

GIDA SANAYİİ VE MÜHENDİSLER:

FABRİKA VE TOPLUMSAL YAŞAM DENEYİMLERİ ARAŞTIRMASI

Mart 2018 / ANKARA

TMMOB

Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliđi

Selanik Caddesi No:19/1 06650 Yenişehir/ANKARA

Tel: 0 312 418 12 75

Faks: 0 312 417 48 24

tmmob@tmmob.org.tr

www.tmmob.org.tr

Baskı Nisan 2018

Sayfa Düzeni / Baskı:

Patika Ajans Matbaacılık Ltd. Şti.

Merkez: Adakale Sok. 4/B Kızılay-ANKARA

Tel: 0.312 431 22 11 Fax: 0.312 431 22 66 GSM: 0.530 872 06 35

GRAFİK LİSTESİ

Grafik 1.1. Mühendislerin Çalıştıkları Yerlere Göre Sanayiinin Dağılımı

Grafik 1.2. Firma Büyüklükleri

Grafik 1.3. Firmalarda Çalışan Mühendis Sayısı

Grafik 1.4. Firmanın Sermaye Yapısı

Grafik 1.5. Firmaların Aile Şirketi Olması

Grafik 1.6. Firmanın Teknoloji Yoğunluğu

Grafik 1.7. Firmalarda Ar-Ge Olması

Grafik 1.8. İç Pazar/Dış Pazar için Üretim

Grafik 1.9. Üretilen Ürünler Niteliği

Grafik 1.10. Tescilli Marka Üretimi

Grafik 2.1. Mühendislerin Yaş Durumu

Grafik 2.2. Mühendislerin Okudukları Üniversiteler

Grafik 2.3. Meslek Alanı Dışında Çalışarak Geçirilen Süre

Grafik 2.4. Mühendislerin İş Değiştirme Sayısı

Grafik. 2.5. Mühendislerin İş Bulma Kanalları

Grafik 2.6. Mühendislere Göre Mühendis İşsizliğinin Nedenleri

Grafik 2.7. Mühendislerin Aylık Düzenli İş Gelirleri

Grafik 2. 8. Mühendislerin Tasarrufu

Grafik 2.9. Mühendislerin Borçlanma Kanalları

Grafik 3.1. Mühendislerin Üniversite Eğitim-Üretim Pratiği Uyumu

Grafik 3.2. Mühendislerin İş Tanımı

Grafik 3.3. Mühendislerin Yaptıkları İşin Mühendislikle İlgisi

Grafik 3.4. Mühendislerin İşe Dair Karar/Tasarım Süreçlerinde Etkinlikleri

Grafik 3.5. Mühendislerin Haftalık Ortalama Çalışma Süreleri

Grafik 3.6. Mühendislerin Ek Çalışma Süreleri

Grafik 3.7. Mühendislerin Çalışma Hayatında Fiziksel ya da Ruhsal Sağlıklarını Etkileyen Faktörler

Grafik 3.8. Mühendislerin İstihdam Biçimleri

Grafik 3.9. Mühendislerin Kendi İşini Kurma İsteme/İstememe Nedenleri

Grafik 3.10. Mühendislerin İşle İlgili Gelecek Kaygısı Duyuma Gerekçeleri

Grafik 3.11. Mühendislerin Özel/Kamu Sektörü Tercih Etme Nedenleri

Grafik 4.1. Mühendislerin Yaşadıkları Şehre Gelme Nedenleri

Grafik 4.2. Mühendislerin Oturdukları Evler

Grafik 4.3. Mühendislik Mesleğini Seçmede Etkili Olan Faktörler

Grafik 4.4. Mühendislerin İş Dışında İşyerinden Görüştükleri Kişiler

Grafik 4.5. Mühendislerin Yaptıkları Sosyal Etkinlikler

Grafik 4.6. Türkiye'nin Temel Sorunları

Grafik 4.7. Mühendislerin Odaya Üye Olmalarının Belirleyici Nedenleri

Grafik 4.8. Mühendislerin Bugüne Kadar Katıldıkları Oda Faaliyetleri

Grafik 4.9. Odaya Üye Olmanın Mühendislere Sağladığı Faydalar

Grafik 4.10. Mühendislerin Odanın Faaliyet Alanına Dair Beklentileri

Grafik 5.1. Gıda Sektöründe Çalışan Kadın Mühendislerin Karşılaştıkları Ayrımcılık Türleri

Grafik 5.2. İşyerinde Kreş

Grafik 5.3. Kadın Mühendislerin Karar/Tasarım Süreçlerine Katılımı

Grafik 5.4. Gıda Sektöründe Kadın Mühendis Olmak

Grafik 5.5. Kadın Mühendislerin Gelirinin Aile Bütçesindeki Yeri

İÇİNDEKİLER

Sunuş	9
Giriş	
1. Araştırmanın Yöntemi	15
I. Gıda Sanayiinin Yapısı	
1. Sanayinin Coğrafi Dağılımı	19
2. İşletme Büyüklükleri	19
3. Mülkiyet Yapısı	21
4. Teknoloji Düzeyi ve Ürünler	22
5. Üretilen Ürünler	23
II. Gıda Sanayiinde Mühendisler	
1. Demografik Özellikler	27
2. Eğitim	29
3. İstihdam, İşsizlik	30
4. Gelir, Tasarruf ve Borçlanma	34
III. Gıda Fabrikalarında Mühendisler	
1. Üretim Sürecinde Konum, Vasıf ve Denetim	43
2. Çalışma Süreleri ve Çalışma Koşulları	46
3. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği	47
4. Mesleki Gelecek ve Güvencesizlik	48

IV. Toplumsal Yaşamda Mühendisler: Kültürel, Toplumsal ve Politik Deneyimler	
1. Gündelik Hayat Örüntüleri	55
2. Meslek ve Toplumsal İlişkiler	57
3. Toplum ve Siyaset	59
4. Oda ve Örgütlenme	61
V. Gıda Sanayiinde Farklı Konular	0
1. Kadın Mühendis Olmak	69
2. İZP'li Olmak	74
Sonuç: Gıda Sanayiinde Mühendislerin Bugünü ve Yarını	75
Kaynakça	79
Ek 1. Anket Soru Formu	83
Ek 2. Çapraz Tablolar	106

SUNUŞ

Ülkemizdeki 550 bine yakın mühendis, mimar ve şehir plancısının temsilcisi olan Birliğimiz gücünü kamusal statüsünden, toplumcu mücadele anlayışından ve hepsinin ötesinde de üyelerinden almaktadır. Üyelerle bağın yasal gerekliliklerin ötesinde örgütsel bir güce dönüşmesinin yolu, odalarımızın üyeleriyle canlı, üretken ve sürekli yenilenen ilişki biçimleri yaratmasıyla mümkündür. Temsilcilik ve şubelerimizde yürütülen faaliyetler aracılığıyla yüz yüze yürütülen üye ilişkisinin diğer biçimlerinden biri de belirli zaman aralıklarıyla yapılan üye profili araştırmalarıdır.

Odalarımızın gerçekleştirdiği üye profili araştırmaları oda örgütlülüğümüzün güçlendirilmesi kadar, meslek alanımızın sürekli gelişen bilimsel standartlara ve sürekli değişen üye beklentilerine uygun biçimde düzenlenmesi için de gereklidir. Üyelerimizin sosyoekonomik durumlarından gelecek beklentilerine kadar farklı alanları kapsayan profil araştırmaları, meslek alanlarımıza ilişkin akademik çalışmaların da en önemli veri kaynaklarından birisidir.

“İklim Değişikliği”, “çatışmalar” ve “göç” gibi küresel ölçekli sorunların da etkisiyle “Gıda Sorunu” tüm dünyanın en önemli gündem maddelerinden birisi haline gelmiştir. Yıllardır uygulanan yanlış tarım politikaları, özelleştirmeler ve dışa bağımlılık gibi nedenlerle bu sorun ülkemizde çok daha yoğun biçimde hissedilmektedir.

Açlık ve yoksullukla mücadelede gıda güvencesinin ve yeterli beslenmenin olabilmesi için, ekonomik iyileşmenin sağlanıp geçimin kolaylaştırılması, doğal kaynakların yönetimi, çevrenin korunması, kırsal alanda sürdürülebilir kalkınma ile kırsal refahın artırılması ve sürdürülebilir tarımsal politikaların hayata geçirilebilmesi gerekmektedir.

Küresel bir açlık ve yoksulluk tehdidiyle birlikte büyüyen gıda sorunu, mühendislik alanlarının toplumsal rolünü ve önemini daha da artırmasına rağmen, ülkemizde tıpkı diğer mühendislik alanlarında olduğu gibi mühendis emeği değersizleştirilmek istenmektedir. Gıda, Kimya ve Ziraat Mühendisleri Odalarımız, yıllardır yürüttüğü yoğun çabalarla meslek alanına ve meslektaşlarına sahip çıkmakta, hak ve çıkarlarını toplumun genel çıkarları doğrultusunda geliştirmeye çalışmaktadır. Elinizdeki bu araştırma bu çabanın bir parçası olarak değerlendirilmelidir.

Oda çalışmalarına olduğu kadar TMMOB'nin toplumcu mücadelesine de katkı vereceğine inandığımız bu araştırmaya yön veren TMMOB 44.Dönem Gıda Politikaları Çalışma Grubu'na ve katkı sağlayan tüm arkadaşlarımıza teşekkürü borç biliyoruz.

Emin Koramaz
TMMOB Yönetim Kurulu Başkanı

ÇALIŞMA GRUBU SUNUŞU

Gıda, yaşamımızın vazgeçilemez, ertelenemez, ikame edilemez ihtiyacıdır. Yaşamak için beslenmek zorundayız. Sürdürülebilir bir biçimde güvenli ve yeterli miktarda gıdaya ulaşmak ise bir insan hakkıdır. Hal böyle olunca, tarım ürünleri ve gıda maddelerinin stratejik ürünler olduğunu vurgulamak gerekmektedir.

Türkiye; halen var olan sorunlarına rağmen tarımsal ürün üretiminde önemli bir kaynak ülke pozisyonundadır. Gıda Sanayii, tarıma dayalı bir sanayi kolu olsa da imalat sanayimiz içinde % 13- 15 arasında da bir paya sahiptir. Bu pay, üretim değeri açısından da, meslektaşlarımızın istihdamı açısından da değerlendirildiğinde göz ardı edilemez bir öneme sahip olduğu ortadadır.

Gıda Sanayii, ülkemiz ekonomisinin üst üste yaşadığı pek çok kriz döneminden ve özellikle son yıllarda krizin en şiddetli olduğu dönemlerden, imalat sektörü daralıp, küçülüp, negatif sonuç verirken pozitif geçmeyi başarmış ve Türkiye ekonomisini sırtlayan bir sektör olmuştur.

Tüm bu geçmiş ve güncel değerlendirmeler ışığında, TMMOB'ye bağlı Gıda Mühendisleri Odası, Kimya Mühendisleri Odası ve Ziraat Mühendisleri Odası olarak, TMMOB Sanayi Kongresi'nde sunulacak bildiriye hazırlık amacıyla, özel sektörde çalışan üyelerimizi kapsayan bir alan araştırması yapılmasına karar verildi.

Üyelerimize ulaşmak için eşsiz bir fırsat yaratan “GIDA SANAYİİ VE MÜHENDİSLER: FABRİKA VE TOPLUMSAL YAŞAM DENEYİMLERİ ARAŞTIRMASI” sadece gıda sanayiinin yapısını görmek için değil, daha geniş bir bilgi perspektifi üzerine bilgi edinme amacıyla gerçekleştirildi.

Elimizdeki kitapçık tüm sektörü gösteren bir çalışmayı kapsamasa da içerisindeki sorular ve analizler ile geniş bir örneklemin mesleki sonuçlarının fotoğrafıdır. Yıllardır bu alanda çalışmakta ve emek vermekte olan bizler açısından sonuçların büyük ölçüde bildiğimiz gerçeklerle uyum içinde olduğu görülmüştür. Odalarımız açısından bu tür çalışmalar, üyelerimizin sorunlarını anlamak ve demografik yapıları hakkında bir kez daha güncel bilgi edinmek açısından çok değerli fırsatlardır.

Konu uzmanı olan kişilerce, meslek alanına ilişkin yeterli temsiliyet gözetilerek oluşturulan bir örneklem üzerinden yapılan bir özel anket çalışması gerçekleştirildi. Çalışma, gıda sektöründe görev yapanlar açısından son derece anlaşılabilir bir yüzdeliğe sahip olması sebebiyle büyük çoğunluğu gıda mühendislerinin katılımı ile gerçekleşmiştir.

Anket çalışması Ankara Üniversitesi İletişim Fakültesi Öğretim üyesi Prof. Dr. Gamze Yücesan Özdemir liderliğinde oluşturulan bir ekip tarafından gerçekleştirildi. Çalışmanın planlandığı andan sonuna kadar son derece olumlu ve üretken bir tavırla yaklaşan, bizleri anlayan ve birlikte üretmenin keyfini yaşatan Prof. Dr. Gamze Yücesan Özdemir'e çok özel teşekkürlerimizi ve saygılarımızı sunuyoruz. Çalışan ekipte yer alan, Mehmet Atilla Güler ve Zümre Özdemir Güler'e de yoğun emekleri için çok teşekkür ederiz.

Ülkemizin yıllardır içinde olduğu insanı değersizleştiren, tüm değerleri sermaye üzerinden tanımlayan anlayışının mühendisler üzerindeki yıkıcı etkisine tanık olmak acı bir deneyim oldu. Raporun sonunda gıda sanayiindeki mühendisler için yapılan “Üre-

tim Sürecinde Vasıfsızlaşma; Toplumsal Yaşamda 3Y: Yalnız, Yabancı, Yorgun” saptaması ne yazık ki doğrudur. Bu bir sistem ve yönetim sorunudur. Sorunların çözümü için makro politikaların temelden değişmesi gerekmektedir.

Bu raporun hazırlanmasında emeği geçen TMMOB Yönetim Kurulu üyesi K. Zeki Taydaş, TMMOB Gıda Mühendisleri Odası başkanı Yusuf Songül, TMMOB Kimya Mühendisleri Odası başkanı Ali Uğurlu, TMMOB Ziraat Mühendisleri Odası başkanı Özden Güngör, TMMOB Gıda Politikaları Çalışma Grubu üyeleri Petek Ataman, Osman Özgün, Murat Aslan ve TMMOB teknik görevlisi Sezgin Çalışkan arkadaşlarımıza teşekkür ederiz.

Bizler, TMMOB kadroları olarak, bir yandan yaşanan gerçekleri tüm çıplaklığı ile halkın gözleri önüne sermek, diğer yandan ise haktan, doğrudan yana bir düzene ulaşmak inancımızla mücadele etmeye devam edeceğiz.

**TMMOB 44.Dönem
Gıda Politikaları Çalışma Grubu**

Giriş

Giriş

Bu araştırma raporu beş bölümden oluşuyor. *Gıda Sanayiinin Yapısı* adlı ilk bölümde, sanayiinin temel yapısal özellikleri inceleniyor. Mühendislerin fabrikada ve toplumsal yaşamdaki durumlarını anlamak için çalıştıkları gıda sektörünün genel yapısı serimleniyor.

Gıda Sanayiinde Mühendisler adlı ikinci bölümde, mühendislerin demografik özellikleri, eğitim, istihdam biçimleri ve borçluluk inceleniyor. Bu bölümde, mühendislerin deneyimlerini şekillendiren gündelik ve yapısal koşulları bir arada açıklamak amaçlanıyor.

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

Toplumsal Yaşamda Mühendisler: Kültürel, Toplumsal ve Politik Deneyimler adını taşıyan dördüncü bölümde mühendislerin deneyimleri meslek tartışması ışığında değerlendiriliyor. Toplum ve siyaset konusundaki görüşleri tartışılıyor. Odaya ilişkin deneyimleri ve algıları inceleniyor.

Gıda Sanayiinde Farklı Konumlar ise son bölümün başlığı. Bu başlık altında ise sanayiide kadın mühendislerin ve İstihdamı Zorunlu Personelin (İZP) deneyimleri mercek altına alınıyor.

1. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma nicel araştırma tekniğine dayanıyor. Gıda sanayiinde çalışan mühendislere anket uygulandı. Anketi, soruları beş ana kategori altında toplayarak hazırladık: a) Demografik özellikler ile ilgili sorular, b) İş deneyimi ile ilgili sorular, c) Gündelik hayat ve kent deneyimi ile ilgili sorular ve d) Kültürel, toplumsal ve politik deneyim ile ilgili sorular e) Kadın mühendislere yönelik sorular (Ek 1). Anket formu, TMMOB ve MMO'nun araştırma birikimi ve araştırmanın özgünlüğü dikkate alınarak hazırlandı. Anketin hazırlık sürecinde TMMOB Gıda Politikaları Çalışma Grubu ile bir toplantı gerçekleştirildi.

Araştırmanın kapsamı Türkiye'de gıda sanayiinde çalışan gıda, ziraat ve kimya mühendisleridir. Örneklem için Ziraat Mühendisleri Odası, Kimya Mühendisleri Odası, Gıda Mühendisleri Odası üye listeleri kullanılmıştır.

Örneklem seçimi yüzde 95 güven düzeyi ± 4 hata marjı ile 579 kişi olarak belirlenmiş, 661 kişiye güven düzeyini ve hata marjını bozmayacak şekilde anket uygulanmıştır. Araştırma *Google Documents* aracılığıyla tasarlanan anket üzerinden gerçekleştiril-

miştir. Anketler 6 Eylül 2017 tarihinde erişime açılmış olup veri toplama süreci 22 Eylül 2017 tarihine kadar devam etmiştir. Ankete katılan mühendislerden yüzde 86'sı gıda mühendisi, yüzde 6'sı kimya ve yüzde 8'i ise ziraat mühendisidir.

Anket sorularına verilen cevapların dağılımlarını grafikler olarak metnin içinde sunuyoruz. Ayrıca, anket sorularını bazı değişkenler ile ilişkilendirerek çapraz tablolar oluşturduk: a) cinsiyet, b) medeni durum, c) mühendislik alanı, d) gelir düzeyi, e) bölge, f) İstihdamı Zorunlu Personel (İZP)'li Olan/Olmayan, g) işletme büyüklüğü, h) firmanın teknoloji yoğunluğu. İlgili tablolar araştırmanın sonunda sunulmuştur (Ek 2).

Çapraz tabloların bilgilerini metin içinde kullanırken, anlamlı sonuçları değerlendirdik. Örneğin kadın-erkek mühendislerin deneyimlerinin farklılaştığı, gelir düzeyindeki farklılıkların açıklayıcı olduğu ya da evli ve bekar ayrımının belirleyici olduğu analizleri metne taşıdık. Farklılaşmadığı durumları ise ayrıca belirtmedik.

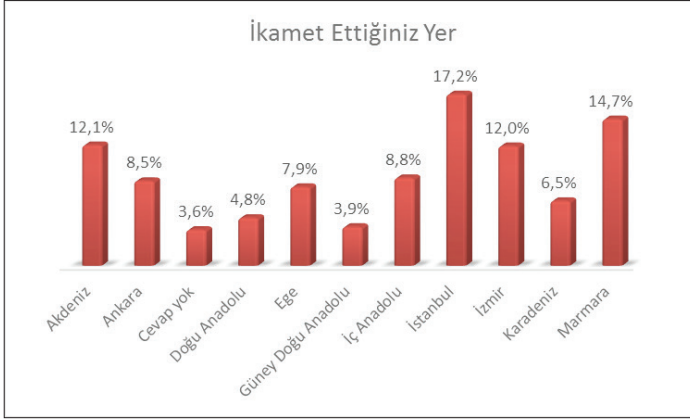


Gıda Sanayiinin Yapısı

1. Sanayinin Coğrafi Dağılımı

Gıda sanayiini Marmara'dan başlayıp, İzmir'den aşağıya Akdeniz Bölgesi'ne doğru uzanan bir coğrafyada görüyoruz. Araştırmaya katılan mühendislerin oturdukları ve çalıştıkları yerler bize sanayiinin coğrafi dağılımını veriyor (Grafik 1.1). Gıda sanayii İstanbul'da ve Marmara'daki diğer illerde yoğunlaşmaktadır. İzmir ve Akdeniz Bölgesi bunu izliyor. Karadeniz Bölgesi zayıf iken, Doğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu'da gıda sanayiinin olmadığını bile söylemek mümkün.

Grafik 1.1. Mühendislerin Çalıştıkları Yerlere Göre Sanayiinin Dağılımı

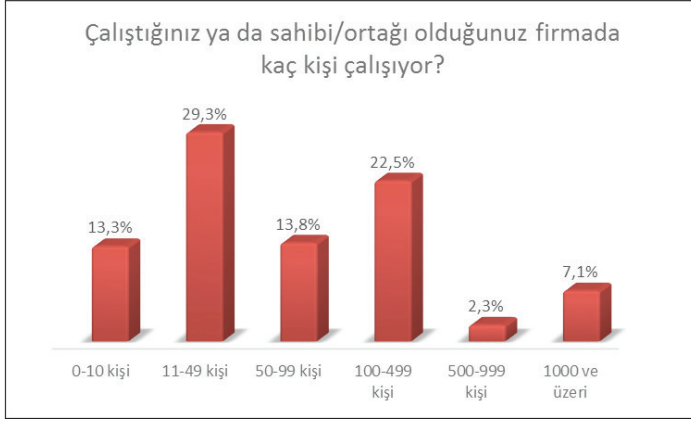


Sanayide mühendis istihdamının coğrafi dağılımına baktığımızda ise, diğer bir deyişle, gıda, ziraat ve kimya mühendislerini bölgelere göre incelediğimizde, tüm bölgelerde gıda mühendislerini görebiliyoruz (Ek 2.1). Kimya mühendislerinde ise Güneydoğu Anadolu bölgesinde bir yoğunluktan bahsetmek mümkün. Ziraat mühendisleri açısından da Ege ve İstanbul istihdamının oldukça sınırlı olduğu belirtilebilir.

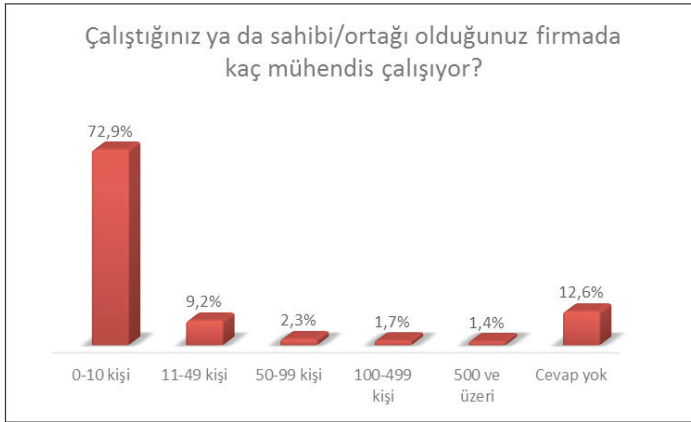
2. İşletme Büyüklükleri

Gıda sanayii küçük ve orta ölçekli işletmelerden oluşuyor. Mühendislerin çalıştıkları işletmelerin büyüklüklerine baktığımızda, 100 kişiden az çalışanı olanların yarıdan çok (yüzde 56,3) olduğunu görüyoruz (Grafik 1.2). 500 kişi ve daha fazla çalışanın olduğu büyük ölçekli işletmelerin oranı ise yalnızca yüzde 9,4'tür.

Büyük ölçekli işletmeler Marmara, İstanbul ve İzmir'de yoğunlaşırken, Ankara'da, Güneydoğu Anadolu'da, Doğu Anadolu'da, İç Anadolu'da 500 ya da daha fazla çalışanı olan hiçbir işletme bulunmuyor (Ek 2.2).

Grafik 1.2. Firma Büyüklükleri

İşletmelerde yer alan mühendis sayısı da sanayiinin genel görünümü hakkında bilgi veriyor. İşletmelerin büyük çoğunluğunda (yüzde 72,9) 10'dan daha az mühendis var (Grafik 1.3). Bu rakam, sanayiinin teknolojik yapısı, üretim ölçeği ve üretimin niteliği hakkında oldukça belirleyicidir.

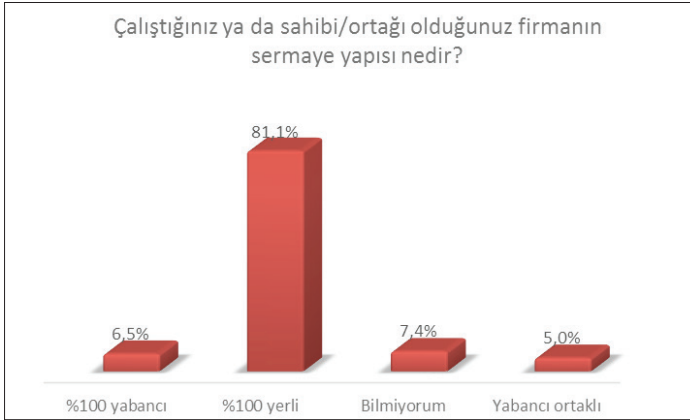
Grafik 1.3. Firmalarda Çalışan Mühendis Sayısı

“Firma büyüklüğüne göre gıda, ziraat ya da kimya mühendisi istihdamı fark ediyor mu?” sorusunun cevabı ise büyük ölçekli işletmelerde gıda mühendislerinin çalıştığını gösteriyor (Ek 2.3). Anketi yanıtlayan kimya ve ziraat mühendislerinden 500 kişi ve üstü çalışanı olan işyerlerinde çalışan hiç yok. Ziraat mühendislerinin ise çoğunlukla küçük ölçekli işletmelerde istihdam edildiğini görüyoruz.

3. Mülkiyet Yapısı

Gıda sanayiinde yerli sermayenin hakimiyeti açıktır. Sanayiide tümüyle yabancı sermayeye ait işletmeler yüzde 6,5 iken, yabancı ortaklı işletmelerin oranı ise yüzde 5'tir (Grafik 1.4). Gıda sanayiinde tümüyle yabancı sermayeye ait işyerlerinin büyük bölümü büyük ölçekli firmalardır (Ek 2.4).

Grafik 1.4. Firmanın Sermaye Yapısı



Gıda sanayiinin başka bir belirleyici özelliği ise aile işletmeciliğinin baskınlığıdır (Grafik 1.5). Firmaların yüzde 59'u aile işletmesidir. Aile işletmeleri, ailenin geçimini sağlamak ve/veya mirasın dağılmasını önlemek amacıyla kurulan, aile üyelerinden kişi/kişilerce yönetilen, kararların alınmasında büyük ölçüde aile üyelerinin etkin olduğu ve aileden en az iki kuşağın kurumda istihdam edildiği işletme yapılarıdır. Girişimci özellikleri olan aile bireyleri tarafından kurulan, sahipliği aile bireylerinin elinde olan, ailenin bireyleri tarafından yönetilen, yönetimi kuşaktan kuşağa geçen, stratejik kararları aile tarafından verilen, yönetimi aile tarafından kontrol edilen, yönlendirilen işletmeleri ifade ediyor.

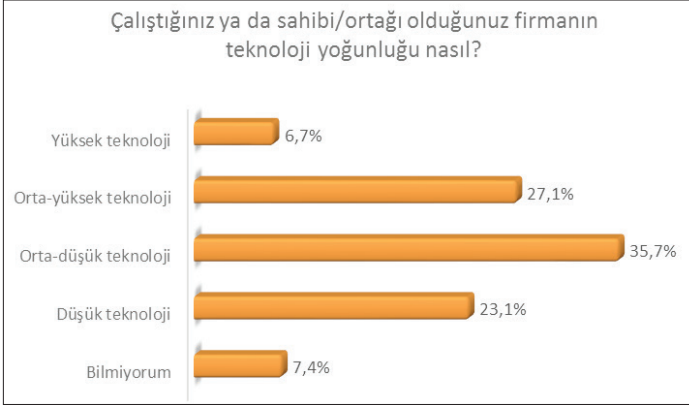
Grafik 1.5. Firmaların Aile Şirketi Olması



4. Teknoloji Düzeyi

Gıda sanayii ve teknoloji ilişkisi, tüm sanayi dinamikleri için oldukça belirleyicidir. Sanayinin hem bugünkü halini hem de gelecek perspektifini serimler. Firmaların teknoloji yoğunluğu orta-düşük ve düşük teknoloji olarak belirginleşiyor (Grafik 1.6). Gıda sanayiinin orta-düşük yoğunlukta toplanan teknolojik yapısı, sanayinin üretim, katma değer, ihracat, ithalat, girişimi sayı ve istihdam düzeyini de doğrudan belirlemektedir.

Grafik 1.6. Firmanın Teknoloji Yoğunluğu



Gıda sanayiinin, orta düşük-düşük teknoloji yoğunluğu ile paralel olarak firmaların büyük çoğunluğunda (yüzde 70) Ar-Ge bulunmuyor (Grafik 1.7). Yüksek teknolojiye dayanan ve Ar-Ge'ye sahip olan işletmeler genellikle büyük ölçekli işletmeler (Ek 2.5).

Grafik 1.7. Firmalarda Ar-Ge Olması



Teknolojinin mühendis istihdamına yönelik belirleyiciliği de önemli bir tartışma başlığıdır. Orta-düşük ve düşük yoğunluklu teknoloji genç ve kadın mühendis emeğini

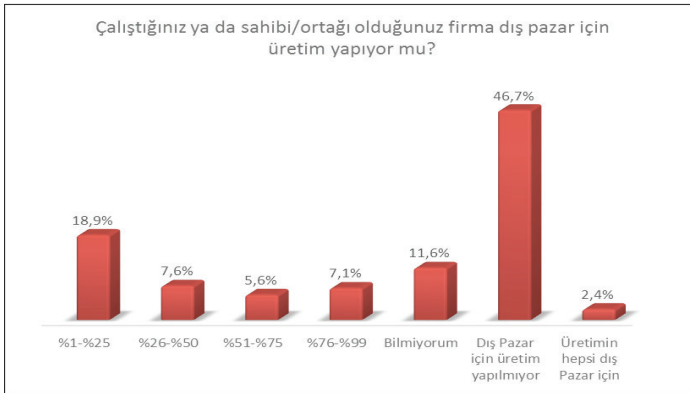
tercih etmektedir. Teknolojinin eril doğasını doğrulayan bir gösterge, gıda sanayiinde kadın mühendislerin çok olmasına rağmen, teknoloji düzeyi yükseldikçe kadın mühendis istihdamının azalıyor olmasıdır (Ek 2.6). Ayrıca, yüksek teknolojiye dayalı işletmelerde deneyimli ve görece yaşlı mühendisleri çalışırken, orta-düşük teknoloji daha genç mühendislere yönelmektedir (Ek 2.7).

Teknoloji, mühendis emeğinin ücretini de belirlemektedir. Orta-düşük ve düşük teknolojiye dayalı işyerlerinde mühendislerin gelirleri daha düşüktür (Ek 2.8). Teknoloji, çalışma saatlerini de belirlemektedir. Orta-düşük ve düşük teknolojiye dayalı işyerlerinde uzun çalışma saatleri daha yoğundur (Ek 2.9). Yüksek teknolojiye sahip işyerlerinde çalışan yüksek gelir alan, kurumsal iş saatleri dahilinde çalışan, deneyimli ve erkek mühendislerden bahsediyoruz.

5. Üretilen Ürünler

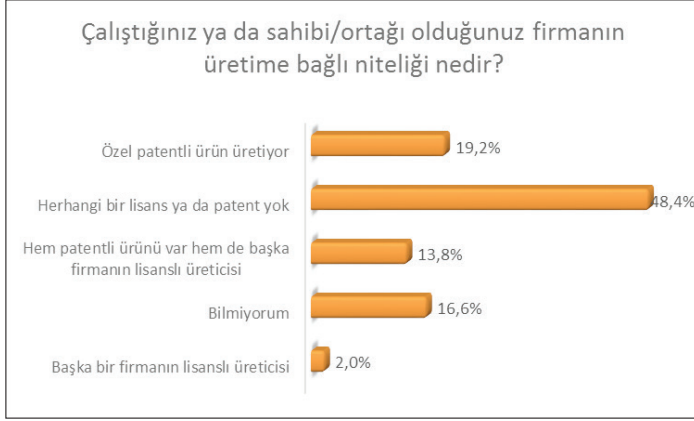
Gıda sanayii üretiminin yaklaşık yarısı (yüzde 47,7) yalnızca iç pazara üretim yapmaktadır (Grafik 1.8). Mühendislerin çalıştıkları işletmelerin yüzde 2,4'ü tümüyle dış pazara üretim yaparken, üretimini belli oranlarda dış pazara yapanlar da bulunmaktadır.

Grafik 1.8. İç Pazar/Dış Pazar için Üretim



Üretilen ürünlerin hangi pazarlara yönelik olduğu sorusunda en çarpıcı olan bu bilginin mühendislerde olmamasıdır. Her iki mühendisten biri çalıştığı firmanın hangi yurtdışı pazarına üretim yaptığını bilmiyor (yüzde 56,1). Bilgi veren mühendislerin yanıtlarına göre ise, Avrupa pazarı (yüzde 16) ilk sırada yer alıyor, Ortadoğu (yüzde 13,3) onu takip ediyor. Ardından Asya (yüzde 4,4), Uzakdoğu (yüzde 1,5) ve Amerika (yüzde 1,8) geliyor.

