine ve Ekipmana Bağlı İşlemler	28,7	27,6	22,5	13,9	7,3
Diğer	37,9	24,4	20,6	10	7,1

Verilen yanıtlardan 4 ve 5 bir arada ele alındığında, %20'nin üzerinde tehlike yaratacağı belirtilen konular şev ve basamaklar, patlatma ve makine ve ekipmana bağlı işlemler olarak karşımıza çıkmaktadır. Benzer bir soru yeraltı maden işletmelerinde çalışanlara sorulmuştur.

Tablo 2: Yeraltı Maden İşletmelerinde Tehlike Yaratacak Konular

Tehlike Konuları	1 (En az)	2	3	4	5 (En çok)
Tahkimat	22,8	20,7	16,4	18,1	22
Patlatma	25,9	16,4	17,7	18,5	21,6
Havalandırma	22,9	16,9	19,9	18,6	21,6
Nakliyat	28,3	26,1	20	17,8	7,8
Ulaşım	33,9	20	23	15,7	7,4
Su Geliri	29,6	24,3	20	13,5	12,6
Makine ve Ekipmana Bağlı İşlemler	24,5	19,7	24,5	21,5	9,9
Diğer	35,2	14,8	25,4	13,1	11,5

Görüleceği gibi yeraltı maden işlemleri açık işletmelere göre daha fazla tehlike arz etmektedir. Nitekim tahkimat, patlatma ve havalandırma maddelerinde 4 ve 5 yanıtı verenlerin oranı yaklaşık %40'dır. Diğer konularda da bu oranlar %20'nin üzerindedir.

Katılımcılara Daimi Nezaretçilik yaptığı maden işletmesinde, işletme projesine uygun çalışılıp çalışılmadığı sorulmuştur. Katılımcıların %83,5'i bu soruya evet yanıtını vermiştir. Hayır diyenlerin oranı %12,4, bilmediğini belirtenlerin oranı %4,1'dir.

Katılımcılara madencilik faaliyetleri ile ilgili bir kayıp ya da aksaklık yaşayıp yaşamadıkları sorulduğunda %73,8'i sorun yaşamadığını belirtmiştir. Katılımcıların %14,5'i idari para cezası, %4'ü faaliyet durdurma ve %7'si hem idari para cezası hem de faaliyet durdurma cezası aldıklarını belirtmişlerdir. İşletmede faaliyet durdurulduysa toplam işletme zaman kaybının ne olduğu sorulduğunda öncelikle %84'3'ü

durdurulmadı yanıtını vermiştir. Faaliyetin 1-15 gün durdurulduğunu belirtenlerin oranı %3,5, 1-3 ay durdurulduğunu belirtenlerin oranı %2,5'dir.

Katılımcıların Daimi Nezaretçilik konusunda madencilik mevzuatı ve ilgili mevzuatlarda bir sorun görüp görmediklerine yönelik soruya verilen yanıtlar aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 3: Madencilik Mevzuatı İle İlgili Sorunlar

Mevzuattaki Sorunlar	1 (En az)	2	3	4	5 (En çok)
Mevzuatın kapsamlı olmaması	20,4	19,4	29,1	14,9	16,2
Mevzuatın açık bir dille yazılmaması	17,3	16,8	28,3	19,5	18,2
Mevzuatın çelişkili ifadeler barındırması	19,8	18,7	30,2	16,1	15,2
Mevzuatın fazla değişikliğe uğraması	12,1	14,2	26,6	20,3	26,8
Çok fazla kanunda çok fazla yönetmelik ve tebliğe bağlı olması	10,9	12	27,5	23,6	26

Görüleceği gibi mevzuatın çok fazla değişikliğe uğraması ve çok fazla yönetmelik ve tebliğe bağlı olması en fazla ifade edilen sorunlardır. Diğer üç maddenin oranları da %30'u geçmektedir.

Katılımcıların %42,1'i iyi, %26,8'i çok iyi ve %24,3'ü orta düzeyde işletme projesine hakim olduğunu belirtmiştir. Bu konuda yorumda bulunan bazı katılımcıların düşünceleri aşağıda verilmiştir.

Bizim dahil olmamızı istemiyorlar. Bizi ocakta bulundurma nedenleri Daimi Nezaretçi belgemiz (Kadın, 43, Tekirdağ).

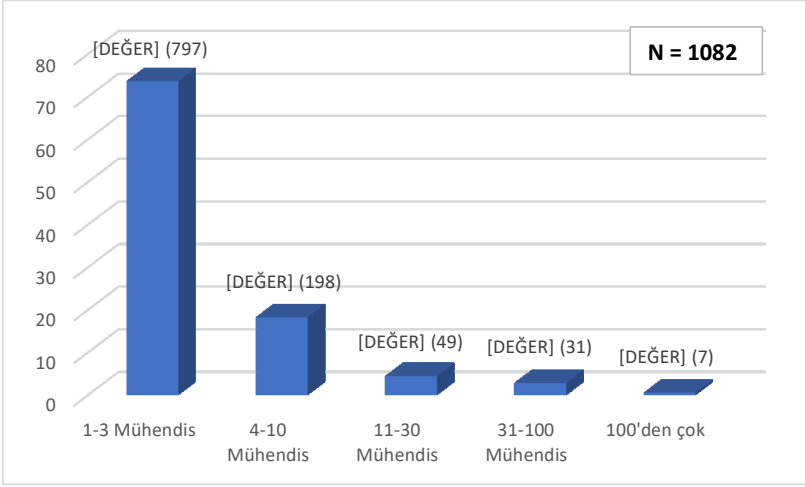
Maden işletme projeleri genellikle afaki oluyor. Maalesef MAPEG de bu durumu tetikliyor. Bence projeler en az 2 yılda en az bir kere Daimi Nezaretçi nezdinde teyit edilmeli. Ve Daimi Nezaretçi defteri gibi sisteme bağlı olmalı (Erkek, 42, Amasya).

Proje ne kadar yeterli ve verimli olsa da işverenin uygulama konusunda itiraz etmesi ve projeyi hazırlayanı devre dışı bırakmasından dolayı hiçbir şeyi ifade etmiyor (Erkek, 44, Edirne).

Maden Mühendislerine YTK'nın hazırladığı imalat haritalarının hazırlanışında nezaretçi olarak kendilerine danışılıp danışılmadığı sorulduğunda, katılımcıların %41,4'ü hayır, %36,7'si evet, %20,7'si bazen yanıtını vermiştir.

Katılımcılara çalıştıkları işyerinde kaç Maden Mühendisi çalıştığı sorulmuştur. Verilen yanıtlar aşağıdaki grafikte gösterilmiştir.

Grafik 16: İşyerinde Çalışan Mühendis Sayısı



Katılımcıların çoğunluğunun işyerinde 1-3 sayıda Maden Mühendisi çalışmaktadır (%73,7). 4-10 sayıda Maden Mühendisin çalıştığı işyeri sayısı %18,3'dür.

Katılımcılara çalıştıkları işyerinde asıl işleri dışında başka bir iş yapıp yapmadıkları sorulduğunda, %58,2'si işyerinde asıl işinin yanında başka bir iş yapmadığını belirtmiştir. %20,9'u muhasebe işleri yaptığını belirtmiştir. Bunun temel sebebi, katılımcıların neredeyse dörtte üçünün çalıştığı maden ocaklarının küçük işletme niteliği taşıması da olabilir. Her ne nedenle olursa olsun, elde ettiğimiz verilere göre katılımcıların %40'ı farklı işlerde de görevlendirilmektedir ki bu durum iş yükünü fazlasıyla artıracaktır.

Bu soruya yorumda bulunarak yanıt verenlerin bazılarının düşünceleri aşağıda verilmiştir.

