

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI
SOSYOLOJİ BİLİM DALI

**BİLİŞİM SEKTÖRÜNDE EMEK SÜREÇLERİ: İSTANBUL'DA
NİTELİKSEL BİR ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

BAŞAK BOZKURT

İstanbul, 2018

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI
SOSYOLOJİ BİLİM DALI

**BİLİŞİM SEKTÖRÜNDE EMEK SÜREÇLERİ: İSTANBUL'DA
NİTELİKSEL BİR ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

BAŞAK BOZKURT

Danışman: DOÇ. DR. AYLİN AKPINAR

İstanbul, 2018



T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

TEZ ONAY BELGESİ

SOSYOLOJİ Anabilim Dalı SOSYOLOJİ Bilim Dalı TEZLİ YÜKSEK LİSANS
öğrencisi BAŞAK BOZKURT'ın BİLİŞİM SEKTÖRÜNDE EMEK SÜREÇLERİ:
İSTANBUL'DA NİTELİKSEL BİR ARAŞTIRMA adlı tez çalışması, Enstitümüz Yönetim
Kurulunun 24.05.2018 tarih ve 2018-15/26 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından oy birliği /
oy çokluğu ile Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi 26, 06, 2018

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

İmzası

Öğretim Üyesi Adı Soyadı	İmzası
1. Tez Danışmanı Doç. Dr. AYLİN AKPINAR	
2. Jüri Üyesi Doç. Dr. SELMİN KAŞKA	
3. Jüri Üyesi Dr. Öğr. Üyesi BERNA GÜLER	

ÖZET

Bu çalışmada, İstanbul’da bilişim sektöründe günümüzde biçimlenen emek süreçleri, emek süreci teorisinden hareketle incelenmektedir. Bu amaçla, İstanbul’da çalışan 13 kadın 11 erkek 24 bilişim emekçisiyle Kasım 2016-Şubat 2018 tarihleri arasında derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Görüşmelerden elde edilen veriler, esneklik, vasıfsızlaşma, güvencesizlik, denetim, rıza, direniş ve toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü temaları üzerinden analiz edilmiştir.

Fordist dönemin belli bir saat aralığında belli bir mekânda çalışan işçi imajı baskın olmaktan çıkmış; yerini gayri maddi mallar üreten ve 7/24 erişilebilir olan beyaz yakalılara bırakmıştır. Teknolojinin her an her yerde çalışmaya uygun bir altyapı sunması bilişim sektöründe çalışanlar için zaman ve mekân mefhumunu ortadan kaldırmaktadır. Bilişim emekçileri, esnekliği, istihdam, zaman ve mekân boyutlarında deneyimlemektedir. Aynı zamanda kendilerini ve iş çevrelerini esnek tutma baskısı hissetmektedir. Bilişim emekçileri vasıfsızlaşma süreciyle de karşı karşıyadır. Yedek işgücü ordusu tehdidi, esnekliğin yarattığı güvencesizlik, emeklerinin görünmezliği gibi çeşitli açılardan güvencesizlik yaşamaktadırlar. Emek süreçleri, doğrudan, teknolojik, bürokratik ve ideolojik olmak üzere çeşitli yöntemlerle denetime tabi tutulmaktadır. Performans kaygısı, sorumlu otonomi, görece yüksek ücretler, emekçilerin rıza göstermesine etken olsa da emekçiler, “mış gibi yapmak”, emeği görünür kılmak gibi çeşitli taktik ve direnişler sergilemektedir. Bilişim sektöründe toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü yapılmaktadır. Erkekler, teknik alanlarda ve yönetici kademelerde yer alırken; kadınlar sabır, detaycılık, iletişim gibi nitelikler gerektiren ve teknik olmayan alanlarda yoğunlaşmaktadır.

Sektörde farklı sınıfsal konumlara mensup emekçilerin yer almaktadır. Ancak tüm emekçiler farklı boyutlarda da olsa, esnekliği, güvencesizliği, vasıfsızlaşmaya yönelik eğilimi ve denetim baskısını deneyimlemekte; bazı durumlarda rıza göstermekte ve bazı durumlarda da direniş sergilemektedir.

Anahtar kelimeler: Emek süreci, esneklik, vasıfsızlaşma, güvencesizlik, denetim, toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü.

ABSTRACT

This study examines labour processes in the Information and Communication Technology (ICT) sector in today's Istanbul by departing from labour process theory. For this purpose, in-depth interviews were conducted between November 2016 and February 2018 with 24 ICT employees (13 women, 11 men) working in Istanbul. The data obtained from the interviews were analyzed through the themes of flexibility, deskilling, precarity, control, consent, resistance and gender-based division of labour.

The Fordist era image of worker employed in a fixed space for a fix time has left its place to white-collar workers who produce immaterial goods such as information, document, software and who are accessible for 7/24. The fact that technology provides an infrastructure and enables working from anywhere at anytime has modified the concept of time and space. ICT employees experience flexibility in employment, time and space. Furthermore, they feel pressure to keep themselves and their social networks flexible. ICT employees who are faced with deskilling processes live in precarious conditions. They feel the threat of reserve army of labour, insecurity caused by flexibility and invisibility of their labour. Labour processes within the ICT sector are subject to direct, technological, bureaucratic and ideological control methods. Performance anxiety, responsible autonomy and relatively high salaries have been observed as main factors which generate consent by workers. Yet, workers still find tactics to resist. A gender-based division of labour exists in the ICT sector in Istanbul. While men are employed in technical fields or at executive levels, women are concentrated in fields that require patience, meticulousness and communication skills as well as fields which are non-technical. It has also been observed that employees in the ICT sector in Istanbul may belong to different classes. Yet, all workers, even if in different forms, experience flexibility, precarity, deskilling and pressure of control. In some cases, workers exhibit consent but in other cases, they may resist.

Keywords: Labour process, flexibility, deskilling, precarity, control, gender-based division of labour.

ÖNSÖZ

Bilişim sektörü, teknolojinin yoğun kullanımına ve yeniden üretimine dayanan günümüzün anahtar sektörlerindedir. Bu çalışma, İstanbul'da bilişim sektöründeki emek süreçlerini ortaya koymayı hedeflemektedir.

Çalışmam süresince beni destekleyen ve bu çalışmanın sonuçlanmasında katkısı olan herkese teşekkür etmek isterim. Öncelikle danışmanım Doç. Dr. Aylin Akpınar'a başta konu seçim aşamasındaki yönlendirmeleri olmak üzere, tez yazım sürecindeki akademik katkıları, titiz incelemeleri ve önerileri için teşekkürlerimi sunarım. Doç. Dr. Aylin Akpınar, sadece bu tezin yazılması sürecinde değil, bu alandaki diğer akademik çalışmalarında da benim için yol gösterici ve cesaretlendirici bir rehber olmuştur.

TÜBİTAK'a 2210-B Yurt İçi Sosyal Bilimlere Geçiş Teşvik Yüksek Lisans Burs Programı kapsamında sunmuş olduğu maddi destek için teşekkür ederim. Tez yazım sürecinin başından sonuna kadar yanımda olan aileme ve arkadaşlarıma da destekleri için minnettarım.

Son olarak, çalışmanın bu aşamaya gelmesinde katkılarını yadsıyamayacağım bilişim sektörü emekçilerine yoğun iş tempolarına rağmen benimle görüşmeye zaman ayırdıkları ve tüm detaylarıyla emek süreçlerini anlamamı sağladıkları için teşekkür etmek isterim.

ŞEKİL LİSTESİ

	Sayfa No
Grafik 1. Bilişim Sektörü Meslek Alanları.....	52



KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AR-GE	Araştırma ve Geliştirme
AYÇ	Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi
BİT	Bilişim ve İletişim Teknolojileri
BT	Bilgi Teknolojileri
BTK	Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu
CEO	Chief Executive Officer (İcra Kurulu Başkanı)
CTO	Chief Technology Officer (Teknolojiden Sorumlu Başkan)
EİT	Enformasyon ve İletişim Teknolojileri
İTO	İstanbul Ticaret Odası
ICT	Information and Communication Technology
IT	Information Technology (Bilgi Teknolojileri)
KOBİ	Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
MYK	Mesleki Yeterlilik Kurumu
OECD	The Organisation for Economic Co-operation and Development (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü)
ODTÜ	Ortadoğu Teknik Üniversitesi
SLA	Service Level Agreement (Hizmet Düzeyi Anlaşması)
SSK	Sosyal Sigortalar Kurumu
TMMOB	Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği
TÜBİDER	Bilişim Sektörü Derneği
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

ŞEKİL LİSTESİ.....	iv
KISALTMALAR	v
GİRİŞ	1
1. KURAMSAL VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE: EMEK SÜREÇLERİ	4
1.1. Emek Süreci Teorisi	6
1.2. Braverman'ın Emek Süreci Teorisine Yönelik Eleştiriler	10
1.2.1. Vasıfsızlaşmaya Yönelik Eleştiriler.....	12
1.2.2. Denetime Yönelik Eleştiriler	13
1.2.3. Postmodernist ve Post-Fordist Eleştiriler.....	17
1.3. Neoliberal Dönemde Emek Süreçleri.....	19
1.4. Emek Gücünün Sınıfsal Profilini ve Konumunu Anlamak İçin Kavramlar	24
1.4.1. Üretken Emek ve Üretken Olmayan Emek.....	24
1.4.2. Gayri Maddi Emek.....	27
1.4.3. Sınıf Konumları	30
1.4.3.1. Orta Sınıf	31
1.4.3.2. Yeni Orta Sınıf	33
1.4.3.3. Beyaz Yakalılar	35
1.5. Bilişim Sektöründe Meslek Alanları ve İstihdam Biçimleri	35
1.5.1. Meslek Alanları.....	36
1.5.2. İstihdam Biçimleri	37
1.5.2.1. Evden Çalışma.....	38
1.5.2.2. Taşeron Çalışma	40
1.6. Türkiye’de Son Dönemde Beyaz Yakalıları Konu Alan Emek ve Sınıf Çalışmalarından Örnekler.....	44
1.7. Dünyada ve Türkiye’de Bilişim Sektörü.....	49
2. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE YÖNTEMİ	55
2.1. Araştırmanın Amacı	55
2.2. Araştırmanın Önemi	55
2.2.1. Araştırmanın Alanı.....	56
2.2.2. Araştırmanın Evreni.....	57
2.2.3. Araştırmanın Örnekleme	57
2.2.4. Araştırmanın Sınırları	58
2.2.5. Araştırmanın Metodu	58
2.2.6. Veri Oluşturma Teknikleri.....	59

2.2.7. Veri Analizi.....	60
2.2.8. Etik Hususlar.....	61

3. ARAŞTIRMA BULGULARI: İSTANBUL’DA BİLİŞİM SEKTÖRÜNDE EMEKLİ SÜREÇLERİ63

3.1. Meslek Seçimi	63
3.2. Esneklik	68
3.2.1. Esnek İstihdam	69
3.2.2. Çalışma Zamanının Esnekliği: “Esnek Deniyorsa Çok Çalışıyordur”	74
3.2.3. Çalışma Mekânının Esnekliği	80
3.2.4. Kendini ve İş Çevreni Esnek Tutmak	84
3.3. Vasıfsızlaşma.....	87
3.4. Güvencesizlik	95
3.4.1. Yedek İşgücü Ordusu.....	96
3.4.2. Esnekliğin Getirdiği Güvencesizlik	97
3.4.3. “Sıfırlanmak”	102
3.4.4. Emegın Görünmezliği	103
3.4.5. Yaşın Güvencesizliği	106
3.5. Denetim	108
3.5.1. Doğrudan Denetim	108
3.5.2. Teknolojik Denetim	110
3.5.3. Bürokratik Denetim	113
3.5.4. İdeolojik Denetim	115
3.6. Rıza Üretimi	117
3.6.1. Performans Kaygısı.....	118
3.6.2. Görece Yüksek Ücretler.....	119
3.6.3. Güvencesizliğin Yarattığı Rıza	120
3.6.4. Kendini Geliştirme Motivasyonu.....	121
3.6.5. Sorumlu Otonomi.....	122
3.6.6. Rahat Bölgede Kalmak	123
3.6.7. İş ve Eğlence Arasındaki Sınırların Muğlaklaşması	125
3.7. Direniş Pratikleri	126
3.7.1. “Mış Gibi Yapma”	127
3.7.2. Emegi Görünür Kılma.....	128
3.7.3. Direnişin Bireysel ve Kolektif Hali	129
3.8. Toplumsal Cinsiyete Dayalı İş Bölümü	135
3.8.1. Bilişim Sektöründe Dikey Ayrışma	139
3.9. Bilişim Sektöründe Sınıfsal Konumlar.....	147

SONUÇ152

KAYNAKÇA157

EKLER165

Ek 1. Mülakat Rehber Formu	165
EK 2. Bilişim Sektöründeki Protokol Kapsamındaki Meslekler.....	168
EK 3. Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi	170
EK 4. Katılımcı Profil Bilgileri	173



GİRİŞ

Sanayi devriminden itibaren bireyler hayatlarını sürdürebilmek için ücretli olarak çalışmaya ihtiyaç duymuş; bu yüzden ücretli olarak çalışmak gelir elde etmenin temel aracı ve toplumsal ilişkilerin belirleyicisi olmuştur. Günümüzde de çalışma insan hayatının önemli bir etkinliği olarak merkezi öneme sahiptir. Emeğin üretkenliği, son bir yüzyılda görülmemiş bir şekilde artmıştır. Sanayileşmiş ülkeler artık daha az insan emeği kullanarak daha çok üretim yapabilecek bir konumdadır. Bu açıdan bakıldığında, işin çalışanlar üzerinde yarattığı kısıtlama ve baskının azalacağı mümkün görünmektedir (Méda, 2012, s. 15). Günümüzde çalışma koşullarının, bilimsel-teknik devrimin ve otomasyonun sonucu olarak, daha yüksek eğitim ve öğrenim düzeylerinin yanı sıra, daha fazla zekâ ve zihinsel çaba kullanımını gerektirdiği düşünülmektedir. Ancak sanayi ve büro emekçilerinin çalışma koşullarına bakıldığında, yeteneklerini kullanamadıkları, daha az vasıf ve eğitim gerektiren işlerde çalıştıkları görülmekte; yukarıda belirtilen görüşle çelişkili bir durumla karşılaşmaktadır (Braverman, 2008, s. 37-38). Teknolojik gelişmeler sonucunda çalışma sürelerinin azalacağı ve emekçilerin daha vasıflı işlerle meşgul olacağı yönündeki öngörüler, bu emekçiler düşünüldüğünde, gerçekleşmemiş görünmektedir. Diğer yandan artan çalışma süreleri, iş ve özel yaşam arasındaki sınırların bulanıklaşması, uluslararası ve yerel ölçekte üretim süreçlerinin parçalanması, vasıfsızlaştırmaya yönelik eğilim ve emekçinin tabi olduğu denetim, çalışmanın ve emeğin değersizleştirildiğinin göstergeleri olarak ortaya çıkmaktadır. Yüksek eğitim almış, özerk, bilgi ve iletişim teknolojilerini yoğun kullanan, görece yüksek maaşlı, plaza ortamında çalışan emekçilerin emek süreçleri düşünüldüğünde benzer bir yorumu yapmak mümkün olabilir mi? Bu çalışanlar, fabrikada çalışan bir işçiden hem üretim yeri, hem de üretim süreci düşünüldüğünde çok uzak bir noktada konumlanmaktadır. Bu araştırmayı sınırlamak için bir emekçi grubu belirlenmek istendiğinde, gerek teknolojiyi kullanan, gerekse teknolojiyi üreten emekçiler olarak bilişim sektörü¹ çalışanları öne çıkmaktadır. Bilişim sektörü, üretim ve dolaşım

¹ Bilişim sektörünün isimlendirilmesinde “bilişim ve iletişim teknolojileri”, “bilgi ve iletişim teknolojileri” gibi farklı tanımlamalar kullanılmaktadır. Bu çalışmada “bilişim” terimi kullanılmıştır. Yapılan alıntılarda yazarın kullandığı tanıma yer verilmiştir.

etkinliklerinin yürütülmesi için gerekli altyapı hizmetleri sunan ve teknoloji üreten bir sektördür. Bu yönleriyle kapitalist sistemin gerek küresel gerek de yerel ölçekte işleyişi açısından günümüzde önemli işlevlere sahiptir. Dolayısıyla, bilişim emekçilerinin emek süreçlerinin analiz edilmesi önem taşımaktadır.

Bu çalışma, yukarıdaki soruya cevaplar üretebilmek amacıyla İstanbul'da bilişim sektöründeki emek süreçlerini incelemeyi hedeflemiştir. Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın ilk bölümünde, tezin kuramsal ve kavramsal çerçevesi açıklanmıştır. Bu çalışmanın kuramsal çerçevesinin belirlenmesinde Harry Braverman'ın (2008) "Emek ve Tekelci Sermaye" kitabı ile tanışılmasının önemli katkıları bulunmaktadır. Braverman, Karl Marx'ın emek süreci analizini büro emekçileri üzerinden yeniden gündeme taşımıştır. Braverman'ın kitabının alt başlığı olan "Yirminci Yüzyılda Çalışmanın Değersizleştirilmesi" ifadesinde vurguladığı gibi, çalışmanın değersizleştiği yönündeki yargıyı paylaşması dikkat çekici olmuştur. Bunun yanı sıra, Braverman'ın büro işçilerinin emek süreçlerini incelemesi, bilişim emekçilerinin emek süreci analizi için yol göstericidir. Bilişim emekçileri de, büro emekçileri gibi ofis çalışanlarıdır. Mavi yakalı işçilerden farklı olarak emek süreçlerinde kol gücünü değil, zihin emeğini kullanmaktadırlar. Bu nedenle, kuramsal çerçevede, başta Braverman'ın "Emek ve Tekelci Sermaye" çalışması olmak üzere emek süreci teorisi tartışmaları ve bu teoriye yönelik eleştiriler aktarılmıştır. Emek süreci tartışmaları, vasıfsızlaşmayı, işin değersizleşmesini, denetimi, zihin/kol emeği ayrımını, teknolojinin üretim sürecine etkisini, sermaye birikim modellerinin değişimini, üretim yöntemlerinin değişimini, fabrika rejimlerini, yönetim stratejilerini tartışmakta ve mevcut tartışmaları geliştirmektedir (Özoğlu, 2002, s. 8). Bu bölümün devamında neoliberal dönemde emek süreçlerinin genel bir portresi çizilmiştir. Buna ek olarak literatüre referansla bilişim sektöründe emek süreçlerini anlamak için gerekli kavramlar açıklanmıştır. Türkiye'de son dönemde yapılan çağrı merkezleri, bankacılık, bilgi teknolojileri gibi benzer sektörleri konu alan emek ve sınıf çalışmalarına yer verilmiştir. Bu bölümün sonunda, dünyada ve Türkiye'de bilişim sektörünün durumu hakkında bilgi verilmiştir. Kurumsal raporlara referansla dünyadaki ve Türkiye'deki bilişim sektöründe faaliyet gösteren işgücünün durumu ortaya konmuştur.

Çalışmanın ikinci bölümünde, araştırmanın kapsamı ve kullanılan araştırma yöntemi belirtilmiştir. Araştırmanın alanı, evreni, örnekleme, sınırlılıkları hakkında bilgi verilmiştir. Hangi veri oluşturma tekniğinin seçildiği, verilerin nasıl oluşturulduğu ve analiz edildiğine dair detaylar açıklanmıştır. Araştırma kapsamında dikkat edilen etik kuralların bilgisi de paylaşılmıştır.

Çalışmanın son bölümü olan üçüncü bölümde, derinlemesine görüşmelerin bulguları paylaşılmış ve İstanbul'da bilişim sektöründeki emek süreçleri analiz edilmiştir. Araştırma başlamadan önce ele alınan temalar, vasıfsızlaşma, esneklik, denetim, güvencesizlik ve direniş pratiklerinin yanı sıra toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü temalarıdır. Görüşmelere başlamadan önce belirlenen bu ana temalara ek olarak araştırma sürecinde rıza üretimi temasının yanı sıra alt temalar tespit edilmiş ve bulgular bu alt temalar kapsamında paylaşılmıştır.

Sonuç bölümünde araştırmanın bulgularının genel bir değerlendirmesi yapılmıştır. Bilişim sektöründeki emek süreçleri ortaya konarak kuramsal çerçevede yer verilen kuramlara referanslarla genel bir tartışma yürütülmüştür.

1. KURAMSAL VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE: EMEK SÜREÇLERİ

Emeğin konumlandırıldığı fabrikaları, işyerlerini ve işin niteliğini inceleyen örgüt sosyolojisi, örgüt psikolojisi, yönetim ve organizasyon dallarındaki ana akım araştırmalarda, bilim ve teknolojinin ilerlemesi sonucunda değişen çalışma koşullarına, örgüt yapılarına ve çalışanların motivasyonlarına odaklanılmıştır. Bu araştırmalar, bilimi, teknolojiyi, verimliliği verili kabul edip, bu kavramların irdelenmesine ilgi göstermemişler, kapitalist üretim sürecinin ve emek sürecinin analizini yapmamışlardır. İşin doğasının “ne” ve “nasıl” olduğunu konu alan bu çalışmalar sayıca fazla olsa da, “neden” ve “niye” sorusunu soran çalışmalar sayıca az kalmıştır. “Neden” ve “niye böyle olduğu” sorularını cevaplayan çalışmalar Marx’ın emek süreci çözümlemesinin yeniden gündeme gelmesiyle artmıştır (Yücesan-Özdemir, 2002, s. 435-436).

Gamze Yücesan-Özdemir (2002), Türkiye’de 1990-2001 yılları arasında emek süreci üzerine yapılan ampirik çalışmalardan² yola çıkarak işletmecilik çalışmaları, teknolojik determinist çalışmalar, emek yanlısı çalışmalar ve toplumsal cinsiyet yönelimli çalışmalar olmak üzere emek süreci alanında dört ana eğilim olduğuna dikkat çekmektedir. İşletmecilik çalışmaları, işletme yönetiminin bakış açısına sahip çalışmalardır. Verimliliği, etkinliği ve kârlılığı arttırmak açısından Post-Fordist üretim tekniklerinin olumlu etkisini, işçilerin vasıflarının artmasını ve demokratik fabrika yönetimleri gibi Post-Fordizmin etkilerini olumlamaktadırlar. Bu çalışmaları yürüten ve destekleyen kuruluşlara bakıldığında genellikle işveren sendikaları ile verimlilik çalışmaları yürüten devlet veya özel sektör kuruluşları olduğu görülmektedir. Teknolojik determinist çalışmaların sahip olduğu bakış açısına göre, teknoloji toplumsal ilerlemenin motoru olarak görülmekte, çalışma yaşamında belirleyici bir unsur olarak yer almakta ve işçinin teknolojiye uyum sağlaması beklenmektedir. Bu alanda, teknolojinin işçiye vasıf kazandırdığını veya tam tersine vasıfsızlaştırdığını ileri süren çalışmalar bulunmaktadır. Teknolojik determinist çalışmalar, teknolojiyi özerk bir yapı olarak görmekte ve teknoloji-sermaye arasındaki ilişkiyi göz ardı etmektedirler. Emek

² Yücesan-Özdemir (2002), hizmet sektörüne yönelik çalışmaları analize dâhil etmemiştir.

perspektifinden yapılan çalışmalar ise, iş yerinde emek açısından olumsuz olarak nitelendirilebilecek durumları ortaya koyan sınırlı sayıdaki betimleyici çalışmalardır. Ancak bu kategoride yer alan çalışmaların teorik bir duruşu bulunmamaktadır. Odaklarına emeği almış olsalar dahi, teorik bir arka plana sahip olmadıkları için sadece emekle ilgili olumsuz düzenlemeleri ortaya koymakla yetinmektedirler (Yücesan-Özdemir, 2002, s. 453-456). Yücesan-Özdemir (2002, s. 457), toplumsal cinsiyet perspektifinden yürütülen çalışmalarda, patriarkal ilişkilerin ve cinsiyete dayalı ayrımcılığın kadın emeğine etkisinin incelendiğini; ancak emek-sermaye ilişkisinin analize dâhil edilmediğini belirtmektedir. Kadınların genellikle vasıf gerektirmeyen işlerde çalışmasının sadece patriarka ve cinsiyete dayalı ayrımcılık üzerinden açıklanamayacağını, bu durumun kadın emeğinin ucuz olmasıyla da bağlantılı olduğunu vurgulamaktadır. Kadın emeğinin neden daha ucuz olduğunu anlamak için toplumsal cinsiyet perspektifini de katarak, emeği emek/sermaye çelişkisi bağlamında yeniden gözden geçirerek irdelemek gerekmektedir. Yücesan-Özdemir'in toplumsal cinsiyet perspektifli çalışmalar için yaptığı değerlendirme, emeğin toplumsal cinsiyet boyutunu katarak yorumlamaya çalışan ampirik çalışmaları göz ardı etmektedir. Bu çalışmalar, kadın emeğinin görünmezliği ve ucuzluğu konularını sorunsallaştırmakta, üretim süreçlerinde toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünün özelliklerini de irdelemektedir (Binark, 2001; Ecevit, Gündüz-Hoşgör ve Tokluoğlu, 2003; Öztan ve Doğan 2015a; Pehlivanlı-Kadayıfçı, 2015a).

Emek süreci teorisi, üretim noktasından hareket ettiği için, sınıf ilişkilerinin yeniden üretimini ve dolayısıyla günümüzde kapitalist üretim ilişkilerinin işleyişini anlamamızı sağlayan güçlü bir yol göstericidir. Bu çalışmada tezin kuramsal çerçevesi olarak “emek süreci teorisi” temel alınmıştır. Emek süreci teorisi literatürü, ileri kapitalist ülkelerde doğmuş ve yine bu ülkelerde yapılan çok sayıda çalışmayla zenginleşmiştir. Bu alanda, Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde yapılan çalışmalar sayıca azdır. Emek süreci teorisi literatürü, sermayenin akışkanlığının büyük hız kazandığı günümüzde ileri kapitalist ülkelerdeki emek süreçleriyle bağlantılar kurmak, benzerlikleri ve farklılıkları ortaya koymak açısından elverişli bir kuramsal çerçeve sunmaktadır (Nurol, 2014, s. 17). Bu çalışmada amaç, emek süreçlerini analiz etmek olduğu için emekçilerin anlatılarından yola çıkarak çalışma koşullarına odaklanılmıştır.

Hem teknolojiyi yoğun kullanan, hem de teknoloji üreten bir sektör olan bilişim sektöründe teknolojinin üretim ilişkileri içerisindeki konumunun tarafsız olmadığı dikkate alınarak eleştirel bir yaklaşım geliştirilmiştir. Çünkü bilişim sektörü teknolojiyi kapitalist sistemin kullanımına sunan bir sektördür. Yukarıda sözü edilen toplumsal cinsiyet perspektifli emek çalışmaları başlı başına, ayrı bir araştırma çerçevesi çizebilecek detaydadır. Ancak, çalışmayı sınırlandırabilmek ve emek süreci teorisinden hareket edebilmek için, bu çalışmada toplumsal cinsiyet perspektifi, sadece bilişim sektöründe toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünün emek sürecini şekillendirmesi bağlamında analize yansıtılmıştır.

Bu bölümde çalışmanın kuramsal çerçevesinin temelini oluşturan emek süreci teorisi tartışmalarının ana hatlarına yer verilecektir. Marx'ın yanı sıra başta Braverman olmak üzere bu alana katkıları bulunan Andy Friedman, Richard Edwards ve Michael Burawoy'un emek süreci değerlendirmelerinden yararlanılacaktır. Bu bölümün devamında esneklik ve güvencesizlik bağlamında neoliberal dönemdeki emek süreçlerine yer verilecektir. Bilişim sektörü çalışanlarının sınıfsal profilini anlamak için gerekli kavramlar tanıtılacaktır. Son dönemde Türkiye'de yapılmış emek ve sınıf odaklı çalışmalardan örnekler verilecektir. Bölümün sonunda ise dünyada ve Türkiye'de bilişim sektörünün durumuna dair bilgi paylaşılacaktır.

1.1. EMEK SÜRECİ TEORİSİ

Emek süreci tartışmalarının 19. yüzyıla dayanan bir temeli bulunmaktadır. Andrew Ure'un (1835) "The Philosophy of Manufacturers" ve Charles Babbage'in (1832) "On the Economy of Machinery and Manufacturers" isimli çalışmaları emek süreci literatürünün temel kaynakları olmuş, Marx çalışmalarında bu kaynaklardan yararlanmışır (Özoğlu, 2002, s. 5). Marx, Kapital'in birinci cildinde emek süreci analizi yapmıştır. Emek süreci, emek gücünün kapitalist tarafından tüketilmesi biçiminde gerçekleşmektedir. Bu süreçte işçi, kapitalistin denetimine tabidir. Kapitalist, işin kurallarına uygun yapılmasına, üretim araçlarının uygun şekilde kullanılmasına, ham madde israfı olmamasına, emek araçlarının işin gerektirdiğinden daha fazla eskiyip aşınmalarına dikkat etmektedir. Ürün, onu üreten işçinin değil, kapitalistin malıdır.

İşçi, iş yerine adım attığı anda, emek gücünün kullanım değeri ve emeğin kullanımı kapitaliste aittir (Marx, 2011, s. 188). Kapitalist, satın aldığı metalden daha değerli bir meta üreterek artı değer üretimini gerçekleştirmektedir. Kârın kökeni artı değerdedir ve kapitalistin amacı kâr etmektir (Harvey, 2012, s. 136). Marx, emek sürecini, kapitalizmin analizinin ve sınıf mücadelesinin başlangıç noktası olarak görmüştür. Çünkü emek süreci, artı değer üretiminin ve aynı zamanda da egemenlik ilişkilerinin başlangıç noktasıdır. Bu açıdan bakıldığında, emek süreci salt üretim ilişkilerini ve üretim alanını içermemekte, aynı zamanda siyasal süreçleri de içermektedir (Yücesan-Özdemir, 2002, s. 437).

Marx'tan sonra uzun bir dönem boyunca emek süreci tartışmaları yapılmamıştır. Man (2009), Marksistlerin emek sürecini incelemeyi uzun bir dönem boyunca ihmal edişini, temel uğraş alanlarının tekeli sermayenin yükselişi oluşuna ve uygulanan Keynesyen politikaların genel refah artışını sağlayışı sonucunda, Marksistlerin, kapitalist sistemin geliştikçe daha fazla sömürüye ve işsizliğe neden olacağı yönündeki öngörülerinin doğrulanmayışına dayandırmaktadır. Marksist yazarların emek süreci tartışmalarına geri dönmesi, işsizliğin arttığı, enflasyon oranlarının yükseldiği, kâr oranların düştüğü, kitlesel üretim yerine esnek üretim yöntemlerinin başat konuma geldiği bir dönemde söz konusu olmuştur. Kapitalizmin krize girdiği bu dönemde sefaletin ve sömürünün artması, yeni üretim yöntemlerinin ve stratejilerinin ortaya çıkmasıyla Marksistlerin ilgisi emek sürecine yeniden yönelmiştir. Konunun yoğun bir şekilde yeniden tartışılmaya başlaması Braverman'ın (2008) 1974 yılında yayımlanan "Emek ve Tekelci Sermaye" kitabıyla mümkün olmuştur.

Braverman, Marx'ın emek süreci analizini içinde yaşadığı tekeli kapitalist dönemde üretim süreçlerinde ve tekniklerinde yaşanan gelişmeler ışığında yeniden yorumlamıştır. Tekeli kapitalizm, aile grubu ya da küçük ortaklar grubu gibi nitelendirilebilecek tekil sermaye sahibinin ve kapitalist firmanın birbiriyle özdeş olduğu, her bir sanayideki üretimin belli sayıda firma arasında dağıldığı, başlangıcı 19. yüzyılın son yirmi-otuz yılına dayanan "atomize ve rekabetçi" kapitalizm modelidir. Tekeli kapitalizm, "her bir kapitalist ülke içindeki tekeli örgütlenmelerin çoğalmasını, sermayenin uluslararasılaşmasını, uluslararası iş bölümünü, emperyalizmi, sermayenin

dünya piyasası ile dünya çapındaki hareketini ve devlet iktidarının yapısında ortaya çıkan değişimleri içermektedir. Bu noktada Braverman, tekelci kapitalizm ile aynı dönemde ortaya çıkan tekelci kapitalizmden doğan ve onu mümkün kılan iki gelişmeye dikkat çekmektedir. Bunlardan biri, üretimi “modern temeller üzerinde” örgütleyen “bilimsel yönetim”dir. Diğeri de, emek gücünün hızlı bir şekilde sermayeye dönüşmesini sağlayan “bilimsel teknik-devrim”dir (Braverman, 2008, s. 239-240).

Braverman (2008), “Emek ve Tekelci Sermaye”de, bilim ve teknolojinin vasıf üzerindeki etkilerini, Taylorist yönetim ilkeleri doğrultusunda geliştirilen yönetim stratejilerini ve büro mesleklerini incelemiştir. Braverman’ın temel tezi, Taylor’un bilimsel yönetim ilkelerinin kullanılması sayesinde emeğin denetlenmesinin ve vasıfsızlaştırılmasının kapitalist sistemin bir özelliği olduğudur. Kapitalist üretimin ayırt edici özelliği emek gücünün alınması ve satılmasıdır. İşçiler, üretim araçlarından kopartılırlar ve bu araçlara sadece emek güçlerini satarak erişebilirler. Emek güçlerini özgürce satabilirler (Braverman, 2008, s. 77). İşçi, hayatını kazanacağı başka bir yol olmadığı için iş anlaşması yapmaktadır. Buna karşılık işveren sermayesini genişletmeye çalışmaktadır. İşveren, sermayenin bir parçasıyla işçinin ücretini ödemektedir. Böylece, kullanım değeri üreten bir süreçten, sermayenin genişlemesi ve kârın yaratılması süreci haline gelen bir emek sürecinden söz etmek mümkün olmaktadır. Görüldüğü gibi emek süreci, işçi tarafından emek gücünün satıldığını ve işveren tarafından satın alındığını belirten sözleşme veya anlaşma ile başlamaktadır. Ancak burada satılan ve satın alınan şey “üzerinde anlaşmaya varılmış olan emek miktarı değil, üzerinde anlaşmaya varılmış olan bir zaman dilimi içindeki emek gücüdür” (Braverman, 2008, s. 78). Emek gücü, işçilerin öznel durumu, geçmişleri, çalışma koşulları, teknik düzenekler, süreç üzerindeki gözetim biçimleri de olmak üzere pek çok öge tarafından sınırlandırılmıştır. Bu açıdan bakıldığında aslında kapitalist “tanımsız bir niteliği ve niceliği de satın almaktadır” (Braverman, 2008, s. 81). Kapitalist, emek gücü üzerinde denetimi sağlayarak sınırları kendi lehine olacak şekilde düzenlemektedir.

