

Türkiye’de İnşaat Mühendisleri Gerçeği:

İŞ İSTİHDAM ve İŞSİZLİK

Oda Raporu
Nisan 2021



TMMOB

İNŞAAT MÜHENDİSLERİ ODASI

Türkiye’de İnşaat Mühendisleri Gerçeği: İş, İstihdam ve İşsizlik

TMMOB
İnşaat Mühendisleri Odası
Raporu

Nisan 2021



TMMOB İnşaat Mühendisleri Odası
Necatibey Cad.No:57, Kızılay / Ankara
Tel: 0. 312. 294 30 00 Fax: 294 30 88
E-posta: imo@imo.org.tr

Tablo ve Grafikler Listesi	4
Sunuş	7
Teşekkür	9
Giriş	10
1. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	11
2. İNŞAAT MÜHENDİSLERİ: DEMOGRAFİK MANZARA	13
I. Bölüm: Gelir, Geçim ve Borçlanma	17
1. GELİR	17
2. GEÇİM	18
3. BORÇLANMA	20
II. Bölüm: İstihdam	24
1. ÇALIŞMA ALANLARI VE UZMANLIK ALANLARI	24
2. İSTİHDAM BİÇİMLERİ	26
III. Bölüm: İş	29
1. ÜCRETLİ ÇALIŞANLAR	29
Mesleki Bilgi ve Beceri	29
Çalışma Süreleri	33
İşten Çıkarmalar, Ücret Kısıntıları ve Mesleki Gelecek	35
2. KAMUDA ÇALIŞANLAR	38
Mesleki Bilgi ve Beceri	38
Çalışma Süreleri	41
Yükselme ve Terfi	43
İşten Çıkarmalar, Ücret Kısıntıları ve Mesleki Gelecek	45
3. ORTAĞI/SAHİBİ OLDUĞU İŞYERİNDE ÇALIŞANLAR	46
IV. Bölüm: İşsizlik	50
1. İŞSİZLİK DENEYİMLERİ	50
2. İŞSİZ MÜHENDİSLER	51
Kadın Mühendis İşsizliği	53
Genç Mühendis İşsizliği	53
V. Bölüm: Gelecek, Kaygılar ve Talepler	54
1. İŞSİZLİĞİN NEDENLERİ	54
2. YURT İÇİ VE YURT DIŞI ÇALIŞMAK	55
Sonuç: İnşaat Mühendislerinin Bugünü ve Yarını	57
EK 1. Çapraz Tablolar	65
EK 2. Anket	78

Tablo ve Grafikler Listesi

Tablo 1. Cinsiyete Göre Ana Kitle ve Örneklem Dağılımı	11
Tablo 2. Yaş Gruplarına Göre Ana Kitle ve Örneklem Dağılımı	11
Tablo 3. Kayıtlı Olunan Şubeye Göre Ana Kitle ve Örneklem Dağılımı	12
Tablo 4. İnşaat Mühendislerinin Demografik Görünümleri	14
Şekil 1. İnşaat Mühendislerinin Bağlı Oldukları Şubeler	13
Şekil 2. İnşaat Mühendislerinin Anne ve Babalarının Eğitim Durumu	15
Şekil 3. İnşaat Mühendislerinin Annelerinin Çalışma Durumu	15
Şekil 4. İnşaat Mühendislerinin Doğdukları ve İkamet Ettikleri Yer	16
Şekil 5. İnşaat Mühendislerinin Aylık Düzenli Meslek ve Hane Gelirleri	17
Şekil 6. İnşaat Mühendislerinin Ailelerinin İhtiyaçlarını Karşılatabilme Durumu	18
Şekil 7. İnşaat Mühendislerinin Eşlerinin Çalışma Durumu	19
Şekil 8. İnşaat Mühendislerinin Mülkiyet Durumu	19
Şekil 9a. İnşaat Mühendislerinin Borçlanma Durumu	20
Şekil 9b. İnşaat Mühendislerinin Kredi Kullanımı	21
Şekil 9c. İnşaat Mühendislerinin Kredi Kartı Ödemeleri	21
Şekil 9d. İnşaat Mühendislerinin Borç Yapılandırması	22
Şekil 9e. İnşaat Mühendislerinin Tasarruf Eğilimi	23
Şekil 10. İnşaat Mühendislerinin Çalışma Alanları	24
Şekil 11. İnşaat Mühendislerinin Uzmanlık Alanları	25
Şekil 12. İnşaat Mühendislerinin Meslek Alanı Dışında Çalışma Durumu	25
Şekil 13. İnşaat Mühendislerinin Mevcut İşlerini Bulma Yöntemi	26
Şekil 14. İnşaat Mühendislerinin Mevcut İşyerlerinin Statüsü	27
Şekil 15. İnşaat Mühendislerinin Mevcut Çalışma Durumu	27
Şekil 16. Özel Sektörde Ücretli Çalışan İnşaat Mühendislerinin Mesleklerini Yürüttükleri Çalışma Alanı	29
Şekil 17. Özel Sektörde Ücretli Çalışan İnşaat Mühendislerinin Mevcut İşyerlerindeki Çalışma Süreleri	30
Şekil 18. Özel Sektörde Ücretli Çalışan İnşaat Mühendislerinin Mevcut İşyerlerindeki Çalışan Kişi Sayısı	31
Şekil 19: Özel Sektörde Ücretli Çalışan İnşaat Mühendislerinin Yaptıkları İşin Mühendislikle İlişki Düzeyi	32
Şekil 20. Özel Sektörde Ücretli Çalışan İnşaat Mühendislerinin Haftalık Ortalama Çalışma Süreleri	33

Şekil 21. Özel Sektörde Ücretli Çalışan İnşaat Mühendislerinin Fazla Mesai ve Ek Çalışma Durumları	34
Şekil 22. Özel Sektörde Ücretli Çalışan İnşaat Mühendislerinin Çalışma Hayatında Fiziksel ya da Ruhsal Sağlığı Etkileyen Faktörlerde Maruz Kalma Durumları	34
Şekil 23. Özel Sektörde Ücretli Çalışan İnşaat Mühendislerinin İşleriyle İlgili Gelecek Kaygısı Duyma Durumları ve Gelecek Kaygısı Duydukları Konular	36
Şekil 24. Özel Sektörde Ücretli Çalışan İnşaat Mühendislerinin Kendi İşini Kurmak İsteyip İstememe Durumları ve Gerekçeleri	37
Şekil 25. Özel Sektörde Ücretli Çalışanların Pandemi ve Ekonomik Kriz Nedeniyle Hak Kayıpları Yaşama Durumları ve Yaşadıkları Hak Kayıpları	38
Şekil 26. Kamuda Çalışan İnşaat Mühendislerinin Mesleklerini Yürüttükleri Çalışma Alanı	39
Şekil 27. Kamuda Çalışan İnşaat Mühendislerinin Mevcut İşyerlerindeki Çalışma Süresi	39
Şekil 28. Kamuda Çalışan İnşaat Mühendislerinin Mevcut İşyerlerindeki Çalışan Kişi Sayısı	40
Şekil 29. Kamuda Çalışan İnşaat Mühendislerinin Yaptıkları İşin Mühendislikle İlişkisi	41
Şekil 30. Kamuda Çalışan İnşaat Mühendislerinin Haftalık Ortalama Çalışma Süreleri	42
Şekil 31. Kamuda Çalışan İnşaat Mühendislerinin Fazla Mesai Durumları	42
Şekil 32. Kamuda Çalışan İnşaat Mühendislerinin Çalışma Hayatında Fiziksel ya da Ruhsal Sağlığı Etkileyen Faktörlere Maruz Kalma Durumları	43
Şekil 33. İnşaat Mühendislerine Göre Kamuda Liyakat ve Görevde Yükselme	44
Şekil 34. Kamuda Çalışan İnşaat Mühendislerinin Kendi İşini Kurmak İsteyip İstememeleri ve Gerekçeleri	46
Şekil 35. Ortağı-Sahibi Olduğu İşyerinde Çalışan İnşaat Mühendislerinin Mevcut İşyerindeki Çalışma Süreleri	47
Şekil 36. Ortağı-Sahibi Olduğu İşyerinde Çalışan İnşaat Mühendislerinin Mevcut İşyerindeki Çalışan Kişi Sayısı	47
Şekil 37. Ortağı-Sahibi Olduğu İşyerinde Çalışan İnşaat Mühendislerinin Haftalık Ortalama Çalışma Süreleri	48
Şekil 38. Ortağı-Sahibi Olduğu İşyerinde Çalışan İnşaat Mühendislerinin Gelecek Kaygısı Duyma Durumları	49
Şekil 39. İnşaat Mühendislerinin İşsizlik Deneyimleri	50
Şekil 40a. İşsiz Mühendisler	51
Şekil 40b. İşsiz İnşaat Mühendislerinin İşsiz Kalma Gerekçeleri	52
Şekil 40 c. İşsiz Mühendislerin İş Aramama Gerekçeleri	52

Şekil 40 d. Kadın Mühendis İşsizliği	53
Şekil 40 e. Genç Mühendis İşsizliği	53
Şekil 41. İnşaat Mühendislerine Göre Mühendis İşsizliğinin Nedenleri ve Mühendis İstihdamını Artırma Yolları	54
Şekil 42. İnşaat Mühendislerinin Yurt Dışında Çalışmak İstedikleri Bölgeler ve İstihdam İmkânı Olduğunu Düşündükleri Bölgeler	55
Şekil 43. İnşaat Mühendislerinin Mühendislik Mesleğini Seçmelerinde Etkili Olan Faktörler	56

Sunuş

İnşaat mühendisliği, kadim çağlardan bu yana insanlığın ihtiyaç duyduğu güvenli ve sürdürülebilir yapıların üretiminde başat rol oynayan bir meslek alanı olarak var olmuştur. İnşa ettikleri yapılarla medeniyetleri var eden inşaat mühendisleri, bilimin ve teknolojinin zaman içinde gelişimiyle insanı doğa karşısındaki güçsüz konumundan çekip çıkarmış, güven içinde yaşayabilecekleri bir dünyayı var etmiştir.

İnşaat mühendisliği eskiden olduğu gibi bugün de önemi ve gerekliliği inkar edilemez bir meslek alanıdır. Yapı üretimi, insanların can ve mal güvenliği açısından en kritik üretim faaliyetleri arasında yer almaktadır. Bu üretimin doğru bir şekilde planlanması, gerçekleştirilmesi ve denetlenmesi açısından asıl olan inşaat mühendislerinin görev ve sorumluluklarıdır.

Fakat ne yazık ki böylesi öneme haiz meslek alanımız, tarihinde görülmemiş bir krizin içinden geçmektedir. Meslektaşlarımız arasında işsizlik başını alıp gitmekte, özlük hakları her geçen gün erimekte, mesleğimizin itibarını zedeleyen uygulamalar hayata geçirilmektedir.

Bu çalışmanın, meslektaşlarımızın içinde bulunduğu durumu açıklıkla gözler önüne sereceğine inanıyoruz. Bugün inşaat mühendisleri arasında işsizlik yüzde otuzlardayken, her iki genç meslektaşımızdan biri işsizken, yine her iki meslektaşımızdan biri mühendislik asgari ücretinin altında çalışmaya mecbur edilmekteyken bunu kabullenmek mümkün değildir.

Okuyucu, bahsi geçen oranları ve çok daha fazlasını bu raporun içinde bulacaktır. Bu işsizliğin kaynağı nedir? İnşaat mühendislerine olan ihtiyaç azalmış mıdır? Açıkçası durum hiç de öyle görünmemektedir. Sadece, resmi verilere dayanarak, ruhsat verilen yapılara ve mevzuat gereği bu yapıların projelendirilmesinden, inşasına, denetimine kadar görevlendirilmesi gereken mühendis ihtiyacına baktığımızda bırakalım ihtiyaç fazlasını, büyük oranda hizmet açığı olduğu görülecektir.

Mevcut yasal düzenlemelerin bile uygulanmadığını, kamuda plansızlığı, üniversitelerin nitelikli eğitim vermekten uzak altyapı ve akademik kadrosunu, inşaat alanının temel öznesi olan Meslek Odamızın etkisizleştirilmesi ve yetkilerinin elinden alınmasını göz önünde bulundurduğumuz zaman farklı bir sonuç beklememiz de zaten mümkün değildir.

Bu çalışmanın mesleğimizin ve meslektaşlarımızın durumuyla ilgili hem meslek mensuplarına yararlı bir panorama sunacağını hem de örgütlülüğümüzün gündemini teşkil edecek konuların açığa çıkarılması ve hareket noktası olması bakımından dikkatle incelenecek bir rapor olduğunu düşünüyor, bu projeyi gerçekleştiren Sn. Gamze Yücesan Özdemir’e ve ekibine teşekkürlerimizi sunuyoruz

TMMOB İnşaat Mühendisleri Odası

Yönetim Kurulu

Teşekkür

Bu araştırma, Türkiye’de inşaat mühendislerinin iş, istihdam ve işsizlik deneyimlerine ışık tutmayı amaçlıyor.

Anket sorularının hazırlanmasında, istatistiksel analizlerinin yapılmasında ve raporun yazılmasında Dr. Mehmet Atilla Güler’in büyük katkısı var. Kendisine çok teşekkür ediyorum. Anketlerin uygulanması sırasındaki katkısı için Can Dirlik’e çok teşekkür ediyorum.

Araştırma sırasında anketleri cevaplamayı kabul eden tüm inşaat mühendislerine en içten teşekkürlerimi sunuyorum. Zaman isteyen bir şeydi anketleri kabul etmek, sağ olsunlar.

Umulan odur ki; bu çalışma, inşaat mühendislerinin mevcut durumunu gözler önüne sermenin yanında ve ötesinde, mühendislerin ve odaların daha eşit, özgür ve emekten yana yarımlar mücadelesine bir katkı olabilir.

Gamze Yücesan-Özdemir

Giriş

Bu araştırma, Türkiye’de inşaat mühendislerinin iş, istihdam ve işsizlik deneyimlerine ışık tutmayı amaçlıyor. İnşaat mühendislerinin gerçeğini ortaya koymak için yaptığımız araştırmanın yöntemini açıklıyoruz. *İnşaat Mühendisleri: Demografik Manzara* adlı altbölümde ise mühendislerin genel bir görünümünü ortaya koyuyoruz.

Bu araştırma raporu beş bölümden oluşuyor. *Gelir, Geçim ve Borçlanma* adlı ilk bölümde, inşaat mühendislerinin gelirleri, borçlanma durumları, tasarruf imkanları açıklanıyor.

İstihdam adlı ikinci bölümde, mühendislerin çalışma ve uzmanlık alanları inceleniyor. İstihdam biçimleri değerlendiriliyor.

Üçüncü bölüm *İş* 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.

İşsizlik adını taşıyan dördüncü bölümde mühendislerin işsizlik deneyimleri açıklanıyor.

Gelecek, Kaygılar ve Talepler adlı son bölümde ise inşaat mühendislerinin ülkedeki istihdam ve işsizlik üzerine olan düşünceleri ve yurt içinde, yurt dışında çalışmayı nasıl değerlendikleri inceleniyor. Mühendislerin kaygıları ve talepleri mercek altına alınıyor.

1. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırma nicel araştırma tekniğine dayanmaktadır. Türkiye’de İnşaat Mühendisleri Odasına kayıtlı mühendislere anket uygulanmıştır. Anketi, soruları beş ana kategori altında toplayarak hazırladık: a) Demografik bilgiler, b) Gelir, geçim ve borçlanma ile ilgili sorular c) Çalışma yaşamı deneyimi ile ilgili sorular, d) Çalışma koşulları ile ilgili sorular, e) Geleceğe yönelik beklentilerle ilgili sorular (Ek 2). Anket formu, TMMOB'nin ve İMO'nun araştırma birikimi ve araştırmanın özgünlüğü dikkate alınarak hazırlanmıştır.

Araştırmanın ana kitle, İnşaat Mühendisleri Odası kayıtları uyarınca 135 bin inşaat mühendisinden oluşmaktadır. Bu sayıdan hareketle, araştırmanın örneklemini 99 güven düzeyi ve ± 2 hata payıyla 4 036 kişi olarak belirlenmiş, 4.100 anket uygulanmış, bunlardan belirlenen tabakalara uygun olarak seçilen 4 047'si güven düzeyini ve hata payını bozmayacak şekilde analiz edilmiştir. Araştırmanın tabakaları cinsiyet, yaş grupları ve kayıtlı olunan şube olarak belirlenmiştir. Tabakaların ana kitleye ve örnekleme göre dağılımı aşağıda verilmiştir (Tablo 1, 2,3). Belirtilen dağılımlar, ana kitle ve örneklem arasında çok küçük sapmalar göstermekle birlikte sıralanan sonuçlar belirlenen güven düzeyi ve hata payı sınırları içerisinde. Araştırma *Google Documents* aracılığıyla tasarlanan anket üzerinden gerçekleştirilmiştir. Anketler 15 Şubat 2021 tarihinde erişime açılmış olup veri toplama süreci 23 Şubat 2021 tarihine kadar devam etmiştir.

Tablo 1. Cinsiyete Göre Ana Kitle ve Örneklem Dağılımı

	Ana Kitle	Örneklem
<i>Kadın</i>	11,6	11,7
<i>Erkek</i>	88,4	88,3
<i>Toplam</i>	100	100

Tablo 2. Yaş Gruplarına Göre Ana Kitle ve Örneklem Dağılımı

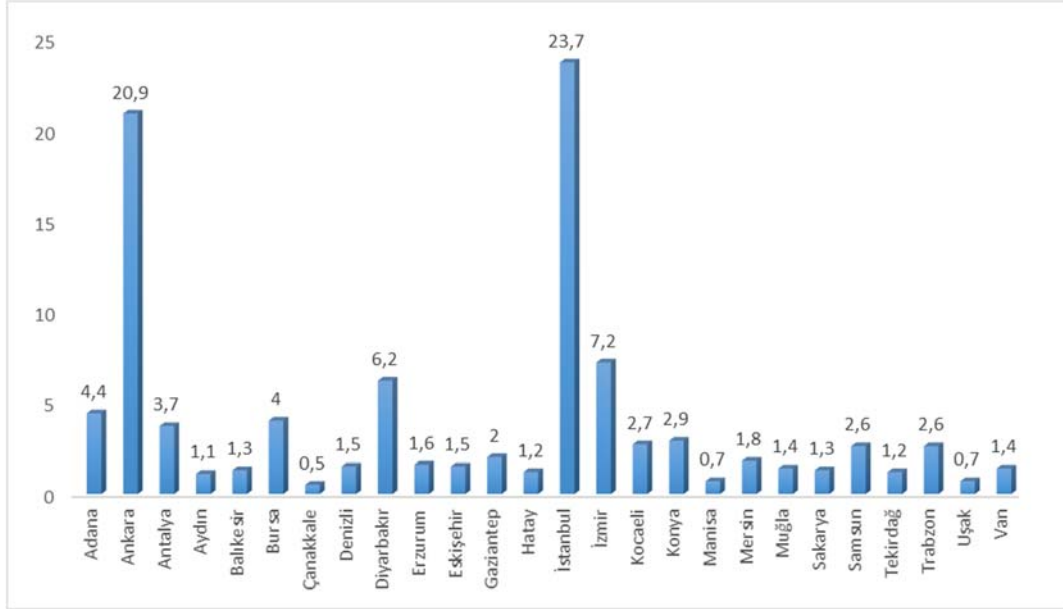
	Ana Kitle	Örneklem
<i>24 yaş ve altı</i>	3	3,1
<i>25-34 yaş arası</i>	37,9	38,1
<i>35-44 yaş arası</i>	23,1	22,9
<i>45-54 yaş arası</i>	12,3	12,4
<i>55-64 yaş arası</i>	9,1	9,1
<i>65 yaş ve üstü</i>	14,6	14,5
<i>Toplam</i>	100	100

Tablo 3. Kayıtlı Olunan Şubeye Göre Ana Kitle ve Örneklem Dağılımı

	Ana Kitle	Örneklem
Adana	4,4	4,4
Ankara	21,3	20,9
Antalya	3,8	3,7
Aydın	1,1	1,1
Balıkesir	1,3	1,3
Bursa	4	4
Çanakkale	0,5	0,5
Denizli	1,5	1,5
Diyarbakır	6,2	6,2
Erzurum	1,5	1,6
Eskişehir	1,5	1,5
Gaziantep	1,9	2
Hatay	1,2	1,2
İstanbul	24,2	23,7
İzmir	7,1	7,2
Kocaeli	2,4	2,7
Konya	2,8	2,9
Manisa	0,7	0,7
Mersin	1,7	1,8
Muğla	1,3	1,4
Sakarya	1,3	1,3
Samsun	2,5	2,6
Tekirdağ	1,1	1,2
Trabzon	2,7	2,6
Uşak	0,7	0,7
Van	1,3	1,4
Toplam	100,00	100

Ankete katılan mühendislerden şubelere göre dağılımı şekilde gösterilmektedir (Şekil 1). Türkiye’de İnşaat mühendislerinin gerçeğini açıklamayı amaçlayan bir araştırma için tüm bölgelerden katılımın olması önemlidir.

Şekil 1. İnşaat Mühendislerinin Bağlı Oldukları Şubeler



Anket sorularına verilen cevapların dağılımlarını şekiller olarak metnin içinde sunuyoruz. Ayrıca, anket sorularını bazı değişkenler ile ilişkilendirerek çapraz tablolar oluşturduk: a) cinsiyet, b) yaş, c) gelir düzeyi, d) şube. İlgili tablolar araştırmanın sonunda sunulmuştur (Ek 1).

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

1. İNŞAAT MÜHENDİSLERİ: DEMOGRAFİK MANZARA

İnşaat mühendisliği, erkeklerin oldukça baskın olduğu bir mühendislik alanıdır. Kadın mühendis oranı Türkiye’deki diğer mühendisliklere göre daha düşüktür. Araştırmaya katılan mühendislerin yüzde 88,3’ü erkek, yüzde 11,7’si kadındır. Genç mühendislere bakıldığında kadınların sayısının arttığını belirtmek önemlidir. Kadın mühendislerin yüzde 50,7’si 35 yaş altıdır. (Ek Tablo 1).

İnşaat mühendislerinin çok genç bir profile sahip olduğu söylenebilir. Mühendislerin yüzde 41,2’si 35 yaşın altındadır. Bu genç mühendis profili, meslek yaşının da genç olmasına işaret etmektedir. Mühendislerin önemli bölümünün meslek yaşı 5 yıldan azdır (yüzde 39,7). Bu genç mühendis profilinin, ülkedeki inşaat mühendisliği gerçeğini ortaya koyarken, mühendislerinin iş, işsizlik ve istihdam deneyimlerini tartışırken hep göz önünde bulundurmanız gereken bir nokta olduğunu söyleyebiliriz.

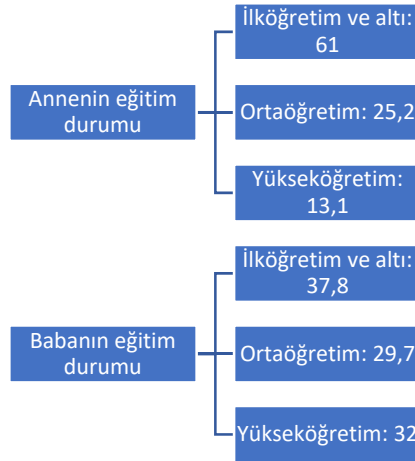
Mühendislerin çoğunluğu evli (yüzde 58,3) ve bir ya da iki çocuk (yüzde 85,2) sahibidir. Mühendislerin genç olması dolayısıyla, bekarları da açıklayabilmek mümkündür (Tablo 4).

Tablo 4. İnşaat Mühendislerinin Demografik Görünümleri

Cinsiyetiniz	Erkek	88,3
	Kadın	11,7
Yaşınız	24 yaş altı	3,1
	25-34 yaş arası	38,1
	35-44 yaş arası	22,9
	45-54 yaş arası	12,4
	55-64 yaş arası	9,1
	65 yaş ve üstü	14,5
Medeni durumunuz	Evli	58,9
	Bekar	38,1
Çocuğunuz var mı?	Evet, var	83,3
	Hayır, yok	16,7
Kaç çocuğunuz var?	Bir	39,3
	İki	45,9
	Üç	10,9
	Dört ve daha fazla	0,9
Emeklilik Durumu	Evet	19,9
	Hayır	80,1

İnşaat mühendislerinin babalarından devraldıkları ücretlilik ilişkisi baskındır (Şekil 2). Babaların iş durumuna ilişkin sonuçlar, kuşaklar arasında devredilen ücretlilik olgusunu açık şekilde ortaya koyuyor. Araştırmada inşaat mühendislerinin anne ve babalarının iş ve eğitim durumları da ayrı ayrı incelenmiştir. Mühendislerin babalarının yüzde 37,8’si ilköğretim ve altı, yüzde 61,7’si ise ortaöğretim ve yükseköğretim mezunudur. Mühendis babalarının yüzde 54,4’ü ücretlidir.

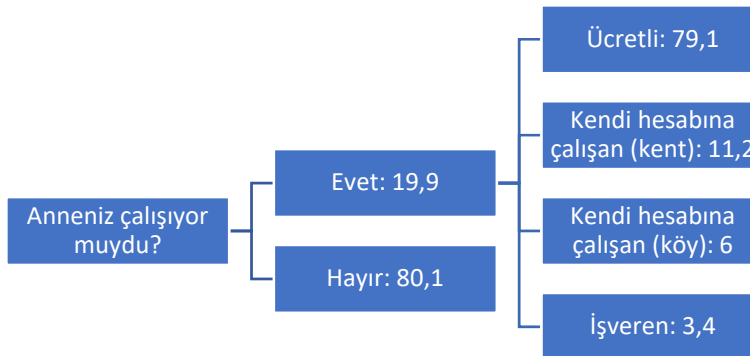
Şekil 2. İnşaat Mühendislerinin Anne ve Babalarının Eğitim Durumu



*Katılımcıların yüzde 0,7’si annelerinin, yüzde 0,5’i ise babalarının eğitim durumuna ilişkin soruyu yanıtız bırakmışlardır.

İnşaat mühendislerinin anneleri çoğunlukla ev kadınıdır (Şekil 3). Annelerin yüzde 80,1’i ev kadınıdır. Mühendis annelerinin eğitim durumu da babalara kıyasla büyük farklılık göstermektedir. Mühendislerin yüzde 61’i, annelerinin eğitim düzeyinin ilköğretim ve altı olduğunu belirtmişlerdir. Bunu yüzde 25,2 ile ortaöğretim izlerken yükseköğretim mezunu mühendis annelerinin oranı ise yüzde 13,1’dir.