Kademeli olarak birçok işte sorumluluk alıyoruz. Gerek yöneticilerin mevcut kanun, mevzuat ve yönetmelikler konusunda eksiklikleri gerek iş yeri konumu nedeniyle birçok şeye ulaşımında yaşanan sorunlar yüzünden. Ön muhasebe yaparken sahada makine tamir etmişliğimiz de var (Erkek, 33, Kastamonu).

İşletme sahibi gibi çalışıyorum. Muhasebe, büro, sanayi, ekipman, personel işleri tümüne bakıyorum (Erkek, 31, Samsun).

Ön muhasebe, sevkiyat, raporlama, ise alım, isten çıkarma, tahsilat, bakım onarım takibi ve raporlama, TSE belge gereklilikleri, laboratuvar işlemleri, sarf malzeme tedariki, alım-satım işlemleri (Erkek, 38, Yalova).

Maden Mühendislerinin %44,9'u haftada 45 saatten fazla çalıştığını, %25,7'si en çok 45 saat çalıştığını belirtmiştir. Haftada en çok 37.5 saat çalışanların oranı %18,5, 30 saat ya da daha az çalıştığını belirtenlerin oranı %9,8'dir. Burada birkaç veriyi bir arada değerlendirmek anlamlı olabilir. Öncelikle, katılımcıların önemli bir kısmı hem maden mühendisliği hem de daimi nezaretçilik yaptığını belirtmişti. Yaklaşık %40'ı asıl işleri dışında başka işler de yapıyordu. Bütün bu sonuçların mühendislerin daha uzun saatler çalıştırılmasıyla sonuçlandığı görülmektedir.

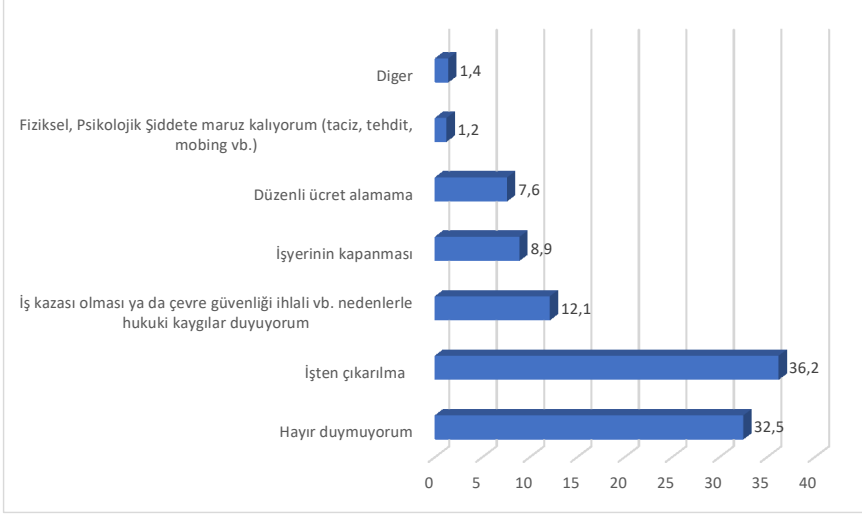
Katılımcılardan çalışma ortamlarını 1-En az, 5-En çok olacak şekilde değerlendirmeleri istenmiştir. Aşağıdaki tablo bu soruya verilen yanıtları göstermektedir.

Tablo 4: Çalışma Ortamının Değerlendirilmesi

Çalışma Ortamı	1 (En az)	2	3	4	5 (En çok)
Temizlik ve sağlık sorunları var	42,3	21,3	17,4	9,9	9,2
Çalışma ortamı düzensiz	34,5	23,7	20,7	12	9,1
Sosyal olanaklar kötü	24,8	15,5	21,1	16,1	22,5
Ekipman eksikliği var	32,1	22	21,2	13,5	11,1
Kötü yönetiliyor	34	18,3	18,8	12,7	16,2
Diğer	38,8	17,4	19,6	10,5	13,8

Mühendisler çalışma ortamına ilişkin en olumsuz değerlendirmeleri özellikle sosyal olanaklar ile ilgilidir (%38,6). Bunun arkasından kötü yönetilme (%28,9) ve ekipman eksikliği gelmektedir (%24,6). Katılımcıların yaklaşık beşte biri çalışma ortamının düzensiz olduğunu belirtmektedir.

Araştırmanın katılımcılarına işleriyle ilgili hangi kaygıları duydukları sorulmuştur. Aşağıdaki grafik bu soruya verilen yanıtları göstermektedir.

Grafik 17: İş İle İlgili Duyulan Kaygılar

Katılımcıların yaklaşık üçte biri iş ile ilgili herhangi bir kaygı duymadığını belirtmektedir (%32,5). Ancak üçte birinden biraz daha fazlası işten çıkarılma kaygısı yaşamaktadır (%36,2). Daha az da olsa iş kazası olması (%12,1), işyerinin kapanması (%8,9) ve düzenli ücret alamama (%7,6) gibi kaygılar da duyulmaktadır. Bu konuda diğer yanıtı veren bazı katılımcıların yanıtları aşağıda verilmiştir.

İş kazası olması ya da çevre güvenliği ihlali vb. nedenlerle hukuki kaygılar duyuyorum. Ben değil hiçbir Daimi nezaretçi tam olarak görev yapamadığı için ne olacak kaygısı var. Yazsam çıkarılırim, yazmasam kendim de ceza yerim, uyarı alırım, farklı farklı konular (Erkek, 36, Çanakkale).

Ücretimi işveren ödüyor, defterimi işveren onaylıyor. Kötü bir tabir olacak ama yakalanmadıkça her şeyin yasal olduğunu düşünen kişilerin sayısı çok fazla (Erkek, 33, Kastamonu).

Bayan olmanın dezavantajı iş bulamamak (Kadın, 38, Mersin).

Düzenli ücret alıyorum ama düşük. Ayrıca Oda maaşının çok altında ve Oda bunu takip etmiyor (Erkek, 30, Denizli).

Yukarıdaki verilerle uyumlu olarak katılımcıların %30,6'sı işsiz kaldığı bir dönem olmadığını belirtirken %35,2'si 1-6 ay arası, %18,6'sı 6 ay-1

yıl arası işsiz kaldığını belirtmektedir. Bu sürelerden daha fazla işsiz kaldığını belirtenlerin oranı %15,7'dir. Bu noktada cinsiyetler arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmamaktadır.

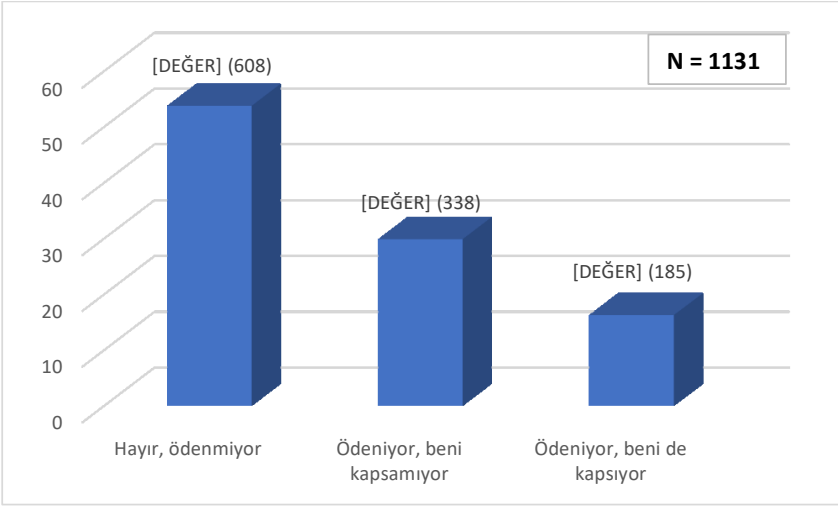
Diğer taraftan katılımcıların bir firmada çalışma süresi oldukça kısadır. Nitekim katılımcıların çoğunluğu şu andaki işinde 0-2 yıldır çalıştığını belirtmektedir (%44,2). 2-5 yıldır çalışanların oranı %24,2, 5-10 yıldır çalışanların oranı %21,3'dür. 10 yıl ve daha fazla çalışanların oranı sadece %10,2'dir. Bu durum bugüne kadar çalışılan firma sayısını da artırmaktadır. Nitekim, bugüne kadar 1-2 firmada çalıştığını belirtenlerin oranı %45,3, 3-5 firmada çalıştığını belirtenlerin oranı %41, 6 ve daha fazla firmada çalıştığını belirtenlerin oranı %13,7'dir.