Büroların 19. yüzyılın sonuna doğru hızla büyümesi ve sadece yönetim için yapılan bir iş olmaktan çıkıp bir emek sürecine dönüşmesiyle birlikte büro işlerinin sistemleştirilmesi ve kontrol altına alınması ihtiyacı doğmuştur (Braverman, 2008, s.

285). Fabrikalarda uygulanan Taylorizm ilkeleri, büroya uygulanmaya başlanmıştır. Braverman (2008, s. 135-136) kavramının ve uygulamanın birbirinden ayrılması sonucunda emek sürecinin farklı mekânlarda ve farklı işçi kitleleri arasında bölünmüş olduğuna dikkat çekmektedir. Fiziksel üretim süreçlerinin ve tasarım, planlama, muhasebe, kayıt tutma süreçlerinin gerçekleştiği mekânlar ayrılmıştır. Üretim faaliyetlerinin kavranması, faaliyetlere başlamadan önce tasavvur edilmesi, üretimin nasıl gerçekleşeceğinin ve ne kadar süreceğinin planlanması, sürecin denetlenmesi, düzeltilmesi, değerlendirilmesi gibi çeşitli aşamalar imalâthaneden yönetim bürosuna taşınmıştır (Braverman, 2008, s. 136):

Fiziksel üretim süreçleri artık, sadece onları gerçekleştiren işçiler tarafından değil, aynı zamanda çoğunlukla, alt düzeydeki gözetim elemanları tarafından da şu ya da bu düzeyde körlemesine yürütülür. Üretim birimleri, uzaktaki bir beyin tarafından izlenen, düzeltilen ve denetlenen bir el gibi çalışırlar.

Başlangıçta, büronun kavrama, planlama, hükümde bulunma ve değerlendirme gibi etkinlikler içerdiği için zihin emeğinin, imalâthanenin ise büroda düşünülüp tasarlananların fiziksel mekânda uygulanması nedeniyle kol emeğinin alanı olduğu düşünülmüştür. Ancak büronun da rasyonelleşme sürecine tabi kılınmasıyla bu ayırım geçerliliğini yitirmiştir. Çünkü zaman içerisinde, düşünme ve planlama fonksiyonları büronun içinde küçük bir grupta yoğunlaşmıştır. Bu açıdan büro da zamanla, “istihdam edilen kimselerin ana gövdesi bakımından” bir fabrika imalâthanesi gibi kol emeğinin alanı haline gelmiştir. Bu noktada Braverman, büro işleri için de kavrama ve uygulama işlevlerinin birbirlerinden ayrılmasının mümkün olduğunu belirtmektedir (Braverman, 2008, s. 293-294). Taylorizmin bilimsel yönetim ilkelerinin uygulanması hem fabrika işçilerinin hem de büro işçilerinin vasıfsızlaşmalarına neden olmuştur.

Braverman, yabancılaşmanın kapitalist sisteme ilişkin bir durum olduğunu belirtmektedir. Yabancılaşma, “işçilerin kendi emek güçlerini, üretim araçlarını ve üretimin sonuçlarını kontrol etmediği ve günün bir kısmında, hayatta kalmak için sermayeye çalışmak zorunda bırakılması anlamına gelmektedir” (Fuchs, 2015, s. 59). Marx yabancılaşmayı, insanın kendi üretici etkinliğiyle ilişkisi, ürünüyle ilişkisi, diğer insanlarla ilişkisi ve türüyle ilişkisi olmak üzere dört boyutuyla ele almaktadır (Ollman, 2012, s. 221). Marx’a göre kapitalizmde çalışma, insanın özsel varlığına uygun bir

durum değildir. İnsan dışsal gereksinimlerini sağlamak için zorunlu olarak çalışmaktadır. Bu çalışma, insanda fiziki ve psikolojik deformasyona neden olmaktadır. İnsan, kendi üretici etkinliğine yabancılaşmaktadır (Ollman, 2012, s. 223-225). Kendi üretici etkinliğine yabancılaşan insan, kendi ürününe de yabancılaşmaktadır. Ürünün “insana yabancı bir şeymiş gibi var olması ve insanın karşısına kendi başına bir güç olarak çıkması” kapitalizmde gerçekleşmektedir. İnsan, ürettiği ürünü kullanamamakta, ürünlerin akıbeti hakkında bir fikri ve üzerinde herhangi hâkimiyeti bulunmamaktadır (Ollman, 2012, s. 229-231). İşçinin kapitalistle kurduğu ilişkinin yanı sıra, sınıflar arasında ve hatta aynı sınıf üyeleri arasında yabancılaşma söz konusu olabilmektedir. İnsanın türüyle ilişkisinde yabancılaşma da, bireyi insan olarak ayırıştıran ilişkilerin kapitalizmde farklı bir şeye dönüşmesi anlamına gelmektedir. Üretimin nesnesinin insandan kopmasıyla türsel nesneliliği insandan kopmakta ve insanın hayvandan bir farkı kalmamaktadır (Ollman, 2012, s. 240-243).

Braverman, “Emek ve Tekelci Sermaye”de, Marksist kuram üzerinden emek sürecindeki değişimi incelemenin yanı sıra, Taylorizmi sorgulayarak ve büro işçilerini de işçi sınıfı içinde değerlendirerek önceki yaklaşımlardan farklı bir noktada konumlanmaktadır (Öngen-Hoşgör, 1993, s. 182 -184). Braverman, işin ve iş yerinin organizasyonunu, gündelik hayatın organizasyonunun anlaşılması açısından gerekli görmektedir. Ona göre, iş yeri, sınıf eşitsizliğini üreten ve yeniden üreten anahtar toplumsal güçleri içermektedir (Wardell, 1999, s. 2). Braverman’ın emek süreci analizi, başta vasıfsızlaşma ve denetim konularındaki yorumları olmak üzere çeşitli yönlerden eleştirilmiştir. İlerleyen bölümde bu eleştirilerde öne çıkan tartışmalara yer verilmektedir.

1.2. BRAVERMAN’IN EMEK SÜRECİ TEORİSİNE YÖNELİK ELEŞTİRİLER

Braverman’ın yeniden gündeme taşıdığı emek süreci tartışmaları vasıfsızlaşma ve denetim konuları üzerine yoğunlaşmaktadır. Bu iki ana tartışma hattının yanı sıra, emek süreci analizinin sadece artı değer üretildiği yer olarak iş yerini değil, emek piyasasını ve ürünlerin satıldığı piyasayı da içermesi gerektiğini öne süren çalışmalar

bulunmaktadır. Ek olarak, toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümüne de odaklanması gerektiği belirtilmektedir (Yücesan-Özdemir, 2002, s. 444). Braverman, zanaatkârları romantik bir yaklaşımla değerlendirmesi, zanaatkârların ve işin vasıfsızlaşmasına yoğunlaşması nedeniyle eleştirilmiştir. Çünkü Braverman'ın bu yaklaşımı, işçilerin yeni yetenekler geliştirebileceğini ve inisiyatif alabileceğini göz ardı etmektedir. Burawoy (2015, s. 37), Braverman'ı kapitalizmi “her şeyi kendisine tabi kılma” ve “her türlü direnişi ortadan kaldırma süreci” olarak gördüğü ve öznelliğin güçsüz kılındığı mekanizmaları vurguladığı için eleştirmektedir. Benzer şekilde Gartman (1999, s. 93) da, Braverman'ın emek süreci analizinde sınıf bilincini ve işçilerin kültürünü dikkate almadığını belirtmektedir.

Braverman'a yöneltilen eleştirilerden biri de Braverman'ın araştırmasının büro ile sınırlı olmasına karşın sonuçlarını genelleştirmesi nedeniyle kullandığı yönteme yönelik olmuştur. Büro işçilerinin, işçi sınıfı içindeki niceliksel ve niteliksel konumu düşünüldüğünde genelleştirme yapmak için uygun bir sınıf olmadığı görülmektedir. Ancak diğer yandan Braverman, büro işçilerinin tabi olduğu vasıfsızlaşma, işin değersizleşmesi, yabancılaşma gibi proleterleşmenin çeşitli yönlerini de göstermektedir. Bu noktada işçi sınıfının giderek türdeşleşeceğini, kapitalist toplumda kutuplaşmanın artacağını göstermesi açısından Marx'ın öngörülerini desteklemektedir. Braverman'a yönelik eleştirilerden bir diğeri de geniş bir işçi sınıfı tanımı yapması olmuştur (Öngen-Hoşgör, 1993, s. 184-185). Büro işçileri ve fabrika işçileri arasındaki benzer vasıfsızlaşma, denetime tabi olma ve proleterleşme süreçlerine yaptığı vurgulardan da anlaşılacağı üzere Braverman (2008), “Emek ve Tekelci Sermaye” kitabında işçiler arasındaki farklılıklardan ziyade ortaklıkların önemini vurgulamaktadır. Braverman, işçiler arasında çeşitli farklılıklar olduğunu bilmektedir. “ABD İşçi Sınıfının Oluşumu” isimli makalesinde işçi sınıfının pek çok ekseninde bölünmüş olduğuna dikkat çekmektedir. İlk olarak cinsiyet ekseninde bir ayrışma olduğunu vurgulamaktadır. Bunun yanı sıra Braverman, işçilerin genetik kökenler, siyahlar ve beyazlar, Hispanikler, Asyalılar, Yerliler olarak, kendilerinin ya da atalarının geldikleri kıtalara ve ne zaman geldiklerine göre; içinde çalıştıkları sanayilere, mesleklere, çalıştıkları yerlere, sektörlerimize göre ve de örgütlenmelerine, düşüncelerine, ruh hallerine, duyarlılıklarına, toplum içindeki yerlerine göre bölünmüş olduklarını belirtmektedir. Bu

farklılıkların önemli olduğuna, ancak farklılıktan değil de birlikten, bu büyük kitlenin ortaklıklarının neler olduğundan yola çıkmanın önemine dikkat çekmektedir. Peki, bu karışık kitlenin “sınıf” olarak adlandırılmasını sağlayan nedir? Bu kitle, içinde çalıştığı işletmenin sahibi değildir ve bir ücret karşılığında çalışmak üzere işe alınmıştır. Ayrıca bu kişileri işçi sınıfı üyesi yapan durum, onların çalışmaları değil, bizzat işçinin “belli ilişkiler dâhilinde yapılması olgusu”dur (Braveman, 2008, s. 425).

İşçi sınıfının üyelerinin kimler olduğu Marksist literatürde yaygın bir tartışma konusudur. Özellikle son dönemde hizmet sektörünün büyümesiyle daha görünür hale gelen *beyaz yakalılar*, uzmanlar ve profesyonellerin *orta sınıfın mı*, yoksa *işçi sınıfının mı* üyeleri olduğu bu tartışmalardan sadece biridir. Bilişim sektöründe çalışanların hangi sınıfa mensup olduklarının analizi açısından bu çalışmada 1.4. “Emek Gücünün Sınıfsal Profilini ve Konumunu Anlamak İçin Kavramlar” başlığı altında, özellikle Marksist literatürden hareketle, sınıf tartışmalarına değinilecektir. Tartışmalarda sıkça kullanılan kavramların açıklanması için “üretken emek”, “üretken olmayan emek” ve “gayri maddi emek” kavramlarının açıklamalarına yer verilecektir.

Bu bölümün devamında ise söz konusu vasıf ve denetim odaklı tartışmalarda öne çıkan Braverman’ın emek süreci teorisinin eleştirilerine ve özellikle 1980’li yıllardan sonra Postmodernistler ve Post-Fordistler tarafından emek süreci teorisine yöneltilen eleştirilere yer verilmiştir. Bu eleştiriler “vasıfsızlaşma”, “denetim” ve “Postmodernist ve Post-Fordist eleştiriler” açısından olmak üzere üç başlık altında incelenmiştir.

1.2.1. Vasıfsızlaşmaya Yönelik Eleştiriler

Braverman, hem fabrika işçisinin hem de büro işçisinin vasıfsızlaşma sürecine tabi olduğuna dikkat çekmektedir. Vasıf, “üretim noktasında işçinin işin bütününe kavrayabilmesi ve işiyle bütünleşerek kendini ve işini geliştirebilmesi”nin yanı sıra, “işçinin işi üzerinde bir denetimi ve/veya takdir yetkisi olması” anlamına gelmektedir (Yücesan-Özdemir, 2014, s. 110-111). Braverman, vasıfsızlaşma ve değersizleşme konusunda sadece Taylorizmi temel aldığı, yönetsel stratejileri, piyasa ve hükümet düzenlemelerini ve toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünü dikkate almadığı için de

eleştirilmiştir (Wardell 1999; Munck 1995, s. 188; Foster 1994'ten aktaran Man, 2009). Diğer yandan vasıfsızlaşmanın dönemsel olduğuna dikkat çekenler, Braverman'ı sektörel farkları göz ardı ettiği ve teknolojinin kaçınılmaz bir şekilde vasıfsızlaşmaya neden olduğunu ileri sürdüğü için de eleştirmiştir (Man, 2009). Yücesan-Özdemir (2002, s. 439-440, 452) vasıfsızlaşmanın sermaye açısından her zaman istenen bir durum olmadığını ileri sürmüştür. Sermayedar, birikimini ve emek üretkenliğini arttıran durumlar söz konusu olduğunda, vasfı arttıran veya azaltan girişimlerde bulunabilir. Fordist birikim rejiminde sermayedar emek üretkenliğini arttırmak için vasıfsız emeği tercih ederken, Post-Fordist dönemde sermayedar, emek üretkenliğini arttırmak için vasıflı emeğe önem vermiştir. Braverman'ın vasıfsızlaşmayı, kapitalizme içkin olarak homojenleşme ve proleterleşmeyle ilişkili olarak değerlendirdiği ileri sürülmüştür. Bu konuda farklı görüşler bulunmaktadır. Kimi yazarlar, bazı iş kollarında ve mesleklerde vasfın görece artmış olduğuna dikkat çekerken, kimileri de giderek emeğin türdeşleştiğine dikkat çekmektedir (Cooley, 1980; Elger, 1979; Nichols, 1980; Wood, 1989'den aktaran Yücesan-Özdemir, 2002, s. 440)

1.2.2. Denetime Yönelik Eleştiriler

Sermayedar emek gücünün emeğe çevrilmesini denetimle sağlamaktadır. Taylorizmin bilimsel yönetim ilkeleri, iş yerinde denetimi sağlamak için kullanılmaktadır. İşçi sadece uygulama tarafında yer almakta, yönetim ise planlama ve tasarlama işlevlerini üstlenmektedir. Yönetim, planlama ve tasarlama işleviyle üretimin bilgi tekeli elinde bulundurarak emek süreci üzerindeki denetime de sahip olmuştur. Braverman için yönetimin temel problemi, emek gücünün belirsizliğini azaltmak için emek süreci üzerindeki denetimi sağlama problemidir. Yönetim bu problemi, tasarımı, iş bölümü ve mekanikleşme yoluyla, uygulamadan ayırmakla çözmeye çalışır. Braverman'a gelen eleştirilerden biri de, işçilerin direnişi söz konusu olduğunda, bu yöntemlerin sorunu çözmek için yeterli olmamasıdır (Friedman, 1977, s. 81-82).

Braverman'ın "denetim" tanımında Taylorist yönetim stratejisini, yönetsel otoritenin kendisiyle karıştırdığı ileri sürülmüştür. Çünkü sermayedar, tek bir stratejiye bağlı kalmamakta, konjonktüre bağlı olarak farklı yöntemler izlemektedir. Kapitalist denetimin Taylorist "doğrudan denetim"den ibaret olmadığını vurgulayan Friedman

doğrudan denetime ek olarak “sorumlu otonomi”den de söz etmiştir. *Doğrudan denetim*, tehditle, yakından denetimle ve işçinin sorumluluğunu en aza indirgeyerek emek gücünün alanını sınırlandırmaya çalışır. *Sorumlu otonomi*, emek gücünün uyumlu davranmasını sağlamak amacıyla, firma için faydalı olacak şekilde değişen durumlara uyum sağlamalarını cesaretlendiren ve serbest hareket olanağı sunan bir stratejidir. Sorumlu otonomiyle üst düzey yöneticiler, işçilere statü, otorite ve sorumluluk verirler. Bu şekilde işçilerin sadakatını kazanmaya ve ideolojik olarak işçi örgütlerinin firmanın ideallerine uygun şekilde konumlanmasına çalışırlar. Her iki yöntem de kapitalizmin tarihi boyunca yönetim tarafından uygulanmıştır; ancak genellikle *sorumlu otonomi*, ayrıcalıklı işçilere uygulanırken, diğer işçilere *doğrudan denetim* yöntemleri uygulanmıştır. Tekelci kapitalizm döneminde de *sorumlu otonomi* yöntemi özellikle işçi örgütlerinin firmayla aynı tarafa çekilmesi için önem kazanmıştır (Friedman, 1977, s. 78-79). Burawoy (2015, s. 162)’a göre Friedman’ın *doğrudan denetimi* Braverman’ın vasıfsızlaştırma sürecine denk gelmektedir. *Sorumlu otonomi*, işçilere sınırlı bir iş kontrolü vermekte ve tasarım ile uygulama arasında sınırlı bir birlik sağlayarak işçileri sermayenin çıkarlarına bağlamaktadır.

Kontrol süreci konusunda Braverman’ı eleştirenlerden bir diğer yazar da Edwards’tır. Edwards (1979) “Contested Terrain” kitabında, Amerikan endüstrisindeki emek süreçlerinde basit ve dolaysız denetim tekniklerinden giderek dolaylı tekniklere geçildiğini ileri sürmüştür. Braverman’dan farklı olarak Edwards, denetim tekniklerinde yapılan bu değişikliğin temel nedeninin işçilerin direnişi olduğunu savunmuştur. Rekabetçi kapitalizm döneminde girişimciler, iş yerinde kendileri işçileri kontrol edebilirken; şirketler büyüdükçe denetim görevini yöneticilere ve ustabaşılara delege etmişlerdir. Ancak ustabaşılardan sert ve keyfi davranışları işçilerde rahatsızlıklara neden olmuş ve sonuç olarak üst düzey yöneticileri, refah devleti uygulamalarına, bilimsel yönetim tekniklerine ve şirket sendikacılığı gibi yeni yöntemler uygulamaya itmiştir. Bu tekniklerin 1930’larda başarısız olmasıyla birlikte yöneticiler dolaysız denetim stratejileri uygulamaya başlamışlardır. “Teknik kontrol”ü de içeren bu tekniklerle işin hızı ve içeriği üretim teknolojileri tarafından kontrol edilmiştir. Fakat söz konusu *teknik kontrolü* sağlayan montaj hattı gibi buluşlar diğer yandan işçilerin birleşerek üretimi yavaşlatmalarına ve hatta üretimi durdurmalarına da imkân vermiştir. Bu organize

direnşe karşı Edwards, yönetimin “bürokratik kontrol”e geçiş yaptığını belirtmektedir. *Bürokratik kontrol*, işçinin davranışlarının denetlenmesi, iş kurallarının, iş kategorilerinin, maaş skalasının ve disiplin prosedürlerinin oluşturulmasıyla sağlanmıştır (Edwards, 1979’dan aktaran Wright, 2011, s. 21-22).

Denetim konusunda, Burawoy (2015, s.42), Braverman’ın emek süreci üzerindeki kapitalist denetimi anlamakta başarısız olduğunu belirtmektedir. Braverman’ın analizinde, Marx’ın kullandığı anlamda denetimin “despotik ve baskıcı” biçimi yer almaktadır (Yücesan-Özdemir, 2002, s. 440). Marx’a göre emek gücünün emeğe dönüşümü zor yoluyla, despotik bir üretim siyaseti aracılığıyla gerçekleşir. Burawoy (2015, s. 161) bu fabrika rejimini, aşağıda belirtilen üç koşula bağlı olarak çıkan ve nadir olarak görülen “piyasa despotizmi” olarak tanımlamaktadır:

- 1) İşçilerin hayatta kalmak için ücret karşılığında emeklerini satmaları gerekmektedir.
- 2) Emek sürecinin parçalanması ve makineleşmesi nedeniyle vasıf ve uzmanlık işçi için bir güç kaynağı olmamaktadır. İşçilerin keyfi baskılara direnme gücü kaybolmuştur.
- 3) Firmalar arası rekabet nedeniyle iş gününün uzatılması, emeğin yoğunlaştırılması ve yeni makinelerin üretim sürecinde yer almasıyla üretim sürekli dönüşüme uğramaktadır.

Burawoy (2015, s. 163), hem Braverman hem de Edwards’ın yaptığı değerlendirmelerin kapitalist üretimin dönemselleştirilmesi açısından yetersiz olduğunu düşünmektedir. Burawoy kendi dönemselleştirmesini “despotik fabrika rejimi”, “hegemonik fabrika rejimi” ve “hegemonik despotik fabrika rejimi” olarak yapmaktadır. Burawoy (2015, s. 164-165), piyasa despotizminin ilk koşulu olan işçilerin hayatta kalmalarının emek güçlerini satmalarına bağlı olmasının devletin müdahaleleri sonucunda değiştiğini belirtmektedir. Bu müdahaleler, sosyal sigorta düzenlemeleriyle asgari düzeyde de olsa işgücünün yeniden üretiminin güvence altına alınması ve sendikalar, toplu pazarlık, şikâyet mekanizmaları, ücret kesintilerine karşı koruma gibi çeşitli düzenlemelerle işverenin idari tahakküm yöntemlerinin sınırlandırılmasıdır. İşçi yönetimle işbirliğine ikna edilmeli ve çıkarları sermaye ile

uyuşmalıdır. Zorun ve baskının ön planda olduğu despotik rejim yerini rızaya dayanan hegemonik rejime bırakmaktadır. Söz konusu bu iki rejimde de kapitalizmin dönemselleştirilmesi “işgücünün yeniden üretimi ile kapitalist üretimin birliği/ayrılığı” üzerinden yapılmaktadır. Emeğin, kapitalizmin gerek ulusal gerek de uluslararası alandaki hareketliliği karşısındaki savunmasızlığı hegemonik rejim üzerine inşa edilen yeni bir despotizm doğurmaktadır. Burawoy bu dönemi de “hegemonik despotizm” olarak isimlendirmektedir (Burawoy, 2015, 166-167). Yücesan-Özdemir (2014, s. 35) genelleme yaparak 18. yüzyıldan 20. yüzyılın ortalarına kadar despotik fabrika rejimlerinin denk geldiğini, hegemonik fabrika rejimlerinin ise Keynesyen döneme denk geldiğini, piyasada devletin düzenleyici rolünün azaldığı 1980’ler sonrasında da hegemonik rejimlerin yerini hegemonik despotik rejimlere bıraktığını belirtmektedir.

Denetim konusunda Braverman’a yöneltilen eleştirilerden bir diğeri ise, yönetime atfedilen akılcılığın gereğinden çok daha fazla olduğu yönündedir. Storey (1998, s. 115’den aktaran Yücesan-Özdemir, 2002, s. 443) yönetimin eylemlerini “bencil, kısa dönemli, tutarsız ve bölük pörçük” olarak nitelendirmiştir. Diğer bir eleştiri de, denetimin ne ölçüde yönetim stratejilerinde merkezi bir yere sahip olduğudur. Denetim, yönetim için amaç olmaktan ziyade bir araçtır. Braverman, denetimi, bir ilişki olarak görmediği için de eleştirilmiştir (Yücesan-Özdemir, 2002, s. 443). Denetim, sadece yönetim tarafından belirlenmemektedir; işçilerin tavırları, tutumları ve eylemlilikleri denetim taktiklerini şekillendirmektedir. Bu bağlamda Burawoy’un çalışmasında ileri sürdüğü “rıza” kavramı dikkat çekmektedir. Çalışanın emek rejimine rıza göstermesi için maddi/manevi ihtiyaçlarının ve taleplerinin karşılanacağını, karşılandığını düşünmesi gerekmektedir (Kaya, 2015, s. 182). Braverman, denetimin gerekliliğini emek-sermaye arasındaki çıkar karşıtlığı üzerinden temellendirmektedir. Ancak işçilerin çıkarları sabit değildir, üretilir ve yeniden üretilirler. Söz konusu çıkarlar, kapitalist ekonominin verdiği tavizler ve yüksek yaşam standartlarıyla koordine edilmektedir. Bu açıdan da sermaye ve emeğin tamamen karşıt çıkarlarda olduğunu düşünmek kapitalist denetimin yanlış anlaşılmasına neden olmaktadır. Çünkü çıkarlar, ideolojik bir alandan da etkilenmektedir. Bu noktada Burawoy (2015, s. 43), emek-sermaye arasında tamamen çıkar karşıtlığı olduğunu

söylemenin doğru olmadığına dikkat çekmektedir; dolayısıyla incelenmesi gereken hangi koşullarda çıkar çatışmaları olduğudur.

Braverman, Friedman, Edwards ve Burawoy daha çok fabrika işçilerinin emek süreçlerine ve özellikle de kontrol konusuna odaklanmışlardır. Ancak bilindiği gibi hizmet sektöründe çalışan önemli bir emekçi kesimi bulunmaktadır ve bu alandaki emek süreçlerine yönelik analizlere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu bağlamda 1980’ler itibariyle emek sürecinin farklı boyutlarına yönelik analizler yapılmıştır. Sadece bunlarla sınırlı olmamakla birlikte *duygusal emek*, *akademik emek* ve *kadın emeği* üzerine gelişen bir literatür örnek olarak verilebilir (Man, 2009). Bu bölümde söz konusu literatür içinde yer alan *gayri maddi emek* kavramsallaştırmasına ve neoliberal dönemde emek süreçlerinin esneklik ve güvencesizlik boyutlarına yer verilecektir.

1.2.3. Postmodernist ve Post-Fordist Eleştiriler

Yücesan-Özdemir (2002, s. 445) 1980 sonrası emek süreci teorisine yöneltilen eleştirilerin iki ana damarda geliştiğini belirtmektedir. Bunlardan biri, Postmodernist olarak adlandırabileceğimiz eleştiriler olurken, diğeri de, Post-Fordist üretim teknikleriyle değişen üretim süreçleri ve iş yerleri sonucunda ortaya çıkan yeni sorular ve eleştirilerin yoğunlaştığı Post-Fordist eleştiriler olmuştur.

Postmodernistler, toplumsal süreçleri açıklamaya çalışan büyük anlatıları reddeden bir gelenek olarak emek süreci teorisini de benzer bir bakış açısıyla eleştirmektedir. Postmodernist bakış açısından, emek süreci teorisi, birçok fenomeni bir araya getiren ve açıkladığını iddia eden bir “üst-anlatı” olarak nitelendirilmektedir. Yönetici olan ve olmayan arasındaki ayırım, modası geçmiş olarak görülmekte ve “yöneten-yönetilen düalizmi”ne karşı çıkılmaktadır. Bu iki sınıf yerine, çoğul, görelî ve tikel gerçekliklerin iş yerini ve çalışmanın doğasını açıklayacağı düşünülmektedir (Yücesan-Özdemir, 2002, s. 446-448).

Post-Fordist eleştiriler, Post-Fordist düzenlemelerin emek sürecinde meydana getirdiği değişikliklerin emek süreci teorisi tarafından açıklanamadığı noktasında yoğunlaşmaktadır. “Toplam kalite yönetimi”, “yalın yönetim”, insan kaynakları yöntemi” gibi son dönemde ortaya çıkan düzenlemelerin vasıf ve denetime olan etkileri

tartışılmaktadır. Post-Fordistlere göre emek sürecinde yapılan yeni düzenlemelerle vasıfsızlaşma eğilimi söz konusu olmamaktadır. İş hayatında Taylorist ilkelerden uzaklaşmıştır. İş, hayatın her alanına yayılmıştır; sadece üretim hattının başındayken değil, üretim hattı dışında geçen zaman da işçilerin işlerinin bir parçasıdır (Yücesan-Özdemir, 2002, s. 448-450). Örneğin İtalyan Post-Fordist hareketinden Christian Marazzi (2017, s. 24), Fordizmde Taylorist ilkeler uyarınca “bütün gün boyunca aynı hareketi tekrarlayan uzmanlaşmış bir emek gücü”ne ihtiyaç varken, Post-Fordizmde “ideal” emek gücünün, ritim ve işlevdeki değişimlere hızla uyum gösteren, bilgi akışlarını anlayabilen, iletişim halindeyken işine devam edebilen, kısacası birden fazla beceriye sahip ve aynı anda bu becerileri kullanabilen bir emek gücü olduğunu belirtmektedir. Post-Fordist iş yerinde daha önce birbirinden ayrılan işlevler birleştirilmiş, uygulama ve yönetim işlevleri tek bir işçide toplanmıştır. Artık işçiler, aynı anda hem kârları arttırmanın yolunu bulmalı, hem de tüketicilere en iyi şekilde ulaşmak için onların değişen beğenilerini olabildiğince bilmeli ve bu beğenilere göre çeşitli mallar üretmelidir (Marazzi, 2017, s. 25). Marazzi'nin çizdiği Post-Fordist dönemdeki emek gücü resmine göre vasıfsızlaşma söz konusu olmamaktadır. Post-Fordist dönemde, yerinde uygulanan denetimin de işçilerin sürece entegrasyonunu sağladığı ve yönetici-yönetilen karşıtlığını ortak çıkarlar üzerinden erittiği düşünülmektedir. Artık emek-sermaye karşıtlığı ortadan kalkmış; “uzlaşmaya” varılmıştır (Yücesan-Özdemir, 2002, s. 450).

Yukarıda belirtilen eleştirilerden de görüldüğü üzere, emek süreçlerinin özellikle 1980'lerle birlikte bir değişimden geçtiği belirtilmektedir. Söz konusu değişimin etkileri günümüzde de görülmektedir. Diğer yandan, geçmişle süreklilik taşıyan noktalar da bulunmaktadır. Ancak burada dikkat çekilmek istenen nokta, Marksist emek süreci teorisinin, hem bu devamlılıkları, hem de değişimi açıklama kapasitesine sahip olduğudur. Yücesan-Özdemir (2002, s. 450-453) emek süreci teorisinin kapitalist sistemde, iş yerini, fabrikayı, işin doğasını her konjonktürde açıklayabildiğini belirtmekte ve teorisinin önemli yönlerini şu şekilde sıralamaktadır:

- 1) İş yerinde üretilen ve yeniden üretilen ilişkiler sadece gözlem yoluyla açıklanamaz; bunların arkasındaki kapitalist üretim ilişkilerinin ve sermaye

birikim süreçlerinin de analiz edilmesi gerekir. Emek süreci teorisi bu analizi de içerir ve görünenin arkasında yatan nedensel süreçlerin açıklamasını sunar.

- 2) Emek süreci, artı değer üretmeyi sağladığında kapitalist emek sürecine dönüşür. Kapitalist, emek gücünü emeğe dönüştürür, emek metadır.
- 3) Emek süreci teorisinde analizin merkezinde emeğin rolü ve emek-sermaye ilişkisi yer almaktadır.
- 4) Sermaye, birikim mantığı gereğince üretim sürecinde yeni düzenlemelere gider. Bu doğrultuda artı değeri arttırmak amacıyla gerek görüldüğünde emek gücünün vasıfsızlaştırılması veya vasıflı emek gücüne ihtiyaç duyulması söz konusu olabilmektedir.
- 5) Artı değer üretiminin sürekliliğini sağlamak için sermayenin emek gücü üstünde denetimi gerçekleştirmesi gerekmektedir. Ancak bu denetim sadece baskı içermez; aynı zamanda işçinin katılımını ve rızasını da içermektedir. Bu açıdan kapitalist işletmedeki denetim, karmaşık ve çelişkili bir yapıya sahiptir. Emek süreci teorisi, denetim stratejilerinin sermaye birikim rejimiyle ve ülkenin emek piyasası dinamikleriyle birlikte açıklanabileceğini ileri sürmektedir.

İlerleyen bölümde, bilişim sektöründeki emek süreçlerinin anlaşılması için giriş oluşturması amacıyla, neoliberal dönemde emek süreçlerinin genel özelliklerine yer verilmiştir.

1.3. NEOLİBERAL DÖNEMDE EMEK SÜREÇLERİ

Fordist üretim modeli, refah devletinde sendikalar ve işveren arasında toplu sözleşme koşullarını yaratmış; sendikal mücadeleler, grevler, gösteriler etkin ve meşru şekilde yürütülmüştür. Gelişmiş kapitalist merkez ülkelerde, refah devleti bünyesinde yüksek istihdam, istikrarlı gelir dağılımı ve sosyal güvenlik hizmetleri güvence altına alınmıştır. Ancak bu dönem 1970’li yıllara gelindiğinde sona ermiştir. Çalışma dünyasının örgütlenmesi hızla çözülmüş ve yeniden yapılandırılmıştır. Kitleli işsizlik ve esnek istihdam artmış; sözleşmeli ve geçici istihdam koşulları ortaya çıkmıştır (Amin, 2011, s. 165-166). David Harvey (1993, s. 84, 86-87), 1970’ler itibarıyla üretimin örgütlenmesi, tüketim ve birikim süreçlerindeki değişimlerin genellikle “Post-Fordizm”, “esnek uzmanlaşma”, “esnek birikim” gibi kavramlarla ifade edildiğini; bu

değişimlere ilişkin tartışmaların “esneklik” düşüncesine yaklaşma eğiliminde olduğunu belirtmektedir. Bu dönemde aynı ürünün büyük miktarlarda standart ölçütlere göre toplu imalâtına göre düzenlenen “kitlesele üretim”in yerini farklı ve değişken ürünlerin sınırlı sayıda, ayrı ayrı partiler şeklinde imalâtını sağlayan “esnek üretim” almıştır. Lojistik ve telekomünikasyon alanındaki gelişmelerle birlikte 1970’li ve 1980’li yıllarda üretiminin bütününün ya da bir bölümünün geniş coğrafi alanlarda yapılacak şekilde parçalanması ve mal mübadelesinin uluslararasılaşması söz konusu olmuştur. Bu gelişmeler neticesinde mekânsal engeller hızla aşılabilenekte; mekân zaman aracılığıyla yok edilebilmektedir (Harvey, 2014, s. 270, 327). Artık sermaye kolaylıkla üretimi daha düşük maliyetle gerçekleştirebileceği bir coğrafyaya taşıyabilmektedir. Üretimin yanı sıra, şirketler sermayelerini, nakliye, muhasebe, mühendislik, bilgi-işlem gibi hizmetlerini yeryüzü bir iş yeriymiş gibi organize edebilmektedirler. Emek süreçlerinin kitlesele üretimdeki “dikey, hiyerarşik, merkezi örgütlenmesi” yerine “yatay, ademi-merkezi” bir düzenleme söz konusudur (Artun, 2000, s. 50, 54). Ancak üretim mekânsal olarak parçalanırken yönetim, planlama ve finans hizmetleri merkezileşmektedir. Üretimin tek bir merkezden sürdürülmemesi, denetimin merkezileşmesiyle dengelenmektedir (Hardt ve Negri, 2003, s. 309). “Her an her yere ulaşabilmenin güdülediği bu yönetimi besleyen ve yayıldıkça yoğunlaşan, yoğunlaştıkça karmaşıklaşan, karmaşıklaştıkça merkezileşen küresel ağın sinir sistemini dijital teknolojiler oluşturmaktadır” (Artun, 2000, s. 50). Bu bağlamda, dijital teknolojileri üreten, geliştiren, bakımını sağlayan ana sektör olan bilişim sektörünün kapitalist sistemin işlerliği açısından büyük önem taşıdığını söylemek mümkündür.

