



Kamuda Çalışan Plancılar Komisyonu Anket Sonuçları Değerlendirme Raporu

İlustrasyon: Andre Rocha



TMMOB
Şehir Plancıları Odası
Ankara Şubesi

TMMOB ŞEHİR PLANCILARI ODASI ANKARA ŞUBE

KAMUDA ÇALIŞAN PLANCILAR KOMİSYONU

ANKET SONUÇLARI DEĞERLENDİRME RAPORU

2016

ÖNSÖZ

TMMOB Şehir Plancıları Odası Ankara Şubesi olarak faaliyet gösterdiğimiz 8. Dönem içerisinde kamuda çalışan meslektaşlarımıza yönelik olarak kurulan komisyon çalışmaları kapsamında “Kamuda Çalışan Plancılara Yönelik Anket Çalışması” yapılmıştır ve çalışmanın sonuçları bu doküman içerisinde sizlerle paylaşılacak üzere derlenmiş ve değerlendirilmiştir.

Anket çalışması faaliyet alanımızda bulunan illerde kamuda görev alan üyelerimizin, çalıştığı kurumlarla ve odamızla olan ilişkilerini araştırmak ve üyelerimizin yararına ilişkin olarak siyasa geliştirmek için hazırlanmıştır. Üç ana bölümden oluşan anket ile birinci bölümde üyelerimizin mezuniyet yılları, mezun oldukları üniversite, cinsiyet bilgileri, mesleki deneyimleri; ikinci bölümde şehir plancısı olarak çalıştıkları kurumların olanakları ve kurum özelinde mesleki pratiklerine ilişkin yaşadıkları sorunlar ortaya konulmaya çalışılmıştır. Üçüncü bölümde ise kamuda çalışan üyelerimiz ile odamız arasındaki ilişkinin mevcut durumunu açığa çıkarmayı ve geliştirmeyi hedefleyen alan ve stratejileri belirlemeye yöneliktir.

Raporda elde edilen anket sonuçlarının daha etkili ve anlaşılır olabilmesi amacıyla her üç bölümün sorularına verilen cevaplara dair üretilen grafiklerin ardından bölüm sonlarında toplu değerlendirmeler yapılmıştır.

TMMOB Şehir Plancıları Odası Ankara Şubesi bünyesinde kayıtlı bulunan kamuda çalışan şehir plancısı sayısı 526’dır. Ankete katılan meslektaşlarımızın sayısı ise

154’tür. (Bununla birlikte odamıza üye olmayan 7 meslektaşımızın da anketimize katılımı değerlendirmeye alınmıştır) Bu sonuçlara göre % 27 gibi bir temsiliyet oranı bulunmaktadır.

Düzenlenen anket çalışması, elektronik (çevirim içi) anket olup, şubemiz web sitesinde yayınlama ve e-posta yoluyla üyelerimize iletilerek gerçekleştirilmiştir. Öte yandan, bu anket çalışması süresince birçok kamu kurum ve kuruluşuna ziyaretler ve meslektaşımızla toplantılar gerçekleştirilmiştir.

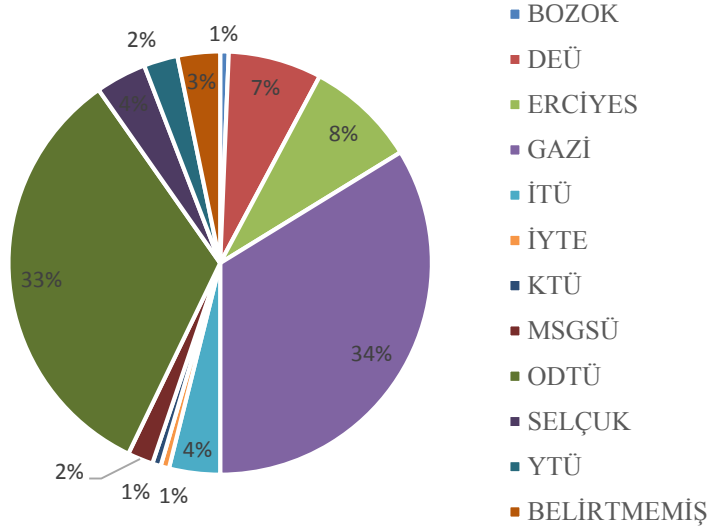
Kendi alanında ilk kez yapılan bu çalışmanın neticesinde meslektaşlarımızın kişisel ve çalıştıkları kamu kurumlarıyla sürdürdükleri ilişkilerin geliştirilmesi ve üyelerimizin taleplerinin hayata geçirilmesi için gerekli çalışmalar, sonuçlanan bu anket çalışması akabinde Şehir Plancıları Odası Ankara Şubesi bünyesinde gerçekleştirilecektir.

Bu çalışmanın, başta üyelerimiz ve meslektaşlarımızın kamu kurumlarında yaşadıkları mesleki sorunların çözümünde etkili olacağını, mesleğimize olumlu ve yapıcı katkılar sunacağını düşünüyoruz. Yaklaşık iki senelik bir çalışma sürecinin neticesinde böyle bir ürünün ortaya çıkmasında katkı koyan tüm meslektaşlarımıza öncelikle teşekkürlerimizi borç biliriz.

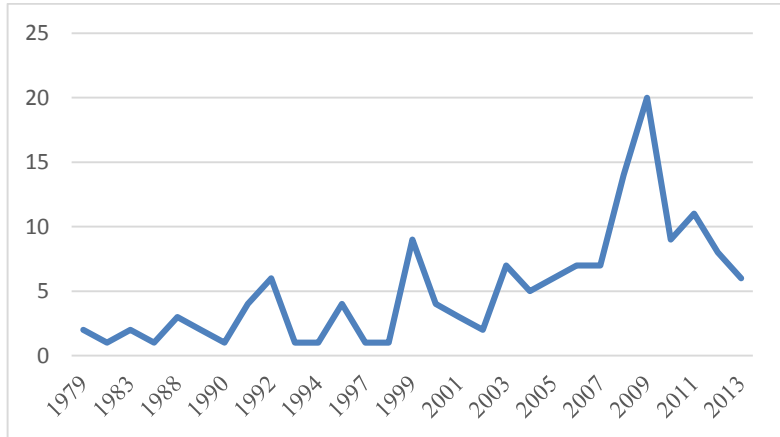
TMMOB Şehir Plancıları Odası Ankara Şubesi

ANKET KATILIMCILARI HAKKINDA GENEL BİLGİLER;

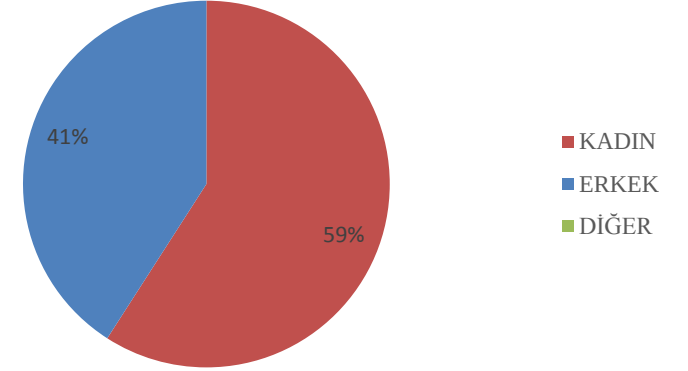
Grafik 1. Katılımcıların mezun olduğu üniversiteler;



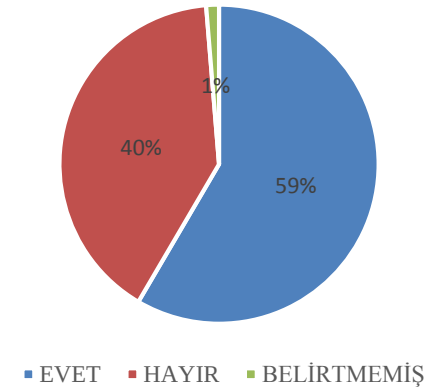
Grafik 2. Katılımcıların lisans eğitimi mezuniyet tarihleri



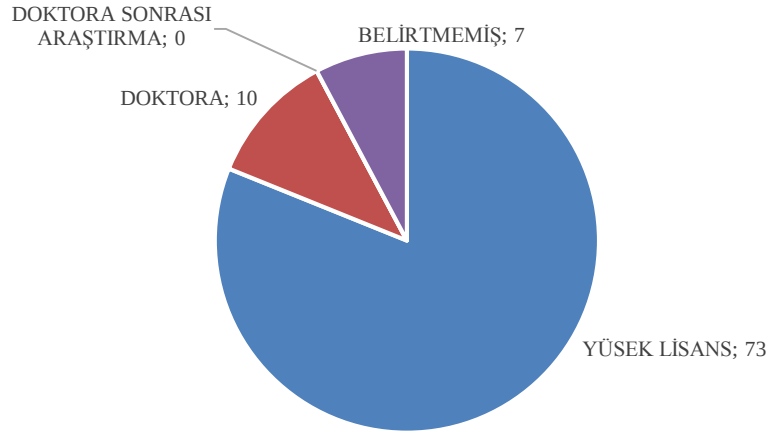
Grafik 3. Katılımcıların cinsiyeti ya da cinsiyet bilgisi;



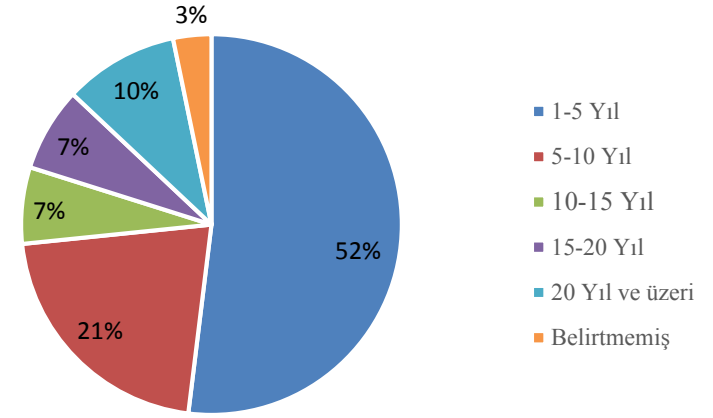
Grafik 4. Katılımcıların Lisansüstü Eğitim Oranı



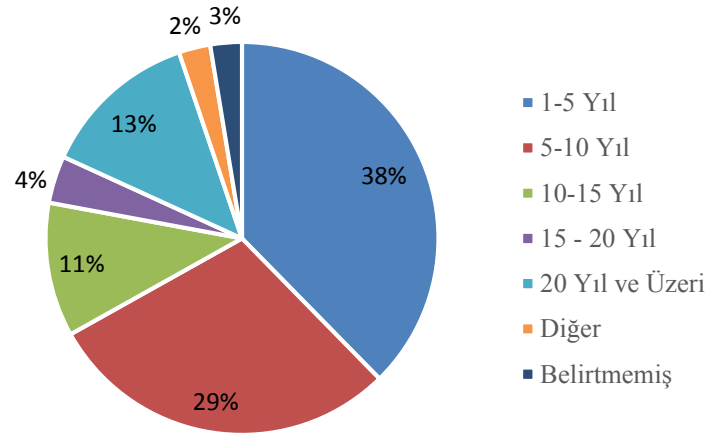
Grafik 5. Lisansüstü eğitim alan katılımcıların lisansüstü eğitim bilgileri



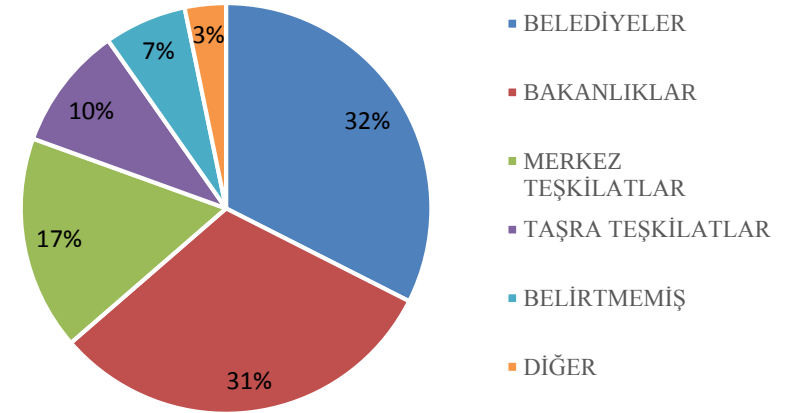
Grafik 7. Katılımcıların kamu sektöründe planıcı olarak geçirdikleri süre



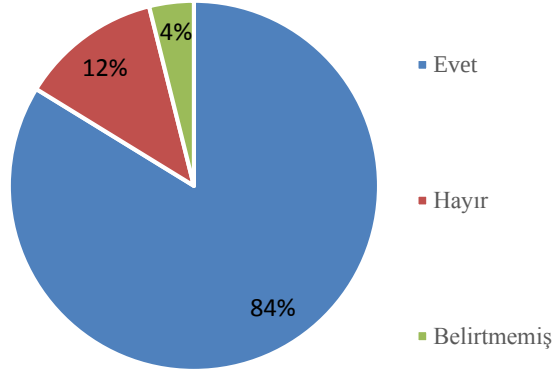
Grafik 6. "Kaç yıldır şehir planlama mesleğini icra ediyorsunuz?"