Gıda sanayiindeki firmalarda üretilen ürünlerin yüzde 48, 4'ünde herhangi bir lisans ya da patent bulunmuyor (Grafik 1.9). Patent sayısı, sanayinin gelişmişlik düzeyi ve ülkenin kalkınmışlık düzeyi açısından önemli olduğu kadar mühendislik mesleğinin içeriği açısından da belirleyicidir.

Grafik 1.9. Üretilen Ürünler Niteliği

Marka tescili, firmanın kendi ürün/hizmetlerinin tanıtımları ve birbirlerinde ayırt edilmeleri için, ayrıca ürün ve hizmet sahiplerinin taklit edilmesini, karıştırılmamasını önlemek için önemlidir. Gıda sanayiinde firmaların yalnızca yüzde 54'ünde tescilli marka ürünler üretilmektedir (Grafik 1.10).

Grafik 1.10 Tescilli Marka Üretimi

Gıda sanayiinde taklit ürünlerin çokluğu akla sınai haklar ile ilgili sorunların yaşana-bileceğini getiriyor. Mühendislerin yalnızca yüzde 7'si sınai haklar ile ilgili sorunlar yaşandığını belirtiyorlar. Bu bulgu da tartışmaya açıktır ve bir çok soruyu gündeme getirmektedir: Sınai haklar ile ilgili sorunlar beklenenden az mıdır? Mühendisler bu konuyu dillendirmek istemiyorlar mı? Mühendisler bu sorunla ilişkili gelişmeleri takip etmedikleri için mi “yok” cevabı veriyorlar?



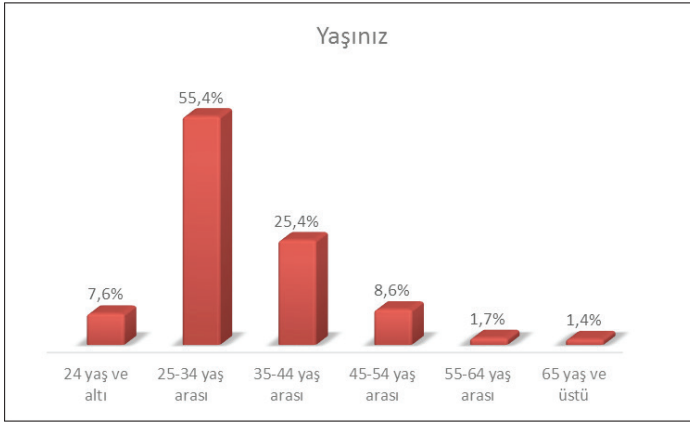
Gıda Sanayiiinde Mühendisler

1. Demografik Özellikler

Gıda sanayii, kadın mühendislerin erkek mühendislerden daha çok olduğu ve bu özelliği ile de dikkat çeken bir sanayiidir. Araştırmaya katılan mühendislerin yüzde 53'ü kadın, yüzde 47'si ise erkektir. Mühendislik faaliyetlerinin yoğun şekilde yürütüldüğü erkek egemen sanayi kollarına kıyasla gıda sanayiine özgü bir durumu ile karşı karşıyayız.

Gıda sanayiinde genç mühendisler çalışıyor. Mühendisleri yüzde 63'ü 35 yaş altındadır. Öte yandan gıda sanayiinde çalışan mühendisler içerisinde 45 yaşın üzerinde olanların oranı ise yalnızca yüzde 11,7'dir. Bu durum, gıda sanayiinin deneyimli mühendisler için kariyerlerinde geçici bir basamak olarak değerlendirilip değerlendirilmediği sorusunu gündeme getirmektedir (Grafik 2.1).

Grafik 2.1. Mühendislerin Yaş Durumu



Gıda sanayiinde kadın mühendisler oldukça genç iken, erkek mühendislerin arasında “deneyimli” olarak nitelendirilebilecek 45 yaş ve üstü olanlar bulunuyor. Kadın mühendisler içerisinde 34 yaş altındakiler (yüzde 72,9) 34 yaş altı erkek mühendislerden (yüzde 51,8) çok daha fazladır (Ek 2.10). Buna bağlı olarak erkek mühendisler içerisinde “deneyimli” olarak nitelendirilebilecek 45 yaş ve üzeri mühendislerin oranı yüzde 17,7 iken kadın mühendislerde bu oran yalnızca yüzde 6,3’tür.

Kadın mühendisler iki bölgede erkek mühendislerden azlar: Doğu Anadolu ve İç Anadolu Bölgesi (Ek 2.11). Cinsiyete göre dağılımın belirgin şekilde farklılaştığı iki bölge Doğu Anadolu ve İç Anadolu’dur. Erkek çalışanlar içerisinde Doğu Anadolu bölgesinde yaşayanların oranı yüzde 6,4 iken kadın çalışanlarda bu oran yalnızca yüzde 3,5’tür. İç Anadolu bölgesinde ise bu oranlar sırasıyla yüzde 10 ve yüzde 7,7’dir.

Kadın ve erkek mühendislerin gıda, kimya ve ziraat mühendislik alanlarındaki oranları da dikkat çekicidir. Araştırmaya katılan mühendisler içerisinde gıda mühendislerinin kadın erkek dağılımında kadınlar ön plandayken kimya mühendisleri için mutlak bir

eşitlik söz konusudur. Diğer yandan bunlardan farklı olarak ziraat mühendislerinde ise erkeklerin oranı (yüzde 73,2) kadınların (yüzde 26,8) oldukça üzerindedir (Ek 2.12).

Gıda, kimya ve ziraat mühendislerinin yaşlarına baktığımızda, farklılaşmalar görmek mümkün (Ek 2.13). Gıda mühendislerinin kimya ve ziraat'e göre çok daha genç olduğu ve "deneyimli" gıda mühendislerinin ise oldukça az olduğu gözlemleniyor. Gıda mühendisleri içerisinde 35 yaş altındakilerin oranı yüzde 65'in üzerindedir. Gıda sanayinde çalışan "deneyimli" gıda mühendislerinin oranı yalnızca yüzde 9 iken kimya ve ziraat mühendisleri için bu oranlar sırasıyla yüzde 26,3 ve yüzde 29,6'dır.

Gıda sanayiinde "ekmek kapısı" olarak görülen bölge ve kentlerden bahsedebilir miyiz? Diğer bir deyişle, gıda sanayiinde göç ve bölgesel hareketlilik örüntüleri ile karşı karşıya mıyız? İkamet edilen yer-doğum yeri ilişkisinin en güçlü olduğu başlıca bölgeler sırasıyla Doğu Anadolu (yüzde 81,2), İç Anadolu (yüzde 77,6), Karadeniz (yüzde 76,7) ve Güneydoğu Anadolu'dur (yüzde 73,1) (Ek 2.14). Bu anlamda anılan bölgelerde ikamet eden mühendisler büyük ölçüde bu bölgede doğmuşlar ve herhangi bir gerekçeyle göç etmemişlerdir. İzmir, Ege, İstanbul, Ankara ve Marmara, gıda sanayiinde çalışan mühendislerin istihdamı için merkez durumundadır ve diğer bölgelerden göç almaktadırlar. İzmir, Ege Bölgesinden ve Ankara'dan göç almaktadır. Ege Bölgesine öncelikli mühendis göçü Akdeniz ve Doğu Anadolu bölgelerindedir. İstanbul için Karadeniz ve Doğu Anadolu bölgelerinde gelen mühendislere istihdam alanı açmaktadır. Ankara, bağlı bulunduğu İç Anadolu bölgesinde doğan mühendisler için bir istihdam merkezidir. Marmara Bölgesi ise Karadeniz ve İç Anadolu'dan göç almaktadır.

Gıda sanayiinde çalışan mühendislerde babalarından devraldıkları ücretlilik ilişkisi baskındır. Babaların iş durumuna ilişkin sonuçlar, kuşaklar arasında devredilen ücretlilik olgusunu açık şekilde ortaya koyuyor. Çalışma kapsamında gıda sanayiinde mühendislerin anne ve babaların iş ve eğitim durumları da ayrı ayrı incelenmiştir. Bu anlamda mühendislerin babalarının yüzde 32,4'ü memur, yüzde 31,9'u ise işçidir. Dolayısıyla mühendislerin babaları bakımından yüzde 63'lük bir ücretlilik durumu söz konusudur. Babaları kendi hesabına/serbest çalışan mühendislerin oranı yüzde 23 iken çiftçilikle uğraşanların oranı yüzde 8,6 ve son olarak işveren olanların oranı da yüzde 3,9'dur. Mühendis babalarının yüzde 36'sı ilköğretim ve altı ve yüzde 32'si ise ortaöğretim ve yükseköğretim mezunudur.

Gıda sanayiindeki mühendis anneleri çoğunlukla ev kadınıdır. Annelerin yüzde 51,6'sı ev kadınıdır, yüzde 16,8'i memur ve yüzde 9,1 ise işçidir. Dolayısıyla gıda sanayiindeki mühendislerin anneleri için yüzde 25 düzeyinde bir ücretlilik durumu söz konusudur. Bu sonuçlar Türkiye emek piyasasında kadınların işgücüne katılım oranına yakın bir görünüm sergiliyor. Mühendis annelerinin eğitim durumu da babalara kıyasla büyük farklılık gösteriyor. Mühendislerin yüzde 56'sı, annelerinin eğitim düzeyinin ilköğretim ve altı olduğunu belirtmişlerdir. Bunu yüzde 28 ile ortaöğretim izlerken yükseköğretim mezunu mühendis annelerinin oranı ise yüzde 16'dır.

Mühendislerin doğum yerlerine göre babalarının iş durumuna ilişkin sonuçlar, ilerleyen bölümlerde çeşitli veçheleriyle işlenecek olan paternalizm konusunda bir fikir vermesi

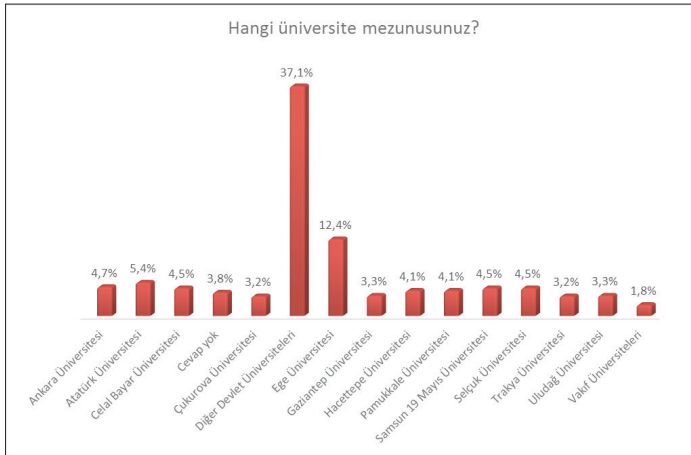
bakımından önemlidir (Ek 2.15). Babaları işçi olanların sıralamasında öne çıkan bölgeler ve şehirler Marmara, İzmir, İstanbul, İç Anadolu ve Ankara'dır. Babası memur olanlarda öne çıkan bölgeler ve kentler ise Ege, İç Anadolu ve Güneydoğu Anadolu'dur. Babası çiftçi olanların oranının görece yüksek olduğu bölgeler ise Ege ve Doğu Anadolu'dur.

Gıda sanayiinde her iki mühendisten biri evlidir. Mühendislerin yüzde 56'sı evli ve yüzde 44'ü de bekar. Evli olan mühendislerin çocuk sayısında ise sıralama tek çocuk (yüzde 40,1), 2 çocuk (yüzde 28) ve çocuğum yok (yüzde 26,6) şeklindedir. 3 ve üzeri çocuğu olan mühendislerin oranı ise yüzde 5'ler düzeyindedir.

2. Eğitim

Gıda sanayiinde çalışan mühendislerde devlet üniversitelerinin çok güçlü bir ağırlığı var. Gıda sanayiinde çalışan mühendislerin yalnızca yüzde 1,8'i vakıf üniversitelerinde eğitim almışlardır (Grafik 2.2). Gıda sanayiinde çalışan mühendislerde en büyük oran yüzde 12,4 ile Ege Üniversitesi'ne aittir. Bunun yanında Atatürk Üniversitesi, Ankara Üniversitesi, Celal Bayar Üniversitesi, Selçuk Üniversitesi, 19 Mayıs Üniversitesi, Pamukkale Üniversitesi ve Hacettepe Üniversitesi de yüzde 4-5 aralığında değişen oranlarla gıda sanayiinde çalışan mühendislerin mezuniyeti bakımından önemli bir yere sahiptir.

Grafik 2.2. Mühendislerin Okudukları Üniversiteler



Gıda sanayiinde gıda, kimya ve ziraat mühendislerinin üniversite tercihleri fark ediyor mu? (Ek 2.16). Bu noktada gıda mühendislerinin mezun oldukları üniversitelerde öne çıkan seçenekler Ege Üniversitesi, Atatürk Üniversitesi ve Celal Bayar Üniversitesi'dir. Kimya mühendisleri için konuyla ilgili öne çıkan tek örnek ise Ege Üniversitesi'dir. Ziraat mühendislerinde sıralama ise Ege Üniversitesi, Uludağ Üniversitesi, Selçuk Üniversitesi ve 19 Mayıs Üniversitesi'dir. Bu sonuçlar, Ege Üniversitesi'nin gıda sanayiinde çalışan tüm mühendisler için seçkin bir kurum olduğunu açıkça gösteriyor.

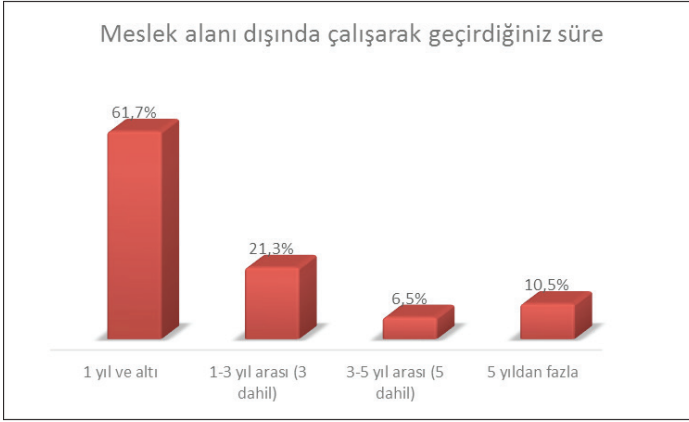
Gıda sanayiinde kayda değer bir yüksek lisans eğiliminin varlığından söz edebiliriz. Mühendislerin yüzde 78'i eğitim süreçlerini lisans düzeyinde tamamlarken yüzde 21'lik bir kesim ise yüksek lisans ile eğitimlerini sürdürmüşlerdir. Diğer yandan gıda sanayiinde doktora düzeyinde eğitim alan mühendislerin oranı ise yalnızca yüzde 1'dir.

3. İstihdam, İşsizlik

İstihdam ve işsizlik, emek piyasasının açıklanması bakımından hayati öneme sahip iki kavramdır. Bu kavramlara ilişkin ulusal ve meslek temelli değerlendirmeler kadar saha çalışmalarından elde edilen sonuçlar da önem taşır. İstihdam ve işsizlik ayrıca, mesleki gelecek ve güvencesizlik ile birlikte, gıda sanayiinde çalışan mühendislerin toplumsal konumlarının anlaşılması bakımından son derece anlamlı sonuçlar sunar. Kamuoyunda "ayrıcıklı meslekler" arasında görülen mühendislerin istihdam ve işsizliğe dair deneyimleri, algı ile pratik arasındaki farkı somutlaştırır niteliktedir.

Mühendislerin meslek alanında çalışarak geçirdikleri süreye ilişkin sonuçlar, mühendislerin yaşları ile paralellik gösteriyor. Gıda sanayiindeki mühendislerin yüzde 49'u 5 yıl ve altı süredir meslek alanında çalışıyor. 5-10 yıl arası meslek alanında çalışanların oranı yüzde 23,4 ve 10-20 yıl arası çalışanların oranı ise yüzde 20,4'tür. 20 yıldan uzun bir süredir meslek alanında çalışanların oranı ise yalnızca yüzde 7'dir. Bu sonuçlar gıda sanayiinin mühendisler tarafından uzun yıllar çalışılacak bir sektör olarak görülmediği iddiasını destekler niteliktedir.

Gıda sanayiinde çalışan mühendislerin istihdam ve işsizlik deneyimleri bakımından en çarpıcı veri meslek alanı dışında çalışma eğilimi ve meslek alanı dışında geçirilen süredir (Grafik 2.3). Mühendislerin yüzde 79'u, meslek alanı dışında çalıştıklarını belirtmişlerdir. Meslek alanı dışında çalışan mühendislerin yüzde 61,7'si için bu süre 1 yıl ve altındadır. Ayrıca, her on mühendisten dördü, en azı 1-3 yıl arası olmak üzere meslek alanı dışında çalışmışlardır. Asıl çarpıcı olan ise gıda sanayiindeki mühendislerin yüzde 10,5'inin 5 yıldan uzun bir süre meslek alanı dışında çalışmış olmalarıdır.

Grafik 2.3. Meslek Alanı Dışında Çalışarak Geçirilen Süre

Araştırma sonuçları, gıda sanayiinde çalışan mühendisler için işsizliğin olağan bir durum olduğunu gösteriyor. Mühendislerin yüzde 91'i bir süre işsiz kaldıklarını belirtiyorlar. Bunun yanında sanayideki mühendisler için işsizlik aynı zamanda uzun süre yüzleşmek durumunda kalınan bir sorundur. Mühendislerin yüzde 85'i 3 yıldan fazla işsiz kalmışlardır

Gıda sanayiinde çalışan mühendisler için yoğun bir iş değiştirme eğilimi söz konusudur (Grafik 2.4). Mühendislerin yüzde 21,9'u bugüne kadar 3 kez iş değiştirmişlerdir. Konuyla ilgili dikkat çeken bir diğer sonuç, mühendislerin yüzde 11,2'sinin 5'ten çok sayıda iş değiştirmiş olmalarıdır. İş değiştirme eğiliminin bu kadar belirgin olduğu gıda sanayiinde şu sorular da akla geliyor: İş değişikliği mühendislik alanına göre farklılık sergiliyor mu? İş değiştirme ve gelir düzeyi arasındaki ilişki nasıl? İş değiştirme sıklığında bölgeler arası bir fark var mı?

Gıda sanayiindeki gıda, ziraat ve kimya mühendislerinin tümü için iki ya da üç kez iş değiştirme olağan bir eğilimdir (Ek 2.17). Gelir gruplarına göre iş değiştirme sayısına baktığımızda, dikey bir hareketlilik nedeniyle iş değiştirme sayısında artış yaşandığını görüyoruz. Diğer bir deyişle, aylık gelirleri yüksek olanlar çok fazla iş değiştirmiş olanlar olarak öne çıkıyor (Ek 2.18). Ayrıca beşten çok iş değiştirme eğiliminin güçlü olduğu bölgeler ve kentler ise İzmir, Ege, Karadeniz, Marmara, İç Anadolu ve Akdeniz'dir (Ek 2.19).

Grafik 2.4. Mühendislerin İş Değiştirme Sayısı

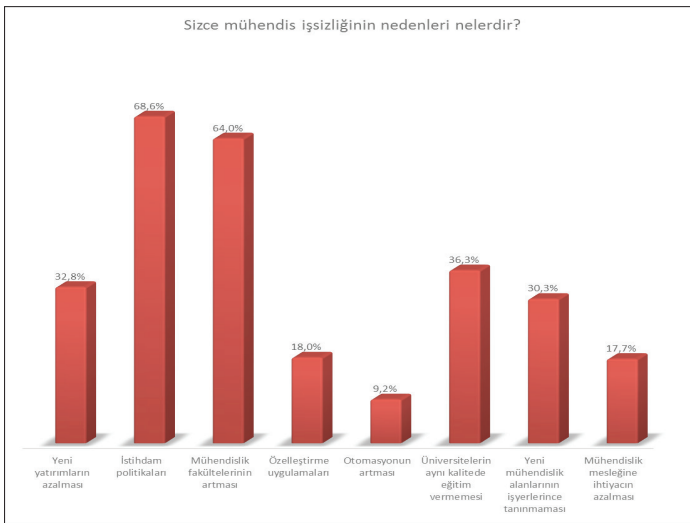
Gıda sanayiinde çalışan mühendislerin istihdama ulaşma yöntemlerine ilişkin sonuçlar, kurumsal olmayan-paternalist yöntemlerin önemli ölçüde itibar gördüğünü ortaya koyuyor (Grafik 2.5). Kurumsal olmayan-paternalist yöntemler (arkadaşlarım aracılığıyla, akrabalarım, hemşerilerim aracılığıyla ve babamın çalıştığı işyeri) ile iş bulmaların toplamı yüzde 42'ye yakındır. Çalıştıkları işi kurumsal yöntemlerle (basın ve sosyal medya, şirketten teklif, Oda aracılığıyla, İşkur ve istihdam büroları) bulmaların oranı ise yüzde 50 düzeyindedir. Burada çarpıcı olan, ulusal düzeyde iş ve işçi bulma konusunda yegane kamusal kurum olan İşkur'un konuyla ilgili etkisizliğidir. Diğer yandan oda için kaydedilen oran da, çalışmanın ilerleyen bölümlerinde mühendislerin meslek odalarından beklentileri ile birlikte düşünüldüğünde anlamlı hale geliyor.

Grafik 2.5. Mühendislerin İş Bulma Kanalları

Araştırma kapsamında paternalizm örüntülerini daha derinden tartışmak üzere mevcut işlerini bulma sürecine toplumsal cinsiyet ve bölge üzerinden de bakılabilir. Kadın mühendisler erkek mühendislerle kıyasla daha çok paternalist olarak adlandırılan yöntemlerle iş buluyorlar (Ek 2.20). Bölgesel olarak incelendiğinde ise paternalist yöntemlerin baskın olduğu bölgeler sırasıyla Güneydoğu Anadolu, Karadeniz, Doğu Anadolu, Akdeniz ve Ege'dir (Ek 2.21). Bu bölgelerde paternalist yöntemlerle iş bulanların oranı yüzde 45-yüzde 60 aralığında değişiyor. Diğer yandan, kurumsal yöntemlerin baskın olduğu bölgeler ve kentlerin sıralaması ise İzmir, İstanbul, Ankara ve Marmara'dır.

İstihdam ve işsizlik bakımından bir başka önemli konu, mühendislerin mühendis işsizliğine dair görüşleridir (Grafik 2.6). Mühendislere göre mühendis işsizliğinin öncelikli nedeni yüzde 68,6'lık bir oranla istihdam politikalarıdır. Bunu yüzde 64 ile mühendislik fakültelerinin artması izlemektedir. Bunların yanında üniversitelerin aynı kalitede eğitim vermemesi, yeni yatırımların azalması ve yeni mühendislik alanlarının işyerlerince tanınması konuları da yüzde 30'lar düzeyindedir. Burada dikkat çeken unsur, mühendislerin işsizliğin daha tarihsel, yapısal ve makro özelliklerine vurgu yapmalarıdır.

Grafik 2.6 Mühendislere Göre Mühendis İşsizliğinin Nedenleri



Kadınlara göre mühendis işsizliğinin temel nedeni istihdam politikalarıyken, bunu mühendislik fakültelerinin artması izliyor (Ek 2.22). Buna karşın erkeklere göre ise mühendis işsizliğinin öncelikli nedeni mühendislik fakültelerinin artmasıdır.

4. Gelir, Tasarruf ve Borçlanma

Aylık düzenli iş geliri ile başlayıp gelir, tasarruf ve borçlanma konularıyla ilgili alınan çok sayıda yanıt, gıda sanayiinde çalışan mühendislerin durumunun “mühendis” denildiğinde kamuoyunda oluşan düşünceyle uyumlu olmadığını gösteriyor.

Mühendislerin gelir düzeyi oldukça düşüktür. Mühendislerin yarısından çoğu (yüzde 58) 3000 TL'nin altında gelir alıyorlar (Grafik 2.7). 5001 TL'nin üstünde gelir elde edenlerin oranı ise yalnızca yüzde 8,8'dir.

Grafik 2.7. Mühendislerin Aylık Düzenli İş Gelirleri



Gıda sanayiinde çalışan mühendislerin aylık gelir kaynakları bakımından ücret dışında baskın bir eğilimden söz etmek mümkün değildir. Mühendislerin yüzde 92,2'sinin tek gelir kaynağı ücret iken kira gelirine sahip olan mühendislerin oranı yüzde 7,6'dır. Ek iş yapan mühendisler için ise oran yüzde 6,8'dir.

Mühendislik alanlarına göre aylık gelir kaynakları incelendiğinde gıda, ziraat ve kimya mühendislikleri bakımından farklı eğilimlerin ortaya çıktığı söylenebilir (Ek 2.23). Gıda mühendislerinin durumu genel eğilimle ortaktır. Bu bağlamda kira geliri, ek iş ya da emekli maaşı gıda mühendisleri için belirgin birer eğilim değildir. Ziraat mühendisleri ise, yüzde 18,5'erlik oranlarla kira ve ek iş gelirine ve yüzde 9,3'lük bir oranla emekli maaşı gelirine sahiptir. Kimya mühendisleri ise ücret dışında yüzde 16,7 emekli maaşı ve yüzde 11,1 ek iş üzerinden gelir elde ediyorlar.

Aylık düzenli gelir üzerine düşünürken şu sorular çarpıcıdır: Mühendislik alanına göre gelir değişiyor mu? Gelir medeni duruma göre değişiyor mu? Bölgeler arası gelir farklılıkları var mı? Cinsiyet ve yaş geliri nasıl etkiliyor?

Mühendislik alanına göre ücret değişiyor mu? Sonuçlar, gıda tüm mühendisleri için ortalamaya en yakın gelir düzeyinin 2001-3000 TL aralığı olduğunu göstermektedir. Konuyla ilgili dikkat çekici olan veri, 5001 TL ve üstünde gelir elde eden mühendislerle ilgili olmaktadır (Ek 2.24). Buna göre gıda mühendisleri içerisinde 5001 TL ve üzerinde gelir elde edenlerin oranı yüzde 11,3 iken bu oran kimya mühendislerinde yüzde 15,8'e ve ziraat mühendislerinde ise yüzde 19,6'ya yükselmektedir.

Bekarlar evlilere göre daha düşük ücret alıyorlar. Bekar mühendisler içerisinde 2000 TL'nin altında gelir elde edenlerin oranı yaklaşık yüzde 40'dır (Ek 2.25). Evli mühendislerde ise bu oran yüzde 15'ler düzeyindedir. Aradaki bu fark, 4000 TL ve üzerinde gelir elde edenlerde de belirginleşiyor. Yüksek ücret alanlar arasında evliler bekarlardan çok daha fazladır.

Mühendislerin gelirleri incelenirken, bölgesel farklar öne çıkıyor. Akdeniz, Karadeniz, Doğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu bölgeleri mühendislerin aylık düzenli gelir temelinde en düşük gelire sahip olduğu bölgelerdir (Ek 2. 26). Bu bölgelerde için geçerli aylık düzenli gelir yüzde 35-40 arasında değişen oranlarla 2000 TL ve altıdır. Diğer yandan, 4000 TL'nin üzerinde gelir elde eden mühendislerin oranının en yüksek olduğu bölgeler ve kentler ise sırasıyla İstanbul, İzmir, Marmara Bölgesi ve Ankara'dır.

Kadın mühendisler erkek mühendislerden daha az gelire sahipler. Gelir düzeyi arttıkça cinsiyete göre dağılım sonuçları farklılaşıyor (Ek 2.27). 1000 TL ve altı gelir düzeyinden başlayarak 2001-3000 TL aralığına kadar kadınların oranı erkeklerin oranından fazlayken 3001-4000 TL aralığından itibaren erkeklerin oranı giderek artmakta ve en yüksek gelir düzeyini oluşturan 5001 TL ve üstü düzeyde kadın-erkek dağılımı yüzde 27,2 ve yüzde 72,8'i ulaşmaktadır.

Genç mühendisler deneyimli mühendislerden daha az ücret alıyorlar. Gıda sanayiinde genç mühendislerin düşük ücretlerle çalışmak durumunda kaldıkları açıktır (Ek 2.28). 5000 TL ve üzeri geliri olanlar arasında öne çıkan yaş grupları 35-44 yaş (yüzde 48,1) ve 45-54 yaşlır (yüzde 32,1).

Aylık gelir düzeyini tartışırken, istihdamı zorunlu personel (İZP) kapsamında çalışan mühendislerle de bakmak önemlidir. Her ne kadar çalışmanın sonunda ayrı bir bölümde incelenmiş olsalar da burada İZP konusunda ücretlerle ilgili önemli bir hususa değinmekte yarar var. İZP kapsamında olup ücretini odanın belirlediği taban ücret üzerinden alanlar yalnızca yüzde 18'dir.

Bölgelere göre İZP'li çalışanların ücretlerini odanın belirlediği İZP taban ücreti üzerinden alıp almadıkları farklılaşıyor mu? (Ek 2.29). Bu noktada Güneydoğu Anadolu bölgesi, İZP taban ücreti üzerinden gelir edenlerin en yüksek olduğu bölgedir. Mühendislerin yüzde 30,8'i İZP taban ücreti üzerinde gelir elde ediyorlar. Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ni İzmir ve Marmara bölgesi izlemektedir. Diğer yandan, İZP kapsamında olup ücretlerini odanın belirlediği İZP taban ücreti üzerinden almayanların en yüksek olduğu bölgelerin sıralaması ise İç Anadolu bölgesi, Doğu Anadolu Bölgesi ve Karadeniz Bölgesidir.

İZP kapsamında olmayan mühendislerin ücretini TMMOB'un belirlediği asgari ücret üzerinden alıp aldıkları da önemli bir gündem konusudur. Mühendislerin yüzde 46'sı bu konu hakkında "bilmiyorum" diyorlar. TMMOB asgari ücreti konusunda bilgileri olmadığını belirtiyorlar. Mühendislerin yüzde 43'ü ise ücreti TMMOB asgari ücreti üzerinden aldığını belirtiyor.

İZP kapsamında olmayan mühendisler ve TMMOB asgari ücreti ilişkisine dair bölgeler temelinde yapılan bir analizin sonuçları da önemlidir (Ek 2.30). Sonuçlar, TMMOB'un belirlediği asgari ücret üzerinden gelir elde etmeyen mühendislerin en çok bulunduğu bölgeler Ege, Akdeniz ve Güneydoğu Anadolu'dur. Belirtilen düzey üzerinden ücret alanların oranının en yüksek olduğu bölgeler ise Karadeniz, İzmir ve İstanbul'dur. Burada ücretlerini TMMOB'un belirlediği asgari ücret üzerinden aldıklarını belirten bölgelerde kaydedilen en yüksek oranın yalnızca yüzde 20'lere yaklaştığını belirtmek gerekir.

Gıda sanayinde çalışan mühendislerin yüzde 63'ü tasarruf yapamıyor. Tasarruf yapabildiklerini dile getirenler ise paralarını sırasıyla banka katılım mevduatı, altın, döviz, emlak ve borsa alanlarına yatırıyorlar (Grafik 2.8). Buna göre sanayideki mühendisler tasarruflarını öncelikle mülk sahibi olmaya değil, paradan para kazanmaya yönlendiriyorlar.

Grafik 2. 8. Mühendislerin Tasarrufu



Günümüzde demografik ve mesleki kriterlere bağlı olmaksızın hemen hemen tüm emekçiler için geçerli olgulardan biri borçlanmadır. Borçlanma biçimi emekçilerin gelir düzeyine göre farklılık göstermektedir. Gelir düzeyi arttıkça da borçlanma pratiği azalmamakta ama borçlanma biçimi değişmektedir. Bu açıklamaya uygun şekilde borçlanma, gıda sanayinde çalışan mühendislerin gelir, tasarruf ve borçlanma bağlamında en çarpıcı sonuçların alındığı alanlardan biridir.

Mühendislerin yüzde 38'i, "Günelik yaşamın devamı için borçlanmak durumunda kalıyor musunuz?" sorusuna "Evet" yanıtını veriyor. Bu soruya "Bazen" yanıtını verenlerin oranı yüzde 33'tür. Günelik yaşamın devamı için borçlanmak durumunda kalmadıklarını dile getiren mühendislerin oranı ise yüzde 29'dur. Dolayısıyla gıda sanayiinde çalışan her 10 mühendisten 7'si, günelik yaşamın devamı için şu veya bu şekilde borçlanmak durumunda kaldıklarını açıkça belirtiyorlar.

Borçlanma ile ilgili bir diğer önemli sonuç, borçlanmak zorunda kaldığını belirten mühendislerin borçlanma araçlarıdır (Grafik 2.9). Bu bağlamda konuyla ilgili sıralama banka (yüzde 45,7), aile içi (yüzde 22,7) ve eş-dost (yüzde 9,5) şeklinde gelişirken mühendislerin yüzde 20'ye yakını bu soruyu cevapsız bırakmayı tercih etmişlerdir. Bankadan borçlanma kurumsal bir borçlanma pratiğidir. Her iki mühendisten birinin bu yolu seçtiği gözlemleniyor. Aile'den ve/veya eş-dosttan borçlanma ise hala paternalist ilişkilerin sürdüğünü gösteriyor.

Aylık düzenli gelire göre borçlanma araçlarına baktığımızda, 1000'in altı dışındaki tüm gelir düzeylerinde bankanın temel borçlanma aracı olduğunu gösteriyor (Ek 2.31). 1000 TL'nin altında geliri olan mühendisler ise aile içi borçlanmayı bankadan daha çok tercih ediyor. Esasen bu durumun bir tercihten çok zorunluluk olduğunu belirtmek gerekir. Bu zorunluluk, bankalar aracılığıyla gerçekleştirilen borçlanma biçimlerinin gelir düzeyi ve gelirin sürekliliği esasına göre temellendirilmesiyle ilişkilidir.