Bu veriler, (1) mühendislerin %70'e yakınının her ne nedenle olursa olsun şu ya da bu nedenle bir kaygı taşıdığını, (2) bu kaygının yersiz olmadığını, zira bir işyerinde çalışma süresinin oldukça kısa olduğunu ve (3) sonuçta yaklaşık %70'inin bir işsizlik deneyimi olduğunu göstermektedir. Bu sonucun mühendislerin çalışma performansını da etkileyeceği düşünülebilir. Bu nedenle daimi nezaretçinin işyerinde iş güvenliğinin sağlanması bu sorunu giderici bir etkiye sahiptir. Dolayısıyla bu konuda MAPEG daha fazla sorumluluk almalıdır.

5. Ekonomik Durum

Araştırmaya katılanların %82'si işyerinde Oda tarifesinin uygulanmadığını belirtmektedir. %66'9'u ücretini düzenli aldığını, %19'6'sı bazen aksadığını, %13,5'i düzenli alamadığını belirtmektedir. Diğer taraftan katılımcıların çoğunluğu (%89) maaşının yaptığı işin karşılığı olmadığını düşünmektedir. Buna paralel olarak %87,3'ü yeterli bir yaşam standardına sahip olmadığını düşünmektedir. Yaşam standardının yeterli olduğunu düşünenlerin oranı sadece %12,7'dir. Bu çerçevede en düşük ücret olarak Oda tarifesinin uygulanmasının zorunlu hale getirilmesi ve bunu MAPEG tarafından denetlenmesi şarttır.

İşyerinde fazla mesai ücreti ödenip ödenmediği sorusuna verilen yanıtlar aşağıdaki grafikte gösterilmiştir.

Grafik 18: Fazla Mesai Ücreti Ödenmesi

Katılımcıların yarısından biraz fazlası işyerinde fazla mesai ücretinin ödenmediğini belirtmektedir. Ödendiğini ama kendilerini kapsamadığını belirtenlerin oranı %29,9'dur. Ödendiğini ve kendisini de kapsadığını belirtenlerin oranı sadece %16,3'tür.

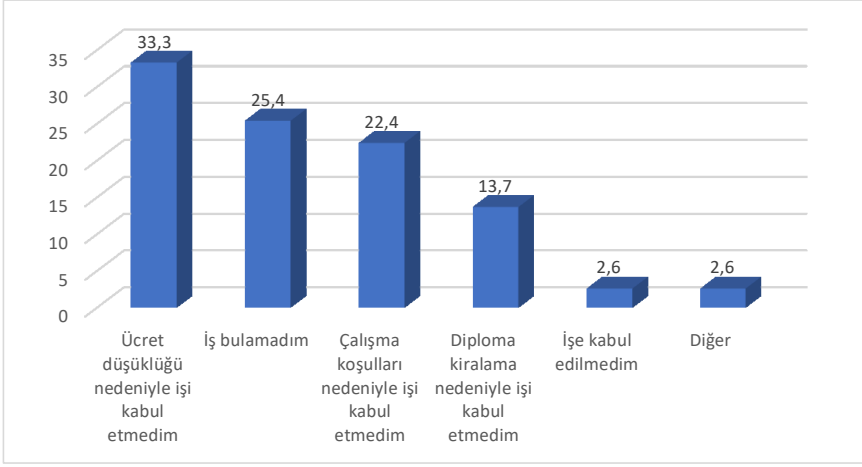
30

Katılımcıların çalıştığı işyerinde sendikalaşma oranı oldukça düşüktür. İşyerinde sendika olmadığını belirtenlerin oranı %90,5'tir. Sendika olduğunu ve kendisinin de üye olduğunu belirtenlerin oranı sadece %2,8'dir. Bu durumun iki sonucu vardır: sendikasızlık hem çalışma koşullarında hem de ücretlerde bir düzeltme yapma olasılığını azaltmakta ve sendikaların yapması gereken işlerin Oda tarafından yapılması beklentisini yaratmaktadır.

6. İş Arama

Bu bölümde halihazırda işsiz olan ve Daimi Nezaretçi olarak iş arayanlara yönelik sorular değerlendirilmektedir.

Katılımcılara halihazırda çalışmama nedenleri sorulmuştur. Aşağıdaki grafik bu soruya verilen yanıtlar gösterilmektedir.

Grafik 19: Çalışmama Nedenleri

Öncelikle, katılımcıların yaklaşık üçte biri ücret düşüklüğü nedeniyle işi kabul etmediğini belirtmektedir. Dörtte biri ise iş bulamamıştır. Çalışma koşullarının olumsuz olması (%22,4) ve diploma kiralama (%13,7) nedenleri üçüncü ve dördüncü sırada gelmektedir. Bu soruya diğer yanıtını veren birkaç katılımcının görüşleri aşağıda verilmiştir.

Mühendislik yapmak için işi kabul etmiyorum. Bekçi ya da herhangi bir sorunda kendilerine kukla arıyorlar (Erkek, 34, Denizli).

Doğru mühendis doğru sektörde iş bulamıyor. Sektörde maalesef iş konusunda yetersiz İK'cılar ve liyakatsiz yöneticiler mevcut. Bence kariyer net gibi uygulamalar yerine bu yönde oda aktif bir uygulama geliştirip iş verenlere göndermeli (Erkek, 40, Eskişehir).

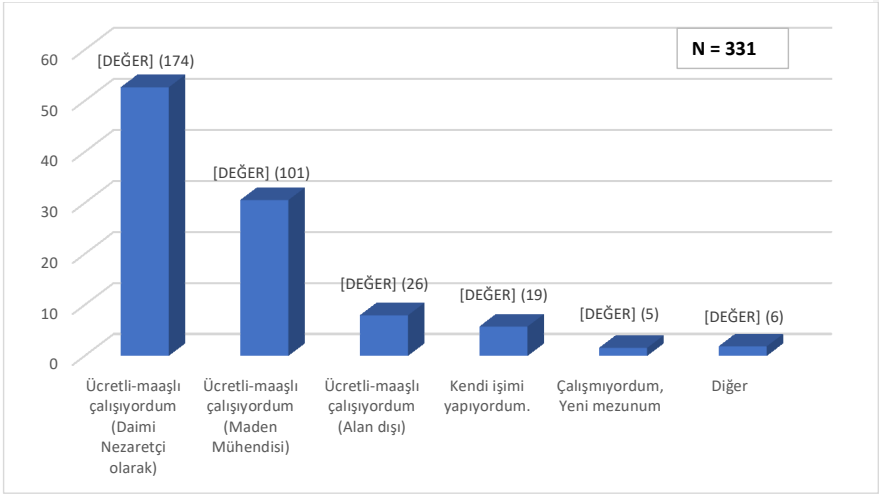
Oda tarifelerini istediğim için işsiz kaldım ve iş bulamıyorum (Erkek, 34, Muğla).