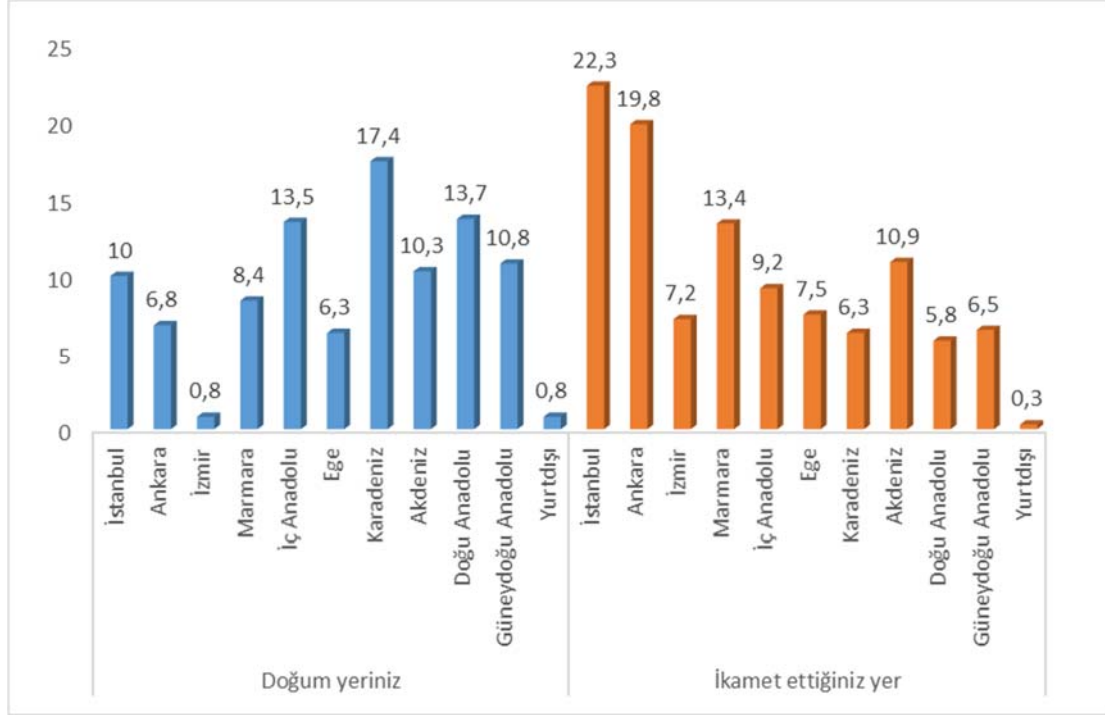
Şekil 3. İnşaat Mühendislerinin Annelerinin Çalışma Durumu



*Katılımcıların yüzde 0,4’ü annelerinin çalışma durumuna ilişkin soruyu yanıtız bırakmışlardır.

Annelerin ve babaların eğitim durumlarına bakıldığında, kadın mühendislerin durumunda önemli bir gerçeklik öne çıkmaktadır. Kadın mühendislerin hem anne hem de babalarının eğitim seviyesi daha yüksektir (Ek Tablo 4-5).

Şekil 4. İnşaat Mühendislerinin Doğdukları ve İkamet Ettikleri Yer



İnşaat mühendislerinde göç ve bölgesel hareketlilik örüntüleri ile karşı karşıya olduğumuzun altı çizilebilir (Şekil 4). Karadeniz, Güneydoğu Anadolu ve Doğu Anadolu bölgesinde doğmuş mühendislerin önemli bir bölümü bölgelerini terk etmişlerdir. İzmir, Ege, İstanbul, Ankara ve Marmara, inşaat mühendislerin istihdamı için merkez durumundadır ve diğer bölgelerden göç almaktadır.

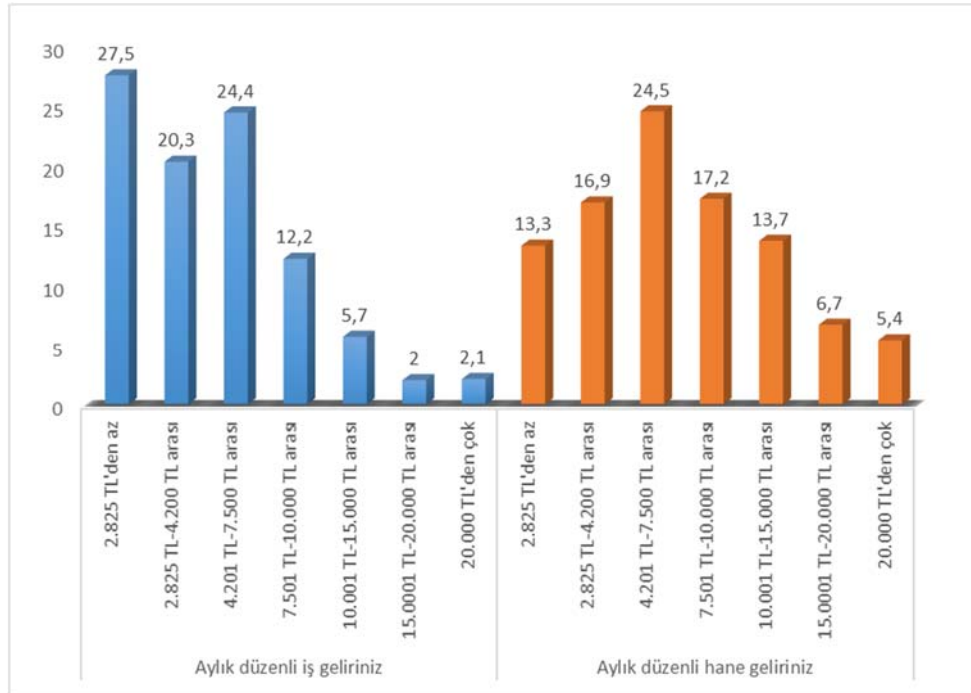
I. BÖLÜM

GELİR, GEÇİM VE BORÇLANMA

1. GELİR

İnşaat mühendislerin büyük çoğunluğunun düşük ücretler aldığını belirtebiliriz (Şekil 5). Mühendislerin yüzde 47,8’i mühendislik asgari ücretinin (4.200 TL) altında çalışmaktadır. Diğer bir deyişle, her iki mühendisten biri mühendislik asgari ücretinin altında çalışmaktadır. Mühendislerin önemli bir bölümü ise asgari ücretin altında ücret almaktadır. Mühendislerin yüzde 27,5’i asgari ücretinin (2.825 TL) altında çalışmaktadır.

Şekil 5. İnşaat Mühendislerinin Aylık Düzenli Meslek ve Hane Gelirleri



*Katılımcıların yüzde 5,9'u aylık düzenli meslek gelirlerine, yüzde 2,3'ü ise aylık düzenli hane gelirlerine ilişkin soruyu yanıtızsız bırakmışlardır.

Düşük ücret alan mühendisler ise daha çok gençler ve kadınlardır. Genç mühendisler ücret skalasının en altında yer almaktadırlar. 25 yaşın altındaki mühendislerin yarısında çoğu 2.825 TL'nin altında gelir elde etmektedir (Ek Tablo 7).¹

¹ Mühendislerin önemli bir bölümünün aylık düzenli iş gelirinin asgari ücretin altında olması, yeni mezunların ağırlıkla yapı-denetim işlerinde çalışmalarıyla, sektörde yaygın olarak gözlemlenen ve "imzacılık" adı verilen mesleğin gereklerini yerine getirmeden gerçekleştirilen çalışmalarla ve part-time çalışma uygulamasıyla ilişkilendirilmektedir.

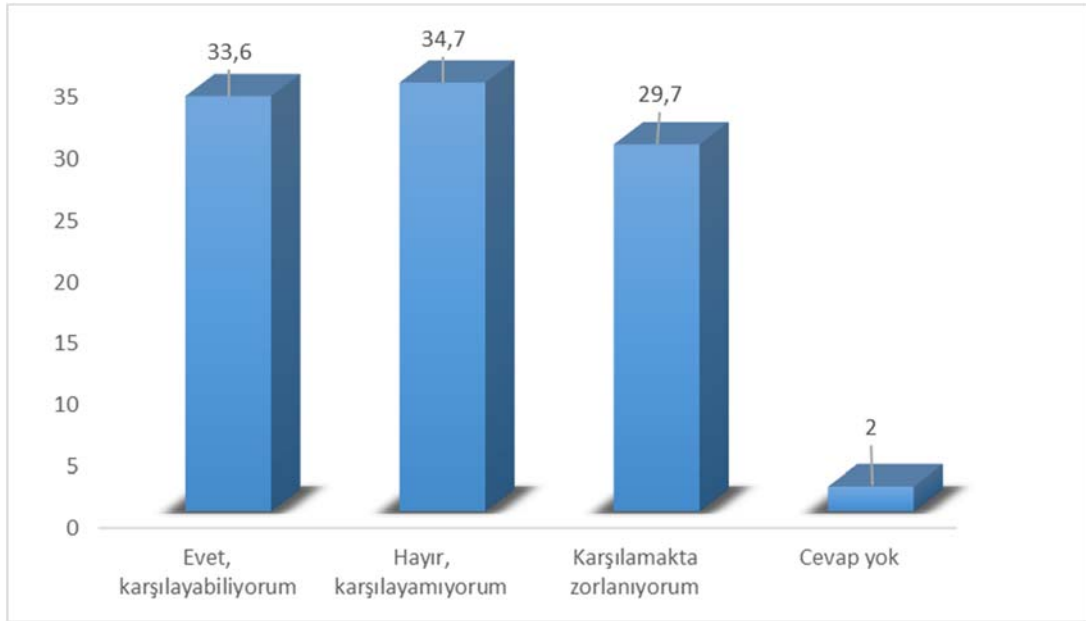
25-34 yaş arası mühendislerinin önemli bir bölümü 2 825 TL’nin altında gelire sahiptirler.

Kadın mühendisler erkek mühendislerle oranla daha düşük gelir elde etmektedirler (Ek Tablo 6). Emek piyasasının geneline yansıyan kadın emeğinin düşük ücretlendirilmesi, inşaat mühendisliği özelinde de gözlemlenebilmektedir. Kadınların yaklaşık yarısı 4 200 TL'nin altında gelir elde etmektedir.

2. GEÇİM

İnşaat mühendislerinin büyük bir bölümü için geçim şartları çok zordur. Her on mühendisten yaklaşık altısı kendisinin ve ailesinin ortalama giderlerini ya karşılayamadığını ya da karşılamakta güçlük geçmekte olduğunu belirtiyor (yüzde 64,4) (Şekil 6).

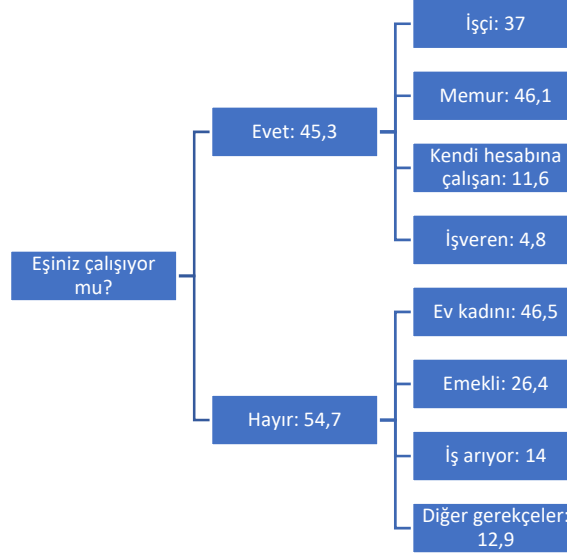
Şekil 6. İnşaat Mühendislerinin Ailelerinin İhtiyaçlarını Karşılabilme Durumu



Ailenin geçimi noktasında, eşlerin çalışma hayatına katılımının da düşük olduğu dikkat çekmektedir (Şekil 7). “Eşiniz çalışıyor mu?” sorusuna mühendislerin yüzde 54,7’si “Hayır” cevabını vermiştir. Erkek mühendislerin eşleri çalışmayanların çoğunluğunu oluşturmaktadır. Çalışmama sebebi ise yüzde 47,6 ile ev içi sorumlulukları yerine getirmek için ev kadını olmalarıdır (Ek Tablo 2,3). Kadınların çalışma yaşamına

katılmama durumu, mühendislerin eşleri için de geçerlidir. Bu üzerinde düşünülmesi gereken bir konudur.

Şekil 7. İnşaat Mühendislerinin Eşlerinin Çalışma Durumu



*Katılımcıların yüzde 0,5'i eşlerinin çalışma durumuna ilişkin soruyu yanıtız bırakmışlardır.

Aile geçimi konusunda bir başlık da oturlan evin mülkiyetidir (Şekil 8). Her iki mühendisten yaklaşık biri, “kendisine ait bir evde oturduğunu” belirtiyor (yüzde 45,9). Bu sonucu şöyle yorumlamak mümkündür: Düşük ücretler ve gelirler, ailenin yanında yaşama ya da ailenin mülkiyetinde bir evde yaşama ile idare ediliyor. Aileden alınan destekler genç mühendisler için düşük ücretleri kabul etmeyi de mümkün kılıyor denebilir. Gençler çoğunlukla aileleri ile birlikte yaşıyorlar ya da ailelerinin mülkiyetinde bir evde kalıyorlar. Bu durum ev kirası kalemını ortadan kaldırıyor. Ayrıca, aile ile birlikte kalındığı dönemlerde çocukların bakımı da büyükanne-büyükbaba tarafından üstleniliyor. Bu da kreş ödemesi yükünü ortadan kaldırıyor.

Şekil 8. İnşaat Mühendislerinin Mülkiyet Durumu

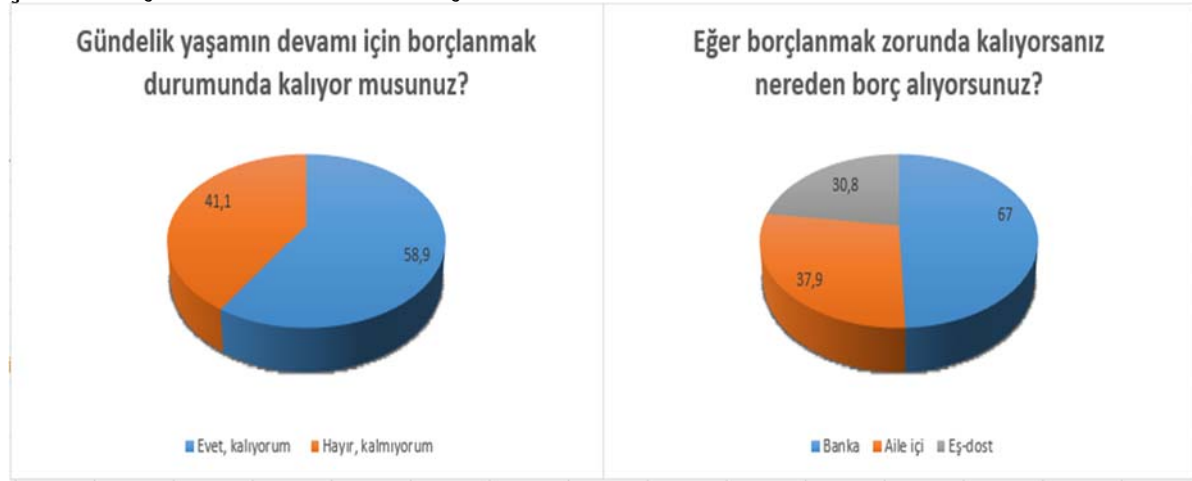


3. BORÇLANMA

Özellikle borçlanma, günümüzde demografik ve mesleki kriterlere bağlı olmaksızın emekçilerin hemen hepsi için geçerli bir pratik haline gelmiştir. Mühendislerin yüzde 58,9’u, “Günelik yaşamın devamı için borçlanmak durumunda kalıyor musunuz?” sorusuna “Evet” yanıtını veriyor. Dolayısıyla her iki mühendisten biri 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. Bu bağlamda konuyla ilgili sıralama banka (yüzde 67), aile içi (yüzde 37,9) ve eş-dosttur (yüzde 30,8). Bankadan borçlanma kurumsal bir borçlanma pratiğidir. Aileden ve/veya eş-dosttan borçlanma ise hala paternalist ilişkilerin sürdüğünü gösteriyor.

Şekil 9a. İnşaat Mühendislerinin Borçlanma Durumu



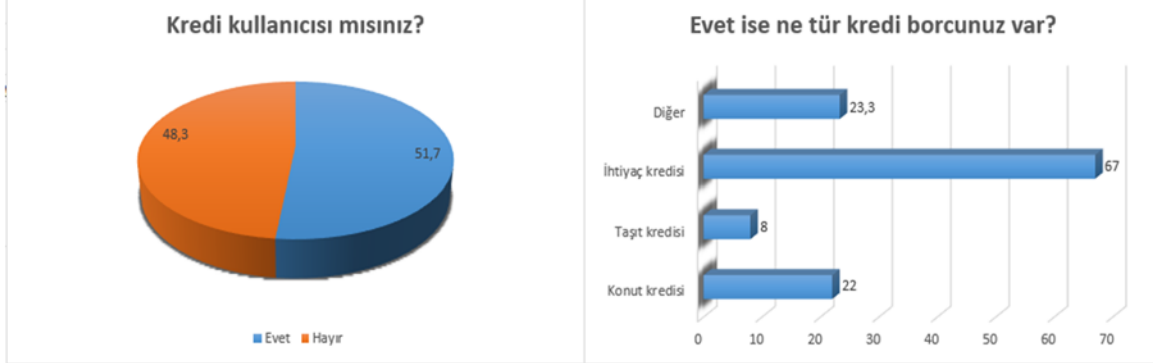
*Katılımcılar bu soruda birden fazla şıkta işaretleyebilmiştir.

Borçlanma kanallarına baktığımızda genç mühendislerin daha çok aile içi ve eş-dost borçlanması süreci içinde olduklarını, yaş ilerledikçe de daha kurumsal borçlanma pratiklerine (bankalar gibi) yöneldiklerini görüyoruz (Tablo 11).

Mühendislerin yarısından fazlası kredi borçlusudur. Bu çerçevede kredi borçlusu olan mühendislerin yüzde 67’sinin ihtiyaç kredisi bulunmaktadır. Bu sonuç, daha önce açıklandığı üzere günelik yaşamını sürdürmek için borçlanmak zorunda kalan mühendislerin oranına dair sonuçlarla birlikte ele alındığında daha anlamlı hale geliyor. Bunun yanında barınma ihtiyacını karşılamak amacıyla konut kredisi türünde borçlanan

mühendislerin oranı yüzde 22 iken araba kredisi borcu olan mühendisler için ise oran yüzde 8’dir.

Şekil 9b. İnşaat Mühendislerinin Kredi Kullanımı



*Katılımcılar bu soruda birden fazla şıkla işaretleyebilmiştir.

Borçlanma konusunda en önemli araçlardan biri kredi kartıdır. Kredi kartı, ulaşım ve kullanım kolaylığı nedeniyle literatürde emekçileri borç ekonomisiyle bütünleştirmenin en kolay yolu olarak değerlendiriliyor. Her iki mühendisten yalnızca biri (yüzde 53,7) kredi kartı borcunu son ödeme tarihine kadar ödemektedir. Geriye kalan kesim içerisinde son ödeme tarihini kaçıranlar (yüzde 5,1), asgari limit ödeyenler (yüzde 28) ve borcunu ödeyemediği için kullanamadığı kartları olanlar (yüzde 5,5) bulunmaktadır. Ayrıca bazı mühendisler de (yüzde 2) kredi kartı borcu yüzünden mahkemelik durumdadırlar.

Şekil 9c. İnşaat Mühendislerin Kredi Kartı Ödemeleri



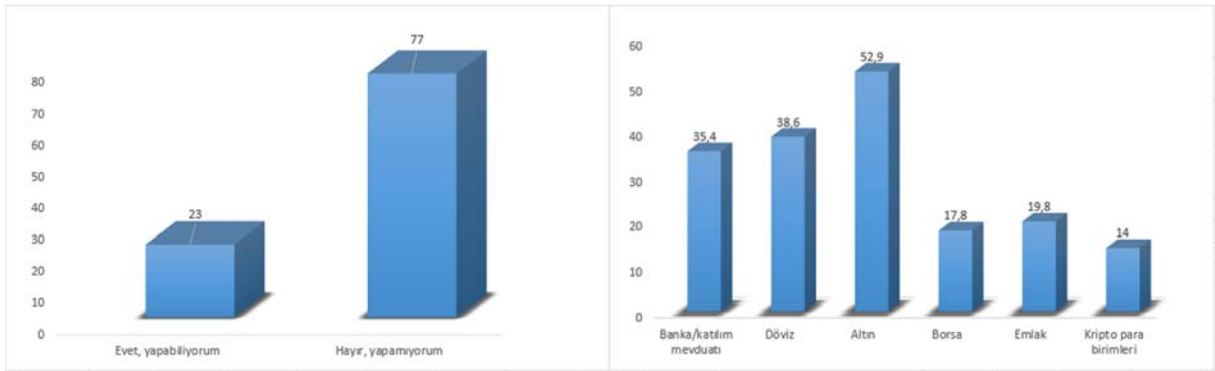
Mühendisler içerisinde ekonomik kriz nedeniyle borç yapılandırmasına gidenlerin oranı yüzde 26,5’tir. Sonuçlara göre mühendisler öncelikle vergi borcu ve devlete olan borçlarda yapılandırmaya gitmiştir (yüzde 59,6). Ayrıca yüzde 36,6 kredi kartı borcu yapılandırması yapmıştır. Bu oran ihtiyaç kredisi borcu olan mühendislerin oranıyla birlikte düşünüldüğünde daha anlamlı hale gelmektedir. Mühendisler, öncelikle gündelik yaşamın devamı için borçlanırken daha sonra yine gündelik yaşamın devamı için borçlarını yapılandırmak durumunda kalmaktadırlar. Buna ek olarak kredi kartı borcu yapılandırması yüzde 32,1’dir.

Şekil 9d. İnşaat Mühendislerinin Borç Yapılandırması



Mühendisler içerisinde tasarruf yapabilme eğilimi oldukça düşüktür. Sonuçlara göre mühendislerin yalnızca yüzde 23’ü tasarruf yapabilmektedir (Şekil 9). Tasarruf yapabilen mühendisler öncelikle altın (yüzde 52,9), döviz (yüzde 38,6) ve banka/katılım mevduatı (yüzde 35,4) seçeneklerine yatırım yapmaktadır. Genç mühendislerin kripto para birimleri gibi yeni ve yükselen tasarruf araçlarına yöneldiğini de belirtmek gerekir (Ek Tablo 12).

Şekil 9e. İnşaat Mühendislerinin Tasarruf Eğilimi



*Katılımcılar bu soruda birden fazla şıkki işaretleyebilmiştir.

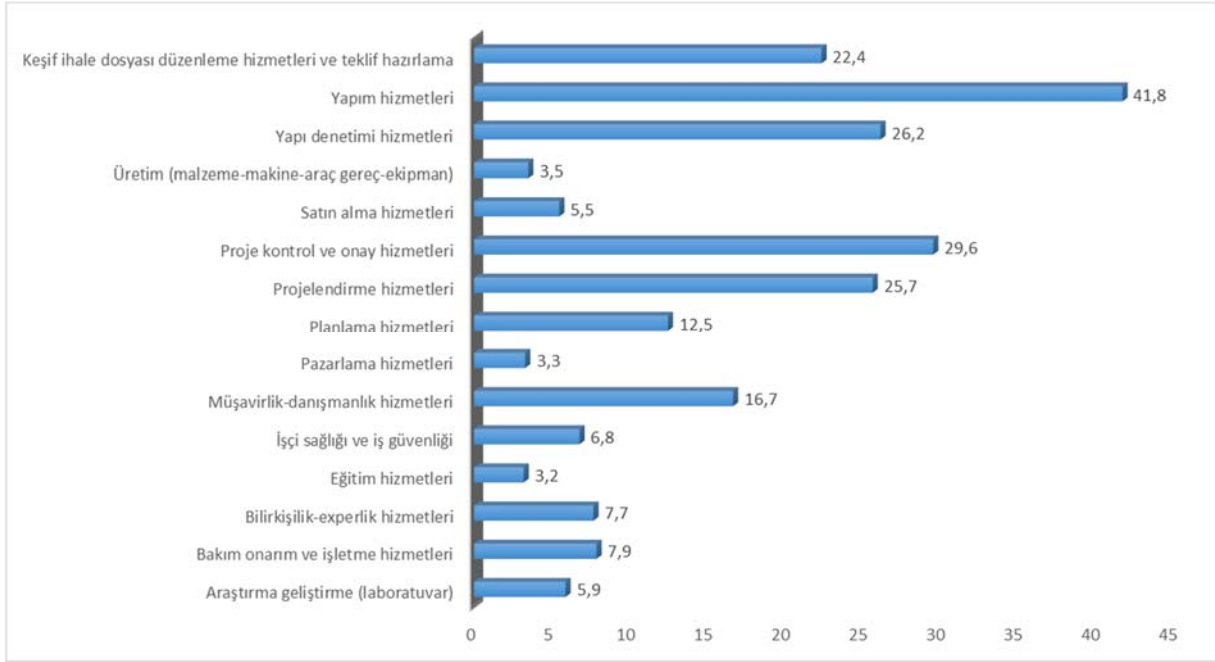
II. BÖLÜM

İSTİHDAM

1. ÇALIŞMA ALANLARI, UZMANLIK ALANLARI

İnşaat mühendislerinin önemli bir bölümü çalışma alanı olarak yapım hizmetlerindedir (yüzde 41,8). Yapım hizmetlerini proje kontrol ve onay hizmetleri (yüzde 29,6), yapı denetimi hizmetleri (26,2), projelendirme (yüzde 25,7), keşif ihale dosyası düzenleme hizmetleri ve teklif hazırlama (22,4) takip etmektedir (Şekil 10).

Şekil 10. İnşaat Mühendislerinin Çalışma Alanları

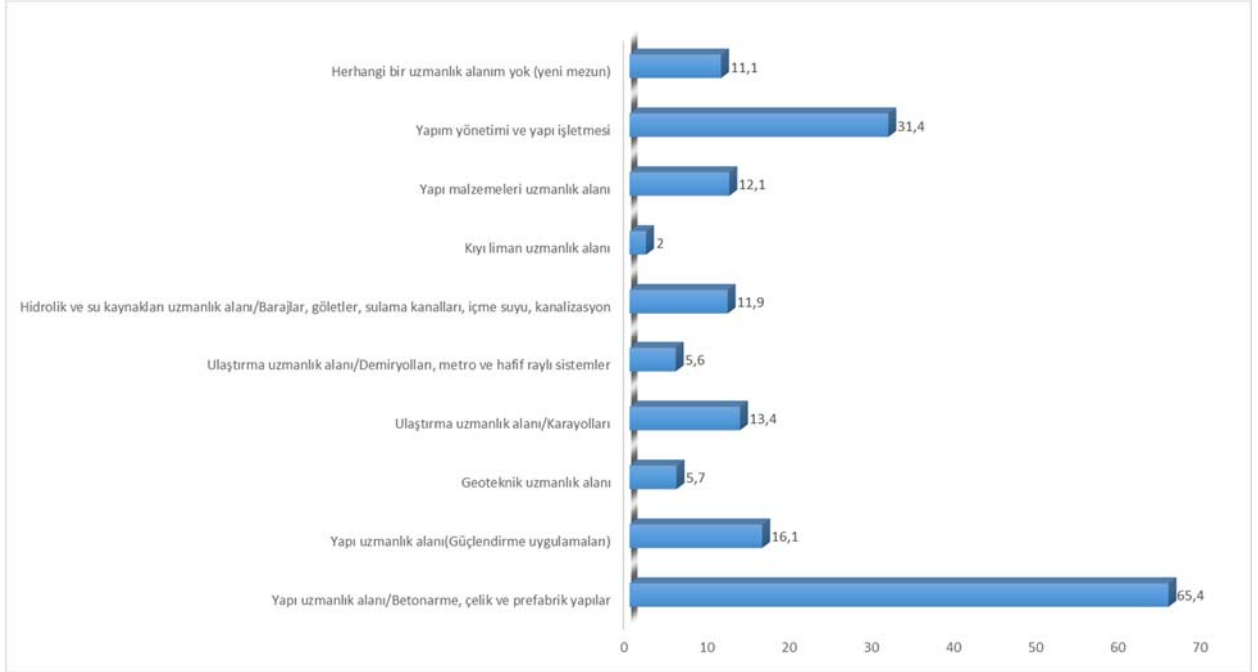


*Katılımcılar bu soruda birden fazla şıkki işaretleyebilmiştir.

