

# TEKNİK NEZARETÇİ SORUNLARI

M. Fehmi YILDIRIM  
Maden Mühendisi

## SÖZLEŞME ve ÜCRET SORUNU:

3213 sayılı Maden Kanununda 5177 sayılı Kanunla yapılan değişiklik ve bu yasaya dayanılarak çıkartılan Uygulama Yönetmeliğinde, eskiye nazaran daha bir disipline edilen ve meslek örgütü olarak Oda'ya bazı görev ve sorumlulukların verildiği Teknik Nezaret (eski deyimle Fenni Nezaret) işinin, pratikte karşılaşılan sorunlar sebebiyle Yönetmelikte yapılacak değişiklik ve ilavelerle çözümler üretilmesi olası gözükmemektedir.

Her şeyden önce Teknik Nezaret işine bakış açısı oluşturulacak kurallar bakımından önem arz etmektedir.

Bakış açısı ne olmalıdır?

Teknik Nezaretçiliği, bir meslek mensuplarının sadece bir gelir elde etmelerini sağlamaya yönelik bir iş olarak görüp - algılamak, maden işletmeciliğinin tekniğine uygun yapılmamasını ve iş güvenliğini göz ardı eden dolayısıyla marjinal bir faaliyet konusu gibi görmek demektir. Ülkemizde siyasal ve ekonomik dalgalanmalara bağlı olarak, teknik adamların zaman zaman önemsizleştirilmesi anlayışının sonuçlarını, en bariz şekilde 1999 depreminde toplum olarak ekonomik ve sosyal boyutları ile yaşadık ve yaşıyoruz. Kanımca, bu felaketten çıkartılacak ders teknik denetim olgusudur. Teknik Nezaretçiliğe de bu açıdan bakmak, hem idarenin hem de maden işletmecisinin yararınadır. Temel algılama böyle olursa, Teknik Nezaretçi devlet adına mendencilik faaliyetlerini denetleyen kişi mi olur? Bu sorunun cevabı, kısmen "evet" kısmen "hayır"dır. Çünkü; Teknik Nezaretçi yasa ve yönetmeliklerle tariflenen görevini ifa ederken, diğer bir deyişle denetim yaparken, bir yan-

dan devlet adına bu görevi yürüten birime yardımcı olmakta ve işlerin mevzuata uygun yürütülmesini sağlamakta, diğer yandan maden işletmecisine, talimat ve önerileriyle gerek rezervin tekniğe uygun işletilmesi gerekse işçi sağlığı ve güvenliği hususlarında teknik danışmanlık hizmeti vermektedir. Böylece maden işletmecisini maddi ve manevi zarara uğramaktan korumaktadır. Sonuç olarak, bir ekonomik faaliyet konusunun mevcut yasa ve kurallar çerçevesinde düzenli yürütümünde, katkısı olmaktadır.

Elbette ki bu katkı bir bedel karşılığında olacaktır. Bu bedelin yeterli olup olmadığı bir soru, alınıp alınamaması ise bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Meslektaşlar arasında gerek haksız rekabetin önlenmesi gerekse mesleğin öneminin hissettirilmesi bakımından, Oda tarafından belirlenen asgari ücretlerin mevcut ekonomik şartlar ve arz-talep dengesi irdelenerek yeterli olup olmadığı sorusuna hep birlikte bir cevap üretmek mümkündür. Bu hususun, sorun olarak tanımlanan tarafa da etkisi, şüphesiz vardır. Ancak, sorun olan kısmın Uygulama Yönetmeliğine getirilecek kurullarla kısmen de olsa giderilmesi olası gözükmemektedir. Meslektaşlar arasında yaygın bir öneri; Teknik Nezaretçi ücretinin MİGEM tarafından tahsili ve Teknik Nezaretçiye verilmesi şeklindedir. Gerçekten de, sorunu kökünden halleden bir öneridir. Ancak, maalesef hayata geçirilememiştir. Sebebi, MİGEM'e yeni bir yük getirmesinden midir, yoksa müesses ekonomik ve hukuki nizama uygun düşmediğinden midir? Sebep ne olursa olsun, idarenin fiilen dahli olmaksızın, soruna çare olabilecek bir yol, Yönetmelikte bir hizmet sözleşmesinin genel hükümlerinin tanımlanmasıdır.