Talep ettiğim Oda asgari ücret ile verilecek maaşın arasında uçurumlar olması (Erkek, 3, Isparta).

İş arayanların %61,5'i 1-6 aydır, %31,3'ü 1 yıldan fazla süre ve %7,2'si 6-12 aydır iş aradığını belirtmektedir.

Halihazırda iş arayan katılımcılara önceki çalışma durumu sorulmuştur. Aşağıdaki grafik bu soruya verilen yanıtları göstermektedir.

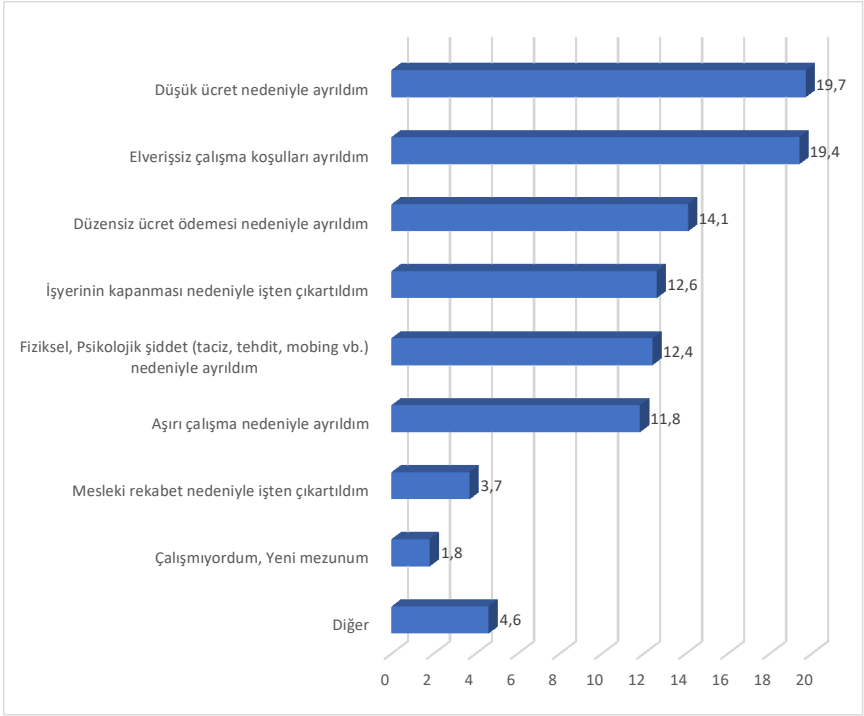
Grafik 20: Önceki Çalışma Durumu



Öncelikle katılımcıların çoğunluğu daha önceden ya Daimi Nezaretçi (%52,6) ya da Maden Mühendisi (%30,5) olarak çalıştığını belirtmiştir. Maden Mühendisliği mezunu olup alan dışında ücretli çalışanların oranı %7,9'dur. Yine bu durumda olanların %5,7'si kendi işini yaptığını belirtmiştir.

32

Katılımcıların işten ayrılma nedenleri ise farklılaşmaktadır. Aşağıdaki grafik işten ayrılma nedenlerini göstermektedir.

Grafik 21: İşten Ayrılma Nedenleri

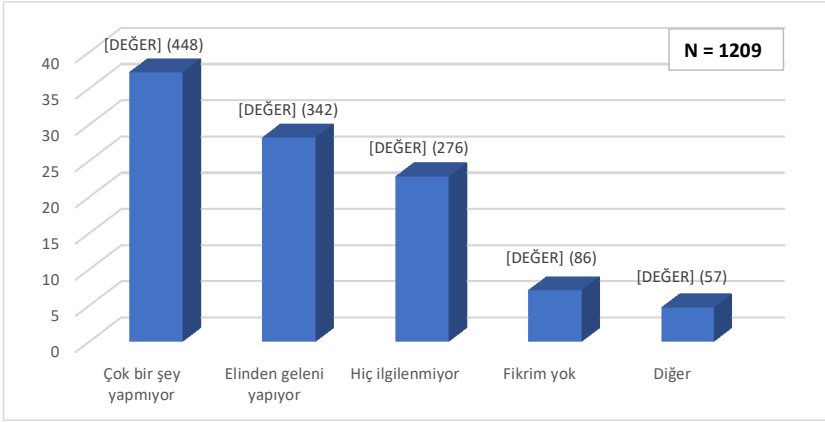
Düşük ücret, elverişsiz çalışma koşulları en önemli nedenler arasında ilk sıradadır. Bunların arkasından düzensiz ücret ödenmesi, işyerinin kapanması fiziksel ya da psikolojik şiddet ve aşırı çalışma gibi nedenler gelmektedir. Bunun yanında düşük oranda mesleki rekabeti neden olarak gösteren katılımcılar da vardır.

7. Oda ile İlişkiler

Araştırmanın katılımcılarına son olarak Maden Mühendisleri Odası ile ilişkiler ve Oda'ya bakışları ile ilgili sorular yöneltilmiştir. Bu bölümde bu türden sorulara verilen yanıtlar değerlendirilmiştir.

Öncelikle katılımcıların %88'i Oda'ya mezun olduğunda üye olduğunu belirtmiştir. %12'si ise Daimi Nezaretçi olurken üye olmuştur.

Katılımcılara Oda'nın Daimi Nezaretçiler ile ilgili çalışmalarını değerlendirmeleri istenmiştir. Aşağıdaki grafik bu soruya verilen yanıtları göstermektedir.

Grafik 22: Oda'nın Daimi Nezaretçilerle İlgili Çalışmaları

Katılımcıların %37,2'si Oda'nın çok bir şey yapmadığını, %28,2'si elinden geleni yaptığını, %22,8'i ise hiç ilgilenmediğini belirtmektedir. Diğer yanıtı veren katılımcılardan bazılarının değerlendirmeleri aşağıda verilmiştir.

34

Atatürkçü ve Cumhuriyetçi bir ailenin Atatürkçü ve Cumhuriyetçi bir bireyi olarak üzülererek ifade etmek isterim ki, sadece siyaset üzerine kurulmuş bir topluluk olarak nitelendirmek durumundayım ne yazık ki. En üzücü yanı ise üyelerini ilgilendiren konular üzerine değil politik konular üzerinde uğraşmaları. Biz itiraz ettik demekle olmuyor bazı şeyler. Oda maaş zorunluluğunun üç beş ay üzerine sözde düşülüp sorun çözülmez. Sorunlar oturulup konuşularak gerektiğinde üyelerinin menfaatleri için uzlaşmaya varmaya gayret edersin, sisteme inatla körü körüne karşı çıkmazsın (Erkek, 33, Afyonkarahisar).

Bana sadece siyasi mesajlar geliyor, eğitim için gelenler çok az. Siyaseti sadece bizim haklarımız için yapmalı, diğer türlü sadece maaş alıp yaşayan birilerine ihtiyaç yok. Başka bölümden arkadaşların odaları otellerle, petrol ofisleri ile ya da bir yerlerle anlaşma yapmış. Bizim oda sadece aidat topluyor ya da bizimle alakası olmayan konuda siyaset yapıyor (Erkek, 34, Denizli).

Daha iyi olabilir tabi, herkesin istediğini yapmak mümkün değil ama özellikle ücret ve alınan yasal sorumluluk karşısında mühendislerin şirketler nezdinde işçiden farksız olmasının üzerine gidilip çözüme kavuşturulması bence odanın en büyük başarısı olur (Erkek, 39, Ankara).