Çalışma alanları kadın ve erkek mühendisler arasında farklılık içeriyor mu? Yine çalışma alanları genç ve deneyimli mühendisler arasında farklılık içeriyor mu? Kadın mühendislerin şantiye çalışma oranı oldukça düşüktür. Kadın mühendisler daha çok ofisler içinde kalmış gözüküyorlar (Ek Tablo 14). Genç mühendislerin ise işçi sağlığı ve iş güvenliği, araştırma-geliştirme ve planlama hizmetlerinde yoğunlaştıkları dikkat çekiyor (Ek Tablo 15).

Her on mühendisten yaklaşık yedisi (yüzde 65,4) uzmanlık alanı olarak yapı uzmanlık alanı ve betonarme, çelik ve prefabrik yapıları belirtmektedir. Yapım yönetimi ve yapım işletmesi de yoğun bir uzmanlık alanı olarak öne çıkmaktadır (Şekil 11).

Şekil 11. İnşaat Mühendislerinin Uzmanlık Alanları

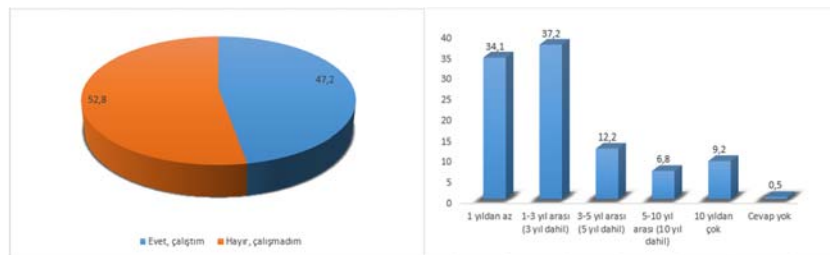


*Katılımcılar bu soruda birden fazla şıkki işaretleyebilmiştir.

Kadın ve erkek mühendisleri uzmanlık alanlarına göre değerlendirdiğimizde, uzmanlık alanı olmadığını belirten kadın mühendislerin çokluğu dikkat çekiyor (Ek Tablo 16).

Mühendislik gibi profesyonellik eğiliminin yüksek olduğu ve işsizlik oranının düşük olmasının beklendiği bir meslekte, meslek alanı dışında geçirilen sürelerin görece uzun olduğu söylenebilir. Gerçekten 5 yıldan fazla meslek alanı dışında kalanların oranı yüzde 16,5, 3-5 yıl arası meslek dışında kalanların oranı yüzde 12,2 ve 1-3 yıl arası kalanların oranı ise yüzde 37,2'dir (Şekil 12).

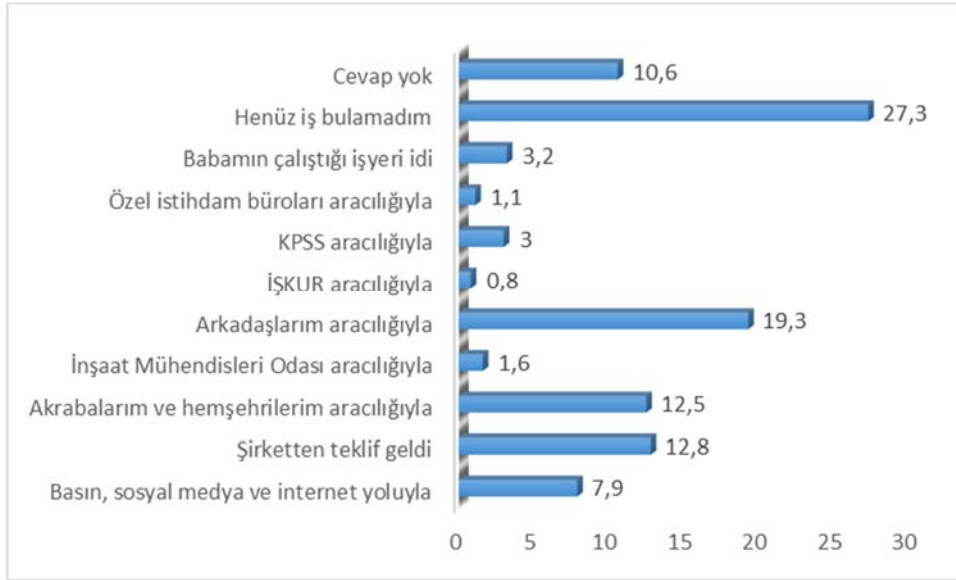
Şekil 12. İnşaat Mühendislerinin Meslek Alanı Dışında Çalışma Durumu



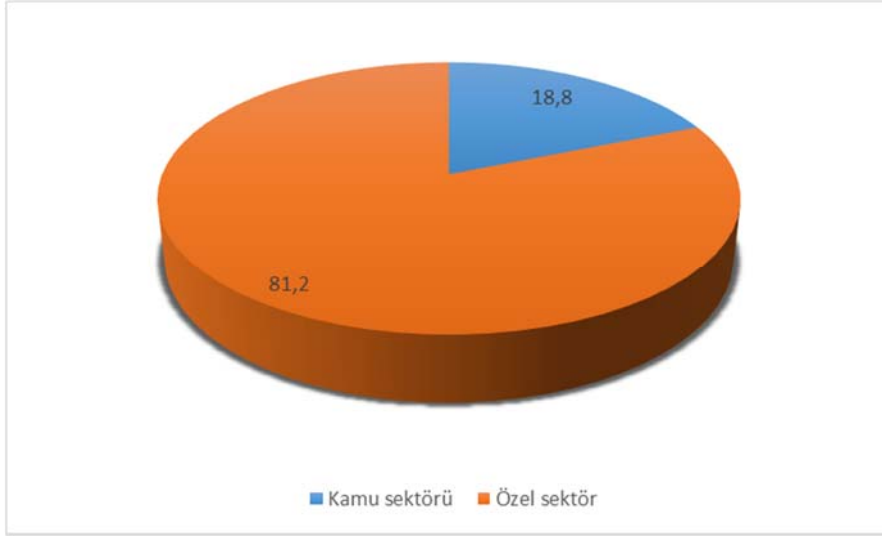
2. İSTİHDAM BİÇİMLERİ

İstihdama ulaşma yöntemleri nelerdir? Diğer bir deyişle, mühendisler mevcut işlerini nasıl bulmuşlardır? Burada öne çıkan, paternalist ilişkilerdir (Şekil 13). Arkadaşları aracılığıyla iş bulanlar, akrabaları ve hemşerileri aracılığıyla iş bulanlar ve babasının çalıştığı işyerinde çalışanlar paternalist ilişki ağları içerisindedirler. Dolayısıyla, inşaat mühendislerin yüzde 35’i paternalist yöntemlerle iş bulmaktadır. İş bulma deneyiminde erkek mühendislerin arkadaş çevresi oldukça belirleyicidir (Ek Tablo 9). İş bulma sürecinde gençler için kamu istihdamının tümüyle eridiği de açıktır (Ek Tablo 13).

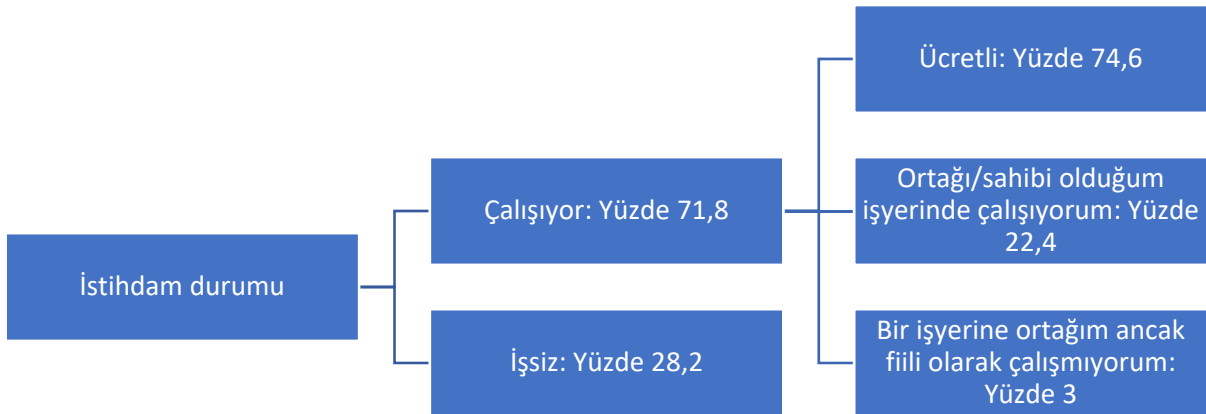
Şekil 13. İnşaat Mühendislerinin Mevcut İşlerini Bulma Yöntemi



İnşaat mühendislerinin kamuda istihdamı yüzde 18,8’dir (Şekil 14). Kamunun istihdam alanı yaratmadığı, kamunun kalkınmacı politikaları terk ettiği, bu mühendis istihdamından da görülmektedir.

Şekil 14. İnşaat Mühendislerinin Mevcut İşyerlerinin Statüsü

İnşaat mühendislerinin yüzde 71,8’i çalışmaktadır. İnşaat mühendislerinin üçte biri ise işsizdir (yüzde 28,2). İşsizliğin derinden incelenmesi Bölüm V’de yapılmaktadır.

Şekil 15. İnşaat Mühendislerinin Mevcut Çalışma Durumu

İnşaat mühendislerinin büyük bir bölümü ücretlidir. Yüzde 74,6’sı ücretli olarak çalışmaktadır. Diğer bir deyişle, her on mühendisten yedisi ücretlidir. Bir işyerinde ortak olan ya da işyeri sahibi olanlar ise 22,4’dür (Şekil 15). Çalışanlar arasında yüzde 16’sı emeklilerdir.

Kadın mühendislerin çalışma durumu incelendiğinde, erkek mühendislerle oranla işyerinde ortak olma ya da işyeri sahibi olma oranlarının çok düşük olduğu göze

çarpmaktadır. Erkeklerin yüzde 23,6’si bir işyeri ortağı ya da sahibiyken, bu oran kadın inşaat mühendislerinde yüzde 10,6’dur (Ek Tablo 10 a). Genç mühendislerin çoğu ücretlidir. 35 yaş altı çalışan mühendislerin yaklaşık yüzde 90’ı ücretlidir. (Ek Tablo 10 b).

III. BÖLÜM

İŞ

Araştırma kapsamında Türkiye genelinde inşaat mühendislerinin iş deneyimleri; 1) özel sektörde ücretli çalışanlar, 2) kamuda çalışanlar ve 3) ortağı/sahibi olduğu işyerinde çalışanlar için ayrı ayrı sorgulanmıştır.

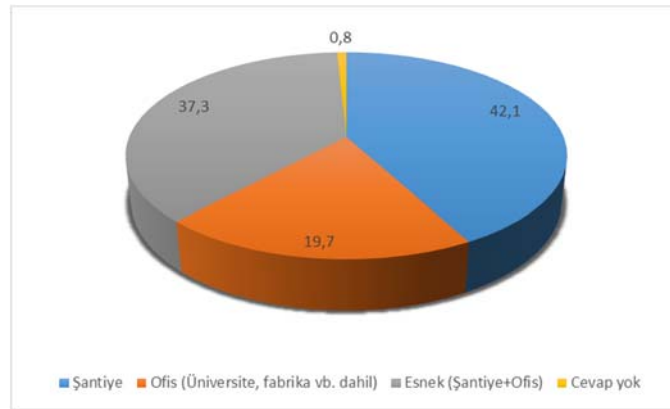
1. ÖZEL SEKTÖRDE ÜCRETLİ ÇALIŞANLAR

Özel sektörde ücretli çalışan inşaat mühendislerinin mesleki bilgi ve becerileri, çalışma süreleri ve çalışma koşulları, işten çıkarmalar, ücret kesintileri ve mesleki geleceğe ilişkin görüşleri bu başlık altında ele alınmıştır.

Mesleki Bilgi ve Beceri

Özel sektörde ücretli olarak çalışan inşaat mühendislerinin mesleki bilgi ve becerileri, mesleklerini yürüttükleri çalışma alanı, mevcut işyerlerindeki çalışma süreleri ve burada çalışan kişi sayısı, iş tanımı, mesleki eğitim ve yaptıkları işin mühendislikle ilişkisi gibi noktalardan hareketle açıklanmıştır.

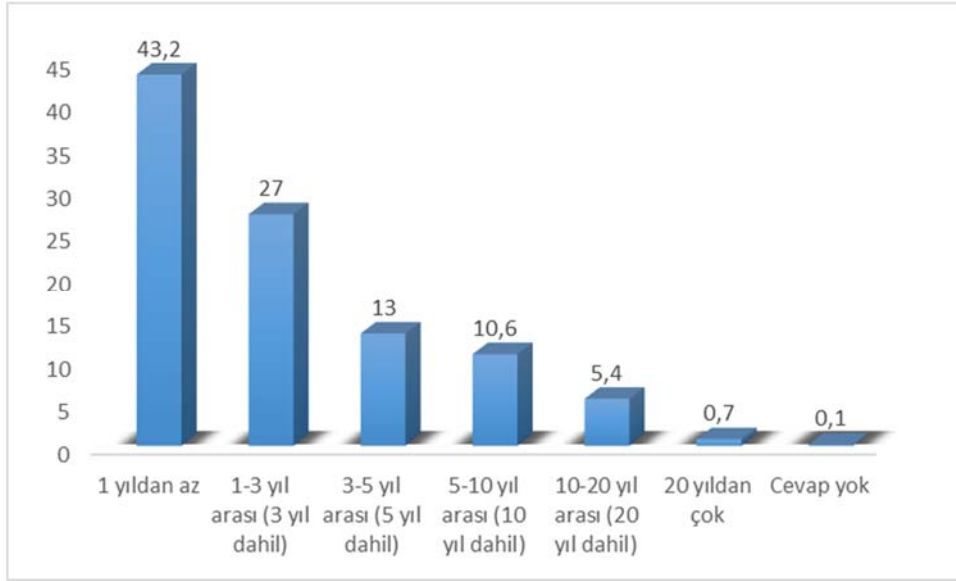
Şekil 16. Özel Sektörde Ücretli Çalışan İnşaat Mühendislerinin Mesleklerini Yürüttükleri Çalışma Alanı



Sonuçlar, özel sektörde ücretli çalışan her on inşaat mühendisinden dördünün (yüzde 42,1) şantiyede çalıştığını göstermektedir (Şekil 16). Buna çok yakın olacak şekilde (yüzde 37,3), inşaat mühendislerinin önemli bir bölümü ise mesleğini şantiye ve ofisi de içerecek şekilde esnek koşullarda yürütmektedir. Bu bağlamda, özel sektörde ücretli çalışan inşaat mühendislerinin çok önemli bir bölümü için (yüzde 79,4) şantiye öne çıkan çalışma alanıdır. Bunlardan farklı olarak, mesleğini ofiste yürüten inşaat

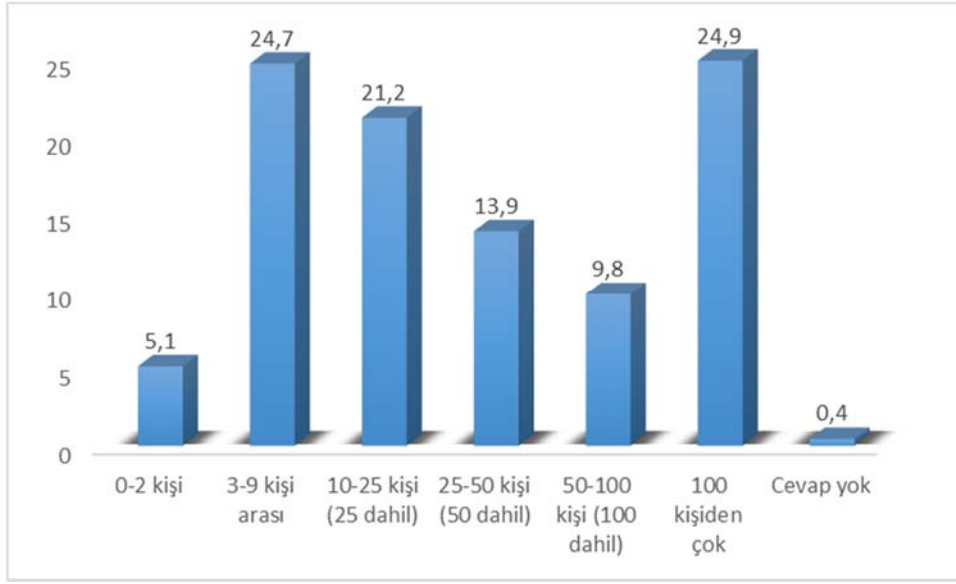
mühendislerinin oranı ise yaklaşık yüzde 20 düzeyindedir. Sıralananlara ek olarak, özel sektörde ücretli çalışan inşaat mühendislerinin çok önemli bir bölümü (yüzde 89,1) işyerinde inşaat mühendisliği ile ilgili bir alanda hizmet verdiklerini belirtmişlerdir. Öte yandan, özel sektörde çalışan kadın inşaat mühendisleri arasında şantiyede çalışanların oranı (yüzde 22,6) erkeklerin (yüzde 44,3) neredeyse yarısı kadardır (Ek Tablo 17).

Şekil 17. Özel Sektörde Ücretli Çalışan İnşaat Mühendislerinin Mevcut İşyerlerindeki Çalışma Süreleri



Özel sektörde ücretli çalışan inşaat mühendislerinin çok önemli bir bölümü (yüzde 43,2) mevcut işyerinde 1 yıldan kısa süredir çalışmaktadır (Şekil 17). Buna ek olarak, 1-3 yıl arası (3 yıl dahil) süredir aynı işyerinde çalışanların oranı yüzde 27’dir. Bu temelde, her on inşaat mühendisinden yedisi 3 yıldan kısa süredir aynı işyerinde çalışmaktadır. Sonuçlar ayrıca aynı işyerinde çalışılan süreler uzadıkça oranların azaldığını ortaya koymaktadır. Buna göre 10 yılı aşacak şekilde aynı işyerinde çalışanların oranı oldukça düşüktür (yüzde 6,1).

Şekil 18. Özel Sektörde Ücretli Çalışan İnşaat Mühendislerinin Mevcut İşyerlerindeki Çalışan Kişi Sayısı



Özel sektörde çalışan inşaat mühendislerinin mevcut işyerlerindeki çalışan kişi sayısı oldukça dalgalı bir eğilim göstermektedir (Şekil 18). Bu çerçevede konuyla ilgili oluşan sıralama 100 kişiden çok (yüzde 24,9), 3-9 kişi arası (yüzde 24,7), 10-25 kişi (yüzde 21,2), 25-50 kişi (yüzde 13,9), 50-100 kişi arası (yüzde 9,8) ve 0-2 kişi (yüzde 5,1) olarak gelişmiştir.

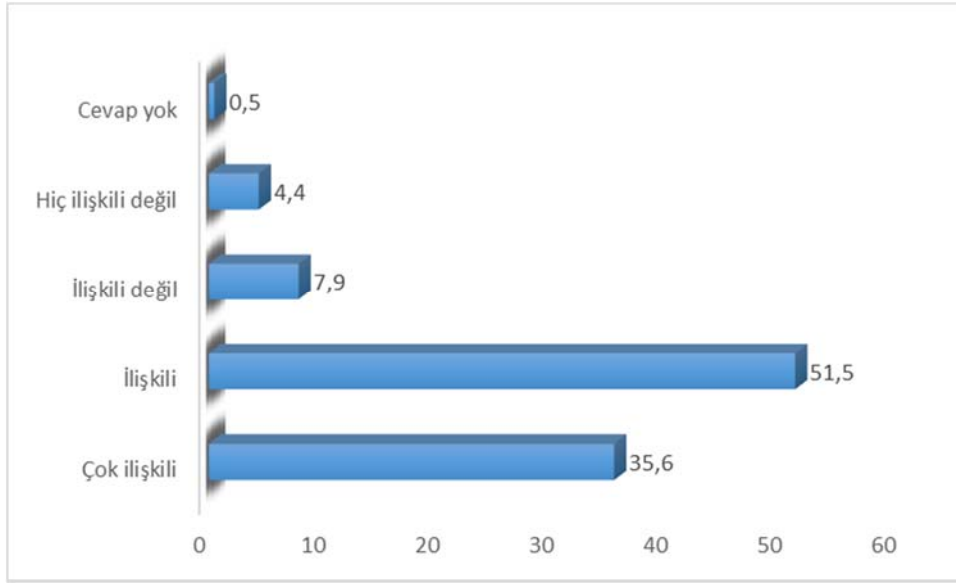
Mesleki bilgi ve beceri temelinde, araştırma kapsamında özel sektörde ücretli olarak çalışan inşaat mühendisleri için öne çıkan bazı diğer eğilimler şu şekildedir:

- Araştırma sonuçlarına göre özel sektörde ücretli çalışan inşaat mühendislerinin yarısından fazlası (yüzde 53,2), açık bir görev tanımı olmakla birlikte bunun dışında kalan görevleri de yapmaktadır. Açık bir görev tanımı olduğunu ve yalnızca burada tanımlanan görevleri yaptığını belirten inşaat mühendislerinin oranı bunun neredeyse yarısı kadardır (yüzde 27). İnşaat mühendislerinin bir bölümünün ise (yüzde 18,7) açık bir görev tanımı yoktur.
- Özel sektörde ücretli çalışan inşaat mühendislerinin oldukça önemli bir grubu (yüzde 55,7) işyerinde mesleki eğitim almadıklarını dile getirmişlerdir. Bundan farklı olarak, incelenen gruptakilerin bir bölümü nadiren (yüzde 34), bir bölümü ise sıklıkla (yüzde 9,5) işyerinde mesleki eğitim aldıklarını belirtmişlerdir.
- Sonuçlar, özel sektörde ücretli olarak çalışan inşaat mühendislerinin büyük bir bölümünün işe dair karar/tasarım süreçlerinde etkili olduğunu göstermektedir. Konuyla ilgili soruya verilen yanıtların sıralaması etkiliyim (yüzde 39,5), biraz

etkiliyim (yüzde 34,5), çok etkiliyim (yüzde 15,3) ve hiç etkili değilim (yüzde 10) şeklindedir.

- Özel sektörde ücretli çalışan inşaat mühendislerinin yarısından fazlası (yüzde 53,8) üniversitede öğrendiği bilgileri yaptıkları iş açısından yeterli görmemektedir. Bundan farklı olarak, katılımcıların yüzde 21,5’i bahsi geçen bilgileri yaptıkları iş açısından yeterli olarak görürken yüzde 24’lük bir kesim ise bu soruya “idare eder” yanıtını vermiştir.
- İncelenen gruptaki inşaat mühendislerinin büyük bir bölümünün (yüzde 77,8) yöneticisi yükseköğretim mezunudur. Buna karşılık, yöneticisi ortaöğretim mezunu (yüzde 14,2) ile ilköğretim ve altı mezunu (yüzde 7,3) olanlar da bulunmaktadır.

Şekil 19: Özel Sektörde Ücretli Çalışan İnşaat Mühendislerinin Yaptıkları İşin Mühendislikle İlişki Düzeyi

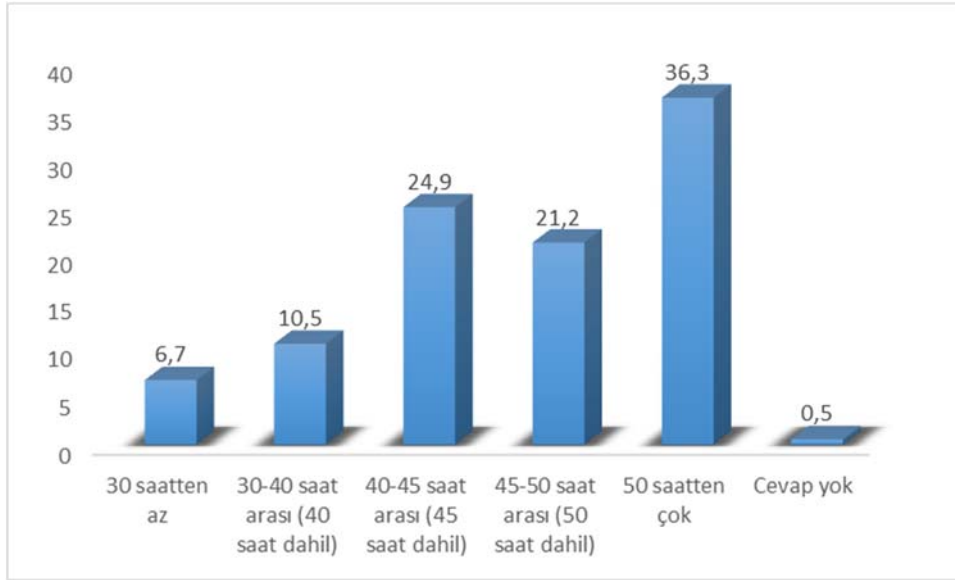


Araştırma sonuçlarına göre özel sektörde ücretli olarak çalışan inşaat mühendislerinin oldukça önemli bir bölümü (yüzde 51,5), yaptıkları işin mühendislikle ilgili olduğunu düşünmektedir (Şekil 19). Konuyla ilgili soruya “çok ilişkili” yanıtı verenlerin oranı da görece yüksektir (yüzde 35,6). Bu temelde, özel sektörde ücretli olarak çalışan inşaat mühendislerinin çok düşük bir bölümü (yüzde 12,3) yaptıkları işi mühendislikle ilişkili görmemektedir. Bu koşullar altında özel sektörde ücretli olarak çalışan her üç inşaat mühendisinden ikisi yaptıkları işi mühendis olmayan birinin yapamayacağı düşüncesindedir.

Çalışma Süreleri, Çalışma Koşulları

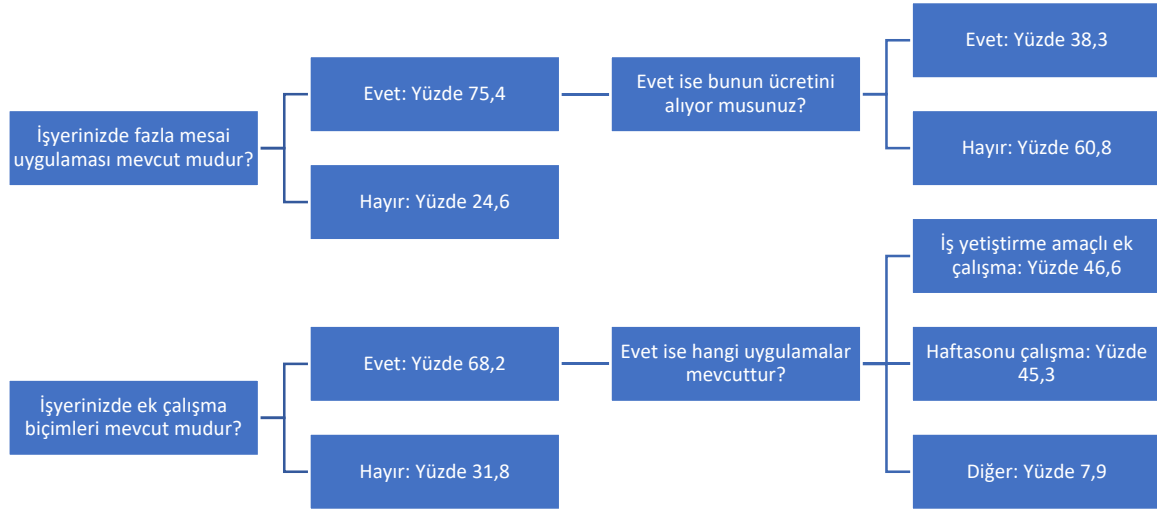
Araştırmanın bu bölümünde öne çıkan noktalar; haftalık ortalama çalışma süresi, fazla mesai uygulaması, ek çalışma biçimleri, fiziksel ve ruhsal sağlığı etkileyen faktörler ve işyerinde sendikal örgütlenme biçiminde sıralanabilir.