Grafik 2.9 Mühendislerin Borçlanma Kanalları

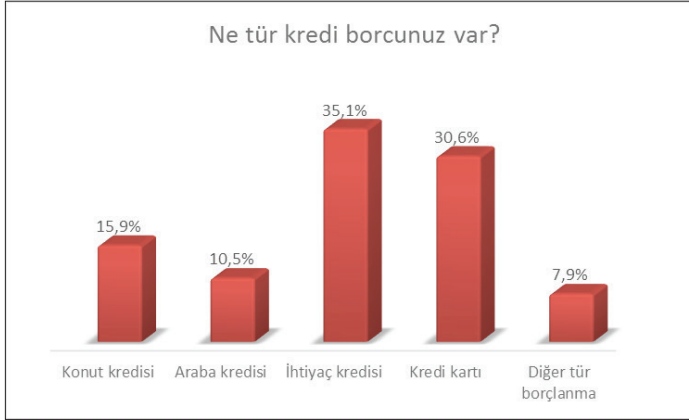


Bölgelere göre borçlanma araçları değerlendirildiğinde, paternalist örüntüler görünür oluyor (Ek 2.32). Güneydoğu Anadolu bölgesi ile Doğu Anadolu bölgesi yüzde 50'ye yaklaşan oranlarla aile içi ve eş-dost araçlarının toplamından oluşan paternalist borçlanma biçimlerinin en yoğun bulunduğu bölgelerdir. Bunların ardından yüzde 30-35 aralığında değişen oranlarla Akdeniz, Ege, İç Anadolu ve Karadeniz bölgeleri ile Ankara ve İstanbul gelmektedir. Paternalist borçlanmanın azaldığı ve banka yoluyla borç-

lanmanın başat olduğu yerler ise Marmara bölgesi ve İzmir'dir. Ankara ve İstanbul, paternalizm örüntülerinin görece daha zayıf olduğu, kurumsallaşmış emek piyasası ilişkilerine rastlanan iller iken, borçlanma pratiklerinde hala paternalist ağların bulunması düşündürücüdür. Belki de bu konu, iki şehirdeki yaşam koşullarının güçlüğüyle birlikte düşünülmelidir.

Kredi kullanımı, kredi kartı ile birlikte günümüzde emeğin borçlanma pratiklerinin en temel iki göstergesinden biridir. Araştırma sonuçları, gıda sanayiinde çalışan mühendislerin yüzde 62'sinin kredi kullanıcısı olduğunu gösteriyor. Mühendislerin kredi borcu sıralamasının ihtiyaç kredisi (yüzde 35,1), kredi kartı (yüzde 30,6), konut kredisi (yüzde 15,9) ve araba kredisi (yüzde 10,5)dir (Grafik 2.10). Bu sonuçlara göre mühendisler, öncelikle gündelik yaşamlarını sürdürmek için borçlanıyorlar. İhtiyaç kredisi ve kredi kartı toplamı için kaydedilen yaklaşık yüzde 65'lik oran bu açıklamayı doğruluyor.

Grafik 2.10. Mühendislerin Kredi Borcu Türü



Gelir düzeyine göre mühendislerin kredi kullanımını incelemek önemlidir (Ek 2.33). 2000 TL'nin altında gelir elde edenler içerisinde kredi kullanmayanların oranı, kullananlardan fazladır. Bu durum, daha önce belirttiği gibi bankalar aracılığıyla gerçekleştirilen borçlanma biçimlerinin gelir düzeyi ve gelirin sürekliliği esasına göre temellendirilmesiyle ilişkilidir. 2001-3000 TL aralığından başlayarak tüm gelir düzeylerinde yüzde 60'ı aşan bir kredi kullanımı durumu söz konusudur.

Gelir düzeylerinde borçlanma biçimlerinin de farklılaştığını gözlemliyoruz (Ek 2.34). 1000 TL'nin altında aylık geliri olanların öncelikle kredi kartı ve ardından ihtiyaç kredisi borcu var. Dolayısıyla bu gelir grubu sadece ve sadece gündelik yaşamını idame ettirmek için borçlanmaktadır. Bir üst gelir grubuna çıkıldığında (1001-2000 TL) kredi kartı ve ihtiyaç kredisi borcunun yanında yüzde 15 düzeyinde bir oranla konut kredisi de eklenmektedir. 2001-3000 TL aralığında sıralama ihtiyaç kredisi, kredi kartı ve konut kredisi biçiminde gerçekleşmektedir. Diğer gelir gruplarında da eğilim benzer şekilde

gitmekte ve sıralama ihtiyaç kredisi, kredi kartı ve konut kredisi şeklinde gelişirken konut kredisinin oranı artmakta ve en üst gelir grubunda (5001 TL ve üstü) yüzde 39,2'ye ulaşmaktadır.

Sonuçlar, borçlanmanın gıda sanayiinde çalışan mühendislerinin tamamı için olağan bir durum olduğunu ancak borçlanma biçiminin gelir düzeylerine bağlı olarak farklılaştığını ve gündelik yaşamın sürdürülmesi düşüncesinin yanına mülkiyet sahibi olma düşüncesinin de eklendiğini gösteriyor. Ancak şurası açıktır ki en yüksek gelir grubunda yer alan mühendisler dahi gündelik yaşamın sürdürülmesi bakımından ihtiyaç kredisine ve kredi kartı kullanımına gereksinim duyuyorlar.

Kredi kartı, ulaşım ve kullanım kolaylığı nedeniyle emekçilerin borç ekonomisiyle bütünleştirilmelerinin en basit yolu olarak görülür. Gıda sanayiinde çalışan mühendislerin kredi kartı kullanma eğilimi, kredi kullanma eğiliminden daha güçlüdür. Gıda sanayiinde çalışan mühendislerin yüzde 83'ünün kredi kartı kullanıyor. Mühendislerin önemli bir bölümü kredi kartı borcunu «son ödeme tarihine» (yüzde 68,2), ya da «asgari limit» (yüzde 19,8) olarak ödüyor. Gıda sanayiinde mühendislerden son ödeme tarihi kaçırarak (yüzde 5,1), borcunu ödeyemediği için kullanmadığı kartları olanlar (yüzde 1,5) bulunuyor. Bu oranlar çok düşük olsa da yine de ciddiye alınması gereken eğilimlerdir.

Bu koşullar altında mühendisler borç ödemelerinin kendilerini zorlayıp zorlamadığı hakkında sorulan soruya sırasıyla biraz zorluyor (yüzde 50,5), zorlamıyor (yüzde 21,9), çok zorluyor (yüzde 21,3) ve cevap yok (yüzde 6,2) yanıtını veriyorlar.

Ücretlerin düşüklüğü, farklı borçlanma araçlarının varlığı ve bu araçları kullanmanın her geçen gün daha kolay hale getirilmesi günümüzün bilinen bir gerçekliğidir. Bu eğilimlerin tümü gıda sanayiinde çalışan mühendisler için de geçerlidir.



Gıda Fabrikalarında Mühendisler

1. Üretim Sürecinde Konum, Vasıf ve Denetim

Gıda sanayiinde çalışan mühendisler ücretli konumdadırlar (yüzde 88,7). Firma ortaklığı ya da sahipliği çok düşüktür (yüzde 4,2). Mühendisler emek güçlerini satarak sanayide var oluyorlar. 21. yüzyılın başında tüm mesleklerde belirginleşen işçileşme sürecini gıda sanayiindeki mühendislerde de gözlemliyoruz.

Mühendislerin işyerlerinde buldukları konum önemlidir. Mühendislik bilgi, beceri ve vasıflarını üretim sürecine aktarabiliyorlar mı? Yaptıkları iş üzerinde ve üretim sürecinde denetim yetkileri var mı? Mühendislerin üretim noktasındaki konumlara bakarken, gıda, ziraat ve kimya mühendislerinin süreçte farklılaştıkları noktalarında altını çizmeye çalışacağız. Gıda sanayiinde kadın mühendislerin daha çok olmasına rağmen, ziraat mühendislerinin çoğu erkektir (yüzde 73,2). Gıda mühendislerin yüzde 55,7'si, kimya mühendislerinin ise yüzde 50'si kadındır (Ek 2.12).

Üretim sürecinde vasıf düzeyini belirleyen önemli bir başlık üniversitede aldıkları eğitimin yaptıkları iş için yeterli olup olmadığıdır. Mühendislerin yaklaşık yarısı (yüzde 46) eğitimi yetersiz bulurken, diğer yarısı «yeterli» ya da «idare eder» buluyor (Grafik 3.1). Üniversite-sanayi ilişkisi hep tartışmalı bir konu olmuştur. Bir yanda, üniversite eğitiminin yeni gelişmeleri takip etmediği, eski bilgiyi ürettiği vurgulanır. Bu noktada sanayiye yeteri kadar besleyemediği belirtilir. Diğer yanda ise, üniversitenin yalnızca sektöre teknik eleman yetiştiren değil, analitik düşünen, eleştirel bir kavrayış vermesi gerekliliği vurgulanır. Üniversite eğitimi, sanayiinin taleplerinde önce bilim ve evrensel aklın taleplerine dayalı bir eğitim vermelidir.

Üniversite eğitimin yeterliği düzeyinde gıda, ziraat ve kimya mühendisleri arasında farklar ortaya çıkıyor. Kimya mühendisleri arasında “yeterli” değil diyenlerin oranı yüzde 34,4 iken gıda mühendislerinde bu oran 46,7 ve ziraat mühendislerinde ise yüzde 44,6'dır. Kimya mühendisliği eğitimi mühendisler açısından daha yeterli bulunmaktadır (Ek 2.35).

Grafik 3.1. Mühendislerin Üniversite Eğitim-Üretim Pratiği Uyumu



Mühendislerin vasıf tartışmasında bir önemli başlık, mühendislerin işyerinde bir görev tanımı olup olmadığıdır. Mühendislerin önemli bir bölümünün iş tanımı bulunmaktadır ama bunun yanında başka görevlerde üstlenmektedirler (yüzde 56,0) (Grafik 3.2). Gelir düzeyi yüksek mühendislerin önemli bir bölümü iş tanımları olduğunu ve başka görevler üstlenmediklerini belirtiyorlar (Ek 2.36). Yüksek teknoloji yoğunluklu işyerlerinde de mühendisler iş tanımları olduğunu ve başka görevler üstlenmediklerini belirtiyorlar (Ek 2.37)

Dolayısıyla, küçük ve orta ölçekli işletmelerde düşük ücretlerle çalışan mühendisler işyerlerinde mühendislik harici başka işleri de üstleniyorlar. Kurumsallaşmamış işyerlerinde mühendislerin konumlarının ve görevlerini net tanımlı olmadığı ortaya çıkıyor.

Grafik 3.2. Mühendislerin İş Tanımı



Üretim sürecinde mühendisin vasıf düzeyini güncelleyen ve geliştiren önemli pratikler işyerindeki eğitimlerdir. Mühendisler işyerinde eğitim ya almıyorlar (yüzde 37,8) ya da nadiren alıyorlar (yüzde 40,2). İşyerinde eğitimlerin azlığı, gıda sanayiinde çalışan ziraat, kimya ve gıda mühendislerinin yeniliklerle, yeni teknolojilerle, değişen ve gelişen süreçlerin içinde olmadıklarını gösteriyor. Bu da tahmin edilebilir bir bulgu ise orta-yüksek ve yüksek teknoloji yoğun işyerlerinde eğitimlerin daha sık rastlanan uygulamalar olduğudur (Ek Tablo 3.4).

Mühendislerin yaptıkları iş mühendislikle ilişkili mi? Bu soruda büyük bir çoğunluk (yüzde 66,9) yaptıkları işi mühendislikle ilişkili buluyorlar. Fakat ardından gelen “Yaptığınız işi mühendis olmayan biri yapabilir mi?” sorusuna mühendislerin yarısından fazlası (yüzde 54) «Evet» yanıtını veriyor (Grafik 3.3).

Her iki mühendisten birinin yaptığı işi mühendis olmayan birinin de yapabileceğini söylemesi üzerinde düşünülmesi gereken bir noktadır. Bu nokta bize mühendislerin yaptıkları işlerin teknik bilgiden daha çok idari ya da yönetsel beceri gerektirdiğini söylemektedir. Gıda sanayiinin teknolojik düzeyi ve gelişmişliği mühendislik mesleğinin konumunu doğrudan etkilemektedir.

Gıda mühendisleri arasında, «Yaptığım işi mühendis olmayan da yapabilir» diyenlerin oranı kimya ve ziraat mühendislerine göre çok daha fazladır (Ek 2.39). Ziraat ve kimya mühendislerinin yalnızca yüzde 40'ı “Mühendis olmayan biri yapabilir» derken, gıda mühendislerinde bu oran yüzde 60'a yaklaşmaktadır.

Gelir düzeyi yüksek mühendisler işlerini mühendis olmayan birini yapamayacağını belirtiyorlar (Ek 2.40). Yüksek teknolojlili işyerlerinde mühendisler işlerini mühendis olmayan birinin yapamayacağını düşünüyorlar. Düşük teknolojlili işyerlerindeki mühendislerin yüzde 71,9'un ise bu soruya yanıtı “Evet”tir (Ek 2.41).

Grafik 3.3. Mühendislerin Yaptıkları İşin Mühendislikle İlgisi



Mühendislerin bir bölümü (yüzde 56,6) üretim noktasındaki karar ve denetim süreçlerinde etkili olduğunu söylüyor (Grafik 3.4). “Biraz etkiliyim”, “Hiç etkili değilim”, ya da “Bilmiyorum” diyen mühendisler hiç az değil. Karar ve denetim süreçlerinde vasıf, bilgi ve becerisi ile önemli bir konumda olması gereken mühendislerin artık azaldığını söyleyebiliriz. Karar ve denetim süreçlerinde etkin olanların daha çok erkek mühendisler olduğu da ortaya çıkıyor (Ek 2.42).

Grafik 3.4. Mühendislerin İşe Dair Karar/Tasarım Süreçlerinde Etkinlikleri



Mühendisler, gıda sanayiinde takım çalışmasının olduğunu belirtiyorlar. Projenin gerekliliği olarak (yüzde 39,6), toplam kalite yönetiminin gerekliliği olarak (yüzde 50,7) ve üretimin gerekliliği olarak (yüzde 67,6) takım çalışmasında yer alıyorlar.

2. Çalışma Süreleri ve Çalışma Koşulları

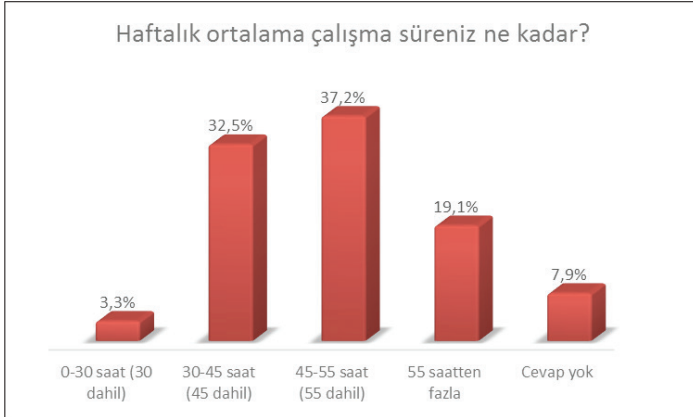
Mühendisler uzun saatler çalışıyorlar (Grafik 3.5). Yarısından fazlası 45 saatin üzerinde çalışıyor (yüzde 56,7). Fiilen haftalık 55 saate varan çalışma insanlık dışıdır. Uzun çalışma saatleri mühendislerin kendilerine, ailelerine ve toplumsal yaşama zaman ayıramadıklarını da serimiyor.

Erkek mühendisler kadın mühendislerle oranla daha uzun saatler çalışıyorlar. Erkeklerin yüzde 24, 8'i 55 saat ve üstü çalışırken, kadınların yüzde 14'ü bu kadar uzun saatler çalışıyor (Ek 2.43).

Ziraat mühendisleri daha uzun saatler çalışıyorlar (Ek 2.44) Bu onların düzensiz çalışma saatleri ile ilgili olabilir. Bununla paralel değerlendirebilecek bir veri de çoğu ziraat mühendisinin bu soruyu yanıtızsız bırakmasıdır. Her 5 ziraat mühendisinden biri soruyu cevaplamamıştır.

Gelir yükseldikçe, mühendisler daha kurumsal iş saatleri içinde çalışıyorlar (Ek 2.45). Aylık geliri yüksek olan mühendisler arasında 55 saat ve üstü çalışma çok daha azalıyor. İşyeri ölçeği büyüdükçe kurumsallaşma arttıkça çalışma saatleri kısalıyor (Ek 2.46).

Grafik 3.5. Mühendislerin Haftalık Ortalama Çalışma Süreleri



Mühendislerin çalışma saatleri deneyimlerine baktığımızda ek çalışma saatlerinin hemen her türünün geçerli olduğunu da söyleyebiliriz (Grafik 3.6). Buna göre muen-

dislerin büyük bir bölümü hafta sonları çalışırken, yine önemli bir bölümü iş yetiştirme amaçlı ek çalışma yapıyorlar. Bunların yanında gece vardiyasına kalanlar, eve iş götürrenler ve ek çalışma süresi bağlamında tatilden çağırılan mühendisler de var.

Grafik 3.6. Mühendislerin Ek Çalışma Süreleri



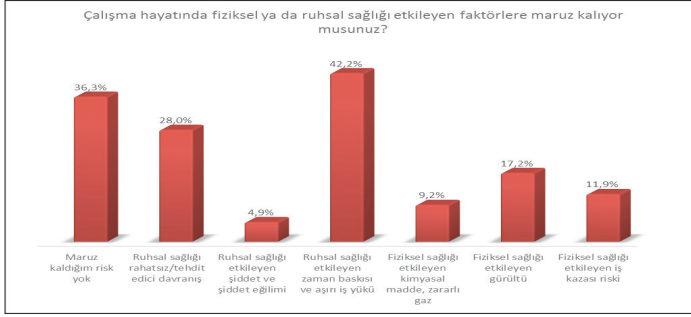
Ek çalışma yapanlar arasında kimya ve ziraat mühendisleri daha çok yer alıyor. Kimya ve ziraat mühendislerinin geçimlerini sağlayabilmek için daha çok ek iş aldıklarını ve yaptıkları görülüyor (Ek 2.47).

Ek çalışmaya ve uzun süreli çalışmaya rağmen gıda sanayiinde çalışan mühendisler fazla mesai ücreti almamaktadırlar (yüzde 71). İşyerinde prim uygulaması da bulunmamaktadır. Mühendislerin yüzde 81'i prim almazken, yalnızca yüzde 13'ü prim aldığını belirtmektedir. Fazla mesai fiilen uygulanmıyor gıda sanayiinde, daha kurumsallaşmış diye düşüneneğimiz büyük ölçekli işletmelerde dahi uygulanmıyor (Ek 2.48).

3. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği

Mühendislerin fabrikalarda çalışma koşullarını açıklarken onların hem fiziksel hem de ruhsal sağlığını değerlendirmek gerekiyor. Mühendisler, fiziksel sağlığı tehdit eden iş kazası riski, gürültü ve kimyasal maddeye dikkat çekseler de esas olarak ruhsal sağlık sorunlarını belirtiyorlar (Grafik 3.7). Mühendislerin çok büyük bir bölümü ruhsal sağlığı tehdit eden zaman baskısı ve aşırı iş yükünü vurguluyorlar (yüzde 42,2).

Grafik 3.7. Mühendislerin Çalışma Hayatında Fiziksel ya da Ruhsal Sağlıklarını Etkileyen Faktörler



“Gıda, ziraat ve kimya mühendisleri aynı koşullarda mı çalışıyorlar?” diye incelendiğinde, gıda mühendislerinin daha yoğun olarak ruhsal sağlığı etkileyen zaman baskısı ve aşırı iş yükü altında oldukları gözlemleniyor (Ek 2.49).

İşyerlerinde işyeri hekimi bulunmamaktadır. Mühendislerin yüzde 32,2 bulunmadığını, yüzde 33,6»sı bazen bulunduğunu söylemektedir.

4. Mesleki Gelecek ve Güvencesizlik

Mühendislerin karşı karşıya olduğu mesleki güvencesizliği ve geleceksizliği bir kaç boyutu ile inceleyebiliriz: İstihdam güvencesizliği, istihdam biçimlerinin güvencesizliği, sosyal güvencesizlik.

İstihdam güvencesizliği, “İşinizi mühendis olmayan da yapabilir mi?” sorusunun cevabıdır. Daha öncede belirttiğimiz gibi her iki mühendisten biri yaptığı işi mühendis olmayan birinin de yapabileceğini belirtiyor. Mühendisler kolayca işten çıkarılabileceklerini ve başkaları ile ikame edilebileceklerini düşünüyor ve kendilerini güvencesiz hissediyorlar.

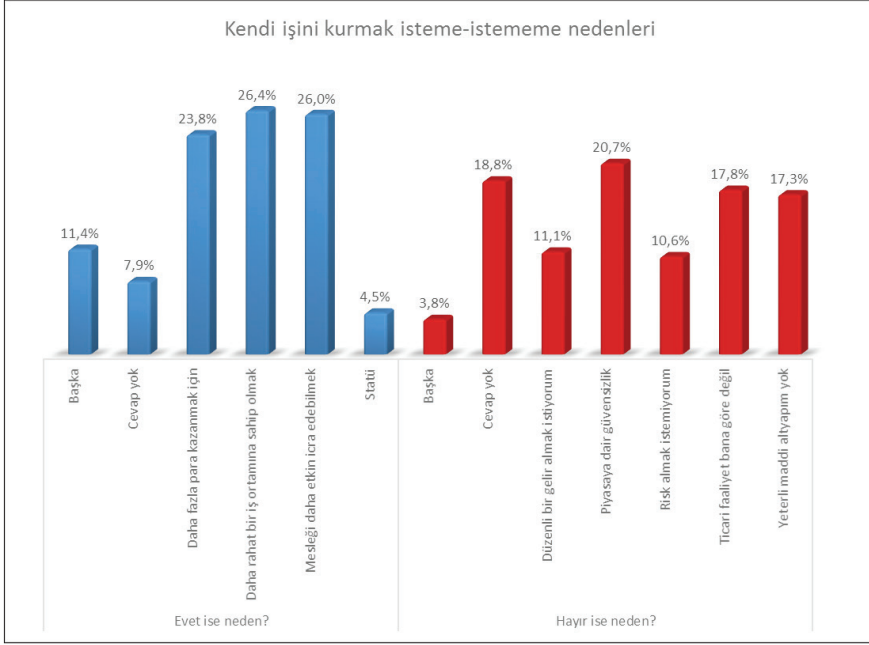
İstihdam biçimlerinin güvencesizliği ise daha önce klasik ya da tipik istihdam olarak bilinen belirsiz süreli iş sözleşmesinin yerini atipik istihdam olarak bilinen belirli süreli iş sözleşmelerine bırakmasıdır. Belirli süreli iş sözleşmeleri, belli sürelerin sonunda yeniden yenilenmeyi gerektirir. Bu da çalışan için hep risk içermektedir. Bu noktada, işverenlerin şu sözü manidardır: “Sizi işten atmıyorum yalnızca sözleşmenizi yenilemiyorum.» Gıda sanayiinde çoğu mühendisin (yüzde 47,8) bu istihdam biçimi altında çalıştığını görüyoruz (Grafik 3.8).

Grafik 3.8. Mühendislerin İstihdam Biçimleri

Sosyal güvencesizlik, herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna dahil olmadan kayıt dışı çalışmadır. Gıda sanayiinde mühendislerin böyle bir güvencesizlik deneyimlediğini görüyoruz. Hemen hemen tüm mühendisler SSK kapsamında çalışıyorlar (yüzde 89,9). Çok az sayıda mühendis (yüzde 2,1) Bağ-Kur kapsamındadır. Yine çok az mühendis (yüzde 2,1) sigortasız çalışmaktadır. Bireysel emeklilik sigortası olmayanlar çoğunluktadır (yüzde 61).

Güvencesiz deneyimlerinde bir başka tartışma başlığı da kendi işlerini kurmak isteyip istememeleridir. Mühendislerin büyük bir bölümü kendi işini kurmak istemektedir (yüzde 68). Kendi işini kurmak isteyenler mühendislik mesleğini daha etkin yapmak, daha fazla para kazanmak ve daha rahat bir iş ortamına sahip olmak istediklerini belirtiyorlar (Grafik 3.9). Buradaki dikkat çekici konu, gıda sanayiinin ziraat, gıda ve kimya mühendislerine mesleklerini etkin yapabilecekleri koşulları sağlayamıyor oluşudur.

Kendi işini kurmak istemeyenler ise, piyasaya güvensizliklerini belirtiyorlar. Ayrıca, ticari faaliyeti kendilerine uygun bulmadıklarını söylüyorlar. Bazı mühendisler de kendi işini kuracak bir altyapıya sahip olmadığını vurguluyor.

Grafik 3.9. Mühendislerin Kendi İşini Kurma İsteme/İstememe Nedenleri

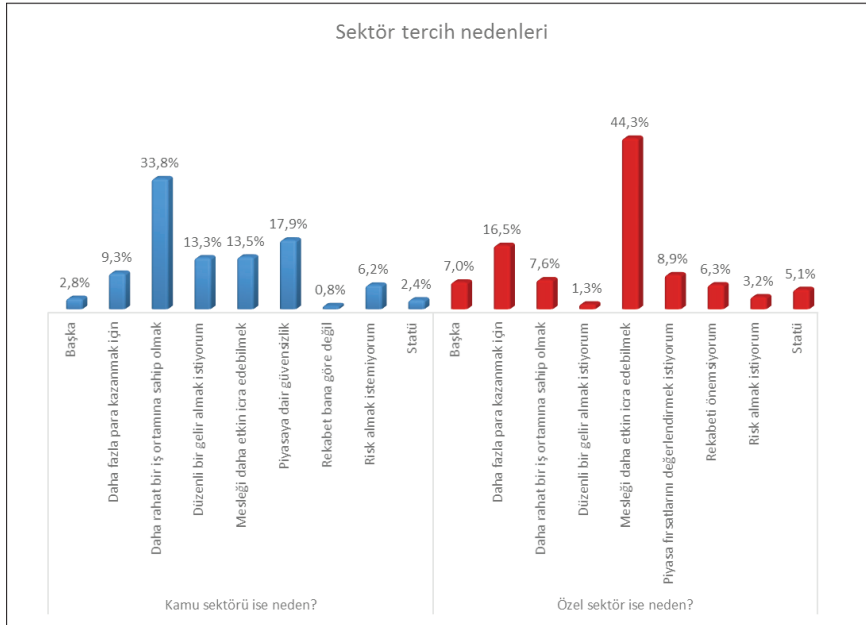
Farklı şekillerde deneyimlenen güvencesizlik gelecek kaygısını arttırmaktadır. Gelecek ve güvencesizlik tüm meslekleri yatay kesen bir deneyimken, gelecek kaygısında öne çıkan bir gerekçe gıda sanayiinde belirginleşmektedir: Meslek dışı işlerde çalıştırılma (yüzde 23,3). Meslek dışı işlerde çalıştırılma, düzenli gelir ve işyerinin kapanması kaygılarından daha yüksektir (Grafik 3.10).

Grafik 3.10. Mühendislerin İşle İlgili Gelecek Kaygısı Duyma Gerekçeleri

Mühendislerin genelinde gelecek kaygısının oldukça yüksek olduğu gözlemleniyor. Mühendislerin yüzde 70'i gelecek için kaygılı olduğunu belirtiyor. Gıda sanayiinde mühendisler de gelecek kaygısı tüm Türkiye coğrafyasına yayılmıştır (Ek 2.50). Bekarlar da gelecek kaygısı daha yüksektir (Ek 2.51). Tüm bu koşullar altında mühendislerin iş seçiminde iş güvencesi-yüksek ücret tercihleri irdelendiğinde yüzde 62 gibi yüksek bir oranla öncelikli tercihlerinin iş güvencesi olduğu ortaya çıkıyor.

Mesleki güvencesizlik ve geleceksizlik tartışmasında bir soru da mühendislerin iş seçiminde “Özel sektörü mü kamu sektörü mü?” tercihidir. Gıda sanayiinde çalışan gıda, ziraat ve kimya mühendislerinin seçimi nettir: Kamu sektörü. Mühendislerin yüzde 76'sı kamu sektörünü tercih ediyorlar. Kamu sektörünü tercih etmenin nedeni daha rahat çalışma ortamı (yüzde 33,8) ve piyasa koşullarına duyulan güvensizliktir (yüzde 17,9) (Grafik 3.11). Özel sektörü tercih edenler ise mesleklerini yapmak istiyorlar (yüzde 44,3). Bu bulgu, mühendislerin teknik bilgi ve becerilerini ancak piyasa ortamında gerçekleştirebilecekleri algısına sahip olduklarını gösteriyor.

Grafik 3.11. Mühendislerin Özel/Kamu Sektörü Tercih Etme Nedenleri



Sektör tercihlerinde yüksek gelir sahibi olanlar özel sektör ve piyasa içinde yer almaya devam etmek istiyorlar fakat geliri 3 000 TL'nin altında olan mühendislerin yaklaşık yüzde 90'ı kamu sektörünü tercih ediyor (Ek 2.52).

Yüksek teknolojiye sahip işyerlerinde çalışan yüksek gelir alan, kurumsal iş saatleri dahilinde çalışan, deneyimli ve erkek mühendislerden “Kamu sektöründe mi özel sektörde mi çalışmak istersiniz?” sorusuna “Özel sektör” yanıtını verenler oldukça fazladır (Ek 2.53). Genel olarak, gıda sanayiinde mühendisler arasında kamu sektöründe çalışma eğilimi oldukça yüksektir. Bu noktada yüksek teknoloji işyerlerinde piyasada da kalınabileceği algısı belirginleşmektedir.

Mesleki anlamda yaşanan güvencesizlik ve geleceksizlik koşullarında, bir soru ise mühendislerin bir şansa sahip olsalar, yine mühendislik mesleğini seçip seçmeyeceklerine dair tercihleridir. Mühendislerin neredeyse yarısı (yüzde 48), “Seçme şansım olsaydı bu mesleği seçmezdim” diyor.

Ziraat ve kimya mühendisleri, gıda mühendislerine göre meslek seçiminde biraz daha mutlu görünüyorlar. Ziraat mühendislerinde “Bu mesleği seçmezdim” diyenlerin oranı oldukça az (yüzde 25), kimya mühendislerinde de az (yüzde 36,8) ama gıda mühendislerinde bu oran yüksek (Ek 2.54). Her iki gıda mühendisinden biri, “Bu mesleği seçmezdim” diyor.

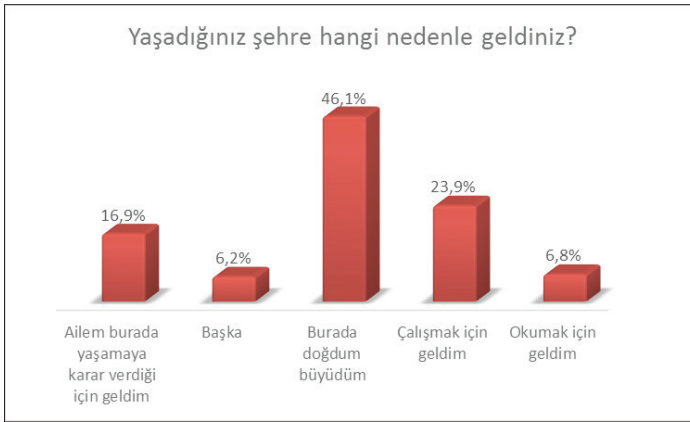
VI.

**Toplumsal
Yaşamda
Mühendisler:
Kültürel,
Toplumsal ve
Politik
Deneyimler**

1. Gündelik Hayat Örüntüleri

Gıda sanayiinde çalışan mühendislerin gündelik hayat örüntülerinde öne çıkan konular, mühendislerin yaşadıkları kentle ve var olan sosyal ağlar içindeki konumlarıyla somutlaşır. Bu bağlamda kentsel deneyim açısından yaşanan şehrin gıda sanayiinde çalışan mühendisler için taşıdığı önemi tartışmak önemlidir (Grafik 4.1). Mühendislerin büyük bir bölümü doğup-büydükleri yerde çalışıyorlar. Mühendislerin bir kısmı, ailesi o şehirde yaşamaya karar verdiği için o şehirde çalışmaktadırlar. Yaşadıkları şehirlere çalışmak için gelenlerin oranı yüzde 23,9 iken bununla birlikte düşünülebilecek şekilde okumak için yaşadığı şehre gelenlerin oranı da yüzde 6,8'dir. Gıda sanayiinde «çalışma ve istihdam için göç» etme yüzde 30'lardadır diyebiliriz.