**Ülkemizde siyasal ve ekonomik dalgalanmalara bağlı olarak, teknik adamların zaman zaman önemsizleştirilmesi anlayışının sonuçlarını, en bariz şekilde 1999 depreminde toplum olarak ekonomik ve sosyal boyutları ile yaşadık ve yaşıyoruz.**

Yönetmelikte ifade edilebilecek bir hizmet sözleşmesinin genel hükümleri neler olabilir ? Sıralarsak ;

- 1- Atanma tarihinin, 1 yıllık sözleşmenin başlangıcı olduğu,
- 2- Peşin alınan ilk ödemenin mutabık kalınan aylık ücret olduğu,
- 3- Aylık ücretin ödenmemesi durumunda, 1 yıllık ücretin ödenmeyen kısmının muaccel hale geleceği,
- 4- Teknik Nezaretçinin sorumluluğunun atandığı tarihten başladığı,
- 5- Atanma öncesi döneme ait beyan ve bildirimlerden ruhsat sahibinin sorumlu olduğu,

6- Ücret konusunda mutabık kalınmak şartıyla, sözleşmenin bitiminden 1 ay öncesinde yazılı bildirimde bulunulmazsa, sözleşmenin 1 yıl daha uzatılmış sayılacağı,

7- Gereksiz ve haksız azil ve istifanın, Teknik Nezaretçi ücretinin 1 yıllık tutarının ödenmeyen miktarı üzerinden tazminat davası konusu olacağı,

8- Sahanın ve işletmenin durumuna göre sözleşmeye özel hükümler konabileceği, ifade edilebilir.

Yönetmelikte, bu genel hükümlerin (değiştirilebilir ve/veya arttırılabilir) yer alması, özel olarak hazırlanmış bir hizmet sözleşmesini imzalamaktan kaçınan ruhsat sahibi karşısında, Teknik Nezaretçinin yargı yoluyla bile olsa ücretini alabilmesinin hukuki dayanağı teşkil edilmiş olacaktır.

Bu öneriyle beraber veya münferiden, Oda'nın yetki gücüne dayalı bir yöntem de devreye girebilir. Bu yöntem, esas olarak TMMOB ve Oda'ların kuruluş kanununda ki temel anlayıştan hareketle, "meslek mensuplarının dayanışması ilkesi" ne dayanmalıdır. Teknik Nezaretçi eğitimi ve sertifikası verilmesi ile atanmasında Oda'nın yetkilendirilmesi, sorunla ilgili bir işlev ifa etmesinin kaynağıdır. Bu sorunla karşılaşan üye, ruhsat sahibinin adını ve

saha numarasını belirterek Oda nezdinde şikayetini dile getirmelidir. Teknik Nezaretçisine borç takmış ruhsat sahibi önce uyarılır ve sonra bir başka Teknik Nezaretçiyi atamak istediğinde, fatura önüne uzatılır. Ancak, Oda yanıtılarak haksız yere alacaklı olduğunu ileri sürecek üye ise, hukuki süreçle karşılaşacağını, Teknik Nezaretçi Sertifikasının ve SMM Belgesinin iptal edileceğini, en ağır disiplin cezasına muhatap olacağını ve afişe edileceğini bilmelidir.

Konu ile ilgili görüşlerin ortaya konması ve tartışılması yararlı olacaktır.

#### İSTİFA VEYA AZİL SORUNU:

5177 sayılı kanunla 3213 sayılı Maden Kanunu'nda Fenni Nezaret ve Nezaretçi ile ilgili 31. madde de yapılan değişiklikle, önce terim değiştirilerek "Teknik Nezaret ve Teknik Nezaretçi" terimleri getirilmiş, daha önemlisi Uygulama Yönetmeliği'nde düzenleme yapılması öngörülmüştür.

6309 sayılı Maden Kanunu yürürlükten kaldırıldıktan yıllar sonra, konu ile ilgili düzenlemeler hiç olmazsa Yönetmeliğe bırakılmıştır. Gelişmelere göre yönetmelik değişikliği yapmak, kanun değişikliğine göre daha kolay olması, Teknik Nezaretçi'liğe doğru bakış açısı ile bakmak koşuluyla bir avantaj olarak görülebilir.

Bu avantajdan istifade edilerek, Yönetmelik'de getirilen bir kuralın neden olduğu olumsuzluğun giderilmesi gerektiği kanısındayım. Yönetmeliğin 109. Maddesinde, istifa eden veya azledilen bir Teknik Nezaretçi'nin aynı yıl içinde en fazla üç yeni nezaretçilik görevi alabileceği kuralı getirilmiştir. Böyle bir kural ile, keyfi veya başka maksatlarla hareket edilmesini önlemek ve dolayısıyla ruhsat sahibinin gereksiz ve haksız yere sıkıntı içine girmemesi amacı güdülmüş olabilir. Bu gerekçeyi makul ve mantıklı bulmak mümkündür. Ancak soruna birde Teknik Nezaretçi açısından bakılması gerekmektedir.