Şekil 20. Özel Sektörde Ücretli Çalışan İnşaat Mühendislerinin Haftalık Ortalama Çalışma Süreleri



Özel sektörde çalışan inşaat mühendislerinin yüzde 36,3’ünün haftalık çalışma süresi 50 saatin üzerindedir (Şekil 20). Bunu sırasıyla 40-45 saat arası çalışanlar (yüzde 24,9), 45-50 saat arası çalışanlar (yüzde 21,2), 30-40 saat arası çalışanlar (yüzde 10,5) ve 30 saatten az çalışanlar (yüzde 6,7) izlemektedir. Bu bağlamda, incelenen gruptaki inşaat mühendislerinin çok küçük bir bölümünün haftalık çalışma süresi 4857 sayılı İş Kanunu’na göre kısmi süreli çalışmayla örtüşmektedir. Bunların yanında, araştırma sonuçlarına göre kadın inşaat mühendisleri arasında kısmi süreli çalışanların oranı erkeklerden düşüktür (Ek Tablo 18).

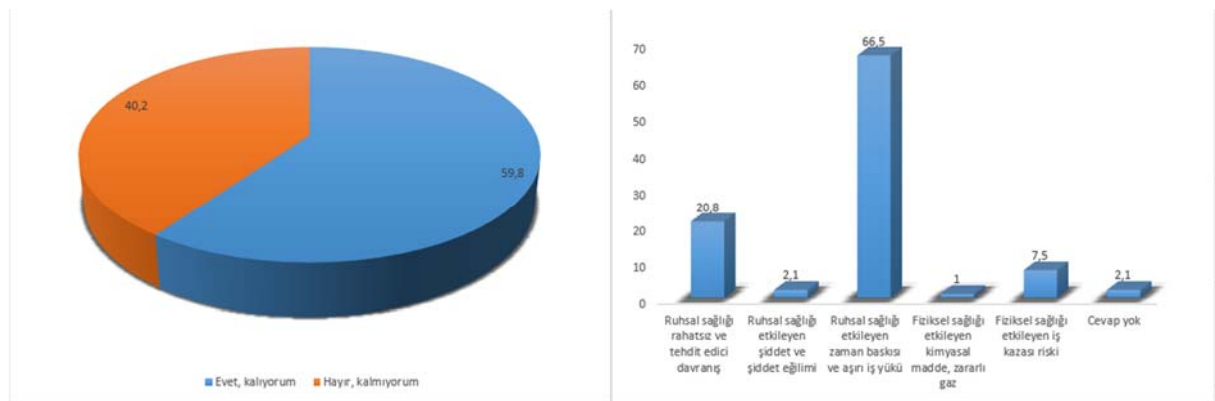
Şekil 21. Özel Sektörde Ücretli Çalışan İnşaat Mühendislerinin Fazla Mesai ve Ek Çalışma Durumları



*Katılımcıların yüzde 0,8'i fazla mesai uygulamasının ücretini alıp almadıklarına dair soruyu, yüzde 0,2'si ise ek çalışma biçimlerine ilişkin soruyu yanıtsız bırakmışlardır.

Sonuçlar, özel sektörde ücretli çalışan her dört inşaat mühendisinden üçünün işyerinde fazla mesai uygulamasının mevcut olduğunu göstermektedir (Şekil 21). Buna karşılık, fazla mesai ücretini alabilenlerin oranı ise oldukça düşüktür (yüzde 38,3). Öte yandan, belirtilen grup içerisinde işyerinde ek çalışma biçimlerinin olduğunu belirtenlerin oranı da yüksektir (yüzde 68,2). Bu kapsamda öne çıkan ek çalışma uygulamaları iş yetiştirme amaçlı ek çalışma (yüzde 46,6) ve hafta sonu çalışmadır (yüzde 45,3). Sıralananlara ek olarak, araştırma sonuçlarına göre özel sektörde ücretli çalışan inşaat mühendislerinin yalnızca yüzde 14,4'ü işyerinde prim almaktadır.

Şekil 22. Özel Sektörde Ücretli Çalışan İnşaat Mühendislerinin Çalışma Hayatında Fiziksel ya da Ruhsal Sağlığı Etkileyen Faktörlere Maruz Kalma Durumları



Özel sektörde ücretli çalışan inşaat mühendislerinin yarısından fazlası (yüzde 59,8) çalışma hayatında fiziksel ya da ruhsal sağlığı etkileyen faktörlere maruz kalmaktadır (Şekil 22). Bunun aksini belirtenlerin oranı yüzde 40’lar düzeyindedir. Buna ek olarak, belirtilen soruya “Evet” yanıtını veren katılımcılar için öne çıkan faktör, ruhsal sağlığı etkileyen zaman baskısı ve aşırı iş yüküdür (yüzde 66,5). Ayrıca ruhsal sağlığı rahatsız ve tehdit edici davranış için de görece yüksek bir oran kaydedilmiştir (yüzde 20,8). Kadınlar arasında ruhsal sağlığı rahatsız ve tehdit edici davranışa maruz kalanların oranı daha yüksekken aynı durum erkeklerde ruhsal sağlığı etkileyen zaman baskısı ve aşırı iş yükü seçeneği için söz konusudur (Ek Tablo 19).

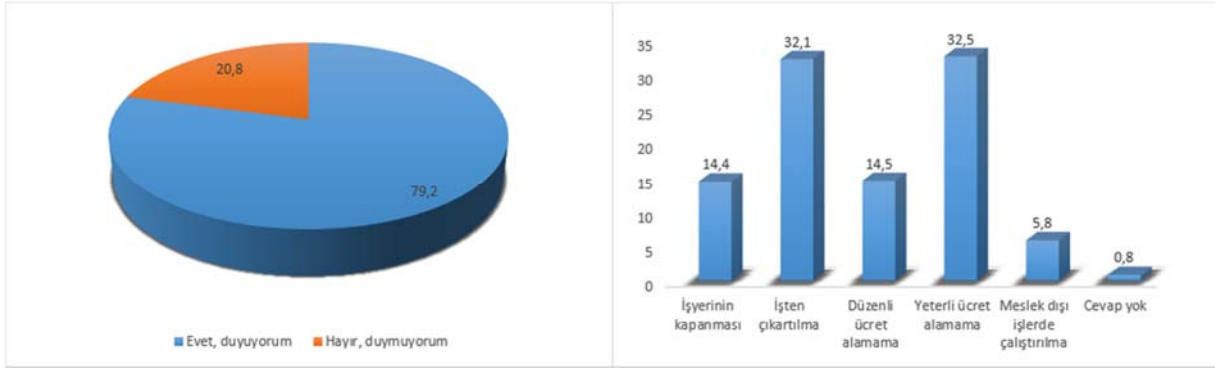
Özel sektörde ücretli çalışan inşaat mühendislerinin çalıştıkları işyerleri için sendikal örgütlenmeden söz etmek mümkün değildir. Gerçekten ilgili katılımcıların neredeyse tamamı bu soruya “Hayır” yanıtını vermiştir (yüzde 96,6). Ancak yüzde 3,4’lük bir kesim için sendikal örgütlenme konusu incelenebilir. Bunlar içerisinde sendika üyesi olanların oranı ise yalnızca yüzde 30’dur.

İşten Çıkarmalar, Ücret Kesintileri ve Mesleki Gelecek

Çalışmanın bu bölümünde özel sektörde ücretli çalışan inşaat mühendislerinin ek iş yapma durumları, iş güvencesi ve yüksek ücret tercihleri, gelecek kaygısı duydukları konular, ücretlerin düzenli ödenmesine dair sorunları, kendi işini kurmak isteyip istememe durumları ile pandemi ve kriz nedeniyle yaşadıkları hak kayıpları sorgulanmıştır.

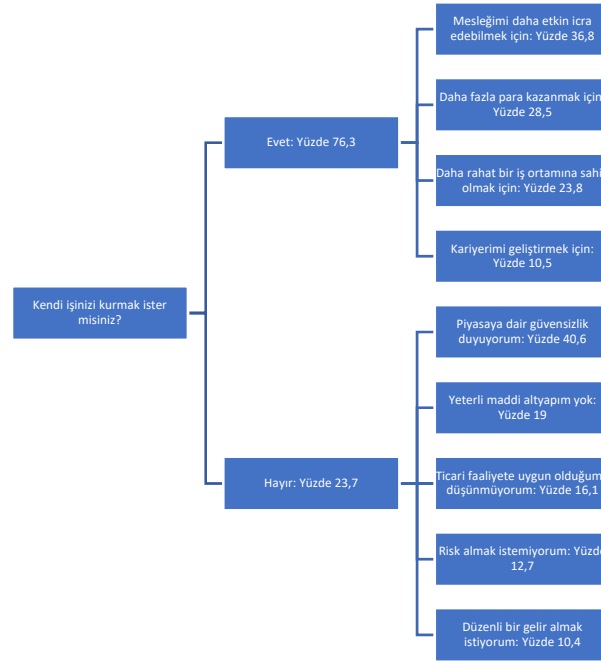
Sonuçlar, özel sektörde ücretli çalışan inşaat mühendisleri arasında mevcut işleri dışında ek iş yapma eğiliminin düşük olduğunu göstermektedir (yüzde 19,5). Ek iş yapma gerekçesi konusunda öne çıkan seçenek geçimi sağlamak (yüzde 56,6) iken daha fazla kazanma eğilimi için kaydedilen oran daha düşüktür (yüzde 41,6). Öte yandan, incelenen gruptaki inşaat mühendislerinin yarısından fazlası (yüzde 54,4) bir tercihte bulunması gerekirse iş güvencesini öne çıkaracağını belirtmiştir. Buna karşılık, yüksek ücret seçeneğini öne çıkartanların oranı ise yüzde 44,8’dir.

Şekil 23. Özel Sektörde Ücretli Çalışan İnşaat Mühendislerinin İşleriyle İlgili Gelecek Kaygısı Duyma Durumları ve Gelecek Kaygısı Duydukları Konular



Araştırma sonuçlarına göre her on inşaat mühendisinden neredeyse sekizi işiyle ilgili gelecek kaygısı duymaktadır (Şekil 23). Mühendislerin gelecek kaygısı duydukları konuların sıralaması yeterli ücret alamama (yüzde 32,5), işten çıkartılma (yüzde 32,1), düzenli ücret alamama (yüzde 14,5), işyerinin kapanması (yüzde 14,4) ve meslek dışı işlerde çalıştırılma (yüzde 5,8) şeklindedir. Buna ek olarak, incelenen gruptakilerin önemli bir bölümü (yüzde 39,3), son iki yılda ücretinin ödenmesinde 30 günden fazla gecikme olduğunu belirtmiştir. Üstelik konuyla ilgili gecikme süreleri oldukça uzundur. Bu bağlamda, ücret ödemelerinde gecikme yaşayanların süre sıralaması 3 ay (yüzde 28,5), 2 ay (yüzde 24), 3-6 ay arası (yüzde 21,5), 1 ay (yüzde 13,7), 6 ay-1 yıl arası (yüzde 6,8) ve 1 yıldan çok (yüzde 4,7) şeklindedir. Beklendik şekilde, özel sektörde çalışan inşaat mühendisleri arasında işiyle ilgili gelecek kaygısı duyanların oranı gençler arasında daha yüksektir (Tablo 20).

Şekil 24. Özel Sektörde Ücretli Çalışan İnşaat Mühendislerinin Kendi İşini Kurmak İsteyip İstememe Durumları ve Gerekçeleri



Kendi işini kurmak isteyen katılımcıların yüzde 0,4'ü, kurmak istemeyenlerin ise yüzde 1,2'si ilgili soruları yanıtız bırakmışlardır.

Özel sektörde ücretli çalışan her dört inşaat mühendisinden üçü kendi işini kurmak istemektedir (Şekil 24). Bu noktada öne çıkan gerekçelerin sıralaması mesleği daha etkin icra edebilmek (yüzde 36,8), daha fazla para kazanmak (yüzde 28,5), daha rahat bir iş ortamına sahip olmak (yüzde 23,8) ve kariyer gelişimi (yüzde 20,5) şeklindedir. Öte yandan, kendi işini kurmak istemeyenlerin gerekçelerinin ise öncelikle yetersizliklere odaklandığı anlaşılmaktadır. Bu bağlamda, piyasaya dair güvensizlik (yüzde 40,6) ve yeterli maddi altyapıya sahip olmama (yüzde 19) seçenekleri için kaydedilen oranlar dikkat çekicidir. Bunların yanında, kendi işini kurmak istemeyenler için gözlemlenen diğer oranlar ticari faaliyete uygun olmama (yüzde 16,1), risk almak istememe (yüzde 12,7) ve düzenli bir gelir almak isteme (yüzde 10,4) olarak gelişmiştir. Kendi işini kurmak isteme eğilimi, gençlerde oldukça yüksekken en üst yaş gruplarında yüzde 50'nin dahi altına inmektedir (Ek Tablo 21).

Özel sektörde ücretli çalışan inşaat mühendislerinin yüzde 37'si işyerinde pandemi ve ekonomik kriz nedeniyle hak kayıpları yaşamıştır (Şekil 25). Bu noktada öne çıkan hak kayıplarının sıralaması ücretsiz izin (yüzde 33,2), ücretlerde düşüş (yüzde 26,6), işten çıkarma (yüzde 19,6) ve öğle yemeğinin, servislerin kaldırılması vb. kısıtlama önlemleri (yüzde 4,4) şeklindedir.

Şekil 25. Özel Sektörde Ücretli Çalışanların Pandemi ve Ekonomik Kriz Nedeniyle Hak Kayıpları Yaşama Durumları ve Yaşadıkları Hak Kayıpları



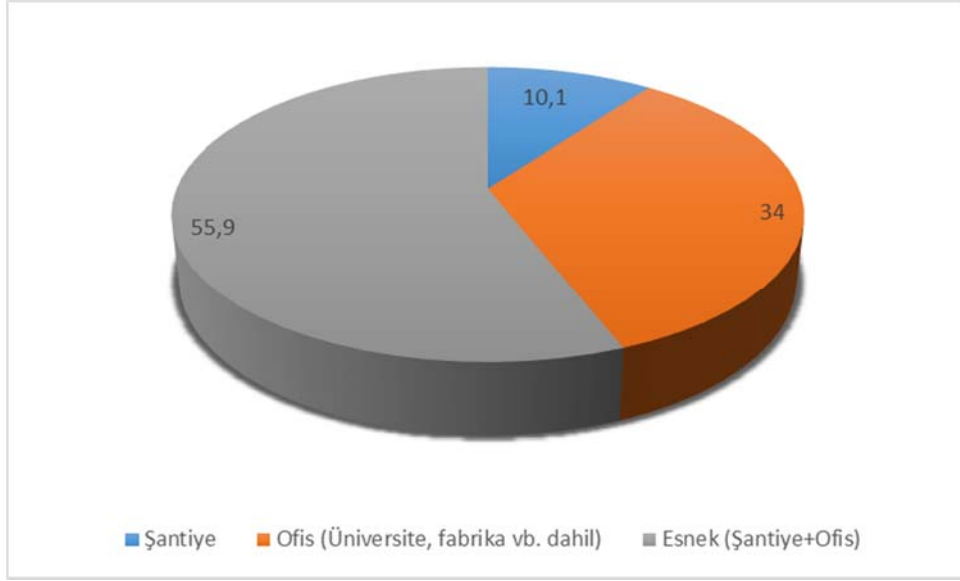
*Katılımcıların yüzde 0,7'si pandemi-ekonomik kriz nedeniyle yaşanan hak kayıplarına dair soruyu, yüzde 0,4'ü ise yaşanan hak kayıplarına ilişkin soruyu yanıtızsız bırakmışlardır.

2. KAMUDA ÇALIŞANLAR

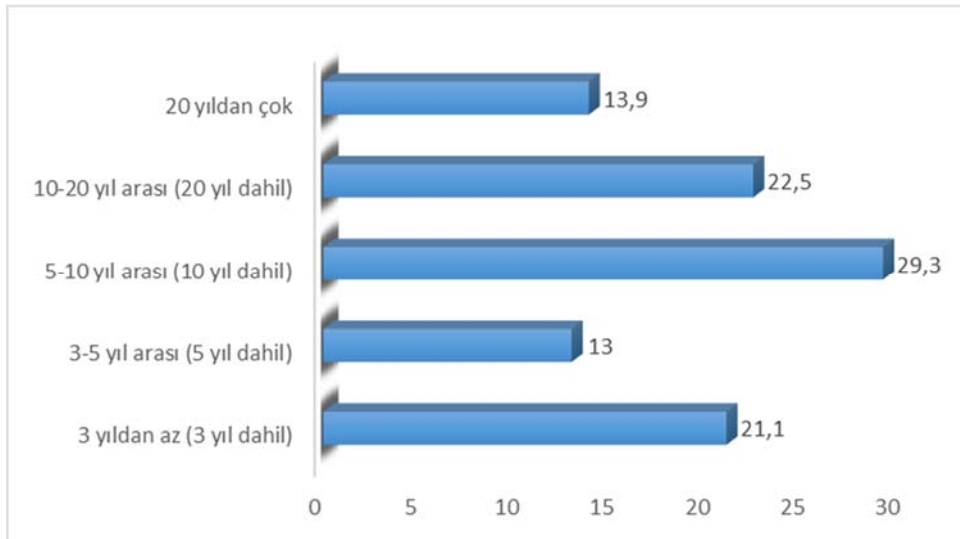
Kamuda çalışan inşaat mühendislerinin mevcut durumları ve eğilimleri, özel sektörde ücretli çalışanlara benzer şekilde mesleki bilgi ve beceri, çalışma süreleri ve çalışma koşulları, işten çıkarmalar, ücret kesintileri ve mesleki gelecek başlıkları altında incelenmiştir. Buna ek olarak ayrıca kamuda çalışanların işyerinde yükselme ve terfi konusundaki görüşleri de sorgulanmıştır.

Mesleki Bilgi ve Beceri

Kamuda çalışan inşaat mühendislerinin çalışma alanları, yaptıkları işin mühendislikle olan ilgisi, mevcut işyerindeki çalışma süreleri ve çalışan kişi sayıları, görev tanımları, mesleki eğitim durumu, işe dair karar-tasarım süreçlerindeki etki ve üniversite eğitiminin yeterliliği çalışmanın bu bölümünde incelenmiştir.

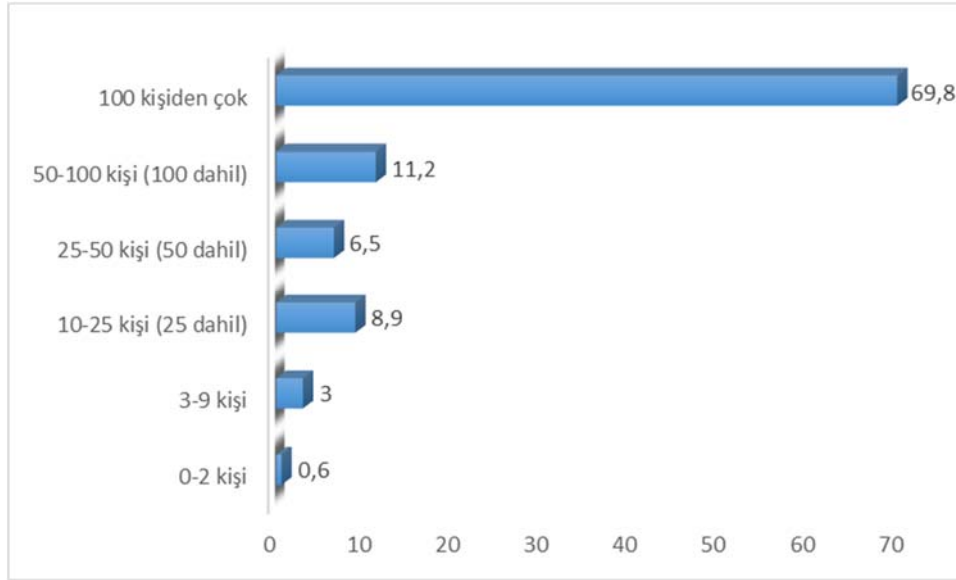
Şekil 26. Kamuda Çalışan İnşaat Mühendislerinin Mesleklerini Yürüttükleri Çalışma Alanı

Kamuda çalışan inşaat mühendislerinin yarısından fazlası (yüzde 55,9) şantiye ve ofisi de içerecek şekilde esnek çalışmaktadır (Şekil 26). Bunun ardından yalnızca ofiste çalışanlar gelmektedir (yüzde 34). Kamuda çalışan inşaat mühendisleri içerisinde şantiyede çalışanların oranı yalnızca yüzde 10,1’dir. Her on inşaat mühendisinden dokuzu işyerinde inşaat mühendisliği ile ilgili bir alanda hizmet vermektedir. Kamuda çalışan erkek inşaat mühendisleri (yüzde 91,6), kadınlara göre (yüzde 81) daha yüksek oranda işyerinde inşaat mühendisliği ile ilgili bir alanda hizmet verdiklerini belirtmişlerdir (Ek Tablo 22).

Şekil 27. Kamuda Çalışan İnşaat Mühendislerinin Mevcut İşyerlerindeki Çalışma Süresi

Araştırma sonuçlarına göre kamuda çalışan inşaat mühendislerinin mevcut işyerlerindeki çalışma süreleri sıralaması 5-10 yıl arası (yüzde 29,3), 10-20 yıl arası (yüzde 22,5), 3 yıldan az (yüzde 21,1), 20 yıldan çok (yüzde 13,9) ve 3-5 yıl arası (yüzde 13) biçimindedir (Şekil 27).

Şekil 28. Kamuda Çalışan İnşaat Mühendislerinin Mevcut İşyerlerindeki Çalışan Kişi Sayısı



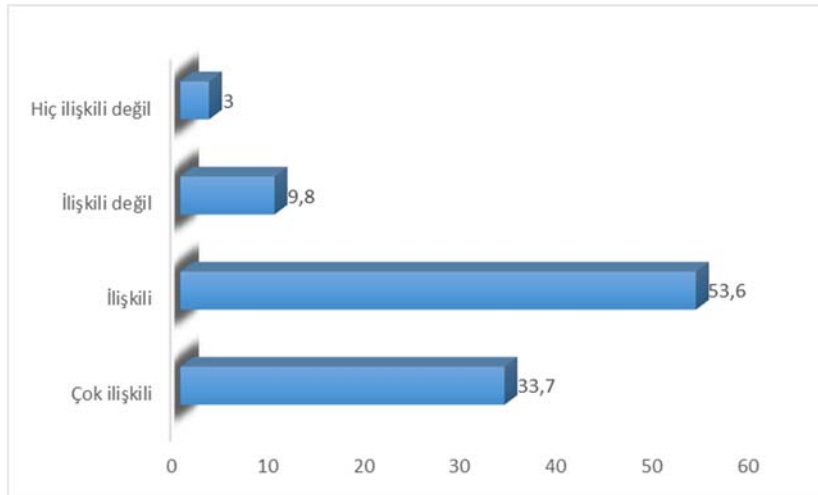
Kamuda çalışan inşaat mühendislerinin oldukça büyük bir bölümü (yüzde 69,8) 100 kişiden çok kişinin çalıştığı işyerlerinde çalışmalarını sürdürmektedir (Şekil 28). Bunun dışında, 50-100 kişinin çalıştığı işyerlerinde çalışanların oranı ise yüzde 11,2’dir. Diğer sonuçlarla birlikte incelendiğinde, incelenen gruptakilerin ağırlıklı çalışan kişi sayısının yüksek olduğu işyerlerinde çalışmalarını sürdürdükleri söylenebilir.

Mesleki bilgi ve beceriyle ilgili olarak, kamuda çalışan inşaat mühendisleri için öne çıkan bazı diğer noktalar şu şekildedir:

- Kamuda çalışan inşaat mühendislerinin yarısından fazlası (yüzde 52,4), açık bir görev tanımı olmakla birlikte bunun dışında kalan görevleri de yapmaktadır. Bundan farklı olarak, açık bir görev tanımı olan ve yalnızca bu görevleri yapanların oranı ise yüzde 39,6’dır.
- Kamuda çalışan inşaat mühendislerinin büyük bir bölümü nadiren (yüzde 65,4) işyerinde mesleki eğitim almaktadır. Bu eğitimleri sıklıkla aldıklarını belirtenlerin oranı oldukça düşüktür (yüzde 13,4). Belirtilen gruptakiler içerisinde işyerinde hiçbir zaman mesleki eğitim almayanlar beşte birden daha yüksek bir grubu oluşturmaktadır (yüzde 21,3).

- Kamuda çalışan inşaat mühendislerinin yaklaşık yüzde 90’ı işe dair karar-tasarım süreçlerinde belli ölçülerde etkili olduklarını belirtmişlerdir. Seçeneklere ilişkin sıralama etkiliyim (yüzde 44,4), biraz etkiliyim (yüzde 31,7) ve çok etkiliyim (yüzde 12,4) biçimindedir.
- Sonuçlara göre incelenen gruptaki inşaat mühendislerinin yarısından fazlası (yüzde 51,8) üniversitede öğrendiği bilgileri yaptığı iş açısından yeterli görmemektedir. Bunun aksini düşünenler dörtte bir düzeyindedir. Son olarak, yaklaşık dörtte birlik bir kesim ise öğrendiği bilgileri “idare eder” olarak tanımlamıştır.

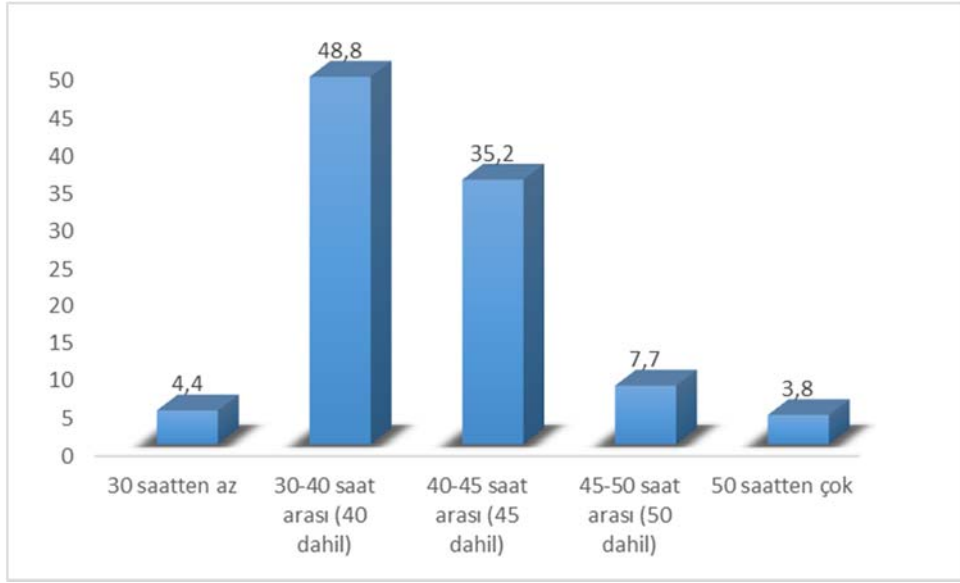
Şekil 29. Kamuda Çalışan İnşaat Mühendislerinin Yaptıkları İşin Mühendislikle İlişkisi



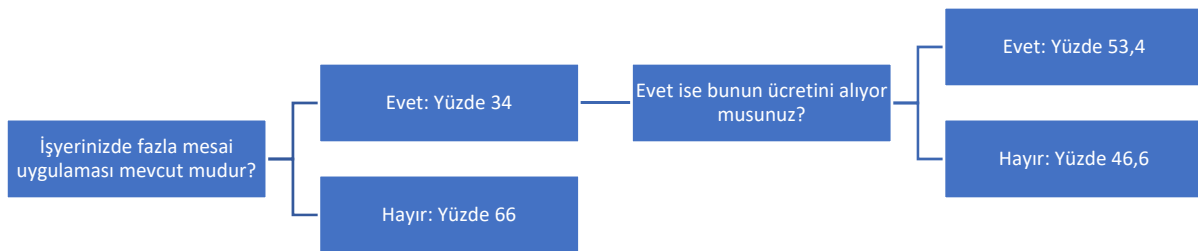
Kamuda çalışan inşaat mühendislerinin yüzde 53,6’sı, yaptıkları işin mühendislikle ilişkili olduğunu düşünmektedir (Şekil 29). İlgili soruya “çok ilişkili” yanıtını verenlerin oranı yüzde 33,7’dir. Geriye kalan yaklaşık yüzde 13’lük kesim ise yaptıkları işin mühendislikle ilişkili olmadığını belirtmişlerdir. Buna ek olarak, kamuda çalışan her dört inşaat mühendisinden üçü yaptığı işi mühendis olmayan birinin yapamayacağı kanısındadır.