Daimi Nezaretçi belgesi konusunda güzel çalışmalar yapıldı. Fakat

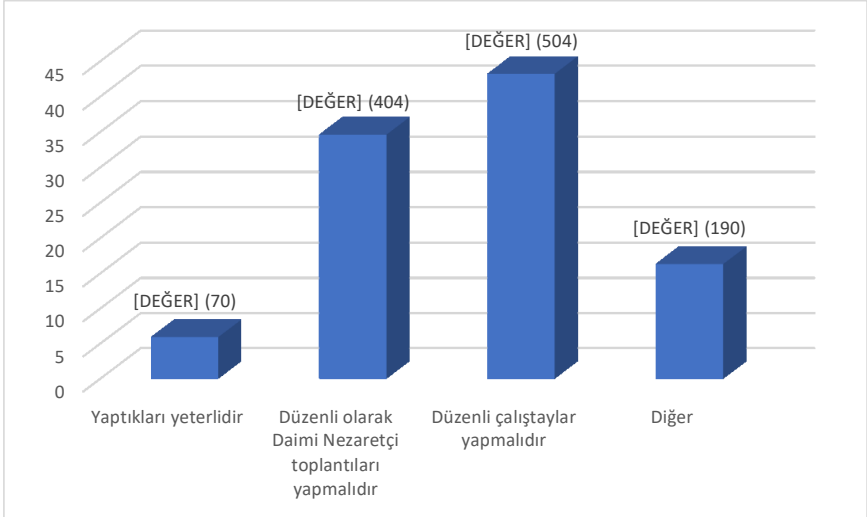
hepsi bununla kaldı. Nezaretçi sorunları ile aktif ilgilenilmiyor. Şikayetle kalınıyor, MAPEG yine dilediğini kanunu çıkarıyor (Erkek, 42, Amasya).

İş ilanlarının hepsi odanın belirlediği ücretin altında olmasına rağmen oda bizlere bu iş ilanlarını yollamaya devam ediyor (Kadın, 33, İzmir).

Sorun maaşları düzenlemek ile çözümlenmemiştir, ki maaşları düzenli verilmeyen çok yer var. Sistem tamamen bağımsız olmalıdır. Bunun için yeterli çaba göremiyorum (Erkek, 37, Eskişehir).

Katılımcılara Oda'nın özellikle Daimi Nezaretçiler için neler yapması gerektiği sorulmuştur. Aşağıdaki grafik bu soruya verilen yanıtları göstermektedir.

Grafik 23: Daimi Nezaretçiler İçin Öncelikli Yapılması Gerekenler



Araştırmaya katılan Maden Mühendisleri Oda'dan düzenli çalıştaylar yapmasını (%43,2) ve düzenli toplantılar düzenlemesini (%34,6) talep etmektedir. Bu soruya diğer yanıtı veren katılımcıların bir kısmının önerileri aşağıda verilmiştir.

Mühendis arkadaşlara sahip çıkıp ücret konusunda oda tarifesini uygulatmalı, zorunlu hale getirmeli. Üç liraya diploma kiralayanlarla rekabet etmek istemiyoruz (Erkek, 31, Afyonkarahisar).

Öncelikle belirledikleri tutar üzerinden mühendislerin maaş alabilmesini sağlamalı ve sigorta primlerinin bu ücret üzerinden yatırılmasını

sağlamalılar (Erkek, 37, Sakarya).

Maden Mühendislerinin haklarını artık somut olarak güvence altına almalıdır. Siyasetten uzaklaşmalı. Mühendis menfaatlerini düşünerek devam etmelidir (Erkek, 34, Muğla).

Her iki madde dahil olmak üzere DN sorunları dile getirilip çözümler üretmeli, diğer odalar ve firmalar gibi hastane gibi sosyal haklardan indirimli yararlanması için uğraşmalıdır (Erkek, 36, Elazığ).

Bizim haklarımızı korumalıdır. Hukuken ve işverene karşı. Asgari ücret tarifemizin uygulanması için tarife altında çalıştıran işyerlerine Daimi Nezaretçi atamamalıdır. Bununla ilgili gerekli kurumlarla iş birliği yapılmalıdır. Diğer mühendis dallarından Daimi Nezaretçi olmak isteyen odalarla mücadele etmeli. Mesleğimizi korumalıdır (Kadın, 31, Ordu).

Öncelikle maden mühendisinin tekrardan olmazsa olmaz bir eleman olduğunu hatırlatması gerekiyor. Ücret ve işten atılma korkularının önüne geçecek tarzda çalışmalar yapıp hükümet ile ilişki kurup bunu kanun çerçevesine aldırmalı. Yoksa odanın hiçbir Maden Mühendisine bir katkısı yok ve artık kimse oda kaydı bile yaptırmak istemiyor (Erkek, 33, Ankara).

36 *Maaş ve çalışma standartlarını belirleyip işveren mühendis arasında köprü görevi yapmalıdır. Aksi takdirde mühendis görevini yapamamaktadır (Erkek, 31, Isparta).*

Düzenli çalıştaylar yapılmalıdır seçeneği eksik. 81 il genelinde yılda 2 defa yapılmalıdır, sorunlar masaya yatırılıp yerel yönetimler başta olmak üzere hükümete, sektöre ve biz çalışanların sorunları arz edilip farkındalık yaratılmalıdır (Erkek, 39, Isparta).

Maaşlarımızın bir fon ya da MAPEG'den alınabilmesi için çalışmalar yapılmasını ve sorunun çözülmesini öneriyorum. Maaşı şirketten alıp eksikleri belirtmeyen arkadaşlarımız çıkıyor karşımıza (Erkek, 31, Karaman).

Maaşlarımızı almamızı sağlamalı ve devlet kurumlarına saygı olarak yeterli atamayı sağlayıp siyasi meselelere girmeden hükümet yanlısı olmasa da karşısında durup hak kaybımıza yol açmamalısınız (Erkek, 34, Kahramanmaraş).

Oda tarifi konusunda çok uğraşılıyor ama sonuç yok. Ayrıca il il gruplar kurulup ayda ya da iki ayda bir fikir alışverişi yapılabilir (Erkek, 35,

Malatya).

Sektörel buluşmaya önem vermeli, sektörel dengeyi gözetmeli. Madencinin hak ve menfaatlerini bütünsel olarak ele almalı. Örneğin 1(a) kum çakıl sahalarında sadece maden mühendisi istihdamı değil, madencinin hak ve menfaatleri de göz önünde bulundurulmalı (Erkek, 51, Van).

MAPEG ile birtakım işleri yapmak mümkün değilse bakanlıkla yürütülmezdir. Oda örgütlenmesinde üye yararı gözetilmeli siyasi açıdan yapılan birlikler biz üyelere zarar vermektedir. En belirgin örnek SGK ile yapılan sözleşmenin tek taraflı feshi (Kadın, 35, Ankara).

Devlet ile kavga etmeyi bırakıp üyelerin menfaati için çalışmak. O ne öyle bildiriler, gösteriler, pankartlar... Lise talebeleri gibi (Erkek, 54, Kocaeli).

Odamız ilk MAPEG yetkilileriyle görüşerek maaşımızı güvence altına alınmasını sağlamalıdır. Bu uygulama çok basittir. Her Daimi Nezaretçi nezaretçiliğe başlamadan Oda sözleşmesi imzalamakta ve 1 yıllık sözleşme yapmaktadır. Bu bir yıllık sözleşme kanunen de mühendis alacağı olduğu için mühendis işi terk etmediği sürece ödenmesi gereken rakamdır. Bu bağlamda harç olarak yıl başında işletmeden tahsil edilip aynı temdit devlet hakkı gibi alınarak mühendise MAPEG tarafından yatırılması sağlanmalı, iş korkusu üzerimizden kaldırılmalıdır (Erkek, 36, Konya).

Asgari ücret tarifesinin takibinin yapılması ya da zorunlu hale getirilip denetlenmesini sağlayabilirsiniz (Erkek, 30, Ankara).