Esnek üretim, esnek uzmanlaşmaya ihtiyaç duymaktadır. Hatice Ansal (1999, s. 13), esnek uzmanlık sahibi işletmelerin esnekliğinin temelinde “çekirdek” ve “çevre” işgücü olmak üzere ikili bir yapı olduğundan söz etmektedir. *Çekirdek* işçiler, çeşitli ve çok sayıda beceri isteyen işleri yapmakta; tasarım ve uygulamayı belli ölçülerde birleştirebilmektedir. Vasıfsız işler yapan veya teknolojileri sadece kullanabilen, sosyal güvenliği olmayan genellikle küçük işletmelerde istihdam edilenler ise *çevre* işçilerdir. Hem merkez hem de çevre işçiler esnekliği deneyimlemektedir. Küresel pazar sadece firmalar arasında daha fazla rekabet anlamına gelmemekte, firmalar aynı zamanda kısa sürede ürün geliştirmeye, maliyeti azaltmaya ve daha az hata yapmaya mecbur

kalmaktadır (Kraft, 1999, s. 19). İşçilerden hızlı hareket etmeleri, değişime hazır olmaları, daima risk almaları, düzenlemelere ve kurallara giderek daha az bağlı kalmaları beklenmektedir (Sennett, 2012, s. 9). Çünkü sermayedarın emek gücünde aradığı nitelik, “bilgiyi hızlı bir şekilde sermaye birikim süreci açısından işlevsel hale getirip onu kullanabilme becerisidir” (Savul, 2018, s. 313). Üretim bandındaki makineler gibi, çalışanlardan da her amaca hizmet edecek, her işleve uyum sağlayacak kadar esnek olmaları istenmektedir. Ücretler ve güvencelerin belirleyicisi, işçilerin esnek üretime ayak uydurma gücüne bağlı olarak gösterdiği performans, bireysel pazarlık, takdire dayalı ayrıcalıklardır. İş artık düzenli bir etkinlik değildir ve bir gelecek sunmamaktadır (Artun, 2000, s. 54, 56). İstihdam bireyselleşmiştir. Bireylerden girişimci ve rekabetçi olmaları ve iş fırsatlarını kovalamaları beklenmektedir. “Neoliberalizmin rekabet ve girişimciliği mabut hale getirmesi” bu dönemde insanı “muhtemel avantajlar”ın peşinden koşarak sermayesini geliştirmeye itmektedir. Sosyal ağlardaki arkadaşlar zamanla sermaye haline gelmekte, birbirine yatırım yapmak olağanlaşmakta ve *muhtemel avantajların* peşinden koşan bireyler, hem kendilerini hem de çevrelerini esnek tutmaya çabalamaktadırlar (Özmkas, 2015, s. 23, 25).

Marx’tan günümüze, iş gününü, dolayısıyla mutlak artı değer oranını arttırmayı sınırlayan uluslararası ve ulusal düzeyde çeşitli düzenlemeler yapılmış; gelişmeler yaşanmıştır. Ancak görece artı değer oranı için böyle bir düzenleme söz konusu değildir. Çıkartılan iş kanunları sayesinde çalışma süresine, yaşa, cinsiyete bağlı bazı düzenlemeler yapılmış olsa da, iş yoğunluğu konusunda herhangi bir düzenleme yapılmamıştır (Akpınar ve Akpınar, 2015, s. 79). Örneğin yazılım geliştiriciler, zaman baskısı nedeniyle çok yoğun çalışmaktadırlar. Tüm yaşamları emek-zaman olma eğilimi göstermektedir (Fuchs, 2015, s. 25). Christian Fuchs, (2015, s. 308) bu bağlamda Hintli yazılım mühendislerini örnek vermektedir. Batılı sermayedarlar, Hintli yazılım mühendislerinin hayatlarını parasal açıdan geliştirmişlerdir. Ancak bu parasal fayda, beraberinde fazla çalışmayı, artan stresi, zorunlu esnekliği, iş-özel yaşam dengesinin bozulmasını, sağlık sorunlarını ve güvencesiz istihdamı getirmektedir. Fuchs (2015, s. 324, 331), Google’da çalışan yazılım mühendislerinin çalışma koşullarını incelediği makalesinde de mühendislerin çok uzun saatler boyunca çalışmaya eğilimli olduğunu belirtmektedir. Uzun çalışma saatleri yönetim tarafından resmi olarak

dayatılmamaktadır. Ancak proje tabanlı çalışma, iş arkadaşları arasında sosyal baskı, rekabet, işle olumlu tanınma, “eğlen ve oyna kültürü”, performansa dayalı terfi, iş yerinde bolca zaman harcamak için teşvikler (spor salonu, restoran, kafe, masaj, sosyal etkinlikler, dersler, vb.) ile çalışma ve oyun arasındaki sınırların bulanıklaşması sonucunda emekçiler uzun saatler boyunca çalışmaktadır. İş-yaşam dengesi bozulmaktadır. Yaşam, çalışmaktan ve Google için değer yaratmaktan ibaret olmaktadır. Fuchs’un Google örneğinde, emekçilerin, yönetimin baskısı ve zor kullanması olmadan çalıştıkları görülmektedir. Akpınar ve Akpınar (2015, s. 88-89), Türkiye gibi emek yoğun sektörlerin ağırlıkta olduğu, kayıt dışı istihdamın yaygın ve yasal düzenlemelerin uygulamasında sorunlarla karşılaşılan ülkelerde, göreceli artı değer artırma oranı çabalarının ilkel ve kaba yöntemlerle gerçekleştiğini belirtmektedir.

Üretimin mekânsal olarak dağılması sonucunda, yüz yüze olan denetim tekniklerinin yerini elektronik yöntemler almıştır. Esnek-zamanlı çalışan da çalıştığı mekânı seçse bile kendi emek süreci üzerinde kontrole sahip olamamaktadır. Çünkü denetim ve gözetim ortadan kalkmamıştır; sadece eskinin *demir kafesi* yerini *elektronik kafese* bırakmıştır (Sennett, 2012, s. 58).

Kapitalizm birikim sürecini devam ettirebilmek için bir yandan yeni fikirlerin ve yeteneklerin bulunmasına ihtiyaç duyarken, diğer yandan da etkinliği ve kârı maksimize edebilmek için bu süreçleri kontrol altında tutmaya çalışmaktadır (Huws, 2010, s. 519). Bir yanda, işçilerin hayatlarında anlamlı bir şeyler yapma, tanınma, takdir edilme istekleri vardır. Diğer yandan da yaşamlarını sürdürebilmek için gelire, geleceği planlayabilmeye; sevdiklerine boş zaman ayırabilmeye ihtiyaçları vardır. Bu durum, özerklik ve güvenlik arayışı arasındaki ikilem olarak ifade edilebilir (Huws, 2010, s. 519).

Firmalar, gelecekte piyasalardaki değişikliklerin neden olabileceği işsizliğin maliyetini düşürmek için, işin bir bölümünü taşeronla vermeyi tercih etmekte veya esnek işe alım uygulamalarına başvurmaktadır (Harvey, 2014, s. 325). Bu durum emeğin pazarlık gücünü azaltmakta, sözleşmesiz çalışma, evden çalışma, parça başı çalışma gibi emekçilerin, güvencesiz çalışma koşullarına maruz kalmasına neden olmaktadır (Hardt ve Negri, 2003, s. 309). Bu açıdan yaşadığımız dönemde güvencesizlik, gerek dünyada,

gerekse Türkiye’de emek süreçlerini incelerken irdelenmesi gereken bir durumdur. Literatürde güvencesizlik, “istihdamın güvencesizleşmesi” ve “yaşamın tümüne nükseden bir olgu” olmak üzere iki ana eksen üzerinden tartışılmaktadır. Güvencesizliği sadece üretim noktasına odaklanarak tartışmak, yaşamın her alanına olan etkilerini gözden kaçırmak anlamına gelmektedir (Hacısalıhoğlu, 2015, s. 244). Bu nedenle güvencesizliği Elif Hacısalıhoğlu’nun (2015, s. 245) çalışmasında kullandığı perspektifle yani “üretim noktasında kurulan, ancak orada kalmayıp yaşamın tümüne yayılan, işçi sınıfınca deneyimlenen bir süreç” olarak ele almak gerekmektedir. Yaşamın her alanına yayılan güvencesizleşmenin beraberinde belirsizlik gelmektedir. “İşsizlik”, “iş güvencesinin olmayışı/gelecek üzerinde irade sahibi olmayı sağlayamayacak biçimde olması”, “iş tanımlarının belirsizliği” gibi çeşitli durumlar belirsizliği yaratmakta, işçinin güvencesiz konumunu güçlendirmektedir. Hacısalıhoğlu (2015, s. 247-248), Türkiye’de işçi sınıfının “uzun vade yok” duygusunu şiddetli biçimde hissettiğini belirtmektedir. Geçici kadrolar olarak bilinen 50d, 4/C, taşeron çalışma, ücretli öğretmenlik gibi kadrolar “belirsizlik” duygusunu paylaşmaktadırlar. Özel sektörde çalışanların 40’lı yaşlarından sonra ne olacağına dair hissettikleri belirsizlik duygusu dikkat çekmektedir. İşsiz değilken bile çalışanlar işsizlik korkusuyla yaşamaktadır. Çalışma yaşamından kaynaklanan güvencesizlik, belirsizlik ve korku, çalışma yaşamı içinde sınırlı kalmamakta, yaşamın her alanına yayılmaktadır (Hacısalıhoğlu, 2015, s. 246-249).

Yücesan-Özdemir (2014, s. 40-47), çağrı merkezlerinde yapmış olduğu saha çalışmasında, Türkiye’deki emek politikaları tartışılırken güvencesizliğin öne çıktığını belirtmektedir. İş güvencesizliği, istihdam biçimlerinin güvencesizliği, sosyal güvencesizlik, gelir güvencesizliği, sendikal güvencesizlik, demokratik güvencesizlik ve irade güvencesizliği olmak üzere güvencesizliğin yedi biçimi olduğuna dikkat çekmektedir. İş güvencesizliği, emekçinin yarın o işe sahip olup olmayacağına belirsiz olması ve işsizlik anlamına gelmektedir. İşten atılmanın kolay olması nedeniyle çalışanlar kolayca işsiz kalabileceklerinin korkusuyla yaşamaktadır. İletişim endüstrilerinde de yaygın olan taşeron çalışma, evden çalışma, çağrı üzerine çalışma, sözleşmeli çalışma, yarı zamanlı çalışma gibi çeşitli istihdam biçimleri de güvencesizlik yaratmaktadır. Güvencesiz istihdam biçimleri uzun saatler boyunca çalışmayı

beraberinde getirmektedir. Bu da hem iş kazaları gibi maddi kayıplara, hem de özel hayat – iş hayatı ayrımının ortadan kalkmasıyla manevi kayıplara neden olmaktadır. Kayıt dışı çalışmak sosyal güvencesizlik yaratmaktadır. Günümüzde eğitilmiş işgücü arasında da kayıt dışı çalışma yaygınlaşmıştır. Gelir güvencesizliği, işten atılıp gelirsiz kalmak, iş hayatı sonrasında gelirsiz kalmak ve/veya gelir yetmezliği anlamına gelmektedir. Bir diğer güvencesizlik biçimi ise sendikal güvencesizliktir. Türkiye’de sendikalaşma ve bunun yanı sıra toplu sözleşme kapsamındaki çalışan oranları azalmaktadır; sendikalar zayıflamakta ve karşı hegemonya stratejisi üretecek konumdan uzaklaşmaktadırlar. İşçi sınıfının kamusalının ortadan kalkması, kendini ifade edebileceği mecraların, temsil edildiği kurumlar ve kuruluşların olmaması da demokratik güvencesizlik yaratmaktadır. İrade güvencesizliği ise işçilerin güvencesiz çalışma koşullarından kaynaklanmaktadır. İşinden olmak ve iş bulamamanın yarattığı korku, sık sık iş değiştirmenin kötü bir imaj yarattığına duyulan inanç irade yitimine neden olmaktadır. İrade yitimi sonucunda da kişi öz saygısını yitirmekte, koşullar ne kadar olumsuz olursa olsun işini kaybetmemek adına boyun eğmektedir. Çalışmanın 3.4. “Güvencesizlik” bölümünde bilişim sektöründe çalışan emekçilerin deneyimledikleri güvencesizlikler ele alınmaktadır.

1.4. EMEK GÜCÜNÜN SINIFSAK PROFİLİNİ VE KONUMUNU ANLAMAK İÇİN KAVRAMLAR

Bu bölümde, bilişim sektöründe emeğin yapısını anlamak için gerekli kavramlar açıklanmıştır. Bu amaçla, öncelikle sınıf konumlarını ele aldığımız kuramsal tartışmalara geçmeden önce “üretken emek”, “üretken olmayan emek”, “gayri maddi emek” kavramlarına yer verilmiştir. Bölümün devamında üretim noktalarının yapısı hakkında bilgi sahibi olmayı sağlayacağı düşünüldüğü için bilişim sektöründeki yaygın istihdam biçimleri tanıtılmıştır.

1.4.1. Üretken Emek ve Üretken Olmayan Emek

Marx emek etkinliğinin, üretken emek ve üretken olmayan emek olmak üzere iki ayrı boyutu olduğunu belirtmektedir. Marx’ın bu ayrımı, zihin/bedensel emek ikilemi süreçlerine değil, emeğin sermaye ile ilişkisine ve sermayeye eklemlenme

sürecine dayanmaktadır (Özgün, 2007, s. 31). Marx, üretken emeği sermaye için meta değeri ve dolayısıyla da artı değer üreten, yani sermaye ile mübadele edilebilen emek olarak tanımlamaktadır (Braverman, 2008, s. 374). Üretken emek sermaye için artı değer üretimi ve yeniden yatırılması için gereklidir (Savran ve Tonak, 2007, s. 33). Üretken olmayan emek artı değer yaratmaz. Artı değer üretimi, meta üretimi ve mübadelesini gerektirdiği için meta üretmeyen bir emek sermaye açısından üretken emek değildir. Bu bağlamda, bir köylü ailesinin emeği veya ev işine harcanan emek sermaye açısından üretken emek değildir. Benzer şekilde, küçük meta üreticilerinin emeği için de aynı durum söz konusudur. Çünkü bu gruptaki üreticiler kendi emek güçlerini satmazlar, ürünlerini mübadele ederler (Savran ve Tonak, 2007, s. 27).

Üretken olmayan emek sanayileri için Braverman (2008, s. 438), bankacılık, sigortacılık, yatırım, bankerlik, gayrimenkul sanayileri, reklamcılık ve diğer pazarlamacılık sanayileri, muhasebe ve denetim sektörleri, işsizlik yardımı, refah yardımı gibi işlerle uğraşan yardım sektörleri gibi çeşitli alanlardan örnekler vermektedir. Ayrıca sadece bu sanayilerde değil, imalât sanayilerinde de ürünlerin satışını arttırmak için çalışan pazarlama bölümleri gibi üretken olmayan işlerin olduğunu belirtmektedir. Sungur Savran ve E. Ahmet Tonak (2007, s. 30-32) da, ticari ve yatırım bankaları, aracı finansal kurumlar, mortgage şirketleri, sigorta ve reasürans şirketleri, toptancı tüccar, büyük mağazalar, perakende sektöründeki büyük marketler ve outletler gibi şirketlerde çalışan işçilerin, dolaşım etkinlikleri olarak nitelendirebileceğimiz etkinlikler yürüttüklerini ve bu işçilerin emeklerinin üretken olmayan emek olduğunu belirtmektedirler. Bu işçiler artı değer üretmemektedirler. Dolaylı yoldan bu işçiler üretimde bir artış etkisi yaratsa da ek artı değer miktarı üretim işçilerinin emeklerinin ürünüdür.

Üretken emek/üretken olmayan emek ayrımı noktasında en fazla tartışmalı alanlardan biri de hizmetler sektörü olmuştur. Bu noktada Savran ve Tonak (2007, s. 35) kapitalist biçimde örgütlenmiş hizmetler sektöründe örneğin özel okul, otel vb. işletmeleri düşündüğümüzde hizmetin emek gücünün kendisi olmadığını, emeğin ürünü olduğunu vurgulamaktadır. Bu açıdan hizmet bir meta karakteri taşımaktadır. “.. Hizmet işçisinin emek gücünün tüketici/müşteri tarafından değil, hizmetin üretimini örgütleyen

kapitalist tarafından satın alındığı (dolayısıyla ücretinin onun tarafından ödendiği) ve bu işçilerin artı değer ürettikleri derhal görülebilir” (Savran ve Tonak, 2007, s. 36). Bu emek, üretken emektir. Bu noktada Savran ve Tonak, son dönemlerde tüketici hizmetlerinde gerçekleşen büyümeyi, üretken olmayan emeğin payının büyümesi yönünde yorumlamamak gerektiğine dikkat çekmektedirler. Savran ve Tonak’ın üretici işlevle ilgili hizmetler örneği olarak verdikleri bilişim hizmetlerinin bir kısmını üretken emek kategorisinde değerlendirmek mümkündür. Bilişim sektöründe emeğin üretken mi üretken olmayan emek mi olduğunun anlaşılması için üretim süreçleri hakkında bilgi sahibi olunması gerekmektedir. Bilişim sektöründe emekçiler temel olarak üç üretim sürecinde yer almaktadır:

- 1) **Pazara yönelik üretim:** Müşteri ihtiyaçlarına yönelik olarak yapılmaktadır. Pazara yönelik üretimi yapan emek, sermaye için meta değeri yaratır ve dolayısıyla artı değer üretir. Bu nedenle de üretken emek kategorisindedir. Örneğin, bir giyim markası için e-ticaret yazılımı yapan bir yazılım geliştirici pazara yönelik üretim sürecinde yer almaktadır.
- 2) **Firmanın ihtiyaçlarına yönelik üretim:** Firmanın gündelik işleyişinin sürdürülmesine yönelik faaliyetleri kapsamaktadır. Bu üretimi yapan emek gücü pazarda mübadele edilebilecek bir meta üretmemektedir. Dolayısıyla da artı değer yaratmamaktadır. Bu nedenle de üretken olmayan emek kategorisinde değerlendirilmektedir. Firmanın kendi emekçileri tarafından firma çalışanlarının kullanımı için yapılan insan kaynakları yazılımları, performans değerlendirme sistemleri, yardım masası uygulamaları gibi faaliyetler bu grupta yer almaktadır. Örneğin, emekçilerin bilgisayar kurulumlarını yapan yardım masasında çalışan uzman ve şirket içi iletişimi sağlayan masaüstü yazılımını tasarlayan yazılımcı firmanın ihtiyaçlarına yönelik üretim yapmaktadır. Bu emekçiler, doğrudan sermayenin değerlendirilmesine katkı sunmamaktadırlar. Ancak ortaya koydukları ürün dolaylı olarak diğer emekçilerin üretkenliklerini ve buna bağlı olarak görece artı değer üretimini arttırmaktadırlar.
- 3) **Yasal prosedürlere yönelik üretim:** Firmanın yasal yükümlülüklerine, taraf olduğu sözleşmelere veya güvenlik gereksinimlerine yönelik yapılan üretim

faaliyetlerini içermektedir. Emek gücü, üretken değildir. Çünkü firmanın ihtiyaçlarına yönelik üretimde olduğu gibi doğrudan sermaye değerlendirilmesine katkıda bulunmamaktadır. Firmanın ihtiyaçlarına yönelik üretimden farkı ise üretkenlik artışı sağlamamasıdır. Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu'na (BTK) gönderilmek üzere finansal rapor tasarımı yapan bir analist, güvenlik gereksinimlerine uymak için sistemdeki işlemleri kaydeden bir sistem uzmanı bu alanda üretim yapan emekçilere örnek verilebilir.

Görüldüğü gibi, firmanın ihtiyaçlarına ve yasal prosedürlere yönelik üretim yapan bilişim emekçileri üretken olmayan emek üreticileridir. Emekçilerin üretken veya üretken olmayan emek üreticileri olmaları sermaye açısından -şirket küçülmeye gittiğinde ilk olarak üretken olmayan emek üreticilerinin işten çıkarılması gibi-stratejilerin belirlenmesinde önem taşımaktadır. Çalışmanın üçüncü bölümünde bilişim sektöründe bu bağlamda değerlendirmeler yapılmaktadır.

1.4.2. Gayri Maddi Emek

Michael Hardt ve Antonio Negri (2003, s. 298, 302), modernleşme sürecinin emeğin tarım ve madencilikten endüstriye göçüyle ifade edildiğini, “Postmodernleşme” ya da “enformatikleşme süreci”nin ise emeğin endüstriden, sağlıktan eğitime, finanstan ulaşım, eğlence ve reklama kadar pek çok alanı kapsayan hizmet sektörüne göçüyle tanımlandığını belirtmektedir. Bu işler genelde bilginin, enformasyonun, duygulanım ve iletişimin merkezi rol oynadığı işlerdir ve değişken ve esnek beceriler gerektirmektedir. Hizmet üretimini gerçekleştiren emek ortaya maddi ve kalıcı bir mal çıkarmamaktadır. Hardt ve Negri (2003, s. 303), bir hizmet, kültürel ürün, bilgi ya da iletişim gibi maddi olmayan malların üretimi söz konusu olduğu için bu emeği “gayri maddi emek” olarak nitelendirmektedir. Hardt ve Negri'nin sözünü ettiği şekilde işin yapısının ve şeklinin değişmesinin yanı sıra iş ile yaşam arasındaki sınırlar da bulanıklaşmıştır (Özmkas, 2015, s.9).

Onur Uca (2016, s. 15), günümüzde “kapitalizmin üretim döngüsünü sağlayan kuvvet”in gayri maddi emek olduğunu ve gayri maddi emeğin, sermayenin dünyanın her yanına rahatlıkla ulaşabilmesini ve ucuz emek gücü istihdam edebilmesini sağladığını belirtmektedir. Maurizio Lazzarato (2005, s. 227-228), “metanın

enformasyonel ve kültürel içeriğini üreten emek” olarak tanımladığı gayri maddi emeğin iki yönüne dikkat çekmektedir. Gayri maddi emek, bir yönüyle, *metanın enformasyonel içeriğini* üreten sibernetik ve bilgisayar becerileri gerektiren emektir. Diğer yönüyle de *metanın kültürel içeriğini* üretmekte, iş olarak görülmeyen kültürel, sanatsal, modayı, tüketici normlarını, kamuoyunu belirlemeye ve kurmaya yönelik etkinlikleri içermektedir. Ergin Yıldızoğlu (2011, s. 182-183) da benzer şekilde gayri maddi emeğin biri “bilgi sistemlerini içselleştirmiş sanayi üretimi (fiziki malların üretimi)” diğeri de “ürünün kültürel içeriğinin üretimi” olmak üzere iki kategoride incelenebileceğini belirtmektedir. Söz konusu bu iki kategoride de gayri maddi emeğin hem yaratıcı hem de vasıfsız biçimleriyle karşılaşmak mümkündür. Bir ürün satış sisteminin yazılım mimarisini tasarlayan bilgisayar mühendisi gayri maddi emeğin yaratıcı biçimine örnek olurken, aynı sisteme ürünlerin fiyat bilgilerini giren veri giriş uzmanı ise rutin ve standartlaşmış emek süreçlerine sahip vasıfsız gayri maddi emek biçimine örnek olarak verilebilir.

Lazzarato (2005, s. 240), görsel-işitsel üretim, reklam, moda, yazılım gibi alanları örnek göstererek gayri maddi emeğin üretim ve tüketim arasındaki ilişkideki belirleyicilik rolüne dikkat çekmekte ve Taylorist modelden en uzak noktada olduğumuzu söylemektedir. Ancak Güven Savul (2018, s. 36-37), Lazzarato’nun bu yargısının günümüzde çoğu sektör için geçerli olmadığını belirtmekte ve bu bağlamda çağrı merkezlerini örnek vermektedir. Çağrı merkezlerinde, gelen çağrılar belli kurallar çerçevesinde ve zaman kısıtı dâhilinde standartlaşmış cümlelerle yanıtlanmaktadır. Lazzarato’nun Taylorist modelden en uzak noktada olduğumuz yorumunun geçerliliği, sadece sektörler arasında değil, aynı sektör içinde işkolları arasında da farklılık göstermektedir. Yukarıda verilen örnekteki veri giriş uzmanı, standart iş süreçlerine sahip bir emekçi olarak Taylorist modele çok yakın bir noktada konumlanırken; işi üzerinde tasarlama yetisi olan yazılım mimarı Taylorist modelden çok uzak bir noktada yer almaktadır.

Gayri maddi emek üreticilerinin hem kârı arttırma yöntemleri bulmaları, hem de tüketicilerin beğenilerine göre ürünler ortaya koymaları gerekmektedir. Ürünün tüketici müdahalesiyle şekillenmesi ve buna bağlı olarak hep bir evrim içinde olması

nesnel ölçütler koymayı zorlaştırmaktadır. Tüketicinin beğenisine uygun bir ürün tasarlamak, üretim sürecinin öngörülemeyecek şekilde uzamasına ve emekçilerin uzun saatler boyunca çalışmalarına neden olmaktadır. Güvencesizlik ve aşırı sömürü gayri maddi emeğin belirgin özellikleri olarak öne çıkmaktadır (Lazzarato, 2005, 240).

Gayri maddi emeğin, maddi emeğe göre ayrıcalıklı olan konumunu koruması için emekçinin yaptığı işi sürekli olarak geliştirmesi gerekmektedir (Savul, 2018, s. 35). Ancak kendini geliştirmek tek başına yeterli olmamaktadır. Gayri maddi emek ortaya ölçülebilen somut bir ürün koymamaktadır. Bu nedenle ne kadar zamanda kaç birim iş yaptığının tespit edilmesi zordur. Yoğun bir rekabet ortamında çalışma, diğer çalışanlardan daha çok iş yaptığını göstermeye itmektedir. Bu açıdan “emeği görünür kılma” önem kazanmakta, gayri maddi emeğin değer kazanması anlamına gelmektedir (Uca, 2016, s. 191).

Gayri maddi emek ortaya somut bir ürün koymasa da bu emek türü içinde artı değer üreten yani “üretken emek” olarak nitelendirilebileceğimiz etkinlikler de bulunmaktadır. Bu noktada dikkate alınması gereken, Marx’ın (1998, s. 147) verdiği örnekte olduğu gibi, emeğin sermaye ile kurduğu ilişkiye odaklanmaktır:

Örneğin bir aktör, hatta bir palyaço, ücret olarak aldığından daha fazla emeği geri döndürdüğü bir kapitalistin (girişimcinin) hizmetinde çalışıyorsa, bu tanıma göre, üretken bir emekçidir; ama buna karşılık kapitalistin evine giden ve pantolonunu onaran gündelikçi bir terzi, kapitalist için yalnızca basit bir kullanım-değeri ürettiği için üretken-olmayan bir emektir. Birincinin emeği sermayeyle değişmiştir, ikincinininki gelikle. Birincinin emeği bir artı-değer üretir; ikincisinde gelir harcanır.

Palyaço ve aktörün gayri maddi emeği artı değer yarattığı için üretken emek kategorisinde değerlendirilmekte, gündelikçi terzinin emeği ise gelikle değiştirildiği için bu emek “üretken olmayan emek” olarak değerlendirilmektedir.

Gayri maddi emeğin çok farklı meslek gruplarını kapsaması kavramın anlamını da belirsizleştirmektedir. Bir yanda ağlara, sistemlere, bilgi akışlarına, üretim ve tedarik zincirlerine bağlı olan; hem bu ilişkileri üreten, kendini geliştiren entelektüel bir gayri maddi emek varken, diğer yanda da yönlendirilmeye açık ve vasfını yitiren bir gayri

maddi emek bulunmaktadır (Yıldızoğlu, 2011, s. 182). Gayri maddi emekçiler arasındaki bu farklılaşma, sınıf mücadelesinde birlikte hareket edip etmeyecekleri konusunda da belirsizlik yaratmaktadır. Diğer yandan Hardt ve Negri'nin gayri maddi emeğin sermayeden bağımsızlaşan niteliği olduğu yönündeki savı da eleştirilmektedir. Özellikle vasıflı işgücü düşünöldüğünde bile gayri maddi emekçiler ücret ve sosyal haklar için işverenle pazarlık süreci içindedirler (Savul, 2018, s. 55, 60-61). Dolayısıyla bir bağımsızlaşma söz konusu değildir.

1.4.3. Sınıf Konumları

Sosyal bilimlerde Marksçı ve Weberci sınıf kavramları olmak üzere iki yaklaşım vardır. Marksçı sınıf kavramı sömürüyü vurgulamakta; Weberci yaklaşım ise sınıfı “piyasada ortaklaşa biçimde (gelir sahipliği, mülk sahipliği vb.) belirli yaşam olanaklarına sahip bir insan grubu” olarak değerlendirmektedir (Fuchs, 2014, s. 137). Marx bilindiği gibi, kapitalist sistemde proletarya ve burjuva olmak üzere iki sınıfın varlığından söz etmektedir. Ancak kapitalizmin geldiği noktada, başta hizmet sektörünün büyümesi olmak üzere üretim süreçlerinin değişmesi ve karmaşıklaşmasıyla bu iki sınıfın tek başına açıklayıcı olmadığı görölmektedir. Kapitalizm işçi sınıfı içi katmanlaşmayı derinleştirmiştir ve sınıfın üst katmanları siyasal ve ideolojik olarak farklı bir noktadadır. Artık Webercilerin analiz birimi olarak kullandığı “orta sınıf” Marksçı yazarlar tarafından da kullanılmaktadır. Yücesan-Özdemir (2014, s. 52), çağrı merkezlerinin yanı sıra bilişim endüstrisini de içine dâhil ettiği iletişim endüstrileri çalışanlarını, toplumsal sınıf haritasına yerleştirmeye çalışırken Marksist çözümlmeye yönelik eski saldırılardan (Weberci sınıf çözümlemesi ve orta sınıflar/yeni orta sınıflar kavramları) ve yeni saldırılardan (bilgi işçisi ve prekarya) söz etmektedir. Ancak söz konusu kavramlar özellikle de “orta sınıf” sadece Marksistleri eleştirenler tarafından değil Marksistler tarafından da yeni bir analiz birimi olarak kullanılmaktadır.

Bilişim sektöründe çalışanların sınıf konumlarının belirlenmesi için bir analiz üretmek bu çalışmanın odak alanlarından değildir. Ancak, emek süreçlerinin analizi açısından önem taşıdığı düşünöldüğü için, literatürde öne çıkan sınıf konumlarını belirten kavramlara bilişim sektörüyle bağlantılı olduğu düşünölen ölçüde yer verilmiştir.

1.4.3.1. Orta Sınıf

Braverman (2008, s. 326), büro işçilerinin başlangıçta sanayi işçileri karşısında sahip oldukları üstünlükleri yitirdiğini ve aldıkları ücretler bakımından da neredeyse en alt düzeyde yer aldıklarını belirtmekte, “proleter olmayan geniş bir orta sınıfa doğru gidildiği” yönündeki öngörünün doğru olmadığını vurgulamaktadır. Braverman (2008, s. 367-368) tekelci kapitalizm döneminde, nüfusun büyük çoğunluğunun sermayenin çalışanlarına dönüştüğünü, bağımsız girişimcilerin oransal olarak azaldığını, mühendislik, teknik ve bilimsel kadrolarında, denetim ve alt yönetim kademelerinde, pazarlama, finans, organizasyon gibi çeşitli “uzman” ve “profesyonel” alan çalışanlarının yanı sıra, hastanelerde, okullarda, devlet kademelerinde ve benzer yerlerde çalışanların orta sınıf yerine işçi sınıfının biçimsel tanımına (ekonomik/mesleki bağımsızlığa sahip olmama, sermaye tarafından istihdam edilme ve emek sürecine ya da üretim araçlarına bu istihdamın dışında erişememek ve geçinebilmek için yeniden üretimin zorunlu olması) daha çok denk düştüğünü belirtmektedir.