Çalışma Süreleri, Çalışma Koşulları

Haftalık ortalama çalışma süresi, fazla mesai durumu, çalışma hayatında fiziksel ve ruhsal sağlığı etkileyen faktörler ve sendikal örgütlenme, kamuda çalışan inşaat mühendislerinin çalışma sürelerini ve çalışma koşullarını somutlaştıran konuları oluşturmaktadır.

Şekil 30. Kamuda Çalışan İnşaat Mühendislerinin Haftalık Ortalama Çalışma Süreleri

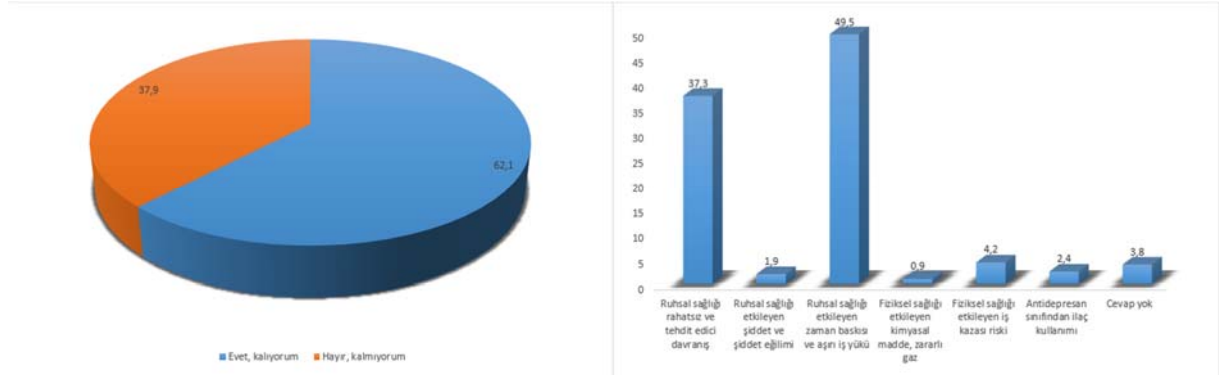
Sonuçlar, kamuda çalışan inşaat mühendislerinin haftalık ortalama çalışma süresi sıralamasında 30-40 saat (yüzde 48,8) ve 40-45 saat (yüzde 35,2) seçeneklerinin öne çıktığını göstermektedir (Şekil 30). Bu bağlamda, incelenen gruptakilerin yüzde 84’ünün 30-45 saat arasında haftalık sürelerle çalıştıklarını göstermektedir. Haftalık çalışma süresi 45 saati aşanların oranı yüzde 11,5 düzeyindeyken kamuda çalışan inşaat mühendislerinin çok küçük bir bölümü (yüzde 4,4) kısmi süreli olarak çalışmaktadır.

Şekil 31. Kamuda Çalışan İnşaat Mühendislerinin Fazla Mesai Durumları

Araştırma sonuçlarına göre kamuda çalışan inşaat mühendisleri arasında çalıştıkları işyerinde fazla mesai uygulaması mevcut olanların oranı yüzde 34’tür. (Şekil 31) Bu gruptakilerin yalnızca yarısından biraz fazlası (yüzde 53,4) fazla mesai ücretini

almaktadır. Bunun yanında, belirtilen gruptakiler içerisinde prim alanların oranı ise yalnızca yüzde 5,9’dur.

Şekil 32. Kamuda Çalışan İnşaat Mühendislerinin Çalışma Hayatında Fiziksel ya da Ruhsal Sağlığı Etkileyen Faktörlere Maruz Kalma Durumları

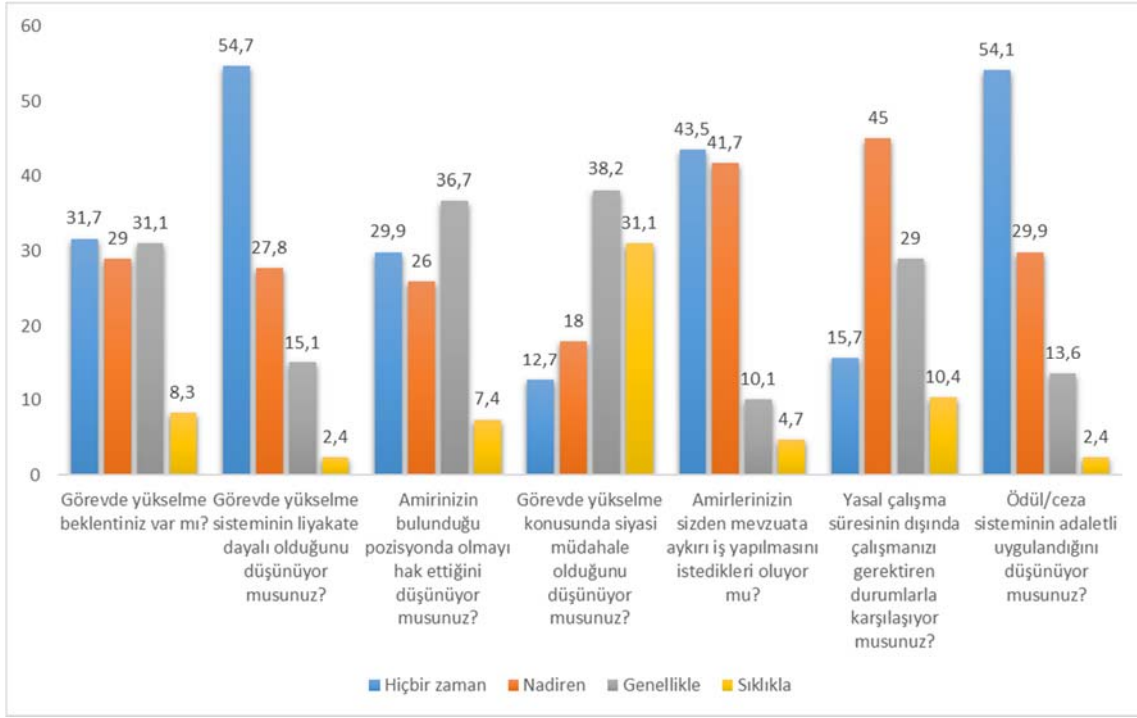


Kamuda çalışan inşaat mühendisleri içerisinde çalışma hayatında fiziksel ya da ruhsal sağlığı etkileyen faktörlere maruz kalanların oranı yüzde 62,1’dir (Şekil 32). Bu gruptakiler için öne çıkan ilk iki sorun ruhsal sağlığı etkileyen zaman baskısı ve aşırı iş yükü (yüzde 49,5) ile ruhsal sağlığı rahatsız ve tehdit edici davranıştır (yüzde 37,3). Konuyla ilgili diğer sorun alanları için kaydedilen oranlar oldukça düşüktür.

Sendikal örgütlenme açısından bir inceleme yapıldığında, kamuda çalışan inşaat mühendislerinin çok büyük bir bölümünün (yüzde 90,2) işyerinde belirtilen örgütlenmenin söz konusu olduğu anlaşılmaktadır. Buna ek olarak, sendikalı işyerlerinde çalışanların yüzde 70,6’sı ise sendika üyesidir.

İşyerinde Yükselme ve Terfi

Liyakat ve görevde yükselme, inşaat mühendisleri de dahil olmak üzere kamuda çalışanların tümünün genel sorunu durumundadır. Bu düşünceden hareketle araştırmada kamuda liyakat ve görevde yükselme süreçleri farklı noktalardan hareketle incelenmiş ve sonuçlar aşağıdaki şekilde gösterilmiştir.

Şekil 33. İnşaat Mühendislerine Göre Kamuda Liyakat ve Görevde Yükselme

Kamuda liyakat ve görevde yükselme konusunda öne çıkan sonuçlar şu şekilde özetlenebilir (Şekil 33):

- İncelenen gruptakilerin yüzde 31,7'sinin hiçbir zaman, yüzde 31,1'inin genellikle ve yüzde 29'unun sıklıkla görevde yükselme beklentisi yoktur. Bu bağlamda, kamuda çalışan inşaat mühendislerinin yüzde 90'ından fazlası görevde yükselme beklentisinde değildir.
- Sonuçlara göre kamuda çalışan inşaat mühendislerinin neredeyse tamamı görevde yükselme sisteminin liyakate dayalı olduğunu düşünmemektedir.
- Amirinin bulunduğu pozisyonda olmayı hak etmediğini düşünenlerin oranı yüzde 90'ın üzerindedir.
- Oldukça yüksek olacak şekilde (yaklaşık yüzde 90), kamuda çalışan inşaat mühendisleri görevde yükselme konusunda siyasi müdahale olduğunu düşünmektedir.
- Diğer sorulardan farklı olarak, incelenen gruptaki katılımcılar amirlerinin kendilerinden mevzuata aykırı iş yapılmasını istedikleri konusunda yüksek bir eğilim göstermemişlerdir.

- Farklı düzeylerde de olsa kamuda çalışan inşaat mühendislerinin yarısından fazlası yasal çalışma süresinin dışında çalışmayı gerektiren durumlarla karşılaşmaktadır.
- Kamuda çalışan inşaat mühendislerine göre ödül/ceza sistemi adaletli uygulanmamaktadır.

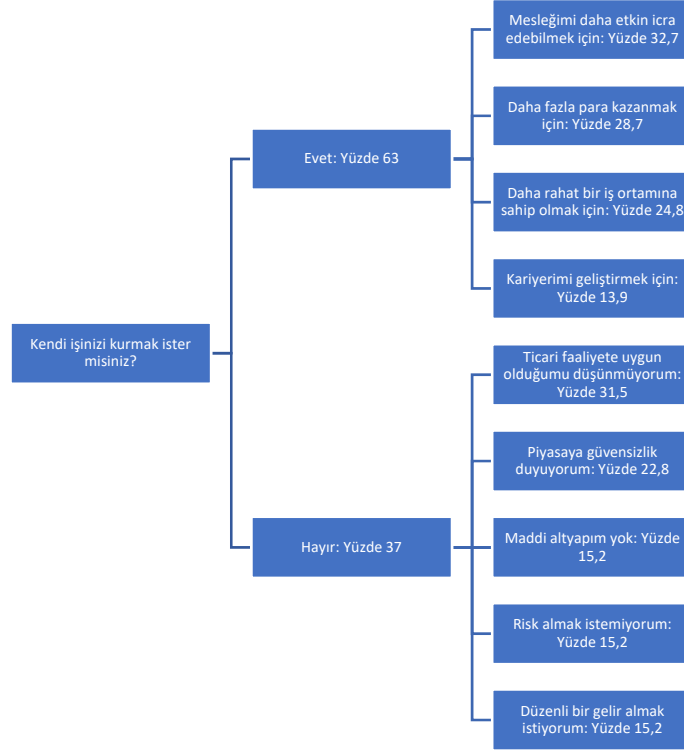
İşten Çıkarmalar, Ücret Kesintileri ve Mesleki Gelecek

Ek iş yapma durumu, iş güvencesi ve yüksek ücret arasındaki tercih, gelecek kaygısı ve kendi işini kurmak isteyip istememeleri kamuda çalışan inşaat mühendislerinin işten çıkarmalar, ücret kesintileri ve mesleki gelecek bakımından durumlarını ortaya koyan başlıkları oluşturmaktadır.

Araştırma sonuçlarına göre kamuda çalışan inşaat mühendislerinin yüzde 6,6’sı mevcut işleri dışında ek iş yapmaktadır. Mühendislerin ek iş yapmak için öncelikli gerekçeleri daha fazla para kazanmaktır (yüzde 69,6). Geçim sağlama endişesi bunun arkasından gelmektedir (yüzde 30,4). Buna ek olarak, incelenen gruptaki her üç katılımcıdan neredeyse ikisi (yüzde 65,4) bir tercihte bulunması gerekirse önceliğinin iş güvencesi olacağını belirtmiştir. Öte yandan, kamuda çalışan her on inşaat mühendisinden altısı işiyle ilgili gelecek kaygısı duymazken geriye kalanların görüşü bunun tam tersidir. Yaş gruplarına göre işiyle ilgili gelecek kaygısı duyanlara ilişkin sonuçlar, konuyla ilgili sorun düzeyinin genç mühendislerde daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır (Ek Tablo 23).

Sonuçlar, kamuda çalışan inşaat mühendislerinin çok önemli bir bölümünün (yüzde 63) kendi işini kurmak istediğini göstermektedir (Şekil 34). Kendi işini kurmak isteyenlerin gerekçelerinin sıralaması mesleği daha etkin icra edebilmek (yüzde 32,7), daha fazla para kazanmak (yüzde 28,7), daha rahat bir iş ortamına sahip olmak (yüzde 24,8) ve kariyerini geliştirmektir (yüzde 13,8). Buna karşılık, kendi işini kurmak istemeyen grupta (yüzde 37) öne çıkan ilk gerekçe ticari faaliyete uygun olduğunu düşünmemektedir. Bunun ardından piyasaya dair güvensizlik duyanlar gelmektedir (yüzde 22,8). İlginç şekilde, maddi altyapısı olmayanlar, risk almak istemeyenler ve düzenli bir gelir almak isteyenler için aynı oranlar kaydedilmiştir. Kendi işini kurma isteği, genç mühendislerde deneyimli mühendislerle göre oldukça fazladır (Ek Tablo 24).

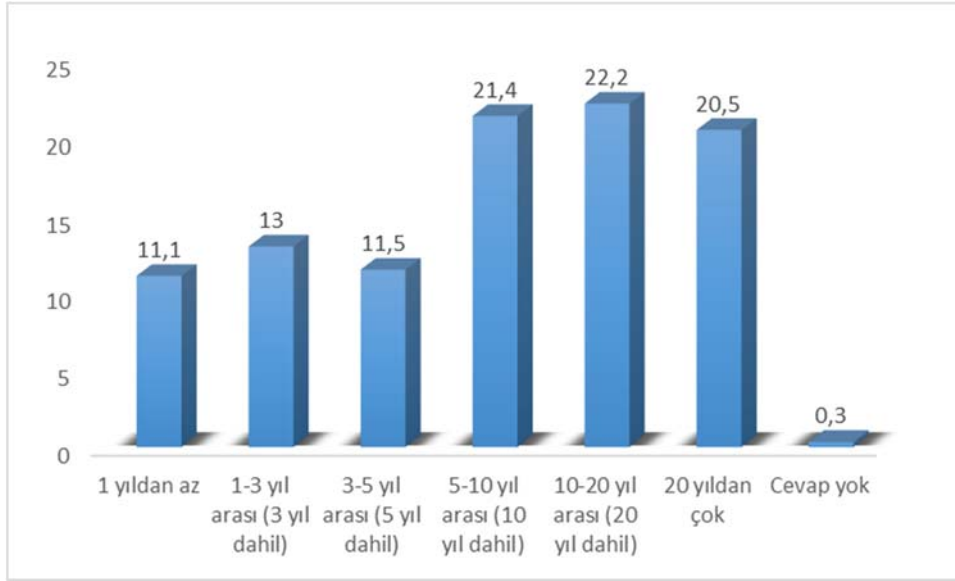
Şekil 34. Kamuda Çalışan İnşaat Mühendislerinin Kendi İşini Kurmak İsteyip İstememeleri ve Gerekçeleri



3. ORTAĞI/SAHİBİ OLDUĞU İŞYERİNDE ÇALIŞANLAR

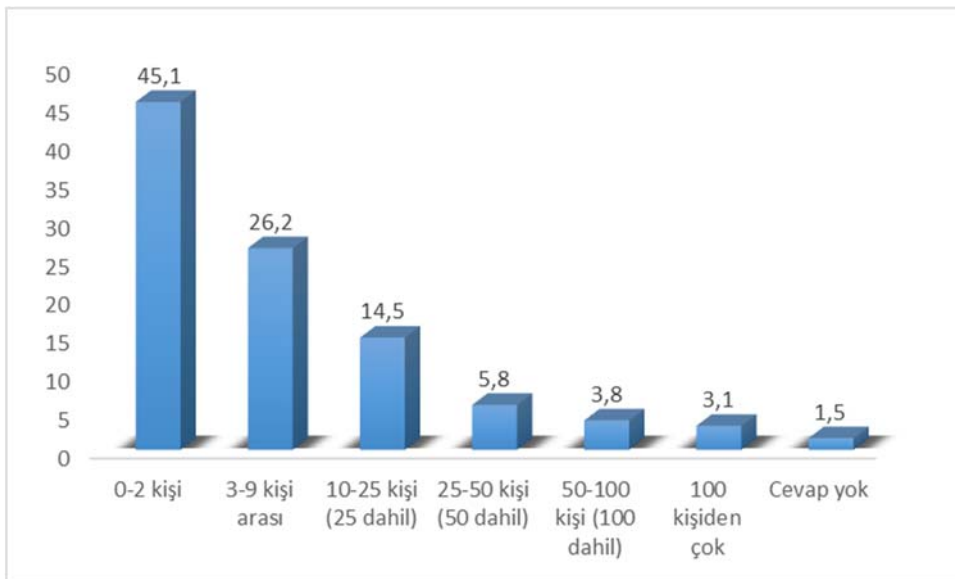
Araştırmanın bir başka boyutunu, ortağı-sahibi olduğu işyerinde çalışan inşaat mühendislerinin deneyimleri ve mevcut durumları oluşturmaktadır. Bu noktada, ortağı-sahibi olduğu işyerinde çalışanların inşaat mühendisliğiyle ilgili bir hizmet verip vermedikleri, mevcut işyerlerinde geçirdikleri süre, burada çalışan kişi sayısı, haftalık çalışma süresi, gelecek kaygısı duydukları konular ve pandemi ile ekonomik krizin işleri üzerindeki etkisi sorgulanmıştır.

Şekil 35. Ortağı-Sahibi Olduğu İşyerinde Çalışan İnşaat Mühendislerinin Mevcut İşlerindeki Çalışma Süreleri



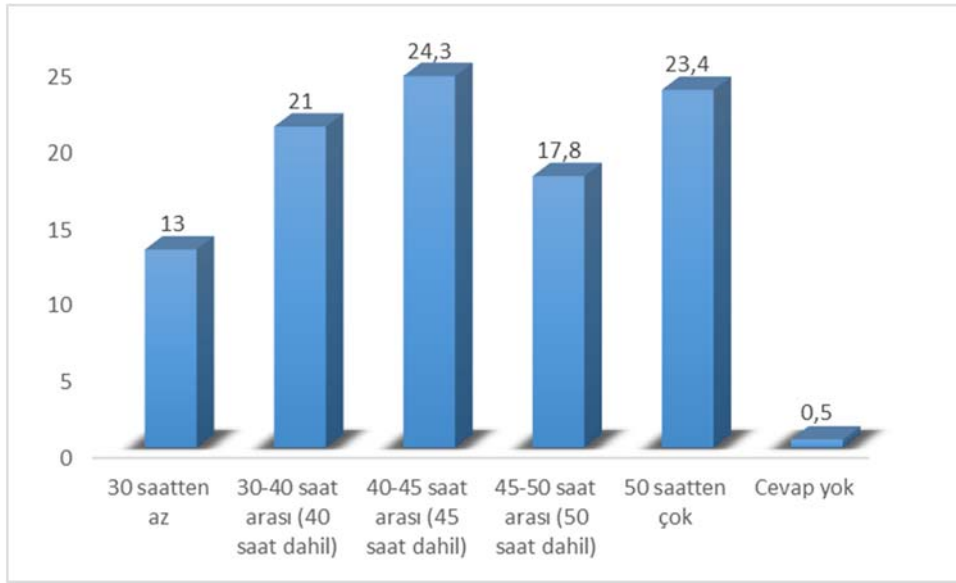
Araştırma sonuçlarına göre ortağı-sahibi olduğu işyerinde çalışan inşaat mühendislerinin mevcut işlerindeki çalışma sürelerinin sıralaması 10-20 yıl arası (yüzde 22,2), 5-10 yıl arası (yüzde 21,4), 20 yıldan çok (yüzde 20,5), 1-3 yıl arası (yüzde 13), 3-5 yıl arası (yüzde 11,5) ve 1 yıldan az (yüzde 11,1) şeklindedir (Şekil 35). Ayrıca sonuçlar, ortağı-sahibi olduğu işyerinde çalışan inşaat mühendislerinin neredeyse yüzde 90'ının işyerinde inşaat mühendisliğiyle ilgili bir alanda hizmet verdiğini göstermektedir.

Şekil 36. Ortağı-Sahibi Olduğu İşyerinde Çalışan İnşaat Mühendislerinin Mevcut İşlerindeki Çalışan Kişi Sayısı



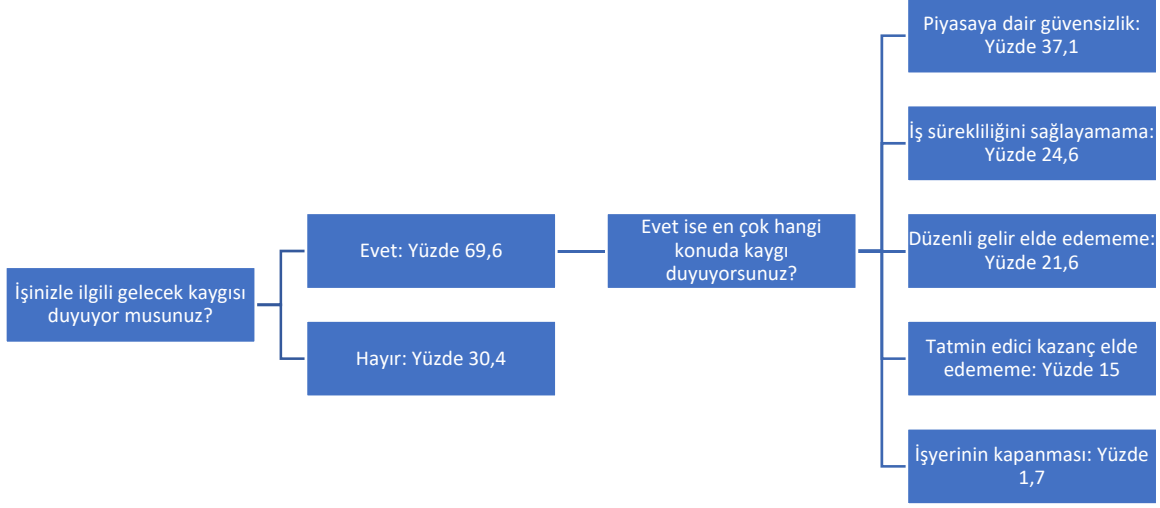
İncelenen gruptaki inşaat mühendislerinin yarıya yakınının işyerinde çalışan kişi sayısı 0-2 grubundadır. Bunun ardından yüzde 26,2 ile 3-9 kişi arası çalışanı olanlar ve yüzde 14,5 ile 10-25 kişi arasındakiler gelmektedir (Şekil 36). Bu anlamda, incelenen katılımcıların yüzde 85’inden fazlası 25 kişinin altında çalışanı olan işyerlerinin ortağı veya sahibi durumundadır.

Şekil 37. Ortağı-Sahibi Olduğu İşyerinde Çalışan İnşaat Mühendislerinin Haftalık Ortalama Çalışma Süreleri



Sonuçlar, ortağı-sahibi olduğu işyerinde çalışan inşaat mühendislerinin haftalık ortalama çalışma sürelerinin 40-45 saat arası (yüzde 24,3), 50 saatten çok (yüzde 23,4), 30-40 saat arası (yüzde 21), 45-50 saat arası (yüzde 17,8) ve 30 saatten az (yüzde 13) olarak geliştiğini göstermektedir (Şekil 38). Ortağı-sahibi olduğu işyerinde çalışan kadın inşaat mühendislerinin haftalık ortalama çalışma süresi erkeklerin oldukça gerisindedir. Bu anlamda, 45 saatin üzerinde çalışan kadınların oranı yüzde 20’lerde iken erkeklerde bu oran yüzde 40’ı aşmaktadır (Ek Tablo 25).

Şekil 38. Ortağı-Sahibi Olduğu İşyerinde Çalışan İnşaat Mühendislerinin Gelecek Kaygısı Duyma Durumları



Ortağı-sahibi olduğu işyerinde çalışan inşaat mühendislerinin çok önemli bir bölümü (yüzde 69,6) işiyle ilgili gelecek kaygısı duymaktadır (Şekil 38). Bu gruptakilerin kaygı duydukları konular; piyasaya dair güvensizlik (yüzde 37,1), iş sürekliliğini sağlayamama (yüzde 24,6), düzenli gelir elde edememe (yüzde 21,6), tatmin edici kazanç elde edememe (yüzde 15) ve işyerinin kapanması (yüzde 1,7) olarak sıralanmaktadır. Sahibi-ortağı olduğu işyerinde çalışan inşaat mühendisleri arasında genç mühendisler çok daha yüksek oranda gelecek kaygısı duymaktadır (Ek Tablo 26).

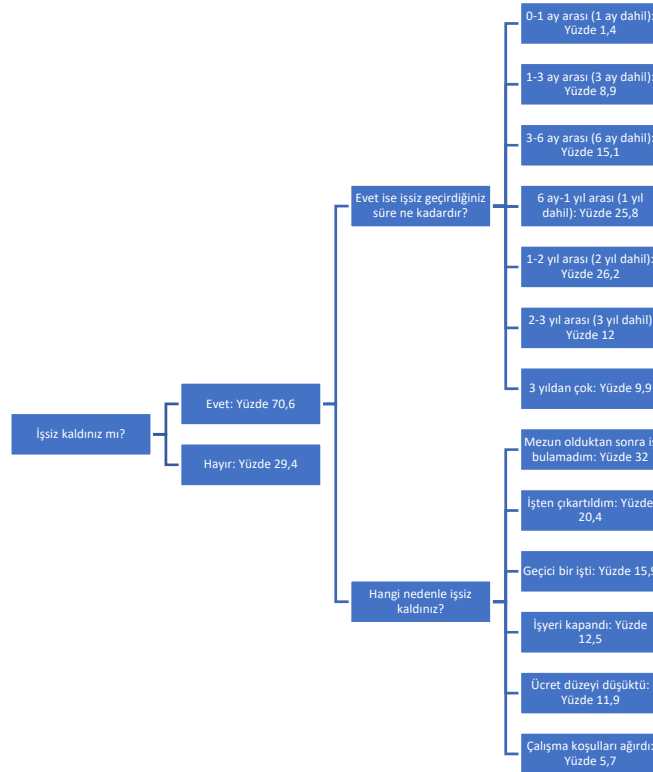
Pandemi ve ekonomik kriz, ortağı-sahibi olduğu işyerinde çalışan her on inşaat mühendisinden sekizinin işini olumsuz yönde etkilemiştir. Katılımcılar, bu noktada çok yüksek oranla (yüzde 88,1) iş hacminin azalması ve kapasitenin düşmesinden şikayetçidirler.