Daimi Nezaretçi ücretlerini işverenin ödemesine engel olması (herhangi bir kurum üzerinden yapılmasını sağlaması). Açık işletme, yeraltı işletmesi fark etmeksizin, tazminatlarını her ay maaşlarına ek almalarını sağlamalıdır. Maden hukuku konusunda anlaşılabilir bir eğitim sunmalıdırlar (Erkek, 32, Muğla).

Mühendislerin yanında olduğunu hissettirmeli, arkasında değil. Toplantı, çalıştay bunlara çoğu arkadaş gelemez ama arada ziyaret edip şartları kötü olan işletmeleri uyarmalı MAPEG'e bilgi vermeli mühendisin çalışmasını kontrol etmeli. Mühendis işini yapmıyorsa onu da uyarmalı (Erkek, 34, Denizli).

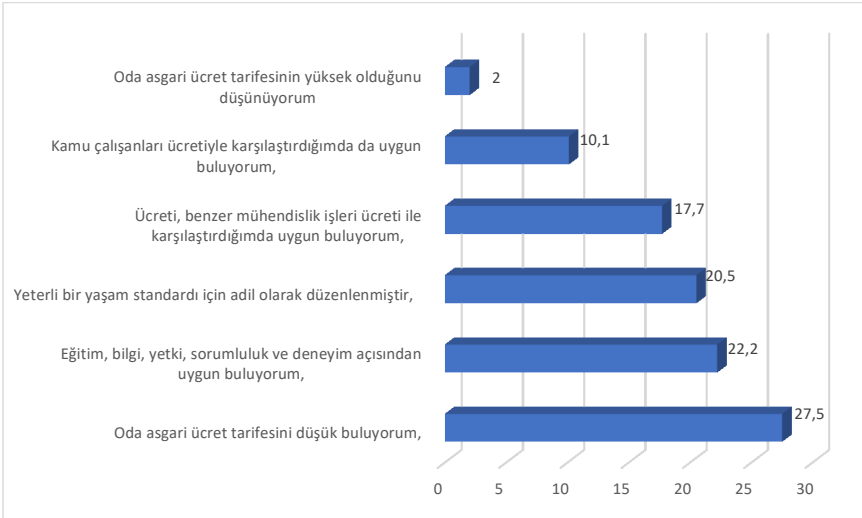
İktidar mensuplarına, haklarımızın teslim edilmesi için daha fazla baskı yapmalı ve mesleğimizin önemini meclis kürsüsünden daha fazla

dile getirmeli, özetle özel bir mühendislik dalı olduğunu kamuoyunun taktirine sunma yollarını geliştirmeli (Erkek, 40, Adıyaman).

Madencilik harici mail atmayın. Önce temsilcilik, sonra bölgesel toplantılar yapıp sorunları Ankara'ya aktarın. Yürüyelim dediniz de yürümedik mi? (Erkek, 33, Aydın).

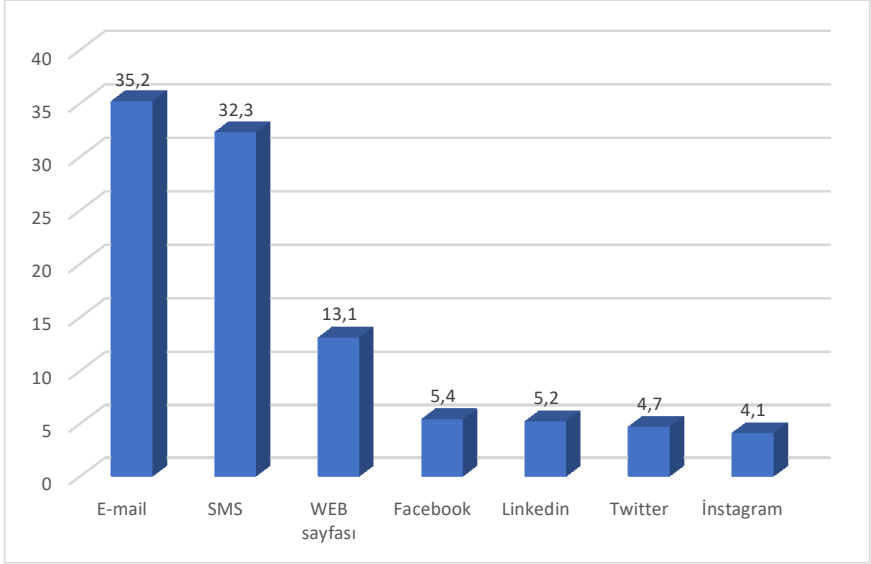
Katılımcılara Oda asgari ücret tarifesi hakkındaki düşünceleri sorulmuştur. Aşağıdaki grafik bu soruya verilen yanıtları göstermektedir.

Grafik 24: Oda Asgari Ücret Tarifesi



Öncelikle katılımcıların %27,5'inin Oda asgari ücret tarifesini düşük bulduğu görülmektedir. Bu verinin dışında başka açılardan genellikle uygun bulunduğu söylenebilir.

Katılımcıların %37,9'u Oda'nın faaliyetlerinden çoğunlukla haberdar olduğunu, %30,9'u bazen haberdar olduğunu, %25,3'ü her zaman haberdar olduğunu ve %5,9'u hiç haberdar olmadığını belirtmektedir. Katılımcıların Oda faaliyetlerinden haberdar olma yolları çeşitlidir. Aşağıdaki grafik bu soruya verilen yanıtları göstermektedir.

Grafik 25: Oda Faaliyetlerinden Haberdar Olma Yolları

Katılımcıların Oda faaliyetlerinden en yoğun olarak e-mail ve SMS ile haberdar oldukları görülmektedir. Bu ikisini sırasıyla Web sayfası, Facebook, LinkedIn, Twitter ve Instagram gelmektedir.

Katılımcılara son olarak bu ankette yer alan sorulara yönelik olarak eklemek istedikleri düşünceler sorulmuştur. Bu önerilerin bir kısmı konularına göre tasnif edilerek aşağıda verilmiştir.

Ücretler ve Oda Asgari Ücret Tarifesi

Oda asgari ücret tarifesi en büyük sıkıntımız. Gerekirse tüm şirketlere mail atılmalı, bazıları sadece bu mail ile düzelebilecek seviye de.

Umarım daha adil ve standartların uygulandığı, mevcut odamızın tarifesi üzerinden maaş sisteminin geçerliliğinin sağlandığı çalışma şartları oluşur, sağlanır.

Oda asgari ücret tarifesinin altında veren şirketlerin maaş denetlenmesinin yapılması gerek.

Maden mühendislerine sahip çıkılması, aksi taktirde bu mesleğin yok olacağı. En basit şekli ile Oda ücreti resmi gazetede yayınladı bitti değil, bunu bize verdirmesi gereken Oda'dır, gerekirse MAPEG bize ödeme yapacak.

Maden mühendisleri ücretlerini ne yapıp edip SGK ile tekrar anlaşma

yoluna giderek güvence altına almalısınız. Yoksa bu mesleği yapacak kimse bulamayacaklar.

Ücretlerin işverenden bizzat alınmasından ziyade devlet aracılığı ile alınması konusunda düzenleme ve baskı yapılmalıdır. Böylece odanın belirlediği fiyatlar özel sektörde gerçekliğini korumuş olur. Aksi halde oda yönetimi olarak siz ne kadar ücret belirlersiniz belirleyin özel sektör bu ücretleri VERMİYOR!

Mesleğe İlişkin Sorunlar

Daimi Nezaretçi ücretleriyle ilgili devlet tarafından denetim olmadıkça düzelmeyecektir. Siz istediğiniz fiyatı açıklayabilirsiniz. Ayrıca işletmeler daimi nezaretçi sertifikamızı suistimal ediyor. Tesise proses mühendisi olarak girmeme rağmen benden daimi nezaretçi belgemi istiyorlar ve hiç bir ücret artışı olmadan. Bu meslekten şu kısacık çalışma hayatımda soğudum. Sebebi ise tamamıyla şirketler ve politikalarıdır.