Grafik 8. Çalıştıkları Kamu Kurumları İtibariyle Katılımcıların Oranı

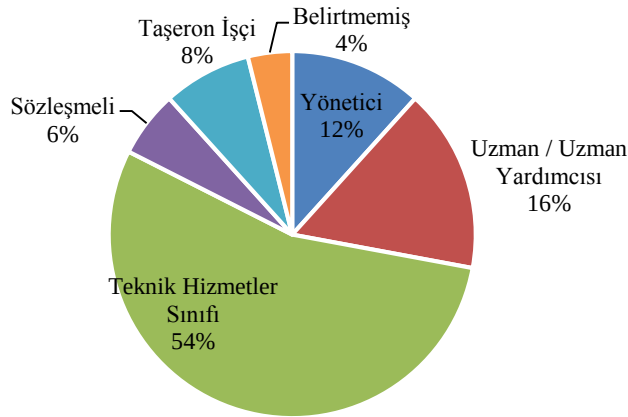


Grafik 9. Katılımcıların Çalıştıkları Kamu Kurumu İçerisinde Planlama İle İlgili Bir Konuda Çalışıp Çalışmama Durumlarına Göre Sayısal Dağılımları

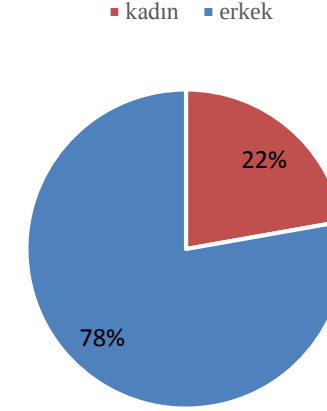


(Evet: “Planlama ile ilgili bir konuda çalışıyorum”, Hayır : “Planlama ile ilgili bir konuda çalışmıyorum”)

Grafik 10. Katılımcıların Statülerine İlişkin Sayısal Dağılım



Grafik. 11. Yönetici (Şube Müdürü, Daire Başkanı, Genel Müdür, Müsteşar) kadrosunda çalışan şehir plancılarının cinsiyete göre dağılımı;



Ankete katılan 154 şehir plancısının lisans eğitimi aldıkları üniversiteler incelendiğinde Orta Doğu Teknik Üniversitesi ve Gazi Üniversitesi toplamda %66,89 oranıyla öne çıkmaktadır (Grafik 1). Ankara şube etkinlik alanı dikkate alındığında uzun süredir mezun veren, Ankara’da yer alan bu iki üniversitenin sonuçlarda ağırlıklı olduğu gözlemlenmektedir.

Ankete katılımcılarının mezuniyet yıllarının 1979 ile 2013 dönemi içinde değişiklik gösterdiği ve özellikle 2008-2012 dönemi mezunlarının yoğunluklu olduğu görülmektedir (Grafik 2). Bu durum 1-10 yıl süre ile mesleki deneyim sahibi şehir plancılarının ankete daha ilgili olup, katılım gösterdiğine işaret etmektedir (Grafik 6). Anket sonuçlarında da bu grubun çalışma yaşamı ve meslek odası örgütlenmesine dair sorunlarının ve taleplerinin ağırlıklı olduğu dikkate alınmalıdır. 2014 ve 2015 yılı mezunlarından ankete katılım olmaması kamuda son iki yılda şehir plancısı alımının düşük olmasıyla açıklanabilir.

Ankete katılanların % 59'unun lisansüstü eğitim aldığı görülmüştür (Grafik 4). Kamuda çalışanların lisansüstü eğitim oranının yüksek oluşu, kamu kurumlarının

çalışanlarına bu konuda olanak tanınması, kamu personeli özlük hakları ile ilişkili olarak yorumlanabilir.

Ankete katılan şehir plancılarının çalıştıkları kurumların Grafik 8'deki gibi olduğu, ağırlıklı olarak Bakanlıklar (Çevre ve Şehircilik Bakanlığı, Kültür ve Turizm Bakanlığı, Orman ve Su İşleri Bakanlığı, Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Milli Savunma Bakanlığı) ve Belediyelerden (Büyükşehir ve İlçe Belediyeleri) oluştuğu, sonrasında ise taşra ve merkez teşkilatların (İlbank A.Ş., Özelleştirme İdaresi, Kalkınma Bankası A.Ş., AFAD, GAP, TOKİ, Karayolları Genel Müdürlüğü) yer aldığı izlenmektedir.

"Kamu sektöründe çalışmayı tercih etme sebeplerinizi yazabilir misiniz?" sorusuna ilişkin olarak açık uçlu yanıtlar değerlendirildiğinde kamuyu tercih sebebinin ağırlıklı olarak "*iş güvencesi*" olduğu görülmüştür. Bununla birlikte düzenli maaş ve sosyal haklarda (düzenli tatil ve çalışma saatleri, lisansüstü eğitim yapma olanağı vb.) özel sektöre kıyasla göreceli üstünlük diğer öne çıkan etkenler olarak belirtilmiştir.

Bununla birlikte açık uçlu sorular değerlendirildiğinde meslektaşlarımızın birçoğunun özel sektörde çok zor iş bulabildiği, bulanların da kamuya göre çok daha düşük maaş ve sosyal haklarla çalışmak zorunda oldukları görülmektedir. Bu tespit, önceden özel sektörde çalışma olanağı bulmuş ve iş bulamadığını belirten ya da karne mağduriyeti yaşamış meslektaşlarımızın ankette belirttikleri deneyimlerine dayanılarak ortaya konulmuştur.

Ayrıca belirli sayıda meslektaşımız tarafından kamu sektörünün, “planlama mesleğinin kamu yararı doğrultusunda yapılabileceği” bir sektör olarak görülmesi sebebi ile tercih edildiği, belirli sayıda meslektaşımızın ise kamu sektörünü “planlama meslek alanının öğrenilebileceği verimli bir alan olarak” gördükleri için kamu sektöründe çalışmayı tercih ettikleri belirtilmiştir.

Kamuda çalışan şehir plancılarının %83'ünün meslek alanıyla ilgili bir konuda çalıştığı, ancak %12'sinin ise ilgili bir alanda çalışmadığı görülmüştür (Grafik 9.).

Şehir plancılarının %54.5'inin teknik hizmetler sınıfında, %16.23'ünün uzman/uzman yardımcısı kadrosunda, %11.36'sının yönetici kadrosunda, %7.79'unun taşeron işçi olarak, %5.84'ünün sözleşmeli olarak çalıştığı görülmüştür (Grafik 10).

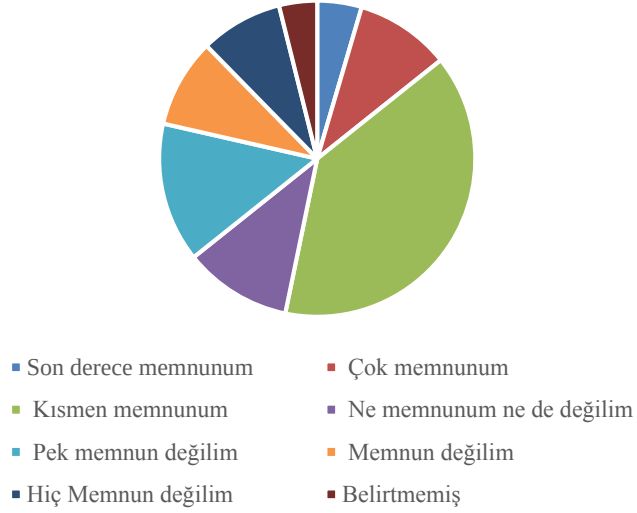
Bilindiği gibi, sözleşmeli ve taşeron işçi olarak kamu kurumlarında çok sayıda şehir plancısı istihdam edilmektedir. İş yeri ziyaretlerinden de edilen bilgiler doğrultusunda sözleşmeli ve taşeron işçilerin kamu kurumunda çalıştıkları halde kadro biçimleri nedeniyle, başka bir ifadeyle "memur" olmadıkları için kendilerini kamu çalışanı olarak görmediklerinden paylaşıma sunduğumuz bu ankete katılmadıkları öğrenilmiştir. Bu sebeple, sözleşmeli ve taşeron işçi olarak çalışanların anketteki oranının düşük olduğu söylenebilir. Kamu kurumlarında güvencesiz koşullarda çalışan şehir plancılarının bu durumu da bir başka soruna işaret etmektedir. Bu koşullar altında çalışan meslektaşlarımızın iş yerleri ile aidiyet, sahiplik ilişkisini kurmada zorlandıkları görülmektedir.

Kamuda çalışan plancıların mesleklerini icra etmediklerini düşünmesi, ülkemizde kamu çalışanı olmanın sadece “memur” olmakla tanımlandığı bir geleneğin olmasının ya da bir başka ifadeyle, güvencesiz koşullarda çalışan kamu emekçilerinin (geçici) kadro biçimleri itibarıyla iş yerleri ile aidiyet, sahiplik ilişkisini kurmada zorlandıkları tespit edilmiştir.

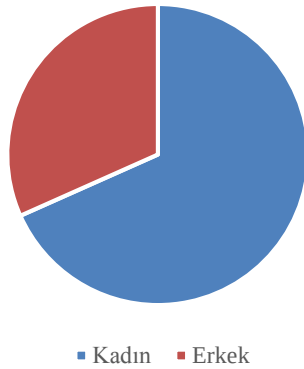
Anket çalışmasına katılımcıların çoğunluğunun kadın olmasına rağmen yönetici kadrosunda (Şube Müdürü, Daire Başkanı, Genel Müdür, Müsteşar) çalışan şehir plancılarının sadece %22'sinin kadın olması (Grafik 11), kadınların çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldığına ve yönetici kadrolarında sınırlı ölçüde yer alabildiklerine işaret etmektedir. Bu durum erkek egemen iktidar ilişkileri çerçevesinde Türkiye’de kadın emekçilerinin genel durumu ile de örtüşmekte olup, şehir plancısı kadınların bu sorundan azade olmadıklarını göstermektedir.

KAMUDA ÇALIŞAN PLANCILARIN ÇALIŞMA HAYATINA DAİR DEĞERLENDİRMELERİ

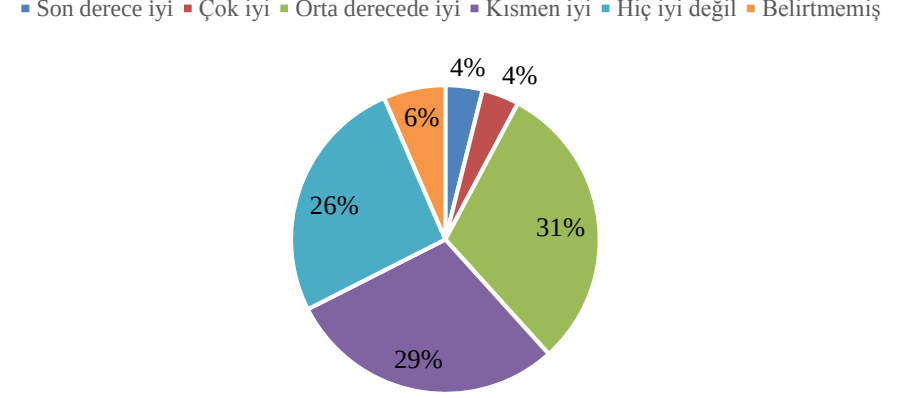
Grafik 12. "Genel olarak işinizden memnun musunuz?"