IV. BÖLÜM İŞSİZLİK

1. İŞSİZLİK DENEYİMLERİ

Araştırmaya katılan inşaat mühendislerinin yüzde 70,6’sı, çalışma yaşamının bir bölümünde işsiz kalmıştır. Bu noktada, dikkat çekici bir başka konu da mühendislerin işsiz kaldıkları sürelerdir. Gerçekten inşaat mühendislerinin yüzde 26,2’si 1-2 yıl arası, yüzde 12’si 2-3 yıl arası ve yüzde 9,9’u ise 3 yıldan uzun süreyle işsiz kalmıştır. Bir başka deyişle, inşaat mühendislerinin neredeyse yarısının uzun süreli işsizlik deneyimi vardır (Şekil 40). Öte yandan, inşaat mühendislerinin işsiz kalma gerekçelerinin sıralaması ise mezun olduktan sonra iş bulamama (yüzde 32), işten çıkartılma (yüzde 20,4), işin geçici niteliği (yüzde 15,9), işyerinin kapanması (yüzde 12,5), ücret düzeyinin düşüklüğü (yüzde 11,9) ve çalışma koşullarının ağırlığı (yüzde 5,7) biçimindedir. Araştırma sonuçları ayrıca, kadın inşaat mühendislerinin (yüzde 80,8) erkeklere göre (yüzde 69,2) işsizlik deneyimlerinin daha yüksek düzeyde gerçekleştiğini göstermektedir (Ek Tablo 27).

Şekil 39. İnşaat Mühendislerinin İşsizlik Deneyimleri



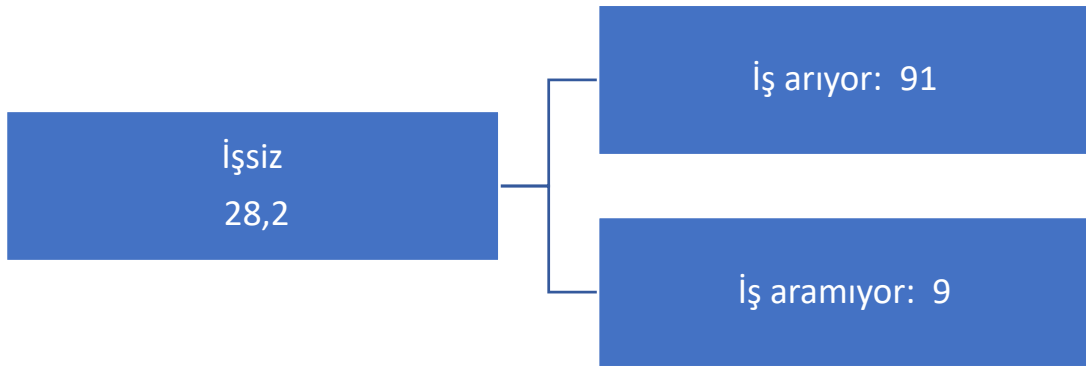
İşsiz kaldığını belirten katılımcıların yüzde 0,8'i, kalmadığını belirtenlerin ise yüzde 1,7'si ilgili soruları yanıtsız bırakmıştır.

Araştırmaya ilişkin bir başka çarpıcı sonuç da inşaat mühendislerinin oldukça büyük bir bölümünün (yüzde 78,6) pandemi ve ekonomik kriz nedeniyle ailesinden ve arkadaşlarından iş kaybı yaşayanlar olduğuna dair bulgudur. Bu noktada ilk olarak arkadaşı işsiz kalan inşaat mühendisleri gelirken (yüzde 69,8) bunu sırasıyla üçüncü derece akrabalar (yüzde 35,9), ikinci derece akrabalar (yüzde 26,5) ve birinci derece akrabalar (yüzde 22,7) izlemektedir.

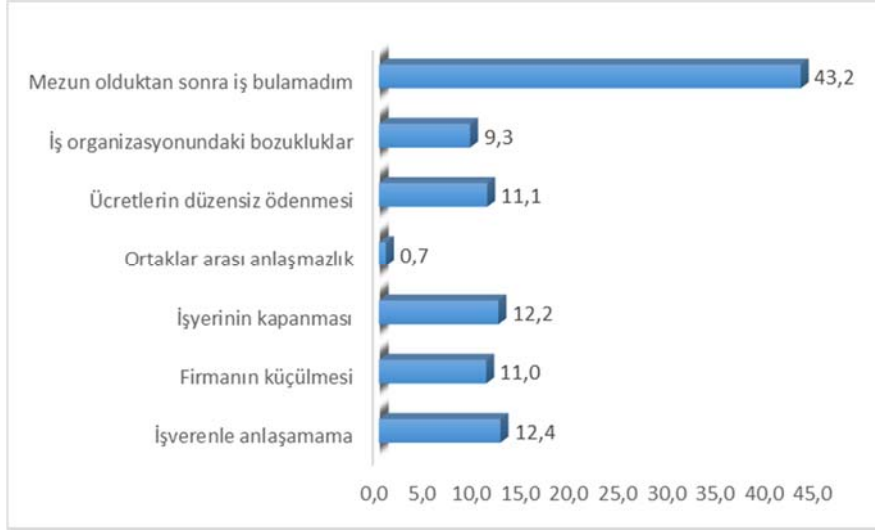
2. İŞSİZ MÜHENDİSLER

Araştırmaya katılan mühendislerin yüzde 28,2’si işsizdir. İşsiz mühendislerden yüzde 91’i iş aramaktadır. Yüzde 9’u ise iş aramamaktadır (Şekil 40 a).

Şekil 40a. İşsiz Mühendisler



Araştırma sonuçlarına göre halihazırda işsiz olan inşaat mühendislerinin işsiz kalma gerekçeleri genel işsizlik deneyimiyle farklılaşmaktadır. Konuyla ilgili sonuçlar aşağıdaki şekilde gösterilmiştir (Şekil 40 b).

Şekil 40b. İşsiz İnşaat Mühendislerinin İşsiz Kalma Gerekçeleri

İşsiz olduğunu belirten her on inşaat mühendisinden neredeyse dördü mezun olduktan sonra iş bulamamıştır. Bunun ardından görece daha düşük oranlarla işverenle anlaşamama (yüzde 12,4), işyerinin kapanması (yüzde 12,2), ücretlerin düzensiz ödenmesi (yüzde 11,1), firmanın küçültülmesi (yüzde 11), iş organizasyonundaki bozukluklar ve değişiklikler (yüzde 9,3) ve ortaklar arası anlaşmazlık (yüzde 0,7) sıralanmaktadır.

Şekil 40c. İşsiz Mühendislerin İş Aramama Gerekçeleri

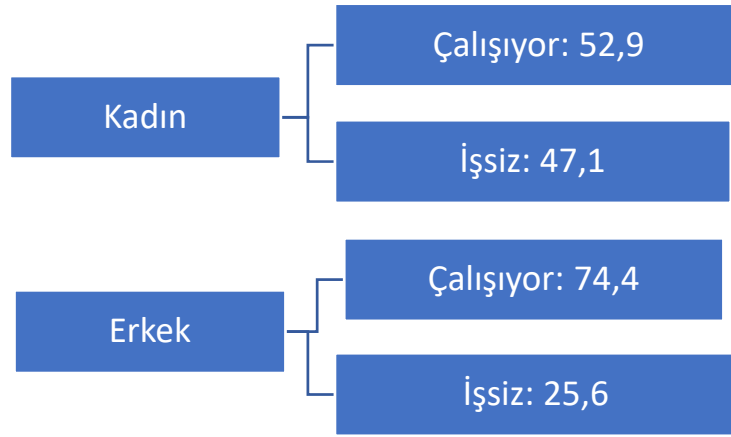
Öte yandan, işsiz mühendislerin iş aramama gerekçelerinde öne çıkan ilk seçenek ise iş bulma umudunun kalmamasıdır. İş bulma umudunu kaybedenlerin oranı

yüzde 52,1 iken hane içi bakım yükümlülükleri, sağlık sorunları ve dönemsel çalışma gibi seçenekler için kaydedilen oranlar oldukça düşüktür. İşsiz inşaat mühendislerinin yalnızca yüzde 6,4’ü iş bulmuş durumdadır ve işe başlamayı beklemektedir.

Kadın Mühendis İşsizliği

Kadın inşaat mühendislerinin yüzde 47,1’i işsizdir. (Şekil 40 d). Kadın mühendislerin ekonomik kriz ve pandemi koşullarından olumsuz etkilendikleri açıktır. Kadın mühendislerin işsizlik nedeni olarak mezuniyet sonrası iş bulamama ve işyerinin kapanması iki ana nedendir (Ek Tablo 28).

Şekil 40d. Kadın Mühendis İşsizliği



Genç Mühendis İşsizliği

35 yaş altındaki inşaat mühendislerinde işsizlik yaklaşık 48,3’tür. İki genç inşaat mühendisinden biri işsizdir. Genç mühendislerde en önemli neden mezuniyet sonrası iş bulamamadır (Ek Tablo 29).

Şekil 40d. Genç Mühendis İşsizliği



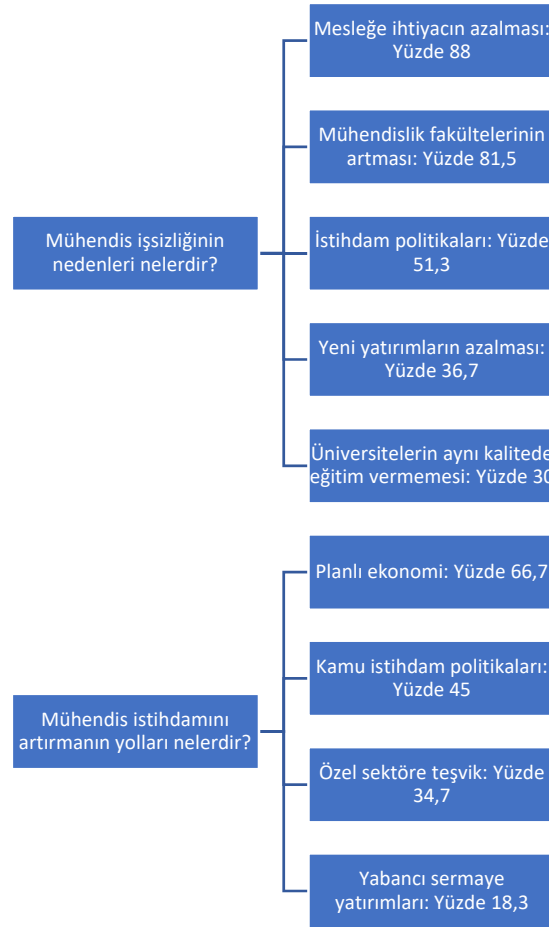
V. BÖLÜM

GELECEK, KAYGILAR VE TALEPLER

1. İŞSİZLİĞİN NEDENLERİ VE İSTİHDAMI ARTIRMA İMKANLARI

Aşağıdaki şekilde, mühendis işsizliğinin nedenleri ve istihdamı artırma imkanları konusundaki eğilimler ortaya konulmuştur (Şekil 41).

Şekil 41. İnşaat Mühendislerine Göre Mühendis İşsizliğinin Nedenleri ve Mühendis İstihdamını Artırma Yolları



*Katılımcılar bu soruda birden fazla şıkki işaretleyebilmiştir.

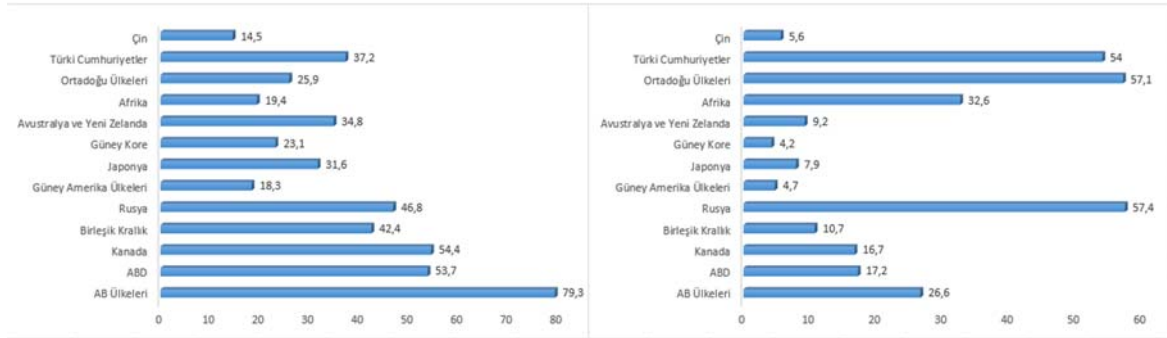
İnşaat mühendislerinin yüzde 88’i, mühendislik mesleğine olan ihtiyacın azaldığı düşüncesindedir. Bunun ardından mühendislik fakültelerinin sayısının artması gelmektedir (yüzde 81,5). İstihdam politikaları, işsizliğin gerekçeleri noktasında inşaat mühendislerinin dikkat çektiği bir başka noktadır (yüzde 51,3). Yeni yatırımların azalması (yüzde 36,7) ve üniversitelerin aynı kalitede eğitim vermemesi (yüzde 30)

seçenekleri için kaydedilen oranlar da dikkat çekicidir. Buna karşılık, inşaat mühendislerinin yüzde 66,7’si mühendis istihdamını artırmanın yolunun planlı ekonomiden geçtiğini düşünmektedir. Bunu sırasıyla kamu istihdam politikaları (yüzde 45), özel sektöre teşvik (yüzde 34,7) ve yabancı sermaye yatırımları (yüzde 18,3) izlemektedir.

2. YURT İÇİNDE VE YURT DIŞINDA ÇALIŞMAK

Araştırma kapsamında sorgulanan bir diğer konu, inşaat mühendislerinin yurt dışında çalışmak isteyip istemedikleridir. Buna göre her üç inşaat mühendisinden neredeyse ikisi (yüzde 65,4) yurt dışında çalışmak isterken aksini düşünenlerin oranı yüzde 34,6’dır (Şekil 43). Buna karşılık, mühendislerin çalışmak istedikleri bölgelerle inşaat mühendislerinin çalışma imkânı bulabilecekleri bölgeler arasında belirgin bir farklılaşma söz konusudur. Bu farklılaşma aşağıdaki şekilde gösterilmiştir.

Şekil 42. İnşaat Mühendislerinin Yurt Dışında Çalışmak İstedikleri Bölgeler ve İstihdam İmkânı Olduğunu Düşündükleri Bölgeler



*Katılımcılar bu soruda birden fazla şıkki işaretleyebilmiştir.

Yurt dışında çalışmak istediğini belirten inşaat mühendislerinin tercih edecekleri ilk beş bölgenin sıralaması AB ülkeleri (yüzde 79,3), Kanada (yüzde 54,4), ABD (yüzde 53,7), Rusya (yüzde 46,9) ve Birleşik Krallık (yüzde 42,4) olarak belirginleşmiştir. (Şekil 42). Buna karşılık, aynı gruptakilerin çalışma imkânı bulabileceklerini düşündükleri bölgelerin sıralaması ise Rusya (yüzde 57,4), Ortadoğu ülkeleri (yüzde 57,1), Türki Cumhuriyetler (yüzde 54), Afrika (yüzde 32,6) ve AB ülkeleridir (yüzde 26,6). Yurt

dışında çalışma isteği, üst yaş gruplarında yüzde 50’nin altına gerilerken genç yaş gruplarında ise yüzde 80’leri aşmaktadır (Ek Tablo 30).

Şekil 43. İnşaat Mühendislerinin Mühendislik Mesleğini Seçmelerinde Etkili Olan Faktörler



*Katılımcılar bu soruda birden fazla şıkki işaretleyebilmiştir.

İnşaat mühendisleri, öncelikle ve çok büyük ağırlıkla mesleğe duydukları ilgi nedeniyle bu mesleği seçmişlerdir (yüzde 60,3) (Şekil 43). Bunun ardından iş bulma ve maddi olanakları (yüzde 37) ile üniversite sınavında aldıkları puan (yüzde 33,3) öne çıkmaktadır. Kendi işini kurma olanağı, toplumdaki saygınlık, ailenin yönlendirmesi ve kariyer imkânı, birbirine yakın oranlarda sonuçların kaydedildiği seçenekleri oluşturmaktadır. Kadın inşaat mühendisleri arasında üniversite sınavında alınan puan ile ailenin yönlendirmesi konularında kaydedilen oranlar erkeklerin üzerindedir. Erkekler içerisinde ise mesleğe duyulan ilgi ile kendi işini kurma olanağı için benzer bir durum söz konusudur (Ek Tablo 31). Bunların yanında, yaş gruplarına göre mühendislik mesleğini seçmede etkili olan faktörler konusunda da belirgin bir farklılaşma söz konusudur (Ek Tablo 32).

Son olarak, açıklanan koşullar altında inşaat mühendislerinin yalnızca yüzde 45,5’i tekrar seçme şansı olması halinde yine bu mesleği tercih edeceğini belirtirken aksini düşünenlerin oranı yüzde 53,8’dir. Öte yandan, gençlerde mühendislik mesleğini yeniden seçeceğini belirtenlerin oranı yüzde 30’larda kalırken üst yaş gruplarında yükselmektedir (Ek Tablo 33).

Sonuç: İnşaat Mühendislerinin Bugünü ve Yarını

İnşaat mühendisleri, toplumun ihtiyaç duyduğu pek çok yapının güvenli ve ekonomik bir biçimde üretilmesini sağlayan ve toplumun gelişmişliğini kuranlardır. Yapıların sağlam ve sürdürülebilir bir anlayışla üretilmesi insan yaşamının en önemli ihtiyaçlarından biridir. Son yıllarda, ülkemizde inşaat mühendisleri, mesleğin sıradanlaştırılması, önemsizleştirilmesi, insani özelliklerinden kopartılarak mekanikleştirilmesi, toplumsal yarar ilkesinden uzaklaştırılması ile karşı karşıyadır.

İnşaat mühendisliği hizmeti, bir mal gibi ticari değer olarak görülemez; ne kadar ucuzlatılırsa maliyetin o kadar düşeceği kabul edilemez. İnşaat mühendisleri bir yandan işsizliğe ve güvencesizliğe mahkum edilmekte diğer yandan toplumun can güvenliği tehlikeye düşmektedir. Alınmayan her mühendislik hizmeti enerji kaybına, maliyet artışına, israfa ve güvenlik açığına yol açmaktadır.

Oysa ki yapı üretim süreçlerinde kamu yararını gözeten bir anlayışla mühendislik hizmetlerinin gerçekten verilmesini sağlamak ve inşaat mühendislerini güvencesizlikten ve geleceksizlikten kurtarmak mümkündür. İnşaat mühendislerinin güvencesizlikten ve geleceksizlikten kurtulması tüm toplumun güveni ve geleceği için önemlidir.

Bu araştırma raporuyla Türkiye’de inşaat mühendisleri gerçeğini gözler önüne seriyoruz. Sonuç bölümünde önce raporun bulgularını özetliyoruz. Ardından ise çözüm önerilerini sunuyoruz.

I. BULGULAR

DEMOGRAFİK MANZARA

- Kadın mühendis oranı Türkiye’deki diğer mühendisliklere göre daha düşüktür. 10 mühendisten 1’i (yüzde 11,7) kadındır. Genç mühendisler arasında kadınların oranı artmaktadır.
- İnşaat Mühendisleri genç bir profile sahiptir. Yüzde 41,2’si 35 yaşın altındadır.
- İnşaat Mühendislerinin yüzde 58,9’u evlidir. Evli olanların büyük çoğunluğu tek ya da iki çocuk sahibidir.

- Mühendislerin anneleri çoğunlukla orta öğretim ve altı bir eğitime sahiptir (yüzde 86,2) ve ev kadınıdır. Babaları ise daha eğitilmiş ve çoğunluğu ücretli çalışandır (yüzde 54,4). Kadın mühendislerin anne ve babalarının eğitim seviyesi daha yüksektir.
- Karadeniz, Güneydoğu Anadolu, Doğu Anadolu doğumlular bölgelerini terk etmiş ve İstanbul’a, İzmir’e ve Marmara Bölgesi’ne göç etmişlerdir.

GELİR

- Her iki mühendisten biri (yüzde 47,8) 4 200 TL’nin altında çalışmaktadır. Yüzde 27,5 ise asgari ücretin altında çalışmaktadır. Düşük ücret alan mühendisler ise daha çok gençler ve kadınlardır.

GEÇİM

- Her iki mühendisten birinin eşi çalışmamaktadır (yüzde 54,7). Çalışmama sebebi de ev kadın olmasıdır (yüzde 46,5).
- On mühendisten yaklaşık yedisi (yüzde 64,4) aldığı ücretle kendisinin ve ailesinin ortalama giderlerini ya karşılayamamakta ya da karşılamakta zorlanmaktadır.
- Her iki mühendisten biri ev sahibidir (yüzde 45,9). Bu ev sahipliği gençlerde aileden kalan, kıdemli mühendislerde ise kendisinin aldığıdır.

BORÇLANMA

- Mühendislerin büyük çoğunluğu borçlanmak zorunda kalmaktadır (yüzde 58,9). Yüzde 68,7’si ise aile ve eş-dosttan borçlanmaktadır.
- Her iki mühendisten biri kredi kullanıcısıdır (yüzde 51,7). Kredi kullananların yüzde 67’si ihtiyaç kredisi kullanmaktadır.
- Pandemide borç yapılandırmasına gidenlerin (yüzde 26,5) büyük bir bölümü kredi borcunu ve kredi kartı borcunu yapılandırmış durumdadır (yüzde 68,7).

- Mühendislerin büyük bir bölümü (yüzde 77) tasarruf yapamamaktadır. Tasarruf yapan genç mühendisler ise kripto para birimleri gibi yeni ve yükselen tasarruf araçlarına yönelmektedir.

ÇALIŞMA ALANLARI VE UZMANLIK ALANLARI

- İnşaat mühendislerinin önemli bir bölümü çalışma alanı olarak yapım hizmetlerindedir (yüzde 41,8). Kadın mühendislerin yapı hizmetlerindeki oranı oldukça düşüktür. Kadın mühendisler daha çok ofis içindedirler. Genç mühendisler ise işçi sağlığı ve iş güvenliği, araştırma-geliştirme ve planlama hizmetlerinde yoğunlaşmaktadır.
- Her on mühendisten yaklaşık yedisinin (yüzde 65,4) uzmanlık alanı yapı uzmanlık alanı ve betonarme, çelik ve prefabrik yapılarıdır. Kadınların önemli bir bölümü uzmanlık alanı belirtmemektedir. Genç mühendislerde ise ulaştırma alanı, su kaynakları alanı uzmanlık alanı olarak gerilemektedir.
- Her iki mühendisten biri (yüzde 47,2) meslek alanı dışında çalışmıştır.

İSTİHDAM BİÇİMLERİ

- Mühendisler arkadaşları, akrabaları-hemşerileri ve babası aracılığıyla iş bulmaktadırlar (yüzde 35).
- İnşaat mühendislerinin yüzde 71,9’u çalışmaktadır. Çalışanların yüzde 16,1’i emeklidir. Her üç mühendisten biri işsizdir (yüzde 28,2).
- Her on mühendisten yedisi ücretlidir (yüzde 74,6). Genç mühendislerin yüzde 90’ı ücretlidir.
- On mühendisten yalnızca ikisi (yüzde 18,8) kamuda çalışmaktadır. Kamu istihdamı tükenmiştir.

ÖZEL SEKTÖRDE ÜCRETLİ ÇALIŞANLAR

- Yüzde 37,3 şantiyede, yüzde 42,1 esnek (şantiye ve ofis) olarak çalışmaktadır. Kadın inşaat mühendisleri arasında şantiyede çalışanların oranı (yüzde 22,6) erkeklerin (yüzde 44,3) neredeyse yarısıdır.

- İşyerinde çalışma süresi oldukça kısadır. Mühendislerin yüzde 70,2’si 3 yıldan az bir süredir aynı işyerinde çalışmaktadır.
- Mühendisler küçük ve orta ölçekli işyerlerinde çalışmaktadırlar. Yüzde 70’i 100 kişiden az çalışan işyerlerinde çalışmaktadır.
- Mühendislerin önemli bir bölümünün açık bir iş tanımı bulunmamakta ya da iş tanımı dışında işler yapmaktadırlar. (yüzde 71,9).
- Mühendislerin önemli bir bölümü işyerinde mesleki eğitim almamaktadırlar (yüzde 89,7).
- İşe dair tasarım ve karar süreçlerinde yüzde 44,5’i kendisini etkili görmüyor.
- Her iki mühendisten biri (yüzde 53,8) üniversite eğitiminin yeterli olmadığını düşünmektedir.
- Mühendislikle ilgili işler yapmaktadırlar. (yüzde 87,1).
- Çalışma süreleri çok uzundur. Mühendislerin büyük bir bölümü 45 saatten daha fazla çalışmaktadır (yüzde 57,5).
- Fazla mesai yapanlardan (yüzde 75,4) yüzde 60,8’i fazla mesai ücreti almamaktadır.
- Mühendislerin büyük çoğunluğu çalışma hayatında fiziksel ya da ruhsal sağlığı etkileyen faktörlere maruz kalmaktadır (yüzde 59,8). Kadınlar arasında ruhsal sağlığı rahatsız ve tehdit edici davranışa maruz kalanların oranı, erkeklerde ise zaman baskısı ve aşırı iş yükü seçeneği daha yüksektir.
- İşyerleri sendikasızdır (yüzde 96,6).
- Her on mühendisten ikisi (yüzde 19,5) ek iş yapmaktadır. Bunlardan yüzde 56,6’sı ise geçimini sağlamak için ek iş yapmaktadır.
- Mühendislerin yarısı (yüzde 44,8) yüksek ücreti tercih ederken yüzde 54,4’ü ise iş güvencesini tercih etmektedir.
- 35 yaş altındaki mühendislerin çok büyük bir bölümü (yüzde 92,4) kendi işini kurmak istemektedir.

- Mühendislerin, yüzde 37’si pandemide hak kaybı yaşamış durumdadır. Bunlardan yüzde 33,2’si ücretsiz izne çıkarılmış, yüzde 26,6’sı ücretlerde düşüş yaşamış ve yüzde 19,6’sı ise işten çıkarılmıştır.
- Mühendislerin yüzde 79,2’si gelecek için kaygılıdır. Gelecek kaygısı kadın ve genç mühendislerde daha yüksektir.