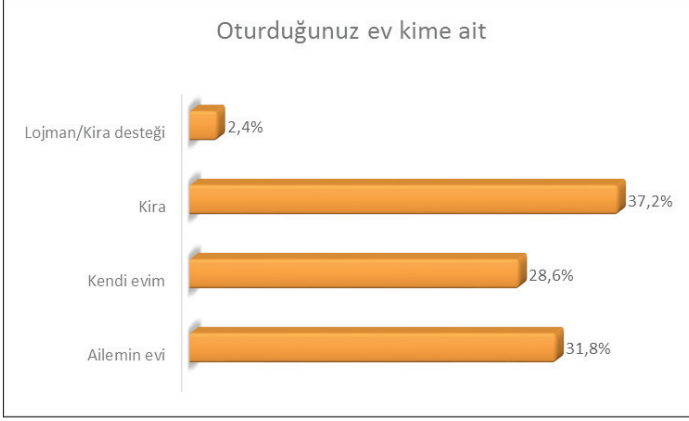
Grafik 4.1. Mühendislerin Yaşadıkları Şehre Gelme Nedenleri



“Çalışma ve istihdam için göç” konusunda teknoloji yoğunluğu önemlidir. Buna göre çalışılan firmanın teknoloji düzeyi düşük teknolojiden yüksek teknolojiye evrildikçe yaşadığı şehre çalışmak için gelenlerin oranı da artmaktadır (Ek 2.55).

Gündelik hayat örüntüleri bakımından “konut sorunu” gıda sanayiinde çalışan mühendisler için önde gelen alanlardan birini oluşturuyor. Sanayideki mühendislerin yüzde 63’ünün kendilerinin ya da eşlerinin bir gayrimenkulü bulunmuyor. Medeni duruma göre gayrimenkul sahipliğini ortaya koyan sonuçlar (Ek 2.56), bir gayrimenkule sahip olmanın büyük ölçüde medeni durumla bağlantılı olduğunu gösteriyor. Bekarlar içerisinde gayrimenkul sahibi olanların oranı yalnızca yüzde 18,3 iken evlilerde bu oran yüzde 51,9’a yükseliyor.

Mühendislerin önemli bir bölümü aileleri ile otururken, önemli bölümü de kirada oturuyor (Grafik 4.2). Konuyla ilgili dikkat çeken bir diğer sonuç, lojmanda oturan veya kira desteği alan mühendislerin oranının yalnızca yüzde 2,4 olmasıdır.

Grafik 4.2. Mühendislerin Oturdukları Evler

Mühendisler apartman dairelerinde yaşıyorlar. Yüzde 79,7'lik bir bölüm apartman dairelerinde oturuyor. Bunu yüzde 13,5 ile müstakil konutlar izliyor. Günümüzün “güvenli evler”i olarak görülen rezidanslarda yaşayan mühendisler içinse yüzde 1,4'lük oran hayli düşüktür. TOKİ'deki apartman dairelerinin (yüzde 3,6) gıda sanayinde çalışan mühendisler için belirgin bir konut alternatifi olmadığını belirtmek gerekir. Yaşanılan konut tipine ek olarak, mühendislerin yüzde 35'i ise site içinde yaşıyor.

Site içinde yaşamının rezidanslarda yaşamaya benzer şekilde “güvenli evler” bakımından bir eğilim gösterdiği düşünüldüğünde bu konuya gelir düzeyi bağlamında ele alan bir inceleme yapmak yerinde olur (Ek 2.57). Gelir düzeyi arttıkça site içindeki konutlarda yaşayanların oranı artıyor. 1000 TL ve altında aylık gelir elde edenler içerisinde site içinde yaşayanların oranı yüzde 20'ler düzeyinde iken bu oran gelir düzeyine bağlı olarak gittikçe artıyor.

Mühendislerin işe gidiş-gelişte kullandıkları araçlar tartışılırken şirket tarafından sağlanan araçlarla mühendislerin kendi olanaklarıyla kullandıkları araçlar arasındaki ayrım önemlidir. Bu ayrımın ilk boyutunda gıda sanayiinde çalışan mühendislerin işe gidiş-gelişte kullandıkları başlıca araç yüzde 27,7'lik oranla servistir. Bunun yanında yüzde 15,3'lük oranla şirketin sağladığı özel araç da yine bu kapsamda değerlendirilebilir. Bu iki sonucun toplamı, mühendislerin yüzde 43'ünün işe gidiş-gelişte şirketin olanaklarından faydalandıklarını gösteriyor. Buna karşın işe gidiş-gelişte toplu taşımayı kullananlar (yüzde 23,4), özel araba kullananlar (yüzde 20,4) ve yaya olarak işe gidenler (yüzde 4,7) de sıralamak anlamlıdır.

Kentsel deneyimin bir parçası olarak mühendislerin işe gidiş-gelişte harcadıkları süreyi değerlendirmek anlamlı olabilir. Mühendislerin önemli bir bölümü (yüzde 29,5) işe ulaşım için günlük 1-2 saat harcıyorlar. Mühendislerin yine önemli bir bölümü (yüzde 25,4) günlük 2 saat harcıyorlar. İşe gidiş-gelişte günlük 30 dakikadan daha az bir süre harcayan mühendislerin oranı ise yalnızca yüzde 13,3'tür.

2. Meslek ve Toplumsal İlişkiler

Gıda sanayiinde çalışan mühendislerin meslek ile ve toplumla kurdukları ilişkide başlangıç noktasını mühendislik mesleğinin seçimi oluşturuyor. Mühendislerin neredeyse yarısı (yüzde 48,9) mühendislik mesleğini üniversite sınavı nedeniyle seçmişlerdir (Grafik 4.3). Mesleğe duyulan ilgi (yüzde 32) ve ailenin yönlendirmesi (yüzde 24,6) de öne çıkan sonuçlar arasındadır. Burada dikkate değer olgu, mesleğin toplumdaki saygınlığının yaşadığı erozyondur.

Grafik 4.3. Mühendislik Mesleğini Seçmede Etkili Olan Faktörler



Gıda sanayiinde çalışan mühendisler iş dışında kimlerle görüşüyorlar? Nasıl sosyalleşme örneklere içindeler? İş dışında iş arkadaşlarıyla görüşmenin belirgin bir seçenek olmadığı görülüyor. Mühendislerin yüzde 45,2'si iş dışında iş arkadaşlarıyla görüşmüyorlar. Şehir merkezinde randevulararak buluştuklarını dile getiren mühendislerin oranı yüzde 29,8'dir. Mühendislerin bir kısmı (yüzde 15,3) evde aileleriyle görüşüyorlar. Meslek odası, köy, hemşeri dernekleri ve lokaller mühendisler tarafından kullanılan mekanlar değildir.

İş dışında yaşanan sosyalleşmeler, mühendislerin çalışma yaşamındaki mevcut ağlarının çalışma dışı yaşamlarını yatay ve dikey ilişkiler bakımından nasıl etkilediğini göstermesi bakımından önemlidir. Mühendisler (yüzde 28,7) öncelikle kendisi gibi mühendis arkadaşlarıyla görüşerek yatay ilişkiler kuruyorlar. Gıda sanayiinde mühendislerin önemli bir bölümü (yüzde 26,5) idari personelden arkadaşlar ile görüşüyor. İşyerinde statü, vasıf ve denetim bakımından idari personel için dikey olarak görülebilecek bu ilişki gıda sanayiinde oldukça belirgindir. Mühendisler çoğu zaman idari personelin yaptıkları işleri de yaptıklarından ya da bu işlerin bir parçası olduklarından idari personelle çalışma yaşamında daha sık ilişki kuruyorlar. Buna karşın aynı durumun mühendis-işçi ilişkisi için geçerli olduğunu söylemek pek mümkün gözüküyor. Sıralananlara ek olarak mühendislerin kurdukları dikey ilişkiler bakımından iş dışında işverenle görüşme için ulaşılan oransa yüzde 9,2'dir.

Grafik 4.4. Mühendislerin İş Dışında İşyerinden Görüştükleri Kişiler

Yüksek teknoloji yoğunluklu işyerlerinde çalışan mühendisler iş dışında yine mühendis arkadaşları ile görüşürken, düşük teknoloji yoğun işyerlerinde idari personelle kurulan ilişki artmaktadır. Dolayısıyla teknoloji düzeyi, mühendislerin iş dışında işyerinden görüştükleri kişiler bakımından açıklayıcıdır (Ek 2.58). Düşük teknoloji düzeyinde yüzde 24,8 olan mühendis arkadaşlarla görüşme oranı ileri teknoloji düzeyinde yüzde 52,3'e yükseliyor. Teknoloji düzeyi düşük olan firmalarda çok az mühendisin çalışması, mühendislerin kendi iş tanımlarına girmeyen işleri yapmaları idari personel ile daha çok görüşme ve iş ilişkisi anlamına gelmektedir.

Günümüzde kentsel ve toplumsal deneyimin önemli parçalarından birini de yaşanan bölgenin sağlık ve çevre sorunları oluşturuyor. Gıda sanayiinde çalışan mühendislerin bu konuda çok duyarlı olduklarını söylemek mümkün değil. Mühendislerin yüzde 43'ü, yaşadıkları bölgenin sağlık ve çevre sorunlarını ciddi boyutta görmüyorlar. Yüzde 36,9'luk bir grup içinse ciddi sağlık ve ekoloji sorunu yoktur. Mühendislerin yalnızca yüzde 14,4'ü yaşadıkları bölgenin ciddi sağlık ve ekoloji sorunu olduğunu belirtiyorlar.

Sağlık ve çevre sorunlarında olduğu gibi kentsel dönüşüm süreçleri de gıda sanayiinde çalışan mühendisler için gündemde bir konu değildir. Mühendislerin yüzde 35,2'si, konuyla ilgili bilgilerinin olmadığını söylüyorlar. Konuyla ilgili fikir beyan eden mühendislerin yüzde 34,6'sı eski yerleşim yerlerinin dönüştüğünü, yüzde 12,9'u ise gecekonduların dönüştüğünü belirtiyorlar.

Mühendisler yaşadıkları kentte hangi sosyal faaliyetlere katılıyorlar? Türkiye'nin farklı kentlerinde yaşayan ve gıda sektöründe çalışan mühendisler, kentte kafe, lokanta ve kahveye ve AVM'ye gidiyorlar. Bunların ardından sinema ve spor aktiviteleri geliyor. Sosyal etkinliklere katılmayan mühendisler de ciddi oranlardadır. Mühendislerin sosyal faaliyetlerinde modern kent yaşamının bireysel etkinlikleri baskındır.

Kentte yapılan sosyal faaliyetler, toplumsal cinsiyete göre, gelir düzeyine, bölgeye göre değişiyor mu? Kadınların kentte katıldıkları sosyal etkinliklerin sıralamasıyla

erkeklerin katıldıkları sosyal etkinliklerin sıralaması oranlar farklılaşsa da aynıdır. Bu bağlamda araştırma katılan kadın ve erkeklerin tamamı kentte sırasıyla kafe, lokanta ve kahveye, AVM'ye ve sinemaya gitmektedirler (Ek 2.59). Aynı sıralama aylık düzenli iş geliri düzeyleri için de söz konusudur. Yalnızca 3001-4000 TL aralığında gelir elde edenlerin kentte katıldıkları sosyal etkinliklerin sıralamasında AVM öne geçmektedir (Ek 2.60). Bölgeler arasında da sosyal etkinlikler de bir farklılaşma olmuyor (Ek 2.61).

Grafik 4.5. Mühendislerin Yaptıkları Sosyal Etkinlikler



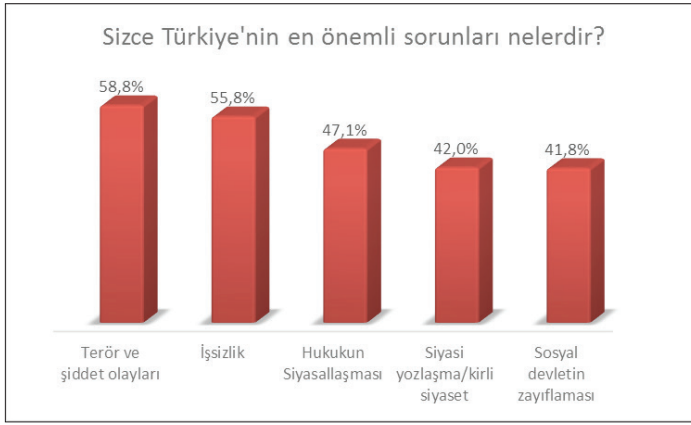
Tüm bu sonuçlara göre Türkiye genelinde gıda sanayiinde çalışan mühendislerin kentte katıldıkları sosyal etkinlikler cinsiyet, gelir düzeyi veya ikamet edilen yer bakımından herhangi bir farklılık göstermiyor.

3. Toplum ve Siyaset

Günümüzde yeni teknolojileri ve sosyal medyayı kullanma, gerek toplumsallaşma gerek siyasallaşma açısından her geçen gün daha önemli hale geliyor. Gıda sanayiindeki mühendisler bakımından yeni teknolojilerin ve sosyal medyanın kullanımı siyasallaşma ve/veya ülke gündemine dahil olma değildir. Mühendisler, çalışma yaşamında ve çalışma dışı yaşamda günceli takip etmek için ve eğlence amaçlı olarak sosyal medyayı kullanıyorlar. Her şeyden önce yeni teknolojiler ve sosyal medya mühendislerin gündelik yaşamının olağan bir parçasıdır. Sosyal medyayı kullanan mühendisler içinse öncelikli tercihler sırasıyla Facebook ve/veya Twitter gibi hesapların varlığı (yüzde 68,6), gündemi takip etme düşüncesi (yüzde 65,1), işyerinden arkadaşlarla kurulan whatsapp vb. ortak hesaplar (yüzde 48,2), eğlence (yüzde 40,6) ve fikir alış-verişidir (yüzde 32,5).

Politik deneyimleri anlamaya, açıklamaya çalışırken en önemli konu, gıda sanayiinde çalışan mühendisler için Türkiye'nin en temel sorunlarının neler olduğudur. Mühendisler için ülkenin başat iki sorunu: Terör ve şiddet olayları (yüzde 58,8) ve işsizlik (yüzde 55,8). Hukukun siyasallaşması (yüzde 47,1), siyasi yozlaşma/kirli siyaset (yüzde 42) ve sosyal devletin zayıflaması (yüzde 41,8) da mühendisler tarafından temel sorunlar olarak tanımlanıyorlar.

Grafik 4.6. Türkiye'nin Temel Sorunları



Türkiye'nin temel sorunlarına dair kadın ve erkek mühendisler farklı mı düşünüyorlar? Temel sorunlarda bölgesel farklılıklar bulunuyor mu? Gıda, ziraat ve kimya mühendisler temel sorunlara dair farklılaşıyorlar mı?

Erkek mühendisler “yüksek siyaset” konuşmaya ve o konularda fikir belirtmeye eğilimliler, kadın mühendisler için ise güncel ve yakıcı sorunlar hayatın içindekilerdir. Kadın ve erkek mühendisler için kadına şiddet konusu önemli bir farklılık serimiyor. Kadına şiddeti vurgulayan kadınlar yüzde 41,1'ken, erkek mühendislerden yalnızca 27,8 bu sorunu belirtiyorlar (Ek 2.62). Yine işsizlik konusu kadınlar da daha baskın. Siyasi yozlaşmayı ve ülkenin kötü yönetilmesini belirtenler ise daha çok erkek mühendisler.

Kimya mühendislerinin diğer mühendislerle karşılaştırıldığında, daha çok vurgu yaptıkları sorunlar laikliğe yönelik tehditler ve aşığı güçlü/dengelenmemiş bir iktidarın varlığıdır (Ek 2.63). Kimya mühendislerinin yüzde 48,6'sı laikliğe yönelik tehdidi vurgularken, ziraat ve gıda mühendislerini yalnızca yüzde 30'u bu konuyu belirtiyorlar.

Gıda sanayiinde çalışan mühendislerin Türkiye'nin temel sorunlarına dair saptamaları bölgesel olarak oldukça farklılaşıyor. Terör ve şiddet olayları ve işsizlik tüm Türkiye coğrafyası için en temel iki sorundur (Ek 2.64). Büyük kentlerde (Ankara, İstanbul ve İzmir) ayrıca Ege ve Akdeniz Bölgesi'nde laikliğe yönelik tehditler temel sorun ola-

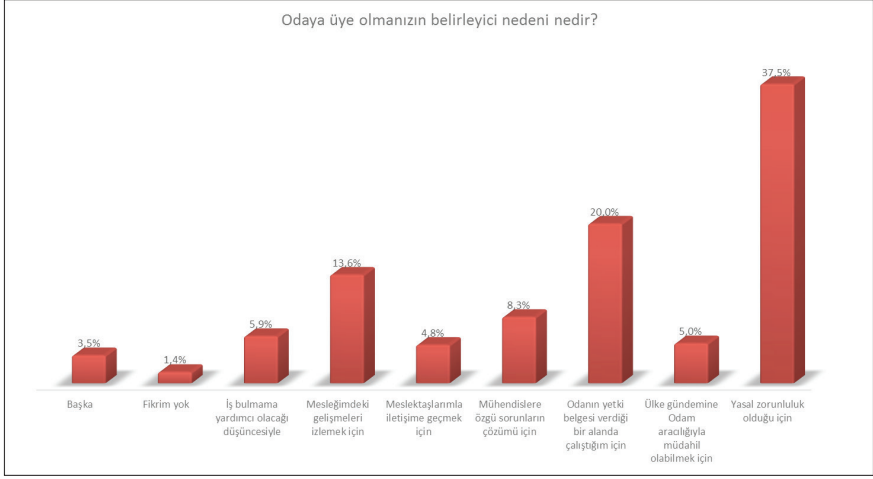
rak önemli bir yer tutuyor. Laiklik konusu İç Anadolu, Doğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu coğrafyasında başat değildir. Kadına şiddet de benzer bir eğilim gösteriyor, büyük kentlerde Marmara ve Ege'de dillendirilirken, İç Anadolu, Doğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde bu konu karanlıkta kalıyor.

4. Oda ve Örgütlenme

Mühendislerin örgütlenme deneyimleri, sendikalara ve meslek odalarına ilişkin görüşleri ve bu yapılara katılımları ile şekillenir. Türkiye'deki gıda sanayiinin yapısı sendikal örgütlenmeye imkan vermeyecek durumdadır. Bu yapı, 1980'li yıllardan günümüze dek örülen ve birbirini izleyen kuralsızlaştırma, esnekleştirme ve güvencesizleştirme süreçlerinin bir sonucudur. Özellikle 2000'li yıllar boyunca kabul edilen bir dizi düzenleme ile gerçekleşen bu yapısal dönüşüm, bugün gıda sanayii de dahil olmak üzere hemen her sektörde var olan örgütsüzlüğün ve eylemsizliğin temel nedenidir.

Gıda sanayiinde işyerlerinde sendikal örgütlenmenin zayıflığı açıktır. Gıda sanayiinde çalışan mühendislerin yüzde 71'inin çalıştıkları işyerinde sendika yoktur. Mühendislerin yüzde 11,2'si işyerinde sendika olup olmadığını bilmiyorlar. Yüzde 4,8'lik bir mühendis grubu işyerinde sendika olduğu halde sendikayla ilgilenmiyor. Bu yanıtlar karşısında işyerinde "sendika var ve destekliyorum" (yüzde 2,3) ve "işyerinde sendikaya üyeyim" (yüzde 1,2) yanıtlarını verenlerin toplamı yalnızca yüzde 3,5 düzeyindedir. Sendikal örgütlenme konusundaki mevcut tablonun bir benzeri işyerinde eylemlilik için de söz konusudur. Mühendislerin yüzde 88,4'ü işyerinde herhangi bir eyleme katılmamıştır. İşyerinde greve katılanların (yüzde 0,2) ve greve destek verenlerin (yüzde 0,6) toplamı yüzde 1 dahi etmemektedir.

Sendikal örgütlenme alanında var olan bu yapının meslek odalarına da yansımaları vardır. Mühendislerin odaya üye olmalarının nedenlerinin başında yasal zorunluluk geliyor (Grafik 4.7). Bunu yasal zorunluluğa benzer bir yanıt olarak odanın yetki belgesi verdiği bir alanda çalışıyor olma durumu izliyor. Oda aracılığıyla toplumsal sorumluluk alma ve ülke gündeminde belirleyici olmayı düşünenler mühendisleri ise yok denecek kadar az.

Grafik 4.7. Mühendislerin Odaya Üye Olmalarının Belirleyici Nedenleri

Mühendisler ve odaya üyelik ilişkisini farklı sorularla zenginleştirmek mümkün: Mühendislerin odaya üye olmasında kadın ve erkek mühendisler arasında bir fark var mı? Ziraat, gıda ve kimya mühendislerinin odaya üyelik nedenleri bir farklılık sergiliyor mu? Mühendisin geliri odaya üyelik sürecinde belirleyici mi? Bölgeler arası odaya üyelikte farklılıklar var mı?

Kadın ve erkek mühendislerde odaya üyelikte öne çıkan iki neden ortaktır: Yasal zorunluluk ve odanın yetki belgesi verdiği bir alanda çalışıyor olmak (Ek 2.65). Fakat bunun ardından gelen sonuçlar farklı bir görüntü veriyor. Kadınlar da “mesleğindeki gelişmeleri izlemek” ve “iş bulmalarına yardımcı olmak” gibi nedenler erkeklerden daha belirleyicidir. Diğer yandan, erkeklerde ülke gündemine oda aracılığıyla müdahil olma kadınlar göre daha baskındır. Erkekler yüzde 7,4'lük bir oranla bu nedeni belirtirken, kadınlarda ise bu oran yalnızca yüzde 2,9'dur.

Gıda, ziraat ve kimya mühendislerinde odaya üye olma nedenleri karşılaştırıldığında, gıda mühendislerinde “yasal zorunluluk olması” durumu çok baskındır (Ek 2.66). Ziraat mühendislerinde ise yetki belgesi dolayısıyla üyelik en çok vurgulanan neden oluyor. Kimya mühendisleri ise “mesleğindeki gelişmeleri izlemek” noktasını daha çok belirtiyorlar.

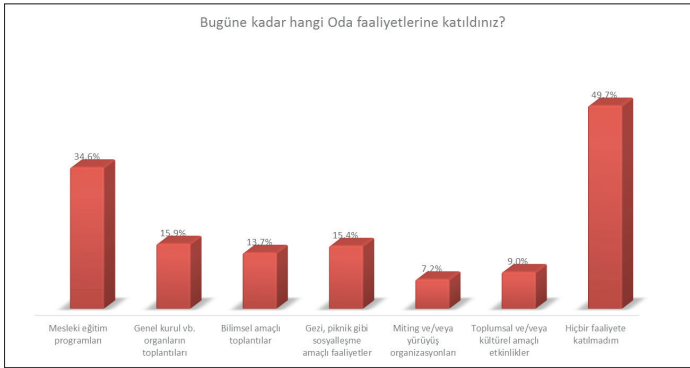
Mühendislerin gelir düzeyi de odaya üye olma konusunda belirleyicidir (Ek 2.67). İlk olarak gelir düzeyi arttıkça odaya yasal zorunluluk olduğu için üye olduklarını belirtenlerin oranı ciddi şekilde düşüyor. İkinci olarak ise, ülke gündemine oda aracılığıyla müdahil olma düşüncesi de gelir düzeyi arttıkça önemli ölçüde güçleniyor.

Tüm bölgelerde odaya üye olma nedeninde ilk iki seçenek aynıdır: Yasal zorunluluk ve odanın yetki verdiği bir alanda çalışıyor olmak (Ek 2.68). Bunun ardından yine tüm bölgelerde meslekteki gelişmeleri izleme düşüncesi yer alıyor. Ardından bazı farklılık-

lar gözlemlenmek mümkün. Ülke gündemine oda aracılığıyla müdahil olma düşüncesinin görece yüksek olduğu iller Ankara ve İstanbul'dur. Ege'de oda aracılığıyla "meslektaşlarımla iletişime geçiriyorum" öne çıkan bir konudur. İç Anadolu bölgesinde ise "iş bulmama yardımcı oluyor" seçeneği dillendiriliyor.

Mühendislerin katıldıkları oda faaliyetleri, odaya üye olma nedeniyle uyumlu bir görüntü ortaya koyuyor. Mühendislerin yarıya yakını hiçbir oda faaliyetine katılmamıştır (Grafik 4.8). Katılan oda faaliyetleri bakımından öne çıkan ise mesleki eğitim programlarıdır. Genel kurul vb. organların toplantıları, gezi, piknik gibi sosyalleşme amaçlı faaliyetler ve bilimsel amaçlı toplantılar için yüzde 13-15 aralığında birbirine yakın oranlar kaydedilirken toplumsal ve/veya kültürel amaçlı etkinlikler (yüzde 9) ile miting ve/veya yürüyüş organizasyonları (yüzde 7,2) is oldukça düşüktür.

Grafik 4.8. Mühendislerin Bugüne Kadar Katıldıkları Oda Faaliyetleri



Gıda, ziraat ve kimya mühendisleri odanın faaliyetlerine katılma noktasında farklılaşıyorlar mı? Kimya ya da ziraat mühendislerine oranla gıda mühendislerinin oda faaliyetlerine katılımı düşüktür (Ek 2.69). Gıda mühendislerinin yarısından fazlasının bugüne kadar hiçbir oda faaliyetine katılmamışlardır. Oda faaliyetlerine katılımda öncelikli tercih tüm mühendisler için mesleki eğitim programlarıdır. Ziraat ve kimya mühendisleri içinse durum bundan biraz farklıdır. Ziraat mühendislerinin de toplumsal faaliyetler ve miting ve yürüyüş organizasyonlarına katılım diğer mühendisler göre daha yüksektir. Kimya mühendislerinde ise bilimsel amaçlı toplantılara katılım öne çıkıyor. İZP kapsamında çalışan mühendislerin yarısından fazlası (yüzde 51,8) bugüne kadar hiçbir oda faaliyetine katılmamıştır (Ek 2.70).

Mühendislerin katıldığı oda faaliyetleri bölgelere göre değişiklik gösteriyor mu? Bölgeler arası ciddi farklılıklar var (Ek 2.71). Doğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu'da mühendisler oda faaliyetlerine katılmıyorlar. Bu bölgeler için kaydedilen yüzde 70'in üzerinde oranlar oldukça dikkat çekicidir. Katılımın en yüksek olduğu iller İstanbul ve Ankara'dır.

Mühendislerin neredeyse yarısı odaya üye olmanın bir fayda sağlamadığını düşünüyorlar (Grafik 4.9). Öne çıkan diğer iki yanıt ise, meslek standartlarının belirlenmesi ve meslek mensuplarının yetki ve sorumluluklarının tanınması.

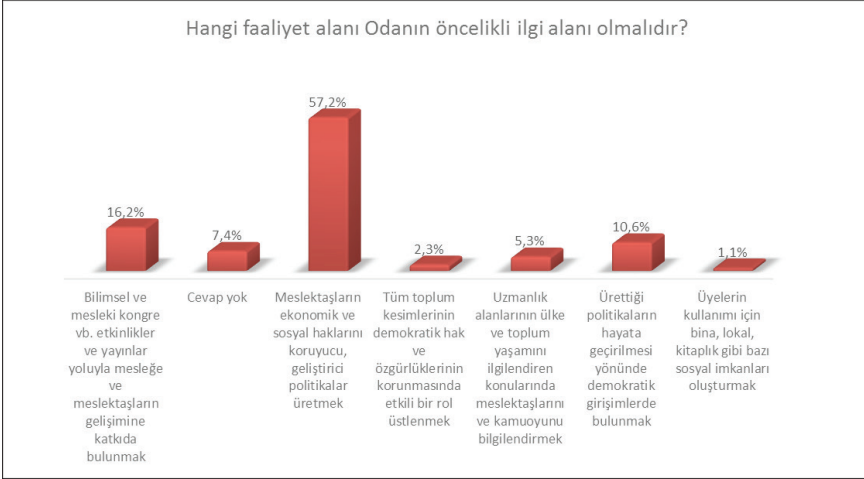
Grafik 4.9. Odaya Üye Olmanın Mühendislere Sağladığı Faydalar



Gıda, kimya ve ziraat mühendisleri odaya üye olmanın sağladığı faydalar konusunda aynı mı farklı mı düşünüyorlar? Gıda mühendislerinin yüzde 49,4'ü "Odaya üye olmak hiç bir fayda sağlamıyor" diyor. Bu oran, ziraat mühendisleri arasında yüzde 33,9, kimya mühendisleri arasında ise yüzde 28,9'dur (Ek 2.72). Gıda mühendislerine göre kimya ve ziraat mühendislerinin odanın faydalarından bahsetmesinin ardında iki temel neden var. Kimya ve ziraat mühendisleri, birinci olarak meslek standartlarının belirlenmesi, ikinci olarak ise meslek mensuplarının yetki ve sorumluluklarının tanımlanması konularında odanın sağladığı faydaları vurguluyorlar.

Odanın hiç bir faydası olmadığını söyleyenler daha çok düşük geliri olan mühendislerdir (Ek 2.73). Düşük gelirli mühendisler, içinde buldukları duruma bir çare üretemediğini düşündükleri için ya da genelde hayatla kurdukları zayıf bağ nedeniyle odalarla zayıf ilişkiler içerisindedir.

Mühendislerin odadan beklentileri, sendikal örgütsüzlüğün sonucu olarak, odaya biçilen sendika rolünde somutlaşıyor (Grafik 4.10). Mühendislerin yarıdan fazlası odadan öncelikle meslektaşların ekonomik ve sosyal haklarını koruyucu ve geliştirici politikaların üretilmesini bekliyorlar. Burada belirleyici olanın daha yüksek ücretler olduğu açıktır.

Grafik 4.10. Mühendislerin Odanın Faaliyet Alanına Dair Beklentileri

Gelir düzeyi yükseldikçe mühendislerin odanın öncelikli faaliyetleri arasında toplumsal kesimlerin demokratik hak ve özgürlükler vurgusu artıyor (Ek 2.74). Bu vurgu, bölgeler arası değerlendirildiğinde de en çok Güneydoğu Bölgesi'nde seslendiriliyor (Ek 2.75).

Oda ile ilgili olarak bir başka tartışma başlığı ise, odanın mühendisler tarafından iş dışında bir sosyalleşme alanı olarak görülüp görülmediğidir. Bu tartışma başlığı bölgelere göre farklılık gösteriyor (Ek 2.76). Odalar, Doğu Anadolu, Ege, Güneydoğu Anadolu ve Karadeniz bölgelerinde mühendisler tarafından hiçbir şekilde bir sosyalleşme alanı olarak kullanılmamaktadır. Geri kalan bölgelere bakıldığında ise Akdeniz, İç Anadolu ve Marmara bölgeleri ile İstanbul'da oldukça nadir kullanılıyor. Öte yandan Ankara ve İzmir ise mühendislerin odayı görece sosyalleşme alanı olarak kullandıkları örnekler olarak öne çıkıyor.

V.

**Gıda
Sanayiinde
Farklı
Konumlar**

1. Kadın Mühendis Olmak

Gıda sanayii, kadın mühendislerin erkek mühendislerden çok olması ve sanayide önemli bir yer tutmaları nedeniyle özel bir incelemeyi gerektiriyor. Kadın mühendislerin mühendislik mesleğini seçmelerinde etkili olan faktörler erkek mühendislerden farklılaşıyor (Ek 2.77). Kadın ve erkek mühendislerde mesleği seçmenin asıl nedeni üniversite sınavıdır. İkinci olarak her iki kesim için de mesleğe duydukları ilgidir. Tercihler, mühendislik mesleğini seçmede etkili olan üçüncü seçenekte farklılaşıyor. Bu bağlamda kadınların mühendislik mesleğini seçmelerinde etkili olan üçüncü gerekçe ailenin yönlendirmesi iken erkeklerde bu noktada iş bulma ve maddi olanaklar öne çıkıyor. Bu sonuçlar, kadınların bu mühendislik dallarına yönelmelerinin özel ve bilinçli bir tercihten daha çok, üniversite sınav puanıyla girilebilecek mühendislik alanları tercihi şeklinde gerçekleştiğini gösteriyor. Bir diğer unsurun ise, özellikle gıda mühendisliğinin “kadın işi” olarak değerlendirilen meslekler arasında sayılması ve kadınların aileleri tarafından bu nedenle mühendisliğin bu dalına yönlendirilmeleri olduğu düşünülebilir.

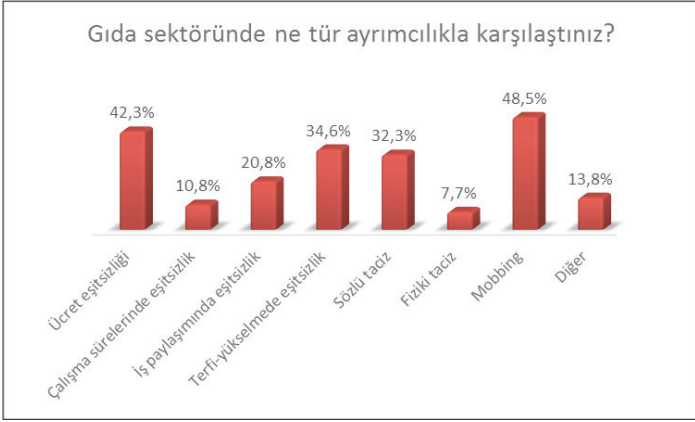
Kadın mühendislerin iş sözleşmesinde yasalara aykırı şekilde işgücüne katılımını engelleyen/kısıtlayan maddeler var mı? Kadın mühendislerin yüzde 16’sı iş sözleşmelerinde bu kapsamda değerlendirilebilecek maddelerin olduğunu belirtiyor. Yani her on kadın mühendisten yaklaşık ikisi, yasalara aykırı şekilde kısıtlanıyor. Çalışma hayatındaki genel eğilime paralel olarak, söz konusu kısıtlayıcı maddelerin çoğunlukla evlilik ve hamilelik gibi durumlarla ilgisi olduğu düşünülebilir. Zira mühendisliğin de içinde olduğu pek çok çalışma alanında kadınların hamile kalması ve/veya evlenmesi gibi süreçler, işletme yönetimleri tarafından yalnızca enformel olarak değil, sözleşme maddeleri yoluyla da hukuki olmayan fakat çalışan üzerinde fiili bağlayıcılığı olan “resmi” biçimlerde denetleniyor. Bu durumların ortaya çıkmasının kadınların istihdamının sonlandırılmasına neden olduğu durumların varlığı da biliniyor. Veriler doğrultusunda, bu durumun, gıda sanayiindeki kadın mühendisler için de önemli bir sorun haline gelmekte olduğu belirlenebilir.