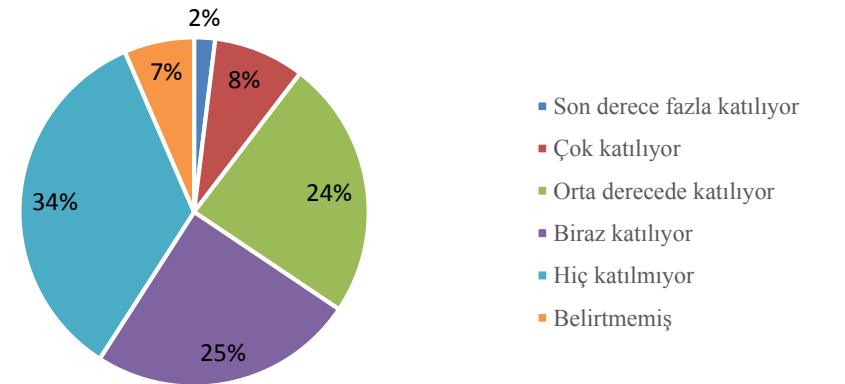
Grafik 13. Cinsiyete göre memnuniyetsizlik durumu



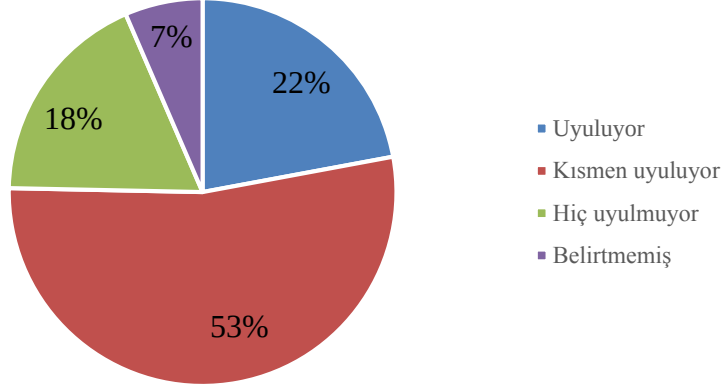
Grafik 14. "Kurumunuzda çalışan plancılarının yetenekleri ne kadar verimli kullanılıyor?"



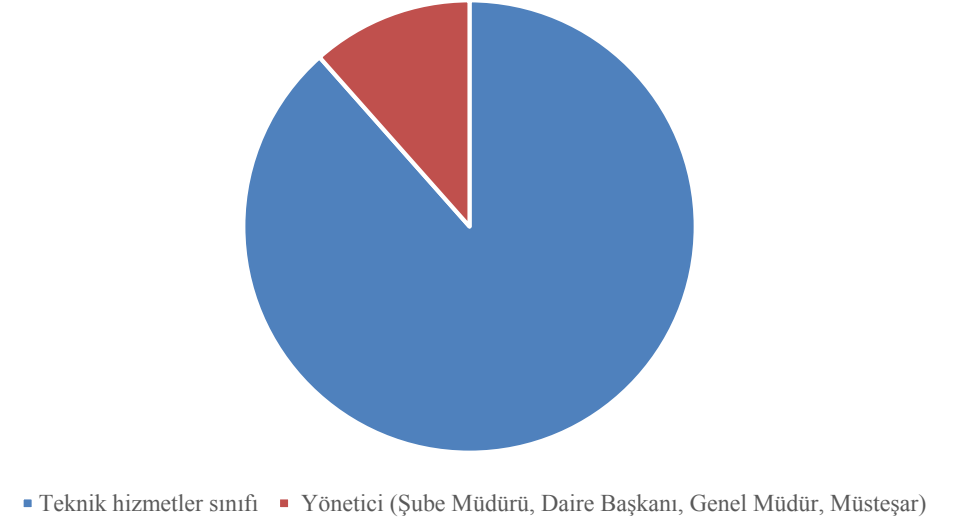
Grafik 15. "Çalışanlar kurumsal hedeflerinin belirlenmesine ne kadar katılıyor?"



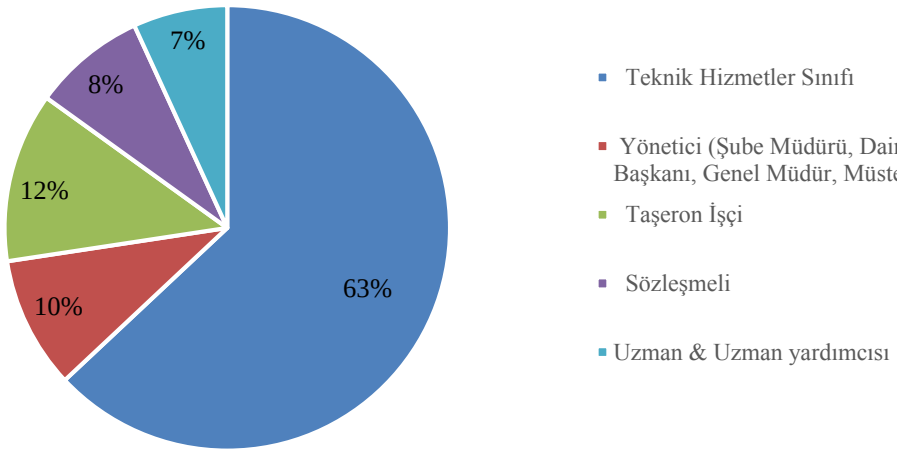
Grafik 16. "Sizce işinizde planlama ilkelerine ne kadar uyuluyor?"



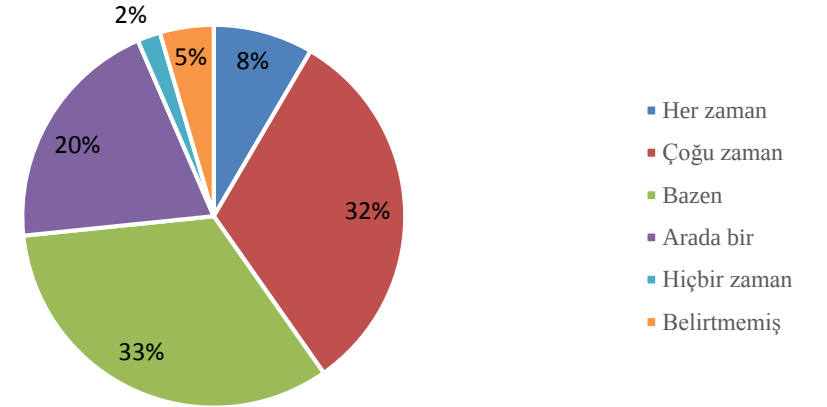
Grafik 18. Planlama ilkelerine hiç uyulmadığını kaydedenlerin statüleri



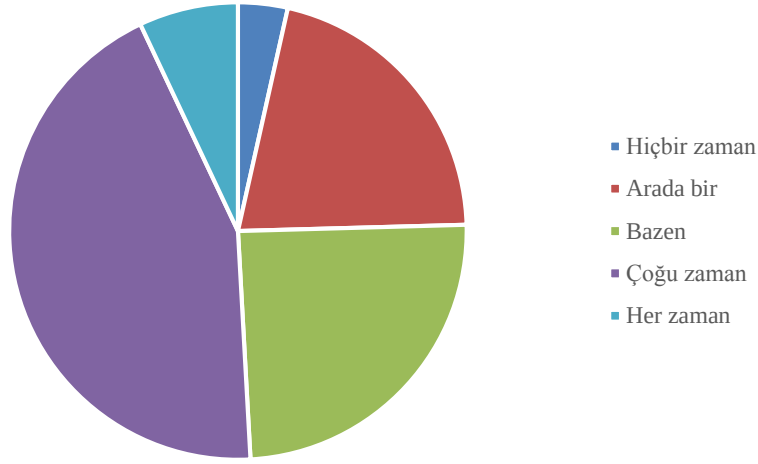
Grafik 17. Planlama ilkelerine "kısmen uyulduğunu" kaydedenlerin statüleri



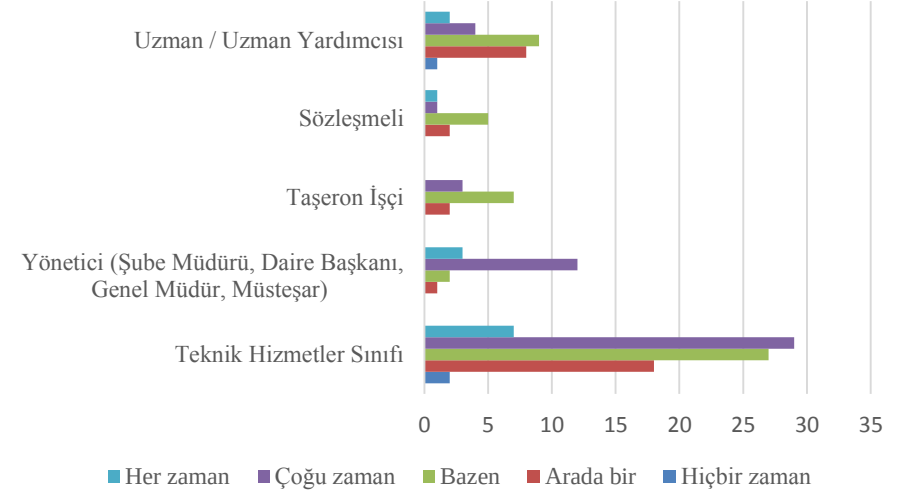
Grafik 19. "Normal bir haftada işyerinde ne sıklıkta strese giriyorsunuz?"



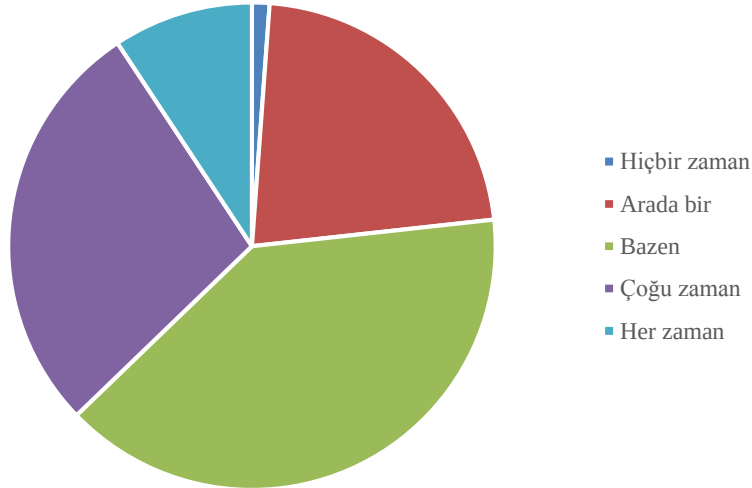
Grafik 20. Normal bir haftada erkeklerin iş yerinde strese girme sıklığı