Erik Olin Wright (2017, s. 326), “orta sınıf”ı kavramsal olarak tanımlamanın çağdaş kapitalizmde sınıf oluşumunu anlamak için önemli olduğunu vurgulamakta, kendisinin “orta sınıf” konusuyla meşgul olarak “proleter olmayan çalışanlara tutarlı ve sistematik bir kuramsal statü verecek bir sınıf yapısı kavramı” geliştirmeye çalıştığını belirtmektedir. Wright’a (2017, s. 417) göre işçi sınıfı ve kapitalist sınıfın karşı karşıya geldiği bir tarihsel vizyon yerine “bir dizi gelecek olasılığı konusunda mücadele yürüten ve şu veya bu olasılık, istikrar ve güce sahip olası çoklu koalisyonlardan oluşan bir resim” bulunmaktadır. Wright (2017, s. 416), profesyonellerin, uzmanların ve yetki sahibi emek gücünün diğer kategorilerinin sınıf konumunu tespit etmek için “zamansal yörünge”lerin önemine değinmektedir. Bu mesleklerin kariyerleri için sık sık “yönetim seviyesine yükselme”, “istihdam rantlarının sermayeye dönüştürülme yetisinin artması”, “tam zamanlı ya da ikincil şahsi-istihdam seçeneklerinin gerçekleştirilebilir olması” durumları söz konusu olmaktadır. Genellikle bu kişiler, işçilerden daha az yabancılaşma yaşamakta; “çelişkili sınıf mevkileri”nde yani “orta sınıf”ta konumlanmaktadırlar. Wright’a (2017, s. 415) göre, “kapitalizm içindeki orta sınıf, eş zamanlı olarak kapitalist sınıf ve işçi sınıfında yer alan konumlardan oluşmaktadır.” Wright’ın (2017, s. 363) *çelişkili mevkiler* kavramı, “bir sınıf yapısı içindeki bazı konumlar eş zamanlı olarak iki

ya da daha fazla sınıf içinde yer alabilir” düşüncesinden ileri gelmektedir. Bu bağlamda, bir yönetici hayatta kalmak için emek gücünü satmak durumunda olması nedeniyle işçi sınıfı içinde yer alırken, üretim sürecinde işçiler üzerindeki hâkimiyeti ölçüsünde de kapitalist sınıf içinde yer almaktadır. Mevkiinin *çelişkili* olarak isimlendirilmesi verilen örnekte de görüldüğü gibi söz konusu iki sınıfın karşıt çıkarları olmasından ve bireyin iki sınıf içinde de yer aldığı bu *çelişkiyi* yaşamasından kaynaklanmaktadır. Uzman ve profesyonel çalışanlar ise yöneticiler gibi diğer işçilerin emek süreçleri üzerinde hâkimiyete sahip değildir; kendi emek süreçleri üzerinde özerklikleri vardır. Bu açıdan küçük burjuva olarak değerlendirilebilirler. Ancak diğer yandan emek güçlerini sattıkları için proleterlerdir (Wright, 2017, s. 365). Fuchs (2014, s. 170) da sınıf konumlarının sabit olmadığına dikkat çekmektedir. İnsanların akışkan ve geçişken sınıfsal statüleri vardır. Örneğin birçok öğrenci ayrıca prekarya işçidir; çok sayıdaki prekarya işçi de kendi hesabına çalışan emekçi grubunda yer almaktadır.

Tülin Öngen (2000, s. 60), Marksist kuram için beyaz yakalıların, bir yanda bankacılık, ticaret, sigorta, pazarlama gibi dolaşım sürecinde yer alan “üretken olmayan emek”, diğer yanda mühendisler gibi doğrudan üretim sürecinde yer alan “üretken emek” olmak üzere her iki kesiminin de işçi sınıfının bir parçası olduğunu belirtmektedir. Weberci yazarlar ise beyaz yakalı çalışanları “orta sınıf” çatısı altında toplamaktadır. Çünkü Weberci paradigmaya göre, toplumsal farklılaşma, mülkiyet ilişkilerinden değil, yönetsel ayrıcalıklar ve bilgi-beceri sunma imkânlarından kaynaklanmaktadır (Öngen, 2000, s. 64). Diğer yandan Öngen (2000, s. 60), Marksist kuram açısından bu kesimler her ne kadar işçi sınıfı içinde görülseler de, sermaye işlevlerinin uzantısı niteliğinde işlere de sahip olduklarına veya işçi sınıfına atfedilen rol, kimlik, bilinç ve ideolojik yönelimden farklılık gösterdiklerine dikkat çekmektedir. Bu nedenlerden dolayı beyaz yakalıların, yöneticiler, danışmanlar, teknokratlar, profesyonel mühendisler, bilim insanları gibi tartışmalı konuma sahip emekçiler olduklarına dikkat çekmektedir. Öngen (2000, s. 73-74), teknik emek gücünün, üst düzey yönetici konumunda olanlar dışında işçi sınıfının bir parçası olduğunu ileri sürmektedir. Söz konusu kişiler arasında, iş süreçlerinde ve toplumsal yaşamlarında “sınıfsal kimliklerine yabancı değerler ve tutumlar içinde” bulunanların da -bu tutumlar sınıfsal konumlarından değil, *yanlış bilinçlerinden* kaynaklandığı için- işçi sınıfında yer

aldıklarını vurgulamaktadır. Teknik emeğin, sermayenin kontrol teknikleriyle eklenmiş olması nesnel sınıf yerleri için belirleyici olmasa da iş sürecindeki rolleri nedeniyle öznel koşullarını önemli derece etkilemektedir. Bu durum sınıf bilinci ile sınıfsal durum arasındaki bağın kurulmasını güçleştiren negatif bir etki yaratmaktadır. Öngen (2000, s. 75-76), teknik emek gücünün hangi sınıfın aktörü olduğunu belirleyen tekil veya mesleki pratikler olmadığına, sınıf mücadelesi olduğuna dikkat çekmektedir. Sınıf mücadelesi, sınıf ittifaklarının oluşmasını sağlayan bir süreçtir. Sınıfın çıkarlarıyla toplumsal çıkarları, bölünmeleri eklemeyerek ortaklıklar kurulmasını ve buna bağlı olarak kendilerini sınıf olarak kurmalarını sağlar. Bunun tam tersine, sınıf perspektifinden uzaklaşmak kişisel ve mesleki çıkarların ön plana geçmesine neden olur ve “emeğin atomlaşmasını, konformist ve işbirlikçi yönelimlere sürüklenmesini teşvik etmek suretiyle düzene entegre eder.”

1.4.3.2. Yeni Orta Sınıf

Literatürde karşılaşılan sınıf tanımlamalarından biri de *yeni orta sınıftır*. Ahmet Haşım Köse ve Ahmet Öncü (2000, s. 91-92), kapitalizmde iki temel sınıf konumu yanında bu ikisi arasına sıkışmış bir orta sınıf konumunun mevcut olduğunu; bunun da “yeni orta sınıf” olarak adlandırıldığını belirtmektedir. *Yeni orta sınıf*, yönetici/idareci/mühendis/teknisyen gibi emekçi rolün yanı sıra, kapitalistin bazı sorumluluklarını da üstlenen, ücretli çalışanların bir kısmını da içeren kendi içinde türdeş olmayan bir sınıfsal konumdur. Bu çalışanların bir bölümü, kapitalist sınıf konumu içerisinde “alt katmanda” konumlanırken, önemli bir bölümü de işçi sınıfı konumu içinde “üst katmanda” yer almaktadır. Köse ve Öncü (2000, s. 92-93), kapitalist üretim ilişkileri açısından bakıldığında, kapitalistin yöneticilik işlevini devralan ve üretim hattından tamamen uzaklaşan mühendisleri kapitalist sınıfta, üretim hattı dışında herhangi bir görev ve sorumluluğu olmayan mühendisleri işçi sınıfında, bunların dışında kalan üst düzey yöneticilerle üretim hattındakiler arasındaki ilişkiyi kurma görevine sahip orta düzey yöneticileri de *yeni orta sınıfta* konumlandırmaktadır.

Yıldızoğlu (2011, s. 181), yeni bilgisayar, iletişim, ağ teknolojilerinin üretim, tüketim ve kültür süreçlerine yönelik etkileriyle birlikte sermayenin yeniden yapılanması düşünüldüğünde -başlangıç noktası olarak 1970’lerin de alınabileceğini

düşünerek 1990-2005 yılları arasında- yeni bir sınıf şekillenmesinin söz konusu olduğunu belirtmektedir:

...bedenleri, ruhsal durumları (duygusal tepkileri – afekt), simgeleri, imajları, ilişkileri üreten, örgütlenmeye, değişime ilişkin yeni fikirleri ve bunların kabul edilmesini kolaylaştıran yöntemleri üreten, değişime ilişkin kuramsal sorunları çözen emeğe ilişkin bir sınıf şekillenmesi olarak çıkıyor. Burada da gayri maddi emeğe (emek değil ürünler gayri maddi), kendini programlayabilen, programlanabilen emek kategorilerine rastlıyoruz.

Bu kesim, yeni teknolojilerle bağlantılı olarak “gayri maddi emek”, “programlanabilir emek”, “ağlara bağlı emek” gibi çeşitli kavramlarla da ifade edilen *yeni orta sınıf* olarak tanımlanmaktadır. Yıldızoğlu (2011, s. 182), bu sınıfın şekillenmesinde gayri maddi emeğin önemli bir etkisi olduğunu belirtmektedir. Söz konusu emeğin altyapısını da bu dönemde gelişen bilgi depolama, veri analizi, bilgi merkezileştirme, dijitalleşme, üretim süreçlerinin, kalite ve tedarik zincirlerinin sistemler üzerinden sürdürülebilir hale gelmesi gibi teknolojiler sağlamaktadır.

Hasan Kürşat Akcan (2016, s. 87) hizmetler sektörünün yükselme döneminde *yeni orta sınıf* kavramının yaygın olarak kullanıldığını belirtmektedir. Bu kavramla, özel sektörde çalışan kentli profesyonel veya yöneticinin akla geldiğine ve bu sınıfın mensuplarının hem üretimleri hem de tüketimleri açısından değerlendirilmesi gerektiğine dikkat çekmektedir. “İşini sevmek”, “işine âşık olmak”, “işini karakteriyle özdeşleştirmek” yeni orta sınıf mensuplarının işlerine ve iş hayatına karşı eleştirel bir tutuma sahip olmadığını göstermektedir. İş, “dinamizm, tatmin ve aksiyon kaynağı olarak” değerlendirilmektedir (Akcan, 2016, s. 91). Bu çalışma kapsamında yapılan görüşmelerde de katılımcıların kendilerini işleriyle özdeşleştirdikleri görülmüştür. 3.2 “Esneklik” başlığı altında, emekçilerin “kendilerini ve çevrelerini esnek tutma” çabaları bu bağlamda değerlendirilmiştir.

Akcan, geçmişte iş hayatında başarılı olmanın “metanet, katılık, amaçta netlik” gibi özelliklerle ifade edildiğini, günümüzde ise “esneklik, uyumluluk ve sürekli değişen taleplere hızla cevap verebilme yeteneğine dönüşmüş” olduğuna işaret etmektedir. Ona göre emek süreçlerinin analizinde esneklik ve güvencesizlik artık önemli temalar olarak karşımıza çıkmaktadır (Kagarlitski, 2006, s. 44’den aktaran

Akcan, 2016, s. 87). Bu çalışmanın üçüncü bölümünde söz konusu iki tema detaylı bir şekilde analiz edilmiştir.

1.4.3.3. Beyaz Yakalılar

Orta sınıf ve *yeni orta sınıf* kavramlarının yanı sıra yaygın olarak kullanılan diğer bir kavram da “beyaz yakalılar”dır. Uca (2016, s. 10), “Türkiye’de Orta Sınıf’ın Fotoğrafi Akışlar ve İlişkiler” kitabında beyaz yakalılar ve orta sınıf kavramları arasında -aynı anlama geliyor gibi görünseler de- ayırım olduğuna dikkat çekmekte, bu ayrımı şu şekilde açıklamaktadır:

Erken kapitalist dönemde üretim ilişkilerinin karmaşıklaşmasıyla beliren, sermaye sahibi veya normal işçi kategorisine girmeyen, birtakım ayrıcalıklara sahip çalışanlara “orta sınıf” denmektedir. Böylesi bir orta sınıf devam etmesine karşın “beyaz yakalı işçi” terimi günümüzde orta sınıfın değişen yapısını anlatabilmek için önemlidir. Beyaz yakalı işçi, üretim teknolojilerinin gelişmesinin ardından sayıları artan ve ayrıcalık kazanmak (orta sınıflaşmak) için mücadele vermek zorunda kalan maddi olmayan emek üreticilerini temsil eder. Nitekim her beyaz yakalı işçi orta sınıf olma imkânına sahiptir ancak hepsi orta sınıf olamaz.

Braverman (2008, s. 320) beyaz yakalı tanımının içine büro işçilerinin dâhil edilmesini eleştirmektedir. Ona göre bu beyaz yakalı tanımı, meslek olarak sadece mühendisleri, yöneticileri ve profesyonelleri içermektedir. Beyaz yakalıların sayısal olarak büyük bir grup oluşturduğu yönündeki algı, büro işçilerinin de beyaz yakalı olarak sayılmasından kaynaklanmaktadır.

1.5. BİLİŞİM SEKTÖRÜNDE MESLEK ALANLARI VE İSTİHDAM BİÇİMLERİ

Bu bölümde ilk olarak bilişim sektöründeki meslek alanlarına yer verilmiştir. Dünya ve Türkiye ölçeğinde bakıldığında çok sayıda meslek alanı karşımıza çıkmakta; herkes tarafından benimsenmiş standartlaştırılmış meslek tanımları bulunmamaktadır. Alan çalışması sırasında da benzer görev ve sorumluluklara sahip olduğu anlaşılan katılımcıların, çalıştıkları alanları tanımlarken sıklıkla farklı isimlendirmeler kullandıkları görülmüştür. Bölümün devamında, bilişim sektöründe yaygın istihdam

biçimleri olarak karşımıza çıkan belirsiz ve belirli süreli iş sözleşmeleri, yarı zamanlı çalışma, freelance (serbest) çalışma, remote (uzaktan) çalışma, taşeron çalışma, fason çalışma kavramları açıklanmıştır.

1.5.1. Meslek Alanları

Bilgisayarlaşma ile birlikte sistem yöneticileri, sistem analistleri programcılar, bilgisayar konsol operatörleri, zımbalı kart makinesi operatörleri, bant kütüphanecileri, stok odası sakinleri gibi hiyerarşinin belli yerlerinde yer alan farklı ücret düzeyine sahip yeni meslekler ortaya çıkmıştır. Braverman (2008, s. 305), bu meslekler içinde de bilginin ve kontrolün hiyerarşinin çok dar bir bölümünde yoğunlaştığına dikkat çekmiştir. Braverman (2008, s. 306), hiyerarşinin yüksek kademelerinde yer alan iki pozisyonu şu şekilde tanımlamıştır:

Sistem analizcisi endüstri mühendisinin bürodaki eş değeridir ve bürodaki verilerin işlenmesiyle ilgili kapsamlı bir bakış açısı geliştirme ve işleme sürecinin gereklerini tatmin edecek bir makine sistemini çalıştırma görevi ona aittir. Programcı bu sistemi bilgisayarla ilgili bir dizi emre dönüştürür. Erken bilgisayar kurulumlarında, programcı genelde aynı zamanda analizcisiydi ve sistemi tasarlama ve yazma gibi iki fonksiyonu birleştiriyordu. Ancak iş bölümünün işe el atmasıyla birlikte, programlama işinin büyük ölçüde rutin bir iş olduğu ve daha ucuz çalışanlara aktarılacağı açıklık kazandıkça, bu fonksiyonlar giderek ayrıştı.

Braverman (2008, s. 306), program kodlayıcıların eğitimi için uzun bir zaman gerekmediğini, en yüksek performansın bir ila iki yıllık dönemde gerçekleştirildiğini belirtmiştir. Erken bilgisayar kurulumlarında programcı, aynı zamanda analistlik görevini de üstlenmiştir. Günümüzde de, bazı çalışanlar benzer şekilde iki pozisyonun gerektirdiklerini de yapmaktadır. Özellikle az sayıda kişinin istihdam edildiği KOBİ'lerde ve start-up firmalarda, -yeni bir çalışan istihdam edilmemesi için- birden fazla meslek sahibinin yerine getireceği iş, tek bir kişi tarafından yerine getirilmektedir.

Braverman'ın bilgisayarlaşmayla beraber ortaya çıktığını belirttiği bilgisayar konsol operatörleri, zımbalı kart makinesi operatörleri, bant kütüphanecileri gibi bazı meslek alanları günümüzde mevcut değildir. Bazıları günümüzde geçerli olsa da isimleri değişmiştir. Örneğin "sistem analizcisi" yerine iş analisti/sistem analisti;

programcı yerine de yazılımcı/yazılım geliştirici isimlendirmeleri kullanılmaktadır. Bilişim sektöründeki mesleklerin isimlendirilmeleri konusunda çeşitlilik söz konusudur. Örneğin bir bilgisayar mühendisliği mezunu işe girdiğinde, çalıştığı pozisyona göre Bilgi Teknolojileri (BT) ürün yöneticisi, yazılım geliştirici, veritabanı uzmanı gibi unvanlar almaktadır. Sektörde çeşitli isimlendirmeler kullanılmasını önlemek amacıyla bir standart belirlemeye yönelik çalışmalar gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmalar Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) ve İstanbul Ticaret Odası (İTO) arasında 15 Mart 2011 tarihinde imzalanan “Meslek Standardı Hazırlama İşbirliği Protokolü” ile neticelenmiştir. Protokole göre bilişim teknolojileri alanındaki meslekler ve bu mesleklerin Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi (AYÇ) seviyeleri belirlenmiştir (MYK, t.y.). AYÇ seviyelerinde sahip olunması gereken asgari bilgi, beceri ve yetkinlikler tanımlanmaktadır. Bilişim teknolojileri alanındaki meslekler içinde en düşük AYÇ seviyesi 4; en yüksek AYÇ seviyesi de 7 olmuştur. Bu meslekler, EKLER bölümünde EK 2. “Bilişim Sektöründeki Protokol Kapsamındaki Meslekler”de; AYÇ seviyelerinin açıklamaları da EK 3. “Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi”nde yer almaktadır. Yapılan görüşmelerde mesleği bu listede yer alan katılımcılar olduğu gibi, bu listede yer almayanlarla da karşılaşılmıştır. Meslek alanları, üretim sürecinin ve dolayısıyla emek sürecinin dinamiklerini anlamak için büyük önem taşımaktadır. Yapılan görüşmelerde katılımcıların meslekleri arasında bağlantı kurabilmek için yaptıkları işin hangi genel kategoriye girdiğini de açıklamaları istenmiştir. Katılımcıların mevcut görevlerinin isimlendirilmesinde bu genel kategorilerden yararlanılmıştır.

1.5.2. İstihdam Biçimleri

Yücesan-Özdemir (2014, s. 38-39), içinde bulunduğumuz dönemin emek rejimini “neoliberal emek rejimi” olarak isimlendirmektedir. Üretim noktasını dışarıdan sınırlayan emek karşıtı iktisadi, siyasal ve ideolojik düzenlemeler arasında ortaklık söz konusudur; ancak üretim noktalarına bakıldığında neoliberal emek rejiminin farklı alt dallarını görmek mümkündür. Bu bağlamda “taşeron çalışma”, “evden çalışma”, “çağrı merkezlerinde çalışma”, “bilişim sektöründe çalışma” gibi farklılaşan emek rejimlerini farklı sınıflarla adlandırmak mümkündür. Küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışmanın paternalist emek rejimleri, kadınların ev eksenli çalışmasının muhafazakâr-liberal emek rejimleri, çağrı merkezinde çalışmanın da yıkıcı emek rejimleri olarak isimlendirilmesi

bu alt gruplara örnek olarak verilebilir. Görüldüğü gibi çalışanın istihdam edilme biçimi, üretim noktasını belirlediği için emek rejimini doğrudan etkilemektedir. Bu açıdan emek süreçlerinin analizinde istihdam biçimlerinin anlaşılması önem taşımaktadır.

Günümüzde yaygınlaşan istihdam biçimleri, sanayi devrimi sonucunda ortaya çıkan klasik istihdam biçimlerinden pek çok açıdan farklıdır. Klasik istihdamda, iş, işverene ait bir yerde, işverenin gözetimi ve denetimi altında, işveren tarafından belirlenen süreler içinde yapılır. Esnek istihdam biçimlerinde ise işçi ve işveren arasındaki iş sözleşmesine dayalı olarak bağımlılık devam etse de iş, işverenin doğrudan denetimi ve gözetimi altında gerçekleşmemektedir. İşçi ve işveren arasında yasal bir sözleşmenin yapılmadığı durumlara da sıkça rastlanmaktadır. Esnek istihdamın yaygınlaşmasında emek piyasasında iş imkânının azalması, firmalara rekabet koşullarında avantaj sağlaması, esnek üretime imkân vermesiyle firmaların değişen koşullara uyum sağlamasına imkân sunması gibi çeşitli nedenler bulunmaktadır (Kuzgun, 2004, s. 17-18).

Yapılan görüşmelerden yola çıkılarak bilişim sektöründeki yaygın istihdam biçimlerine bakıldığında kurumsal firmalarda çalışanların belirsiz süreli iş sözleşmesi ile istihdam edildiğini söylemek mümkündür. Belirsiz süreli iş sözleşmesinin yanı sıra, belirli süreli iş sözleşmesiyle istihdam edilenler de bulunmaktadır. Bunlara ek olarak, bu araştırmada evden çalışma ve taşeron çalışma diğer yaygın istihdam biçimleri olarak gözlemlenmiştir.

1.5.2.1. Evden Çalışma

Yeni bilgi ve iletişim teknolojileri, sistemlere uzaktan erişimle bağlanması ve çalışanlar arasındaki iletişimin elektronik olarak sağlanmasıyla iş yerlerinin dışından da çalışma imkânı sunmaktadır. Bu çalışma tipi “evden çalışma” veya evden çalışmanın biçimleri olan “remote çalışma” ve “freelance çalışma” gibi farklı isimlerle adlandırılmaktadır. Remote çalışmada, işçi bir işverene bağlı olarak çalışmakta, ancak fiziki olarak çalıştığı firmada bulunmamaktadır. Özellikle Türkiye’de ofisi bulunmayan veya sadece koordinasyon işlerini yürütmek için küçük bir ofisi bulunan uluslararası firmalar bu yöntemi tercih etmektedir. Bu firmaların yanı sıra, KOBİ’ler, ofis

maliyetlerini asgari düzeye indirmek için bazı çalışanlarının remote çalışmasını teşvik etmektedir. Freelance çalışmada ise, kişi, anlaşma yapma, ödemeleri alma, işi yürütme gibi iş ilişkilerini kendisi yürütmektedir. Hem remote çalışmada, hem de freelance çalışmada, çalışma ortamının ayarlanmasından kişinin kendisi sorumlu olmaktadır.

Evden çalışma söz konusu olduğunda hayat işten ayrılamaz bir duruma gelmekte ve iş zamanının boş zamandan ayrışması giderek zorlaşmaktadır (Lazzarato, 2005, s. 233). Evden çalışma üzerine yapılan araştırmalarda, evden çalışmanın düşük ücretle çalışan işçilerden, yüksek ücret kazanan kültür işçileri, mühendisler veya bilgisayarla ilgili işlerde çalışan teknik profesyoneller, iş danışmanları gibi profesyonel işçilere kadar farklı emekçi gruplarını kapsadığı görülmüştür (Meiksins, 2003, s. 187-188).

Evden çalışma işçilere verilen bir ödül gibi görülmektedir. Çoğu işveren evden çalışan emekçiler üzerindeki kontrolü yitireceğinden kaygılanır ve bu esnekliğin kötüye kullanılacağını düşünür (Sennett, 2012, s. 58). Meiksins (2003, s. 189) de benzer şekilde işverenlerin çoğunun kontrolle ilgili çekinceleri nedeniyle ev eksenli işin yaygınlaşmasına karşı olduğunu belirtmektedir. Çünkü evden çalışma söz konusu olduğunda işi fiziksel olarak gözlemlenemeyen olamamaktadır. İşverenler, zorlayıcı yollara başvuramadıklarından dolayı, iş yerinde olmayan çalışanları denetlemek için çalışanların birbirini denetlediği proje ekipleri oluşturmak, sadakat testleri, resmi ve gayri-resmi baskının uygulandığı toplantılar, çalışanın ofisi düzenli olarak aramasını istemek, internet üzerinden gözetlemek, sık sık e-postaları kontrol etmek gibi çeşitli kontrol biçimlerine başvurmaktadır (Meiksins, 2003, s. 189; Sennett, 2012, s. 58). Birçok işveren için evden çalışma, iş yerinde çalışmaya göre daha az maliyetli olması durumunda kabul edilebilmektedir. Özellikle vasıf gerektiren ve yüksek maaş ödenen işler söz konusu olduğunda işverenler evden çalışmayı desteklememektedir. Çünkü bu tür işler, çalışanların dikkatini, sadakat ve teslimiyetlerini ve bunların ölçütü olarak görülen iş yerinde uzun çalışma saatlerini gerektireceğinden işveren iş yerinde çalışılmasını istemektedir. Evden yapılan işler, genellikle işin nasıl yapılacağı konusunda işverenin karar verdiği, parça başı üretim

mekanizmalarının kullanılabildiği rutin işlerle sınırlanmıştır (Meiksins, 2003, s. 188-190).

Kadınların evden çalışma talepleri söz konusu olduğunda işverenler bu talepleri ev işleri ve çocuk bakımı gibi görevlerin kadınlar tarafından yapılacağı varsayımıyla toplumsal cinsiyet rolleriyle uzlaştırabilmektedirler. Ev işçileriyle ilgili yapılan bir araştırmada da kadınlara göre çok az sayıda erkeğin evden çalışma taleplerine temel neden olarak “çocuk bakımı”nı belirttiğini, diğerlerinin nedenlerini “özerklik ve yolda harcanan sürenin kazanılması” gibi avantajlar üzerinden temellendirdiği ortaya çıkmıştır (Meiksins, 2003, s. 190). Uygulanan politikalara bakıldığında da Türkiye’de evden çalışma konusunda kadın çalışanlara ve erkek çalışanlara yönelik farklı politikaların hayata geçirildiği görülmektedir. Örneğin özel bir tedarik firması, “evlilik ve/veya çocuk sahibi olduktan sonra işten ayrılmak ya da il değiştirmek zorunda kalan” kadınlar için istihdam olanağı sunmaktadır (“Gençpa'dan kadın çalışanlara evden çalışma projesi”, 2018). Söz konusu “olanak”, erkeklere sunulmamaktadır.

1.5.2.2. Taşeron Çalışma

Sektörde yaygın olan istihdam biçimlerinden biri de taşeronluktur. Taşeron, alt-işveren anlamına gelmektedir. Yıldırım Koç (2001, s. 7) taşeronlaşmanın geçmişte uzmanlık isteyen inşaatlarda elektrik, sıva işleri gibi bazı işlerde uygulandığını, ancak 1980’lerin ikinci yarısı itibarıyla ilk olarak belediyelerin asli işlerinden bir kısmının, özel sektörde de temizlik, yemek, bakım vb. gibi işlerin taşeronla verildiğini ve sonrasında işletmelerin asli işlerinin de taşeronla yaptırılmaya başladığını belirtmektedir.

Yücesan-Özdemir (2010, s. 35-36), taşeron çalışma konusunda egemen yaklaşımı üç noktada eleştirmektedir. İlk olarak, taşeron çalışmanın bir istihdam biçimi olarak görüldüğünü, ancak taşeron çalışmanın kapitalist sisteme içkin bir durum olduğunu belirtmektedir. İkinci eleştiri noktası, taşeron çalışmanın düşük ücretler, ağır çalışma koşulları, sosyal hak kayıpları, güvencesizlik, sendikasılaşma gibi boyutlarının ayrı ayrı ele alınması, bir bütün olarak değerlendirilmemesidir. Son olarak egemen

yaklaşımın, taşeron çalışanların deneyimlerinin ortaklaşan noktaları üzerinde yoğunlaşması yerine farklılaşması üzerinde yoğunlaşması da eleştirilmektedir.

Taşeronluğun bir biçimi olan fason üretim ise “malın girdilerinin veya tümünün bir şirket tarafından başka kişi veya şirketlere sipariş usulüyle yaptırılmasıdır.” (Koç, 2001, s. 2). İngilizce karşılığı olan “outsourcing” bilişim sektöründe yaygın bir kullanıma sahiptir. Ancak genellikle, taşeron üretim yapan firma çalışanını nitelendirmek için “outsource”, işin taşerona yaptırıldığını belirtmek için “outsource etmek” terimleri kullanılmaktadır. Taşeronluk ve fason üretim kamu sektöründe özelleştirme aracı olarak kullanılmaktadır. Özel sektörde ise, işgücü maliyetlerinin düşürülmesi, esneklik sağlanması, sendikasılaştırma, kaçak işçi çalıştırmaya imkân vermesi, yoğun sömürü, grev kırıcılığı sağlanması, işçi sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin ihmaline imkân vermesi amaçlarıyla tercih edilmektedir (Koç, 2001, s. 9).

Yücesan-Özdemir (2010, s.38-39), emek süreci teorisinin taşeron çalışmayı açıklama yetisine sahip olduğuna dikkat çekmektedir. Emek süreci teorisi, iş yerinde üretilen ve yeniden üretilen ilişkilerin sadece ne olduklarını değil, nedensel süreçleri de açıklama kapasitesine sahiptir. Taşeron çalışma biçiminde, bir artı değer üretim aracı olduğu için, kapitalist emek süreci söz konusudur. Bu durum emeğin rolünün ve emek-sermaye ilişkisinin analiziyle anlaşılabilir. Taşeron çalışma da sermaye birikim mantığının bir paçasıdır; sermayenin genişlemesine katkı sunmaktadır. Vasıfsızlaşma ve denetim taşeron çalışmada da söz konusudur. Yücesan-Özdemir’e (2010, s. 42-43, 47) göre, asıl işveren ve taşeron firma arasındaki bağımlılık ilişkileri, taşeron firmalar arasındaki rekabet, taşeron emekçilerin örgütsüzlüğü ve parçalanmışlığı, yüksek iş devri, düşük ücretler, ağır çalışma koşulları, hak kayıpları, güvencesizlik gibi baskıyı var eden nedenlerden dolayı taşeron çalışma “despotik emek rejimi” olarak adlandırılabilir. Gerek ana firmanın işçileri ile taşeron işçiler arasında, gerek taşeron işçilerin kendi arasındaki “mekânsal ve kurumsal parçalanma” işçilerin ortak bir mücadelede bulunmasını engellemektedir.

Taşeronluk ve fason üretim özellikle işverenlere ekonomik dalgalanmalar karşısında esneklik sunmaktadır. İşletmelerin birçoğu iş yerinde çekirdek bir işgücü tutmakta, bu işçiler belirli bir iş güvencesinden yararlanmaktadır. Birçok iş, taşeron

veya fason üretimle yaptırıldığı için durgunluk veya kriz dönemlerinde bu işler kesilebilmektedir (Koç, 2001, s. 10). Asıl işveren firmanın çalışanları görece yüksek ücretler ve güvence içinde çalışırken taşeron firmanın işgücü için çalışma koşulları kötüdür. Bu açıdan bakıldığında, aynı firmanın mekânsal sınırları içinde iki emek rejimi uygulanmaktadır. Asıl işveren firmanın işçileri, “hegemonik emek rejimi” altında yaşarken, taşeron firma işçileri “despotik emek rejimi” altında çalışmaktadır (Yücesan-Özdemir, 2010, s. 42-43).

Taşeron çalışma denildiğinde akla ilk olarak bilişim sektörü gelmese de, yapılan görüşmelerde sektörde taşeronluk uygulamasının çok yaygın olduğu görülmüştür. Bu sektörde yapılan işleri düşündüğümüzde, işlerin önemli bir kısmı projeler şeklinde ilerlediği için işlerin taşeronla verilmesi sadece kriz ve durgunluk dönemlerinde tercih edilmemekte, sürekli olarak bir işgücü istihdam etmektense, proje planlarına göre işi dış kaynak kullanımıyla yapmak firmalara esneklik sunmaktadır. Lazzarato'nun (2005, s. 233) da dediği gibi belli projeler için küçük ve hatta çoğu kez tek bir bireyden oluşan üretim birimleri, yalnızca belirli iş süresince var olmaktadır. Söz konusu üretim döngüsü yalnızca kapitalist ihtiyaç duyduğunda devrededir. Yapılan görüşmelerde, katılımcılar kısa süreli proje ekipleri kurulduğunu, proje tamamlandığında veya kesintiye uğradığında bu grupların dağıtıldığını aktarmışlardır. İşgücünün proje ekiplerine duyulan ihtiyaca göre istihdam edilmesini sağladığı için taşeron uygulaması işverene esneklik sağlamaktadır. Bu sayede işgücüne duyulan ihtiyaca göre taşeronla günlük, haftalık, aylık veya yıllık sözleşmeler yapılabilmektedir.

Taşeron, bazı durumlarda asıl işveren lokasyonunda çalışmakta, bazı durumlarda ise uzaktan destek vermektedir. Greenbaum (1999, s. 88), Marx'ın “yedek işgücü ordusu” kavramından yola çıkarak, işin dış kaynak kullanımı yoluyla yapılmasını ve artan teknik altyapı imkânlarıyla yedek işgücü ordusunun zamanda ve mekânda yayılmasını, artık fiziksel bir ofiste çalışmaya gerek olmamasını vurgulayarak, farklı yerlerde çeşitli sözleşmelerle ya da sözleşmesiz olarak çalışanları “sanal yedek işgücü ordusu” olarak nitelendirmektedir.

Bilişim sektöründe taşeron çalışmanın Hindistan'a özgü olan bir biçimi de “body shopping”tir. “Body shopping” dünyanın herhangi bir yerindeki Hintli

danışmanlık şirketlerinin farklı müşteriler için proje tabanlı çalışacak -çoğu kez Hindistan olmak üzere- IT çalışanı kiralamalarını ifade etmek için kullanılan bir kavramdır. İşverenin işe alınacak kişiyle tanıştırıldığı geleneksel işe alım süreçlerinden farklı olarak “body shop”lar çalışma izni alınması için sponsorluk, maaş ödemelerini yapmak, kalacak yer ayarlamak gibi tüm süreçleri işveren adına yürütmektedirler. IT çalışanın işverenle dolaysız bir ilişkisi yoktur. Herhangi bir zamanda görevlendirildiği işten yeni bir müşteri için çalışması veya yeni bir yerleştirmeyi beklemesi için geri çekilebilir (Biao, 2007, s. 4). Xiang Biao (2007, s. 5), “body shopping”ın Haydarabad ve Sidney’de yürütülen operasyonlarını incelemek için yürüttüğü saha çalışmasında katılımcılardan bazılarının *body shopping*’de yer alan ve Türkçesi vücut/beden olan “body” kelimesinin zihin kullanımından ziyade işin emek yoğun yönüne işaret ettiğine vurgu yapmaktadır. Katılımcılar, pazara çıkmak/alışveriş yapmak olarak çevirebileceğimiz *shopping*’in ise profesyonel işe alımlar için kullanılan “head hunting”den farklı olarak, hızlı ve kolay satın almaktan geldiğini aktarmışlardır.