KAMUDA ÇALIŞANLAR

- Kamuda şantiyede çalışma oranı yüzde 10 iken ofiste çalışma oranı yüzde 34’tür.
- Kamuda çalışanların işyerlerinde çalışma deneyimleri oldukça yüksektir. Kısa süreli çalışma deneyimi ise son yıllarda kamuya alımların azaldığını açıkça göstermektedir. Üç yıldan az çalışanların oranı yüzde 21,3’tür.
- Büyük ölçekli işyerlerinde çalışmaktadırlar. Yüzde 69,8’i 100 kişiden çok çalışanı olan yerlerde çalışmaktadır.
- Açık bir iş tanımı olanlar yüzde 39,6’dır.
- Mühendisler kamuda nadiren de olsa mesleki eğitim almaktadır (yüzde 65,4).
- Önemli bir bölümü işe dair karar ve tasarım süreçlerinde etkili olduğunu düşünmektedir (yüzde 76,1).
- Kamuda çalışma saatleri 45 saatin altındadır (yüzde 88,4).
- İşyerleri sendikalıdır (yüzde 90,2). Mühendislerin çoğu da sendikalıdır (yüzde 70,6).
- Ek iş yapanların oranı yüzde 16,6’dır. Daha fazla para kazanmak için ek iş tercih edilmektedir (yüzde 69,6).
- Kamuda çalışanlar iş güvencesini tercih etmektedirler (yüzde 65,4).
- Kamuda çalışanların yüzde 39,6’sı gelecek için kaygılıdır.

ORTAĞI/SAHİBİ OLDUĞU İŞYERİNDE ÇALIŞAN İNŞAAT MÜHENDİSLERİ

- İşyerlerinin yüzde 89,4’ü inşaat ile ilgili bir iş yapmaktadır.
- İşyerleri içinde yeni açılanlar kadar 20 yıldan uzun süredir iş yapanlara kadar genel bir dağılım gözlenmektedir.

- İşyerleri oldukça küçük ölçeklidir. Yüzde 71,3’ünde 10 kişiden daha az çalışmaktadır.
- Bu işyerlerinde çalışma saatleri çok uzundur. Yüzde 65,5’i haftada 40 saatten daha fazla, yüzde 23,4’ü 50 saatten fazla çalışmaktadır.
- Gelecek kaygısı duyanlar yüzde 69,7’dir. En büyük güvensizlik piyasaya dair (yüzde 37,1) ve iş sürekliliğini sağlayamamadır (yüzde 24,6).
- İşyerlerinin yüzde 80,7’si pandemiden etkilenmiş durumdadır. Yüzde 88’inin iş hacmi azalmıştır.

İŞSİZLİK

- Mühendislerin yüzde 70,6’sı işsizlik deneyimlemiştir. İşsizlik süreleri uzundur. Mühendislerin yüzde 48,2’si bir yıldan uzun işsizlik deneyimlemişlerdir. Her on mühendisten biri (yüzde 9,9) üç yıldan uzun işsizlik deneyimlemiştir.
- Her on mühendisten üçü işsizdir (yüzde 28,2).
- İşsiz mühendislerin yüzde 91’i iş aramaktadır, yüzde 9’u ise iş aramamaktadır.
- İş aramayan mühendislerin yüzde 52,1’inin iş bulma ümidi yoktur.
- İşsizlik nedenleri arasında en ciddi olanı mezun olduktan sonra iş bulamamaktır (yüzde 43,2).
- Kadın inşaat mühendislerinin yüzde 47,1’i işsizdir.
- 35 yaş altındaki inşaat mühendislerinde işsizlik yaklaşık 48,3’tür. İki genç inşaat mühendisinden biri işsizdir. 35 yaş altındaki mühendislerin yüzde 3,6’sı ise iş bulma ümidini kaybetmiştir.
- Her on mühendisten sekizinin (yüzde 78,6) pandemi nedeniyle ailesinden ya da arkadaşlarından da iş kaybı yaşayan olmuştur.

GELECEK, KAYGILAR, TALEPLER

- İşsizliğin nedeni yaşanan ekonomik daralmadan ve küçülen inşaat sektöründen dolayı mühendislik hizmetine olan ihtiyacın azalması (yüzde 88), mühendislik

fakültelerinin artması (yüzde 81,5) istihdam politikaları (yüzde 51,3) ve yeni yatırımların azalmasıdır (36,7).

- İstihdamı arttırmak için on mühendisten yedisi (yüzde 66,7) planlı ekonomiyi işaret etmektedir.
- Mühendisler yurt dışına gitmek istemektedirler (yüzde 65,4). 35 yaş altı mühendislerin yüzde 82,3’ü yurt dışına gitmek istemektedir.
- Yurt dışına gitmek isteyen mühendislerin yüzde 80’i AB ülkelerine, ABD’ye ve Kanada’ya gitmek istemektedir.
- Mühendisler iş imkanlarının Rusya’da (57,4) ve Ortadoğu Ülkelerinde (57,1) olduğunu düşünmektedirler.
- Her iki mühendisten biri (yüzde 53,8) bir daha olsa inşaat mühendisliğini seçmeyeceğini belirtmektedir.

II. ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

- Resmi rakamlar dikkate alındığında, inşaat mühendisi işsizliğine tezat olacak şekilde inşaat mühendisi ihtiyacı olduğu görülmektedir. Ruhsat verilen yapıların sayısına ve mevzuat gereği bu yapıların projelendirilmesinden, inşasına, denetimine kadar görevlendirilmesi gereken mühendis ihtiyacına baktığımızda bırakalım ihtiyacın azalmış olmasını aksine ülkemizde inşaat mühendisine ihtiyaç duyulduğu görülecektir. Mevcut mevzuatın uygulanmasıyla bile büyük oranda mühendis istihdamı sağlanacaktır.
- İnşaat mühendislerinin büyük çoğunluğu TMMOB’ nin belirlediği mühendislik asgari ücretinin hatta asgari ücretin altında çalışmak zorunda bırakılmıştır. Tek taraflı feshedilen SGK protokolünün tekrar hayata geçirilmesi ile ücretli çalışan inşaat mühendislerinin hak ettikleri taban ücretler üzerinden ücret almaları sağlanacak ve hak kayıpları denetlenmiş olacaktır. Aynı protokol ile uzun çalışma saatleri ve mesai, izin ücretleri gibi konularda mühendislerin daha fazla mağdur edilmemesi sağlanabilecektir.
- İnşaat mühendisliği ara eleman statüsüne indirilemez. Projelendirmeden yapı üretimine ve denetimine kadar süreçlerin öznesi inşaat mühendisleridir. Enerji yatırımlarından, ulaştırma yatırımlarına, altyapıdan projelendirmeye, iş güvenliğine kadar birçok alanda nitelikli bir üretimin sağlanması için inşaat mühendisleri mesleki donanımlarının gereğine uygun bir biçimde istihdam edilmelidir.
- Yapı denetim kuruluşlarında ve laboratuvarlarda çalışan/çalışması gereken personelin varlığını, faaliyetlerini daha sıkı denetleyecek mekanizmalar kurulmalı, bu personelin kamu hizmeti yaptığı gerçeğinden yola çıkarak kamu

görevlisi olarak hakları ve ücretleri güvenceye alınmalı, bağımsızlıkları ve güvenlikleri sağlanmalıdır.

- İstisnai durumlar dışında, her şantiye şefi sadece bir şantiyede tam zamanlı olarak görevlendirilmeli, şantiye şefliğinin üstlenilmesinde; yapım işinin konusunun, niteliğinin, büyüklüğünün ve ilgili imalatların oranı dikkate alınmalı, keyfi uygulamaların sonlandırılması için gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır.
- Kamu kurumlarında, yatırımcı kuruluşlarda, belediyelerde kadro açıkları ivedilikle doldurulmalı, kamu kurumlarında zaafa uğratılan mühendislik-kontrollük hizmetleri yeniden tesis edilmeli, personel alımlarında yandaşlığa son verilerek liyakate önem verilmeli, sözlü sınav kaldırılmalıdır.
- Depreme hazırlık, zorunlu bir kamu görevi ve hizmetidir. Bu çerçevede yerel yönetimler dahilinde bina, altyapı izleme ve inceleme birimleri oluşturulmalı, gerek envanter çalışmaları, gerekse iskan sonrası periyodik denetimleri yapılmalı, bu işler için mühendis ve mimar istihdamı sağlanmalıdır.
- Kamu ihalelerindeki anahtar teknik personel sayısı artırılmalı işin gerekliliğine göre gerçekçi bir düzeye çıkarılmalıdır. Bu personelin çalıştırılıp çalıştırılmadığının kontrolüne önem verilmelidir.
- Ruhsata tabi işlerde faaliyet gösteren müteahhitlik firmaları için, yaptıkları işlerle uyumlu bir oranda mühendis-mimar ve yardımcı teknik eleman istihdamı zorunlu hale getirilmelidir.
- Ülkemizdeki uluslararası projelerde veya yurt dışında hizmet veren müteahhitlik, müşavirlik veya özel hizmet firmalarının Türk vatandaşı mühendis ve mimarları tercih etmeleri, teşvik veya cezai yöntemlerle tesis edilmelidir.

EK 1. ÇAPRAZ TABLOLAR

Tablo 1. Cinsiyete Göre Yaş

		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
Cinsiyetiniz	Kadın	8,4	50,7	22,5	8,2	6,3	3,8
	Erkek	2,4	36,5	22,9	12,9	9,4	15,9

Tablo 2. Cinsiyete Göre Eşin Çalışma Durumu

		Eşiniz çalışıyor mu?		
		Evet, çalışıyor	Hayır, çalışmıyor	
Cinsiyetiniz	Kadın	83,2	16,8	
	Erkek	42	58	

Tablo 3. Cinsiyete Göre Eşin Çalışmama Nedeni

		Hayır ise eşinizin çalışmama nedeni nedir?							
		Ev kadını (hane içi bakım vb. sorumlulukları yerine getiriyor)	Sağlık sebepleriyle çalışmıyor	Dönemsel/geçici olarak çalışıyor	Öğrenci	İş arıyor	İş buldu, başlamak için bekliyor	Emekli	Diğer gerekçeler
Cinsiyetiniz	Kadın	3,1	9,4	6,3	3,1	15,6		43,8	18,8
	Erkek	47,6	1,3	1,8	1,1	13,9	0,5	26	7,6

Tablo 4. Cinsiyete Göre Babanın Eğitim Durumu

		Babanızın eğitim durumu nedir?		
		İlköğretim ve altı	Ortaöğretim	Yüksek öğretim
Cinsiyetiniz	Kadın	25,7	34,7	39,2
	Erkek	39,4	29	31,1

Tablo 5. Cinsiyete Göre Annenin Eğitim Durumu

		Anneminizin eğitim durumu nedir?		
		İlköğretim ve altı	Ortaöğretim	Yüksek öğretim
Cinsiyetiniz	Kadın	49,5	30,7	19,4
	Erkek	62,5	24,5	12,3

Tablo 6. Cinsiyete Göre Gelir

		Aylık düzenli meslek geliriniz ne kadar?						
		2.825 TL'den az	2.825 TL-4.200 TL arası	4.201 TL-7.500 TL arası	7.501 TL-10.000 TL arası	10.001 TL-15.000 TL arası	15.001 TL-20.000 TL arası	20.000 TL'den çok
Cinsiyetiniz	Kadın	36,8	20,4	19,2	6,5	2,1	0,4	1,3
	Erkek	26,3	20,2	25,1	12,9	6,1	2,2	2,3

Tablo 7. Yaşa Göre Aylık Gelir

		Aylık düzenli meslek geliriniz ne kadar?							
		2.825 TL'den az	2.825 TL-4.200 TL arası	4.201 TL-7.500 TL arası	7.501 TL-10.000 TL arası	10.001 TL-15.000 TL arası	15.001 TL-20.000 TL arası	20.000 TL'den çok	Cevap yok
Yaşınız	24 yaş ve altı	63,2	20						16,8
	25-34 yaş arası	42,9	24,1	19,9	2,8	1,3	0,2	0,6	8,2
	35-44 yaş arası	17,2	16,4	29,4	20,3	8,6	1,8	2,4	3,8
	45-54 yaş arası	12,6	10,6	27,5	25,3	10,6	5,2	5,2	3
	55-64 yaş arası	16,1	14,7	24	21	10,6	5,2	5,2	3,3
	65 yaş ve üstü	15,5	28	31,1	9,9	6,3	2,4	1,9	4,9

Tablo 8. Cinsiyete Göre İş Değişirme Sayısı

		Bugüne kadar kaç kez iş değiştirdiniz?				
		0 - 1	2 - 4	5 - 7	8 - 10	11 ve daha fazla
Cinsiyetiniz	Kadın	41,7	43,4	10,5	1,5	0,2
	Erkek	28,2	46,1	15,7	5,7	2,9

Tablo 9. Cinsiyete Göre İş Bulma Kanalları

		Şu anda çalıştığınız işi nasıl buldunuz?									
		Basın	Şirket	Akraba	İMO	Arkadaşlar	İŞKUR	KPSS	ÖİB	Baba	İşsiz
Cinsiyetiniz	Kadın	10,7	9,5	13,3	2,9	10,5	1,1	2,7	0,2	2,3	39,8
	Erkek	7,6	13,3	12,3	1,5	20,5	0,7	3	1,2	3,3	25,7

Tablo 10a. Cinsiyete Göre Çalışma Durumu

Cinsiyetiniz	Şu andaki çalışma durumunuz nedir?	Şu andaki çalışma durumunuz nedir?		
		Ücretli olarak çalışıyorum	Ortağı/sahibi olduğum işyerinde çalışıyorum	Bir işyerine ortağım ancak fiili olarak çalışmıyorum
Cinsiyetiniz	Kadın	88,1	10,6	1,3
	Erkek	77,3	23,6	3,1

Tablo 10b. Yaşa Göre Çalışma Durumu

Yaşınız		Şu andaki çalışma durumunuz nedir?		
		Ücretli olarak çalışıyorum	Ortağı/sahibi olduğum işyerinde çalışıyorum	Bir işyerine ortağım ancak fiili olarak çalışmıyorum
Yaşınız	24 yaş ve altı	95,6	2,2	2,2
	25-34 yaş arası	83,4	14,7	1,9
	35-44 yaş arası	76,6	22	1,5
	45-54 yaş arası	68,5	29,2	2,3
	55-64 yaş arası	60,1	35,9	4
	65 yaş ve üstü	62,2	28,3	9,5

Tablo 11. Yaşa Göre Borçlanma Kanalları

		Banka	Aile içi	Eş-dost
Yaşınız	24 yaş ve altı	57,4	52,5	
	25-34 yaş arası	59,7	43	
	35-44 yaş arası	71,1	37,5	
	45-54 yaş arası	79,3	33,1	
	55-64 yaş arası	75,7	21,6	
	65 yaş ve üstü	78	21,6	

Tablo 12. Yaşa Göre Yatırım Araçları

		Evet ise paranızı hangi alana yatırıyorsunuz?					
		Banka/katılım mevduatı	Döviz	Altın	Borsa	Emlak	Kripto para birimleri
Yaşınız	24 yaş ve altı	25	15	30	20	15	30
	25-34 yaş arası	21,6	28,4	59,7	17,9	7,5	23,1
	35-44 yaş arası	35,7	40,3	60,5	24,8	21	14,3
	45-54 yaş arası	40,7	47,1	54,3	20,7	32,9	7,1
	55-64 yaş arası	43,2	46,3	37,9	11,6	32,6	11,6
	65 yaş ve üstü	53,1	45,4	37,7	6,2	20	1,5

Tablo 13. Yaşa Göre İş Bulma Kanalları

		Şu anda çalıştığınız işi nasıl buldunuz?									
		Basın	Şirket	Akraba	İMO	Arkadaş	İŞKUR	KPSS	ÖİB	Baba	İşsiz
Yaşınız	24 yaş ve altı	4,8	5,6	12	1,6	8,8	1,6			3,2	60,8
	25-34 yaş arası	7	8	16,1	2,1	16	1,4	1,2	1,2	3,4	39,7
	35-44 yaş arası	11,7	15	12	1,4	25	0,3	6,9	1,2	3,5	17,4
	45-54 yaş arası	8,2	17,4	11	1,2	24	0,4	5	2	3,4	17,4
	55-64 yaş arası	6,8	16,9	9,3	0,3	21,3	0,3	1,9	0,3	2,5	20,2
	65 yaş ve üstü	5,6	17,4	6,8	1,9	16	0,3	1	0,5	2,2	16,4

Tablo 14. Cinsiyete Göre Çalışma Alanları

		Çalışma alanınıza ilişkin*														
		Araştırma geliştirme (laboratuvar)	Bakım onarım ve işletme hizmetleri	Bilirkişilik-expertlik hizmetleri	Eğitim hizmetleri	İşçi sağlığı ve iş güvenliği	Müşavirlik-danışmanlık hizmetleri	Pazarlama hizmetleri	Planlama hizmetleri	Projelendirme hizmetleri	Proje kontrol ve onay hizmetleri	Satın alma hizmetleri	Üretim (malzeme-makine-araç gereç-ekipman)	Yapı denetimi hizmetleri	Yapım hizmetleri	Keşif ihale dosyası düzenleme hizmetleri ve teklif hazırlama
Cinsiyetiniz	Kadın	11,8	4,8	6,3	6,5	6,3	10,7	3,2	10,3	36,8	36,6	6,7	2,1	33,5	22,5	24,8
	Erkek	5,1	8,3	7,9	2,7	6,9	17,5	3,3	12,8	24,2	28,6	5,3	3,7	25,3	44,4	22,0

Tablo 15. Yaşa Göre Çalışma Alanları

		Çalışma alanınıza ilişkin*														
		Araştırma geliştirme (laboratuvar)	Bakım onarım ve işletme hizmetleri	Bilirkişilik-expertlik hizmetleri	Eğitim hizmetleri	İşçi sağlığı ve iş güvenliği	Müşavirlik-danışmanlık hizmetleri	Pazarlama hizmetleri	Planlama hizmetleri	Projelendirme hizmetleri	Proje kontrol ve onay hizmetleri	Satın alma hizmetleri	Üretim (malzeme-makine-araç gereç-ekipman)	Yapı denetimi hizmetleri	Yapım hizmetleri	Keşif ihale dosyası düzenleme hizmetleri ve teklif hazırlama
Yaşınız	24 yaş ve altı	10,4	4,8	3,2	4	12	1,6	2,4	13,6	32	40,8	6,4	2,4	48	31,2	17,6
	25-34 yaş arası	9,2	7,5	4,5	3,2	8,1	10,2	4,3	15,6	33,1	37,5	5,7	3,2	28,3	39,2	22,2
	35-44 yaş arası	4,8	9,9	9	2,9	7,6	17,8	2,4	12,5	24,9	27,9	6,3	2,9	21,5	46,7	25,8
	45-54 yaş arası	3,4	10	8,2	2,8	4,6	22,2	4,4	11,2	19,8	23	6,6	6,2	18,6	50,3	29,9
	55-64 yaş arası	2,5	7,1	11,4	4,4	4,9	22,3	3	10,6	19,3	21	3,8	3,3	22,9	48,5	18,3
	65 yaş ve üstü	2,2	5,3	12,6	2,9	4,3	26,8	1,5	6,7	15,5	20	3,4	3,2	32,3	31,9	14,3

Tablo 16. Cinsiyete Göre Uzmanlık Alanı

Uzmanlık alanınıza ilişkin ^a											
Cinsiyetiniz	Yapı uzmanlık alanı/Betonarme, çelik ve prefabrik yapılar	Yapı uzmanlık alanı(Güçlendirme uygulamaları)	Geoteknik uzmanlık alanı	Ulaştırma uzmanlık alanı/Karayolları	Ulaştırma uzmanlık alanı/Demiryolları, metro ve hafif raylı sistemler	Hidrolik ve su kaynakları uzmanlık alanı/Barajlar, göletler, sulama kanalları, içme suyu, kanalizasyon	Kıyı liman uzmanlık alanı	Yapı malzemeleri uzmanlık alanı	Yapım yönetimi ve yapı işletmesi	Herhangi bir uzmanlık alanım yok (yeni mezun)	
Kadın	48,2	12,4	7,8	6,3	2,9	8,6	1,9	12,2	20,2	24,6	
Erkek	67,6	16,6	5,4	14,3	5,9	12,3	2	12,1	32,9	9,3	

Tablo 17. Özel Sektörde Çalışanların Cinsiyete Göre Çalışma Alanı

		Mesleğinizi yürüttüğünüz çalışma alanı hangisidir?			
		Şantiye	Ofis (Üniversite, fabrika vb. dahil)	Esnek (Şantiye + Ofis)	Cevap yok
Cinsiyetiniz	Kadın	22,6	39	36,3	2,1
	Erkek	44,3	17,6	37,4	0,7

Tablo 18. Özel Sektörde Çalışanların Cinsiyete Göre Haftalık Ortalama Çalışma Süresi

		Haftalık ortalama çalışma süreniz kaç saattir?				
		30 saatten az	30-40 saat arası (40 saat dahil)	40-45 saat arası (45 saat dahil)	45-50 saat arası (50 saat dahil)	50 saatten çok
Cinsiyetiniz	Kadın	11	15,1	31,5	22,6	18,5
	Erkek	6,2	9,9	24,2	21	38,2

Tablo 19. Özel Sektörde Çalışanların Cinsiyete Göre İşyerinde Fiziksel ve Ruhsal Sağlığı Etkileyen Faktörler

		Evet ise fiziksel ya da ruhsal sağlığı etkileyen hangi faktörlere maruz kalıyorsunuz?				
		Ruhsal sağlığı rahatsız ve 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 iş kazası riski
Cinsiyetiniz	Kadın	35,9	2,6	55,1		3,8
	Erkek	19,3	2	67,6	1,1	7,9

Tablo 20. Özel Sektörde Çalışanların Yaşa Göre Gelecek Kaygısı

		İşinizle ilgili gelecek kaygısı duyuyor musunuz?	
		Evet, duyuyorum	Hayır, duymuyorum
Yaşınız	24 yaş ve altı	86,5	13,5
	25-34 yaş arası	86,4	13,6
	35-44 yaş arası	78,5	21,5
	45-54 yaş arası	75,4	24,6
	55-64 yaş arası	61,9	38,1
	65 yaş ve üstü	61,6	38,4

Tablo 21. Özel Sektörde Çalışanların Yaşa Göre Kendi İşini Kurma İsteği

		Kendi işinizi kurmak ister misiniz?	
		Evet, isterim	Hayır, istemem
Yaşınız	24 yaş ve altı	94,6	5,4
	25-34 yaş arası	90,1	9,9
	35-44 yaş arası	79,2	20,8
	45-54 yaş arası	68,3	31,7
	55-64 yaş arası	39,3	60,7
	65 yaş ve üstü	29,6	70,4

Tablo 22. Kamuda Çalışanların Cinsiyete Göre İşyerinde İnşaat Mühendisliğiyle İlgili Bir Alanda Hizmet Verme Durumu

		İşyerinizde inşaat mühendisliği ile ilgili bir alanda mı hizmet veriyorsunuz?	
		Evet	Hayır
Cinsiyetiniz	Kadın	81,0	19,0
	Erkek	91,6	8,4

Tablo 23. Kamuda Çalışanların Yaşa Göre Gelecek Kaygısı

		İşinizle ilgili gelecek kaygısı duyuyor musunuz?	
		Evet, duyuyorum	Hayır, duymuyorum
Yaşınız	24 yaş ve altı	100,0	
	25-34 yaş arası	71,0	29,0
	35-44 yaş arası	44,2	55,8
	45-54 yaş arası	32,9	67,1
	55-64 yaş arası	12,5	87,5
	65 yaş ve üstü	10,7	89,3

Tablo 24. Kamuda Çalışanların Yaşa Göre Kendi İşini Kurma İsteği

		Kendi işinizi kurmak ister misiniz?	
		Evet, isterim	Hayır, istemem
Yaşınız	24 yaş ve altı		100,0
	25-34 yaş arası	74,2	25,8
	35-44 yaş arası	71,3	28,7
	45-54 yaş arası	57,1	42,9
	55-64 yaş arası	54,2	45,8
	65 yaş ve üstü	32,1	67,9

Tablo 25. Ortağı-Sahibi Olduğu İşyerinde Çalışanların Cinsiyete Göre Çalışma Süresi

		Haftalık ortalama çalışma süreniz kaç saattir?				
		30 saatten az	30-40 saat arası (40 saat dahil)	40-45 saat arası (45 saat dahil)	45-50 saat arası (50 saat dahil)	50 saatten çok
Cinsiyetiniz	Kadın	36,0	16,0	28,0	4,0	16,0
	Erkek	12,0	21,3	24,1	18,4	23,8

Tablo 26. Ortağı-Sahibi Olduğu İşyerinde Çalışanların Yaşa Göre Gelecek Kaygısı

		İşinizle ilgili gelecek kaygısı duyuyor musunuz?	
		Evet, duyuyorum	Hayır, duymuyorum
Yaşınız	24 yaş ve altı		100,0
	25-34 yaş arası	78,6	21,4
	35-44 yaş arası	73,2	26,8
	45-54 yaş arası	67,2	32,8
	55-64 yaş arası	65,2	34,8
	65 yaş ve üstü	58,4	41,6

Tablo 27. Cinsiyete Göre İşsiz Kalma Durumu

		İşsiz kaldınız mı?	
		Evet, kaldım	Hayır, kalmadım
Cinsiyetiniz	Kadın	80,8	19,2
	Erkek	69,2	30,8

Tablo 28. Cinsiyete Göre İşsiz Kalma Nedenleri

		Hangi nedenle işsiz kaldınız?						
		İşverenle anlaşamama	Firmanın küçültülmesi	İşyerinin kapanması	Ortaklar arası anlaşmazlık	Ücretlerin düzensiz ödenmesi	İş organizasyonundaki bozukluklar, değişiklikler	Mezun olduktan sonra iş bulamadım
Cinsiyetiniz	Kadın	8,3	10,4	8,9	1	7,8	8,9	54,2
	Erkek	13,4	11,1	13	0,6	11,9	9,4	40,3

Tablo 29. Yaşa Göre İşsiz Kalma Nedenleri

		Hangi nedenle işsiz kaldınız?						
		İşverenle anlaşamama	Firmanın küçültülmesi	İşyerinin kapanması	Ortaklar arası anlaşmazlık	Ücretlerin düzensiz ödenmesi	İş organizasyonundaki bozukluklar, değişiklikler	Mezun olduktan sonra iş bulamadım
Yaşınız	24 yaş ve altı	5,3	1,3		1,3	9,3	2,7	80
	25-34 yaş arası	10,2	9,9	9,1	0,5	10,3	7,8	52
	35-44 yaş arası	18,6	15,5	19,9	1,2	16,1	13,7	14,3
	45-54 yaş arası	25,3	20,3	24,1	1,3	8,9	17,7	2,5

Tablo 30. Yaşa Göre Yurt Dışında Çalışma İsteği

		Yurt dışında çalışmak ister misiniz?	
		Evet, isterim	Hayır, istemem
Yaşınız	24 yaş ve altı	84	16
	25-34 yaş arası	83,3	16,7
	35-44 yaş arası	66,8	33,2
	45-54 yaş arası	61,7	38,3
	55-64 yaş arası	48,5	51,5
	65 yaş ve üstü	25,6	74,4

Tablo 31. Cinsiyete Göre Mühendislik Mesleğini Seçme Nedenleri

		Mühendislik mesleğini seçmenizde etkili olan neden hangisidir?						
		Üniversite sınavında aldığım puan	İş bulma ve maddi olanakları	Kendi işimi kurma olanağı	Toplumdaki saygınlık	Mesleğe duyduğum ilgi	Ailenin yönlendirmesi	Kariyer imkanı
Cinsiyetiniz	Kadın	44	36,8	19,2	26,9	51,2	31,6	30,5
	Erkek	31,9	37	28,5	25,7	61,5	24	19,3

Tablo 32. Yaşa Göre Mesleği Seçmede Etkili Olan Nedenler

		Mühendislik mesleğini seçmenizde etkili olan nedenler nelerdir?						
		Üniversite sınavında aldığım puan	İş bulma ve maddi olanakları	Kendi işimi kurma olanağı	Toplumdaki saygınlık	Mesleğe duyduğum ilgi	Ailenin yönlendirmesi	Kariyer imkanı
Yaşınız	24 yaş ve altı	27,4	41,9	26,6	29,8	71	22,6	34,7
	25-34 yaş arası	30,8	46,6	31,1	30,1	61,2	26	30,3
	35-44 yaş arası	35	36,6	25,8	26,1	57	31,2	20
	45-54 yaş arası	38,9	31,1	27,1	23,2	58,7	30,5	13,2
	55-64 yaş arası	37,9	26,2	26,4	20,7	61,3	19,1	10,6
	65 yaş ve üstü	31,1	23	21,2	18,9	61,9	11,3	5,8

Tablo 33. Yaşa Göre Yeniden İnşaat Mühendisliğini Seçme Tercihi

	Tekrar seçme şansınız olsa yine inşaat mühendisliğini seçer misiniz?	
	Evet, seçerim	Hayır, seçmem
Yaşınız	24 yaş ve altı	62,4
	25-34 yaş arası	69,1
	35-44 yaş arası	57,0
	45-54 yaş arası	51,3
	55-64 yaş arası	36,0
	65 yaş ve üstü	20,0
		T

EK 2. ANKET FORMU**İMO ARAŞTIRMASI 2021
İŞ, İSTİHDAM VE İŞSİZLİK****A. DEMOGRAFİK BİLGİLER****A1. Cinsiyetiniz**

Kadın Erkek

A2. Yaşınız24 yaş ve altı 25-34 yaş arası 35-44 yaş arası 45-54 yaş arası
55-64 yaş arası 65-74 yaş arası 75 yaş ve üzeri**A3. Doğum yeriniz (Lütfen yalnızca il olarak belirtiniz)**

.....