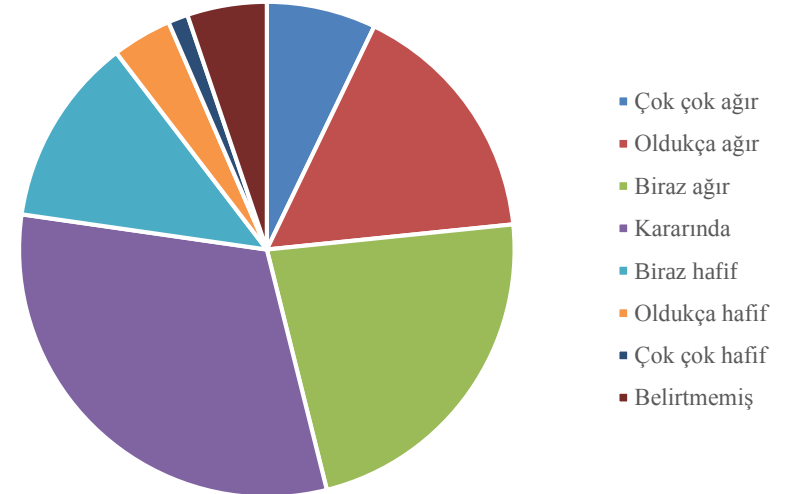
Grafik 22. Normal bir haftada farklı statüde çalışanları iş yerinde strese girme sıklığı



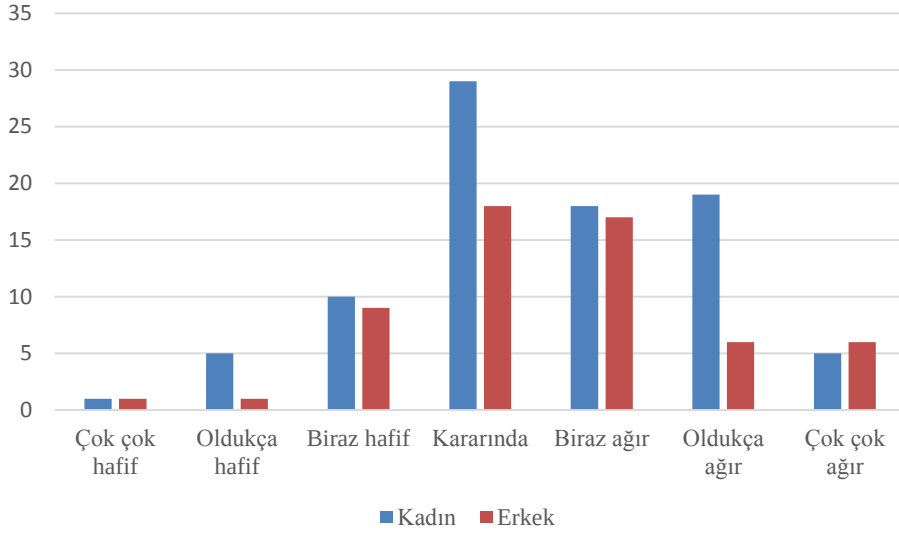
Grafik 21. Normal bir haftada kadınların iş yerinde strese girme sıklığı



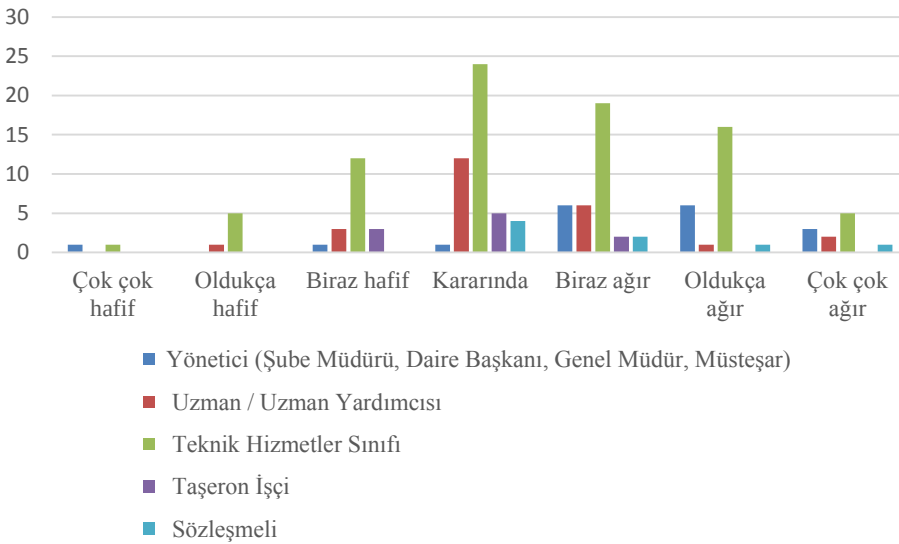
Grafik 23. "İş yükünüz çok mu ağır, çok mu hafif yoksa kararında mı?"



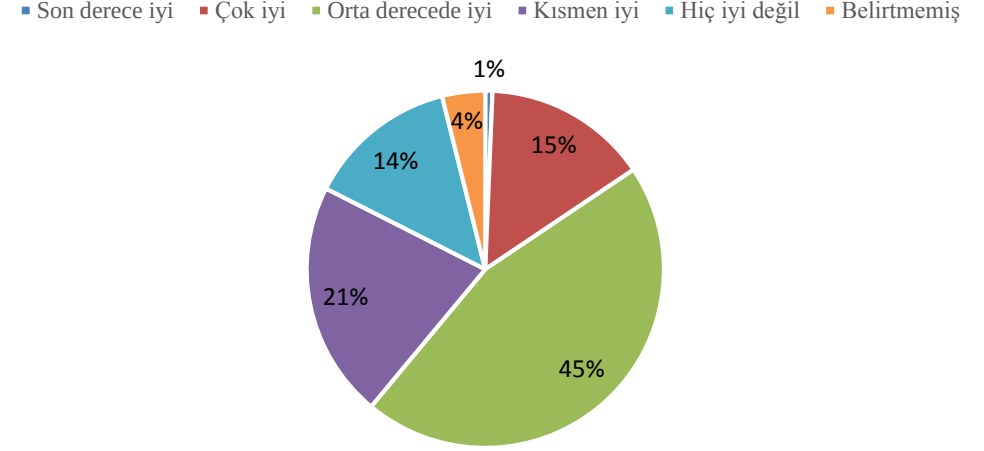
Grafik 24. Cinsiyete göre iş yükü değerlendirilmesi



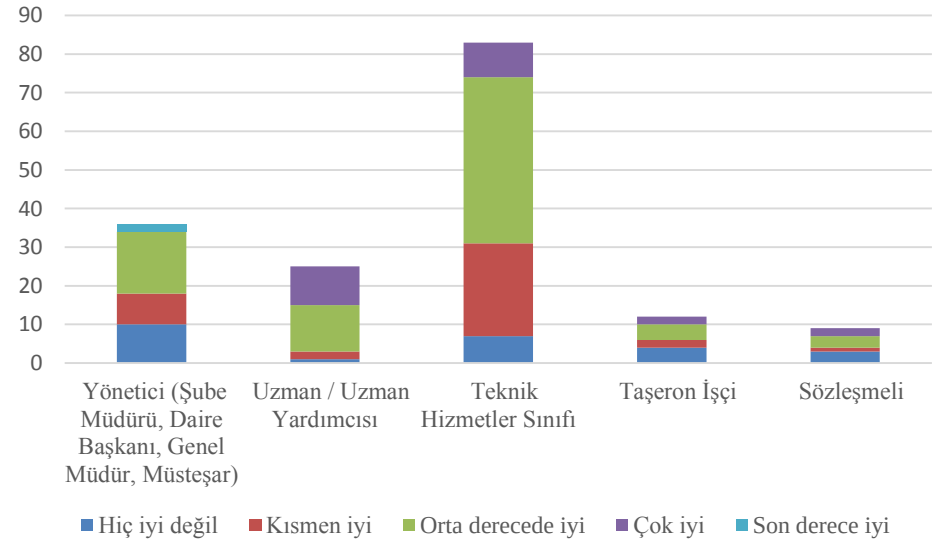
Grafik 25. Farklı statüde çalışanlara göre iş yükü değerlendirilmesi



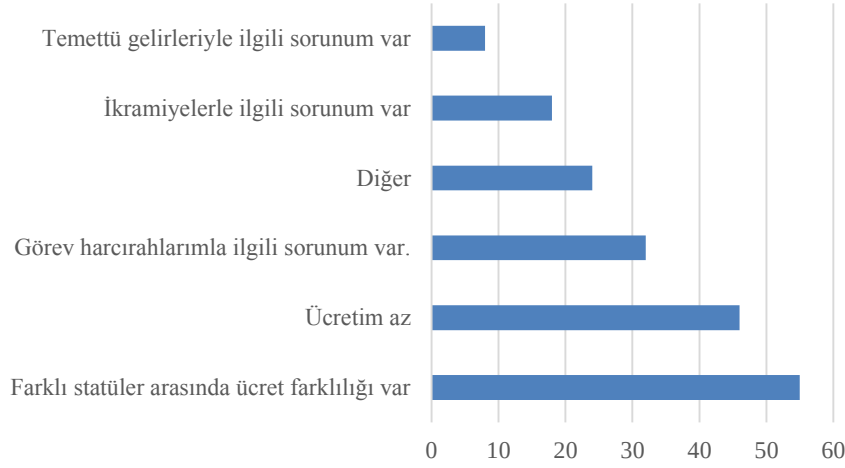
Grafik 26. "Yaptığınız iş için aldığınız ücret sizce ne kadar iyi olarak tanımlanabilir?"



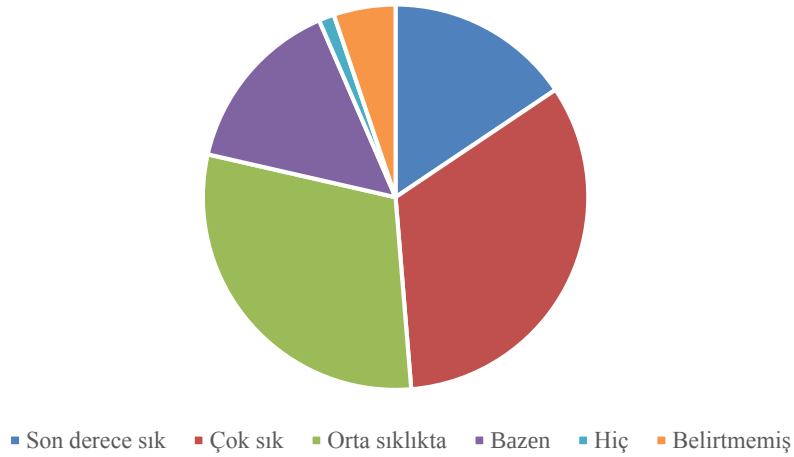
Grafik 27. Farklı statüde çalışanlara göre ücret değerlendirilmesi



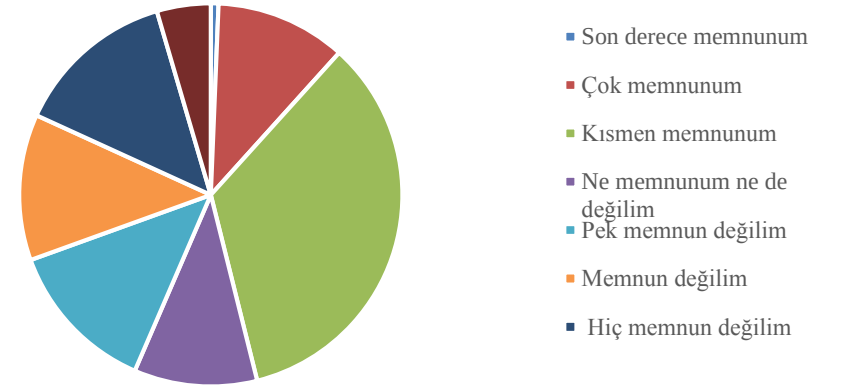
Grafik 28. "Aldığınız ücretle ilgili en önemli sıkıntılarınız nelerdir?"