Maden Mühendisi sorumludur ama yetkisizdir. Bir hakim ceza verme yetkisine sahip olmasa idi, mahkemelerin ne anlamı olurdu. Beni yargılayacaksanız yetki vereceksiniz. Sitemim kanunu hazırlayanlarıdır. Çoğu işletmede bir veya birkaç alaylı, mühendisten yetkin konumdadır. Lakin sorumlu mühendistir. Odanın aslen işi basittir. Bütün maden mühendislerini kayıt etmektense, eğitmektense şirketlere, patronlara odaklanması, onları kayıtlaması ve hangi şirkette daimi nezaretçilik yapılır, hangisinde yapılmaz anlaması ve bir şekilde bunu diğer nezaretçi adaylarına aktarmalıdır. Yani şirketler, patronlar düzelirse sistem açılır çarklar döner yoksa daha çok anket doldurulur

Gerek daimi nezaretçi gerekse diğer maden mühendisi olarak çalışan arkadaşlar için SSK ile ilişkili çalışılmalı, işe giriş maden mühendisi kodu, SSK asgari ücret denetim yok. Tabi alınan maaş ayrı bir olay sahalarda gereksiz eleman olarak görülüyoruz, maaşlar ödenmiyor, sahada ruhsat sahibi ne isterse onu yapıyor, müdahale edilemiyor ki işten atılırim korkusu ile. Bu düzen böyle oldukça çok iş kazası olur ve kimse maden mühendisi olmak istemez. Ben YTK da çalışıyorum ve tüm işleri yapıyorum. YTK personeli olarak da bir güvence istiyoruz, çok zor durumdayız.

Daimi nezaretçi defterinde eksiklik bildirilmesi gereken konularda ruhsat sahibi/yetkilisi müdahil olmaktadır. Bu konuda bu gibi durumda daimi nezaretçi gerekli gördüğü eksikliği bildirim yapamamakta-

dır. Bunun MAPEG sistemi üzerinden MAPEG'e yapılması ve denetime tabi olması gerekmektedir.

Ücret politikasının düzenlenmesi lazım. Salt odanın belirlediği tarife yeterli değil. Yaptırım gereklidir. Son zamanlarda yaşanan kazalardan dolayı maden mühendisliği bölümünü öğrenciler tercih etmiyor. Bazı üniversitelerde yeterli sayıyı bulamadıkları için kapanma ile de karşı karşıya. Ayrıca mevcutta diplomasını alıp belli bir süre maden mühendisliği yaptıktan sonra ücret düşüklüğü, ücret alamama, sosyal yaşam olanaklarının zorluğu, özlük hakları yoksunluğu, çalışma alanı zorluğu vb. nedenlerden dolayı birçok arkadaşım ve bildiğim mühendisler sektör değişikliğine giderek maden mühendisliğini bıraktılar. Üzülerek belirtmek isterim ki bende aynı şekilde bir arayış içine girdim. Umarım mesleğimizin üzerine güneş doğar.

Oda Faaliyetlerine İlişkin Öneriler

Oda olarak Maden Mühendisliği ve Daimi Nezaretçilik yapan meslek arkadaşlarımızın asgari ücret tarifeleri düzenli bir şekilde denetlenmeli gerekirse yasal süreç başlatılarak detaylı bir şekilde kontrol edilmesi gerektiğini düşünüyorum.

Odanın biraz daha eğitim ve etkinliklerine önem vermesini ve maden mühendislerini (daimi nezaretçi yapacak ise) enerji bakanlığı adına denetlediği ve sorumluluğu aldığı için kadrosunu ve maaşını da enerji bakanlığından alması için çalışmalarına bir an önce başlamalıdır.

Çok merak ediyorum; acaba odamız ne zaman siyaset yapmayı bırakıp gerçekten oda üyelerinin sorunlarıyla ilgili somut adımlar atacak? Üye olduğum tarihten itibaren (2017) henüz 1 tane bide somut bir adım göremedim. En basitinden ajandalar bile odaya gelmeden, telefonla istenilmeden gönderilmiyor bile. Odaya gidildiğinde ise bulabilen şanslı kişilerden olmak gerekiyor. Sosyal medya üzerinden hashtag kampanyası bir fayda sağlamıyor bize, veya hangi siyasetçinin hangi siyasetçiye ne laf söylediği, bu söz/laf kınamakta sorunlarımızı çare olmuyor. Bizim sizlerden tek istediğimiz oda görünümlü siyasi partilikten sıyrılıp, biraz olsun diğer mühendislik odalarını örnek alarak üyelerinizin sorunları üzerine odaklanmanız. Devlet kurumlarında takım elbise giymiş bir sürü alakasız kişiler, yöneticiler zaten haddinden fazla var. Bizlerin asıl görmek istediklerimiz ve ümidimiz artık oturduğu koltuğun, makamın konularını konuşan, sorunlara çözüm arayan İNSAN/KİŞİ istiyoruz sadece

Mesleki gelişim eğitimleri düzenlenmeli ancak sadece Ankara'da değil, Hafta sonları belli bölgelerde eğitim verilebilir. İllerdeki temsilciler hiç aktif değil daha aktif olup birleştirici bir güç olup, toplantılar ve görüşmeler yapılabilir. Oda başkanımızın TBMM'de belli üniversitelerden mezun olamayanlara mühendis gözüyle bakılmadığını düşündüğünü öğrenmek bizleri gerçekten çok üzdü.

Çoğu meslektaşım gibi odamızın siyasi tavır ve davranışlardan uzak olması gerektiğini düşünüyorum. Biz bir mühendis topluluğu olarak farklı düşüncelerde insanlarız ama mühendislik disiplinde ortağız. Bu ortaklık bizi bir arada tutan unsurdur. Siyasi söylem ve tavırlar bütünlüğümüzü bozar/bozuyor. Sahip olmamız gereken haklarımızı siyaset ile değil bürokrasi ile elde ederiz. Siyaset odayı bürokrasiden uzaklaştırıyor çözümlenemeyen sorunlarımızın önüne duvarlar örüyor. Teşekkür ederim.

Oda asgari ücret tarifi belirlendiği zaman lütfen tüm maden mühendislerine aynı ölçüde tarife belirlensin. Yer altında çalışan meslektaşlarım nasıl emek veriyorsa yer üstü ve tesiste çalışan meslektaşlarım da emek veriyor ve bu emeğin karşılığında belirlenen ücret korkunç derecede düşük. Tabi ki daimi nezaretçiliğin yetki ve sorumlulukları fazla, buna saygı duyarım elbette. Maaş uygulaması farklı olmalı ama sadece maden mühendisliği yapıyor olmak açık işletmede, tesislerde çalışıyor olmak odanın belirlediği çok çok az olan asgari ücrete maruz bırakılacağımız anlamına gelmemeli. Bu kadar basit ve ucuz olmamalı. Bununla beraber kadın arkadaşlarımız da bu sektörde zor da olsa tutunmaya çalışırken hala işletmelerinde kadınlar tuvaleti olmayan, soyunma odaları olmayan, duş vs. yeri olmayan nice işletmeler mevcut. Çalışsın çalışsın tüm işletmelerde kadınlar içinde özel bir alan olması için çalışmalar yapılınsın lütfen. Aynı zamanda cinsiyet ayrımı hala ve hala devam etmekte, erkek meslektaşlarım ile aynı tecrübeye sahip olduğumuzu varsayalım, aynı tempoda çalışalım, her zaman maaşlarımız erkek meslektaşlarımızdan düşük oluyor, bu nasıl saygısızlıktır. Bazı yerlerde büro evrak işleri sade ve sadece kadın meslektaşlarıma zorla yaptırılıyor, hatta kadın maden mühendisleri tabiri caizse işe alma sebepleri bu görülüyor. Lütfen bunlara el atın, bizler Cumhuriyet kadınlarıyız emeğimizle, dişimizle tırnağımızla bu ülkede bu sektörde varız, yok saymaya çalışılması çok kötü. Anketi düzenleyen emek veren herkese teşekkür ederim, iyi çalışmalar.