Body shopping’in yanı sıra “sanal göç” de Hindistan’da yaygın olarak kullanılan bir istihdam biçimidir. *Sanal göç*, kavramı Hindistan’da yaşayan ve Hindistan’da bir şirkette çalışan programcının ABD’ye hizmet vermesi anlamında kullanılmaktadır (Aneesh, 2006, s. 2’den aktaran Fuchs, 2015, s. 301). Hintli işçiler, *body shopping*’te olduğu gibi başka bir ülkeden hizmet vermezler, Batılı sermayedarlar için görevlerini Hindistan’da yürütürler. Mekânı esnekleştiren *body shopping* ve *sanal göçle* çalışan Hintli işçiler, güvencesiz koşullarda çalışmakta ve yüksek düzeyde sömürülmektedir (Fuchs, 2015, s. 301-302).

Yukarıda sözü edilen istihdam biçimlerinin Türkiye’de bilişim sektöründeki uygulamalarına, araştırmanın bulgularının paylaşıldığı 3. “Bilişim Sektöründe Emek Süreçleri” bölümünde 3.2.1 “Esnek İstihdam” başlığı altında yer verilecektir.

1.6. TÜRKİYE’DE SON DÖNEMDE BEYAZ YAKALILARI KONU ALAN EMEK VE SINIF ÇALIŞMALARINDAN ÖRNEKLER

Emek ve sınıf çalışmaları, 1980’li yıllardan 2000’li yıllara kadar geçen süreçte düşüşteyken 2000’li yıllarla birlikte canlanmış (Yücesan-Özdemir, 2015, s. 10). Sınıf yeniden ilgi odağı olmuş, özellikle 2008 krizinden sonra sınıf çalışmalarının yanı sıra tarihsel maddeci analize yönelik ilgi de artmıştır. Ancak yeni sınıf çalışmalarında genellikle işçi sınıfının çözüldüğü ve devrimci kapasitesinin ortadan kalktığı yönünde konulara odaklanılmıştır (Savul, 2018, s. 14-15). Emek çalışmalarının dönemsel olarak literatür taramasını paylaşan çalışmalar bulunmaktadır.³ Çalışmanın bu bölümünde, bilişim sektörüyle benzer emek süreçlerine sahip olan beyaz yakalıları konu alan ve son dönemde yapılan emek çalışmalarına yer verilmiştir. Bu bağlamda, Yücesan-Özdemir’in (2014) çağrı merkezlerinde emek süreçlerini incelediği çalışmasına, Bahadır Nuro’lu’nun (2014) banka emekçilerinin emek süreçlerini araştırdığı çalışmasına, Savul’un (2017) BİT emekçilerinin sınıf mücadelesinde yer alma kapasitesini incelediği makalesine ve buna ek olarak Savul’un (2018) BİT emekçileri üzerinden gayri maddi emek olgusunu incelediği çalışmasına yer verilmiştir. Savul’un çalışmaları doğrudan bir emek süreci analizi içermemektedir. Ancak BİT emekçilerini incelemesi sınırlı da olsa, yapmış olduğu saha çalışmasından yola çıkarak emek süreçleri hakkında bilgi vermiş olması sebebiyle bu çalışmada yararlanılan başlıca kaynaklardan birisini oluşturmuştur.

Yücesan-Özdemir (2014) “İnatçı Köstebek: Çağrı Merkezlerinde Gençlik, Sınıf ve Direniş” kitabında, “yıkıcı emek rejimleri” olarak kavramsallaştırdığı çağrı

³ Söz konusu çalışmaların hepsine burada yer vermek bu çalışmanın boyutlarını aşmaktadır. Özoglu’nun 1978-2001 yılları arasında Türkiye’de “üretim ve emek süreci” odaklı çalışmalara dair yapmış olduğu ön tarama için bkz.: Özoglu, B. (2002). Emek Çalışmalarının Kurulması Sürecine Bir Katkı. *AÜ SBF Tartışma Metinleri*, 40, 10-15. Yücesan-Özdemir’in 1990-2001 yılları arasında Türkiye’de yapılan emek süreci çalışmaları listesine ulaşmak için bkz.: Yücesan-Özdemir, G. (2002). Emek Süreci Teorisi ve Türkiye’de Emek Süreci Çalışmaları Üzerine Bir Değerlendirme. A. A. Dikmen (ed.). *Küreselleşme, Emek Süreçleri ve Yapısal Uyum* içinde. Ankara: İmaj Yayıncılık, 464-469. Emek Çalışmaları Topluluğu tarafından hazırlanan 2016 yılı emek çalışmaları raporu için bkz.: *Emek Çalışmaları Topluluğu*. (2018). Türkiye Emek Çalışmaları 2016. <http://emekcalisma.org/Raporlar/TurkiyeEmekCalismalari2016.pdf>, (23 Nisan 2018).

merkezlerinde emek-sermaye ilişkilerini incelemiştir; bu ilişkiler üzerinden gençlik, sınıf ve direniş konularını analiz etmiştir. Çalışmasının verilerini metropolde ve taşrada bulunan çağrı merkezlerinde yapmış olduğu saha araştırmasından elde etmiştir. Yücesan-Özdemir çalışmasında, emek süreci analizi yapmakta, çağrı merkezlerindeki çalışmayı tüm boyutlarıyla incelemekte, çalışanların başkaldırı, içselleştirme gibi eylemliliklerini de dikkate almaktadır. Çağrı merkezi çalışanları, güvencesizliği iş güvencesizliği, gelir güvencesizliği, irade güvencesizliği gibi pek çok alanda deneyimlemektedirler. Çağrı merkezlerinde yapılan görüşmelerde, sabit kalıplar kullanılması, yasak kelimelerden kaçınılması, herkes tarafından yapılabilecek bir iş olarak nitelendirilmesi vasıfsızlaşmanın göstergeleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışanlar, doğrudan, teknolojik, bürokratik ve ideolojik olmak üzere farklı açılardan denetime tabidirler. Yoğun çalışma temposu, hem fiziksel hem de psikolojik olarak çalışanların sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir. Metropolde veya taşrada çalışma, emek süreçlerinde de farklılıklar yaratmaktadır. Yücesan-Özdemir (2004, s. 35-38), çalışmasında Burawoy'un "fabrika rejimi" kavramı yerine kapitalizmin içinde bulunduğu süreci daha iyi açıkladığını düşündüğü "emek rejimi" kavramını kullanmaktadır. Çünkü emek süreci örgütlenmesi artık sadece fabrika ile sınırlı değildir; evde çalışma, eve iş verme, fason üretim gibi farklı görünümlere sahiptir. Küresel ölçekte toplumsal yaşamın tüm alanlarına yayılmıştır. Emek rejimi, fabrika rejiminde odaklanılan emek süreci-devlet ilişkisinin daha kapsamlı siyasal ve ideolojik analizini içermekte, emek sürecini iktisadi, siyasi ve ideolojik yapıya içkin olarak ele almaktadır. Üretim noktasının yalnızca iktisadi bir alan olmadığını, siyasi ve ideolojik momentlere de sahip olduğunu göz önünde bulundurmaktadır. Üretim noktasını sadece iktisadi bir alan olarak görmek, üretilen artı değeri gizlemektedir. Çünkü artı değer üretiminin temelinde yatan işçilerin hayatta kalmak için emek güçlerinden başka satacak bir şeylerinin kalmamış olmasıdır. Bu durum da işçi sınıfının üretim araçlarından yoksun kalması, kapitalistin özel mülkiyetinin korunması gibi siyasi düzenlemelerin sonucudur. Emek rejimleri, işçilerin mücadeleleri, direnişleri, kabullenişleri gibi eylemlilikleri ile kendini tanımlamakta, sınırlamakta ve gerçekleştirmektedir. Emek rejimleri, despotik-hegemonik ikililiğinden çok daha karmaşık yapılardır. Yücesan-Özdemir'e (2014, s. 60) göre, "iletişim endüstrisinde çalışanlar ve dolayısıyla çağrı merkezinde çalışanlar, orta

sınıf değillerdir, bilgi işçisi değillerdir ve prekarya değillerdir; onlar 21. yüzyılın proletaryalarıdır.”

Nurol (2014), banka çalışanlarının emek süreci teorisini temel alarak emek süreçlerindeki dönüşümü incelediği çalışmasında vasıf, denetim, rıza ve direniş temalarına odaklanmıştır. Nurol (2014, s. 245-248) Türkiye’de finansallaşmanın ilk yıllarında bankacılığın nitelikli işgücünün istihdam edildiği bir alan olduğunu ve teknolojinin rutin işlerin makineler tarafından yapılmasına imkân sunması nedeniyle, Braverman’ın vasıfsızlaşma tezinin geçerli olmadığını belirtmektedir. Ancak ilerleyen yıllarda bu eğilim tersine dönmüştür. Bankalarda standart işleri yürütmek için pozisyonun gerektirdiğinden çok daha yüksek eğitim seviyesine sahip kişiler istihdam edilmiştir. Teknolojinin pek çok işlemi otomatize etmeye imkân sunması çalışanların işin bilgisine sahip olmadan sadece sistemleri kullanan kişiler durumuna düşmelerine neden olmuştur. Yoğun çalışma temposu vasıf yenilemek için çalışanlara yeterli zaman bırakmamaktadır. Vasıfsızlaşmanın yanı sıra çalışanların tabi oldukları denetim de emek gücünü değersizleştirmektedir. Sorumlu otonomi, bürokratik denetimin yerini almıştır. Performans değerlendirmeleri, prim sistemleri ve müşteriler aracılığıyla çalışanların denetlenmesi de kullanılan denetim yöntemleri olarak öne çıkmaktadır (Nurol, 2014, s. 249-250). Nurol (2014, s. 252-253), işsizlik tehdidi, şirket aidiyeti, takım çalışması, terfi ödül mekanizmaları ve çalışanlar arasında kurgulanan oyunlar gibi çeşitli faktörlerin rıza doğurduğunu tespit etmiştir. Ancak emekçiler, çalışma koşullarına tamamen rıza göstermemekte, çeşitli direniş yöntemlerine ve taktiklere başvurmaktadır. Bankacılık alanında sendikal örgütlenme üzerindeki kısıtlamalar ve çalışanların yeterince ilgi göstermemesi gibi nedenlerle çalışanlar açıkça kolektif direniş sergilememektedir. Belli bir sorunun çözümüne yönelik olarak çalışanların gayri-resmi örgütlenmeler kurmalarını Nurol (2014, s. 254) kolektif direnişin örtük boyutu olarak ifade etmektedir. Devamsızlık, iş yavaşlatma, unutma veya işi bilmiyormuş gibi davranma, çalışmaktan kaçınma, meşgulumuş gibi görünmek banka çalışanları tarafından en sık başvurulan bireysel direniş yöntemleri olmaktadır. Nurol (2014, s. 243), günümüzde bankacı emeğinin değersizleştiğine dikkat çekmekte, hiyerarşide belli bir düzeyin altındaki banka çalışanlarının emek sürecindeki konumlarının, sendikalı ve güvenceli bir işe sahip mavi yakalı işçiden daha bile geride kaldığını belirtmektedir.

Savul (2017, s. 188), “Bilişim ve İletişim Teknolojileri Sektörü Emekçilerinin Sınıf Mücadelesi Kapasitesi Üzerine Değerlendirmeler” makalesinde BİT emekçilerinin sınıf mücadelesini yükseltme kapasitesi olduğuna dikkat çekmekte ve bu emekçilerin yaşam koşullarının, tarzlarının, toplumsal gelişmeler karşısındaki reflekslerinin kapitalizmin geleceği açısından önem taşıdığını vurgulamaktadır. Savul (2017, s. 194), bilişim sektöründe yazılım alanında çalışanların diğer sektörlerle göre daha yüksek ücretlerle ve daha güvenceli koşullarda çalışma olanağı bulunduğunu aktarmaktadır. Çalışanların, bu koşulların devamlılığını sağlamak için işverenle teknik ve mesleki birikimlerini bireysel pazarlık sürecinde kullandıklarını; bu durumun, toplumsal mücadelelere dâhil olma ihtiyacını ve fikrini geriletmediğini vurgulamaktadır. BİT sektörünün gayri maddi emekçilerinin işçi sınıfı mücadelesine dâhil olma bu çekimser yaklaşımının altında sözü edilen mevcut sosyo-ekonomik durumun yanı sıra, çalışma hayatı öncesi sosyo-ekonomik çevre ve içselleştirilmiş düşünceler, alışlagelmiş davranış kalıpları bulunmaktadır. Savul (2017, s.195-196), sektörün, gayri – maddi üretim sürecinde faaliyet gösteren emekçilerinin, işleyişi sektöre uğrattıkları bir tavırda bulunmaları ve eylemlilik göstermelerinin engellendiğini, bu engellemede de emekçilerin sermaye birikim sürecine sağladıkları katkıya paralel olarak aldıkları görece yüksek ücretlerinin, “kendi iradeleriyle düzenleniyormuş izlenimi uyandıran iş günü veya çalışma saatleri”nin yanı sıra, tüketim eğilimlerinden yararlanabilmelerinin de belirleyici olduğunu belirtmektedir. Bu açıdan Savul, kısa vadede BİT emekçilerinin birleşik bir işçi sınıfı mücadelesinin yapıtaş olma kapasitesi olmadığını düşünmektedir.

Savul (2018) “Sınıfın Yeni Görünümleri ve Bilişim Sektörü” çalışmasında ise BİT emekçilerinin sınıf mücadelesinde yer alma kapasitelerinin yanı sıra gayri maddi emek olgusunu incelemektedir. Savul (2018, s. 309), saha araştırmasını Ankara’da Ortadoğu Teknik Üniversitesi (ODTÜ), BİLKENT ve HACETTEPE kampüslerinde çalışan BİT sektörü emekçileriyle gerçekleştirmiştir. Savul çalışmasının kuramsal bölümünde gayri maddi emek tartışmalarına yer vermiş; alan çalışmasını BİT emekçilerinin sınıfsal kapasitelerini araştırmak üzere yapmıştır. Savul (2018, s. 310-311), Türkiye bağlamında ailenin sosyo-ekonomik olanaklarının sonraki kuşakların sınıf konumunu belirlediğini ve işçi sınıfı bölümleri arasındaki yatay hareketliliğin yaygın olmadığını belirtmektedir. Savul’a göre özellikle de vasıf düzeyi düşük mesleğe sahip

aileden bir bireyin profesyonel mesleklere geçişi nadir görülen bir durumdur. Savul'un bu yorumu araştırmanın bulgularının paylaşıldığı bölümde yer verileceği gibi tartışmaya açıktır. Savul'un (2018, s. 312) görüşmecilerinin önemli bir bölümünün ebeveynlerinin profesyonel meslek sahibi olduğu, sınırlı sayıda görüşmecinin ebeveynlerinin profesyonel olmayan mesleklere görev yaptıkları ortaya çıkmıştır. Savul, çalışmasında, iyi bir yaşam standardı elde etmenin iyi bir eğitim almaktan geçtiği düşüncesinin, diğer meslek alanlarına göre görece hem ücret, hem de statü açısından daha iyi şartlar sunan bilgisayar ve bilgisayar teknolojisi temelli bölümleri seçmeye ittiğini vurgulamaktadır. Savul, alan çalışmasının bulgularını analiz ettiği bölümün bir kısmını emek süreci analizine ayırmıştır. Ona göre BİT sektöründeki gayri maddi emekçiler üzerinde Braverman'ın sözünü ettiği vasıfsızlaşma ve işçilerin vasıfsızlaştırılması aracılığıyla sağlanan denetime rastlanmamaktadır. Çünkü bu emekçilerin mesleki vasıflarını sürekli yenilemeleri sermayenin çıkarına uygundur. Savul'a (2018, s. 333) göre bant sisteminde çalışan bir fabrika emekçisinden farklı olarak BİT emekçilerinin emek süreci üzerindeki denetim, nitelik-vasıf kazanmaları üzerinden sağlanmaktadır. Savul (2018, s. 335) saha çalışmasına katılan emekçilerin özellikle 40'lı yaşlara geldiklerinde ücretli emekçi konumundan patron konumuna geçme yönünde eğilimleri olduğunu aktarmaktadır. İşçi sınıfından küçük burjuvaziye ve burjuvaziye sınıfsal konum değişimi yönündeki bu beklentilerini içselleştirdiklerine dikkat çekmektedir. Bu durum emekçilerin sınıfsal pozisyon alışlarını etkilemekte, kolektif mücadeleye kapasitelerini sınırlandırmaktadır. Fabrikada çalışan bir emekçinin diğer emekçilerle etkileşime girme olasılığı yüksek iken, çalışma ortamının internet erişimi olan her yer olduğu BİT sektörünün gayri maddi emekçileri için böyle bir etkileşime girme imkânı sınırlıdır (2018, s. 328). Savul (2018, s. 331) bu etkileşimin sınırlı olmasında emekçilerin rızalarının önemli bir faktör olduğunu düşünmektedir. İş yeri aidiyet bağına arttırmaya yönelik toplam kalite yönetimi, kalite kontrol çemberi gibi yönetim stratejilerinin uygulanması, çalışma ortamlarının geleneksel iş yerinden farklı olması, çalışma saatlerinin emekçiler tarafından belirlendiği düşüncesinin hâkim olması ve emekçilerin işverenleri arkadaş olarak görmesi gibi hegemonik yöntemler, görece yüksek gelir ve buna bağlı yaşam tarzı rızanın bileşenleri olmaktadır. Savul, çalışmasında bilişim sektöründe toplumsal cinsiyet konusunda detaylı bir analiz sunmamaktadır. Bu bağlamda sadece sektördeki kadın istihdam oranlarına yer vermektedir (2018, s. 235, 257).

1.7. DÜNYADA VE TÜRKİYE’DE BİLİŞİM SEKTÖRÜ

Bilişim sektöründe emek süreçlerinden söz etmek için öncelikle sektörün yapısının anlaşılması önem taşımaktadır. Bilgisayar teknolojisi ve internet ilk olarak askeri kullanım için icat edilmiştir. Bu teknolojilerin toplumsal olarak yayılmasında kapitalizmin ekonomik yeniden yapılanması için öncelikli olarak oynadıkları rol etkili olmuştur (Fuchs, 2014, s. 149). Bilişim sektörü, üretim, dolaşım ve tüketim süreçlerinin neredeyse tamamıyla yakından bağlantılı, günümüzde kapitalizmin taşıyıcı sektörüdür (Savul, 2017, s. 196). Bilişim sektörünün sunduğu teknolojik ilerleme sermayeye daha az zamanda daha çok kâr elde edebilme imkânı sunmaktadır (Fuchs, 2014, s. 172). Yücesan-Özdemir (2014, s.17), 18. yüzyılın sembolü olan dokuma tezgâhları ve 19. yüzyılın sembolü otomobil fabrikalarına benzer şekilde çağrı merkezlerini, kapitalizmin günümüzdeki sembolü olarak nitelendirmektedir. Bilişim sektörünü de bu bağlamda düşünmek mümkündür. Bilişim sektörü, bilgisayarlar, cep telefonları, tabletler, akıllı cihazlar gibi çeşitli donanımlar, yazılımlar, servisler aracılığıyla sermaye birikimine katkı sunan bağımsız bir sektördür. Diğer yandan tıp, askeri faaliyetler, eğlence, otomotiv gibi farklı sektörlerin de ihtiyaç duyduğu altyapıyı ve hizmetleri sunarak bu sektörlerle destek olmaktadır. Bu noktada, kapitalizmin sürekliliğinin, hem BİT sektöründeki meta üretimine hem de BİT sektörünün diğer sektörlerle sağladığı desteğe bağlı olduğunu söylemek mümkündür (Savul, 2017, s. 189). Bilişim sektörü donanım ve yazılım olmak üzere iki alt bölüme ayrılmaktadır. Donanım endüstrisi, başlangıç ve sürdürülebilirlik için önemli miktarda bir sermaye gerektirse de yazılım endüstrisi, başlangıç aşamasında ve temel operasyonların sürdürülmesi için aynı ölçüde yüksek bir sermaye gerektirmemektedir (Emiroğlu, 2007, s.14).

Immanuel Wallerstein (1996, s. 87-88; 1993, s. 503’den aktaran Arı, 2008, s. 304), kapitalist dünya sisteminin sermaye birikimine dayalı bir iş bölümüne dayandığına; bu iş bölümünün dünya ölçeğinde olduğuna dikkat çekmektedir. Çok sayıda ülkenin üretime katılmasıyla bir mal zinciri meydana gelmiştir. Ancak kâr ve üretim, zincirin bazı bölgelerinde yoğunlaşmaktadır. Az sayıda ülkeyi içine alan bu bölgelere “merkez”; daha az kârlı olan üretim halkalarının yoğunlaştığı bölgelere de “periferi/çevre” denmektedir. Çevre bölgelerden merkeze artı değer transferi

yapılmaktadır. Artı değer transferi hem emekçiden kapitaliste, hem de çevre bölgelerin kapitalistlerinden merkez bölgelerin kapitalistlerine doğrudur. Bu uluslararası iş bölümünün sunduğu mekanizma sermaye birikiminin sürekliliğini sağlamaktadır. Pollack'a (2003, s. 267) göre bilişim sektörü, uluslararası iş bölümünün eşitsiz mirasını yansıtmaktadır. Bilgisayar donanımının yanı sıra, son yıllarda yazılım üretimleri ve montajları ile veri giriş işlemleri üçüncü dünya olarak adlandırılan ülkelerde düşük ücretlerle yaptırılmaktadır. Buna karşılık, yazılım alanında iş uygulamaları ve dijital oyunlar gibi alanların gerektirdiği yaratıcı tasarım ve mühendislik fonksiyonları Kuzey Amerika, Batı Avrupa ve Japonya'da yüksek teknolojiye sahip stüdyolarda ve kampüslerde gerçekleştirilmektedir. Rutin programlama işleri ise artan bir şekilde, maaşların ve çalışma koşullarının daha kötü olduğu Bangalore, Ho-Chi Minh City, Dublin veya Budapeşte'de taşeron şirketlere verilmekte, outsource ve off-shore olarak yaptırılmaktadır. Donanım tarafına bakıldığında da örneğin Microsoft, Apple, Sony gibi şirketlerin ürünlerinin önemli tasarım ve prototip geliştirme işlemlerinin yüksek seviye mühendisler ve mimarlar tarafından gerçekleştirildiği görülmektedir. Cihazların üretimi için gerekli yarı iletkenler ise Tayvan'da yüksek ölçüde otomatize edilmiş tesislerde üretilmekte, cihazların montajları ise Orta Amerika'da, Kuzey Avrupa'da ya da daha muhtemel olarak Çin'in Güney'inde resmi olmayan zorunlu fazla mesai yapan ve sıkça iş kazalarına maruz kalan işçiler tarafından gerçekleştirilmektedir. Bu süreçte, Asya ve Afrika'da gerekli parçaların yapımı için ihtiyaç duyulan madenlerin çıkarılmasında ve artık kullanılmayan bilgisayar parçalarının ve oyun konsollarının geri dönüşümlerinde çok zor koşullar altında çalışan işçiler de yer almaktadır. Dijital ürünlerin kârlılığı, durmaksızın çalışan, değeri düşürülmüş el işlerine dayanmaktadır (Dyer-Witthford, 2010, s. 491-492).

Bu küresel resimde Türkiye'nin konumuna baktığımızda, merkez ülkelerin yanında değil çevre ülkelerden biri olarak konumlandığını söylemek mümkündür. Türkiye Bilişim Sektörü Derneği (TÜBİDER) Yazılım Komisyonu raporunda Türkiye'de bilgi teknolojileri harcamalarının “diğer gelişmekte olan ülkeler gibi donanım ağırlıklı” olduğu belirtilmektedir (TÜBİDER, 2016, s. 1). Deloitte Danışmanlık (2017, s. 8) tarafından TÜBİSAD için hazırlanan “Bilgi ve İletişim Teknoloji Sektörü 2016 Pazar Verileri”ne göre, sektör 2016 yılında bir önceki yıla göre

%14,4'lük bir büyümeyle bilgi teknolojileri 29,6 milyar TL ve iletişim teknolojileri 64,7 milyar TL olmak üzere 94,3 milyar TL'lik bir hacme ulaşmıştır. Bilgi teknolojilerinin dağılımına bakıldığında, donanım satışlarının 12,9 milyar TL, yazılım satışlarının 11,9 milyar TL ve hizmet satışlarının 4,8 milyar TL olduğu gözlenmiştir (Deloitte Danışmanlık, 2017, s.10). 3,086 milyon TL olan toplam ihracatın 2,041 milyon TL'lik kısmı yazılımdan gelmiştir. Araştırmaya katılan 71 firmadan alınan verilere göre en fazla ihracat %56 oranıyla Ortadoğu ve Afrika'ya ardından %20'lik oranla Avrupa Birliği'ne yapılmıştır (Deloitte Danışmanlık, 2017, s. 16, 18). Savul (2017, s. 192), saha çalışması kapsamında yaptığı görüşmelerden yola çıkarak Türkiye'nin bilişim sektörü açısından üretim yeri olmaktan çok tüketim alanı olduğunu belirtmektedir. Türkiye'de yazılım geliştirme yapıldığını ancak yazılım alanındaki etkinliklerin ağırlıklı olarak yurt dışı kaynaklı bir yazılımın son kullanıcıya uygun hale getirilmesiyle sınırlı olduğunu ve donanım üretiminin farklı ülkelerden gelen parçaların montajıyla gerçekleştirildiğini aktarmaktadır. Teknik altyapı ve sermaye birikiminin yetersizliği, vasıflı emek gücünün olmaması, üniversite düzeyinde sunulan eğitimin yetersiz olması, emek gücünün yabancı dil bilgisinin iyi olmaması Türkiye'nin merkez ülkelerinden geri kalışının nedenleri olarak sıralanabilmektedir (Savul, 2018, s. 405).

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Hane Halkı İşgücü Anketi "Ekonomik Faaliyete Göre İstihdam" verilerine göre 2009, 2010 ve 2011 yıllarında erkeklerin sırasıyla %0,74, %0,95 ve %0,93'ü; kadınların ise sırasıyla %0,72, %0,79 ve %0,75'i bilişim sektöründe istihdam edilmiştir (TÜİK, 2012, s. 8). 2013 yılı Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) verilerine göre bilgisayar ve bilgi hizmetleri alanında İrlanda ve Hindistan lider konumda yer alırken Türkiye listenin son sıralarında yer almıştır. OECD istihdam verilerine göre 2014 yılı itibarıyla Türkiye'de bilişim uzmanı istihdamının toplam istihdama oranı %1,08 olarak belirtilmiştir. Söz konusu oran, Finlandiya'da %6.05, İsveç'te %5.26, Birleşik Krallık'ta %4,75, ABD'de %4,07 ve Yunanistan'da ise %1,72'dir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2017, s. 98). Deloitte Danışmanlık'ın araştırmasına katılan firmalardan ve BTK'dan alınan verilere göre, 2016 yılında bilgi ve iletişim teknolojilerinde toplam istihdam 120.000 kişi olmuştur. Çalışanların %28'inin kadın olduğu görülmektedir. Üniversite mezunu

durumlarda da aynı şekilde isimlendirilen meslek alanı firmadan firmaya görev ve sorumluluk tanımı olarak değişmektedir.

2017 yılında yayınlanan “Ulusal İstihdam Stratejisi 5. İzleme ve Değerlendirme Kurulu Toplantısı Mevcut Durum Raporu”nda bilişim sektörünün “katma değerinin yüksek olması ve döviz kazandırıcı etkisi” nedeniyle, uluslararası alanda rekabet gücünün geliştirilmesi, pazarın teknolojik ürün ve hizmet ihtiyaçlarını karşılayabilir konuma gelmesi gerektiğine dikkat çekilmektedir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2017, s. 99). Bu bağlamda, sektörün güncel ihtiyaçları doğrultusunda işgücü niteliğinin geliştirilmesi; mesleki eğitim kursları ve işbaşı eğitim programlarının artırılması; yurt dışından vasıflı işgücünün istihdam edilmesi; girişimciliğe yönelik teşviklerin artırılması gibi çeşitli politikaların hedeflendiği görülmektedir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2017, s. 100-107).

Bu bölümde, çalışmanın kuramsal çerçevesini oluşturan Braverman’ın emek süreci teorisine ve buna yönelik tartışmalara yer verilmiştir. Vasıfsızlaşma ve denetim konularına yoğunlaşan bu tartışmalara ek olarak bilişim sektöründeki emek süreçlerini kavrayabilmek için esneklik ve güvencesizlik konularına odaklanılarak neoliberal dönemde emek süreçlerine açıklık getirilmeye çalışılmıştır. Bilişim emekçilerinin sınıfsal profilini ve konumlarını anlamak için üretken emek, üretken olmayan emek, gayri maddi emek kavramları açıklanmış; orta sınıf, yeni orta sınıf ve beyaz yakalı kavramlarının tanımları yapılmıştır. Bölümün devamında, üretim sürecinin ve dolayısıyla emek sürecinin dinamiklerini anlamak için meslek alanlarından ve istihdam biçimlerinden söz edilmiştir. Türkiye’de son dönemde benzer sektörleri konu alan çalışmalara yer verilmiştir. Türkiye’de yazılım alanındaki etkinliklerin sınırlı olduğu ve yazılıma göre daha düşük katma değere sahip donanım ağırlıklı bir üretimin gerçekleştiği görülmüştür. Bilişim alanındaki istihdam oranlarına bakıldığında OECD İstihdam verilerine göre Türkiye pek çok Avrupa ülkesinin ve ABD’nin gerisinde kalmaktadır (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2017, s. 98) Bilişim sektörünün katma değeri yüksek bir alan olması nedeniyle istihdam politikalarına bakıldığında işgücünün geliştirilmesine yönelik önlemler alındığı dikkat çekmektedir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2017, s. 99). Türkiye, uluslararası alanda çevre bir ülke

olarak konumlanmaktadır. Bu durum, bilişim sektöründe çalışanların emek süreçlerini de yakından etkilemektedir. Çalışmanın üçüncü bölümünde bu etkilerden de söz edilerek bilişim sektöründe emek süreçleri analiz edilmektedir. Çalışmanın ilerleyen bölümünde, bilişim sektöründe İstanbul'da yapılan niteliksel araştırmanın kapsamı ve yöntemi hakkında bilgi verilmektedir.



2. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE YÖNTEMİ

2.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı, İstanbul’da bilişim sektöründe emek süreçlerini incelemektir. Araştırma, temel olarak bilişim sektöründeki emek süreçlerinin niteliği nedir sorusuna cevap aramaktadır. Bu birincil amaca yönelik olarak çalışmanın daha da derinleştirilmesi için araştırma bir dizi yan soruya da cevap aramaktadır: Bilişim sektöründe çalışma koşulları nasıldır? Bilişim sektöründe esneklik ne anlama gelmektedir? Bilişim emekçileri Braverman’ın sözünü ettiği vasıfsızlaşmayı deneyimlemekte midir? Bilişim emekçileri güvencesizlik olarak neleri görmektedir? Bilişim sektöründeki emek denetim yöntemleri nelerdir? Bilişim emekçileri emek sürecine rıza göstermekte midir? Bu rızanın temelinde yatan etkenler nelerdir? Bilişim emekçileri direniş sergilemekte midir? Bilişim sektöründe toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü var mıdır? Bilişim emekçilerinin sınıfsal konumu nedir? Farklı tipte firmalarda ve/veya farklı tipte sözleşmelerle çalışmak emek süreçlerinde bir farklılık yaratmakta mıdır? Araştırma, katılımcıların deneyimlerinden ve aktardıklarından hareketle bu sorular üzerine düşünmeye ve bu sorulara yanıtlar üreterek İstanbul’da bilişim sektöründe emek süreçlerini analiz etmeye çalışmaktadır.

2.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Bu araştırmanın önemi, İstanbul’da bilişim sektöründe emek süreçlerini detaylı bir şekilde analiz eden bir çalışma olmasıdır. Kapitalizmin taşıyıcı sektörü olarak görülen bilişim sektörü emekçilerinin gerek mücadele yaratma kapasitelerinin anlaşılması gerek de bu kapasitenin geliştirilmesi açısından emek süreci analizi önem taşımaktadır.

Emek süreci araştırmalarında örgütsel davranış ve işletmecilik çalışmaları öne çıkmaktadır (Nurol, 2014, s. 16). Bu araştırma ise kuramsal çerçeve olarak “emek süreci teorisi”ne dayanmak suretiyle alandaki pek çok araştırmadan farklılaşmaktadır. Diğer yandan, Türkiye’de yapılan beyaz yakalıları konu alan emek süreci çalışmalarının sayıca az olduğu düşünüldüğünde de bu araştırmanın, akademik literatüre bir katkı

sağlaması umulmaktadır. Buna ek olarak araştırmanın katkılarında biri de alana dair ürettiği niteliksel veridir.

Emek süreci teorisi tartışmaları genellikle “vasıfsızlaşma” ve “denetim” konularına odaklanmaktadır. Toplumsal cinsiyet analizi içeren çalışmalar sayıca sınırlı kalmaktadır. Kadın emeğini anlamak için cinsiyete dayalı ayrımcılık veya ataerkillik teorileri tek başına açıklayıcı olamamaktadır. Aynı şekilde emek süreci analizinde de sadece emek-sermaye ilişkisine odaklanmak yeterli değildir. Bu nedenle, emek süreçlerini anlayabilmek için emek-sermaye ilişkisi ve cinsiyete dayalı ayrımcılık analizleri birlikte yapılmalıdır (Yücesan-Özdemir, 2002, s. 456-457). Bu çalışmada bu bakış açısından hareketle ayrıntılı olarak bilişim sektöründe toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü de incelenmiştir.

Araştırmanın diğer bir özelliği de farklı tipteki firmalarda, farklı istihdam biçimleriyle çalışan kişilerle görüşülmesi olmuştur. Bu suretle emek süreçlerinde farklı üretim noktalarında farklı istihdam ilişkilerine göre oluşabilen çeşitliliklere/ayrışmalara dikkat çekilmek istenmiştir.

2.2.1. Araştırmanın Alanı

Araştırmanın alanı İstanbul'dur. İstanbul'da bilişim sektöründe faaliyet gösteren farklı firmaların çalışanlarıyla yarı yapılandırılmış mülakat formu kullanılarak görüşmeler yapılmıştır. Araştırma alanının İstanbul olarak seçilmesinin nedeni sektördeki firmaların ağırlıklı olarak İstanbul'da faaliyet göstermesidir. 2014 yılı ikinci çeyreğinde Kariyer.net üzerinden ilan veren bilişim sektöründe çalışan arayan firmaların şehirlere göre dağılımına bakıldığında 753 ilan ile İstanbul Avrupa yakasının ilk sırada geldiği, ikinci sırada 646 ilan ile İstanbul Anadolu yakasının yer aldığı görülmektedir. Sonrasında sırasıyla Ankara, İzmir, Bursa, Kocaeli, Antalya ve diğer iller gelmektedir (Taylan, 2014). Bu duruma ek olarak araştırmanın verilerinin farklı firma tiplerinde ve farklı istihdam biçimleriyle çalışanlarla yapılan görüşmelerden elde edilmesi amaçlandığı için İstanbul'da bu kişileri bulmanın ve bu kişilere ulaşmanın daha kolay olacağı da düşünülmüştür.