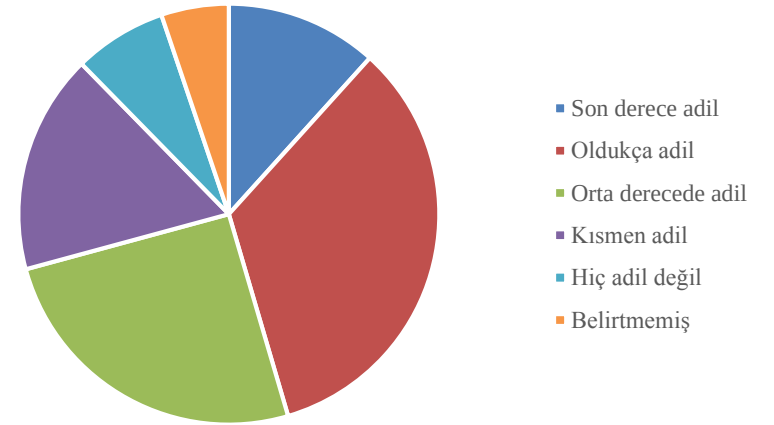
Grafik 29. "Kurumda diğer meslek gruplarıyla birlikte ne sıklıkta çalışıyorsunuz?"



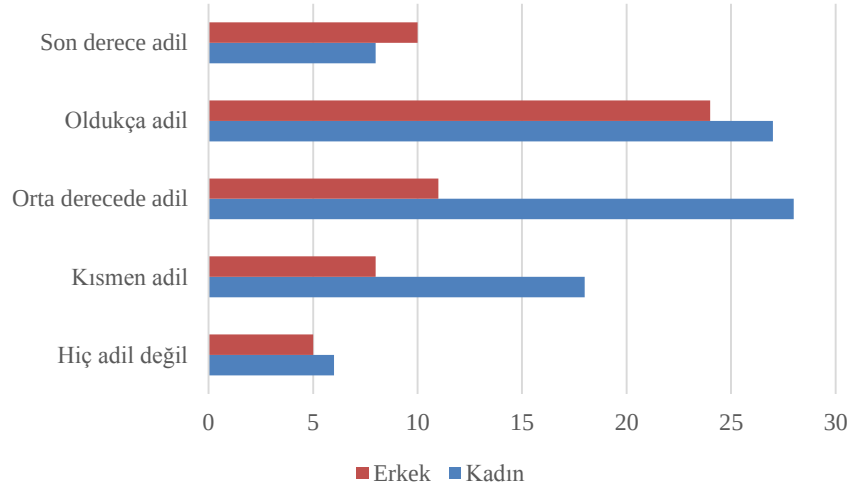
Grafik 30. "Çalışan olarak sosyal haklarınızdan memnun musunuz?"



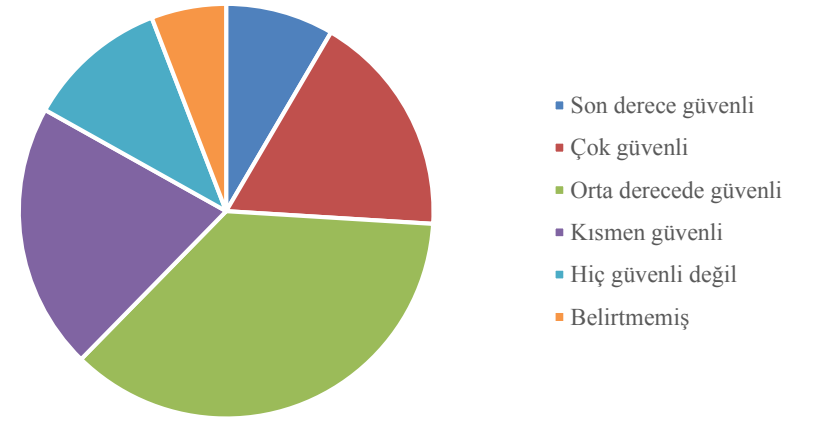
Grafik 31. "Kurumunuzun hastalık izni politikasını ne kadar adil olarak değerlendirirsiniz?"



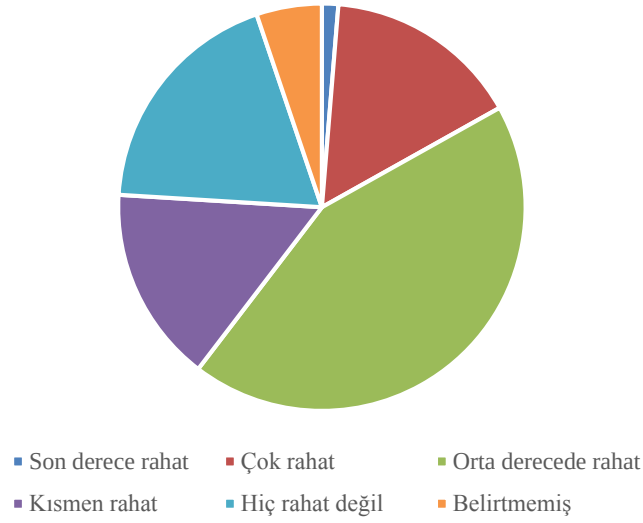
Grafik 32. Cinsiyete göre hastalık izin politikasının değerdendirmesi



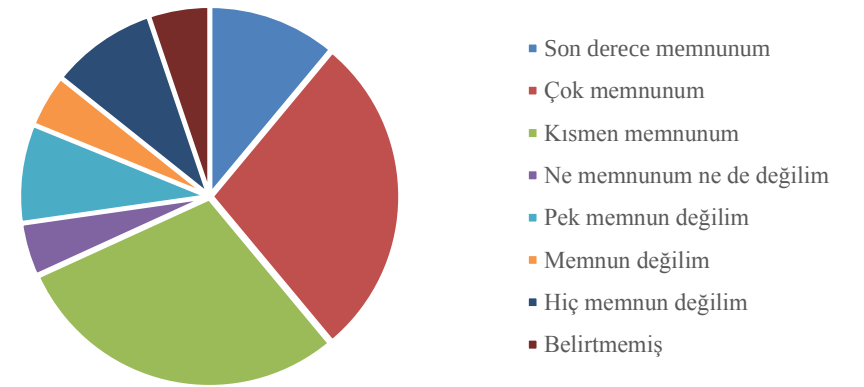
Grafik 34. "İşyerinizi ne kadar güvenli olarak değerdendirirsiniz?"



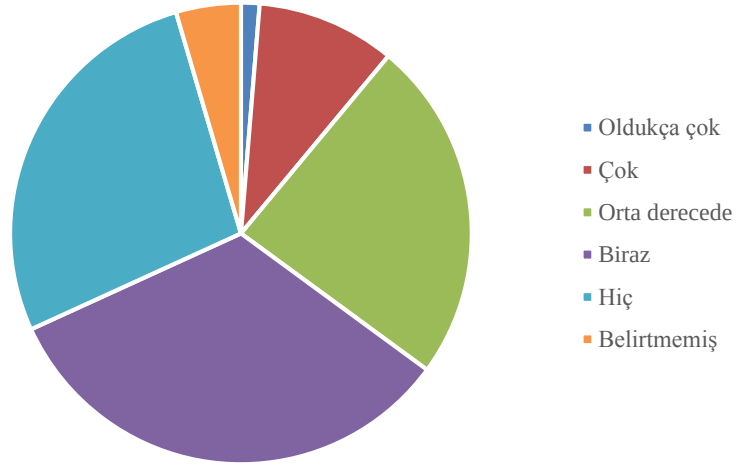
Grafik 33. "Kurumunuzun çalışma ortamı ne kadar rahat?"



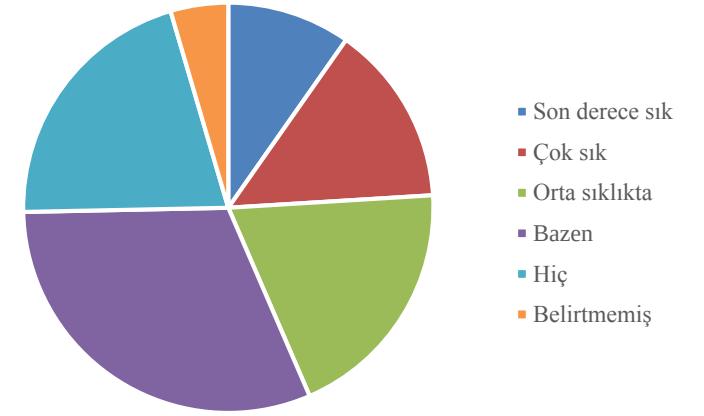
Grafik 35. "İşe gidip gelme seçeneklerinizden memnun musunuz?"



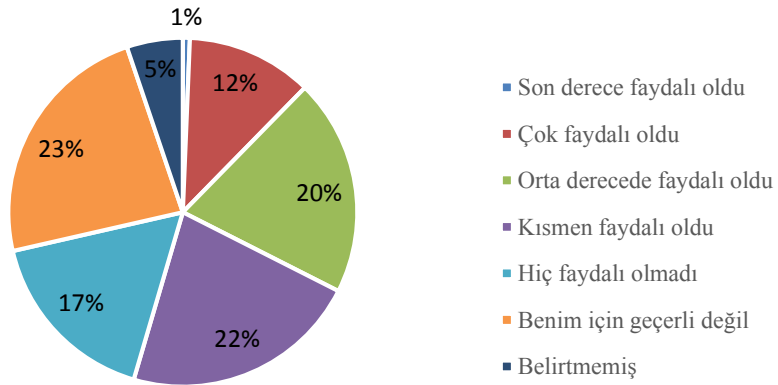
Grafik 36. "İş yerinizde aldığınız görevlerle ilgili olarak size ne kadar eğitim verildi?"



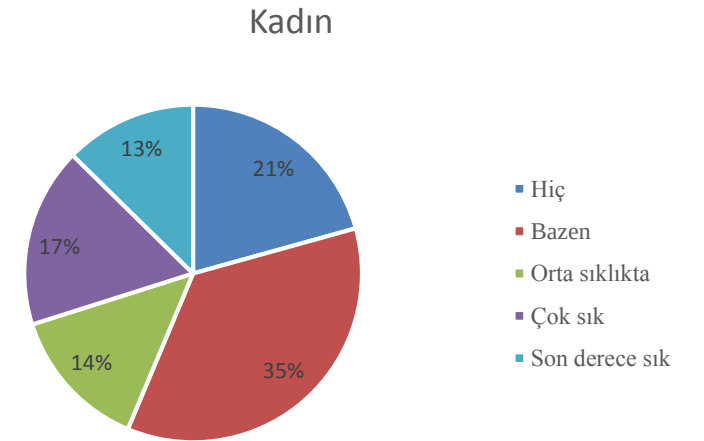
Grafik 38. "İşinizi bırakmayı düşünüyor musunuz? Düşünüyorsanız ne sıklıkta?"



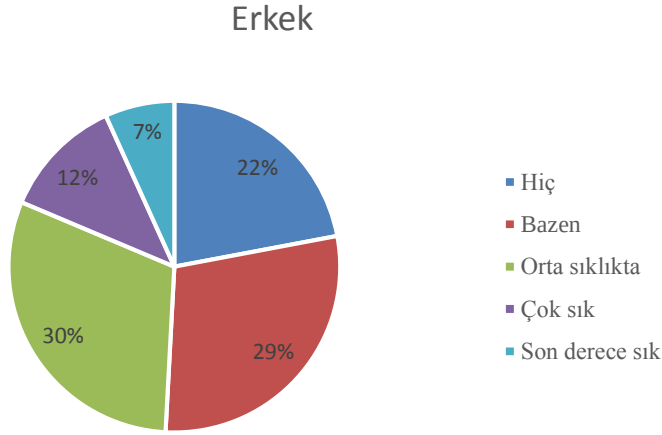
Grafik 37. "Kurumunuzda verilen eğitimler ne kadar faydalı oluyor?"



Grafik 39. Kadınların işi bırakma düşüncesi



Grafik 40. Erkeklerin işi bırakma düşüncesi



Kamuda çalışan plancılarının çoğunun çalışma hayatından kısmen memnun olduğu(%38,9), son derece memnun olanların oranının ise (%4,5) oldukça düşük olduğu tespit edilmiştir (Grafik 12.).

Dahası, kadınların memnuniyet halinin erkeklere göre çok daha düşük (Grafik 13) olduğu ve memnuniyetin kadro tipiyle, çalışılan kurumla ve mesleki deneyim yılı ile ilişkili olmadığı görülmüştür.