A4. İkamet ettiğiniz yer (Lütfen yalnızca il olarak belirtiniz)

.....

A5. Medeni durumunuz

Evli Bekar Boşanmış

A6. Eşiniz çalışıyor mu? (Bu soru yalnızca A5 numaralı soruya “Evli” yanıtını veren katılımcılar tarafından cevaplanmalıdır)

Evet, çalışıyor Hayır, çalışmıyor

A6.1. Evet ise eşinizin çalışma durumu nedir? (Bu soru yalnızca A6 numaralı soruya “Evet, çalışıyor” yanıtını veren katılımcılar tarafından cevaplanmalıdır)

İşçi Memur İşveren Kendi hesabına çalışan

A6.2. Hayır ise eşinizin çalışmama nedeni nedir? (Bu soru yalnızca A6 numaralı soruya “Hayır, çalışmıyor” yanıtını veren katılımcılar tarafından cevaplanmalıdır)İş arıyor İş buldu, başlamak için bekliyor
Öğrenci Ev kadını (hane içi bakım vb. sorumlulukları yerine getiriyor)
Emekli Sağlık sebepleriyle çalışmıyor
Diğer gerekçeler Dönemsel/geçici olarak çalışıyor**A7. Çocuğunuz var mı?**

Evet, var Hayır, yok

A7.1. Evet ise kaç çocuğunuz var? (Bu soru yalnızca A7 numaralı soruya “Evet, var” yanıtını veren katılımcılar tarafından cevaplanmalıdır)

Bir İki Üç Dört Beş ve üzeri

A8. Babanızın eğitim durumu nedir?

İlköğretim ve altı Ortaöğretim Yüksek öğretim

A9. Çalıştığı dönemde babanızın iş durumu için aşağıdakilerden hangisi geçerlidir?

Ücretli Kendi hesabına çalışan (kent) Kendi hesabına çalışan (köy) İşveren

A10. Annenizin eğitim durumu nedir?

İlköğretim ve altı Ortaöğretim Yüksek öğretim

A11. Anneniz çalışıyor mu/çalışıyor muydu?

Evet, çalışıyor/çalışıyordu Hayır, çalışmıyor/çalışmıyordu

A11.1. Evet ise çalıştığı dönemde annenizin iş durumu için aşağıdakilerden hangisi geçerlidir? (Bu soru yalnızca A11 numaralı soruya “Evet, çalışıyor/çalışıyordu” yanıtını veren katılımcılar tarafından cevaplanmalıdır)

Ücretli Kendi hesabına çalışan (kent) Kendi hesabına çalışan (köy) İşveren

A12. Hangi üniversiteden mezun oldunuz? (Lütfen yalnızca lisans mezunu olduğunuz üniversiteyi belirtiniz)

.....

A13. Eğitim düzeyiniz

Lisans Yüksek lisans Doktora

A14. Üniversiteden kaç yıl önce mezun oldunuz?

1 yıldan az 1-3 yıl arası (3 yıl dahil) 3-5 yıl arası (5 yıl dahil)
5-10 yıl arası (10 yıl dahil) 11-20 yıl arası (20 yıl dahil) 21-30 yıl arası (30 yıl dahil)
30 yıldan fazla

A15. İnşaat Mühendisleri Odasının hangi birimine bağlısınız (şube/temsilcilik)**B. GELİR, GEÇİM VE BORÇLANMA****B1. Aylık düzenli meslek geliriniz ne kadardır?**

2.825 TL’den az 2.2825 TL-5.750 TL arası 5.751 TL-7.500 TL arası
7.501 TL-10.000 TL arası 10.001 TL-15.000 TL arası 15.000 TL’den çok

B2. Aylık düzenli hane geliriniz ne kadar?

2.825 TL’den az 2.2825 TL-5.750 TL arası 5.751 TL-7.500 TL arası
7.501 TL-10.000 TL arası 10.001 TL-15.000 TL arası 15.000 TL’den çok

B3. Aldığınız ücretle kendinizin ve ailenizin ortalama giderlerini karşılayabiliyor musunuz?

Evet, karşılayabiliyorum Hayır, karşılayamıyorum Karşılamakta zorlanıyorum

B4. Kendinize ait bir eviniz var mı?

Evet, var Hayır, yok

B5. Gündelik yaşamın devamı için borçlanmak durumunda kalıyor musunuz?

Evet, kalıyorum Hayır, kalmıyorum

B5.1. Eğer borçlanmak zorunda kalıyorsanız nereden borç alıyorsunuz? (Bu soru yalnızca B5 numaralı soruya “Evet, kalıyorum” yanıtını veren katılımcılar tarafından cevaplanmalıdır)

Banka Aile içi Eş-dost

B6. Kredi kullanıcısı mısınız?

Evet Hayır

B6.1. Evet ise ne tür kredi borcunuz var? (Bu soru yalnızca B7 numaralı soruya “Evet” yanıtını veren katılımcılar tarafından cevaplanmalıdır. Birden fazla seçenek işaretlenebilir)

Konut kredisi Taşıt kredisi İhtiyaç kredisi Diğer

B7. Kredi kartı bakiyesini düzenli olarak ödeyebiliyor musunuz?

Son ödeme tarihine kadar borcun tamamını öderim
Son ödeme tarihine kadar borcun asgari tutarını öderim
Son ödeme tarihini kaçırdım
Borcumu ödeyemediğim için kullanamadığım kartlar var
Kredi kartı borcunda mahkemelik durumdayım

B8. Pandemi ve ekonomik kriz nedeniyle borç yapılandırmasına gittiniz mi?

Evet, gittim Hayır, gitmedim

B8.1. Evet ise ne tür bir borç yapılandırmasına gittiniz? (Bu soru yalnızca B8 numaralı soruya “Evet, gittim” yanıtını veren katılımcılar tarafından cevaplanmalıdır. Birden fazla seçenek işaretlenebilir)

Vergi borcu-devlete olan borçlar Kredi kartı borcu Kredi borcu Diğer

B9. Pandemi ve ekonomik kriz nedeniyle ailenizden ve arkadaşlarınızdan iş kaybı yaşayanlar oldu mu?

Evet, oldu Hayır, olmadı

B9.1. Evet ise işsiz kalan yakınlarınız kimlerdir? (Bu soru yalnızca B9 numaralı soruya “Evet, oldu” yanıtını veren katılımcılar tarafından cevaplanmalıdır. Birden fazla seçenek işaretlenebilir)

Birinci derece akrabalar (anne, baba, eş ve çocuklar)
İkinci derece akrabalar (kardeşler ve aile büyükleri)
Üçüncü derece akrabalar (amca, teyze, dayı, hala, kuzen, yeğen vb.)
Arkadaşlar

B10. Tasarruf yapabiliyor musunuz?

Evet, yapabiliyorum Hayır, yapamıyorum

B10.1. Evet ise paranızı hangi alana yönlendiriyorsunuz? (Bu soru yalnızca B10 numaralı soruya “Evet, yapabiliyorum” yanıtını veren katılımcılar tarafından cevaplanmalıdır. Birden fazla seçenek işaretlenebilir)

Banka/katılım mevduatı Döviz Altın Borsa Emlak

C. ÇALIŞMA YAŞAMI DENEYİMİ İLE İLGİLİ SORULAR

C1. Mühendislik mesleğini seçmenizde etkili olan faktörler nelerdir? (Birden fazla seçeneğe işaretlenebilir)

Üniversite sınavı	İş bulma ve maddi olanakları	Kendi işimi kurma olanağı
Toplumdaki saygınlık	Mesleğe duyduğum ilgi	Ailenin yönlendirmesi
Kariyer imkânı		

C2. Meslek alanı dışında çalıştınız mı?

Evet, çalıştım Hayır, çalışmadım

C2.1. Evet ise meslek alanı dışında çalışarak geçirdiğiniz süre ne kadardır? (Bu soru yalnızca C2 numaralı soruya “Evet, çalıştım” yanıtını veren katılımcılar tarafından cevaplanmalıdır)

1 yıldan az	1-3 yıl arası (3 yıl dahil)	3-5 yıl arası (5 yıl dahil)
5-10 yıl arası (10 yıl dahil)	10 yıldan çok	

C3. İşsiz kaldınız mı?

Evet, kaldım Hayır kalmadım

C3.1. Evet ise işsiz geçirdiğiniz süre ne kadardır? (Bu soru yalnızca C3 numaralı soruya “Evet, kaldım” yanıtını veren katılımcılar tarafından cevaplanmalıdır)

0-1 ay arası (1 yıl dahil)	1-3 ay arası (3 ay dahil)	3-6 ay arası (6 ay dahil)
6 ay-1 yıl arası (1 yıl dahil)	1-2 yıl arası (2 yıl dahil)	2-3 yıl arası (3 yıl dahil)
3 yıldan çok		

C3.2. Evet ise hangi nedenle işsiz kaldınız? (Bu soru yalnızca C3 numaralı soruya “Evet, kaldım” yanıtını veren katılımcılar tarafından cevaplanmalıdır)

Geçici bir işti	İşten çıkartıldım	İşyeri kapandı
Ücret düzeyi düşüktü	Çalışma koşulları ağırdı	

C4. Bugüne kadar kaç kez iç değiştirdiniz? (Lütfen bu soruyu rakamsal olarak yanıtlayınız)

.....

C5. Şu anda çalıştığınız işi nasıl buldunuz?

Basın, sosyal medya ve internet yoluyla	Şirketten teklif geldi
Akrabalarım ve hemşehrilerin aracılığıyla	İnşaat Mühendisleri Odası aracılığıyla
Arkadaşlarım aracılığıyla	İŞKUR aracılığıyla
Özel istihdam büroları aracılığıyla	Babamın çalıştığı işyeri id

C6. İşteki statünüz hiç değişti mi?

Ücretli olarak başladım, öyle devam ediyorum
 Daha önce işveren konumunda çalıştım, şimdi başkasının yanında ücretliyim
 Kendi işimde veya ortağı olduğum bir işyerinde ücretli olarak çalışıyorum
 Kendi işimde işverenim, hep öyleydim
 Daha önce ücretliydim, şimdi işverenim

D. ÇALIŞMA KOŞULLARI İLE İLGİLİ SORULAR

D1. Şu andaki çalışma durumunuz nedir?

- Ücretli olarak çalışıyorum
- Çalışmıyorum, iş arıyorum
- Çalışmıyorum, iş aramıyorum
- Ortağı/sahibi olduğum işyerinde çalışıyorum
- Bir işyerine ortağım ancak fiili olarak çalışmıyorum
- Home Office çalışıyorum

D1 numaralı soruya “Ücretli olarak çalışıyorum” yanıtını veren katılımcılar tarafından cevaplanacak sorular

D1.1. Hangi istihdam biçimi altında çalışıyorsunuz?

- Kadrolu Sözleşmeli Home Office Proje bazlı Yarı zamanlı

D1.2. Çalıştığınız işyerinin statüsü nedir?

- Kamu Özel sektör

D1.3. Mesleğinizi yürüttüğünüz çalışma alanı hangisidir?

- Şantiye Ofis (Üniversite, fabrika vb. dahil) Esnek (Şantiye + Ofis)

D1.4. İşyerinizde inşaat mühendisliği ile ilgili bir alanda mı hizmet veriyorsunuz?

- Evet Hayır

D1.5. Şu andaki işyerinizde ne kadar süredir çalışıyorsunuz?

- 1 yıldan az 1-3 yıl arası (3 yıl dahil) 3-5 yıl arası (5 yıl dahil)
5-10 yıl arası (10 yıl dahil) 10-20 yıl arası (20 yıl dahil) 20 yıldan çok

D1.6. Şu andaki işyerinizde çalışan kişi sayısı kaçtır?

- 0-2 kişi 3-9 kişi arası 10-25 kişi (25 dahil)
20-50 kişi (50 dahil) 50-100 kişi (100 dahil) 100 kişiden çok

D1.7. Haftalık ortalama çalışma süreniz kaç saattir?

- 30 saatten az 30-40 saat arası (40 saat dahil)
40-45 saat arası (45 saat dahil) 45-50 saat arası (50 saat dahil)
50 saatten çok

D1.8. Çalıştığınız işyerinde fazla mesai uygulaması mevcut mudur?

- Evet Hayır

D1.8.1. Eğer fazla mesai uygulaması mevcutsa bunun ücretini alıyor musunuz? (Bu soru yalnızca D1.8. numaralı soruya “Evet” yanıtını veren katılımcılar tarafından cevaplanmalıdır)

- Evet, alıyorum Hayır, almıyorum

D1.9. İşyerinizde prim alıyor musunuz?

- Evet, alıyorum Hayır, almıyorum

D1.10. Mevcut işiniz dışında iş yapıyor musunuz?

Evet, yapıyorum Hayır, yapmıyorum

D1.10.1. Evet ise hangi nedenle ek iş yapıyorsunuz? (Bu soru yalnızca D.1.10. numaralı soruya “Evet” yanıtını veren katılımcılar tarafından cevaplanmalıdır)

Daha fazla kazanmak için Geçimimi sağlamak için

D1.11. Çalıştığınız işyerinde örgütlü sendika var mı?

Evet, var Hayır, yok

D.1.11.1. Sendika üyesi misiniz? (Bu soru yalnızca D.1.11. numaralı soruya “Evet, var” yanıtını veren katılımcılar tarafından cevaplanmalıdır)

Evet Hayır

D1.12. Görev tanımınıza ilişkin olarak aşağıdaki açıklamalardan hangisi geçerlidir?

Açık bir görev tanımım yok

Açık bir görev tanımın var ve yalnızca tanımlanmış görevleri yapıyorum

Açık bir görev tanımım olmakla birlikte bu tanımın dışında kalan görevleri de yapıyorum

D1.13. Bir tercihte bulunmanız gerekirse aşağıdakilerden hangisini seçersiniz?

İş güvencesi Yüksek ücret

D1.14. İşinizle ilgili gelecek kaygısı duyuyor musunuz?

Evet, duyuyorum Hayır, duymuyorum

D1.14.1. Evet ise en çok hangi konuda gelecek kaygısı duyuyorsunuz?

İşyerinin kapanması İşten çıkartılma Düzenli ücret alamama

Yeterli ücret alamama Meslek dışı işlerde çalıştırılma

D1.15. Son iki yılda ücretinizi-maaşınızı alamadığınız ya da 30 günden fazla geciktiği zaman oldu mu?

Evet, oldu Hayır, olmadı

D1.15.1. Evet ise en uzun ne kadar süreyle ücret alamadınız? (Bu soru yalnızca D.1.16. numaralı soruya “Evet, oldu” yanıtını veren katılımcılar tarafından cevaplanmalıdır)

1 ay 2 ay 3 ay 3-6 ay arası (6 ay dahil) 6 ay-1 yıl arası (1 yıl dahil) 1 yıldan çok

D1.16. Kendi işinizi kurmak ister misiniz?

Evet, isterim Hayır, istemem

D1.16.1. Evet ise neden? (Bu soru yalnızca D.1.17. numaralı soruya “Evet, isterim” yanıtını veren katılımcılar tarafından cevaplanmalıdır)

Daha fazla para kazanmak için Daha rahat bir iş ortamına sahip olmak için

Kariyerimi geliştirmek için Mesleğimi daha etkin icra edebilmek için

D1.16.2. Hayır ise neden? (Bu soru yalnızca D.1.17. numaralı soruya “Hayır, istemem” yanıtını veren katılımcılar tarafından cevaplanmalıdır)

Düzenli bir gelir almak istiyorum

Risk almak istemiyorum

Piyasaya dair güvensizlik duyuyorum

Yeterli maddi altyapım yok

Ticari faaliyete uygun olduğumu düşünmüyorum

D1.17. İşyerinizde ek çalışma biçimleri mevcut mudur?

Evet Hayır

D1.17.1. İşyerinizde ek çalışma saatleriyle ilgili olarak aşağıdaki uygulamalardan hangisi veya hangileri mevcuttur? (Bu soru yalnızca D.1.18. numaralı soruya “Evet” yanıtını veren katılımcılar tarafından cevaplanmalıdır. Birden fazla seçenek işaretlenebilir)

İş yetiştirme amaçlı ek çalışma Gece vardiyası Hafta sonu çalışma

Tatilden çağırma

Eve iş götürme

D1.18. Çalıştığınız firmanın yöneticisinin eğitim durumu nedir?

İlköğretim ve altı Ortaöğretim Yükseköğretim

D1.19. İşyerinde mesleki eğitim alıyor musunuz?

Sıklıkla Nadiren Hiçbir zaman

D1.20. İşe dair karar/tasarım süreçlerinde ne kadar etkilisiniz?

Hiç etkili değilim Biraz etkiliyim Etkiliyim Çok etkiliyim

D1.21. Çalışma hayatında fiziksel ya da ruhsal sağlığı etkileyen faktörlere maruz kalıyor musunuz?

Evet, kalıyorum Hayır, kalmıyorum

D1.21.1. Evet ise fiziksel ya da ruhsal sağlığı etkileyen hangi faktörlere maruz kalıyorsunuz? (Bu soru yalnızca D.1.22. numaralı soruya “Evet” yanıtını veren katılımcılar tarafından cevaplanmalıdır. Birden fazla seçenek işaretlenebilir)

Ruhsal sağlığı rahatsız ve 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 iş kazası riski

Antidepresan sınıfından ilaç kullanımı

D1.22. Pandemi ve ekonomik kriz nedeniyle işyerinizde işten çıkarmalar yaşandı mı?

Evet, yaşandı Hayır, yaşanmadı

D1.23. Pandemi ve ekonomik kriz nedeniyle işyerinizde ücretlerde düşüş yaşandı mı?

Evet, yaşandı Hayır, yaşanmadı

D1.24. Pandemi ve ekonomik kriz nedeniyle çalıştığınız işyerinde kısıtlama önlemleri (servislerin kaldırılması, öğle yemeklerinin kaldırılması vb.) alındı mı?

Evet, alındı Hayır, alınmadı

D1.25. Üniversitede öğrendiğiniz bilgiler yaptığınız iş açısından yeterli mi?

Yeterli Yeterli değil İdare eder

D1.26. Yaptığınız iş mühendislikle ne kadar ilişkili?

Çok ilişkili İlişkili İlişkili değil Hiç ilişkili değil

D1.27. Yaptığınız işi mühendis olmayan biri de yapabilir mi?

Evet, yapabilir Hayır, yapamaz

D1.28. Kamu sektöründe çalışma koşulları ve liyakat sistemine ilişkin aşağıdaki ifadelere katılma düzeyinizi belirtiniz. (Bu soru yalnızca D1.2. numaralı soruya “Kamu” yanıtını veren katılımcılar tarafından cevaplanmalıdır)

	Hiçbir zaman	Nadiren	Sıklıkla
Görevde yükselme beklentiniz var mı?			
Görevde yükselme sisteminin liyakate dayalı olduğunu düşünüyor musunuz?			
Amirinizin bulunduğu pozisyonda olmayı hak ettiğini düşünüyor musunuz?			
Görevde yükselme konusunda siyasi müdahale olduğunu düşünüyor musunuz?			
Amirlerinizin sizden mevzuata aykırı iş yapılmasını istedikleri oluyor mu?			
Yasal çalışma süresinin dışında çalışmanızı gerektiren durumlarla karşılaşıyor musunuz?			
Ödül/ceza sisteminin adaletli uygulandığını düşünüyor musunuz?			

D1 numaralı soruya “Ortağı, sahibi olduğum işyerinde çalışıyorum” yanıtını veren katılımcılar tarafından cevaplanacak sorular

D2.1. İşyerinizde inşaat mühendisliği ile ilgili bir alanda mı hizmet veriyorsunuz?

Evet Hayır

D2.2. Şu andaki işyerinizde ne kadar süredir çalışıyorsunuz?

1 yıldan az 1-3 yıl arası (3 yıl dahil) 3-5 yıl arası (5 yıl dahil)
5-10 yıl arası (10 yıl dahil) 10-20 yıl arası (20 yıl dahil) 20 yıldan çok

D2.3. Şu andaki işyerinizde sizin dışınızda çalışan kişi sayısı kaçtır?

0-2 kişi 3-9 kişi arası 10-25 kişi (25 dahil)
0-50 kişi (50 dahil) 50-100 kişi (100 dahil) 100 kişiden çok

D2.4. Haftalık ortalama çalışma süreniz kaç saattir?

30 saatten az 30-40 saat arası (40 saat dahil)
40-45 saat arası (45 saat dahil) 45-50 saat arası (50 saat dahil)
50 saatten çok

D2.5. İşinizle ilgili gelecek kaygısı duyuyor musunuz?

Evet, duyuyorum Hayır, duymuyorum

D2.5.1. Evet ise en çok hangi konuda kaygı duyuyorsunuz? (Bu soru yalnızca D.2.5. numaralı soruya “Evet, duyuyorum” yanıtını veren katılımcılar tarafından cevaplanmalıdır)

İşyerinin kapanması İş sürekliliğini sağlayamama
 Düzenli gelir elde edememe Tatmin edici kazanç elde edememe
 Piyasaya dair güvensizlik

D2.6. Pandemi ve ekonomik kriz nedeniyle işyerinizde işten çıkarmalar yaşandı mı?

Evet, yaşandı Hayır, yaşanmadı

D2.7. Pandemi ve ekonomik kriz nedeniyle işyerinizde ücretlerde düşüş yaşandı mı?

Evet, yaşandı Hayır, yaşanmadı

D2.8. Pandemi ve ekonomik kriz nedeniyle çalıştığınız işyerinde kısıtlama önlemleri (servislerin kaldırılması, öğle yemeklerinin kaldırılması vb.) alındı mı?

Evet, alındı Hayır, alınmadı

D1 numaralı soruya “Çalışmıyorum, iş arıyorum” yanıtını veren katılımcılar tarafından cevaplanacak sorular**D3.1. Hangi nedenle işsiz kaldınız?**

İşverenle anlaşamama
 Firmanın küçültülmesi
 İşyerinin kapanması
 Ortaklar arası anlaşmazlık
 Ücretlerin düzensiz ödenmesi
 İş organizasyonundaki bozukluklar, değişiklikler
 Emekli oldum

D1 numaralı soruya “Çalışmıyorum, iş aramıyorum” yanıtını veren katılımcılar tarafından cevaplanacak sorular**D4.1. İş aramama gerekçeniz nedir?**

İş buldum, başlamak için bekliyorum
 Ev kadınıyım (hane içi bakım vb. sorumlulukları yerine getiriyorum)
 Sağlık nedenleriyle çalışmıyorum
 Dönemsel/geçici olarak çalışıyorum
 İş bulma umudum yok
 Emekli oldum
 Diğer nedenler

D5. Çalışma alanınıza ilişkin size uygun seçenekleri işaretleyiniz.

Araştırma geliştirme (laboratuvar) Bakım onarım ve işletme hizmetleri
 Bilirkişilik-expertlik hizmetleri Eğitim hizmetleri
 İşçi sağlığı ve iş güvenliği Müşavirlik-danışmanlık hizmetleri
 Pazarlama hizmetleri Planlama hizmetleri
 Projelendirme hizmetleri Proje kontrol ve onay hizmetleri
 Satın alma hizmetleri Üretim (malzeme-makine-araç gereç-ekipman)
 Yapı denetimi hizmetleri Yapım hizmetleri
 Keşif ihale dosyası düzenleme hizmetleri ve teklif hazırlama

D6. Uzmanlık alanınıza ilişkin size uygun bir ya da birden fazla seçeneği işaretleyiniz.

Yapı uzmanlık alanı/Betonarme, çelik ve prefabrik yapılar

Yapı uzmanlık alanı(Güçlendirme uygulamaları)

Geoteknik uzmanlık alanı

Ulaştırma uzmanlık alanı/Karayolları

Ulaştırma uzmanlık alanı/Demiryolları, metro ve hafif raylı sistemler

Hidrolik ve su kaynakları uzmanlık alanı/Barajlar, göletler, sulama kanalları, içme suyu, kanalizasyon

Kıyı liman uzmanlık alanı

Yapı malzemeleri uzmanlık alanı

Yapım yönetimi ve yapı işletmesi

E. GELECEĞE İLİŞKİN BEKLENTİLER**E1. Yurt dışında çalışmak ister misiniz?**

Evet, isterim Hayır istemem

E1.1. Evet ise hangi bölgede çalışmak istersiniz? (Bu soru yalnızca E1. numaralı soruya “Evet, isterim” yanıtını veren katılımcılar tarafından cevaplanmalıdır.

Avrupa Birliği Ülkeleri Amerika Kanada Birleşik Krallık

Güney Amerika Ülkeleri Japonya Güney Kore Avustralya ve Yeni Zelanda

Ortadoğu Ülkeleri Türki Cumhuriyetler Çin

Türki Cumhuriyetler

E2. Sizce inşaat mühendislerinin yurtdışında çalışma imkanının daha geniş olduğu bölgeler hangileridir?

Avrupa Birliği Ülkeleri Amerika Kanada Birleşik Krallık

Güney Amerika Ülkeleri Japonya Güney Kore Avustralya ve Yeni Zelanda

Ortadoğu Ülkeleri Türki Cumhuriyetler Çin

Türki Cumhuriyetler

E3. Mühendis işsizliğinin nedenleri sizce nedir?

Yeni yatırımların azalması

İstihdam politikaları

Mühendislik fakültelerinin artması

Özelleştirme uygulamaları

Otomasyonun artması

Üniversitelerin aynı kalitede eğitim vermemesi

Yeni mühendislik alanlarının işyerlerince tanınmaması

Mühendislik mesleğine ihtiyacın azalması

E4. Mühendis istihdamını arttırmanın yolları neler olabilir?

Yabancı sermaye yatırımları

Özel sektöre teşvik

Kamu istihdam politikaları

Planlı ekonomi

E5. Tekrar seçme şansınız olsa yine inşaat mühendisliğini seçer misiniz?

Evet, seçerim Hayır, seçmem