2.2.2. Araştırmanın Evreni

İstanbul'da özel sektörde veya serbest olarak en az 6 aydır çalışan bilişim çalışanları araştırmanın evrenini oluşturmaktadır.

2.2.3. Araştırmanın Örnekleme

Herkesi ve her şeyi incelemek mümkün olmadığı için nicel araştırmada olduğu gibi nitel araştırmada da örneklem oluşturulmaktadır. Nicel araştırmada, evreni temsil edenlerden örneklem seçilmekte ve genellikle olasılıklı örneklem alınmaktadır. Bu örneklemde elde edilen bulgular evrene genellenmektedir (Punch, 2014, s. 183). Nicel araştırmada, evrenin temsil edilmesini sağlayacak olan, örnekleme dâhil edilecek birim veya kişilerin tesadüfi şekilde seçilmeleridir. Nitel araştırmada ise, araştırmacının amaç ve kavramları seçimde belirleyici olmaktadır. Araştırmacı, temsil edici bir örneklem oluşturulmaktan ziyade, araştırma sorunsalı hakkında fikri ve deneyimi olan, bilgi alabileceği kişileri örnekleme dâhil etmeyi yani veri derleyebileceği örneklerle çalışmayı amaçlamaktadır (Kümbetoğlu, 2005, s. 96).

Bu araştırmada kartopu örnekleme ve amaca yönelik örnekleme yöntemleri kullanılmıştır. Kartopu örnekleme, ismini küçük bir boyutta başlayıp karlar üzerinde yuvarlandıkça daha fazla kar toplayan kartopu analojisinden almaktadır. Birkaç kişi ya da örnek olayla başlayıp bunlarla bağlantılı olarak örneklem genişletilmektedir. Amaca yönelik örnekleme ise bir uzmanın görüşü doğrultusunda veya belirli bir amaçla örnek olay seçilmektedir. Örneğin katılımcıların bir kısmının düşük gelir grubundan ve bir kısmının da yüksek gelir grubundan seçilmesi, amaca yönelik örnekleme örnek olarak verilebilir (Neuman, 2012, s. 322-325). Bu çalışma kapsamında ilk olarak kaynak kişilerle görüşülmüştür. Kartopu örneklemede olduğu gibi kaynak kişilerin yönlendirmesiyle yeni kişilerle görüşülerek örneklem grubu büyütülmüştür. KOBİ, kurumsal firma, uluslararası kurumsal firma, start-up, ajans gibi farklı şirket tiplerinde çalışan kişilerle görüşmek, bilişim sektöründe emek sürecinin bütünlüklü bir analizini yapabilmek için işlevseldir. Bu nedenle de kartopu örnekleminin yanı sıra amaca yönelik örnekleme yöntemi kullanılmış, kaynak kişilerden farklı şirket tiplerinde çalışan kişilere yönlendirme yapmaları istenmiştir.

Bu araştırma kapsamında Kasım 2016-Şubat 2018 tarihleri arasında 13 kadın, 11 erkek olmak üzere 24 katılımcıyla görüşme yapılmıştır. Katılımcıların yaş ortalamaları 33'tür. Katılımcılardan 2 kişi lise mezunudur. Diğer katılımcıların hepsi en az dört yıllık bir lisans derecesine sahiptir. Bunlardan 4 kişi yüksek lisans öğrencisi, 2 kişi yüksek lisans mezunu ve 1 kişi de doktora öğrencisidir. Katılımcıların mezun oldukları lisans bölümleri genellikle bilgisayar mühendisliği, endüstri mühendisliği, elektronik haberleşme mühendisliği, yönetim bilişim sistemleri, enformasyon teknolojileri gibi bilgisayar ve iletişim teknolojileriyle ilgili bölümlerdir. Bu bölümlerin dışında petrol mühendisliği, çevre mühendisliği gibi alan dışı olarak nitelendirilebilecek bölümlerden mezunlar da bulunmaktadır.

2.2.4. Araştırmanın Sınırları

Araştırma kapsamında İstanbul'da özel sektörde çalışan 24 bilişim çalışanıyla görüşme yapılmıştır.

2.2.5. Araştırmanın Metodu

Nitel araştırmalar, kişisel anlayışları, duyguları, perspektiflerden yararlanarak toplumsal yaşamı bütünsel olarak anlamaya imkân sunmaktadır (Neuman, 2012, s. 226). Nitel araştırma yöntemi, araştırma konusunun bütüncül ve derinlemesine incelenmesini; karmaşıklığı ve bağlamı içinde anlaşılmasını amaçlamaktadır. Nicel araştırma, davranışı incelerken indirgemeci bir tutum sergilemekte, bütünsel bakış açısını kaybetmekte ve bunun yanı sıra ölçmeye yaptığı vurguyla gerçekliğin basitleşmesine neden olmaktadır. Nitel araştırmada ise, “gerçek” bağlamdan bağımsız olmadığı için tüm resmin aktarılması önem taşımaktadır. Bunun için gerekli olan her şey betimlenmekte ve bağlam hakkında da bilgi verilmektedir (Punch, 2014, s. 183).

Bu araştırmada, emek süreci analizi yapıldığı için emek-sermaye ilişkisinin, üretim noktasının, üretim noktası dışındaki siyasal ve ideolojik alanın bütünlüklü olarak ele alınabilmesi amacıyla nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nicel araştırmada olduğu gibi bir hipotezi sınamak yerine nitel araştırmayla emek süreçlerini bütünlüklü bir şekilde anlamaya ve keşfetmeye çalışılmıştır. Nitel araştırma, katılımcıların çalışma

yaşamlarını bütünlüklü bir şekilde aktarmalarına imkân vermektedir. Araştırmada kullanılan veri oluşturma teknikleri aşağıdaki bölümde açıklanmaktadır.

2.2.6. Veri Oluşturma Teknikleri

Nitel araştırmada, derinlemesine görüşme, odak grup görüşmeleri, gözlem, katılımcı gözlem ve belgeler gibi birçok veri toplama tekniği kullanılmaktadır. Bu araştırmada derinlemesine görüşme tekniği kullanılarak veri toplanmıştır. Derinlemesine görüşme, insanların gerçekliğe dair algılarının, tanımlamalarının, gerçeği inşa edişlerini kavramanın ve insanları anlamının bir yoludur (Punch, 2014, s. 165-166). Sosyal dünyadaki olguların, süreçlerin, ilişkilerin “görünümünden çok özüne inmeyi” ayrıntıları görmeyi ve bütüncül bir şekilde anlamayı sağlayan bir veri oluşturma tekniğidir. Derinlemesine görüşmenin, “enformel sohbet tarzı görüşme”, “rehber bir görüşme formu ışığında yapılan görüşme” ve “standartlaşmış açık-uçlu görüşme” olmak üzere üç temel tipi bulunmaktadır (Kümbetoğlu, 2005, s. 72-73). Bu çeşitliliğinin temelinde “görüşmenin yapılandırma düzeyi, görüşmenin ne ölçüde derinlemesine yapıldığı, farklı durum ve kişilere göre ne düzeyde standartlaştırılmış olduğu” yatmaktadır. Araştırmanın amaçlarına ve sorularına göre görüşme türü seçilmekte, görüşme yöntemi ve görüşmenin nasıl yönetileceği belirlenmektedir (Punch, 2014, s. 166-167).

Enformel sohbet tarzı görüşme, yapılandırılmamış bir görüşme tipidir. Önceden belirlenmiş sorular yoktur. Sorular, görüşme esnasında gelişir. Araştırmacı, görüşmenin dağılmaması, araştırma konusu çerçevesinde gelişmesi için yönlendirme yapar. Görüşmeden çıkan verileri çözümlenmekte araştırmacı zorluklarla karşılaşabilir. Çünkü standart bir soru formu kullanmadığı için farklı sorular ve farklı cevaplar ortaya çıkmaktadır. Bunları da sistematize etmek, benzerlikleri bulmak zor olabilmektedir (Kümbetoğlu, 2005, s. 73-74). Bu açıdan da özellikle analiz süreci çok zaman alabilmektedir. Rehber görüşme formu kullanılarak yapılan görüşmelerde ise, araştırmacı, araştırmayla ilgili soru ve başlıkları içeren bir form kullanır. Bu form, görüşme esnasında soruların atlanmaması açısından da işlevseldir. Soruların sorulma sırası ve soruluş biçimi her katılımcı için değişebilmektedir. Bu açıdan esnek bir formdur ve enformel sohbet tarzı görüşmeye göre daha sistematik veri toplanmasını

sağlamaktadır. Belirlenen çerçeveye sadık kalınmasını sağlamakta ve tüm katılımcılarla bu form çerçevesinde görüşülmektedir. Ancak bu yöntemle veri oluştururken, soruların önceden belirlenmesi ve görece sınırlı olması söz konusudur (Kümbetoğlu, 2005, s. 75-76). Enformel sohbet tarzı görüşmede olduğu gibi, sorular, görüşme esnasında ortaya çıkmadığı için araştırmacının önceden belirlediği çerçeve sınırlı kalabilmektedir. Yapılandırılmış açık-uçlu görüşmelerde ise, önceden belirlenmiş, soru biçimi, sırası ve sıklığı katılımcıya göre değişmeyen sorular yer almaktadır. Dolayısıyla elde edilen veriler, diğer görüşme tiplerine göre daha standarttır. Bu durum çözümleme sürecinde araştırmacıya kolaylık sağlamaktadır. Esneklik ve kendiliğindenlik de daha azdır. Sorular önceden belirlenmiştir ve değiştirilemez. Dolayısıyla araştırma sürecinde yeni konulara ve yeni sorulara odaklanmak söz konusu olamamaktadır. Katılımcıların bireysel farklılıklarını ve koşulları dikkate almakta sınırlı kalmaktadır (Kümbetoğlu, 2005, s. 76-78).

Bu araştırmada hem sistematik hem de esnek bir görüşme yapma imkânı sunduğu için rehber görüşme formu kullanılarak derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Görüşme soruları, EKLER bölümündeki EK 1. “Mülakat Rehber Formu”nda yer almaktadır. Rehber formunun hazırlanması için öncelikle biri kadın biri de erkek olmak üzere iki çalışanla ön görüşme gerçekleştirilmiştir. Bu görüşmeler sonrasında mülakat rehber formu son haline getirilmiştir. Katılımcıların anonim kalmaları için görüşmelerin başında bir takma isim seçilmiş, bu isim kullanarak hitap edilmiştir. Görüşmelerde, konuşulan konuların ve cevaplanan soruların sırası farklılık göstermiştir. Form bir yol gösterici olarak konuşulması gereken konuların atlanmaması konusunda rehberlik etmiştir. Görüşmeler çoğu durumda iş çıkışında kafelerde gerçekleştirilmiştir. Sadece bir görüşmeciyse öğle arasında görüşme gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların izni doğrultusunda görüşmenin kaydı alınmıştır. Görüşmeler ortalama bir buçuk – iki saat sürmüştür.

2.2.7. Veri Analizi

Nitel araştırmada örüntüler ve ilişkiler araştırmanın başında veri toplarken aranır. Erken veri analizlerinin sonuçları sonraki veri toplama aşamalarına yol gösterir.

Analiz, nicel araştırmada olduğu gibi araştırmanın son aşaması değildir. Analiz araştırmanın tđm aşamaları boyunca yayılmıştır (Neuman, 2014, s. 543).

Araştırmada elde edilen verilerin analizi için öncelikle görüşmeler deşifre edilmiştir. Deşifre edilen görüşmelerin değerlendirilmesi için verilerden temalar oluşturmak amacıyla “kodlama” yapılmıştır. Kodlama, araştırmacı ve katılımcının sorularında ve ifadelerindeki kavramlara veya araştırmanın çerçevesine bağlı olarak yapılan, görüşmenin deşifre edilmesi sonucu elde edilen metni dilimlere, paragraflara bölen bir işlemdir (Kümbetoğlu, 2005, s. 156). Kodlama yapılırken ilk olarak yarı yapılandırılmış soru formunun hazırlanmasında kullanılan esneklik, vasıfsızlaşma, güvencesizlik, denetim, direniş pratikleri ve toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü olmak üzere altı ana temadan yola çıkılmıştır. Bu temalarla ilgili olan metinler farklı renklerle işaretlenmiştir. Bu işlem tamamlandıktan sonra görüşmelerde sıklıkla tekrarlanan ve odaklanılan noktalar dikkate alınarak yeni temalar belirlenmiştir. Rıza retimi görüşme sonucunda çıkan yeni ana tema olmuştur. Benzer ana temalara sahip metinler aynı renklerle işaretlenmiştir. Bu ana temaların her biri ayrı ayrı incelenerek alt temalar belirlenmiştir. Her renk, farklı bir ana tema ve alt temayı simgeleyecek şekilde metin taranmıştır. Yeni temalar ve alt temalar belirlenemediği noktada tarama işlemi sona ermiştir. Son durumda ortaya bilişim sektöründe emek süreçlerini konu alan nc bölümde belirtilen temalar ve alt temalar ortaya çıkmıştır. Bu temalar çerçevesinde paylaşılan bulguları en iyi rnekleğiği ve açıkladığı dşnlen alıntılara yer verilmiştir.

2.2.8. Etik Hususlar

Katılımcı ile görüşmeye başlamadan önce, bu araştırmanın amacı, nerede ve nasıl kullanılacağı detaylı bir şekilde anlatıldıktan sonra ses kaydı kullanımını için gerekli izin alınarak görüşmeye başlanmıştır. Görüşme sırasında mahremiyete, gizliliğe ve anonim kalmaya dikkat edilmiştir. Bu amaçla katılımcıların bilgileri gizli tutulmuş ve kimliğinin anlaşılmasına neden olacak cümle veya sorulara yer verilmemesine dikkat edilmiştir. Yüz yüze görüşme sırasında yapılan ses kaydı araştırmanın sonunda imha edilmiştir.

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın kapsamı ve yöntemi hakkında bilgi verilmiştir. Araştırmanın amacı, bilişim sektöründeki emek süreçlerini incelemektir. Araştırma, niteliksel araştırma yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. İstanbul'da bilişim sektöründe çalışan 24 emekçiyle derinlemesine görüşme yapılmıştır. Görüşmelerin bulguları, çalışmanın ilerleyen bölümünde analiz edilmektedir.



3. ARAŞTIRMA BULGULARI: İSTANBUL'DA BİLİŞİM SEKTÖRÜNDE EMEK SÜREÇLERİ

Bilişim sektöründe emekçiler, emek güçlerini satarak sermayenin genişlemesine ve kârın yaratılmasına katkıda bulunmaktadır. Kapitalist işletmede, kapitalistin belirlediği kurallar çerçevesinde üretim yapmaktadırlar. Bu bölümde, bilişim sektöründe emek süreçleri, Braverman'ın emek süreci teorisi bağlamında tartıştığı vasıfsızlaşma ve denetim konusundaki tezleri ve bu tezlere yönelik eleştiriler göz önünde bulundurularak; rıza üretimi ve direniş konuları da ele alınarak incelenmektedir. Bilişim sektöründe emek süreçleri analizinde, neoliberal dönemde emek rejimlerinin özelliklerinden olan esneklik ve güvencesizlik konularına da yer verilmektedir. Emek süreci tartışmalarında genellikle ihmal edilen toplumsal cinsiyet analizi de, toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü bağlamında analiz edilmektedir. Bu bağlamda, çalışmanın bu bölümünde, bilişim sektörü çalışanlarının emek süreçlerini anlamaya yönelik olarak yapılan derinlemesine görüşmelerin bulguları paylaşılmıştır. Elde edilen bulgular sırasıyla meslek seçimi, esneklik, vasıfsızlaşma, güvencesizlik, denetim, direniş pratikleri, toplumsal cinsiyet ve sınıfsal konum başlıkları altında gruplandırılmıştır. Bulgular, görüşmelerdeki alıntılarla desteklenmiştir. Alıntıların bitiminde parantez içinde sırasıyla katılımcının takma ismi, yaşı, mevcut görevi ve çalıştığı firma tipi belirtilmiştir. Katılımcıların profil bilgileri, EKLER bölümünde EK 4. “Katılımcı Profil Bilgileri”nde yer almaktadır.

3.1. MESLEK SEÇİMİ

Savul (2018, s. 312), çalışmasında BİT temelli gayri maddi etkinliklerin gerektirdiği teknik ve mesleki bilgi nedeniyle söz konusu alanlarda alınan eğitimlerin belgelenmesinin zorunlu olduğunu ifade etmektedir. Ancak yapılan görüşmelerde gerek katılımcıların kendi eğitim geçmişlerine gerek de deneyimlerine bakıldığında kurumsal firmalar dışında eğitim durumunun belgelenmesinin istenmediği görülmüştür. Savul araştırmasını üniversite kampüsünde yer alan şirketlerde yaptığı için bu şekilde bir bulguya ulaşmış olduğu düşünülebilir ancak teknoparkta çalışan bir katılımcının dile getirdiği gibi kampüslerde faaliyet gösteren firmalar dahi artık lise mezunlarını da istihdam etmektedir. “Bilgi ve İletişim Teknoloji Sektörü 2016 Pazar Verileri”

raporunda sektörde üniversite mezunu çalışanların oranının %58 olması, üniversite mezunu olmayan çalışanların da önemli ölçüde istihdam edildiğini göstermektedir (Deloitte Danışmanlık, 2017, s. 19).

Bilindiği gibi doktorluk, avukatlık, mühendislik gibi profesyonel mesleklerde, mesleğe giriş kuralları ve mesleği yürütmenin belirli normları bulunmaktadır (Kozanoğlu, 1993, s. 24). Profesyonel olmak, bu çalışmada bilgisayar mühendisliği, yazılım mühendisliği, elektronik haberleşme mühendisliği, yönetim bilişim sistemleri, enformasyon teknolojileri veya benzeri alanlarda üniversitede örgün eğitim alanları ifade etmek için kullanılmıştır. Bu araştırmada yer alan katılımcıların çoğu, internetin her türlü teknik bilgiye erişme imkânı sunması sayesinde bilişim alanında uzmanlaşmak isteyen herkesin gerekli zamanı ayırıp, çabayı harcadığında istenen yetkinliğe erişebileceğini belirtmiştir. Bilişim sektöründe örgün eğitim almadan çalışanlar için “alaylı” ifadesi kullanılmaktadır. Bazı katılımcılar, alaylılar ile profesyonel çalışanların ortaya çıkardığı ürünlerin kalitesi arasında farklılıklar olduğunu da belirtmiştir. Bu farklılıkları göz önünde tutarak, sektörde hem profesyonel meslek sahiplerinin, hem de profesyonel olmayan çalışanların, başka deyişle alaylıların istihdam edildiğini söylemek mümkündür. Görüşmelerde, alaylı çalışanların erkek katılımcılar olduğu görülmüştür. Alaylılar arasında lise mezunları veya çevre mühendisliği gibi bilişim dışı meslek alanlarından mezunlar bulunmaktadır.⁴ Mesleği alaylı olarak yapan katılımcılardan Toprak bu işe nasıl başladığını şu şekilde aktarmaktadır:

Ben muhasebe okuyarak başladım. Daha sonra işte başka şeyler yaptım. Ama hep küçüklüğümden beri işte böyle her yazılımcının bir hikâyesi vardır derler ya. Böyle garip bir hikâyesi vardır. Birçoğunun da benzerdir aslında. Hep bir şeylerin, çalışanların, arka planını çok merak ederdim. Bu önce elektronikte baş gösterdi. Elektronikte çok ilgilendim. Çocukken robot alırlardı, robotu kırardım. İçindeki motoru falan çıkartırdım böyle. Onları hatırlıyorum. Daha sonra işte internet kafede bir arkadaşımın o zamanlar flash teknolojileriyle yazılım geliştirme, action scriptte

⁴ Katılımcılardan Mustafa petrol mühendisliği mezunu olmasına rağmen profesyonel olarak nitelendirilebilir. Çünkü Mustafa petrol mühendisliği eğitimi sırasında yazılım eğitimi de almış; yüksek lisansını yazılım alanında yapmıştır. Mustafa'nın üniversiteye gittiği 1980'li yılların başında bilgisayar mühendisliği bölümleri henüz yaygınlaşmamıştır.

yazılım geliştirdiğini gördüm. İlgimi çekti. Oradan bir giriş yaptım. Bir sene falan, bir buçuk sene kadar bayağı bir üzerine yoğunlaştım. Gece rüyalarımdaya görmeye başladım belli şeyleri. (Toprak, 32 yaşında, Yazılım Geliştirici, KOBİ)

Toprak internet kafedeki arkadaşından görerek web yazılımıyla ilgilenmeye başlamıştır. Daha sonra ise kursa giderek yazılım konusunda eğitim almıştır. Toprak, kendisinin de her yazılımcı gibi bir “hikâyesi” olduğundan söz etmektedir. Bu hikâyede, bir şeyleri merak etme ve merakı gidermek için kurcalama ön plandadır. Toprak’ın anlatısına benzer şekilde, diğer erkek katılımcılar da bilişim alanında çalışmanın çocukluktan beri istenen bir şey olduğuna dikkat çekmiş; “merak”, “ilgi” duygularından ve “bilgisayarı sevmek”ten sıkça söz etmiştir.

Kadın katılımcıların mezun oldukları bölümlere bakıldığında, bilgisayar mühendisliği, yönetim bilişim sistemleri, enformasyon teknolojileri, elektronik haberleşme gibi genellikle bilişim alanında eğitim veren bölümler olduğu görülmektedir. Kadın katılımcıların aldıkları eğitime uygun olarak çalışma hayatına girdiği dikkat çekmektedir. Meslek seçimi konusunda kadınlar tarafından yapılan açıklamalarda “üniversite sınavında alınan yüksek puanın boşa gitmemesi” ve “iyi gelir getiren bir iş olması” gibi nedenler öne çıkmaktadır. Katılımcılardan Seda, üniversite giriş sınavında yüksek bir puan aldığı için bilgisayar mühendisliğini seçtiğini açıklamaktadır:

Ben bilgisayarla hiç haşır neşir değildim. Puanım iyi olduğu için kafam ona basacağı için düşündük, yani o şekilde düşünüyordum. (...) Ve benim gördüğüm en azından benim ortamında erkekler bilgisayarla daha haşır neşirlerdi. Hiçbir şey yoksa Age of Empire oynuyorlardı. Saatlerce başındalardı. Kızlar öyle değildi. (...) O zamanlar tabi internet kafe vardı, internet kafeye gidebilmek de şey mesela. Yani benim ailem tabi ki daha rahattı fakat gece 10’a kadar kalamazsın, yani kalamazdın. Erkek kardeşim de çok gitmezdi ama gitse arkadaşlarıyla ne bileyim (...) kalabilirdi. Mesela baya toplumsal şeyler bence küçük küçük birleşip... Bunları tabi bu arada, bu şekilde, bugünlerde düşününce fark edebiliyor insan. (Seda, 32 yaşında, Kurucu Ortak ve Yazılım Geliştirici, Start-up)

Anlatıda da görüldüğü gibi Seda, daha önce hiç bilgisayar kullanmamış olmasına rağmen bilgisayar mühendisliğini tercih etmiştir. Çünkü üniversite giriş sınavından yüksek bir puan almış ve başarabileceğini düşünmüştür. Seda, bilgisayarla

geç tanışmasında toplumsal cinsiyetin etkisine vurgu yapmaktadır. Üniversiteye gitmeden önce bilgisayara sahip değildir. Bilgisayar kullanabileceği tek ortam olan internet kafelerde de bir kadın olarak sürekli zaman geçirme imkânı yoktur. Bu koşullar Seda'nın üniversiteye erkek öğrencilere göre daha az bilgisayar bilgisine sahip olarak başlamasına neden olmuştur. Kadınların, erkeklere göre bilgisayar kullanmaya geç başlaması üniversitedeki akademik başarıyı da etkilemekte, iş hayatında da bu durumun etkileri hissedilmektedir. Katılımcılardan Özlem, öğrenciler arasındaki bu bilgi ve deneyim farklılığının üniversite hayatıyla sınırlı kalmadığını, üniversite sonrasında işe girişte de fark edildiğini aktarmaktadır:

Erkekler daha donanımlı geliyorlar, kızlara göre. Bir kere bilgisayarla native (doğal) bir ilişkileri var. İlk başta oyun oynamaktan gelen, ondan sonra programlama gibi şeyleri yapmaya daha eğilimliler, daha fazla şey deniyorlar. (...) Ama erkeklerin çok büyük bir çoğunluğu part time (yarı zamanlı) developerlık (yazılım geliştiricilik) vs. gibi şeyler yapıyor. Dolayısıyla bu tip şeyler aslında mezun olana kadar sahip olduğunuz skilleri (becerileri) değiştiriyor. (Özlem, 36 yaşında, Çözüm Mimarı, Uluslararası Kurumsal Firma)

Erkekler, iş hayatına atılmadan önce deneyim kazanmaya başlamaktadır. Bu da kadınlardan daha “donanımlı” olarak işe başlamalarına neden olmaktadır. Özlem, erkeklerin bilgisayarla doğal bir ilişkisi olduğunu ve programlamaya daha eğilimli olduklarını ifade etmektedir. Birçok çalışmada, erkeklerin neden mühendisliği tercih ettiklerini teknolojiye, bilime olan eğilimleri, merakları üzerinden açıkladıkları belirtilmiştir (Küskü, Özbilgin ve Özkale, 2007, s. 120; Öztan ve Doğan, 2015a, s. 64) Burada dikkat çeken nokta, Özlem ve bazı kadın katılımcıların da anlatılarında bu görüşü paylaşmalarıdır.

Savul (2018, s. 310), daha öncede belirtildiği gibi BİT sektörü üzerine yaptığı araştırmasında, bu sektörde gayri maddi üretim yapan emekçilerin ağırlıklı olarak profesyonel meslek sahibi ailelerden geldiklerini belirtmektedir. Bu bulgusunu evrensel olarak, ailenin sosyo-ekonomik olanaklarının sonraki kuşakların sınıfsal konumları açısından belirleyici olmasına bağlamaktadır. Ayrıca, Türkiye özelinde, işçi sınıfı içindeki hareketliliğin çok sınırlı olmasının yansımaları olarak da değerlendirmektedir. Savul (2018, s. 311-312) bilgisayar ve bilgisayar teknolojileri temelli gayri maddi

etkinliklerin toplum tarafından “temiz ve itibarlı” işler olarak nitelendirildiğine dikkat çekmektedir. Bu sektör, ücret ve statü açısından çalışanlarına diğer pek çok işe göre daha iyi imkânlar sunmaktadır. Aileleri işçi sınıfının vasıf düzeyi düşük veya vasıfsız kesimlerinden gelen sınırlı sayıda emekçi, bahsedilen imkânlar nedeniyle bilişim sektörüne yönelmektedir. Bu çalışmanın örnekleme katılımcıların ağırlıklı olarak vasıfsız veya düşük vasıflı işçi ailelerinden geldiğini göstermektedir. Bu açıdan Savul’un kendi örnekleminde yola çıkarak yaptığı, bilişim emekçilerinin profesyonel meslek sahibi ailelerden geldiği yönündeki genellemesiyle uyuşmamaktadır. Bu araştırmaya katılan profesyonel çalışanlara bakıldığında, bilişim sektörü, genellikle vasıf düzeyi düşük veya vasıfsız işçi ailelerinin akademik başarıları yüksek çocuklarının tercih ettiği bir alan olmaktadır. Sektörün, iyi gelir getiren ve prestij sağlayan iş alanı sunmasının genellikle kadın katılımcılar tarafından vurgulandığı görülmüştür. Örneğin katılımcılardan Pınar’ın bilgisayar mühendisliğini tercih etmesinde üniversite sınavından aldığı yüksek puanın yanı sıra “iyi gelir düzeyi” ve “prestij” de etken olmuştur:

Benim deneme sınavlarında elde ettiğim şeye göre danışman hocalarla tercihler yapardık tamamen öyle yapıldı yani. Hiçbir bilgisayara ne ilgim bilgisayarı ne görmüşlüğüm, kullanmışlığım (vardı). Yani üniversite, ikinci sınıfa, birinci sınıfa kadar e-mail adresim filan yoktu. O dönem zaten çok popüler değildi ama hani sonuçta insanlar bilgisayarla ilgilenen insanlar evinde bilgisayarları vardı. Ama benim öyle bir durumum da yoktu yani. Tamamen ÖSYM. (...) Erkekler daha çok ilgilendikleri için kadınlar da iyi gelir düzeyi, rahat bir iş hayatı için seçiyormuş gibi geliyor bana. En azından bizim dönemimizde öyleydi yani. Bir de prestiji. Hani bilgisayar mühendisi... (Pınar, 38 yaşında, İş Çözümleri Yöneticisi, Uluslararası Orta Ölçekli Firma)

Pınar, kadınların ve erkeklerin bilgisayar mühendisliği tercihinde farklı motivasyonları olduğuna dikkat çekmektedir. Erkekler için ilgi duyulan bir alan olması ön plandayken, kadınlar bu alanda çalışmayı iyi gelir getirmesi ve prestij sunması nedeniyle tercih etmektedir. Erkek katılımcıların anlatılarında da mesleğin iş imkânı sunmasına vurgu yapıldığı görülmektedir. Ancak kadınlarda olduğu gibi tek başına meslek tercihi etkileyen neden bu değildir. Örneğin, lisede başarılı bir fen alanı

öğrencisi olan Ekin bilgisayarı sevdiği ve iş olanağı olduğu için bu alanı seçtiğini aktarmaktadır:

Matematiğim fiziğim iyiydi. İyi bir fen öğrencisiydim. Bilgisayarları seviyordum. Bilgisayar mühendisliğinden iyi iş olanakları olacağını düşünüyordum. O yüzden tercih ettim (Ekin, 32 yaşında, Dijital Dönüşüm Yöneticisi, Uluslararası Orta Ölçekli Firma)

Ekin fen alanında başarılı bir öğrenci olduğunu ve bilgisayarları sevdiğini belirtmektedir. Bilgisayar mühendisliği okumanın ona iyi iş olanakları sunacağını düşünerek bu alanı tercih etmiştir.

Görüldüğü gibi sektördeki işlerin “iyi gelir” getirmesi nedeniyle tercih edilmesi kadın katılımcıların anlatılarında öne çıkarken “alaylı” veya “profesyonel” erkek çalışanlar, meslek tercihlerini “ilgi”, “merak”, “bilgisayarı sevme” gibi nedenler üzerinden temellendirmektedir.

3.2. ESNEKLİK

Bilgi ve iletişim teknolojileri alanındaki gelişmelerle iş, hayatın her alanına yayılmıştır. Gece yarısı çalan telefon, acilen yanıtlanması gereken e-posta, çalışanları her an artı değer yaratmaya zorlamaktadır. Özel hayat ve iş arasındaki sınırlar kaybolmuştur. İş hayatında başarılı olmanın tanımı değişmiştir. Geçmişte sabırlı olmak, katılık gibi özellikler aranırken günümüzde esneklik, her an değişime hazır olma ve hızlı hareket etme beklenmektedir (Kagarlitski, 2006, s. 44’den aktaran Akcan 2016, s. 87; Sennett, 2012, s. 9). Bilişim sektöründe olduğu gibi bilgi, belge, yazılım gibi maddi olmayan mallar üretimi söz konusu olduğunda Fordist dönemin belli bir saat aralığında, belli bir mekânda çalışan ve ortaya standart ürünler koyan işçi figürü baskın imaj olmaktan çıkmaktadır. Esnekleşen emek biçimleri nedeniyle bu işçinin yerine, işle yaşamı birbirine karışan, mesai saati fark etmeksizin çalışan, işini karakteriyle özdeşleştiren, 7/24 erişilebilir olan ve her an artı değer yaratabilen bir emekçi figürü baskın olmaktadır (Özmkas, 2015, s. 14). Bu emekçi ortaya maddi bir ürün koymadığından, emeği gayri maddi emek olarak adlandırılmaktadır. Bu gayri maddi etkinlikler, standartlaştırılmış bir iş yeri ve iş günü dışında da sürdürülebilmektedir (Savul, 2018, s. 327). Sermayedarların “esneklik taarruzu” sadece üretim alanıyla sınırlı

değildir. Başta emek piyasası olmak üzere toplumsal hayatın birçok alanına yayılmıştır (Savran, 2014, s. 138). Emekçiler, pek çok alanda esnekliğe tabi olmaktadır.

Esneklik konusunda katılımcılar, ilk olarak çalışma saatlerinin esnekliğinden söz etmişlerdir. Esnek zaman, çalışma zamanının özgürleştirilmesi olarak görülmektedir (Sennett, 2012, s. 56). Ancak uygulamaya bakıldığında özgürleştirme tam tersine sürekli çalışmayı ve dolayısıyla hayatın her anına yayılan bir sömürüyü beraberinde getirmektedir. Katılımcılardan Ebru esnekliği, “bütün hayatını işe vermek” olarak tanımlamaktadır:

Esneklik bütün hayatını işe vermek anlamına geliyor bence. Esnek saatler dediğin zaman zaten akşam da çalış, hafta sonu da çalış, istediğin zaman oraya kanalize ol şeklinde demek oluyor. Aslında tatil olmuyor demek oluyor bu. (Ebru, 32 yaşında, Veri Ambarı Uzmanı, Kurumsal Firma)

Ebru, esnekliğin zaman boyutunu vurgulamaktadır. Esneklik, zamansal olarak her an çalışmak anlamına gelmektedir. Ebru'nun yorumuna benzer şekilde diğer katılımcılar da genellikle çalışma zamanının esnekliğinden söz etmişlerdir. Buna ek olarak, istihdamın esnekliğinden, mekânın esnekliği olarak nitelendirilebileceğimiz sabit bir çalışma lokasyonunun olmamasından, yapılan işlerin ve çalışma koşullarının sürekli değişmesinden ve buna uyum beklenmesinden, mevcut işlerinde kalabilmek veya yeni iş fırsatları yakalamak için sürekli olarak kendilerini ve çevrelerini de esnek tutmaları gerektiğinden söz etmişlerdir. Bu bölümde, esneklik ilk olarak “esnek istihdam”, daha sonra sırasıyla “çalışma zamanının esnekliği”, “mekânın esnekliği” ve “kendini ve iş çevreni esnek tutma” boyutlarıyla ele alınacaktır.