Şehir plancılarının mesleki yeteneklerini çok iyi kullanmadıkları sonucuna varılmıştır (Grafik 14.). Bu sorunla ilişkili olarak çalışılan kamu kurumlarına göre yapılan araştırmada belirginleşen bir farkın bulunmadığı, bir başka deyişle her kurumda farklı düzeylerde de olsa bu şikâyetin olduğu tespit edilmiştir. Öte yandan, şehir plancılarının iş yerlerinde kurumsal hedeflerin belirlenmesinde belirli ölçüde katıldıkları (Grafik 15.) ve öngörülebileceği üzere yönetici ve uzman, uzman yardımcısı kadrosundaki plancıların daha çok katıldığı, ancak teknik hizmetler kadrosunda yoğun olarak çalışan şehir plancılarının bu süreçte daha az dâhil edildiği, karar alma süreçlerinde sorunlar yaşadıkları belirtilmiştir.

Şehir plancıları iş yerlerinde şehircilik ilkelerine büyük oranda "kısmen uyulduğunu" (%53.25) belirtmişlerdir (Grafik 16.). Bunu kaydedenlerin çoğunluğunun teknik hizmetler kadrosunda çalışanlar, daha sonra ise taşeron işçiler olduğu (Grafik 17); şehircilik ilkelere hiç uyulmadığı ifade edenlerin arasında yönetici kadroların çalışanlar olmakla beraber yine büyük oranda teknik hizmet kadrosunda çalışanların ifadesi ile bu durumun kayda geçtiği görülmüştür (Grafik 18). Söz konusu ilkelere uyulduğunu belirten grubun ise karar alma süreçlerinde daha çok yer alan yönetici, uzman ve uzman yardımcısı kadrolarında çalışan plancılardan oluştuğu izlenmiştir.

Şehir plancılarının iş yerlerinde normal bir haftada strese girme durumları sorgulanmış ve (Grafik 19), her zaman strese giren oranının kadınlarda daha yüksek olduğu, ancak erkeklerde çoğu zaman strese girme oranının da kadınlara göre daha fazla olduğu (Grafik 20 & 21) ortaya çıkmıştır. İş yerinde strese girme halinin statü farkı ile ilişkisi incelendiğinde teknik hizmetler kadrosundaki şehir plancılarının daha çok strese girdiği, ek olarak yönetici kadrolarında çalışanların da önemli ölçüde strese girdiği gözlemlenmiştir (Grafik 22.) Meslek alanımız ile ilgili olarak karar verici, yetkili konumda çalışanların stres yoğun çalıştıkları söylenebilir.

İş yükü %31,17 oranında "kararında", %22,73 oranında "biraz ağır" olarak değerlendirilmiştir (Grafik 23.) Grafik 24 ile kadın ve erkek arasındaki iş yükü değerlendirme farkı ortaya konulmuş olup, birikmiş sonuç "kararında"nın yine öne çıktığı, ancak kadınların erkeklere göre iş yükünü "oldukça ağır" nitelemesinin daha fazla olduğu görülmüştür. Grafik 24. ile yönetici, uzman ve uzman yardımcıları ile teknik hizmet kadrosunda çalışanların daha çok "ağır" değerlendirmesinde bulundukları izlenmiştir. Kurumsal fark olup olmadığı yönünde yapılan incelemede belirgin olarak ortaya çıkan bir kurum tespit edilememiştir.

Emeğin karşılığının alınıp alınmaması üzerine yapılan araştırmada yapılan iş için alınan maaşın "orta derecede iyi"(%45,45) olduğu belirtilmiştir (Grafik 26.). Farklı statüde çalışanların ücret konusundaki değerlendirmeleri Grafik 27'de yer almaktadır.

Alınan ücretle ilgili olarak tespit edilen sorunların önem sırasına göre; farklı statüler arasındaki ücret farklılığı, ücretin az olması, görev harcırahlarıyla ilgili sorunlar, ikramiyelerle ilgili sorunlar, temettü gelirleriyle ilgili sorunlar şeklinde olduğu tespit edilmiştir (Grafik 28). Kamu kurumlarına gerçekleştirdiğimiz ziyaretlerde, buradaki

sorunun kaynağının aslında çok da farklı iş tanımları olmayan teknik hizmetler sınıfı kadrosunda çalışan plancılar ile uzman/uzman yardımcısı kadrosunda çalışan plancıların (ki iki kadroda çalışan plancılar da bu sorunu dillendirmişlerdir.) farklı ücretler almasından kaynaklı olduğu söylenebilir. Edinilen bilgiye göre meslektaşlarımız geçmiş dönemde gerçekleştirilen “eşit işe eşit ücret” uygulamasının yanlış uygulandığını aslında var olan uygulamanın “eşit unvana eşit ücret” şeklinde tanımlanabileceğini ve bu uygulamanın yeniden düzenlenmesi gerektiğini vurgulamaktadırlar.

Şehir plancılarının iş yerlerinde hizmet ürettikleri işlerle ilgili olarak yetersiz eğitim aldıkları beyan edilmiştir (Grafik 36.); ancak bu sorun özelinde belirginleşen herhangi kamu kurumu tespit edilememiştir. Genel olarak tüm kurumlar için benzer şikâyetlerin olduğu ve sunulan eğitimlerin kısmen faydalı olduğu görülmüştür (Grafik 37). Kamu kurumlarına gerçekleştirdiğimiz ziyaretlerde meslektaşlarımız, özellikle son yıllarda hızla değişen mevzuat ve uygulamalara ilişkin Odamızdan “hizmet içi eğitim” programlarının düzenlenmesine dair taleplerini yoğun olarak iletmişlerdir.

Anket katılımcılarının yaklaşık üçte birinin işini bırakmayı düşündüğü (Grafik 38), cinsiyete göre yapılan incelemede erkek katılımcıların “iş bırakma” düşüncesinin kadın katılımcılara nazaran daha sık olduğu görülmüştür (Grafik 39 & 40). Bu durum erkeklerin özel sektördeki iş olanaklarının kadınlara kıyasla görece daha fazla olmasıyla açıklanabilir ve özel sektörün kadınlara sunduğu şartların (doğum izni, süt izni, ücretler, arazide çalışma vs.) kamuya göre daha kötü nitelendirilmesiyle ilişkilendirilebilir.

"İşyeri ve çalışma koşulları ile ilgili olarak başka bir yorumunuz veya özel olarak belirtmek istediğiniz husus(lar) nelerdir?" sorusuna verilen yanıtlarda iki önemli husus ön plana çıkmaktadır. Bunlarda ilki, planlama mesleği icra edilirken yaşanan baskı ve ayrımcı uygulamalardır. Belirli sayıda üyemiz tarafından planlama ile ilgili yürüttükleri çalışmalarda mobbinge maruz kaldıkları belirtilmiştir. Hatta bazı meslektaşlarımız tarafından (özellikle belediyelerde çalışan meslektaşlarımız) can güvenliklerini tehlikeye atan uygulamalarla karşılaştıkları ifade edilmiştir. Bunun yanında idareler tarafından meslektaşlarımız arasında ayrımcılık yapıldığı belirtilmiştir.

İkinci önemli husus ise işyerlerinde farklı statüler arasında karşılaşılan sosyal ve mali haklar arasındaki dengesizlik ve taşeron, sözleşmeli çalışan meslektaşlarımızla ilgili olarak iş güvencesinin olmaması en önemli sorun olarak belirtilmiştir.

Meslektaşlarımızın bir kısmı çalıştıkları iş yerlerinde planlama meslek alanının tam bilinmiyor olmasından ötürü meslek alanı ile ilişkisi olamayan ve angarya olarak nitelendirilebilecek birçok işi yapmak zorunda kaldıklarını ifade etmiştir.

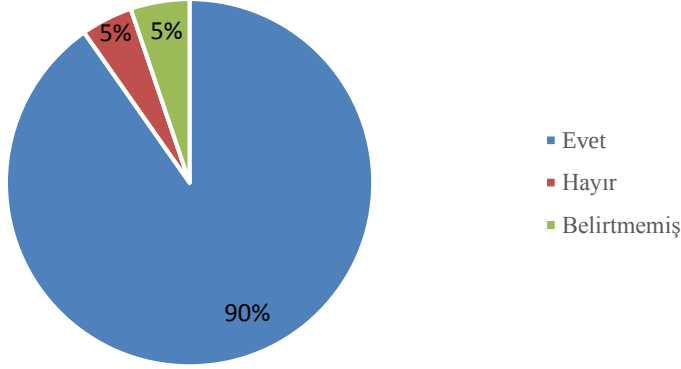
Meslek etiğine aykırı uygulamalar da meslektaşlarımızın çalıştıkları kurumlarda, çalışma hayatlarında karşılaştıkları en önemli sorunlardan biri olarak görülmektedir.

Kamu kurumlarının çalışma koşullarının uygunsuzluğu, arşiv sorunu, işe başlarken ve belirli aralıklarla eğitimlerin verilmiyor olması (Grafik 36 & 37 ile elde sonuçlarla bunu teyit etmektedir) meslektaşlarımızca altı çizilen diğer sorunlardır.

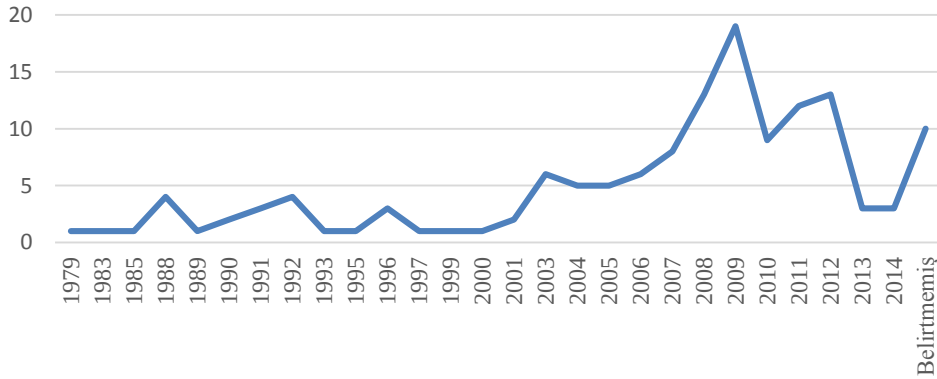
Kamu kurumunda çalışan belirli sayıda meslektaşlarımız yaptıkları işlerle alakalı olarak karnede yükselmelerinin engellenmesini önemli bir sorun olarak belirtmişlerdir.

KAMUDA ÇALIŞAN ŞEHİR PLANCILARININ MESLEK ÖRGÜTÜ TMMOB ŞEHİR PLANCILARI ODASINA DAİR DEĞERLENDİRMELERİ

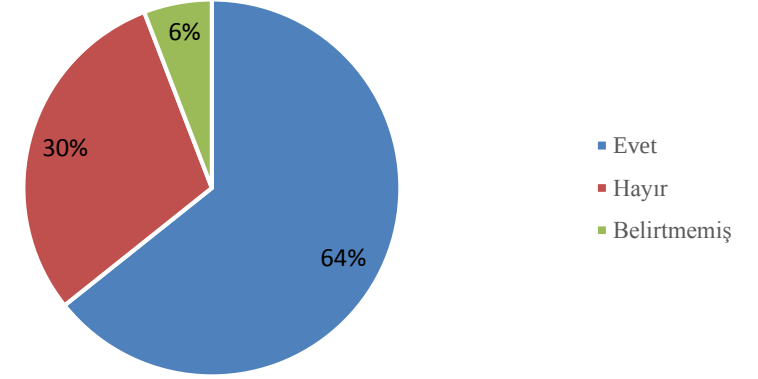
Grafik 41. "Şehir Plancıları Odasına üye misiniz?"