Kadın mühendis olmanın bir başka sorun alanı cinsiyet ayrımcılığıdır. Kadın mühendislerin yüzde 37’si geçmişte veya bugün cinsiyet ayrımcılığına uğradıklarını belirtiyorlar (Grafik 5.1). Gıda sanayiinde cinsiyet ayrımcılığının hem çalışma koşullarında hem idari alanlarda hem de doğrudan bireysel düzeylerde ortaya çıktığı görülüyor. Çalışma koşullarında gerçekleşen en önemli ayrımcılık, ücret eşitsizliğidir. Kadın mühendislerin neredeyse yarısı (yüzde 42,3) aynı işi yaptıkları erkek mühendislerle aralarında bir ücret eşitsizliği bulunduğunu belirtiyorlar.

Ayrımcılığın ortaya çıktığı bir diğer alan terfi-yükselme gibi süreçlerin gerçekleştiği idari işlerdir. Kadın mühendislerin yüzde 34,6’sı terfi-yükselmede cinsiyet temelli bir eşitsizliğin varlığına vurgu yapıyor. Bu durum, kadınların çalışma yaşamında yükselmelerinin belirli bir seviyenin ötesine geçemeyeceğini gündeme getiren “cam tavan” sorununa işaret eder.

Bir başka ayrımcılık biçimi ise doğrudan bireysel süreçlerde ortaya çıkıyor. Mobbing ya da sözlü taciz en sık karşılaşılan sorunlar. Kadın mühendislerin yüzde 48,5'i mobbinge maruz kaldıklarını, yüzde 32,3'ü ise sözlü tacize uğradığını dile getiriyor.

Grafik 5.1. Gıda Sektöründe Çalışan Kadın Mühendislerin Karşılaştıkları Ayrımcılık Türleri



Kadın mühendislerin gıda sanayiinde karşılaştıkları ayrımcılık türlerini somutlaştıran önemli alanlardan biri, işe ulaşım (Ek 2.79). Erkekler, yüzde 22,2'lik bir oranla işe gidip gelirken şirketin sağladığı özel araçları kullanırken kadınlarda bu oran yalnızca yüzde 9,1'dir. Ayrıca kadın mühendisler içerisinde toplu taşımayı kullanarak, bir başka deyişle ek bir ödemede bulunarak işe gidip gelenlerin oranı (yüzde 26,3) erkeklerden (yüzde 20,3) daha fazladır.

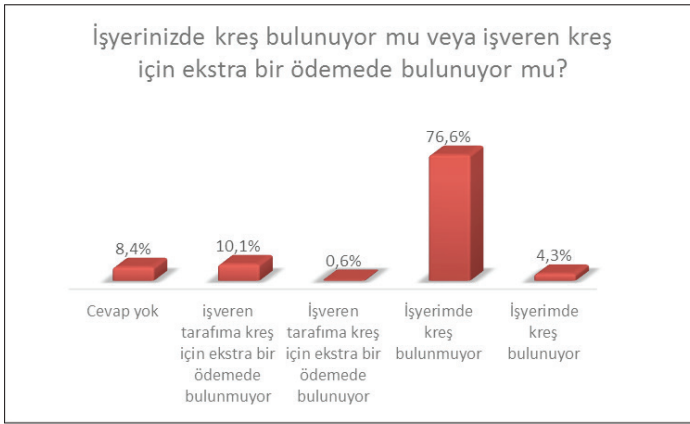
Gıda sanayiinde çalışan kadın mühendisler çalıştıkları işyerinde kaç kadın olduğunu bilmiyorlar. Yüzde 56,1'lik bir grup konuyla ilgili bilgilerinin olmadığını belirtiyor. Geriye kalanlardan öne çıkan seçenek yüzde 27,2 ile 10-49 kişi arası kadın çalışandır. Sıralamanın geriye kalanı 4-9 arası kadın çalışan (yüzde 19,9), 2-3 kadın çalışan (yüzde 16,2), 100 ve üzeri kadın çalışan (yüzde 11,8), 50-99 kadın çalışan (yüzde 8,1) ve tek kadın çalışandır (yüzde 6,6).

Kadın mühendislerin çalıştıkları işyerlerinde kreş bulunmadığı söylenebilir. Kadın mühendislerin işyerlerinin yüzde 11,8'inde 100 ve üzerinde kadın çalışan vardır.¹ Bu

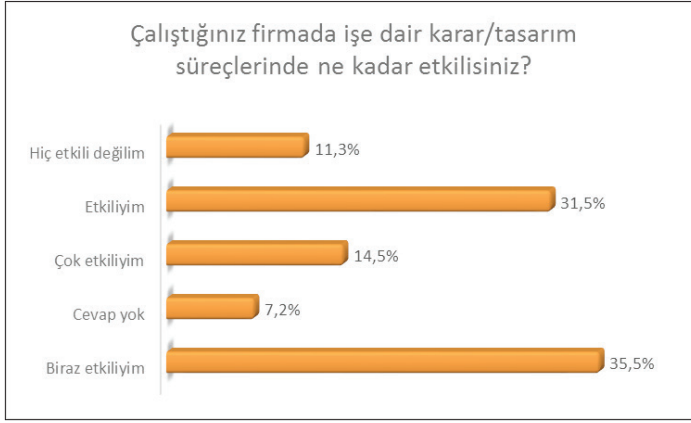
¹ İşyerinde kreş açma, Türkiye'de yasalarla getirilmiş bir yükümlülüktür. Bu konu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 30.maddesi uyarınca 2013 yılının Ağustos ayında yürürlüğe giren Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğin 13.maddesinde düzenlenmiştir. Anılan düzenlemeye göre 100-150 kadın çalışanın olması halinde emzirme odasının kurulması, 150'den çok kadın çalışanın olması halinde ise 0-6 yaş arasındaki çocukların bırakılması ve bakılması ile çocuk emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından kreş açılması zorunlu tutulmuştur.

durumda işyerlerinde emzirme odası veya kreş bulunması beklenmelidir. Ancak işyerinde kreş bulunanların oranı yüzde 4,3 iken işveren tarafından kreş için ekstra bir ödemede bulunan kadın mühendislerin oranı ise yalnızca yüzde 0,6'dır. Bu durum, bir yandan kadın mühendislerin çocuk bakımında aile desteği aldığını işaret ederken, diğer yandan kadın çalışanlara dönük yasal düzenlemelerin gıda sanayiinde neredeyse yok hükmünde olduğunu gösteriyor. Buradan hareketle, toplumsal-hukuki düzenlemelerin fiili yokluğunda kadın mühendislerin çalışma yaşamında bir başına bırakıldığını ve çocuk sahibi olduktan sonra çalışabilmenin, aile desteği olarak mümkün hale gelebildiğini ortaya koyuyor.

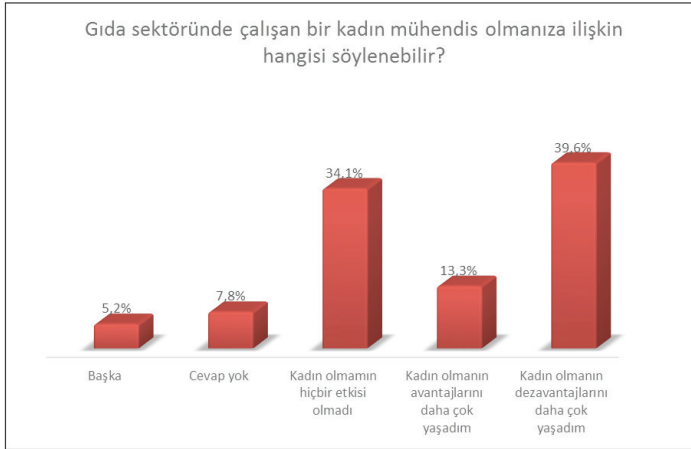
Grafik 5.2. İşyerinde Kreş



İşe dair karar/tasarım süreçlerinde etkililik hakkında sorulan soruya kadın mühendisler yüzde 35,5 oranında biraz etkiliyim, yüzde 31,5 oranında etkiliyim ve yüzde 14,5 oranında çok etkiliyim yanıtını vermişlerdir (Grafik 5.3). Buna karşın işe dair karar/tasarım süreçlerinde hiç etkili olmadıklarını savunan kadın mühendislerin oranı ise yüzde 11,3'tür. Fark edileceği üzere, "hiç etkili olmadığını" belirtenler ile "çok etkili olduğunu" belirten kadın mühendisler, oranlarının yakınlığı itibarıyla iki kutup başını oluşturmaktadır. Bunun dışında yüzde 7,2'lik kesimin soruya cevap vermekten kaçınması da "etkililik" konusunda olumsuz bir gösterge olarak değerlendirilebilir. Bu iki veri bir arada ele alındığında her beş kadın mühendisten birinin karar ve tasarım süreçlerinde etkili olmadığı tespit edilebilir. Her beş kadın mühendisten dördü ise belirli oranlarda etkili olduklarını belirtiyorlar.

Grafik 5.3. Kadın Mühendislerin Karar/Tasarım Süreçlerine Katılımı

Kadın mühendislerin, kadın olmanın etkilerini gıda sanayiinde nasıl deneyimledikleri de önemli bir başlık. Kadın mühendisler, bu konuda çoğunlukla olumsuz bir eğilime sahipler. Yüzde 39,6'sı gıda sektöründe kadın olmanın dezavantajlarını yaşadığını vurguluyorlar. Kadın olmanın hiçbir etkisi olmadığını söyleyenlerin oranı ise yüzde 34,1. Bu iki yanıt esasen günümüzde emek piyasasına dair tartışmalarda sıkça başvurulan "pozitif ayrımcılık" kavramının ve konuyla ilgili yaklaşımların gıda sanayiinde çalışan kadın mühendisler için geçerli olmadığını gösteriyor.

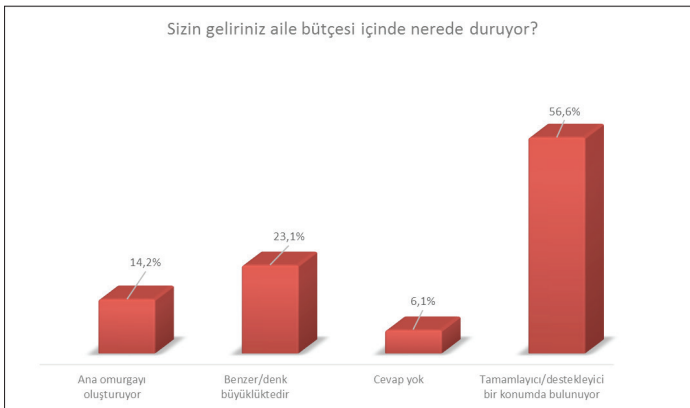
Grafik 5.4. Gıda Sektöründe Kadın Mühendis Olmak

Gıda sanayiinde çalışan kadın mühendisler, bu mühendislik alanını tercih etmelerinde kadın olmalarının bir etkisi olup olmadığına dair soruya yüzde 64,2 oranıyla “Hayır” yanıtını vermişlerdir. Bu veri, yukarıda değinilen, meslek seçiminde ailenin yönlendirilmesi olgusuyla birlikte düşünüldüğünde, kadınların meslek alanı seçiminde kadın olmaları durumunu çoğunlukla ailelerinin gözettiği tespiti yapılabilir.

Kadın mühendisler, seçme şansı olmaları halinde yine mühendislik mesleğini seçip seçmeyeceklerine dair soruya erkeklere göre farklı cevaplar veriyorlar (Ek 2.79). Erkek mühendisler içerisinde yeniden mühendislik mesleğini seçmeyeceklerini söyleyenlerin oranı yüzde 49,8 iken, kadın mühendisler de bu oran ise yüzde 52,6’dır. Bu tercihin bir yandan gıda sanayiinde kadın mühendis olmanın yukarıda aktarılan çok yönlü zorluklarıyla ilişkili olduğu belirtilebilir. Diğer yandan ise, genel olarak mesleğin yaşamakta olduğu ekonomik ve mesleki aşınmaya dayanan toplumsal değer kaybı sürecinin kadın mühendisler nezdinde de karşılık bulduğu tespit edilebilir.

Kadın mühendislerin yüzde 56,6’sının geliri aile bütçesi içerisinde tamamlayıcı/desteleyici bir konumdadır (Grafik 5.5). Kadın mühendislerin yüzde 23,1’i bu soruya benzer/denk büyüklüktedir yanıtını veriyor. Mühendislerin yalnızca yüzde 14,2’si kendi gelirlerinin aile bütçesinde ana omurgayı oluşturduğunu belirtiyorlar. Dolayısıyla toplumsal cinsiyet temelli işbölümü içerisinde geçimi sağlayan asıl aktörün erkek olmasının, gıda sanayiindeki kadın mühendisler için de geçerli olduğu söylenebilir. Diğer yandan yukarıda aktarılan, istihdamı kısıtlayıcı engellerin ve çocuk bakımında kadın mühendisin bir başına bırakılması gibi durumların, kadınların çalışmasının gıda sanayiinde de ikincil ya da yedek bir durum haline gelmesine neden olduğu ifade edilebilir.

Grafik 5.5. Kadın Mühendislerin Gelirinin Aile Bütçesindeki Yeri



Kadın mühendislerin aile bütçesi içindeki yeri ile ilgili soruya alınan yanıtlar, cinsiyete göre aylık düzenli gelir bağlamında yapılan analizle birlikte anlamlı hale geliyor. Gıda sanayiinde çalışan kadın mühendislerin ücret düzeyi erkeklerden düşüktür (Ek 2.80). 2

000 TL altında geliri olanlar kadın mühendislerin yüzde 35'ini oluştururken, aynı oran erkek mühendisler için yüzde 15'ler düzeyindedir. Diğer yanda, erkek mühendislerin yüzde 30'undan fazlasının 4 000 TL ve üzerinde geliri varken, bu oran kadınlarda yalnızca yüzde 12.3'tür.

Oda faaliyetleri, gıda sanayiinde çalışan kadın mühendislerin ayrımcılığa uğradıkları bir başka alandır (Ek 2.81). İlk olarak kadın mühendisler içerisinde hiçbir oda faaliyetine katılmadıklarını belirtenlerin oranı (yüzde 52,1) erkek mühendislerden (yüzde 46,9) fazladır. Bunun dışında kadınlar, mesleki eğitim programları ile gezi, piknik gibi sosyalleşme amaçlı faaliyetlere katılsalar da konuyla ilgili katılım düzeyi erkeklerin çok gerisindedir. Ayrıca kadınlar, erkeklere göre oldukça düşük oranla genel kurul vb. organların toplantılarına katılım göstermektedirler. Odaların politika ve faaliyetlerinde bu durum ciddiye alınması gereken bir gerçeklik olarak göz önünde bulundurulmalı ve aşılması için çeşitli yollar aranmalıdır.

2. İZP'li Olmak

Araştırmaya katılan mühendislerin yarısından çoğu (yüzde 52) İZP kapsamında istihdam ediliyor. Tek başına bu oran bile İZP'lilere dair özel bir inceleme yapılmasını gerekli kılıyor.

Kadın çalışanlar içerisinde İZP'li olanlar yüzde 54,3 iken erkeklerde bu oran 48,9'dur (Ek 2.82). İZP kapsamında olanların yüzde 40'u odanın belirlediği İZP taban ücreti üzerinden ücret almamaktadır. İZP'li olanların yaklaşık yüzde 65'inin aylık geliri 3000 TL'den azdır (Ek 2.83). Dolayısıyla, İZP'li mühendislerin büyük çoğunluğu düşük gelir gruplarında yer alıyorlar.

Bölgelere göre İZP kapsamında istihdam edilenlere ilişkin sonuçlar, İZP'li mühendislerin hangi bölgelerde daha yoğun şekilde çalıştırıldıkları konusunda anlamlı sonuçlar veriyor (Ek 2.84). Güneydoğu Anadolu, İç Anadolu ve Karadeniz bölgelerindeki mühendislerin yüzde 60'ından fazlası İZP kapsamında istihdam ediliyor. Akdeniz, Marmara ve Doğu Anadolu bölgelerinde de yüzde 50-60 aralığında İZP kapsamında istihdam söz konusudur. Ege bölgesi ile Ankara ve İzmir'de İZP'li istihdamı gerilerken, İZP'lilerin en düşük oranla istihdam edildikleri yer ise İstanbul'dur.

İZP kapsamında istihdam edilenlerin çalıştıkları ya da sahibi/ortağı oldukları firmalar yerli firmalardır (Ek 2.85). Firmaların yüzde 90,6'sı yüzde 100 yerli sermayeye aittir. Bu işletmelerin yüzde 70'inden fazlası ise aile işletmesidir (Ek 2.86). Bunun yanında İZP'lilerin çalıştıkları firmaların neredeyse yüzde 80'i üretimi doğrudan tüketici/perakendeci firma için yapıyorlar (Ek 2.87). Ayrıca İZP'li mühendislerin çalıştıkları firmaların yüzde 63,2'sinde tescilli marka ya da ürün veya ürünler bulunuyor (Ek 2.88). Firmada çalışan kişi sayısı arttıkça İZP'li mühendislerinin oranının azaldığını belirtmek gerekir (Ek 2.89).

İZP'li mühendisler, İZP'li olmayanlara göre daha fazla iş tanımı dışında görevler üstleniyorlar (Ek 2.90). İZP'li mühendislerin yüzde 68,7'si işyerinde bir görev tanımlarının olup olmadığına dair soruya “var, ama başka görevler de veriliyor” yanıtını veriyorlar. Buna karşın İZP'li olmayan mühendislerde iş tanımları dışında başka görevler de verildiğini söyleyen mühendislerin oranı ise yüzde 47,3'tür.

İş tanımlarındaki mevcut sorunlu yapı İZP'li mühendislerin işe dair karar/tasarım süreçlerinde etkililiği alanına taşınmış gibi görünmüyor (Ek 2.91). İZP'li mühendisler İZP'li olmayanlara karşılaştırdığında işe dair karar/tasarım süreçlerinde daha az etkililer.

İZP'li mühendisler, kamu sektöründe çalışmayı talep ediyorlar (Ek 2.92). Daha önce de belirtildiği gibi gıda sanayiinde çalışan mühendislerin büyük bir çoğunluğunun tercihi seçme şansı olması halinde kamu sektörüdür. Öte yandan İZP'li mühendisler içinde bu talepte bulunanların oranı çok daha yüksektir.

İZP'li mühendisler için dikkat çeken bir toplumsal olgu, bu mühendislerin iş dışında işyerinden görüştükları kişilerdir (Ek 2.93). Gıda sanayiinde çalışan mühendisler iş dışında öncelikle yine mühendislerle görüşüyorlar. Ancak İZP'liler için durum farklıdır. Bu mühendisler öncelikle idari personelden arkadaşlarla görüştükları belirtiyorlar. Bu durum, İZP'li mühendislerin çalıştıkları işletmelerde çalışan mühendis sayısının azlığıyla ve mühendislerin iş tanımlarındaki muğlaklıkla ilişkilidir. Çoğunlukla küçük ölçekli işletmelerde çalışan ve idari personelin işlerini de yerine getiren İZP'li personelin çalışma dışı yaşamdaki sosyalleşmesi de doğal olarak buna göre şekillenmektedir. Aynı açıklama İZP'li personelin işverenle görüşme oranının İZP'li olmayanlara kıyasla daha yüksek olması için de geçerlidir.

Sonuç: Gıda Sanayiinde Mühendislerin Bugünü ve Yarını

“Gıda sanayiinde mühendis olmak”, fabrikada ve toplumsal yaşamda ne anlama gelmektedir? Bu araştırma ile mühendislerin üretim noktasında teknik işbölümündeki yerini ve toplumsal ilişkilerdeki kültürel ve politik deneyimlerini anlamaya, açıklamaya çalıştık. Araştırmanın tümü üç ana eğilim altında değerlendirilebilir: Üretim Sürecinde *Vasıfsızlaşma*; *Toplumsal Yaşamda 3Y: Yalnız, Yabancı, Yorgun*; *Toplumsal ve Politik Talepler: İstihdam için Kamu Göreve, Dayanışma için Oda Göreve*.

Üretim Sürecinde Vasıfsızlaşma

Mühendislerin fabrikada ve toplumsal yaşamdaki durumlarını anlamak için öncelikle içinde çalıştıkları gıda sektörünün genel yapısına bakmak gerekiyor. Gıda sanayiini Marmara'dan başlayıp, İzmir'den aşağıya Akdeniz Bölgesi'ne doğru uzanan bir coğrafyada görüyoruz. Doğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu'da gıda sanayiinin olmadığı söylemek bile mümkün. Küçük ve orta ölçekli, yerli sermaye hakimiyetinde, aile

işletmeciliğinin baskın olduğu, orta-düşük ve düşük seviyelerde teknoloji kullanımının ağırlıkta olduğu bir yapı söz konusudur.

Gıda sanayii, diğer sanayi kollarına göre kadın mühendislerin yoğun olduğu bir alandır. Gıda sanayiinde genç bir mühendis profili var. Diğer yandan kadın mühendisler oldukça gençken, erkek mühendisler arasında “deneyimli” olarak nitelenebilecek bir kesim de bulunuyor. Mühendisler çoğunlukla kurumsal çalışma deneyimlerinden gelen ailesel köklere sahip. Gıda sanayiinde mühendislerin coğrafi yer değiştirme oranları oldukça düşüktür. Mühendisler, büyük çoğunlukla doğdukları ve/veya üniversite eğitimi için gittikleri bölgelerde kalıyorlar. Bu anlamda yüksek bir göç hareketliliğinden bahsedilemezken, bu durumun tek istisnası Marmara bölgesi olarak öne çıkıyor.

Son yıllarda mühendislerin çalışma yaşamı içindeki yerlerinin köklü bir şekilde dönüştüğü açıktır. Bu dönüşüm sürecinde gıda sanayiindeki mühendislerin özel bir yeri var. Bu mühendisler çalışma yaşamındaki işçileşme, düşük ücretler, uzun çalışma saatlerinden en sert biçimde etkilenenlerdir.

Üretim sürecinde ikili bir yapı göze çarpıyor. Bir yandan teknoloji yoğunluğu düşük küçük-orta ölçekli işletmeler genç ve kadın mühendislere yönelirken, teknoloji yoğun büyük ölçekli işletmeler ise deneyimli erkek mühendisleri tercih etmektedir. Bu tercihin arkasında temel olarak ücretler belirleyicidir. Dolayısıyla genç kadın mühendisler daha düşük ücretler alırken, deneyimli erkek mühendisler daha yüksek ücretler alıyorlar.

Gıda sanayiindeki mühendisler için en önemli tehdit meslek dışı çalıştırılma olarak ortaya çıkıyor. Kurumsallaşmamış, küçük-orta ölçekli işletmelerde mühendislerin iş tanımlarında olmayan farklı görevler üstlendiği gözlemleniyor. Bu süreç vasıfsızlaşmanın önemli bir boyutunu oluşturur.

Vasıfsızlaşmanın bir diğer boyutu eğitim olarak beliriyor. Bu alanda vasıfsızlaşmanın iki biçiminden bahsetmek mümkündür. İlki, üniversitelerdeki eğitimin içeriği ve kapsamındaki dönüşümdür. Bu yalnızca teknik eğitim boyutu ile sınırlı değildir. Toplumsal alana ilişkin donanım, sorumluluk ve eleştirel düşünceye dayalı eğitim biçiminin gerilemesi, mühendislerin eğitim süreçlerini önemli ölçüde aşındırıyor.

İkincisi ise, üniversite eğitimindeki değişim ve dönüşümün, eğitimi teknik içeriği ile sınırlandırma yaklaşımını yaygınlaştırmasıdır. Bu yaklaşım yalnızca mühendislerde değil, meslek odalarında da görülmeye başlamıştır.

Vasıfsızlaşmanın başka bir boyutu, üretimde çok sık iş değiştirme olarak ortaya çıkar. 30'una gelmeden beş kez iş değiştiren mühendisler bulunuyor. İş bulma kanallarında ise paternalist ilişkiler (aile fertleri, dost/arkadaş çevreleri) hakimdir ve bu durum çoğunlukla kadın mühendisler için geçerlidir.

Üretim sürecindeki önemli bir başlık ücretlerdir. İZP kapsamında olan mühendislerin çoğunluğu, ilgili odalar tarafından belirlenen asgari ücret düzeyinde ücretler aldığı fakat İZP'li olmayanlar için TMMOB asgari ücretinin hiç uygulanmadığı söylenebilir.

Gıda sanayiinde mühendisler için çalışma hayatının köklü bir şekilde değiştiği çok açıktır. Bu değişim özellikle çalışma hayatının vasıf, denetim, ücretler ve çalışma saatleri boyutlarında kendisini gösteriyor. Bu dönüşümün yarattığı tahribatin en temel sonuçlarından biri düşük ücret düzeylerinde, vasıf gerektirmeyen ortamlarda uzun süre çalışmaya razı mühendisler yaratmak olmuştur. Bu yönde atılan her adımın mühendisler açısından sonucu ise uzun bir süredir yaşanan moralsizliğin ve yenilgi psikozunun derinleşmesidir.

Toplumsal Yaşamda 3Y: Yalnız, Yabancı, Yorgun

Gıda sanayiinde mühendislerin toplumsal yaşamının 3Y ile karakterize olduğu söylenebilir. Mühendisler, iş yerlerinde yalnızlar. İş yaşamında ve gündelik hayatta kendileri güvende hissetmiyorlar ve bu da toplumsal sürece karşı bir yabancılaşma yaratıyor. Gelecek kaygısının yüksekliği ile yalnızlığın bir arada olması, erken yaşta yaşama karşı ciddi bir yorgunluk olarak ortaya çıkıyor.

Gelecek kaygısının en önemli boyutunu güvencesizlik oluşturuyor. Mühendislerin, mesleki güvencesizlik deneyimi, belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalışmalarından kaynaklanıyor. Bu durum mühendislerin çoğunun kendi işlerini kurmak istemelerine yol açıyor. Daha fazla para kazanmak ve mühendislik mesleğini etkin icra etmek, bu isteğin temeli. Buna karşın, kendi işlerini kuramayacaklarını düşünüyorlar. Yeterli sermayeye sahip olmadıklarını ve piyasaya güvenmediklerini belirtiyorlar. Güvencesizlik, bir geleceksizlik kaygısını birlikte getiriyor. Gıda sanayiinin tümüne yayılmış bir gelecek kaygısının varlığı kendini gösteriyor.

Mühendisler, apartman dairelerinde çoğu zaman site içinde yaşıyorlar. Bu da gündelik hayatın bireyselleşmesine ve sterilleşmesine neden oluyor. İki mühendisten biri, iş dışında işyerinden kimseyle görüşmediğini belirtiyor. Görüşenler ise çoğunlukla idari personelle görüşüyorlar. Bu olgunun işaret ettiği sosyal ilişkiler ağı, gıda sanayiinin yapısı gereği, işyerlerindeki mühendis sayısının azlığı ile birlikte düşünülmelidir. Mühendislerin sosyal faaliyetlerinde modern kent yaşantısının bireysel etkinlikleri baskındır: AVM'ye gitmek, kafeye gitmek, spor etkinlikleri vb. Dolayısıyla mühendislerde oda ve dernek gibi yapıların, kolektif deneyime daha açık mekanların çok kullanılmadığını görüyoruz.

Mühendisler yaşadıkları kente, kentin çevre ve sağlık sorunlarına ilgisiz görünüyorlar. Bu da genel olarak hayata karşı gelişen yabancılaşmanın bir göstergesi olabilir. Türkiye'nin temel sorunları terör ve şiddet olayları ile işsizlik en yakıcı sorunlar olarak değerlendiriliyor. Bunları, hukukun siyasallaşması; siyasi yozlaşma-kirli siyaset; sosyal devletin zayıflaması izliyor.

Türkiye'nin önemli sorunları tartışılırken erkek mühendisler "yüksek siyaset" (siyasi yozlaşma, ülkenin kötü yönetilmesi vb.) konuşmaya ve o konularda fikir belirtmeye eğilimlidir. Kadın mühendisler için ise güncel ve yakıcı sorunlar hayatın içindekilerdir (kadına karşı şiddet, işsizlik)

Sonuç olarak sorumluluk sahibi, bir kolektivitenin parçası, üretken ve toplumsal sorunlara müdahil olan bir mühendis yerine yalnız, yabancı ve yorgun mühendislerle karşı karşıyayız.

Toplumsal ve Politik Talepler:

İstihdam için Kamu Göreve, Dayanışma için Oda Göreve

Gıda sanayiinde çalışan mühendislerin toplumsal taleplerine baktığımızda, ikili bir yapı ortaya çıkıyor. İlk boyutta, mühendislerin ezici bir bölümü kamuda istihdam edilme yönünde bir talebe sahip. Mühendis işsizliğinin nedenlerini belirtirken, istihdam politikalarının olmamasına ve kamunun yatırım alanından çekilmesine vurgu yapıyorlar. Bu noktada, mühendis işsizliğini değerlendirirken, mühendislik fakültelerinin sayısının artması, piyasada çok mühendis olması gibi nedenlerden öte de yapısal süreçlerle açıklamaları kritiktir. Diğer bir deyişle, istihdam politikaları ve kamunun yatırım alanından çekilerek bu alanı özel sektöre bırakması gibi nedenlerle, özellikle mühendisler açısından kamusal istihdam olanaklarının daraldığının farkındalar. İkinci boyutta ise mühendisler, toplumsal taleplerinin nasıl bir siyasal projenin bileşeni olduğu ya da hangi siyasal proje tarafından bu taleplerin içerilebileceğine ilişkin belirli bir görüş açısından yoksunlar. Bu durum, mühendislerin, 21. yüzyılda yaşamakta olduğu iktisadi, toplumsal ve politik aşınma sürecinin önemli bir göstergesi olarak ele alınabilir.

Mühendisler nezdinde yaşanan toplumsal aşınmanın bir boyutu oda-mühendis ilişkilerinin teknik bir içerikle sınırlı kalmasıdır. Meslek odaları bugün itibarıyla gıda sanayiindeki mühendisler için mesleki bir zorunluluk ve belgeleme kurumu olarak işlev görüyor. Bununla paralel olarak çoğu mühendis yalnızca mesleki eğitim programlarına katılıyor ve odayı mesleki düzenlemenin bir kanalı olarak görüyor. Buna karşın, mühendislerin neredeyse yarısının oda faaliyetlerine katılmadığı ve odayla hiçbir ilişkisinin bulunmadığı görülüyor.

Bu tablo karşısında odaların tabanları ile ilişkilerinin yeniden tesis edilmesi ve zenginleştirilmesi, mühendislerin odaları, taleplerini toplumsallaştırıp politikleştirebilecekleri bir kanal olarak görebilmesi ile ilişkilidir. Bu noktada yalnızca mühendislere değil, odalara da aktif görevler düştüğünü söyleyebiliriz.

Kaynakça

- Pazarcık, O. (2004) "Aile İşletmelerinin Tanımı Kurumsallaşması ve Yönetişimi", 1.Aile İşletmeleri Kongresi Kongre Bildiriler Kitabı, İstanbul Kültür Üniversitesi Yayınları, 140.
- Ansal, H., Küçükçifçi, S., Onaran, Ö. ve Orbay, B. Z. (2000) *Türkiye Emek Piyasasının Yapısı ve İşsizlik*, İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı.
- Artun, A. (1999) *Fordizmin ve Mühendisin Dönüşümü*, Ankara:TMMOB.
- Boratav, K. (2003) *Türkiye İktisat Tarihi 1908-2002*, Ankara: İmge Yayınları.
- Boratav, K., Yeldan, E. ve Köse, A. (2000) "Globalisation, Distribution and Social Policy: Turkey: 1980-1998", *Working Paper Series, No. 20*, New York: CEPA and New School for Social Research.
- Braverman, H. (2008). *Emek ve Tekelci Sermaye* (çev.), İstanbul: Kalkedon.
- Bağımsız Sosyal Bilimciler (2015) *AKP'li Yıllarda Emeğin Durumu*, İstanbul: Yordam.
- Hardt, M. ve Negri, A. (1994) *Labor of Dionysus: A Critique of the State-Form*, Minnesota: University of Minnesota Press.
- Köse, A. H. ve Öncü, A. (2000) *Kapitalizm, İnsanlık ve Mühendislik: Türkiye'de Mühendisler Mimarlar*, Ankara, TMMOB.
- Lefebvre, H. (2012) *Gündelik Hayatın Eleştirisi I* (çev. I. Ergüden), İstanbul: Sel Yayıncılık.
- MacGregor, S. (1999) "Welfare, Neo-Liberalism and New Paternalizm: Three Ways for Social Policy in Late Capitalist Societies", *Capital and Class*, Spring (67): 91-118.
- Onaran, Ö. (2000) "Türkiye'de Yapısal Uyum Sürecinde Emek Piyasasının Esnekliği", Dikmen, A. A. (der.) *Küreselleşme, Emek Süreçleri ve Yapısal Uyum*, Ankara: İmaj Yayınları içinde: 194-210.
- Öngen, T. (2004) "Küresel Kapitalizm ve Sermayenin Yeni Hegemonya Stratejileri", *Petrol-İş Yıllığı 2000-2003*, (erişim tarihi: 20.03.2005) http://www.petrol-is.org.tr/2003_CD/01_sermaye/govde.htm.