**Yönetmelikte, bu genel hükümlerin (değiştirilebilir ve/veya arttırılabilir) yer alması, özel olarak hazırlanmış bir hizmet sözleşmesini imzalamaktan kaçınan ruhsat sahibi karşısında, Teknik Nezaretçinin yargı yoluyla bile olsa ücretini alabilmesinin hukuki dayanağı teşkil edilmiş olacaktır.**

**Görevini yasalar ve yönetmelikler çerçevesinde eksiksiz ve doğru yapabilmemesinin koşulları ve güvenceleri oluşturulmalıdır.**

Yönetmeliğin 113. maddesinde görevin sona ermesine ilişkin olarak "... işverenle yapılan sözleşmenin feshedilmesi..." gibi bir şarta bağlı düzenleme getirilmektedir. Dolayısıyla, Yönetmelik bir sözleşmenin olabileceğini kabul etmektedir. Hatta "öngörmektedir" bile diyebiliriz. Bilindiği üzere, her sözleşme bir süreyi öngörür. Teknik Nezaret işi için yapılan sözleşmenin, bir "Hizmet Sözleşmesi" olması ve taraflara getirilen yükümlülükler bakımından süre belirtilmesini gerekli kılmaktadır.

Sözleşmede yazılı süresi bitmiş bir Teknik Nezaretçi'nin her ne sebeple olursa olsun istifası halinde böyle bir kısıtlama ile karşı karşıya kalması adil değildir. Sözleşme süresi içinde de haklı nedenlerle istifa söz konusu olabilir. Yönetmelik böyle bir kısıtlama getirirken ayırt edici olmalıdır. Karşılaşılabilecek durumlar dikkate alınmaksızın genel bir kısıtlama getirilmesi kanımca adalet ve hukuk kurallarına uygun değildir. İstifa ve azil durumunun haklı ya da haksız nedenleri sayılarak çerçevesinin çizilmesi gerekmektedir. Teknik Nezaretçi'ye kısıtlayıcı kural getiren Yönetmelik, istifa veya azilde haksız olması durumunda ruhsat sahibine herhangi bir müeyyide getirmemektedir. Teknik Nezaretçi için, zaten sayısal sınır getirilmiş bir çalışma alanı daha da daraltılmış olmaktadır.

Teknik Nezaretçi ve ruhsat sahibi en azından olumlu diyalog içerisinde olması gereken iki taraftır. Bunun tesis edilememesi durumunda birbirlerine güçlük çıkartmaları muhtemeldir. Böyle bir durumda tarafların ayrılması hususunda bir mutabakat oluşup, gereğinin yapılması Teknik Nezaretçi'ye saha kısıtlaması olarak yansımamalıdır.

#### CEZA SORUNU:

Her yılın Nisan ayı sonuna kadar 29. Madde vesaiklerinin MİGEM'e verilmesi zorunluluğu, ruhsat sahiplerinin bu ay içinde Teknik Nezaretçi arayışlarını arttırmaktadır. İşini düzenli yürütmeyen veya Kanunun ve Yönetmeliğin

getirdiği toleranslardan yaralanarak maksatlı davranan ruhsat sahipleri, bu tutumları ile Teknik Nezaretçi'yi de zor durumda bırakmaktadırlar.

Ruhsat sahipleri, en ağır müeyyide olan "ruhsat iptali" noktasına gelinceye kadar, teminat iradı ile 2-3 kez uyarılmaktadır. Oysa, Teknik Nezaretçi sayısı 10'a kadar çıkabilen ocakların sorumluluğunu üstlendiğinden cezaya muhatap olabileceği durumların olasılığı artmaktadır. Teknik Nezaretçi'de ilk kusur veya suçunda uyarılmakta, başka bir sahası için bile olsa tekrarında bir yıl müddetle yapacağı tüm beyanlar geçersiz sayılmaktadır. Dolayısıyla iş yapamaz hale gelmektedir.

Elbetteki, Teknik Nezaretçi gerçek dışı ve yanıltıcı, hele hele haksız yere hak iktisabına neden olacak beyanlarda bulunmamalıdır. Bulunursa, bir cezası olmalıdır. Böyle bir durumu Teknik Nezaretçi'nin kendi kafasından yaratmadığı düşünülmüş olmalı ki, ruhsat sahibi de sorumlu tutularak teminat iradı ve beş yıl içinde üç kez tekrarı durumunda ruhsat iptali gibi ağır bir cezaya muhatap olmaktadır.

Vurgulamak istediğim husus, taraflara verilen cezalardaki orantısızlıktır. Biri bir yıl müddetle iş yapamaz hale geliyor ki, bu ağır bir cezadır, diğeri teminat iradı ile aynı ruhsatta beş yıl içinde üç kez tekrarında ağır cezaya muhatap oluyor. Teknik Nezaretçi'nin 10 kadar ruhsat sahibi ile muhatap olabileceği düşünülürse, riski büyük demektir.

Teknik Nezaretçi'ye verilecek cezaya karşı olmadığımı bir kez daha belirtmeliyim. Ancak, görevini yasalar ve yönetmelikler çerçevesinde eksiksiz ve doğru yapabilmemesinin koşulları ve güvenceleri oluşturulmalıdır. Eksiksiz ve doğru hizmetin, Teknik Nezaretçi'nin mesleki onur ve prestiji açısından kendisine yararı olduğu kadar, idareye ve ruhsat sahibine de yararı olacaktır.