8. Sonuç

Bu çalışmada Daimi Nezaretçi olarak çalışmış ve/veya hali hazırda çalışan Maden Mühendislerinin iş yaşamında ve toplumsal yaşamda karşılaştıkları sorunlar anlaşılmaya çalışılmıştır. Sorunların büyük bölümü, Ülkemizde çalışanların yaşadığı genel sorunların yansıması olarak görülmelidir. İlk eğitim, ardından çalışma yaşamındaki sorunlar çözülmeksizin, Daimi Nezaretçilerin sorunlarının kökten çözümü mümkün değildir. Ancak mevcut durum içerisinde kimi kısmi çözümler, iyileştirmeler ve sorunların azaltılması mümkün olabilir. Bu anlamda aşağıda bazı sonuçlar ve çözüm önerileri özetlenmiştir;

- ✓ Öncelikle maden mühendisleri, meslekte bilgisayar uygulamaları ve mevzuat konusunda kısmen, yabancı dil ve mesleki dayanışma konusunda ise yoğun bir eksiklik hissetmektedir. Bu eksiklikler Oda aracılığıyla verilen eğitimlerle giderilmeye çalışılmaktadır. Ayrıca mevzuat ile ilgili yetkin kişilerce bu konuya yönelik eğitim verilmektedir. Bu tür etkinliklerin Oda'nın mühendislerle dayanışma gücünü de artıracığı belirtilmektedir.
- ✓ Çalışma yaşamına ilişkin olarak önemli birkaç sorun karşımıza çıkmaktadır. Öncelikle, maden mühendislerinin yaklaşık yarısı haftada 45 saatten fazla çalışmaktadır. İkincisi, çoğu işletmede/işyerinde Oda Asgari Ücret Tarifesi uygulanmadığı belirtilmektedir. Katılımcılar bu konuda Oda'nın denetim yapmasını talep etmektedir. Bu konuda etkin bir denetim mekanizmasının nasıl kurulacağı ve nasıl bir denetim yapılması gerektiği çok yönlü olarak tartışılmalıdır. Bu konuda üyelerimizden gelecek somut önerilere ve üyelerimizin aktif katkılarına ihtiyaç vardır.
- ✓ Üçüncüsü ve en önemlisi, ücretin ruhsat sahibinden/işverenden alınmasıdır ki, katılımcılar bu durumun gerçek bir denetim yapılmasına olanak vermediğini belirtmektedir. Bu nedenle Oda'nın; (1) belirlediği asgari ücret tarifesinin uygulanması ve (2) ücretin işveren dışında başka bir kurum tarafından ödemesi konusunda birtakım faaliyetler yürütmesi, bu konularda maden mühendisleri ile sürekli iletişimde bulunması talep edilmektedir. Oysa Odamız daimi nezaretçilerin ücretini oluşturulacak bir fondan alması konusunda sürekli çaba göstermekte, olanaklı her platformda, her görüşmede konuyu tekrar tekrar gündeme getirmektedir.
- ✓ Çalışma yaşamında kısmen de olsa önemli görülen bir başka so-

run, katılımcıların yaklaşık beşte birinin kendi iş tanımlarında olmayan işleri de yapmalarındır. Özellikle küçük işyerleri maden mühendislerine birçok farklı işi yaptırıyor görünmektedir. Dolayısıyla tüm sorumluluk maden mühendisine yüklenmekte, buna karşın yukarıda da vurgulanan nedenlerden dolayı uygun bir çalışma ortamı sağlanmamaktadır. Yani, maden mühendislerine işletmelerde tüm sorumluluk yüklenmekte, teknik işlerin dışında da işler yaptırılmakta, zor çalışma şartları altında çalıştırılmakta, buna karşılık tamamen işverenlerin inisiyatifine bırakılmakta ve bu nedenle de maden mühendisleri desteksiz/yalnız hissetmektedir.

- ✓ Mühendislerin sendikalaşma oranı oldukça düşüktür. Bu durum katılımcıların asli olarak sendikanın yapabileceği birçok işin Oda'dan beklemesine neden oluyor gibi görünmektedir (örneğin ücretlerin konusunda). Bunun önüne geçmek için meslektaşlarımız daha örgütlü davranmalıdır. Öncelikle sendikalaşma konusu gündem edinilmeli, Oda ile bağlar güçlendirmeli, Oda çalışmalarına aktif destek sağlanması konusunda daha ısrarcı olunmalıdır.
- ✓ Çalışma yaşamına ilişkin bir diğer sorun; mühendislerin yaklaşık %36'sının işten çıkarılma kaygısı bulunmaktadır. Bu oran birçok mesleğe göre oldukça yüksektir ve muhtemelen Daimi Nezaretçinin özellikle ücret konusunda işverene bağlı kalmak zorunda olmasından kaynaklanmaktadır. İş değiştirme sıklığının fazla olması da bu sorunla bağlantılı olabilir.
- ✓ Katılımcıların sadece %28'i Oda'nın Daimi Nezaretçilerle ilgili çalışmalarını yeterli görmekte, "elinden geleni yapıyor" biçiminde düşünmektedirler. Bu oran oldukça azdır. Bu nedenle Oda'nın yukarıda bahsedilen sorunlar çerçevesinde daha görünür olması beklenmektedir. Katılımcıların da belirttiği gibi Oda'nın hem düzenli çalıştaylar, hem de Daimi Nezaretçi toplantıları yapması önemlidir. Bu konuda yapılması gereken çalışmalar Yönetim Kurulunun "48. Dönem Çalışma Programı"na da koyulmuş olup, somut sonuç elde etmek için Daimi Nezaretçilik yapan üyelerimizin somut görevler üstlenmesinde yarar vardır.

Anket kapsamında yapılan bütün bu yorum ve değerlendirmeler göz önüne alındığında üyelerimiz tarafından Odamıza yöneltilen en yoğun eleştirisi "Odanın siyaset yapması ve siyasetle uğraşması" konusudur. Bilinmelidir ki; Ülkemizde yaşanan her olay ülkemizin yönetim

biçimi ve yönetim tercihleri ile doğrudan bağlantılı, bir başka deyişle siyaset ile ilişkilidir. Örneğin, SGK ile Odamız arasında imzalanan protokolün işverenlerin baskıları sonucunda iptal edilmesi, SGK'nın sahada emek veren üyelerimiz ile işverenler arasında yapmış olduğu siyasi bir tercihtir. Benzer şekilde üyelerimizin iş hayatında yaşadığı problemlerin ve sıkıntıların çoğunluğunun siyasi iradenin tercihleri ve yönetim biçiminden kaynaklandığı göz önünde bulundurulmalıdır. Bu nedenle, diğer tüm toplumsal kesimler, dernek, sendika ve odalar gibi Odamız da sorunların siyasi kaynağına yönelmek, bu anlamda siyaset yapmak durumundadır.



**TMMOB
MADEN MÜHENDİSLERİ ODASI**

**DAİMİ NEZARETÇİ ARAŞTIRMASI
2023**

Kültür Mahallesi Yüksel Caddesi No:40 Kızılay 06420
ANKARA / ÇANKAYA
Tel: +90 312 425 10 80 Faks: +90 312 417 52 90
www.maden.org.tr