Ekler

EK1. Anket Formu

GIDA SANAYİİ VE MÜHENDİSLER: FABRİKA VE TOPLUMSAL YAŞAM DENEYİMLERİ

ANKET FORMU

Anket Yapılan Üyenin

(Ad, soyad, sicil no ve şube bilgisi zorunlu değildir)

Adı/Soyadı :

Sicil Numarası :

Şubesi :

Anketörün Adı Soyadı:

Anketin Tarihi:

Anketin Başlangıç Tarihi:

Bitiş Tarihi:

Anketin Durumu Tamamlandı Yarım Kaldı Reddedildi

A. DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER İLE İLGİLİ SORULAR**DEMOGRAFi****A1. Cinsiyet** 1 () Erkek 2 () Kadın**A2. Yaşınız**

1 (24 yaş ve altı) 2 (25-34 yaş arası) 3 (35-44 yaş arası)
4 (45-54 yaş arası) 5 (55-64 yaş arası) 6 (65 yaş ve üstü)

A3. Doğum Yeri.....**A4. İkamet Ettiğiniz Yer**.....**A5. Babanızın iş durumu nedir (çalıştığı sürede)?**

1 () Çiftçi 2 () İşçi 3 () Kendi hesabına/serbest
4 () İşveren 5 () Memur

A6. Babanızın eğitimi

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

A7. Annenizin iş durumu nedir (çalıştığı sürede)?

1 () Çiftçi 2 () İşçi 3 () Kendi hesabına/serbest
4 () İşveren 5 () Memur

A8. Annenizin eğitimi

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

A9. Medeni durumunuz 1() Evli 2() Bekar

A10. Kaç çocuğunuz var?

GELİR DURUMU ve BORÇLANMA

A11. Aylık düzenli iş geliriniz belirtir misiniz? (Net ele geçen)

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

A12. Aylık gelir kaynaklarınız nelerdir? (Birden fazla seçenek işaretlenebilir)

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

A13. Tasarruf yapabiliyor musunuz? 1() Evet 2() Hayır

A14. Tasarruf yapabiliyorsanız, paranızı hangi alana yöneltiyorsunuz? (Birden fazla seçenek işaretlenebilir)

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

A15. Sizin ya da eşinizin gayrimenkulu var mı? 1() Evet 2() Hayır

A16. Oturduğunuz ev kime ait?

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

A17. Gündelik yaşamın devamı için borçlanmak durumunda kalıyor musunuz?

- 1() Evet 2 () Hayır 3() Bazen

A18. Eğer borçlanmak zorunda kalıyorsanız, nereden borç alıyorsunuz?

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

A19.1. Kredi kullanıcısı mısınız?

- 1() Evet 2 () Hayır

A19.2. Evet ise, ne tür kredi borcunuz var? (*Birden fazla seçenek işaretlenebilir*)

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

A20. Kredi kartı kullanıyor musunuz? 1() Evet 2() Hayır**A21. Kredi kartı bakiyesini düzenli olarak ödeyebiliyor musunuz?**

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

A22. Borç ödemeleri sizi zorluyor mu?

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

A23. Yaşam düzeyiniz son beş yıl içerisinde iyiye mi kötüye mi gitti?

1() İyiye gitti

2() Aynı kaldı

3() Kötüye gitti

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

1() Lisans

2() Yüksek Lisans

3() Doktora

B2. Hangi üniversite mezunusunuz?**B3. Mühendislik alanınız?****B4. Mühendislik mesleğinizi seçmenizde etkili olan en önemli faktörleri işaretleyiniz. (Birden fazla seçenek işaretlenebilir)**

1() Üniversite sınavı

2() İş bulma ve maddi olanakları

3() Kendi işimi kurma olanağı

4() Toplumdaki saygınlığı

5() Mesleğe duyduğum ilgi

6() Ailenin yönlendirmesi

7() Kariyer imkanı

8() Başka (Belirtiniz).....

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

Meslek alanında çalışarak geçirdiğiniz süre:

1() 5 yıl ve altı

2() 5-10 yıl arası (10 dahil)

3() 10-20 yıl arası (20 dahil)

4() 20 yıldan fazla

Meslek alanı dışında çalışarak geçirdiğimiz süre

1 () 1 yıl ve altı

2 () 1-3 yıl arası (3 dahil)

3 () 3-5 yıl arası (5 dahil)

4 () 5 yıldan fazla

İşsiz geçirdiğiniz süre

1 () 1 yıl ve altı

2 () 1-3 yıl arası (3 dahil)

3 () 3 yıldan fazla

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

B7.1. İşsiz kaldınız mı?

1 () Evet

2 () Hayır

B7.2. Evet ise, işsiz kaldıysanız, hangi nedenle işsiz kaldınız?

1 () Geçici bir işti, bitti

2 () İşten çıkarıldım

3 () İşyeri kapandı

4 () Ücret düzeyi düşüktü, ayrıldım

5 () Çalışma koşulları ağırdı

B8. En uzun süreli işsizliğiniz ne kadar sürdü?

1() 1-6 ay

2() 7-12 ay

3() 13-24 ay

4() 25-36 ay

5() 36 ay ve üzeri

B9. Şu anda çalıştığınız işinizi nasıl buldunuz?

1() Basın sosyal medya internet yoluyla

2() Şirketten teklif geldi

3() Akrabalarım, hemşerilerim aracılığıyla

4() Arkadaşlarım aracılığıyla

5() Oda aracılığıyla

6() Babamın çalıştığı işyeri idi

7 () İşKur

8 () İstihdam büroları

B10. Mevcut firmada çalışma konumunuz nedir?

1 () Ücretli

2 () Ortak/Sahip

3 () Kiralık Çalışan

B11. Mevcut işiniz dışında ek iş yapıyor musunuz?

1 () Hayır yapmıyorum.

2 () Geçimimi sağlamak için yapıyorum.

3 () Daha fazla kazanmak için yapıyorum.

B12.1. Seçme şansınız olsa hangisinde çalışmak istersiniz?

1 () Kamu Sektörü

2 () Özel Sektör

B12.2. Kamu sektörü ise neden:

1 () Daha fazla para kazanmak için

2 () Daha rahat bir iş ortamına sahip olmak

3 () Statü

4 () Mesleği daha etkin icra edebilmek

5 () Düzenli bir gelir almak istiyorum

6 () Risk almak istemiyorum

7 () Piyasaya dair güvensizlik

8 () Rekabet bana göre değil

9 () Başka (*Belirtiniz*):**B12.3. Özel sektör ise neden:**

1 () Daha fazla para kazanmak için

2 () Daha rahat bir iş ortamına sahip olmak

3 () Statü

4 () Mesleği daha etkin icra edebilmek

5 () Düzenli bir gelir almak istiyorum

6 () Risk almak istiyorum

7 () Piyasa fırsatlarını değerlendirmek istiyorum

8 () Rekabeti önemsiyorum

9 () Başka (*Belirtiniz*):

İŞYERİ ve ÜRETİM ZİNCİRLERİNDEKİ YERİ**B13. Çalıştığınız ya da sahibi/ortağı olduğunuz firmada kaç kişi çalışıyor?.....****B14. Çalıştığınız ya da sahibi/ortağı olduğunuz firmada kaç mühendis çalışıyor?**

- 1 () 0-10 kişi 2 () 11-49 kişi 3 () 50-99 kişi
 4 () 1000-499 kişi 5 () 500 ve üzeri 6 () Cevap yok

B15. 1. Çalıştığınız ya da sahibi/ortağı olduğunuz firmada AR-GE birimi var mı?

- 1 () AR-GE var 2 () AR-GE yok

B15. 2. Çalıştığınız ya da sahibi/ortağı olduğunuz firmada AR-GE biriminde kaç mühendis çalışıyor?

- 1 () 0-10 kişi 2 () 11-49 kişi 3 () 50-99 kişi
 4 () 100-249 kişi 5 () 250 ve üzeri 6 () Cevap yok

B16. Gıda sanayiinin hangi ana sektöründe çalışıyorsunuz?

- 1() Etin İşlenmesi ve saklanması ile et ürünlerinin imalatı
 2() Balık ve kabuklu deniz hayvanları ve yumuşakçaların işlenmesi ve saklanması
 3() Sebze ve meyvelerin işlenmesi ve saklanması
 4() Bitkisel ve hayvansal sıvı ve katı yağların imalatı
 5() Süt ürünleri imalatı
 6() Öğütülmüş tarım ürünleri, nişasta ve nişastalı ürünlerin imalatı
 7() Fırın ve unlu mamuller imalatı
 8 () Diğer gıda maddelerinin imalatı
 9() Gıda ambalajı imalatı
 10() Gıda kontrol laboratuvarları
 11() Lojistik
 12 () Gıda sanayii dışında çalışıyorum

B17. Çalıştığınız ya da sahibi/ortağı olduğunuz firmanın sermaye yapısı nedir?

- 1 () %100 yerli 2 () %100 yabancı 3 () Yabancı ortaklı

B18. Çalıştığınız ya da sahibi/ortağı olduğunuz firma bir aile işletmesi midir?

- 1 () Evet 2 () Hayır

B19. Çalıştığınız ya da sahibi/ortağı olduğunuz firmanın geçmişi için aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

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

B20. Çalıştığınız ya da sahibi/ortağı olduğunuz firmanın teknoloji yoğunluğu nasıl?

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

B21. Çalıştığınız ya da sahibi/ortağı olduğunuz firma üretimi kimin için yapıyor?

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

B22. Çalıştığınız ya da sahibi/ortağı olduğunuz firma dış pazar için üretim yapıyor mu?

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

B.23 Dış pazar için üretim yapılıyorsa yoğunlukla hangi pazarlara yapılıyor?

- 1() Avrupa
2() Asya
3() Ortadoğu
4() Uzakdoğu
5() Amerika
6() Güney Amerika
7() Diğer (belirtiniz).....

B24. Çalıştığınız ya da sahibi/ortağı olduğunuz firmanın üretimi bağlı niteliği nedir?

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

B25. Çalıştığınız ya da sahibi/ortağı olduğunuz firmanın tescilli marka ürünü/ürünleri var mı?

- 1() Evet
2() Hayır

B26. Çalıştığınız ya da sahibi/ortağı olduğunuz firmanın ürünlerine ilişkin sınai haklar ile ilgili bir sorun yaşadınız mı?

- 1() Evet
2 () Hayır

VASIF/DENETİM**B27. İş yerinizde bir görev tanımınız var mı?**

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

B28. İşyerinde eğitim alıyor musunuz?

1 () Hayır

2 () Evet, nadiren

3 () Evet, sıklıkla

B29. Üniversitede öğrendiğiniz bilgiler yaptığınız iş açısından yeterli mi?

1 () Yeterli

2 () Yeterli değil

3 () İdare eder

B30. Yaptığınız iş mühendislikle ne kadar ilişkili?

1 () Çok ilişkili

2 () İlişkili

3 () İlişkili değil

4 () Hiç ilişkili değil

B31. Yaptığınız işi mühendis olmayan biri de yapabilir mi?

1 () Evet

2 () Hayır

B32. İşe dair karar/tasarım süreçlerinde ne kadar etkilisiniz?

1 () Hiç etkili değilim

2 () Biraz etkiliyim

3 () Etkiliyim

4 () Çok etkiliyim

B33. Takım çalışması içinde yer alıyor musunuz? (Birden fazla seçenek işaretlenebilir)

1() Hayır

2() Üretimin gerekliliği olarak

3() Toplam kalite yönetiminin gerekliliği olarak

4() Projenin gerekliliği olarak

ÇALIŞMA SAATLERİ VE ÜCRETLER**B34. Günlük ortalama çalışma süreniz ne kadar?**

- 1 () 0-6 saat (6 dahil) 2 () 6-8 saat (8 dahil) 3 () 8-11 saat (11 dahil)
 4 () 11 saatten fazla 5 () Cevap yok

B35. Haftalık ortalama çalışma süreniz ne kadar?

- 1 () 0-30 saat (30 dahil) 2 () 30-45 saat (45 dahil) 3 () 45-55 saat (55 dahil)
 4 () 55 saatten fazla 5 () Cevap yok

B36. İşyerinizde ek çalışma saatleriyle ilgili aşağıdaki uygulamalardan hangileri mevcuttur? (Birden fazla seçenek işaretlenebilir)

- 1 () Gece vardiyası 2 () Hafta sonu çalışma
 3 () Tatilden çağırma 4 () Eve iş götürme
 5 () "İş yetiştirme" amaçlı ek çalışma 6 () Hiçbiri

B37. Fazla mesai ücreti alıyor musunuz?

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

B38. İşyerinde prim alıyor musunuz?

- 1 () Evet 2 () Hayır

B39. İstihdamı zorunlu personel (İZP) kapsamında mı istihdam ediliyorsunuz?

- 1 () Evet 2 () Hayır

B39. 1. İZP kapsamında iseniz, ücretinizi Oda'nın belirlediği İZP taban ücreti üzerinden mi alıyorsunuz?

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

B39.2. İZP kapsamında değilseniz, ücretinizi TMMOB'un belirlediği asgari ücret üzerinden mi alıyorsunuz?

1() Evet 2() Hayır 3() Bilmiyorum

SOSYAL GÜVENCE

B41. Hangi istihdam biçimi altında çalışıyorsunuz?

1() Kadrolu 2() Sözleşmeli 3() Evde çalışma
4() Proje bazlı 5() Yarı zamanlı 6 () Kendi işim

B42. Sosyal güvenlik kurumuna bağlı mısınız?

1() Hayır 2 () SSK 4 () Bağ Kur

B43. Bireysel emeklilik sigortanız var mı?

1 () Evet 2 () Hayır

B44. Çalışma hayatınızda fiziksel ya da ruhsal sağlığı etkileyen faktörlere maruz kaldığınız musunuz? *(Birden fazla seçenek işaretlenebilir)*

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

B45. İşyeri hekimi işyerinde bulunuyor mu?

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

B46. İş güvenliği uzmanı işyerinde bulunuyor mu?

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

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

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

C2. Yaşadığınız konut tipi nasıl?

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

C3. Yaşadığınız konut site içinde mi?

- 1() Evet 2() Hayır

C4. İşe hangi araçla gidip geliyorsunuz?

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

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

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

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

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

C8. İş dışında işyerinden daha çok kimlerle görüşüyorsunuz?

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

C9. Yaşadığınız bölgenin sağlık ve çevre sorunları hakkında ne düşünüyorsunuz?

- 1 () Ciddi sağlık ve ekoloji(çevre) sorunu yok
 2 () Ciddi sağlık ve ekoloji sorunu var
 3 () Sağlık ve ekoloji(çevre) sorunları var, ama ciddi boyutta değil

C10. Yaşadığınız bölgenin kentsel dönüşüm süreçleri ile ilgili bilginiz var mı? Varsa en belirgin gördüğünüz dönüşüm biçimi nedir?

- 1 () Bilgim yok
 2 () Eski sanayi tesisleri satılıp konut ve hizmet alanları yapılıyor
 3 () Eski yerleşim yerleri dönüşüyor
 4 () Gecekondu bölgeleri dönüşüyor
 5 () Başka (*Belirtiniz*).....

C11. Bölgede yaptığınız herhangi sosyal etkinlik var mı? (Birden fazla seçenek işaretlenebilir)

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

C12. Boş vakitlerinizi ne kadar sıklıkla AVM'lerde geçirirsiniz?

- 1 () Hiçbir zaman
 2 () Nadiren
 3 () Sık sık

SOSYAL MEDYA

C13. Yeni teknolojileri ve sosyal medyayı ne amaçlı kullanıyorsunuz? (Birden fazla seçenek işaretlenebilir)

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

D. KÜLTÜREL, TOPLUMSAL VE POLİTİK DENEYİM İLE İLGİLİ SORULAR**D1. Türkiye'nin karşı karşıya olduğu üç ana sorunu ilgili kutucuklara işaretleyiniz.****D2. Türkiye'de son dört yıl içinde çözüm yolunda en çok ilerleme kaydedilen üç ana sorunu ilgili kutucuklara işaretleyiniz.****D3. Türkiye'de son dört yıl içinde en çok kötüye giden üç ana sorunu ilgili kutucuklara işaretleyiniz.**

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

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

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

D5.1. Kendi işinizi kurmak ister misiniz?

1 () Evet 2 () Hayır

D5.2. Evet ise neden?

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

D5.3. Hayır ise neden?

- 1 () Düzenli bir gelir almak istiyorum 2 () Risk almak istemiyorum
3 () Piyasaya dair güvensizlik 4 () Yeterli maddi altyapım yok
5 () Ticari faaliyet bana göre değil 6 () Başka (*Belirtiniz*):

D6. Şimdi seçme şansınız olsa mühendislik mesleğini seçer miydiniz?

1 () Evet 2 () Hayır

D7. İşinizle ilgili gelecek kaygısı duyuyor musunuz?

1 () Evet 2 () Hayır

D8. Evet ise hangi konuda?

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

D9. İşyerinde sendika ile ilgili görüşleriniz nelerdir?

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

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

- 1 () İş garantisi
- 2 () Yüksek ücret

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

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

D12. İşteki statünüz hiç değişti mi?

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

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

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

D14. Bugüne kadar odanın hangi faaliyetlerine katıldınız? (Birden fazla seçenek işaretlenebilir)

- 1 () Mesleki eğitim programları
- 2 () Genel kurul vb. organları toplantıları
- 4 () Bilimsel amaçlı toplantılar
- 5 () Gezi, piknik gibi sosyalleşme amaçlı faaliyetler
- 6 () Miting ve/veya yürüyüş organizasyonları
- Toplumsal ve/veya kültürel amaçlı etkinlikler
- 7 () Başka (*Belirtiniz*):.....
- 8 () Hiçbir faaliyete katılmadım

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

- 1 () Bilimsel/mesleki amaçlı etkinliklerden yararlanma
- 2 () Meslektaşların kullanımı açısından altyapı imkanları (bina, lokal, kütüphane) sunması
- 3 () Sosyal ve ekonomik haklarımızı koruyucu ve geliştirici politikalar
- 4 () Meslek standartlarının belirlenmesi ve meslek mensuplarının yetki ve sorumluluklarının tanımlanması
- 5 () Toplumsal ve kültürel amaçlı etkinlikler
- 6 () Başka (*Belirtiniz*):.....
- 7 () Sağladığı bir avantaj yoktur

D16. Hangi faaliyet alanı Odanın öncelikli ilgi alanı olmalıdır?

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

E. KADIN MÜHENDİSLER İLE İLGİLİ SORULAR

E1. İş sözleşmesinde -yasalara aykırı şekilde- kadınların işgücüne katılımını engelleyen/kısıtlayan maddeler var mı? (Evlenme veya doğum durumunda işten çıkartılma gibi)

1() Var 2 () Yok

E2. Gıda sektöründe geçmişte ya da şu an çalıştığınız firmada cinsiyet ayrımcılığına uğradınız mı?

1() Evet 2() Hayır

E2.1. Eğer “Evet” ise, ne tür ayrımcılıkla karşılaştınız? *(Birden fazla işaretleyebilirsiniz)*

- 1() Ücret eşitsizliği
- 2() Çalışma sürelerinde eşitsizlik
- 3() İş paylaşımında eşitsizlik
- 4() Terfi-yükselmelerde eşitsizlik
- 5() Sözlü taciz
- 6() Fiziki taciz
- 7() Mobbing
- 8() Diğer(belirtiniz):.....

E3. İşten ayrılmanıza sözlü taciz, fiziki taciz, mobbing ya da benzeri durumlar neden oldu mu?

- 1() Evet
- 2() Hayır

E4. Gıda sektöründe yükselme konusunda cinsiyet ayrımcılığı ile karşılaştınız mı?

- 1() Evet
- 2() Hayır
- 3() Zaman zaman

E5. İşyerinde –siz dahil- kaç kadın çalışan bulunuyor? *(Mühendisler dışındaki kadın çalışanları da dikkate alarak)*

- () 1
- () 2-3 kişi
- () 4-9 kişi
- () 10-49 kişi
- () 50-99 kişi
- () 100 kişi ve üzeri
- () Fikrim Yok

E6. İşyerinizde kreş bulunuyor mu veya işveren kreş için ekstra bir ödemede bulunuyor mu?

- 1() İşyerimde kreş bulunuyor
- 2() İşyerimde kreş bulunmuyor
- 3() İşveren tarafıma kreş için ekstra bir ödemede bulunuyor
- 4() İşveren tarafıma kreş için ekstra bir ödemede bulunmuyor

E7. Çalıştığınız firmada işe dair karar/tasarım süreçlerinde ne kadar etkilisiniz?

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

E8. Gıda sektöründe çalışan bir kadın mühendis olmanıza ilişkin hangisi söylenebilir?

- 1() Kadın olmanın avantajlarını daha çok yaşadım
2() Kadın olmanın dezavantajlarını daha çok yaşadım
3() Kadın olmamın hiçbir etkisi olmadı
4() Diğer(belirtiniz):.....

E9. Gıda/kimya/ziraat mühendisliğini tercih etmenizde kadın olmanızın bir etkisi oldu mu?

- 1() Evet 2() Hayır 3() Kısmen

E10. Sizin geliriniz aile bütçesi içinde nerede duruyor?

- 1() Ana omurgayı oluşturuyor
2() Benzer/denk büyüklüktedir
3() Tamamlayıcı/destekleyici bir konumda bulunuyor

EK2. Çapraz Tablolar

Tablo 2.1. İkamet Edilen Yere Göre Mühendislik Alanı

		Mühendislik alanınız		
		Gıda	Kimya	Ziraat
İkamet ettiğiniz yer	Akdeniz	86,2%	3,8%	10,0%
	Ankara	76,8%	8,9%	14,3%
	Cevap yok	70,8%	16,7%	12,5%
	Doğu Anadolu	78,1%	3,1%	18,8%
	Ege	92,3%	3,8%	3,8%
	Güney Doğu Anadolu	80,8%	15,4%	3,8%
	İç Anadolu	86,2%	5,2%	8,6%
	İstanbul	93,0%	3,5%	3,5%
	İzmir	83,5%	10,1%	6,3%
	Karadeniz	86,0%	4,7%	9,3%
	Marmara	87,6%	2,1%	10,3%

Tablo 2.2. İkamet Edilen Yere Göre Firmada Çalışan Kişi Sayısı

		Çalıştığınız ya da sahibi/ortağı olduğunuz firmada kaç kişi çalışıyor?						
		0-10 kişi	100-499 kişi	1000 ve üzeri	11-49 kişi	50-99 kişi	500-999 kişi	Cevap Yok
İkamet ettiğiniz yer	Akdeniz	16,2%	23,8%	5,0%	23,8%	13,8%	3,8%	13,8%
	Ankara	10,7%	26,8%	3,6%	28,6%	12,5%		17,9%
	Cevap yok	4,2%			16,7%	8,3%		70,8%
	Doğu Anadolu	12,5%	6,2%	3,1%	50,0%	6,2%		21,9%
	Ege	9,6%	25,0%	3,8%	28,8%	15,4%	1,9%	15,4%
	Güney Doğu Anadolu	11,5%	19,2%	3,8%	46,2%	15,4%		3,8%
	İç Anadolu	15,5%	17,2%	10,3%	37,9%	17,2%		1,7%
	İstanbul	14,9%	29,8%	14,9%	17,5%	12,3%	5,3%	5,3%
	İzmir	17,7%	19,0%	5,1%	36,7%	15,2%	2,5%	3,8%
	Karadeniz	7,0%	20,9%		44,2%	14,0%	2,3%	11,6%
	Marmara	13,4%	27,8%	10,3%	22,7%	15,5%	2,1%	8,2%

Tablo 2.3. Firmada Çalışan Kişi Sayısına Göre Mühendislik Alanı

		<i>Mühendislik alanınız</i>		
		Gıda	Kimya	Ziraat
Çalıştığınız ya da sahibi/ ortağı olduğunuz firmada kaç kişi çalışıyor?	0-10 kişi	81,8%	4,5%	13,6%
	100-499 kişi	90,6%	4,7%	4,7%
	1000 ve üzeri	93,6%		6,4%
	11-49 kişi	82,5%	8,2%	9,3%
	50-99 kişi	84,6%	5,5%	9,9%
	500-999 kişi	100,0%		
	Cevap yok	83,1%	7,8%	9,1%

Tablo 2.4. Firmada Çalışan Kişi Sayısına Göre Firmanın Sermaye Yapısı

		Çalıştığınız ya da sahibi/ortağı olduğunuz firmanın sermaye yapısı nedir?			
		%100 yabancı	%100 yerli	Bilmiyorum	Yabancı ortaklı
Çalıştığınız ya da sahibi/ortağı olduğunuz firmada kaç kişi çalışıyor?	0-10 kişi	1,1%	97,7%		1,1%
	100-499 kişi	7,4%	81,2%	0,7%	10,7%
	1000 ve üzeri	34,0%	46,8%		19,1%
	11-49 kişi	2,6%	94,8%	1,5%	1,0%
	50-99 kişi	5,5%	90,1%		4,4%
	500-999 kişi	20,0%	73,3%		6,7%
	Cevap yok	2,6%	39,0%	58,4%	

Tablo 2.5. Firmada Çalışan Kişi Sayısına Göre Firmanın Teknoloji Yoğunluğu

	Çalıştığınız ya da sahibi/ortağı olduğunuz firmanın teknoloji yoğunluğu nasıl?				
	Bilmiyorum	Düşük Teknoloji	Orta-Düşük Teknoloji	Orta-Yüksek Teknoloji	Yüksek Teknoloji
0-10 kişi	2,3%	36,4%	39,8%	17,0%	4,5%
100-499 kişi		14,8%	38,9%	36,9%	9,4%
1000 ve üzeri		2,1%	27,7%	46,8%	23,4%
Çalıştığınız ya da sahibi/ortağı olduğunuz firmada kaç kişi çalışıyor?					
11-49 kişi	1,0%	29,4%	38,7%	25,8%	5,2%
50-99 kişi	1,1%	25,3%	41,8%	28,6%	3,3%
500-999 kişi		20,0%	20,0%	46,7%	13,3%
Cevap yok	57,1%	19,5%	18,2%	5,2%	

Tablo 2.6. Firmanın Teknoloji Yoğunluğuna Göre Cinsiyet

	Cinsiyet	
	Erkek	Kadın
Bilmiyorum	30,6%	69,4%
Düşük Teknoloji	45,1%	54,9%
Orta-Düşük Teknoloji	45,8%	54,2%
Orta-Yüksek Teknoloji	54,2%	45,8%
Yüksek Teknoloji	50,0%	50,0%

Tablo 2.7. Firmanın Teknoloji Yoğunluğuna Göre Yaş Grupları

		Yaşınız					65 yaş ve üstü
		24 yaş ve altı	25-34 yaş arası	35-44 yaş arası	45-54 yaş arası	55-64 yaş arası	
Çalıştığınız ya da sahibi/ ortağı olduğunuz firmanın teknoloji yoğunluğu nasıl?	Bilmiyorum	10,2%	49,0%	14,3%	8,2%	4,1%	14,3%
	Düşük Teknoloji	9,8%	57,5%	24,2%	5,2%	2,0%	1,3%
	Orta-Düşük Teknoloji	6,8%	59,3%	25,0%	8,1%	0,8%	
	Orta-Yüksek Teknoloji	7,3%	50,3%	30,2%	10,6%	1,7%	
	Yüksek Teknoloji	2,3%	54,5%	25,0%	15,9%	2,3%	

Tablo 2.8. Firmanın Teknoloji Yoğunluğuna Göre Aylık Düzenli İş Geliri

		Aylık düzenli iş gelirinizi belirtir misiniz (Net ele geçen)?					
		1000'in altı	1001-2000	2001-3000	3001-4000	4001-5000	5001 ve üstü
Çalıştığınız ya da sahibi/ortağı olduğunuz firmanın teknoloji yoğunluğu nasıl?	Bilmiyorum	22,4%	14,3%	24,5%	22,4%	8,2%	8,2%
	Düşük Teknoloji	5,9%	36,6%	31,4%	17,6%	6,5%	2,0%
	Orta-Düşük Teknoloji	2,5%	22,0%	36,9%	17,8%	9,7%	11,0%
	Orta-Yüksek Teknoloji		16,2%	29,1%	25,1%	10,1%	19,6%
	Yüksek Teknoloji		9,1%	27,3%	27,3%	6,8%	29,5%

Tablo 2.9. Firmanın Teknoloji Yoğunluğuna Göre Haftalık Ortalama Çalışma Süresi

		Haftalık ortalama çalışma süreniz ne kadar?				
		0-30 saat (30 dahil)	30-45 saat (45 dahil)	45-55 saat (55 dahil)	55 saatten fazla	Cevap yok
Çalıştığınız ya da sahibi/ortağı olduğunuz firmanın teknoloji yoğunluğu nasıl?	Bilmiyorum	2,0%	2,0%	16,3%	8,2%	71,4%
	Düşük Teknoloji	9,2%	23,5%	41,2%	23,5%	2,6%
	Orta-Düşük Teknoloji	0,4%	36,0%	40,3%	21,2%	2,1%
	Orta-Yüksek Teknoloji	2,2%	40,2%	38,0%	16,8%	2,8%
	Yüksek Teknoloji	4,5%	47,7%	27,3%	13,6%	6,8%

Tablo 2.10. Cinsiyete Göre Yaş Grupları

		Yaşınız					
		yaş ve altı 24	yaş arası 25-34	yaş arası 35-44	yaş arası 45-54	yaş arası 55-64	yaş ve üstü 65
Cinsiyet	Erkek	2,6%	49,2%	30,5%	13,2%	2,9%	1,6%
	Kadın	12,0%	60,9%	20,9%	4,6%	0,6%	1,1%

Tablo 2.11. Cinsiyete Göre İkamet Edilen Yer

		İkamet ettiğiniz yer										
		Akdeniz	Ankara	Cevap yok	Doğu Anadolu	Ege	Güney Doğu Anadolu	İç Anadolu	İstanbul	İzmir	Karadeniz	Marmara
Cinsiyet	Erkek	11,6%	7,1%	3,9%	6,4%	7,1%	3,5%	10,0%	18,0%	11,3%	6,1%	15,1%
	Kadın	12,6%	9,7%	3,4%	3,4%	8,6%	4,3%	7,7%	16,6%	12,6%	6,9%	14,3%

Tablo 2.12. Mühendislik Alanına Göre Cinsiyet

		Cinsiyet	
		Erkek	Kadın
Mühendislik alanınız	Gıda	44,3%	55,7%
	Kimya	50,0%	50,0%
	Ziraat	73,2%	26,8%

Tablo 2.13. Mühendislik Alanına Göre Yaş Grupları

		Yaşınız					
		24 yaş ve altı	25-34 yaş arası	35-44 yaş arası	45-54 yaş arası	55-64 yaş arası	65 yaş ve üstü
Mühendislik alanınız	Gıda	8,5%	57,3%	25,2%	7,2%	0,9%	0,9%
	Kimya	5,3%	42,1%	26,3%	10,5%	7,9%	7,9%
	Ziraat		44,6%	26,8%	21,4%	5,4%	1,8%

Tablo 2.14. İkamet Edilen Yere Göre Doğum Yeri

		Doğum yeriniz											
		Akdeniz	Ankara	Cevap yok	Doğu Anadolu	Ege	Güney Doğu Anadolu	İç Anadolu	İstanbul	İzmir	Karadeniz	Marmara	Yurt Dışı
İkamet ettiğiniz yer	Akdeniz	62,5%	6,2%	1,2%	8,8%	2,5%		6,2%		5,0%	6,2%	1,2%	
	Ankara	5,4%	44,6%	1,8%	8,9%	3,6%	3,6%	21,4%		1,8%	5,4%	1,8%	1,8%
	Cevap yok			79,2%					4,2%		12,5%		4,2%
	Doğu Anadolu	3,1%			81,2%		12,5%				3,1%		
	Ege	11,5%	3,8%		9,6%	42,3%	3,8%	11,5%	1,9%	7,7%	3,8%	3,8%	
	Güney Doğu Anadolu	15,4%	3,8%				73,1%	3,8%	3,8%				
	İç Anadolu	5,2%			1,7%	1,7%		77,6%	3,4%	1,7%	6,9%	1,7%	
	İstanbul	1,8%	1,8%	3,5%	10,5%	8,8%	0,9%	4,4%	43,0%	0,9%	15,8%	5,3%	3,5%
	İzmir	3,8%	11,4%		3,8%	20,3%	1,3%	8,9%	1,3%	36,7%	5,1%	3,8%	3,8%
	Karadeniz	2,3%	9,3%	2,3%	2,3%				2,3%	2,3%	76,7%	2,3%	
	Marmara	3,1%	8,2%		4,1%	5,2%	1,0%	9,3%	2,1%	2,1%	9,3%	54,6%	1,0%