3.2.1. Esnek İstihdam

Post-Fordist dönemde, esnek uzmanlaşma ve işlerin taşeronla verilmesi gibi uygulamalar emek piyasasında parçalı bir yapı oluşmasına neden olmaktadır. Bir yanda merkez şirketlerde tam zamanlı çalışan, görece iş güvencesine sahip ve çeşitli sosyal haklara sahip çalışanlar yer alırken diğer yanda çeşitli sosyal haklardan mahrum ve düşük ücretlerle çevre şirketlerde veya aynı şirkette yarı zamanlı ve/veya sözleşmeli çalışanlar bulunmaktadır (Ansal, 1999, s. 17). Katılımcılardan alınan bilgiler ve yapılan

gözlemler sonucunda bilişim sektöründe emekçilerin hem merkez hem de çevre işgücü olarak istihdam edildiğini söylemek mümkündür. Ancak Türkiye'nin sektörde çevre bir ülke olarak konumlandırılması, Türkiye'de çalışan emekçilerin genellikle çevre işgücü olarak üretim sürecinde yer almasına neden olmaktadır.

Yapılan görüşmelerde katılımcıların büyük bir çoğunluğu belirsiz süreli sözleşmelerle sözleşme yaptıkları işverenin sağladığı fiziksel lokasyonda çalıştıklarını aktarmışlardır. Bunun yanı sıra, yarı zamanlı çalışan, freelance ve remote çalışan katılımcılar da bulunmaktadır. Freelance ve remote çalışma Türkiye'de faaliyet gösteren bir firma için yapılabileceği gibi yurt dışında faaliyet gösteren firmalar tarafından da kullanılan bir istihdam biçimidir. Hintli mühendislerin ABD'ye hizmet verecek şekilde kendi ülkelerinden işlerini uzaktan yürütmelerini ifade eden bir kavram olarak kullanılan *sanal göç* örneğini Türkiye özelinde de görmek mümkündür. Özellikle uluslararası firmaların Türkiye ofislerinde istihdam edilen emekçiler, başta Ortadoğu ve Orta Asya olmak üzere Türkiye'ye yakın coğrafyalardaki işlerin yürütülmesi süreçlerinde yer almaktadırlar. Hintli mühendislerin danışmanlık firmaları aracılığıyla yurt dışındaki firmalarda istihdam edildiği diğer bir yöntem olan *body shoppinge* benzer bir istihdam ilişkisinden görüşmelerde söz edilmemiştir. Görüşmelerde, geçtiğimiz yıllarda pek çok yazılımcının yurt dışına göç ettiğine dikkat çekilmekle beraber bunların bireysel girişimlerle bulunan işler olduğu belirtilmiştir.

Katılımcıların aynı anda birden fazla iş ilişkisinde yer aldığı da görülmüştür. Örneğin gündüz tam zamanlı işte çalışan bir emekçi akşam evden freelance olarak başka firmalara iş yapabilmektedir. Çoğu durumda ek olarak yapılan freelance veya remote çalışma kayıt dışıdır. İşveren, bu çalışanların özlük haklarını karşılamak zorunda kalmamakta, işin yapılması için fiziksel bir mekân sağlama sorumluluğu taşımamaktadır (Özmkas, 2015, s. 17). Özellikle KOBİ'ler ofis maliyetlerinden, yemek yardımlarından kaçınmak için çalışanların evden çalışmasını desteklemektedir. Katılımcılardan Mahmut, hem remote hem de freelance çalıştığını aktarmaktadır:

Hatta işe başlarken söyledim, dedim siz dedim bu maaşı bana verecekseniz, dedim ben zaten dışarıdan da iş yapmak zorundayım zaten, dedim. Bana karışamazsınız, dedim. Tamam dediler ve anlaştık zaten. (...) İlk zamanlar (ofis) vardı. Masraflarla baş

edemiyorlar diye ofisi kapattılar. (Mahmut, 30 yaşında, Yazılım Geliştirici, KOBİ-Remote ve Freelance)

Mahmut, iş görüşmesinde kendisine teklif edilen maaşın geçinmesi için yeterli olmayacağını ve bu nedenle de dışarıdan ek iş yapmak zorunda olduğunu işverene söylemiştir. Ek iş yapacağı için iş yoğunluğunun ona göre ayarlamasını istemektedir. İşveren, Mahmut'un ek iş yapmasını kabul etmiştir. Mahmut, ilk başta gündüz ofiste çalışmaya başlamıştır. Gece de kayıt dışı olarak freelance çalışmıştır. Bir süre sonra, işveren ofis masrafların karşılamakta zorlandığı için ofis kapatılmıştır. Mahmut, evden çalışmaya başladıktan sonra, yol ve yemek için işveren ayrıca bir ödeme yapmamıştır.

Taşeron çalışma da bilişim sektöründe oldukça yaygın olan bir uygulamadır. Özellikle üretim sürecinin vasıf gerektirmeyen veya daha az vasıf gerektiren adımları taşeronla yaptırılmaktadır. Görüşmelerde, katılımcıların, taşeron çalışma yerine "outsourcing" kelimesini tercih ettikleri görülmüştür. Asıl işverenin ihtiyacına göre, alt-ışverenlerden istihdam edilen emekçilerden oluşan ekipler kurulmaktadır. Bu ekipler Lazzarato'nun (2005, s. 233) sözünü ettiği şekilde küçük ve hatta çoğu kez tek bir bireyden oluşan üretim birimleri olarak çalışabileceği gibi, bazen de büyük ekipler halinde bir araya gelebilmektedirler. Bu ekipler, işveren ihtiyaç duyduğu sürece var olmaktadır. Asıl işveren, bir projede birden fazla alt işveren firma ile de çalışabilmektedir. Katılımcılardan Buse, "outsourcing" olarak çalıştığı asıl işveren firmanın uluslararası projesinde kendi şirketinden 17 kişinin istihdam edildiğini aktarmaktadır:

Baya kalabalık bir ekiptik biz sadece bizim firmadan 17 kişi falan gitmiştik bir projeye. Diğer X şirketi olsun Y şirketi olsun. Bu firmalardan da baya bir çalışanlar vardı burada. Yüz kişiye yakın bir test ekibi vardı. (Buse, 25 yaşında, Test Uzmanı, KOBİ)

Buse'nin sözünü ettiği yaklaşık yüz kişiden oluşan test ekibi, farklı alt işveren firmaların çalışanlarından oluşan toplama bir ekiptir. Buse, çalıştığı firmanın asıl işverenle doğrudan anlaşmadığını aktarmıştır. Yüklenici firma da bu iş ilişkisinde yer almaktadır. Buse'yi firması başka bir firmaya kiralamıştır. O firma da Buse'yi asıl işverene kiralamıştır. Dolayısıyla Buse taşeronun taşeronunda çalışmaktadır. Ancak bu durum çalışanlar tarafından her zaman fark edilmeyebilmektedir. Çalışan sadece kendi

sözleşme yaptığı firmayı ve görevlendirildiği firmayı tanımaktadır. Çalışanın birden fazla firmayla iş ilişkisi içerisinde yer alması birden fazla işverene bağlı olmasına neden olmaktadır. İş sözleşmesi yaptığı firmayla anlaştığı koşullar gönderildiği firmada geçerli olmamaktadır. Emekçiler kabul etmedikleri koşullarda çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Örneğin fazla mesai yapmayacağı konusunda taşeron firma ile anlaşılan emekçinin gönderildiği asıl işveren firmada bağlı olduğu yöneticisinin baskısıyla fazla mesaiye kalması gerekebilmektedir.

Bazı durumlarda firma çalışanlardan habersiz olarak yasal yükümlülüklerden kaçmak için çalışanları farklı firmalarda çalıştırmış gibi göstermektedir. Örneğin katılımcılardan Safiye, SSK (Sosyal Sigortalar Kurumu) kayıtlarında hiç çalışmadığı şirketlerin isimlerini gördüğünü aktarmaktadır:

Ondan önceki şirketim bizim maaşları SSK'da asgari ücretten gösterdiğini biliyorum. Bir de çalışan eleman sayısı arttığında şirketleri bölüyorlar ya. Belli bir sayının üstünde insan varsa şirketin ek yükümlülükleri oluyor. Ne oldukları bilmiyorum. Öyle şeylerden dolayı 50 mesela, 51. kişide yeni şirket açıyor. Arada bir şirketler değiştirmişim mesela SSK dökümüne baktığımda görmüştüm. (Safiye, 42 yaşında, Yönetici, Üniversite)

Safiye'nin sözleşme yaptığı işveren, yasal yükümlülüklerden kaçınmak için çalışan sayısı belli bir sayıya ulaştınca şirketi bölmüştür. Safiye, yeni şirket açmanın ne amaçla olduğunu bilmediğini; yıllar sonra SSK dökümüne baktığında bu durumu fark ettiğini belirtmektedir. Safiye'nin bu durumu umursamadığı görülmektedir. Safiye'nin bu tavrına benzer şekilde diğer katılımcılarında iş sözleşmelerinde yer alan maddelerin ve çalıştıkları firmaların yasal yükümlülüklerinin farkında olmadıkları ve hatta bu konuyu umursamadıkları görülmüştür. Özellikle maaşları düzenli yatan, özel sağlık sigortası, yol-yemek yardımı gibi sosyal haklara sahip kurumsal firma çalışanlarında bu umursamaz tutum net bir şekilde gözlemlenmiştir. Emekçilerin bu tutumlarının arkasında işveren ile anlaşmazlık yaşadıklarında yasal yollara başvurmadan ziyade işten ayrılmayı seçmelerinin yattığı düşünülmektedir.

Firmaların satılmaları ve/veya küçülmeleri de esnek istihdamı işveren açısından işlevsel kılmaktadır. Katılımcılardan Ajda, 2008 krizinde çalıştığı uluslararası

otomotiv firmasında küçülmeye gidildiğini ve küçülmenin de Bilgi Teknolojileri'nden (IT) başladığını aktarmaktadır:

Şirket organizasyonel değişime girince IT tabii şey olarak görünmediği için anapara kaynaklarından birisi hani hep destek olarak görünüyor. İşte nedir şirket ne yapar; araba üretir dolayısıyla ana kısım üretimdir. Ve ürettiği malı satması gerekir ana kısım satıştır, pazarlamadır IT de bunları yapabilmesi için ek destek veren bir ünitedir. Dolayısıyla tabii böyle durumlarda ilk 2008 yılında, bir kriz olmuştu yine ülkemizde. Krizden etkilendi. (...) IT tabii gözden çıkarılabilecek bir yer olduğu için IT'yi outsource etmeye karar verdiler. Yani işçi maliyetlerini düşürmek, ne bileyim kıdemlerden düşürmek için içerideki IT ekiplerini şirketin bordrosundan çıkartıp başka bir IK firmasının bordrosuna koymaya başladılar. Tabii bu prim vermemek demek, bayramlarda verdikleri yan haklardan kısmak demek. (Ajda, 34 yaşında, İş Analisti, Kurumsal Firma)

Ajda, sözünü ettiği otomotiv firması için ana birimin üretim olduğunu IT'nin "ek destek ünitesi" olarak görüldüğüne dikkat çekmektedir. Ajda'nın çalıştığı firma açısından çalışanlarının emeği üretken olmayan emek kategorisinde değerlendirilmektedir. Çünkü IT, pazarlama ve satış gibi birimlerin faaliyetlerini yürütmeleri için onlara uygun altyapı sağlamaktadır. Ek destek ekip olarak konumlandırılmıştır. Artı değer üretimine doğrudan bir katkı sunmamaktadır. Kriz durumunda ise, bu ek destek ünitesinin de, taşeron uygulamasıyla daha ucuz işgücü ile yer değiştirmesine karar verilebilmiştir. Bu da çalışanlar için birçok sosyal hakkın gaspı anlamına gelmektedir. Ajda, belirsiz süreli sözleşmeyle çalışırken şirketin küçülme kararı sonrasında taşeron çalışan statüsüne geçmek zorunda kalmıştır. Ajda, kısa bir süre taşeron olarak çalıştıktan sonra işten ayrılmıştır.

Görüldüğü gibi esnekliğin istihdam alanındaki etkileri tüm istihdam biçimlerinde karşımıza çıkmaktadır. Mahmut örneğinde olduğu gibi bazı çalışanlar gündüz bir işte, gece de kayıt dışı olarak başka bir işte çalışmaktadırlar. Buse gibi taşeronun taşeronunda çalışanlar, projeden projeye farklı ekipler içinde yer almaktadırlar. Katılımcılardan Safiye gibi bazı emekçiler, hangi firmada istihdam edildiklerini takip edememektedirler. Ajda gibi belirsiz süreli çalışan emekçiler, şirketin küçülme kararıyla kendilerini taşeron olarak başka bir firmanın çalışanı olarak

bulabilmektedirler. İstihdamın esnekleşmesi, çalışma zamanının, mekânın, çalışanların ve iş çevrelerinin esnekliğini de beraberinde getirmektedir.

3.2.2. Çalışma Zamanının Esnekliği: “Esnek Deniyorsa Çok Çalışıyordur”

Bilişim sektöründe emekçilerden bir yandan üretim sürecine odaklanmaları ve özveri göstermeleri, diğer yandan farklı beceri gerektiren işler arasında kolaylıkla geçiş yapmaları beklenmektedir. Çalışanlar, sıklıkla fazla mesai yapmakta, hafta sonları da çalışmaktadırlar. Ross (2003, s. 19'dan aktaran Fuchs, 2015, s. 328-329), yaratıcı fikirler, hizmetler ve çözümler üreten şirket çalışanlarının “uyanıklık anlarında yaptığı, düşündüğü veya söylediği” her şeyin işveren açısından sanayinin değirmenlerinde öğütülecek bir madde olarak algılandığına dikkat çekmektedir. Söz konusu çalışanlar için artık iş ve boş zaman arasında herhangi bir sınır kalmamıştır. İş, hayatın her alanına yayılmış durumdadır ve sınırlar belirsizdir. Bu yorumu bilişim emekçilerinin çalışma koşulları için de yapmak mümkündür. Mesai, ofisten çıkınca sona ermemektedir. Çözülmemiş bir problem sürekli beyni meşgul etmekte, çözüm arayışı sürmektedir. Teknolojinin işe ayrılan zamanı azaltacağına yönelik öngörülerin sektördeki çalışma sürelerine bakıldığında gerçekleşmediğini söylemek mümkündür. Genel olarak düşünülenin aksine, yazılım geliştirme ve servis alanları özellikle de programlama, test/hata ayıklama aşamaları yüksek derecede emek yoğun alanlardır (Biao, 2007, s. 4-5). Örneğin Fuchs (2015, s. 330-331) günümüzde en çok kullanılan arama motoru olan Google'un bir yandan son teknolojinin kullanıldığı bir iş yeri olmasının yanı sıra, uzun çalışma saatleri nedeniyle çalışanların masalarında uyudukları bir yer olduğunu da aktarmaktadır. Bunun sonucu, Google dışında bir yaşam olmamasıdır. Bu çalışmada yapılan görüşmelerde pek çok emekçinin benzer durumda olduğu görülmüştür. Özel hayat ve iş hayatı arasındaki sınırlar bulanıktır. Çalışanların işleri dışında bir yaşamları yoktur. Teknoloji, -taşınabilir bilgisayarlar, tabletler, cep telefonları, kablosuz ağlar, sistemlere uzaktan erişim sağlanması vb.- her an her yerden çalışmayı sağlayabilmesi nedeniyle sektör emekçilerinin daha çok çalışmalarına neden olmaktadır. Görüşmelerde katılımcılar, çalışanlara iş telefonu verilmesinin 7/24 erişilebilir olmak anlamına geldiğini belirtmişlerdir. Katılımcılardan Özlem, bu durumu şöyle özetlemektedir:

Bu sektörde esnek çalışmak hep çalışmak anlamına geliyor. Ya mesela şu an ben esnek çalışıyorum. Sabah yedide gidiyorum, dört buçukta dönüyorum. Akşam bir şeyim oluyor, (...) mail atıldığında cevap vermek zorunda değilim aslında ama vermem gerekebiliyor. Kendi üzerinizde hissettiğiniz baskıya göre de değişir. Ama esneklik genelde, esnek deniyorsa çok çalışıyordur. Telefon, laptop veriliyorsa hep çalışıyordur. (Özlem, 36 yaşında, Çözüm Mimarı, Uluslararası Kurumsal Firma)

Özlem'in sözünü ettiği esneklik, işverenin ofiste bulunmalarını istediği toplam süreye göre emekçilerin işe giriş çıkışlarını ayarlamaları anlamına gelmektedir. Örneğin Özlem, sabah 7'de mesaiye başlamakta ve 16.30'da işten ayrılabilir. Benzer şekilde işe 8'de başlayıp 17.30'da çıkma seçeneği de vardır. Ancak esnek çalışma, sadece işe giriş saatinin çalışan tarafından belirlenmesi ve işi ofiste yapmak anlamına gelmemektedir. Çünkü Özlem, iş telefonu ve taşınabilir bilgisayar verildiğinde hep çalışıldığını vurgulamaktadır. Masaüstü bilgisayarı olan bir çalışanın fazla mesai yapmasını gerektiren bir durum varsa ofiste kalıp çalışması gerekmektedir. Ancak taşınabilir bilgisayar verildiğinde çalışanın her an her yerden çalışması mümkün olmaktadır. İş telefonu da, çalışanları her an ulaşılabilir kılmaktadır. Aslında iş telefonu ve taşınabilir bilgisayar verilmesi, çalışana sağlanan bir fayda gibi görünse de her ikisi de çalışanı her an erişilebilir ve her an çalıştırılabilir olarak konumlandırmaktadır. Özlem, akşam bir e-posta geldiğinde, mesai saatleri dışında olduğu için cevap vermesi gerekmeseyse de, çalışanın üstünde hissettiği baskıya göre bu durumun değiştiğine ve e-postanın cevaplanması gerekebileceğine dikkat çekmektedir. Her an çalışılabilmesi için gerekli teknolojik imkânlar sunulmuştur. Bazı çalışanlar için sadece e-posta cevaplamak yeterli olmamaktadır. Yazılım alanında çalışan Seda, "her zaman iş üstünde olduklarını" belirtmektedir:

Ya açıkçası her zaman iş üstündeyiz ama oturup böyle cumartesi çalışmak değil. Ama şey hani bir durum olursa işle ilgili, her şeyi kesebilme şeyindemiz. Yani kabaca nöbet gibi bir şey düşünebilirsin. (...) Bir sorun olursa bakmak, yoksa da yok. O da çok bir şey değil. Yani böyle şeyler hariç, kriz durumları hariç. Onlar illa ki olacak yazılım yani. (Seda, 32 yaşında, Kurucu Ortak ve Yazılım Geliştirici, Start-up)

Seda, bir sorun olduğunda her şeyi bırakıp işle ilgilenmek gerektiğine dikkat çekmekte, bu durumu "nöbet"e benzetmektedir. Nöbette olmak her an çalışmaya

hazırlıklı ve tetikte olmayı gerektirmektedir. Çünkü ne zaman nasıl bir sorun çıkacağı öngörülememektedir. Nasıl hastanelerde, doktorlar ve hemşireler acil durumlara müdahale etmek için nöbete kalıyorlarsa; bilişim sektöründe de emekçiler sistemde acil bir durum olduğunda müdahale edip sorunu gidermek için nöbet tutmaktadır. Görüşmelerde bazı işyerlerinde çalışanların hafta sonu veya hafta içi geceleri nöbetçi olarak görev yaptığı belirtilmiştir. Nöbet durumunda, çalışanın ender olarak şirkette kalması, genellikle evden çalışabilmesi mümkün olmaktadır. Sorun çıktığında nöbetçi soruna müdahale etmektedir. Sadece nöbet durumlarında da değil, kritik sistemlerden sorumlu olan çalışanların her zaman çalışmaya uygun olacak şekilde yanlarında taşınabilir bilgisayarla dolaştıklarını belirten katılımcılar olmuştur. Seda'nın anlatısında görüldüğü gibi "kriz" durumları yazılım sektörü için doğal bir durumdur. Kritik sistemlerin çalışmasının durduğu ya da yanlış çalıştığı önemli durumları nitelendirmek için kullanılan *krizlere* hemen müdahale edilmesi ve kısa sürede doğru çözümün bulunması gerekmektedir. Dolayısıyla emekçilerden beklenen her an *krizlere* hazırlıklı olmalarıdır. Her an her yerde işle ilgilenmeleri gerekebileceği için emekçiler buna uygun hareket etmeye çalışmaktadır. Katılımcılar tarafından, bilişim sektöründe yapılan işler çoğu kez problem çözmeye benzetilmiştir. Bilişim sektöründe yapılan işlerde problemlere çözüm bulmanın zaman alması, bazen gözden kaçan bir hata nedeniyle çok zaman kaybedilmesi, yapılan işlerin yüksek oranda dikkat ve odaklanma gerektirmesi, beklenmedik zamanlarda sorunlar çıkması ve acil müdahale ihtiyacı doğurması, yapılacak işlerin belirsizlik içermesi ve yapılmış işlerin üzerinde değişiklik talep edilmesi gibi çeşitli durumlarla sıkça karşılaştığı belirtilmiştir.

Richard Sennett (2012, s. 30) belirsizliğin kapitalizmin gündelik işleyişinin bir parçası olduğuna dikkat çekmektedir. Pazarın ihtiyaçlarına göre planlarda ve projelerde ani değişikliklere gidilebilmektedir. Bu değişimin emekçiler üzerinde de etkisi vardır. Çünkü işin sürekli değişmesi çalışanların yaptıkları işe hâkim olamamalarını ve işverenin beklentilerinin de değişmesini beraberinde getirebilmektedir. Diğer yandan bilişim sektörü teknolojiyi yoğun olarak kullanan ve yeniden üreten bir sektör olduğu için sürekli olarak değişen teknolojiye uyum sağlamayı gerektirmektedir. Dolayısıyla sektördeki işler yüksek oranda belirsizlik ve değişiklik içermektedir. Gayri maddi emek süreçleri, maddi emek süreçlerinden farklılık göstermektedir. Maddi üretim sürecinin

önceden tanımlanmış adımları, üretimde kullanılacak ham maddeler, uyulacak kurallar ve üretim süreci sonucunda ortaya çıkacak ürün standardize edilebilir. Üretim sürecinin ne kadar zaman alacağı önceden bilinebilir. Ancak bilişim sektöründe gayri maddi emek ürünlerinin üretim süreçleri bu derecede standardize edilememektedir. Örneğin bir web sitesi yazılımının üretim süreci düşünüldüğünde, ilk aşamada nasıl bir web sitesi üretileceğine karar verilmektedir. İhtiyaçların ne olduğu analiz edilmekte ve ne yapılacağı netleştirilmektedir. Ortaya konulan ihtiyacın karşılanması için nasıl bir teknik altyapı kurulması gerektiği belirlendikten sonra kod yazma aşamasına geçilmektedir. Kod yazma aşaması tamamlandıktan sonra yazılım test edilmekte, hata çıkması durumunda bu hatalar düzeltilmekte ve yeniden kontrol edilmektedir. Hatasız bir şekilde tamamlandığında, yazılım devreye alınmakta ve kullanıma sokulmaktadır. Web sitesinin üretim sürecinde tüm bu aşamalar takip edilse de maddi bir ürünün üretim süreci gibi standart adımlar izlenmediği için işin tamamlanması tahmin edilenden daha çok zaman alabilmektedir. Taylor'un zaman ve hareket etütleri fabrika işçisinin her bir adımının önceden planlanmasını ve ne kadar zaman alacağını en ince ayrıntısına kadar hesaplanmasını içermekte ve iş yerinin buna göre örgütlenmesini sağlamaktadır. Ancak bilişim sektörü için böyle bir düzenleme mümkün değildir. Çünkü Mahmut'un da dediği gibi yapılan işlerin ne zaman biteceğine dair her zaman bir belirsizlik bulunmaktadır:

Yani yapabileceğin sürede yapamazsın. Çünkü araya bir sıkıntı girer, bir şey olur. Yani zaten normalde atıyorum üç gün süreceğim işe bir hafta diyorsun zaten. Bunu mecbur demek zorundasın çünkü sıkıntılar olabiliyor. Bir de o bir haftayı da uzatma şeyin var. (Mahmut, 30 yaşında, Yazılım Geliştirici, KOBİ-Remote ve Freelance)

Mahmut, işin ne zaman tamamlanacağını önceden bilinemeyeceğine dikkat çekmektedir. Mahmut, işin ne kadar sürede tamamlanacağına kendisi karar verebilmektedir. Ancak her emekçi, yapacağı işin süresini kendisi belirleyememektedir. Hatta işin ne kadar sürede yapılacağını emekçi tarafından bildirilmesi emekçinin *özerk* bir konuma sahip olduğunu göstermektedir. Ancak, emekçilerin verdiği süreler üzerinde de işverenle pazarlıklar yapılmaktadır. Özellikle işverenin, bilişim sektörünün gayri maddi emek süreçlerinin özelliklerini bilmemesi durumunda, zamanlama konusunda emekçi ve işveren arasında anlaşmazlıklar yaşanmaktadır.

Firmalar arasındaki yüksek rekabet nedeniyle pazara en kısa sürede ürün çıkarma yarışı ve proje planlarının işin gerektirdiği süreler göz önünde bulundurularak yapılmaması, görece artı değeri arttırma baskısı, emekçilerin kısa sürelerde ortaya bir ürün çıkarabilmek için çok yoğun çalışmalarına neden olmaktadır. Taşeron ve fason çalışma ilişkilerinde, firmalar işverenlerden proje alabilmek için işleri kısa sürede düşük maliyetle tamamlayacaklarını beyan etmektedir. Bu durum taşeron ve fason çalışan işçilerin yoğun sömürüsünü beraberinde getirmektedir.

Yapılacak işlerin belirsizlik içermesi ve yapılan işlerde değişikliğe gidilmesi planlanan sürelerde işi tamamlanmamasına neden olabilmektedir. Diğer yandan emekçi yapılan işe hâkim olamamaktadır. Ortaya çıkardığı gayri maddi ürünün kullanılmaması veya ürünü değişen teknolojiye uyum sağlamak için yeniden üretmesi gerekmektedir. Örneğin bir ajansta yazılım geliştirici olarak çalışan Kaan, iş yerinde en büyük sorununu, “Yapacağım işi önceden bilmemek veya bana kimsenin anlatmaması” olarak tanımlamıştır. Kaan, yoğun çalışma temposuna sahip bir şirkette tek yazılım geliştirici olarak çalıştığı için sık sık mesai yaptığından söz etmiştir. Ajansa gelen işlerde, plansız hareket edildiğini, işin nasıl yapılacağını açıklayan bir dokümantasyon olmadığını anlatmıştır. Dolayısıyla bazı durumlarda inisiyatif alıp, kendisi nasıl yapacağına karar vermek zorunda kalmaktadır. Ama sonrasında bu yapılanlar üzerinde değişiklikler istenebilmektedir. Ancak Kaan bu değişiklikleri yapmanın her zaman kolay olmadığını vurgulamaktadır:

Neyse ben biraz da kendim hani işte değerlendirerek şey yaparak yapıyorum işi, bitiyor, teslim ediyorsun, ondan sonra işte çeşitli şeyler çıkabiliyor. Yok, burası şöyle olacaktı, yok burası böyle olacaktı. Ve bunu şey olarak düşünebiliyorlar hani bir tasarım gibi hemen aç photoshop'u iki dakikada değiştir, gibi düşünebiliyor. Ama yani ben orada o yapıyı kurmamışım, o veriyi veritabanına almamışım belki senin dediğin şeyi, işte ilk başta o şeyi kurmamışım. Yani benim onu değiştirmem demek işte gidip önce veritabanında ekleme veya çıkarma yapmam demek, gidip kod tarafında ekleme veya çıkarma yapmam demek, admin (yönetici) tarafında kodları tekrar düzeltmem gerek. (Kaan, 26 yaşında, Yazılım Geliştirici, KOBİ)

Kaan, işi teslim ettikten sonra gelen değişiklik taleplerini yapmanın zorluğundan söz etmektedir. Ajans müşterileri, ortaya maddi bir ürün çıkmadığı ve

üretim süreci de maddi bir süreç olmadığı için ürün üzerinde kolaylıkla değişiklik yapılabileceğini düşünmektedir. Bu da Kaan'ın yapacağı işe kısa bir süre verilmesi sonucunu doğurmakta, üstünde zaman baskısı yaratmaktadır. Ancak Kaan, üretim sürecinde bu değişikliği yapmanın her zaman kolay olmadığını dikkat çekmektedir.

Yoğun çalışma temposu içinde katılımcıların bazıları işverenin işe geç gelmelerine izin verdiğini vurgulamıştır. Bu noktada emekçiler ve işverenler arasında esnekliğe dair yazılı olmayan bir anlaşma olduğu görülmektedir. Ancak bu iki tarafında aynı ölçüde kazandığı dengeli bir anlaşma değildir. Çünkü işe biraz geç gitme karşılığında emekçiler 7/24 erişilebilir olmayı taahhüt etmektedir. Bu nedenle de dengeli bir anlaşma olmamaktadır. Katılımcılardan Çetin, mesaiye yarım saat geç kaldığında yöneticisinin bunu sorun etmediğini; ancak biraz geç kalmasının hoş görülmesi karşılığında haftasonları çalıştığını belirtmektedir:

Çalışma saatleri. Tek esneklik bu. Çalışma saatleri. Esneklikten kasıt esnek çalışma saatlerine sahip olur ya böyle iş ilanlarında. Orada ne demek? Hafta sonu çalıştırılmaz seni demek. Benim şu, ya bana çok karışılmasın. Ben bunu isterim. Bana karışılmasın. Ben sabah 9'da geldiğim zaman dün de 9'da gelmiştin denmesin. Ama hafta sonu çalışırken de ben de onlara ya ben hafta sonu çalıştım artık yeter, pazartesi işe gelmicem, demem. Öyle bir lüksüm yok. Bunu seviyorum ben. Yani aklıma bir şey gelir hafta sonu çıkarım, birazdan yapcam mesela. Açcam ben kod yazcam bu röportaj bittikten sonra. Seviyorum çünkü ben. İstedğim zaman yaparım. Aç, işte akşam televizyon izlerken ya aklıma bir şey geldi ya şunu şöyle yapsam mı acaba bir deneyeyim, yaparım yani. Esneklik, esneklikten kastım bu. (Çetin, 32 yaşında, Yazılım Geliştirici, Uluslararası Kurumsal Firma)

Çetin, işverene hafta sonu çalıştığı için pazartesi günü gelemeyeceğini söyleme “lüksü” olmadığını anlatmaktadır. Çünkü, karşılığında Çetin işe yarım saat geç kaldığında işveren, buna Çetin'in deyimiyle “karışmamaktadır”. Diğer yandan, Çetin'in anlattıkları işin ve özel hayatın ne kadar iç içe geçtiğini de göstermektedir. Çetin, televizyon izlerken aklına bir şey gelince denediğini, bunu da işini sevdiği için yaptığını belirtmekte; bu durumu da esneklik olarak nitelendirmektedir.

Freelance veya remote çalışma, çalışma zamanı düşünüldüğünde diğer istihdam biçimlerine göre daha “esnek” görünmektedir. Bu bağlamda, hangi saatlerde

çalışılacağı konusunda emekçinin tercihinin belirleyici olduğu düşünülmektedir. Ancak aşağıdaki alıntı, evden çalışmanın ofiste çalışmaktan çok da farklı olmadığını gözler önüne sermektedir:

Yani 5'ten önce ben nezaketen ona işin bittiğini söyleyemem, 5'ten sonra da o bana nezaketen olduğunu söyleyemez. (Mahmut, 30 yaşında, Yazılım Geliştirici, KOBİ-Remote ve Freelance)

Evden çalışan Mahmut, ofiste çalışıyormuş gibi saat 5'e kadar mesai yaptığına dikkat çekmektedir. Ancak Mahmut'un çoğu evden çalışan emekçiye göre avantajı saat 5'ten sonra çalışmaya devam etmemesidir. Mahmut, bu durumu, bir işçi ve işveren ilişkisi olarak görmemekte, bu yazılı olmayan anlaşmanın *nezaket* kurallarından kaynaklandığını ifade etmektedir.

Katılımcıların anlatılarında görüldüğü gibi sektörde sıklıkla fazla mesai yapılmaktadır. Çalışma zamanının esnek olmasının emekçiyi özgürleştirmekten çok, her an her yerden çalışma imkânı sunmasıyla, sömürüyü arttırdığı görülmektedir. Her an her yerde işle ilgilenmeleri gerekebileceği için çalışanlar buna uygun hareket etmeye çalışmaktadır. Herhangi bir sorun olduğunda hemen müdahale edebilmek için hafta sonu dışarı çıktıklarında veya tatile giderken taşınabilir bilgisayarlarını yanlarına aldıklarını sıkça dile getirmişlerdir. Uzun çalışma saatleri nedeniyle çalışma zamanının esnemesi mekânın esnemesini de beraberinde getirmektedir. Bir sonraki bölümde, çalışma mekânının esnekleşmesinin ne anlamlara geldiği ve mekânın ne şekilde esneyebildiği katılımcıların anlatılarından örneklerle destekleyerek tartışılmaktadır.

3.2.3. Çalışma Mekânının Esnekliği

Bilişim sektöründe gayri maddi emek, üretim için fiziksel bir mekâna ihtiyaç duymamaktadır. Çünkü söz konusu emeğin esnekleşmesinin yanı sıra mekân da esnekleşmiştir (Özmkas, 2015, s. 14). Görüşmelerde, tam zamanlı ve yarı zamanlı olarak çalışan katılımcıların bazıları fiziksel olarak sözleşme yaptıkları firmada çalışırken bazıları da bu firma tarafından başka firmaya kiralanma şeklinde "taşeron" olarak istihdam edildiklerini aktarmışlardır. Emekçiler, aylık, yıllık gibi uzun dönemler veya haftalık, günlük gibi kısa dönemler için taşeron firma tarafından işverene

kiralanabilmektedir. Bu emekçiler, bazen haftanın bir günü bir yerde diğer günü başka bir yerde, bazen de başka şehirde veya ülkeden çalışabilmektedir.