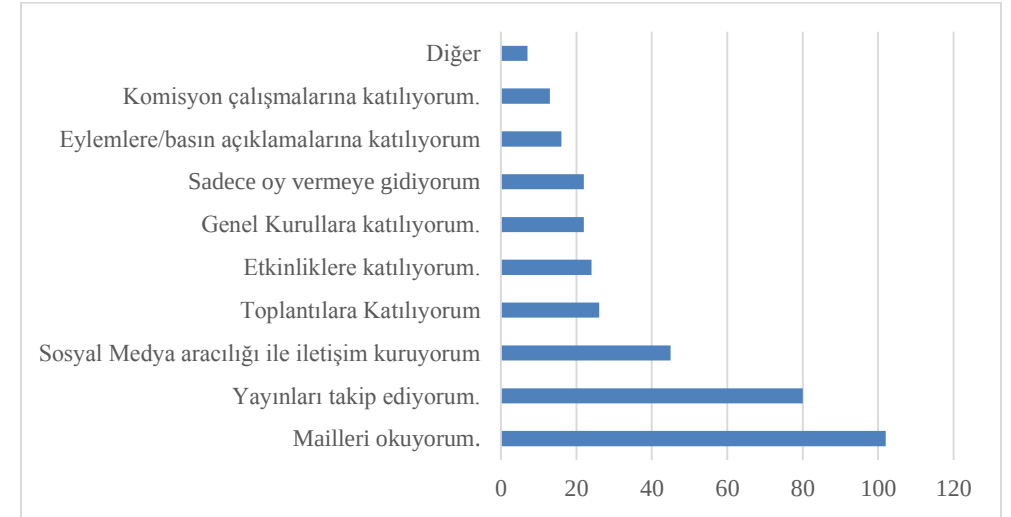
Grafik 42. Üye olanların, üyelik tarihi



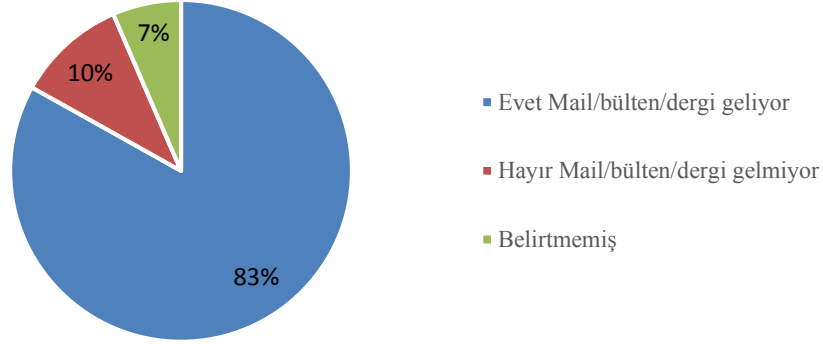
Grafik 43. "Oda ile iletişiminiz var mı?"



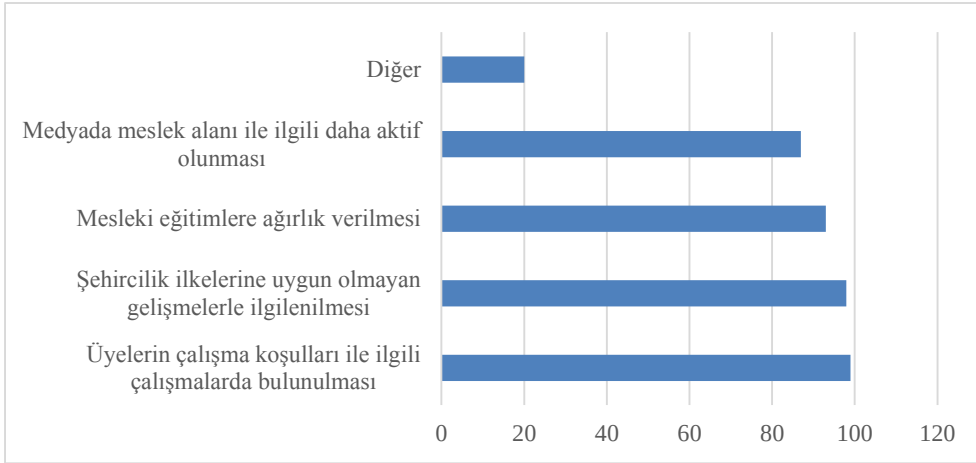
Grafik 44. "İletişiminiz var ise, ne düzeyde?"



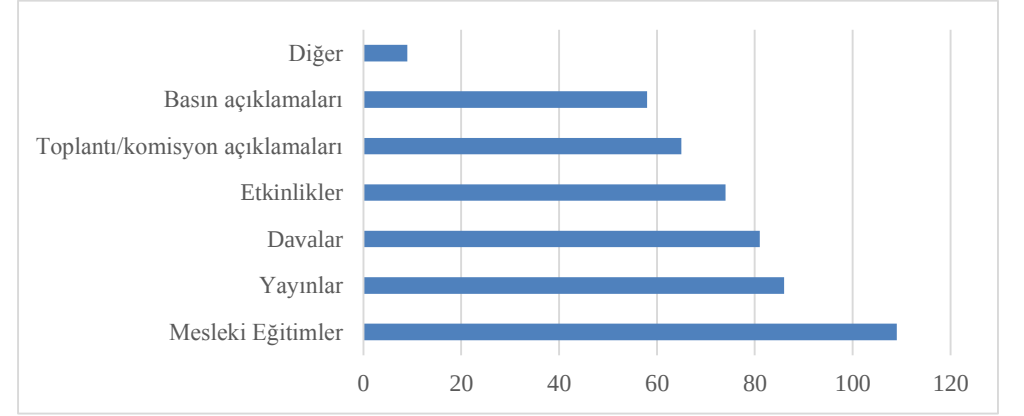
Grafik 45. "Oda çalışmalarından haberdar olabiliyor musunuz?"



Grafik 46. "Odadan beklentileriniz nelerdir?"



Grafik 47. "Odanın hangi konulara eğilim göstermesini uygun buluyorsunuz?"



Katılımcıların %90'ının oda üyesi olduğu, bununla beraber ankete katılan üye olmayan grubun bunun dışında öne çıkan ortak bir noktasının olmadığı görülmüştür. Katılımcıların mezuniyet yılları ile odaya üye olma tarihlerinin birbirine yakın olduğu, bir başka ifadeyle mezun olur olmaz üyelik üzerinden meslek odasıyla bir bağ kurulduğu görülmektedir.

Odayla ilişkinin %65 dolaylarında olduğu ve ağırlıklı olarak e-postaları okuyarak bu ilişkinin kurulduğu, akabinde yayınların takibi ile, sosyal medya aracılığı ile, toplantılara ve etkinliklere katılım ile, genel kurullara katılım ve oy verme amacıyla, eylem ve basın açıklamalarına katılım ile, komisyon çalışmalarına dâhil olunarak oda ilişkisinin gerçekleştiği tespit edilmiştir (Grafik 44.).

Kamuda çalışan şehir plancılarının odadan beklentilerinin önem düzeyine göre; üyelerin çalışma koşulları ile ilgili çalışmalarda bulunması, şehircilik ilkelerine uygun olmayan gelişmelerle ilgilenilmesi, mesleki eğitimlere ağırlık verilmesi ve medyada meslek alanı ile ilgili daha aktif olunması olarak sıralandığı görülmüştür (Grafik 46.).

Mesleki eğitimler başta olmak üzere, Odanın yayınlar, davalar, etkinlikler, toplantı/komisyon açıklamaları, basın açıklamaları gibi çalışmalara eğilmesi talep edilmektedir (Grafik47). Odadan beklentiler konusunda yapılan değerlendirmede

kamuda farklı statüde çalışan ve farklı mesleki deneyime sahip şehir plancılarının beklentileri arasında tipikleşen bir farka rastlanmamıştır.

"TMMOB Şehir Plancıları Odası Ankara Şubesi ile ilgili belirtmek istediğiniz hususlar nelerdir?" sorusuna ilişkin üyelerimizin Odamıza ilişkin görüşlerini tarafsızca paylaşmak adına yapılan değerlendirmeler olduğu şekilde aşağıda verilmiştir.

"İyi çalışmalar", "Odaya olan borçlar, yayınlar, mailler ile ilgili olarak, ulaşılamayan üyeler bulunmaktadır. İletişim konusu üzerinde durulabilirse seviniriz.", "Siyaseti bırakmalı mesleğimize daha da sahiplenmeli üyelerini birer siyasi araç olarak görmemeli gerçekten destek verilmeli ve yanlarında olmalıdır.", "daha az siyaset daha çok iş", "Özelde çalışan plancıların ya da büroların oda ile iletişim kurmaları ve üyelik zorunlulukları varken ve ağırlıklı olarak bütün oda çalışmaları özel sektöre yönelik olurken kamuda çalışıp tıptı tıptı hiçbir hizmetinizi faydanızı görmediğimiz halde "eşit" aidat ödememiz konusunda hiçbir girişimde bulunmamanız...kamuda çalışan plancılar olarak boş yere aidat verip odamıza bir de hepsine demiyorum ama çoğunlukla saçma sapan sebeplerden açmış olduğunuz davalara savunma hazırlamamız açıkcası odayı hiç de çekici kılmıyor. Emekli olduktan sonra karne kullandırma vb üçkağıtlara girmeyi düşünmediğim için de 2014 yılı sonunda herhangi bir gelişme olmayacaksa kamuda çalışan plancılara yönelik politikanızda üyelikten ayrılma yönünde kararım var. Saygılarımla", "Planlama Mesleğinin ilk gününden bu yana kendimizi her alanda kabul ettirme sorununuz var, gerek yasama yolu ile gerekse meslek alanı aktiviteleri ile bu sağlanabilir. Odamızın bu konularda çok etkin olmadığını düşünüyorum. Yeni okullar yeni mezunlar her zaman bir sorunmuş gibi görünmekte, bunu olumlu bir çıktı haline getirebilmekte odanın elinde. Bu yüzden odamızın her organı ile yaklaşımını yeniden gözden geçirmesi gerekmektedir.", "Üyelerin sorunlarıyla ilgilenilmediğini düşünüyorum. Umarım bu tür çalışmalarla üyelerle daha çok iletişime geçilir.", "Karne yönetmeliğinde sıkıntıların giderilmesi", "Zor bir zamanda göreve geldiler. Çalışmalarında başarılar dilerim.", "Haklarımıza sahip çıkın ve çıkmamıza destek olun Haklarımıza sahip çıkın ve çıkmamıza destek olun", "Çalışmaların sözde kalmaması. Odanın yeterince katılımcı olduğunu düşünmüyorum, bence siyasi duruşlar çok etkin odada.", "Açtığınız davaları sırf politik kaygılarla açmayın. İlhakı bı dava açılarda bizimle de bi görüşün biz de oda üyesiyiz biz de plancıyız. Bizim de meslekle ilgili kaygılarımız var. Herseyin en iyisini siz bilmiyorsunuz", "yerel yerel yerel diyoruz.... malatya'dan ankara'ya bağlanıyoruz... siyaset her yerde-ayıp!", "Oda yöneticileri ve çalışanları kendi üyelerinin çalıştıkları yerlere göre yargılamaktadır. Odadan maaş alan Oda