Tablo 2.15. Doğum Yerine Göre Babanın İş Durumu

		<i>Babanızın iş durumu nedir?</i>				
		Çiftçi	İşçi	İşveren	Kendi hesabına/ serbest	Memur
Doğum yeriniz	Akdeniz	11,8%	18,4%	5,3%	30,3%	34,2%
	Ankara	1,8%	37,5%	3,6%	14,3%	42,9%
	Cevap yok	19,2%	26,9%	3,8%	15,4%	34,6%
	Doğu Anadolu	17,2%	25,0%	4,7%	25,0%	28,1%
	Ege	19,0%	13,8%		15,5%	51,7%
	Güney Doğu Anadolu	10,0%	23,3%	3,3%	23,3%	40,0%
	İç Anadolu	4,4%	41,1%	2,2%	17,8%	34,4%
	İstanbul		41,4%	8,6%	36,2%	13,8%
	İzmir	4,7%	44,2%	4,7%	18,6%	27,9%
	Karadeniz	6,1%	24,4%	6,1%	28,0%	35,4%
	Marmara	8,8%	48,5%		22,1%	20,6%
	Yurt Dışı		50,0%	10,0%	30,0%	10,0%

Tablo 2.16. Mühendislik Alanına Göre Mezun Olunan Üniversite*Hangi üniversite mezununuz?*

	Ankara Üniversitesi	3,7%	5,8%	5,3%	3,0%	3,4%	37,0%	11,6%	3,9%	4,8%	4,8%	4,4%	4,4%	3,2%	2,6%	2,1%
	Atatürk Üniversitesi	5,8%														
	Celal Bayar Üniversitesi	5,3%														
	Cevap yok	3,0%														
	Çukurova Üniversitesi	3,4%														
	Diğer Devlet Üniversiteleri	37,0%														
	Ege Üniversitesi	11,6%														
	Gaziantep Üniversitesi	3,9%														
	Hacettepe Üniversitesi	4,8%														
	Pamukkale Üniversitesi	4,8%														
	Samsun 19 Mayıs Üniversitesi	4,4%														
	Selçuk Üniversitesi	4,4%														
	Trakya Üniversitesi	3,2%														
	Uludağ Üniversitesi	2,6%														
	Vakıf Üniversiteleri	2,1%														
Gıda		3,7%	5,8%	5,3%	3,0%	3,4%	37,0%	11,6%	3,9%	4,8%	4,8%	4,4%	4,4%	3,2%	2,6%	2,1%
Kimya		7,9%			10,5%		57,9%	21,1%				2,6%				
Ziraat		12,5%	5,4%		7,1%	3,6%	23,2%	14,3%				7,1%	8,9%	5,4%	12,5%	

Mühendislik alanınız

Tablo 2.17. Mühendislik Alanına Göre İş Değişirme Sayısı

		<i>Bugüne kadar kaç kez iş değiştirdiniz?</i>							
		1	2	3	4	5	5'ten çok	Cevap yok	Değiştirmedim
Mühendislik Alanınız	Gıda	10,9%	16,9%	21,3%	12,3%	10,9%	10,9%	7,6%	9,0%
	Kimya	2,6%	26,3%	26,3%	13,2%	2,6%	7,9%	7,9%	13,2%
	Ziraat	8,9%	14,3%	25,0%	7,1%	3,6%	16,1%	14,3%	10,7%

Tablo 2.18. Aylık Düzenli İş Gelirine Göre İş Değişirme Sayısı

		<i>Bugüne kadar kaç kez iş değiştirdiniz?</i>							
		1	2	3	4	5	5'ten çok	Cevap yok	Değiştirmedim
Aylık düzenli iş gelirinizi belirtir misiniz (Net ele geçen)?	1000'in altı	7,7%	11,5%	19,2%	15,4%	7,7%	15,4%	19,2%	3,8%
	1001-2000	14,2%	21,6%	15,5%	12,2%	6,8%	9,5%	10,8%	9,5%
	2001-3000	15,2%	14,7%	22,3%	8,5%	9,0%	9,5%	7,6%	13,3%
	3001-4000	2,2%	24,1%	19,7%	12,4%	13,9%	13,9%	6,6%	7,3%
	4001-5000	6,9%	13,8%	32,8%	8,6%	8,6%	12,1%	6,9%	10,3%
	5001 ve üstü	7,4%	8,6%	29,6%	21,0%	12,3%	12,3%	4,9%	3,7%

Tablo 2.19. İkamet Edilen Yere Göre İş Değişirme Sayısı

		<i>Bugüne kadar kaç kez iş değiştirdiniz?</i>							
		1	2	3	4	5	5'ten çok	Cevap yok	Değiştirmedim
İkamet ettiğiniz yer	Akdeniz	8,8%	13,8%	21,2%	15,0%	10,0%	10,0%	10,0%	11,2%
	Ankara	8,9%	17,9%	17,9%	12,5%	10,7%	8,9%	12,5%	10,7%
	Cevap yok		8,3%	8,3%	12,5%		16,7%	50,0%	4,2%
	Doğu Anadolu	12,5%	25,0%	21,9%	12,5%	3,1%	6,2%	12,5%	6,2%
	Ege	13,5%	21,2%	11,5%	9,6%	11,5%	17,3%	5,8%	9,6%
	Güney Doğu Anadolu	3,8%	11,5%	30,8%	3,8%	7,7%		23,1%	19,2%
	İç Anadolu	10,3%	19,0%	22,4%	8,6%	17,2%	10,3%	1,7%	10,3%
	İstanbul	14,0%	18,4%	21,1%	12,3%	11,4%	9,6%	3,5%	9,6%
	İzmir	8,9%	13,9%	26,6%	11,4%	11,4%	17,7%	2,5%	7,6%
	Karadeniz	11,6%	18,6%	20,9%	16,3%	4,7%	11,6%	4,7%	11,6%
	Marmara	10,3%	18,6%	28,9%	12,4%	8,2%	10,3%	5,2%	6,2%

Tablo 2.20. Cinsiyete Göre Mevcut İşi Bulma Kanalı

		Şu anda çalıştığınız işinizi nasıl buldunuz?								
		Akrabalarım, hemşerilerim aracılığıyla	Arkadaşlarım aracılığıyla	Babamın çalıştığı işyeri idi	Basın sosyal medya internet yoluyla	Cevap yok	İstihdam büroları	İşKur	Oda aracılığıyla	Şirketten teklif geldi
Cinsiyet	Erkek	11,6%	26,7%	1,0%	22,5%	8,0%	0,6%	2,6%	2,9%	24,1%
	Kadın	20,9%	21,1%	1,7%	24,0%	9,7%	1,1%	3,4%	2,0%	16,0%

Tablo 2.21. İkamet Edilen Yere Göre Mevcut İşi Bulma Kanalı

		Şu anda çalıştığınız işinizi nasıl buldunuz?								
		Akrabalarım, hemşerilerim aracılığıyla	Arkadaşlarım aracılığıyla	Babamın çalıştığı işyeri idi	Basın sosyal medya internet yoluyla	Cevap yok	İstihdam büroları	İşKur	Oda aracılığıyla	Şirketten teklif geldi
İkamet ettiğiniz yer	Akdeniz	16,2%	28,7%	1,2%	16,2%	8,8%		5,0%	2,5%	21,2%
	Ankara	19,6%	19,6%		33,9%	10,7%	1,8%		1,8%	12,5%
	Cevap yok	8,3%	16,7%		16,7%	41,7%		4,2%	4,2%	8,3%
	Doğu Anadolu	15,6%	28,1%	3,1%	9,4%	6,2%				37,5%
	Ege	17,3%	25,0%	3,8%	19,2%	11,5%		3,8%	1,9%	17,3%
	Güney Doğu Anadolu	30,8%	26,9%	3,8%	11,5%	7,7%			3,8%	15,4%
	İç Anadolu	22,4%	20,7%	1,7%	13,8%	5,2%		6,9%	5,2%	24,1%
	İstanbul	14,0%	21,1%	1,8%	38,6%	3,5%	0,9%	2,6%	1,8%	15,8%
	İzmir	10,1%	22,8%	1,3%	25,3%	10,1%	1,3%	1,3%	3,8%	24,1%
	Karadeniz	25,6%	25,6%		11,6%	7,0%	2,3%	2,3%	2,3%	23,3%
	Marmara	13,4%	25,8%		25,8%	8,2%	2,1%	4,1%	1,0%	19,6%

Tablo 2.22. Cinsiyete Göre Mühendis İşsizliğinin Nedeni

		<i>Mühendis işsizliğinin nedenleri sizce nelerdir?</i>							
Cinsiyetiniz	Kadın	27,4%	71,4%	61,1%	16,8%	7,7%	35,4%	30,4%	17,7%
	Erkek	39,0%	65,2%	67,2%	19,3%	11,0%	37,2%	30,0%	17,6%

Tablo 2.23. Mühendislik Alanına Göre Aylık Gelir Kaynakları

		<i>Aylık gelir kaynaklarınız nelerdir?</i>				
Mühendislik alanınız		Ücret	Kira	Ek iş	Emekli maaşı	Başka
	Gıda	93,2%	6,6%	5,4%	2,6%	8,5%
	Ziraat	87,0%	18,5%	18,5%	9,3%	14,8%
	Kimya	86,1%	5,6%	11,1%	16,7%	2,8%

Tablo 2.24. Mühendislik Alanına Göre Aylık Düzenli İş Geliri

		<i>Aylık düzenli iş gelirinizi belirtir misiniz (Net ele geçen)?</i>					
		1000'in altı	1001-2000	2001-3000	3001-4000	4001-5000	5001 ve üstü
Mühendislik alanınız	Gıda	4,2%	23,3%	31,4%	20,6%	9,2%	11,3%
	Kimya		18,4%	34,2%	21,1%	10,5%	15,8%
	Ziraat	3,6%	16,1%	35,7%	21,4%	3,6%	19,6%

Tablo 2.25. Medeni Duruma Göre Aylık Düzenli İş Geliri

		<i>Aylık düzenli iş gelirinizi belirtir misiniz (Net ele geçen)?</i>					
		1000'in altı	1001-2000	2001-3000	3001-4000	4001-5000	5001 ve üstü
Medeni durumunuz	Bekar	6,6%	32,2%	35,3%	15,9%	5,5%	4,5%
	Evli	1,9%	14,8%	29,3%	24,5%	11,3%	18,3%

Tablo 2.26. İkamet Edilen Yere Göre Aylık Düzenli İş Geliri

<i>Aylık düzenli iş gelirinizi belirtir misiniz (Net ele geçen)?</i>						
	1000'in altı	1001-2000	2001-3000	3001-4000	4001-5000	5001 ve üstü
Akdeniz	3,8%	32,5%	28,7%	18,8%	8,8%	7,5%
Ankara	1,8%	26,8%	35,7%	14,3%	14,3%	7,1%
Cevap yok	12,5%	20,8%	16,7%	29,2%	12,5%	8,3%
Doğu Anadolu	9,4%	31,2%	28,1%	25,0%	6,2%	
Ege	3,8%	25,0%	40,4%	15,4%	1,9%	13,5%
Güney Doğu Anadolu		38,5%	26,9%	23,1%	7,7%	3,8%
İç Anadolu	5,2%	22,4%	39,7%	15,5%	12,1%	5,2%
İstanbul		14,9%	30,7%	23,7%	11,4%	19,3%
İzmir	2,5%	15,2%	34,2%	19,0%	8,9%	20,3%
Karadeniz	9,3%	30,2%	34,9%	11,6%	4,7%	9,3%
Marmara	5,2%	14,4%	27,8%	29,9%	6,2%	16,5%

Tablo 2.27. Aylık Düzenli İş Gelirine Göre Cinsiyet

	<i>Cinsiyet</i>		
	Erkek	Kadın	
Aylık düzenli iş gelirinizi belirtir misiniz (Net ele geçen)?	1000'in altı	38,5%	61,5%
	1001-2000	29,1%	70,9%
	2001-3000	43,1%	56,9%
	3001-4000	51,8%	48,2%
	4001-5000	63,8%	36,2%
	5001 ve üstü	72,8%	27,2%

Tablo 2.28. Aylık Düzenli İş Gelirine Göre Yaş Grupları

	Yaşınız					
	24 yaş ve altı	25-34 yaş arası	35-44 yaş arası	45-54 yaş arası	55-64 yaş arası	65 yaş ve üstü
Aylık düzenli iş gelirinizi belirtir misiniz (Net ele geçen)?	1000'in altı	23,1%	57,7%	15,4%	3,8%	
	1001-2000	20,3%	61,5%	13,5%	2,7%	0,7%
	2001-3000	6,2%	72,0%	17,5%	3,3%	0,5%
	3001-4000	0,7%	51,1%	39,4%	5,8%	1,5%
	4001-5000		48,3%	24,1%	19,0%	1,7%
	5001 ve üstü		12,3%	48,1%	32,1%	6,2%

Tablo 2.29. İkamet Edilen Yere Göre İZP Taban Ücreti Durumu

	İZP kapsamında iseniz ücretinizi odanın belirlediği İZP taban ücreti üzerinden mi alıyorsunuz?		
	Bilmiyorum	Evet	Hayır
Akdeniz	32,5%	18,8%	48,8%
Ankara	44,6%	10,7%	44,6%
Cevap yok	58,3%	8,3%	33,3%
Doğu Anadolu	37,5%	12,5%	50,0%
Ege	44,2%	13,5%	42,3%
Güney Doğu Anadolu	11,5%	30,8%	57,7%
İç Anadolu	17,2%	17,2%	65,5%
İstanbul	47,4%	15,8%	36,8%
İzmir	40,5%	25,3%	34,2%
Karadeniz	27,9%	16,3%	55,8%
Marmara	44,3%	20,6%	35,1%

Tablo 2.30. İkamet Edilen Yere Göre TMMOB Asgari Ücret Durumu

	İZP kapsamında değilseniz ücretinizi TMMOB'un belirlediği asgari ücret üzerinden mi alıyorsunuz?		
	Bilmiyorum	Evet	Hayır
Akdeniz	42,5%	6,2%	51,2%
Ankara	55,4%	5,4%	39,3%
Cevap yok	75,0%	4,2%	20,8%
Doğu Anadolu	50,0%	9,4%	40,6%
Ege	44,2%	3,8%	51,9%
Güney Doğu Anadolu	34,6%	15,4%	50,0%
İç Anadolu	43,1%	10,3%	46,6%
İstanbul	39,5%	14,0%	46,5%
İzmir	46,8%	16,5%	36,7%
Karadeniz	37,2%	18,6%	44,2%
Marmara	52,6%	9,3%	38,1%

Tablo 2.31. Aylık Düzenli İş Gelirine Göre Borçlanma Kanalları

	Eğer borçlanmak zorunda kalıyorsanız nereden borç alıyorsunuz?					
	Alle içi	Banka	Başka	Cevap yok	Eş dost	
Aylık düzenli iş gelirinizi belirler mısınız (Net ele geçen)?	1000'in altı	38,5%	34,6%	7,7%	3,8%	15,4%
	1001-2000	32,4%	34,5%	4,7%	12,8%	15,5%
	2001-3000	22,3%	49,8%	2,4%	14,7%	10,9%
	3001-4000	21,2%	49,6%	4,4%	18,2%	6,6%
	4001-5000	10,3%	53,4%	3,4%	25,9%	6,9%
	5001 ve üstü	12,3%	46,9%	2,5%	38,3%	

Tablo 2.32. İkamet Edilen Yere Göre Borçlanma Kanalları

		<i>Eğer borçlanmak zorunda kalıyorsanız nereden borç alıyorsunuz?</i>				
		Aile içi	Banka	Başka	Cevap yok	Eş dost
İkamet ettiğiniz yer	Akdeniz	26,2%	47,5%	5,0%	12,5%	8,8%
	Ankara	14,3%	44,6%	3,6%	17,9%	19,6%
	Cevap yok	20,8%	20,8%	8,3%	50,0%	
	Doğu Anadolu	18,8%	34,4%	6,2%	12,5%	28,1%
	Ege	23,1%	44,2%	1,9%	23,1%	7,7%
	Güney Doğu Anadolu	26,9%	42,3%		7,7%	23,1%
	İç Anadolu	25,9%	43,1%	1,7%	19,0%	10,3%
	İstanbul	22,8%	40,4%	1,8%	24,6%	10,5%
	İzmir	21,5%	50,6%	5,1%	17,7%	5,1%
	Karadeniz	27,9%	55,8%		11,6%	4,7%
	Marmara	21,6%	55,7%	6,2%	14,4%	2,1%

Tablo 2.33. Aylık Düzenli İş Gelirine Göre Kredi Kullanımı

		<i>Kredi kullanıcısı mısınız?</i>	
		Evet	Hayır
Aylık düzenli iş gelirinizi belirtir mısınız (Net ele geçen)?	1000'in altı	57,7%	42,3%
	1001-2000	50,7%	49,3%
	2001-3000	66,4%	33,6%
	3001-4000	64,2%	35,8%
	4001-5000	67,2%	32,8%
	5001 ve üstü	63,0%	37,0%

Tablo 2.34. Aylık Düzenli İş Gelirine Göre Kredi Borcu Türü

		Ne tür kredi borcunuz var?				
		Konut kredisi	Araba kredisi	İhtiyaç kredisi	Kredi kartı	Diğer tür borçlanma
Aylık düzenli iş gelirinizi belirtir misiniz? (Net ele geçen)	1000'in altı		13,3%	33,3%	66,7%	20,0%
	1001-2000	14,8%	9,9%	45,7%	55,6%	11,1%
	2001-3000	22,0%	15,6%	52,5%	46,8%	14,9%
	3001-4000	25,8%	20,2%	67,4%	44,9%	5,6%
	4001-5000	35,0%	10,0%	55,0%	42,5%	17,5%
	5001 ve üstü	39,2%	23,5%	45,1%	29,4%	9,8%

Tablo 2.35. Mühendislik Alanına Göre Üniversitede Öğrenilen Bilgilerin Değerlendirilmesi

		Üniversitede öğrendiğiniz bilgiler yaptığınız iş açısından yeterli mi?		
		İdare eder	Yeterli	Yeterli değil
Mühendislik alanınız	Gıda	28,9%	24,3%	46,7%
	Kimya	34,2%	31,6%	34,2%
	Ziraat	30,4%	25,0%	44,6%

Tablo 2.36. Aylık Düzenli İş Gelirine Göre İş Tanımı

		İşyerinizde bir görev tanımınız var mı?			
		Cevap yok	Hayır, yok.	Var, ama başka görevler de veriyorlar.	Var, başka görev verilmiyor.
Aylık düzenli iş gelirinizi belirtir misiniz (Net ele geçen)?	1000'in altı	53,8%	3,8%	38,5%	3,8%
	1001-2000	4,1%	9,5%	62,8%	23,6%
	2001-3000	5,7%	6,2%	63,0%	25,1%
	3001-4000	8,8%	9,5%	51,1%	30,7%
	4001-5000	6,9%	3,4%	55,2%	34,5%
	5001 ve üstü	4,9%	4,9%	39,5%	50,6%

Tablo 2.37. Firmanın Teknoloji Yoğunluğuna Göre İş Tanımı

		İşyerinizde bir görev tanımınız var mı?			
		Cevap yok	Hayır, yok.	Var, ama başka görevler de veriyorlar.	Var, başka görev verilmiyor.
Çalıştığınız ya da sahibi/ ortağı olduğunuz firmanın teknoloji yoğunluğu nasıl?	Bilmiyorum	87,8%	4,1%	6,1%	2,0%
	Düşük Teknoloji	2,6%	13,1%	61,4%	22,9%
	Orta-Düşük Teknoloji	0,8%	7,6%	66,9%	24,6%
	Orta-Yüksek Teknoloji	1,1%	3,9%	54,2%	40,8%
	Yüksek Teknoloji	2,3%		40,9%	56,8%

Tablo 2.38. Firmanın Teknoloji Yoğunluğuna Göre İşyerinde Eğitim Alma

		İşyerinizde eğitim alıyor musunuz?			
		Cevap yok	Evet, nadiren	Evet, sıklıkla	Hayır
Çalıştığınız ya da sahibi/ ortağı olduğunuz firmanın teknoloji yoğunluğu nasıl?	Bilmiyorum	79,6%	6,1%	2,0%	12,2%
	Düşük Teknoloji	3,3%	26,1%	6,5%	64,1%
	Orta-Düşük Teknoloji	1,7%	47,0%	10,2%	41,1%
	Orta-Yüksek Teknoloji	1,7%	53,6%	21,2%	23,5%
	Yüksek Teknoloji	2,3%	36,4%	45,5%	15,9%

Tablo 2.39. Mühendislik Alanına Göre Yapılan İşin Niteliği

		Yaptığınız işi mühendis olmayan biri yapabilir mi?	
		Evet	Hayır
Mühendislik alanınız	Gıda	56,3%	43,7%
	Kimya	39,5%	60,5%
	Ziraat	39,3%	60,7%

Tablo 2.40. Aylık Düzenli İş Gelirine Göre Yapılan İşin Niteliği

		Yaptığınız işi mühendis olmayan biri yapabilir mi?	
		Evet	Hayır
Aylık düzenli iş gelirinizi belirtir misiniz (Net ele geçen)?	1000'in altı	76,9%	23,1%
	1001-2000	68,9%	31,1%
	2001-3000	54,0%	46,0%
	3001-4000	46,7%	53,3%
	4001-5000	41,4%	58,6%
	5001 ve üstü	39,5%	60,5%

Tablo 2.41. Firmanın Teknoloji Yoğunluğuna Göre Yapılan İşin Niteliği

		<i>Yaptığınız işi mühendis olmayan biri yapabilir mi?</i>	
		Evet	Hayır
Çalıştığınız ya da sahibi/ ortağı olduğunuz firmanın teknoloji yoğunluğu nasıl?	Bilmiyorum	63,3%	36,7%
	Düşük Teknoloji	71,9%	28,1%
	Orta-Düşük Teknoloji	49,2%	50,8%
	Orta-Yüksek Teknoloji	45,8%	54,2%
	Yüksek Teknoloji	38,6%	61,4%

Tablo 2.42. Cinsiyete Göre İşe Dair Karar/Tasarım Süreçlerinde Etkililik

		<i>İşe dair karar/tasarım süreçlerinde ne kadar etkilisiniz?</i>				
		Biraz etkiliyim	Cevap yok	Çok etkiliyim	Etkiliyim	Hiç etkili değilim
Cinsiyet	Erkek	21,2%	4,2%	21,5%	42,4%	10,6%
	Kadın	35,4%	7,7%	15,1%	34,9%	6,9%

Tablo 2.43. Cinsiyete Göre Haftalık Ortalama Çalışma Süresi

		<i>Haftalık ortalama çalışma süreniz ne kadar?</i>				
		0-30 saat (30 dahil)	30-45 saat (45 dahil)	45-55 saat (55 dahil)	55 saatten fazla	Cevap yok
Cinsiyet	Erkek	2,3%	28,6%	38,3%	24,8%	6,1%
	Kadın	4,3%	36,0%	36,3%	14,0%	9,4%

Tablo 2.44. Mühendislik Alanına Göre Haftalık Ortalama Çalışma Süresi

		<i>Haftalık ortalama çalışma süreniz ne kadar?</i>				
		0-30 saat (30 dahil)	30-45 saat (45 dahil)	45-55 saat (55 dahil)	55 saatten fazla	Cevap yok
Mühendislik alanınız	Gıda	3,5%	32,1%	38,4%	19,2%	6,7%
	Kimya		36,8%	44,7%	10,5%	7,9%
	Ziraat	3,6%	33,9%	19,6%	23,2%	19,6%

Tablo 2.45. Aylık Düzenli İş Gelirine Göre Haftalık Ortalama Çalışma Süresi

		<i>Haftalık ortalama çalışma süreniz ne kadar?</i>				
		0-30 saat (30 dahil)	30-45 saat (45 dahil)	45-55 saat (55 dahil)	55 saatten fazla	Cevap yok
Aylık düzenli iş gelirinizi belirtir misiniz (Net ele geçen)?	1000'in altı	3,8%	7,7%	30,8%	23,1%	34,6%
	1001-2000	6,1%	33,8%	29,1%	23,6%	7,4%
	2001-3000	2,8%	29,4%	39,3%	21,8%	6,6%
	3001-4000	2,9%	38,0%	38,0%	13,9%	7,3%
	4001-5000	1,7%	37,9%	36,2%	19,0%	5,2%
	5001 ve üstü	1,2%	33,3%	48,1%	11,1%	6,2%

Tablo 2.46. Firmada Çalışan Kişi Sayısına Göre Haftalık Ortalama Çalışma Süresi

		<i>Haftalık ortalama çalışma süreniz ne kadar?</i>				
		0-30 saat (30 dahil)	30-45 saat (45 dahil)	45-55 saat (55 dahil)	55 saatten fazla	Cevap yok
Çalıştığınız ya da sahibi/ortağı olduğunuz firmada kaç kişi çalışıyor?	0-10 kişi	9,1%	36,4%	20,5%	26,1%	8,0%
	100-499 kişi	0,7%	30,9%	48,3%	18,1%	2,0%
	1000 ve üzeri		51,1%	46,8%	2,1%	
	11-49 kişi	5,7%	33,5%	37,1%	21,6%	2,1%
	50-99 kişi	1,1%	28,6%	46,2%	22,0%	2,2%
	500-999 kişi		66,7%	26,7%	6,7%	
	Cevap yok	1,3%	15,6%	20,8%	15,6%	46,8%

Tablo 2.47. Mühendislik Alanına Göre Ek İş Durumu

		<i>Mevcut işiniz dışında ek iş yapıyor musunuz?</i>			
		Cevap yok	Daha fazla kazanmak için yapıyorum.	Geçirimi sağlamak için yapıyorum.	Hayır yapmıyorum.
Mühendislik alanınız	Gıda	4,8%	6,0%	6,9%	82,4%
	Kimya	7,9%	5,3%	15,8%	71,1%
	Ziraat	7,1%	8,9%	14,3%	69,6%

Tablo 2.48. Firmada Çalışan Kişi Sayısına Göre Fazla Mesai Ücreti

		Fazla mesai ücreti alıyor musunuz?				
		Bazen	Cevap yok	Evet	Hayır	Sıklıkla
Çalıştığınız ya da sahibi/ortağı olduğunuz firmada kaç kişi çalışıyor?	0-10 kişi	5,7%	4,5%	12,5%	75,0%	2,3%
	100-499 kişi	10,7%	1,3%	14,8%	72,5%	0,7%
	1000 ve üzeri	10,6%		17,0%	70,2%	2,1%
	11-49 kişi	10,3%	1,5%	16,0%	72,2%	
	50-99 kişi	12,1%	2,2%	7,7%	78,0%	
	500-999 kişi			6,7%	93,3%	
	Cevap yok	2,6%	42,9%	3,9%	50,6%	

Tablo 2.49. Mühendislik Alanına Göre Fiziksel ya da Ruhsal Sağlığı Etkileyen Faktörler

		İş hayatında fiziksel ya da ruhsal sağlığı etkileyen faktörlere maruz kalıyor musunuz?						
		Maruz kaldığım risk yok	Ruhsal sağlığı rahatsız/ tehdit edici davranış	Ruhsal sağlığı etkileyen şiddet ve şiddet eğilimi	Ruhsal sağlığı etkileyen zaman baskısı ve aşırı iş yükü	Fiziksel sağlığı etkileyen kimyasal madde, zararlı gaz	Fiziksel sağlığı etkileyen gürültü	Fiziksel sağlığı etkileyen iş kazası riski
Mühendislik alanınız	Gıda	34,2%	28,7%	4,7%	43,7%	8,9%	17,4%	11,7%
	Ziraat	48,9%	21,3%	6,4%	31,9%	14,9%	17,0%	12,8%
	Kimya	51,5%	27,3%	6,1%	33,3%	6,1%	15,2%	15,2%

Tablo 2.50. İkamet Edilen Yere Göre İşle İlgili Gelecek Kaygısı Duyup-Duymama Durumu

		İşinizle ilgili gelecek kaygısı duyuyor musunuz?		
		Cevap yok	Evet	Hayır
İkamet ettiğiniz yer	Akdeniz	5,0%	80,0%	15,0%
	Ankara	1,8%	76,8%	21,4%
	Cevap yok	37,5%	58,3%	4,2%
	Doğu Anadolu	12,5%	71,9%	15,6%
	Ege	1,9%	75,0%	23,1%
	Güney Doğu Anadolu		84,6%	15,4%
	İç Anadolu		70,7%	29,3%
	İstanbul	7,0%	64,9%	28,1%
	İzmir	3,8%	62,0%	34,2%
	Karadeniz	4,7%	58,1%	37,2%
	Marmara	3,1%	70,1%	26,8%

Tablo 2.51. Medeni Duruma Göre İşle İlgili Gelecek Kaygısı Duyup-Duymama Durumu

		İşinizle ilgili gelecek kaygısı duyuyor musunuz?		
		Cevap yok	Evet	Hayır
Medeni durumunuz	Bekar	4,2%	74,7%	21,1%
	Evli	6,2%	66,1%	27,7%

Tablo 2.52. Aylık Düzenli İş Gelirine Göre Sektör Tercihi

		Seçme şansınız olsa hangisinde çalışmak istersiniz?	
		Kamu sektörü	Özel Sektör
Aylık düzenli iş gelirinizi belirtir misiniz (Net ele geçen)?	1000'in altı	92,3%	7,7%
	1001-2000	88,5%	11,5%
	2001-3000	87,7%	12,3%
	3001-4000	75,2%	24,8%
	4001-5000	60,3%	39,7%
	5001 ve üstü	32,1%	67,9%

Tablo 2.53. Firmanın Teknoloji Yoğunluğuna Göre Sektör Tercihi

		<i>Seçme şansınız olsa hangisinde çalışmak istersiniz?</i>	
		Kamu sektörü	Özel Sektör
Çalıştığınız ya da sahibi/ortağı olduğunuz firmanın teknoloji yoğunluğu nasıl?	Bilmiyorum	75,5%	24,5%
	Düşük Teknoloji	86,9%	13,1%
	Orta-Düşük Teknoloji	79,7%	20,3%
	Orta-Yüksek Teknoloji	67,0%	33,0%
	Yüksek Teknoloji	59,1%	40,9%

Tablo 2.54. Mühendislik Alanına Göre Yeniden Mühendislik Mesleğini Seçip-Seçmeme

		<i>Şimdi seçme şansınız olsa mühendislik mesleğini seçer miydiniz?</i>		
		Cevap yok	Evet	Hayır
Mühendislik alanınız	Gıda	4,4%	44,3%	51,3%
	Kimya	7,9%	55,3%	36,8%
	Ziraat	8,9%	66,1%	25,0%

Tablo 2.55. Firmanın Teknoloji Yoğunluğuna Göre Yaşanılan Şehre Gelme Nedeni

		Yaşadığınız şehre hangi nedenle geldiniz?				
		Ailem burada yaşamaya karar verdiği için geldim	Başka	Burada doğdum büyüdüm	Çalışmak için geldim	Okumak için geldim
Çalıştığınız ya da sahibi/ortağı olduğunuz firmanın teknoloji yoğunluğu nasıl?	Bilmiyorum	14,3%	10,2%	49,0%	20,4%	6,1%
	Düşük Teknoloji	20,9%	6,5%	45,8%	19,0%	7,8%
	Orta-Düşük Teknoloji	17,8%	5,9%	46,2%	22,9%	7,2%
	Orta-Yüksek Teknoloji	12,3%	6,1%	50,8%	25,7%	5,0%
	Yüksek Teknoloji	20,5%	2,3%	25,0%	43,2%	9,1%

Tablo 2.56. Medeni Duruma Göre Gayrimenkul Sahipliği

		Sizin ya da eşinizin gayrimenkulu var mı?	
		Evet	Hayır
Medeni durumunuz	Bekar	18,3%	81,7%
	Evli	51,9%	48,1%

Tablo2.57. Aylık Düzenli İş Gelirine Göre Yaşanılan Konutun Site Durumu

		Yaşadığınız konut site içinde mi?	
		Evet	Hayır
Aylık düzenli iş gelirinizi belirtir misiniz (Net ele geçen)?	1000'in altı	19,2%	80,8%
	1001-2000	26,4%	73,6%
	2001-3000	29,4%	70,6%
	3001-4000	35,8%	64,2%
	4001-5000	41,4%	58,6%
	5001 ve üstü	63,0%	37,0%

Tablo 2.58. Firmanın Teknoloji Yoğunluğuna Göre İş Dışında İşyerinden Görüşülen Kişiler

		İş dışında işyerinden daha çok kimlerle görüşüyorsunuz?				
		Cevap yok	İdari personelden arkadaşlarla	İşçi arkadaşlarla	İşverenle	Mühendis arkadaşlarla
Çalıştığınız ya da sahibi/ortaklığı olduğunuz firmanın teknoloji yoğunluğu nasıl?	Bilmiyorum	77,6%	2,0%	4,1%	2,0%	14,3%
	Düşük Teknoloji	24,2%	20,9%	15,0%	15,0%	24,8%
	Orta-Düşük Teknoloji	17,8%	33,1%	16,5%	7,6%	25,0%
	Orta-Yüksek Teknoloji	13,4%	29,1%	12,8%	9,5%	35,2%
	Yüksek Teknoloji	9,1%	27,3%	6,8%	4,5%	52,3%

Tablo 2.59. Cinsiyete Göre Kentte Katılım Gösterilen Sosyal Etkinlikler

		<i>Kentte katıldığınız sosyal etkinlikler nelerdir?</i>								
		Bölgede katıldığım herhangi bir etkinlik yok.	Hobi kursları	Spor aktiviteleri	Restoran ya da bara gidiyorum.	Dernek, oda, lokale gidiyorum.	Kafe, lokanta, kahveye gidiyorum.	Sinemaya gidiyorum.	Tiyatroya gidiyorum.	AVM'ye gidiyorum.
Cinsiyetiniz	Kadın	14,8%	7,1%	29,0%	26,3%	7,7%	66,9%	52,7%	21,0%	61,8%
	Erkek	9,9%	4,5%	36,0%	27,7%	15,1%	64,0%	42,5%	15,8%	61,0%

Tablo 2.60. Aylık Düzenli İş Gelirine Göre Kentte Katılım Gösterilen Sosyal Etkinlikler

		<i>Kentte katıldığınız sosyal etkinlikler nelerdir?</i>								
		Bölgede katıldığım herhangi bir etkinlik yok.	Hobi kursları	Spor aktiviteleri	Restoran ya da bara gidiyorum.	Dernek, oda, lokale gidiyorum.	Kafe, lokanta, kahveye gidiyorum.	Sinemaya gidiyorum.	Tiyatroya gidiyorum.	AVM'ye gidiyorum.
Aylık düzenli iş gelirinizi belirler misiniz? (Net ele geçen)	1000'in altı	24,0%	4,0%	20,0%	16,0%	8,0%	56,0%	32,0%	20,0%	40,0%
	1001-2000	17,6%	6,3%	26,8%	20,4%	9,2%	64,8%	39,4%	12,7%	57,0%
	2001-3000	12,6%	2,0%	27,8%	24,7%	6,6%	69,7%	51,5%	16,7%	65,7%
	3001-4000	8,5%	13,1%	41,5%	26,2%	13,1%	62,3%	53,1%	20,0%	66,9%
	4001-5000	17,9%	1,8%	30,4%	39,3%	21,4%	60,7%	42,9%	26,8%	60,7%
	5001 ve üstü	2,5%	6,3%	43,0%	40,5%	16,5%	68,4%	54,4%	25,3%	57,0%

Tablo 2.61. İkamet Edilen Yere Göre Kentte Katılım Gösterilen Sosyal Etkinlikler

	<i>Kentte katıldığınız sosyal etkinlikler nelerdir?</i>									
	AVM'ye gidiyorum.	Tiyatroya gidiyorum.	Sinemaya gidiyorum.	Kafe, lokanta, kahveye gidiyorum.	Dernek, oda, lokale gidiyorum.	Restoran ya da bara gidiyorum.	Spor aktiviteleri	Hobi kursları	Bölgede katıldığım herhangi bir etkinlik yok.	
Akdeniz	66,7%	23,1%	48,7%	62,8%	10,3%	24,4%	30,8%	6,4%	15,4%	
Ankara	60,0%	30,9%	49,1%	69,1%	10,9%	29,1%	29,1%	5,5%	14,5%	
Doğu Anadolu	57,1%	10,7%	35,7%	60,7%	7,1%	3,6%	17,9%	10,7%	14,3%	
Ege	63,5%	3,8%	48,1%	73,1%	9,6%	30,8%	32,7%	1,9%	5,8%	
Güney Doğu Anadolu	53,8%	15,4%	38,5%	57,7%	11,5%	15,4%	26,9%	3,8%	26,9%	
İç Anadolu	58,6%	10,3%	34,5%	65,5%	10,3%	12,1%	36,2%	5,2%	13,8%	
İstanbul	66,1%	25,7%	54,1%	66,1%	13,8%	34,9%	37,6%	9,2%	8,3%	
İzmir	54,5%	22,1%	42,9%	63,6%	7,8%	37,7%	29,9%	3,9%	10,4%	
Karadeniz	66,7%	21,4%	50,0%	66,7%	11,9%	28,6%	33,3%		11,9%	
Marmara	60,2%	14,0%	55,9%	66,7%	14,0%	28,0%	34,4%	8,6%	12,9%	

İkamet ettiğiniz yer

Tablo 2.62. Cinsiyete Göre Türkiye'nin Temel Sorunları

		Sizce Türkiye'nin temel sorunları nelerdir?							
Cinsiyet		İşsizlik	Kadına şiddet	Terör ve şiddet olayları	Sosyal devletin zayıflaması	Hukukun siyasallaşması	Yolsuzluk	Siyasi yozlaşma/kırlı siyaset	Ülkenin kötü yönetilmesi
	Kadın		57,1%	41,1%	60,1%	38,7%	44,6%	41,1%	39,9%
Erkek		54,2%	27,8%	57,3%	45,5%	50,3%	42,0%	44,4%	39,6%

Tablo 2.63. Mühendislik Alanına Göre Türkiye'nin Temel Sorunları

		Sizce Türkiye'nin temel sorunları nelerdir?									
Mühendislik alanımız		Aşırı güçlü ve dengelenmemiş bir iktidarın varlığı	İşsizlik	İnsan hakları ve demokratikleşme	Laikliğe yönelik tehditler	Terör ve şiddet olayları	Sosyal devletin zayıflaması	Hukukun siyasallaşması	Yolsuzluk	Siyasi yozlaşma/kırlı siyaset	Ülkenin kötü yönetilmesi
	Gıda		31,5%	55,7%	38,7%	30,7%	58,7%	41,2%	46,9%	41,5%	41,7%
Ziraat		30,8%	53,8%	38,5%	28,8%	67,3%	40,4%	48,1%	42,3%	40,4%	30,8%
Kimya		48,6%	60,0%	42,9%	48,6%	48,6%	54,3%	51,4%	40,0%	48,6%	54,3%

Tablo 2.64. İkamet Edilen Yere Göre Türkiye'nin Temel Sorunları

Sizce Türkiye'nin temel sorunları nelerdir?	
İkamet ettiğiniz yer	İşsizlik
	İnsan hakları ve demokratikleşme
	Laikliğe yönelik tehditler
	Kadına şiddet
	Terör ve şiddet olayları
	Sosyal devletin zayıflaması
	Hukukun siyasallaşması
	Yolsuzluk
	Siyasi yozlaşma/kirli siyaset
	Ülkenin kötü yönetilmesi
	Emeğe karşı tutum
	Akdeniz
Ankara	47,3% 49,1% 36,4% 32,7% 58,2% 38,2% 45,5% 36,4% 36,4% 29,1% 27,3%
Doğu Anadolu	57,7% 15,4% 7,7% 11,5% 57,7% 11,5% 23,1% 50,0% 42,3% 15,4% 34,6%
Ege	56,0% 28,0% 30,0% 26,0% 54,0% 40,0% 54,0% 44,0% 46,0% 36,0% 26,0%
Güney Doğu Anadolu	46,2% 38,5% 26,9% 26,9% 61,5% 34,6% 38,5% 34,6% 42,3% 38,5% 26,9%
İç Anadolu	57,9% 29,8% 21,1% 29,8% 68,4% 28,1% 40,4% 35,1% 38,6% 35,1% 29,8%
İstanbul	54,3% 40,0% 29,5% 44,8% 56,2% 53,3% 52,4% 41,9% 41,0% 39,0% 43,8%
İzmir	55,8% 51,9% 46,8% 46,8% 57,1% 54,5% 55,8% 51,9% 58,4% 48,1% 42,9%
Karadeniz	53,7% 26,8% 22,0% 36,6% 68,3% 26,8% 39,0% 31,7% 34,1% 31,7% 34,1%
Marmara	59,1% 36,6% 32,3% 36,6% 61,3% 39,8% 47,3% 34,4% 33,3% 30,1% 35,5%

Tablo 2.65. Cinsiyete Göre Odaya Üye Olmanın Belirleyici Nedenleri*Odaya üye misiniz? Üye olmanızın belirleyici nedeni nedir?*

	Yasal zorunluluk olduğu için	39,2%	
	Ülke gündemine Odam aracılığıyla müdahil olabilmek için	7,4%	2,9%
	Odanın yetki belgesi verdiği bir alanda çalıştığım için	20,3%	19,7%
	Mühendislere özgü sorunları çözümü için	9,0%	7,7%
	Meslektaşlarımla iletişime geçmek için	4,5%	5,1%
	Mesleğimdeki gelişmeleri izlemek için	10,6%	16,3%
	İş bulmama yardımcı olacağı düşüncesiyle	3,2%	8,3%
	Fikrim yok	1,6%	1,1%
	Başka	4,2%	2,9%
Erkek			
Kadın			
Cinsiyet			

Tablo 2.66. Mühendislik Alanına Göre Odaya Üye Olmanın Belirleyici Nedenleri

Odaya üye misiniz? Üye olmanızın belirleyici nedeni nedir?		
	Yasal zorunluluk olduğu için	40,2%
	Ülke gündemine Odam aracılığıyla müdahil olabilmek için	4,2%
	Odanın yetki belgesi verdiği bir alanda çalıştığım için	18,9%
	Mühendislere özgü sorunları çözümü için	7,6%
	Meslektaşlarımla iletişime geçmek için	4,4%
	Mesleğimdeki gelişmeleri izlemek için	13,1%
	İş bulmama yardımcı olacağı düşüncesiyle	6,5%
	Fikrim yok	1,6%
	Başka	3,5%
Gıda		
Kimya		
Ziraat		
Mühendislik alanınız		

Tablo 2.67. Aylık Düzenli İş Gelirine Göre Odaya Üye Olmanın Belirleyici Nedenleri

		<i>Odaya üye misiniz? Üye olmanızın belirleyici nedeni nedir?</i>					
		1000'in altı	1001-2000	2001-3000	3001-4000	4001-5000	5001 ve üstü
Başka		3,8%	2,7%	2,8%	2,2%	5,2%	7,4%
Fikrim yok			1,4%	1,9%	0,7%	1,7%	1,2%
İş bulmama yardımcı olacağı düşüncesiyle		7,7%	10,1%	4,7%	7,3%	1,7%	1,2%
Mesleğimdeki gelişmeleri izlemek için		19,2%	12,2%	12,3%	16,8%	13,8%	12,3%
Meslektaşlarımla iletişime geçmek için			5,4%	2,4%	5,1%	6,9%	9,9%
Mühendislere özgü sorunları çözümü için		11,5%	8,8%	7,1%	4,4%	6,9%	17,3%
Odanın yetki belgesi verdiği bir alanda çalıştığım için		15,4%	16,2%	21,8%	22,6%	22,4%	17,3%
Ülke gündemine Odam aracılığıyla müdahil olabilmek için			2,0%	4,3%	5,8%	10,3%	8,6%
Yasal zorunluluk olduğu için		42,3%	41,2%	42,7%	35,0%	31,0%	24,7%

Aylık düzenli iş gelirinizi belirtir misiniz (Net ele geçen)?

Tablo 2.68. İkamet Edilen Yere Göre Odaya Üye Olmanın Belirleyici Nedenleri

İkamet ettiğiniz yer	Odaya üye misiniz? Üye olmanızın belirleyici nedeni nedir?									
	Başka	Fikrim yok	İş bulmama yardımcı olacağı düşüncesiyle	Mesleğimdeki gelişmeleri izlemek için	Meslektaşarımla iletişime geçmek için	Mühendislere özgü sorunları çözümü için	Odanın yetki belgesi verdiği bir alanda çalıştığım için	Ülke gündemine Odam aracılığıyla müdahil olabilmek için	Yasal zorunluluk olduğu için	
Akdeniz	2,5%	8,8%	18,8%	3,8%	3,8%	3,8%	16,3%	7,5%	38,8%	
Ankara	5,4%	7,1%	8,9%	16,1%	1,8%	16,1%	17,9%	8,9%	28,6%	
Cevap yok	4,2%	8,3%	12,5%	4,2%	4,2%	4,2%	29,2%	8,3%	29,2%	
Doğu Anadolu	6,3%	3,1%	9,4%	9,4%	3,1%	9,4%	15,6%	3,1%	46,9%	
Ege	7,7%	3,1%	15,4%	7,7%	13,5%	7,7%	17,3%	5,8%	32,7%	
Güney Doğu Anadolu	3,8%	7,7%	11,5%	7,7%	3,4%	7,7%	26,9%	3,8%	38,5%	
İç Anadolu	3,4%	12,1%	10,3%	8,6%	3,4%	8,6%	17,2%		43,1%	
İstanbul	1,8%	5,3%	20,2%	13,2%	5,3%	13,2%	14,0%	7,9%	30,7%	
İzmir	1,3%	3,8%	13,9%	5,1%	3,8%	5,1%	27,8%	3,8%	40,5%	
Karadeniz	2,3%	4,7%	4,7%	4,7%	7,0%	4,7%	25,6%	2,3%	48,8%	
Marmara	4,1%	5,2%	11,3%	7,2%	5,2%	7,2%	22,7%	2,1%	40,2%	

Tablo 2.69. Mühendislik Alanına Göre Bugüne Kadar Katılım Gösterilen Oda Faaliyetleri

		<i>Bugüne kadar hangi oda faaliyetlerine katıldınız?</i>							
		Hıçbir faaliyete katılmadım	Baska	Toplumsal ve/veya kültürel amaçlı etkinlikler	Miting ve/veya yürüyüş organizasyonları	Gezi, piknik gibi sosyalleşme amaçlı faaliyetler	Bilimsel amaçlı toplantılar	Genel kurul vb. organların toplantıları	Mesleki eğitim programları
Mühendislik alanınız	Gıda	51,9%	5,8%	8,2%	6,3%	15,1%	12,8%	15,4%	32,5%
	Ziraat	40,0%	2,0%	16,0%	14,0%	16,0%	14,0%	20,0%	44,0%
	Kimya	29,4%	5,9%	11,8%	11,8%	20,6%	26,5%	17,6%	52,9%

Tablo 2.70. İZP Kapsamında İstihdam Durumuna Göre Bugüne Kadar Katılım Gösterilen Oda Faaliyetleri

		<i>Bugüne kadar hangi oda faaliyetlerine katıldınız?</i>							
		Hıçbir faaliyete katılmadım	Baska	Toplumsal ve/veya kültürel amaçlı etkinlikler	Miting ve/veya yürüyüş organizasyonları	Gezi, piknik gibi sosyalleşme amaçlı faaliyetler	Bilimsel amaçlı toplantılar	Genel kurul vb. organların toplantıları	Mesleki eğitim programları
İstihdamı zorunlu personel (İZP) kapsamında mı istihdam ediliyor-sunuz?	Evet	51,8%	4,8%	6,6%	5,7%	13,0%	12,3%	12,3%	31,0%
	Hayır	45,6%	6,3%	12,2%	9,6%	19,3%	15,6%	21,1%	39,6%

Tablo 2.71. İkamet Edilen Yere Göre Bugüne Kadar Katılım Gösterilen Oda Faaliyetleri

	Bugüne kadar hangi oda faaliyetlerine katıldınız?							
	Mesleki eğitim programları	Genel kurul vb. organların toplantıları	Bilimsel amaçlı toplantılar	Gezi, piknik gibi sosyalleşme amaçlı faaliyetler	Miting ve/veya yürüyüş organizasyonları	Toplumsal ve/veya kültürel amaçlı etkinlikler	Başka	Hiçbir faaliyete katılmadım
Akdeniz	30,7%	12,0%	13,3%	20,0%	6,7%	8,0%	4,0%	48,0%
Ankara	49,1%	30,9%	16,4%	14,5%	14,5%	9,1%	9,1%	40,0%
Doğu Anadolu	17,9%	7,1%	10,7%	7,1%	3,6%	7,1%		75,0%
Ege	28,0%	14,0%	10,0%	14,0%	10,0%	12,0%	8,0%	52,0%
Güney Doğu Anadolu	23,1%	11,5%	11,5%	7,7%			3,8%	73,1%
İç Anadolu	34,5%	13,8%	22,4%	19,0%		8,6%		48,3%
İstanbul	49,5%	23,4%	15,0%	25,2%	9,3%	12,1%	7,5%	33,6%
İzmir	35,5%	18,4%	19,7%	19,7%	14,5%	14,5%	6,6%	50,0%
Karadeniz	22,0%	4,9%	9,8%	7,3%	2,4%	4,9%	12,2%	56,1%
Marmara	31,5%	12,0%	7,6%	6,5%	4,3%	3,3%	2,2%	56,5%

İkamet ettiğiniz yer

Tablo 2.72. Mühendislik Alanına Göre Odaya Üye Olmanın Sağladığı Faydalar

		<i>Odaya üye olmanın size sağladığı ne gibi faydalar vardır?</i>							
			Bilimsel/mesleki amaçlı etkinliklerden yararlanma	Cevap yok	Meslek standartlarının belirlenmesi ve meslek mensuplarının yetki ve sorumluluklarının tanımlanması	Meslektaşların kullanımını açısından altyapı imkanları (bina, lokal, kütüphane) sunması	Sağladığı bir avantaj yoktur	Sosyal ve ekonomik haklarımızı koruyucu ve geliştirici politikalar	Toplumsal ve kültürel amaçlı etkinlikler
Mühendislik alanınız	Gıda	8,1%	9,2%	5,6%	13,9%	0,9%	49,4%	10,6%	2,3%
	Kimya		21,1%	5,3%	21,1%	2,6%	28,9%	13,2%	7,9%
	Ziraat	1,8%	14,3%	12,5%	19,6%	1,8%	33,9%	12,5%	3,6%

Tablo 2.73. Aylık Düzenli İş Gelirine Göre Odaya Üye Olmanın Sağladığı Faydalar

		<i>Odaya üye olmanın size sağladığı ne gibi faydalar vardır?</i>							
			Başka	Cevap yok	Meslek standartlarının belirlenmesi ve meslek mensuplarının yetki ve sorumluluklarının tanımlanması	Meslektaşlarının kullanımını açısından altyapı imkanları (bina, lokal, kütüphane) sunması	Sağladığı bir avantaj yoktur	Sosyal ve ekonomik haklarımızı koruyucu ve geliştirici politikalar	Toplumsal ve kültürel amaçlı etkinlikler
Aylık düzenli iş gelirinizi belirtir misiniz (Net ele geçen)?	1000'in altı	7,7%	15,4%	3,8%	11,5%		61,5%		
	1001-2000	7,4%	8,1%	5,4%	17,6%	0,7%	50,7%	8,8%	1,4%
	2001-3000	6,6%	9,5%	5,7%	11,4%	1,4%	48,8%	12,8%	3,8%
	3001-4000	6,6%	12,4%	8,0%	16,1%	0,7%	44,5%	10,2%	1,5%
	4001-5000	10,3%	10,3%	5,2%	15,5%	1,7%	34,5%	15,5%	6,9%
	5001 ve üstü	6,2%	11,1%	7,4%	17,3%	1,2%	43,2%	11,1%	2,5%

Tablo 2.74. Aylık Düzenli İş Gelirine Göre Odanın Öncelikli Faaliyet Alanına Dair Tercihler

		<i>Hangi faaliyet alanı odanın öncelikli ilgi alanı olmalıdır?</i>						
		Bilimsel ve mesleki kongre vb. etkinlikler ve yayınlar yoluyla mesleğe ve meslektaşların gelişimine katkıda bulunmak	Cevap yok	Meslektaşların ekonomik ve sosyal haklarını koruyucu, geliştirici politikalar üretmek	Tüm toplum kesimlerinin demokratik hak ve özgürlüklerinin korunmasında etkili bir rol üstlenmek	Uzmanlık alanlarının ülke ve toplum yaşamını ilgilendiren konularında meslektaşlarını ve kamuoyunu bilgilendirmek	Ürettiği politikaların hayata geçirilmesi yönünde demokratik girişimlerde bulunmak	Üyelerin kullanımını için bina, lokal, kitaplık gibi bazı sosyal imkanları oluşturmak
Aylık düzenli iş gelirinizi belirtir misiniz (Net ele geçen)?	1000'in altı	23,1%		57,7%	3,8%	3,8%	11,5%	
	1001-2000	18,2%	6,8%	63,5%	2,0%	2,7%	5,4%	1,4%
	2001-3000	9,0%	9,5%	60,7%	1,9%	4,7%	13,3%	0,9%
	3001-4000	17,5%	8,0%	54,0%	2,2%	6,6%	10,9%	0,7%
	4001-5000	17,2%	6,9%	46,6%		3,4%	22,4%	3,4%
	5001 ve üstü	25,9%	4,9%	49,4%	4,9%	11,1%	3,7%	

Tablo 2.75. İkamet Edilen Yere Göre Odanın Öncelikli Faaliyet Alanına Dair Tercihler*Hangi faaliyet alanı odanın öncelikli ilgi alanı olmalıdır?*

İkamet ettiğiniz yer	Bilimsel ve mesleki kongre vb. etkinlikler ve yayınlar yoluyla mesleğe ve meslektaşların gelişimine katkıda bulunmak	Cevap yok	Meslektaşların ekonomik ve sosyal haklarını koruyucu, geliştirici politikalar üretmek	Tüm toplum kesimlerinin demokratik hak ve özgürlüklerinin korunmasında etkili bir rol üstlenmek	Uzmanlık alanlarının ülke ve toplum yaşamını ilgilendiren konularında meslektaşlarını ve kamuoyunu bilgilendirmek	Ürettiği politikaların hayata geçirilmesi yönünde demokratik girişimlerde bulunmak	Üyelerin kullanımını için bina, lokal, kitaplık gibi bazı sosyal imkanları oluşturmak
	Akdeniz	20,0%	3,8%	48,8%	1,3%	7,5%	15,0%
Ankara	10,7%	5,4%	67,9%		1,8%	14,3%	
Cevap yok	4,2%	45,8%	33,3%			12,5%	4,2%
Doğu Anadolu	25,0%	21,9%	53,1%				
Ege	11,5%	7,7%	69,2%		7,7%	3,8%	
Güney Doğu Anadolu	23,1%	3,8%	46,2%	3,8%	7,7%	15,4%	
İç Anadolu	20,7%	1,7%	67,2%		1,7%	8,6%	
İstanbul	20,2%	7,9%	48,2%	3,5%	6,1%	13,2%	0,9%
İzmir	11,4%	3,8%	59,5%	3,8%	8,9%	11,4%	1,3%
Karadeniz	16,3%	7,0%	62,8%	2,3%	2,3%	7,0%	2,3%
Marmara	13,4%	4,1%	61,9%	5,2%	6,2%	9,3%	

Tablo 2.76. İkamet Edilen Yere Göre İş Dışında İş Arkadaşlarıyla Görüşülen Yerler

		İş dışında iş arkadaşlarınızla nerede görüşüyorsunuz?							
		İş dışında iş arkadaşlarımla görüşmüyorum.	Evde ailelerimizle buluşuyoruz.	Mahallede bir araya geldiğimiz mekanlar var.	Meslek Odasında görüşüyoruz.	Şehir merkezinde randevulararak buluşuyoruz.	Köy, hemşehri derneklerinde, lokalde görüşüyoruz.,	Şirketin sosyal tesislerinde görüşüyoruz.	Başka
İkamet ettiğiniz yer	Akdeniz	44,7%	15,8%		2,6%	23,7%	2,6%	3,9%	19,7%
	Ankara	45,3%	13,2%	1,9%	5,7%	32,1%		3,8%	9,4%
	Doğu Anadolu	46,4%	10,7%	3,6%		39,3%	7,1%		10,7%
	Ege	43,8%	16,7%	6,3%		27,1%	4,2%	2,1%	16,7%
	Güney Doğu Anadolu	42,3%	30,8%			38,5%	7,7%	3,8%	7,7%
	İç Anadolu	37,9%	20,7%	6,9%	3,4%	24,1%	1,7%	3,4%	17,2%
	İstanbul	36,1%	14,8%	6,5%	2,8%	41,7%	1,9%	2,8%	11,1%
	İzmir	61,3%	8,0%	4,0%	4,0%	25,3%		2,7%	8,0%
	Karadeniz	47,6%	23,8%	9,5%		26,2%	2,4%	2,4%	11,9%
	Marmara	44,0%	13,2%	8,8%	1,1%	26,4%	1,1%	4,4%	15,4%

Tablo 2.77. Cinsiyete Göre Mühendislik Mesleğini Seçmede Etkili Olan Faktörler

		<i>Mühendislik mesleğini seçmenizde etkili olan faktörler nelerdir?</i>							
		Üniversite sınavı	İş bulma ve maddi olanakları	Kendi işimi kurma olanağı	Toplumdaki saygınlığı	Mesleğe duyduğum ilgi	Ailenin yönlendirmesi	Kariyer imkanı	Başka
Cinsiyetiniz	Kadın	52,6%	18,9%	7,0%	11,6%	34,0%	27,6%	13,4%	13,1%
	Erkek	44,8%	24,8%	10,1%	11,1%	29,7%	21,2%	12,7%	21,9%

Tablo 2.78. Cinsiyete Göre İşe Gidiş-Gelişte Kullanılan Araçlar

		İşe hangi araçla gidip-geliyorsunuz?						
		Başka	Cevap yok	Özel arabayla	Servisle	Şirketin sağladığı özel araçla	Toplu taşımayla	Yaya olarak
Cinsiyet	Erkek	2,9%	4,8%	22,2%	22,5%	22,2%	20,3%	5,1%
	Kadın	2,6%	6,6%	18,9%	32,3%	9,1%	26,3%	4,3%

Tablo 2.79. Cinsiyete Göre Mühendislik Mesleğini Seçip-Seçmeme

		Şimdi seçme şansınız olsa mühendislik mesleğini seçer miydiniz?		
		Cevap yok	Evet	Hayır
Cinsiyet	Erkek	6,8%	49,8%	43,4%
	Kadın	3,4%	44,0%	52,6%

Tablo 2.80. Cinsiyete Göre Aylık Düzenli İş Geliri

		Aylık düzenli iş gelirinizi belirtir misiniz (Net ele geçen)?					
		1000'in altı	1001- 2000	2001- 3000	3001- 4000	4001- 5000	5001 ve üstü
Cinsiyet	Erkek	3,2%	13,8%	29,3%	22,8%	11,9%	19,0%
	Kadın	4,6%	30,0%	34,3%	18,9%	6,0%	6,3%

Tablo 2.81. Cinsiyete Göre Bugüne Kadar Katılım Gösterilen Oda Faaliyetleri

		Bugüne kadar hangi oda faaliyetlerine katıldınız?							
		Mesleki eğitim programları	Genel kurul vb. organların toplantıları	Bilimsel amaçlı toplantılar	Gezi, piknik gibi sosyalleşme amaçlı faaliyetler	Miting ve/veya yürüyüş organizasyonları	Toplumsal ve/veya kültürel amaçlı etkinlikler	Baska	Hiçbir faaliyete katılmadım
Cinsiyetiniz	Kadın	32,1%	12,2%	11,0%	14,6%	5,4%	7,1%	4,5%	52,1%
	Erkek	37,4%	20,3%	16,8%	16,4%	9,4%	11,2%	6,6%	46,9%

Tablo 2.82. Cinsiyete Göre İZP Kapsamında İstihdam Durumu

		İstihdamı zorunlu personel (İZP) kapsamında mı istihdam ediliyorsunuz?		
		Cevap yok	Evet	Hayır
Cinsiyet	Erkek	4,5%	48,9%	46,6%
	Kadın	6,9%	54,3%	38,9%

Tablo 2.83. İZP Kapsamında İstihdam Durumuna Göre Aylık Düzenli İş Geliri

		Aylık düzenli iş gelirinizi belirtir misiniz (Net ele geçen)?					
		1000'in altı	1001-2000	2001-3000	3001-4000	4001-5000	5001 ve üstü
İstihdamı zorunlu personel (İZP) kapsamında mı istihdam ediliyorsunuz?	Cevap yok	21,1%	13,2%	26,3%	21,1%	10,5%	7,9%
	Evet	2,0%	24,9%	36,5%	21,1%	8,2%	7,3%
	Hayır	3,9%	20,6%	27,0%	20,3%	9,3%	18,9%

Tablo 2.84. İkamet Edilen Yere Göre İZP Kapsamında İstihdam Durumu

		İstihdamı zorunlu personel (İZP) kapsamında mı istihdam ediliyorsunuz?		
		Cevap yok	Evet	Hayır
İkamet ettiğiniz yer	Akdeniz	6,2%	58,8%	35,0%
	Ankara	8,9%	44,6%	46,4%
	Cevap yok	37,5%	45,8%	16,7%
	Doğu Anadolu	12,5%	50,0%	37,5%
	Ege	5,8%	46,2%	48,1%
	Güney Doğu Anadolu		69,2%	30,8%
	İç Anadolu		69,0%	31,0%
	İstanbul	1,8%	39,5%	58,8%
	İzmir	3,8%	48,1%	48,1%
	Karadeniz	2,3%	60,5%	37,2%
	Marmara	6,2%	53,6%	40,2%

Tablo 2.85. İZP Kapsamında İstihdam Durumuna Göre Firmanın Sermaye Yapısı

		Çalıştığınız ya da sahibi/ortağı olduğunuz firmanın sermaye yapısı nedir?			
		%100 yabancı	%100 yerli	Bilmiyorum	Yabancı ortaklı
İstihdamı zorunlu personel (IZP) kapsamında mı istihdam ediliyorsunuz?	Cevap yok		21,1%	78,9%	
	Evet	3,8%	90,6%	1,8%	3,8%
	Hayır	10,7%	77,6%	4,6%	7,1%

Tablo 2.86. İZP Kapsamında İstihdam Durumuna Göre Firmanın Aile İşletmesi Olup-Olmaması

		Çalıştığınız ya da sahibi/ortağı olduğunuz firma bir aile işletmesi midir?		
		Bilmiyorum	Evet	Hayır
İstihdamı zorunlu personel (IZP) kapsamında mı istihdam ediliyorsunuz?	Cevap yok	78,9%	13,2%	7,9%
	Evet	1,2%	71,6%	27,2%
	Hayır	2,8%	49,8%	47,3%

Tablo 2.87. İZP Kapsamında İstihdam Durumuna Göre Firmanın Üretimi

		Çalıştığınız ya da sahibi/ortağı olduğunuz firma üretimi kimin için yapıyor?		
		Başka bir firma için	Bilmiyorum	Doğrudan tüketici / perakendeci firma için
İstihdamı zorunlu personel (İZP) kapsamında mı istihdam ediliyorsunuz?	Cevap yok	2,6%	92,1%	5,3%
	Evet	18,1%	2,0%	79,8%
	Hayır	22,8%	12,1%	65,1%

Tablo 2.88. İZP Kapsamında İstihdam Durumuna Göre Firmanın Tescilli Marka Ürünleri

		Çalıştığınız ya da sahibi/ortağı olduğunuz firmanın tescilli marka ürünü/ürünleri var mı?		
		Bilmiyorum	Evet	Hayır
İstihdamı zorunlu personel (İZP) kapsamında mı istihdam ediliyorsunuz?	Cevap yok	97,4%	2,6%	
	Evet	2,9%	63,2%	33,9%
	Hayır	11,7%	49,8%	38,4%

Tablo 2.89. Firmada Çalışan Kişi Sayısına Göre İZP Kapsamında İstihdam Durumu

		İstihdamı zorunlu personel (İZP) kapsamında mı istihdam ediliyorsunuz?		
		Cevap yok	Evet	Hayır
Çalıştığınız ya da sahibi/ortağı olduğunuz firmada kaç kişi çalışıyor?	0-10 kişi	2,3%	46,6%	51,1%
	100-499 kişi		51,7%	48,3%
	1000 ve üzeri		23,4%	76,6%
	11-49 kişi	0,5%	67,0%	32,5%
	50-99 kişi	2,2%	67,0%	30,8%
	500-999 kişi		13,3%	86,7%
	Cevap yok	42,9%	26,0%	31,2%

Tablo 2.90. İZP Kapsamında İstihdam Durumuna Göre Görev Tanımı

		İşyerinizde bir görev tanımınız var mı?			
		Cevap yok	Hayır, yok.	Var, ama başka görevler de veriliyorlar.	Var, başka görev verilmiyor.
İstihdamı zorunlu personel (İZP) kapsamında mı istihdam ediliyorsunuz?	Cevap yok	92,1%		5,3%	2,6%
	Evet	1,2%	4,4%	68,7%	25,7%
	Hayır	4,6%	11,4%	47,3%	36,7%

Tablo 2.91. İZP Kapsamında İstihdam Durumuna Göre İşe Dair Karar/Tasarım Süreçlerinde Etkililik

		İşe dair karar/tasarım süreçlerinde ne kadar etkilisiniz?				
		Biraz etkiliyim	Cevap yok	Çok etkiliyim	Etkiliyim	Hiç etkili değilim
İstihdamı zorunlu personel (İZP) kapsamında mı istihdam ediliyorsunuz?	Cevap yok	5,3%	86,8%		7,9%	
	Evet	33,0%	1,5%	17,5%	39,5%	8,5%
	Hayır	26,7%	0,7%	21,4%	41,3%	10,0%

Tablo 2.92. İZP Kapsamında İstihdam Durumuna Göre Sektör Tercih

		Seçme şansınız olsa hangisinde çalışmak istersiniz?	
		Kamu sektörü	Özel Sektör
İstihdamı zorunlu personel (İZP) kapsamında mı istihdam ediliyorsunuz?	Cevap yok	78,9%	21,1%
	Evet	80,4%	19,6%
	Hayır	70,8%	29,2%

Tablo 2.93. İZP Kapsamında İstihdam Durumuna Göre İş Dışında İşyerinden Görüşülen Kişiler

		İş dışında işyerinden daha çok kimlerle görüşüyorsunuz?				
		Cevap yok	İdari personelden arkadaşlarla	İşçi arkadaşlarla	İşverenle	Mühendis arkadaşlarla
İstihdamı zorunlu personel (İZP) kapsamında mı istihdam ediliyorsunuz?	Cevap yok	86,8%	2,6%		2,6%	7,9%
	Evet	18,7%	32,7%	16,7%	13,2%	18,7%
	Hayır	17,1%	22,1%	11,7%	5,3%	43,8%