çalışanlarının ve yöneticilerinin üyelerinin çalıştıkları kurumlara daha yansız davranması gerektiğini belirtmek istiyorum. Ankara Şubesi benim nezdimde üyelerine karşı tarafsızlığını kaybetmiştir.", "Genç ve dürüst bir ekipsiniz. Ankara'yı savunmaya korumaya devam.", "Şubesi bulunmayan illerde belli periyotlarda en azından ilgi şube yetkililerin gelerek yerinde toplantılar yapması bir şekilde şubesiz illeri canlı tutabilir Karabükte şube olmadığı için böyle etkinlikler yapılmalı.", "Sizi seviyorum :)", "Dergiler çıktıktan bir kaç ay sonra elimize geçiyor.", "Odayı sadece ankara'ya ait olarak görmemeli, hizmet verdiği bölgeleri unutmamalı, istek ve öneriler üzerine eğilim göstermeli", "Üyelerin daha iyi çalışma koşullarına sahip olması için kurumlarla ve şirketlerle beraber ortak çalışmalar yapılmalı, protokol vb. ile kağıt üzerinde karşılıklı anlaşmalar sağlamaya yönelik çalışmalar yapılmalı", "odanın kapanmasını istiyorum hiç bir işe yaramıyor", "Melih Gökçek'in otomobil öncelikli politikasına itirazlarınızı ilgi ve destekle takip ediyorum. Ankaranın kimliksiz yapılaşmayla, cumhuriyetin başkenti olarak aydınlanma ideallerinden uzaklaşmasını üzüntüyle karşılıyorum.", "Daha eleştirici olmalı", "halkın isteklerine kulak verin", "Aylık dergiler elime aylar sonra geliyor. Odanın bizlere hiçbir faydasının olmadığını düşünüyorum. Üyeliğimi bitirmek için başvuruda bulunacağım.", "Memurlaradan aidat alınmaması ve aidat borçlarının diğer odalar gibi genel af tarihinden sonra alınması..", "Önümüzdeki yıl yapılacak Toplu iş sözleşmesinde bizim yanımızda olmanızı ve TİS katkı sağlamanızı bekliyoruz.", "Biraz daha Ankara'dan çıkıp diğer anadolu kentlerinde çalışmak zorunda olan şehir plancılarının hakları ile ilgilenmeli", "Yürütülen saygın görevde hepinize başarılar diliyorum", "Devlet memurlarından oda aidat ücreti alınmaması.", "Sadece Ankara ile uğraşmak yerine küçük şehirlerdeki idari ve teknik planlama sorunları ile ilgilenilmesi gerekli", "Kamu çalışanlarının mesleki ve çalışma ortamlarından memnuniyetlerini test etmek üzere anket çalışması yapılmasını önemsiyorum, ancak anket sorularının bazıları ve seçenekler ya anlaşılabilir değildi ya da açıklama olanağı vermediğinden çok anlamlı olmuyor.", "Kamuda çalışanların hepsinin üye yapılmasını isterdim bunun gerçekleşmesi için aidatların üyelik tarihinde başlatılması önemli. Bazı odalar bu uygulamaya geçtiler. Eğer mezuniyet tarihinden değil de üye olunan tarihten itibaren aidat tahakkuk ettirilirse, üye sayısı artacaktır.", "Ankara'nın imar yolsuzluklarına, ankara halkının her gün yaşadığı ulaşım sorunlarına daha fazla değinilmesi, oda-üye arasındaki ilişkilerin, üye ile bilgi alışverişi temelinde de ele alınması ve üyelerimizin kamuda yapılan usülsüzlükleri, yolsuzlukları, yağma ve talanı odaya bildirmeleri noktasında örgütsel bağı dahada geliştirmek.", "Ankara'da rant peşinde koşan, planları delik deşen eden zihniyetle savaşmayı bırakmamalısınız ve bırakmamalıyız.", "Mail geliyor ama bülten gelmiyor. Oda ve üyeler organizasyonlarla bir araya getirilmeliler.", "Mesleğimizin eğiticiliği ile ilgili daha

aktif bir politika izlenmeli", "Çalışmalarınızda başarılar diliyorum.", "Üyelere olur da aidat yatırmayı unuturlarsa veya başka sebeplerle haciz gelir, şu olur, bu olur gibi tehditlerden vazgeçilmesi...", "Mail tarafıma ulaşıyor ama bülten ve dergi adresime ulaşmıyor.", "Bu daha başlangıç mücadeleye devam.", "Şehir plancısı olarak haklarımla ilgili çalışmaları olup olmadığını bilmiyorum siyasi ve ideolojik kavga ve çatışmalar ekseninde mesleğimize dönük etkinlikler ve şehir planlama konusunda zayıf bulmaktayım.", "kamuda çalışan oda üyelerinden aidat alınmasın", "8. dönem iyi çalışıyor"

Bu anket dâhilinde kamuda çalışan şehir plancısı üyelerimizin değerlendirmelerini eleştiriler, talepler/öneriler ve destek mesajları şeklinde birkaç başlık altında toplamak mümkündür.

Yapılan eleştirilerin bir bölümü odanın siyaset yaptığı yönündedir. Mesleğimizin asli görevi ve çalışma alanı olan kentsel mekân üretiminin siyasi bir faaliyet olması nedeniyle meslek odamızın da bu bağlamda çalışma üretmesi gerekmektedir. Öte yandan kamu adına kamuyu denetlemekle yükümlü TMMOB'a bağlı meslek odalarının örmeye çalıştığı toplumsal muhalefet odaların temel sorumluluğudur. Mesleğin itibarını ve toplumsal yararı koruma ilkesi temelinde kurulan meslek odalarının bu bağlamda siyasa üretmesi ve çalışması kaçınılmazdır. Odanın çalışmaları özetle, "şehir plancılarının" özlük haklarının tanınması, mesleki faaliyetlerin değerli kılınması, meslek alanındaki düzenlemelerin toplumsal fayda temelinde gerçekleşmesi, bu alanda bilimselliğinin ve nesnelliğinin sağlanması yönündeki çalışmalardan oluşmaktadır.

Yukarıda bahsettiğimiz konular çerçevesinde meslek odasının şehir plancıları arasında herhangi bir ayrımcılık yapmaksızın, eşitlikçi bir yaklaşımla çalışma ürettiğini ifade etmek gerekir.

Odanın özel sektördeki şehir plancılarına hizmet verdiği, kamuda çalışanlar için herhangi bir şey yapmadığı minvalindeki eleştiriler de kısmen haklılık payı olmakla beraber, bunun çok yüzeysel bir tespit olduğunu belirtmek gerekir. Bu anket çalışmasının bizatihi kendisi, kamuda çalışan şehir plancılarının güncel sorunları, talepleri ve beklentilerini tespit ederek, meslek odasının bu konuda çalışmalar yapmak üzere bir strateji geliştirmesi adına gerçekleştirilmiştir.

Üyelerle iletişimin zayıflığı da bir başka eleştiri olarak sunulmuştur ve gerçekleştirilen faaliyetler konusunda üyelere danışılması gerekliliği ifade

edilmiştir. Bilindiği üzere, odamızın tüzeleri başta demokratik katılım süreçlerinin örmek üzere tanımlanmış olup, buna bağlı olarak işleyiş gerçekleştirilmektedir. Odamızın düzenli olarak gerçekleştirdiği, yönetmeliklerle de düzenlendiği şekliyle genel kurullar ve danışma kurulları bu ilişkilerin kurulması ve ortak aklın oluşturulması amacıyla yapılmaktadır. Öte yandan, iletilen her türlü istek, değerlendirme, eleştiri bu kurulları beklemeksizin yönetim kurulu gündemine alınıp konuyla ilgilenilmektedir. Aidatlarla ilgili çeşitli önerilerin, eleştirin de dikkate alındığını ancak bu konunun Genel Kurulun yetkisinde olduğunu ayrıca belirtmek gerekir.

Bir başka eleştiri de yayınların zamanında ulaştırılamaması hakkındadır. Yayınların gönderimi genel merkezimiz tarafından tüm üyelere bir elden ve merkezi olarak yapılmakta olup, bu husustaki sorunun çözülmesi için gerekli özenin gösterilmesi ve çalışmanın yapılması mümkündür.

Şube çalışmalarının "sadece Ankara" üzerine olduğu şeklindeki eleştiri, şube yönetim kurulunun da temel bir sorun olarak gördüğü bir konudur. Başkent Ankara, Türkiye'nin mesleki uygulamalar açısından en sorunlu kentlerinden biri olması sebebiyle öncelikli müdahale gerektiren bir kentimizdir. Ancak, kapitalist kentleşme pratiklerinin yaygınlaşmasıyla hemen hemen tüm yerelerde çeşitli ölçeklerde sorunlar yaşanmaktadır. Bu bağlamda, şubenin örgütlülüğünü geliştirmesi ve yetki alanında daha etkili çalışması gerekmektedir.

Benzer şekilde, odanın yerelerde etkinlik yapması yönündeki talepler de sunulmuş ve bunlar şubenin çalışma programına alınmıştır.

Toplu İş Sözleşmesi döneminde odanın destek sunması, özlük hakları konusunda bilgilendirme yapması gibi özgül talepler de oda çalışmaları için önemli olmakla birlikte bu konuda meslektaşlarımızın toplu iş sözleşmesi süreçlerinde kendilerini doğrudan temsil eden sendikalar (kamuda sendikalaşmanın özel sektöre göre çok daha kolay olduğu kabulüyle) üzerinde talepte bulunmaları daha doğru bir yöntem olacaktır.

Tüm bunlarla beraber, anket katılımcısı üyelerimize, oda çalışmalarını olumlayan, oda mücadelesini kıymetli gören ve yücelten değerlendirmeleri ile başarı dilekleri için teşekkür eder, gücümüzü örgütlülüğümüzden aldığımızı belirtmek isteriz.

SONUÇ YERİNE;

TMMOB Şehir Plancıları Odası Ankara Şubesi olarak 8. Dönem içerisinde Kamuda Çalışan Plancılar Komisyonu kapsamında yürüttüğümüz bu anket çalışması esas itibari ile üç önemli konuyu hedef edinmiştir. Bunlar kamuda çalışan meslektaşlarımızın:

- Mevcut profillerini ortaya çıkarmak,
- Çalıştıkları kurumları içerisinde sürdürdükleri çalışma hayatlarındaki çalışma koşullarını öğrenmek, yaşanan sorunların çözümünde ya da çalışma koşullarının daha iyiye evrilmesine yönelik çalışma ve girişimlerde bulunmak,
- Odamız ile ilişkili olarak yaşanan sorun ve odamıza yönelik önerileri değerlendirerek örgütlülüğümüzü ve etkinliğimizi artırmak, kamuda çalışan üyelerimizle iletişimimizi güçlendirmek.

Bu anlamda kamuda çalışan plancılar komisyonu olarak yaklaşık iki yıldır uyguladığımız anketin değerlendirmesi kamu emekçisi şehir plancılarının çalışma hayatı ve meslek odası örgütlenmesi hakkında durum tespiti, sorun ve taleplere ilişkin olarak izlenecek yol ve yöntemler açısından önem taşımakta olup Şehir Plancıları Odası Ankara Şubesi olarak öne çıkan öncelikli konular aşağıdaki şekilde sınıflandırılmıştır.

- İş güvencesi, eşit işe eşit ücret, çalışma hayatında hakkaniyet ve adaletin sağlanması ile, cinsiyet eşitsizliğinin ve mobbingin önlenmesi için mücadele etmesi;
- Şehir planlamanın kamu adına kamu yararı amacıyla gerçekleştirilen bir faaliyet olması sebebiyle kamuda çalışan şehir plancılarının mesleki birikimleri ile ilgili alanda hizmet üretmesinin sağlanması,
- Meslek etiği ve mesleki eğitimler üzerine çalışmalar yapılması;
- Üyelerle daha çok etkileşim sağlayacağı etkinlikler ve örgütlenme faaliyetlerinin geliştirmesidir.

Değerli meslektaşlarımızın katkılarıyla oluşan ve neticelenen bu çalışmanın önemli çıktıları Kamu Kurumları (Başbakanlığa bağlı Personel Dairesi de dâhil

olmak üzere), Şehir Plancıları Odası Genel Merkezi, TMMOB Genel Merkezi, memur sendikaları, siyasi partiler olmak üzere tüm ilgili ve sorumlu mercilerle paylaşılacak, anket neticesinde ortaya konan taleplerin gerçekleştirilmesi için çaba gösterilecektir.

Son söz olarak örgütlülüğümüzün en büyük gücümüz olduğunun bilinciyle tekrardan bu değerli çalışmanın oluşmasında en önemli katkıyı sunan değerli üyelerimize teşekkürü borç bilir, meslek alanımızın hak ettiği saygınlığa, itibara kavuşması ve tüm meslektaşlarımızın daha iyi mali ve sosyal haklar elde etmesi için gerekli çabayı göstermeye devam edeceğimizi bildirmek isteriz.

Saygılarımızla.

TMMOB Şehir Plancıları Odası Ankara Şubesi