Remote ve freelance emekçiler, ofis dışında kendi seçtikleri -ev, kafe veya ortak çalışma alanları gibi- bir yerde çalışmaktadırlar. İşin ofis sınırları dışına, özel alana taşınması çalışanın zaman mefhumunu da etkilemektedir. İş zamanının boş zamandan ayrışması zorlaşmaktadır (Lazzarato, 2005, s. 233). Katılımcılardan Hazal'ın işvereni, haftada bir gün evden çalışmasına izin vermektedir. Hazal, evde çalıştığı zamanlarda, mesainin bittiğini fark etmediğini aktarmaktadır:

Evden çalışırken kendimi kaptırıp 8 saatten fazla çalışıyorum. Ortada bir sorun varsa kafamda duracağına bitireyim, diye düşünüyorum. Konfor olarak da ev konforunda olduğum için kesip sosyal hayatıma dönmüyorum eğer çok cezbedici bir sosyal hayatım yoksa. Dolayısıyla evden, ne zaman en fazla, fazla mesai yaptım? Evden, geçen ay yaptım. Evde çalışıyor olduğum için o sırada. Ama iş yerinde 8 saatten fazla kalmıyorum. (Hazal, 30 yaşında, Veri Ambarı Uzmanı, Kurumsal Firma)

Hazal, evden çalıştığında “kendini kaptırıp” mesai saatinden sonra da çalışmaya devam etmektedir. Hazal'ın aktardıkları, işin özel alana esnemesinin iş ve özel yaşam arasında sınır çizmeyi de güçleştirdiğini göstermektedir.

Çalışma mekânının esnekliği, emekçinin istediği yerden çalışması anlamına gelmektedir. Ancak emekçiler, çalışma mekânını seçseler bile, emek süreci üzerinde kontrole sahip olamamaktadır. Çünkü taşınabilir bilgisayarlar, akıllı telefonlar, anlık mesajlaşma uygulamaları ile iş hayatın her alanına yayılmaktadır. Çalışanların günlük rutini de dönüşmekte ve dijitalleşmektedir (Pehlivanlı-Kadayıfçı, 2015b, s. 69). Örneğin, remote çalışan bir katılımcı her sabah patronunun ona Skype'dan mesaj attığını ve onun da cevapladığını, böyle bir rutinleri olduğunu aktarmıştır. Bu örnekte görüldüğü gibi çalışan ofiste olmasa da, şirketler çalışanları denetlemek için anlık mesajlaşma uygulamalarından yazışma, e-mail atma, çalışma zamanını ölçen bilgisayar programları kullanımı gibi çeşitli kontrol stratejileri kullanmaktadır. Sennett'in (2012, s. 59) de vurguladığı gibi, mekânın esnekleşmesi evden çalışma söz konusu olduğunda “yeni rejimin vardığı en uç ada” olarak karşımıza çıkmaktadır. İş fiziksel olarak merkezden yönetilmemekteyse de, iktidar daha dolaysız bir hale gelmiştir. İş özel alana

girmekte, özel alanı işgal etmektedir. Mekânın esnekleşmesi, iktidarın da özel alana yayılmasını beraberinde getirmektedir. İşle birlikte kontrol ve denetim teknikleri de evin içine girmektedir. Söz konusu denetim yöntemleri Bölüm 3.5'te "Denetim" başlığı altında ele alınmaktadır.

Bilişim sektöründe sermaye, diğer sanayi dallarında olduğu gibi düşük emek maliyetleri nedeniyle gelişmekte olan ülkelerdeki emek gücünü istihdam etmeyi tercih etmektedir. Özellikle yazılım alanında emek gücü kiralama uygulamaları çok yaygındır. Günümüzde Hindistan, düşük emek maliyetleri nedeniyle tercih edilen bir ülke olarak öne çıkmaktadır (Dossani ve Kenney, 2007, s. 777'den aktaran Fuchs, 2015, s.302). Fuchs (2015, s. 301), farklı zaman dilimlerinin bilişim alanında faaliyet gösteren şirketlerin "küresel olarak yayılmış teşekküller haline gelebileceği, emeğin günün 24 saati boyunca işleyebileceği şekilde" entegre olduklarına dikkat çekmektedir. Örneğin Hindistanlı bir programcı, ABD'de gün sona erdiğinde ve istenen değişiklikler iletildiğinde -aradaki zaman farkından dolayı- Hindistan'da mesai saatleri içerisinde sorunları çözebilmekte ve ABD'liler ertesi gün ofise gittiklerinde istediklerinin tamamlanmış olduğunu görebilmektedir (Aneesh, 2006, s. 84'den aktaran Fuchs, 2015, s.301).

Yapılan görüşmelerde bazı uluslararası firmaların ucuz emek gücü istihdam etme stratejileri doğrultusunda Ortadoğu ve Orta Asya'daki faaliyetleri koordine ettikleri bir merkez olarak Türkiye'de ofis açtıkları görülmüştür. Türkiye, coğrafi konumu nedeniyle Ortadoğu ve Orta Asya'daki ülkelerle hızlı iletişim kurma ve gerekli durumlarda Türkiye'deki emekçileri bu ülkelere hizmet sunmak için kiralama avantajı sunmaktadır. Fuchs'un (2015, s. 301) Hindistan üzerinden verdiği örnekte olduğu gibi farklı zaman dilimlerinde işin devamlılığının sağlanması açısından da Türkiye tercih edilmektedir. Türkiyeli emekçiler de bu şekilde *sanal yedek işgücü ordusunda* yer almaktadır. Merkezi İngiltere'de olan bir danışmanlık firmasının Türkiye'de yeni açılan ofisinde çalışan Pınar, işverenin Türkiye'de de bir ofis açmasının nedenlerini şöyle açıklamaktadır:

Bana söylediği, saat farkını da biraz kullanmak istiyorum dedi, şirket sahibi. Şimdi bizim İngiltere ile 3 saat farkımız var. Onlar bizden 3 saat gerideler. Hindistan bizden 2 saat ileri, 2,5 saat

ileride, bu da başka bir zone'da (dilimde). O yüzden bunu da kullanmak istiyorum, dedi yani. (...) Çalışan, 24 saat çalışacak bir sistem kurulmaya çalışacak, yani olacak aslında, yaşayan bir sistem olacak. (Pınar, 38 yaşında, İş Çözümleri Yöneticisi, Uluslararası Orta Ölçekli Firma)

Pınar, çalıştığı firmanın yazılım geliştirme işlerinin Hindistan'da yapıldığını aktarmıştır. Hindistan'da geliştirilen yazılımlar, İngiltere'deki firmalara satılmaktadır. İşverenin hedefi, Türkiye'de de yazılım geliştirme işlerinin yapılmasıdır. Türkiyeli emekçilerin *sanal göçüyle*, üretim süreci hem Türkiye'den, hem de Hindistan'dan yürütülerek tamamlanacaktır. Hindistan ve Türkiye'nin İngiltere'ye göre daha ileri saat dilimlerinde olması, işin bu ülkelerde yapılıp İngiltere'de mesai başladığında teslim edilmesini sağlamaktadır. Pınar'ın deyişiyle, "24 saat çalışacak bir sistem" kurulması istenmektedir. Mekân, Türkiye, Hindistan ve İngiltere olmak üzere üç farklı ülkeyi de kapsayacak şekilde esnemektedir. İletişim teknolojilerinin sunduğu imkânlarla mekânsal engeller aşılmakta; mekân, zaman aracılığıyla ortadan kalkmaktadır (Harvey, 2014, s. 271). Diğer yandan, Hardt ve Negri'nin (2003, s. 309) sözünü ettiği gibi üretimin parçalanmasına karşılık denetimin merkezileşmesi söz konusu olmaktadır. Üretimin Türkiye ve Hindistan olmak üzere iki farklı coğrafyada gerçekleştirilmesi, denetimin İngiltere'den yani tek bir merkezden yürütülmesiyle dengelenmektedir.

Zamanın ve mekânın esnekleşmesi emekçileri her an her yerde çalışmak zorunda bırakmaktadır. Katılımcılardan Levent'in ifade ettiği gibi, çalışan ofisten ayrılrsa da iş ofis sınırlarını aşmakta ve beyinde devam etmektedir:

(İşi) mesai saatinde de düşünüyorsun, mesai saatinden sonra da. Zaten çünkü iş, sizin aklınızda bitiyor. Mesai bitse de normal iş bitmeyebiliyor. Çünkü beyninizde her şey devam ediyor. (Levent, 30 yaşında, Yazılım Mimarı, Start-up)

Levent "beyninizde her şey devam ediyor" derken işin zaman ve mekân sınırlarını da aştığına dikkat çekmektedir. Sermaye açısından bakıldığında, artı değer üretiminin de ofis ve mesai saatleriyle sınırlı olmadığı görülmektedir. Bu nedenle de emek zamanının sadece iş yerinde geçen süreyle ölçülmesi anlamlı kriterler olmamaktadır. Emekçinin yaşam zamanı, emek zaman ile özdeşleşmiştir. Bu da emekçilerin kendilerini ve çevrelerini esnek tutmaya itmektedir.

3.2.4. Kendini ve İş Çevreni Esnek Tutmak

Lazzarato (2013, s. 57) neoliberal dönemde girişim toplumunda “kendisinin girişimcisi” haline getirilmiş bir özne şekillendirilmesi hedeflendiğini öne sürmektedir. Hâkim girişimcilik kültürü, bireyleri *muhtemel avantajların* peşinde koşmaya yönlendirerek, bir yandan da pazar için gerekli olan insan sermayesini geliştirmeye itmektedir. Girişimci bireyler, muhtemel avantajları yakalamak için sürekli tetikte beklemekte ve fırsat kollamaktadır. Sosyal ağlardaki arkadaşlar, birbirlerinin “sermayesi” olmakta ve birbirlerine “yatırım yapmak” olağanlaşmaktadır. Muhtemel avantajları yakalamak isteyen girişimci birey, “hem kendisini hem de çevresini olabildiğince esnek” tutmaya çalışmaktadır (Özmkas, 2015, s. 23, 25).

Emek gücünün yeniden üretimi sadece beslenme, barınma, giyinme, çocuk yetiştirme ve eğitim gibi alanlarla sınırlı değildir. Üretim süreci için gerekli bilgi ve yeterlilik için vasıfların da yeniden üretimi gerekmektedir. İşin iş yeriyle bağlantısının kopması yeniden üretim süreçlerini etkilemektedir. Althusser’in (2011, s. 156-158) de öne sürdüğü gibi, vasıfların yeniden üretimi gitgide üretim süreci içinde eğitim olarak değil, daha çok üretim süreci dışında, kapitalist eğitim sistemi içinde, başka kurum ve kurtelerde olmak üzere işletme dışında gerçekleşmektedir. Katılımcıların görüşmelerde sıkça dile getirdiği, kendilerini esnek tutma çabası olarak nitelendirebileceğimiz “kendini geliştirme” motivasyonu bu bağlamda değerlendirilebilir. Emekçilerin vasıflarını yeniden üretmeleri kendi sorumlulukları olarak görülmektedir. Çalışanın sektördeki yerini koruması ve daha iyi bir yere gelebilmesi için çalışanların kendilerini geliştirmeye büyük önem verdiği görülmüştür. Kendini geliştirmekten vazgeçmenin, kariyerlerinin sonu olacağı, bir anda yeni teknolojilerden uzak düşüp hiçbir şey bilmeyen bir kişi durumuna düşülmesi tehlikesi yarattığı sıklıkla belirtilmiştir. Diğer yandan katılımcıların birçoğunun kendilerini geliştirdiğini düşündükleri faaliyetleri, fazla mesai olarak hatta iş olarak algılamadıkları dikkat çekicidir. Çalışanlar kendilerine yatırım yaptıklarını düşünerek aslında işverenin aradığı esnek çalışan konumuna kendi rızalarıyla katılmaktadırlar. Böylece sermayenin bu esneklikten yararlanmasına farkında olmadan yardımcı olmaktadır.

Katılımcılar, yoğun iş temposu ve kısa sürede işi tamamlama baskısı nedeniyle de çalışanların kendini geliştirmeye zaman ayırması konusunda zorlandıklarını vurgulamışlardır. Diğer yandan çalışanların çalışma ortamına uygun olarak da kendilerini esnek tutmaları beklenmektedir. Örneğin bir start-up firmasında çalışan Levent, bir gün önce yazılmış yeni bir kodu işinde kullanabildiğini ve kimseye sorması gerekmediğini ama bankada çalışan birisi için bunun söz konusu olamayacağını belirtmiştir. Çünkü bankalarda 60'lı, 70'li yıllardan kalma teknolojiler kullanıldığı için çalışandan beklenen yeni bir teknoloji kullanması değil, oradaki sürece ayak uydurması, eski teknolojilerle çalışmayı kabullenmesidir.

Üretim sürecinin belirsizlik içermesi ve son üründe değişiklik istenmesi de çalışanları yaptıkları işleri yarıda bırakmaya, değiştirmeye veya yeniden yapmaya itmektedir. Katılımcılardan Ayşe bu değişimin hem olumsuz hem de olumlu yönlerine değinmektedir:

Yani gündem çok çabuk değişiyor yani özellikle bu transformasyon (dönüşüm) sürecinde çok çok fazla yaşadık bunu. Yapıyorsunuz, yapıyorsunuz, yapıyorsunuz bir toplantıya giriyorsunuz bütün kararlar değişip yaptığınız her şeyi silip en baştan yapmanıza ya da tam tersini yapmanızı gerektiren koşu(ller), durumlar oluyor. Tabii bunlar şey, can sıkıyor. Ay ben bunun için çok uğraşmışım, hani, çöp mü oldu şimdi dediğimiz noktalar oluyor ama birazcık da dinamizm de katıyor yani. Bu değişikliklere hızlı adapte olma ya da geliştirdi aslında yani hani tamam dün dündü, bugün bugün deyip de bakabiliriz olaya da. Yani artısı da var eksisi de var aslında. (Ayşe, 33 yaşında, İş Analisti, Kurumsal Firma)

Ayşe, firmalarının bir dönüşüm sürecinde olduğunu aktarmaktadır. Bu süreçte üretim sürecinde sık sık değişikliklere gidildiği, ortaya çıkan ürünlerin hiç kullanılmadığı ve Ayşe'nin deyimiyle "çöp" olduğu durumlar olmuştur. Ayşe, bir yandan bu durumun olumsuz yönüne vurgu yapmakta bir yandan da değişikliklere hızla adapte olmayı sağladığı yani çalışanları daha esnek kıldığı için olumlu bir gelişme olarak yorumlamaktadır. Murat ise emekçinin kendini esnek tutmasının olumsuz yönüne vurgu yapmaktadır:

Bir şeye bağlı değilsin. Bu kadar bağ yergisi yalnızlaşmaya da yol açıyor. Evet, eskisi gibi bir yerde yirmi yıl çalışmıyorsun ama belki o da o kadar iyi değildi. Ama işte bir sene orada, bir sene burada

yurt dışına git, oraya git. Bir bağ kurmamız lazım bizim. Buna ihtiyacımız var. Bunun eksikliğini hissediyoruz yani. Böyle bir esneklik var bir yandan. (Murat, 32 yaşında, Yazılım Geliştirici, KOBİ)

Murat, refah devletinin uzun yıllar boyunca aynı iş yerinde çalışan işçisinin artık yok olduğuna dikkat çekmektedir. Sektördeki emekçiler, sıklıkla iş değiştirmektedir. Bu durum bağ kurmayı güçleştirmektedir.

Görüşmelerde, bireylerin emek piyasasında tutunmak için kendilerini esnek tutmaları gerektiği kadar iş çevrelerini de esnek tutmaları gerektiği pek çok katılımcı tarafından dile getirilmiştir. TÜBİDER (2017, s. 2) tarafından bilişim alanında çalışmak isteyen öğrencilere bilgi vermek için yayımlanan “Bilişim Sektörü Derneği Bilişim Teknolojileri Meslek Seçimi ve Ücretler Araştırması” raporunda “Hayatın bir ağdan ibarettir” başlığı altında aşağıdaki alıntı yer almaktadır:

Elinizi uzattığınızda sizin gibi düşünen ya da size değer katabilecek kişilere ulaşabilmelisiniz. Bunun için öncelikle doğru havuzda olduğunuzdan emin ol. Çalışmak istediğiniz alanın en iyilerine ulaşmaya çalışmalısınız. Onların tecrübelerinden faydalanmalı ve kendi yol haritanızı çizmelisiniz. Çevrendeki insanlar sana farklılık katabilmeli ve sen de parçası olduğun ağdaki elemanlara bir değer katabilmelisin.

Görüldüğü gibi, bireyin kendisine değer katabileceği yani sermayesini geliştirebileceği bir ağ içerisinde “doğru havuzda” yer alması önerilmektedir. Alanın en iyileri örnek alınmalı ve karşılıklı olarak bireyler birbirlerine değer katmalıdır. Bu söylem, bireylerin *kendi kendilerinin girişimcisi* olmasını destekleyen neoliberal ilkelerle uyumludur. Devletin istihdam ve eğitim politikalarından söz edilmemekte, emek pazarında istihdam edilebilirlik bireysel bir uğraş alanı olarak görülmektedir. Emekçilerin bir işte çalışmaları sadece kendi kişisel çabalarına bağlanmakta, iş çevrelerini ve kendilerini esnek tutmaları beklenmektedir. Hayatın bir ağdan ibaret olduğu belirtilse de, söz konusu ağ, devlet, işçi-işveren arasındaki ilişkileri gizlemektedir. Görüşmelerde de katılımcılar, iş çevrelerini esnek tutmalarının önemine sıkça dikkat çekmişlerdir. Sektör çalışanları sıkça iş değiştirdikleri için iş çevrelerini esnek tutmalarının ve bu sayede çevrelerindeki iş fırsatlarından haberdar olmalarının önem taşıdığını belirtmişlerdir. Özellikle freelance çalışanların işi kendi çevrelerinden

veya iş çevrelerinin yönlendirdikleri kişilerden aldıklarını vurgulamışlardır. Bu açıdan da iş yaratması açısından bir çevreye sahip olmak hedeflenmektedir. Freelance çalışan Mehmet, çevreyi esnek tutmanın ne anlama geldiğini aktarmaktadır:

Yani benim ilk öğrendiğim, ilk yaptığım şey genelde çevreyi geniş tutmak veya çevremdeki insanları yani çevremdeki daha fazla insanı tanıyabilmek ya da daha kaliteli insanlarla vakit geçirebilmeye yönelik hep şeyim oldu, eylemim oldu. Bu da bana şeyi getirdi, hem iş getiriyor hem de güzel insanlarla güzel vakitler geçirebiliyorsunuz. Güzel organizasyonlara gidebiliyorsunuz. Çevrenizin sağlam olması lazım, kaliteli networke (ağa/çevreye) sahip olmanız lazım. İnsanların size güvenebiliyor olması lazım ki iş göndersinler. (Mehmet, 30 yaşında, Yazılım Geliştirici, Freelance)

Mehmet, iş çevresini esnek tutmaya önem verdiğini aktarmaktadır. İş çevresinden aldığı için ona iş getirebilecek kişilerle iletişim kurmaya çabalamaktadır. TÜBİDER (2017, s. 2) raporunda vurgulandığı gibi Mehmet için de hayat, aslında bir ağdan ibarettir.

Bu bölümde sözü edildiği gibi emeğin çeşitli boyutlarda esnekleşmesi nedeniyle, geleneksel değer teorilerinde olduğu gibi emeğin ölçümünde emek zamanının baz alınması doğru bir yaklaşım olmamaktadır. Emek zamanının sadece iş yerinde geçen süreyle, yazılan kod satırıyla, üretilen doküman sayfasıyla ölçülmesi anlamlı kriterler değildir. Emek, belli bir mekân ve zaman aralığında üretilmemektedir. Emek, artık sürekli bir etkinliktir (Özmaç, 2015, s. 17-18). Öte yandan, katılımcıların, bilişim sektöründeki işlerin her an her yerden çalışmayı zorunlu kılan, hayatlarını masseden, kendilerini ve çevrelerini esnek tutmaya iten, istihdamı esnekletiren doğasına rıza gösterdikleri görülmektedir. 3.6 “Rıza Üretimi” başlığı altında bilişim sektöründe rıza üretiminin bileşenleri incelenmektedir.

3.3. VASIFSIZLAŞMA

Sermaye, vasfı artı değer üretimi için gerekli olan bilgi ve beceri olarak görmektedir. Ancak vasıf, Yücesan-Özdemir’in (2014, s. 110-111) de belirttiği gibi sadece bilgi ve beceriyle sınırlı değildir; işçinin işin bütününe kavrayabilmesini ve işi üzerinde denetimi/takdir yetkisi olmasını da içermektedir. Braverman, tekeli

kapitalizm döneminde bilimsel yönetim ilkelerinin uygulanması ve tasarım/uygulama işlevlerinin birbirinden ayrılmasının yanı sıra, emek sürecinin bilgilerinden koparılmasıyla işçilerin vasıfsızlaştığına dikkat çekmektedir. Kapitalist iş bölümünde işçi, üretim sürecinin küçük bir alt bölümünden sorumlu olduğu için bütünsel olarak sürece hâkim değildir, tasarlama ve uygulama birbirinden ayrılmıştır. İşçi sadece kendisine verilen alt faaliyetle uğraştığı ve ondan sorumlu tutulduğu için sürecin bütününe planlanmasına katılması hem gerekli değildir hem de mümkün olamamaktadır (Savran, 2014, s.128). “Emek gücünün en basit öğelerine parçalanması”yla işçiler emek sürecinin bilgisini ve emek süreci üstündeki denetimlerini yitirmişlerdir (Braverman, 2008, s. 103). Üretim birimleri uzaktan “beyin tarafından izlenen, düzenlenen ve denetlenen bir el gibi” çalışmaktadır (Braverman, 2008, s. 136).

Baggage ilkesi, iş bölümüyle işin çeşitli parçalara ayrılarak işlerin çoğunun vasıfsız emek tarafından gerçekleştirilebileceğini; bu emeğe ödenmesi gereken ücretin de vasıflı işçiye ödenen ücretten düşük olacağına dikkat çekmektedir. İş bölümü, sermaye açısından emek maliyetlerini düşürmeyi sağlamaktadır (Savran, 2014, s. 130). Parçaların gerektirdiği farklı vasıf düzeylerine göre işçi istihdam edilebilir. Örneğin masa üretiminde, sürecin en karmaşık parçasının masanın ayak seviyelerinin ayarlanması, en basit işlemin de masa yüzeyinin zımparalanması olduğunu varsaydığımızda tek başına masa yapma işini üstlenecek bir işçinin ayak seviyelerini ayarlayabilir vasıfta olması gerekmektedir. Masa üretim süreci parçalandığında, masanın ayak ölçülerini ayarlama ve zımparalama işin farklı parçaları olacaktır. Hem vasıflı hem de vasıfsız işçi istihdam edilebilecektir. İşveren, sadece vasıflı işçileri istihdam etmek zorunda kalmayacağı için işin bu şekilde parçalanması sermayedarın kârını arttırmasına yarayacaktır. Braverman’ın (2008, s. 306) sözünü ettiği bilgisayarlaşmanın ilk dönemlerinde analiz ve programlama görevlerinin programcı tarafından yerine getirilmektedir. Bu aşamada programcı vasıflı bir çalışan olarak üretimin bilgisine sahiptir. Ancak analiz ve program yazma görevlerinin iş bölümüyle yapılmasıyla birlikte program yazma vasıfsız bir iş haline gelmiştir. Çünkü kavrama ve uygulama birbirinden ayrılmıştır. Kavrama sistem analistinin alanında kalırken, programcı uygulamadan sorumlu olmuştur.

Üretimin parçalara ayrılması sermaye açısından her zaman kârlılık anlamına gelmemektedir. Özellikle küçük ölçekli bir işletmede üretim sürecinin parçalara ayrılıp farklı kişiler tarafından yürütülmesi maliyetli bir durum yaratmaktadır. Bu nedenle birden fazla görev ve sorumluluk tek bir kişide toplanmaktadır. Bilişim sektöründe faaliyet gösteren KOBİ'leri ve start-up firmaları düşündüğümüzde bilişim emekçileri aynı anda birden fazla görevi yerine getirmekte ve tüm bilişim üretim süreçlerinde yer almaktadır. Yukarıdaki örneğe geri dönersek, masanın ayaklarının takılmasından sorumlu olan işçinin zımparalama hakkında da bilgi sahibi olması istenmektedir. Gerektiğinde –elinde iş olmadığına, zımparacı işten ayrıldığında, ek bir zımparacıya ihtiyaç duyulduğunda- zımparalama sürecinde yer alması için diğer iş ögeleri hakkında da bilgi sahibi olması beklenmektedir. Görüldüğü gibi üretimin parçalara ayrılması veya birleştirilmesi kararında sermayenin tercihi değişebilmektedir. Değişmeyen tutum, sermayenin mümkün olduğunca vasıfsızlaşmayı arttırmaya yönelik gayretidir. Çünkü vasıflı emek gücünün maliyeti vasıfsız emek gücüne göre daha yüksektir. Görüşmelerde katılımcılar, işten ayrılan kıdemli bir personelin yerine işverenlerin daha ucuz emek gücü olarak yeni mezunları istihdam etmeyi tercih ettiğini aktarmışlardır.

KOBİ'lerde ve start-up firmalarda çalışan emekçiler birden fazla üretim sürecinde yer alabilmektedir. Büyük ölçekli kurumsal firmalarda ise çok sayıda emekçi istihdam edildiği için genellikle emekçiler, belli bir üretim sürecinde uzmanlaşmaktadır. Yukarıda sözü edilen üretim süreçleri kendi içlerinde çeşitlenmektedir. Üretim süreçleri işin büyüklüğüne göre uzun veya kısa süreli projeler olarak yürütülmektedir. Yapılacak işlerin boyutuna göre birkaç kişiden veya yüzlerce kişiden oluşan ekipler kurularak işler takım çalışmasıyla yürütülmektedir. Örneğin ilk kez yapılacak bir e-ticaret yazılımının tasarlanması ve kodlanması uzun dönemlik bir proje olabilir. Mevcut bir yazılım varsa bunun farklı müşterilerin ihtiyaçlarına göre değiştirilmesi daha kısa dönemlik bir proje olarak ele alınabilir veya mevcut yazılıma bir eklenti yapılması isteniyorsa bu da kısa sürede tamamlanacak bir talep olarak değerlendirilebilir. Ürünün sıfırdan ortaya konması, mevcut ürünün farklı müşterilerin ihtiyaçlarına göre değiştirilmesi, mevcut üründe değişiklikler yapılması, ürünlerin gündelik işleyişlerinin kontrol edilmesi ve hata durumlarına müdahale edilmesi gibi farklı işler bulunmaktadır. Bütün bu işlerin yanı sıra üretim süreçlerinde ortak aşamalar da bulunmaktadır. Bu aşamalar, ortaya çıkacak

ürünün ne olacağına yönelik çalışmaları içeren analiz, analizden yola çıkarak ürünün nasıl yapılacağına yönelik çalışmaları içeren tasarım, tasarımı temel alarak ürünün hayata geçirilmesini sağlayan aşama olan yazılım/montaj, ortaya çıkan ürünün kontrolü ve kontrolü başarıyla geçmiş ürünün müşteriye sunulacak ortama alınması aşamaları olarak özetlenebilir. Söz konusu aşamaların birbirinden ayrılması, Braverman'ın vasıfsızlaşma tezinde sözünü ettiği kavrama ve uygulamanın birbirinden ayrılmasına denk gelmektedir. Üretim süreci, parçalara ayrıldıkça emekçiler üretimin belli bir parçasında uzmanlaşmakta, süreçlerin bütünü hakkında bilgi sahibi olamamaktadırlar. Bu da emekçilerin kendi ürünlerine yabancılaşmalarına neden olmaktadır.

Bilişim alanında IBM, Microsoft, Apple, Google, Facebook gibi önde gelen firmaları düşündüğümüzde, başlangıçta hepsi az sayıda çalışanın istihdam edildiği start-up'lar olarak faaliyete geçmiştir. Firmaların ölçeklerinin büyümesiyle birlikte, kavrama ve uygulama işlevleri farklı çalışanların görev ve sorumlulukları haline gelmiştir. Sözü edilen firmaları düşündüğümüzde Braverman'ın tezinden farklı olan nokta, yönetimin işin bilgisine zaten sahip olmasıdır. Bu şirketlerin kurucuları, gerek kavrama gerek de uygulama süreçlerinin tümüne hâkimlerdir. Görüşmelerde de katılımcıların bir kısmı yönetici kademesinin işin bilgisine sahip olduğunu aktarmıştır. Bir kısmı ise yönetici kademesinin sektördeki işe hâkim olmadığını belirtmiştir. Ancak karar verme yetkisi sadece yönetici kademesinde yer almamaktadır. Örneğin bilişim sektöründeki gayri maddi üretim etkinliklerini düşündüğümüzde, yazılım mimarı üretimin bilgisine sahip kişi olarak kavrama ve tasarlama aşamalarından sorumludur. Yazılım mimarıyla çalışan, yazılım geliştirici ise mimarın çizdiği sınırlar dâhilinde uygulamadan sorumludur. Bu açıdan bakıldığında yazılım mimarı ve yazılım geliştirici arasındaki iş bölümü, kavrama ve uygulamanın ayrışması anlamına gelmektedir. Mimar pozisyonları karar verici olarak öne çıkmaktadır. Ebru bu durumu şu şekilde aktarmaktadır:

Tasarlanmış bir yapı var, büyük yapı. Onu bir mimar tasarlıyor zaten biz de ona uygun yapıyoruz. Daha altındakiler. Senior developer (kıdemli yazılım geliştirici) da zaten o mimarın yaptığı genel modele uygun yapmak zorunda. (...) Şunu şöyle yapsak diye fikrini veriyorsun ikisi aslında ortaklaşa da yapabiliyor ama asıl karar mimarda, mimardan geliyor. Yani sen kendi kafana göre yapamıyorsun. (Ebru, 32 yaşında, Veri Ambarı Uzmanı, Kurumsal Firma)

Ebru, mimardan gelen tasarıma bağlı kalarak uygulama sürecini yürütmektedir. Üretimin nasıl yapılacağına dair kararı veren mimardır. Ebru'nun ürünü üzerinde karar verme yetkisi yoktur. Sınırlar, mimar tarafından çizilmektedir. Ebru, uygulama için gerekli teknik bilgi ve beceriye sahiptir. Ancak işi üzerinde karar verme yetkisi olmadığı için vasıflı bir çalışan olarak kabul edilemez.

Yücesan-Özdemir (2002, s. 452), sermayenin emek üretkenliğini Fordist dönemde vasıfsız emekle arttırmayı hedeflediğini, kapitalizmin son döneminde ise vasıflı emeği tercih ettiğini öne sürmektedir. Yapılan görüşmelerde özellikle KOBİ ve start-up firmalarda çalışan katılımcıların genellikle görevleri gereği birden fazla aşamadan sorumlu oldukları, büyük ölçekli kurumsal firmalarda çalışanların ise görevinin tek bir aşamayla sınırlı olduğu görülmüştür. Bu açıdan Yücesan-Özdemir'in değerlendirmesinin eksik olduğunu söylemek mümkündür. Çünkü sermaye, emek üretkenliğini arttırmak için sadece vasıflı emeğe değil, vasıfsız emeğe de ihtiyaç duymaktadır. Özellikle büyük ölçekli kurumsal firmalarda çok sayıda emekçinin istihdam edildiği projelerde, önceden tanımlanmış üretim süreçlerine uygun olarak emekçiler sadece kendilerinden isteneni yerine getirmektedir. Katılımcılardan Can, işe alım kriterinin “ne kadar iyi askerse, o kadar iyi çalışan” olduğunu aktarmaktadır:

Ne kadar iyi askerse o kadar iyi çalışan olduğunu düşünüp o şekilde insanlar almışlar. Biz işi verelim sorgusuz sualsiz yapsın. Ve genelde şu anda benim takımındakilerin neredeyse hemen hepsi de taşerondan daha sonra bizim firmaya geçmiş insanlar. (...) Yapacağın bir işi, iş kaleminde olmadığı için yapamıyorsun. Kilitleniyorsun, kalıyorsun. Bu işte insanı çok huzursuz eden ve kendini değersiz hissettiren bir şey. Ben başta çok uğraştım. Şöyle yapayım, böyle yapayım. Sonra anladım ki tüm bu yaptığın şeyler aslında değersiz. Ne sana değer katıyor, ne de karşıdaki bunun kıymetini biliyor. O zaman sen ben dümdüz çalışayım, başımı sallayayım işimi yapayım. Mesai bitince de bitsin istiyorsun. (Can, 29 yaşında, Operasyon Mühendisi, Kurumsal Firma)

Kurumsal bir firmada çalışan Can, işverenin “sorgusuz sualsiz” çalışanları tercih ettiğini aktarmaktadır. Can, istediklerini yapamadığı için kendini değersiz hissetmektedir. Can'ın kendini değersiz hissetmesi emek süreci üzerinde kontrol sahibi olamamasından kaynaklanmaktadır. Ondaki beklenen, sadece kendi görev ve sorumluluklarını “sorgusuz sualsiz” yerine getirmesidir. Can'ın ifadesiyle “dümdüz

çalışması”dır. Bu şekilde emekçi üretim sürecine kendinden bir şey katamamaktadır. Bunun sonucunda da üretici etkinliğine ve ürününe yabancılaşmaktadır.

Çalışılan firma tipine göre de emekçinin sahip olması istenen vasıflar değişmektedir. Emekçi, çalıştığı ortama göre de kendini esnek tutmalıdır. Katılımcılardan Levent bu durumu şöyle aktarmaktadır:

Bankalar 1970 yılından 1960 yılından kalma teknolojileri kullanabilmekteler hala fakat dediğim internet çok hızlı geliyor yani normalde şu an yaptığım işte ben bir gün önce yapılmış yepyeni bir kodu kullanabiliyorum yani bu arada kimseye sormama gerek kalmıyor. Ama bir bankada bunu yapamıyorsunuz. Çünkü kurallar var ve daha çok risk var tabii ki ortada da yani. (...) Böyle şirketlerle görüştüğümde bankalar olsun, telekom şirketleri olsun onların önemli departmanlarında daha çok sizden beklenen şey; sizin bir şeyi yapmanız değil oradaki sürece ayak uydurup o işi yürütmenizi istiyorlar özellikle dediğim oralarda zaten aklınıza eseni yapamazsınız. (Levent, 30 yaşında, Yazılım Mimarı, Start-up)

Levent, bankalar gibi standartlaşmış iş süreçlerine sahip şirketlerde çalışmanın kendisine uygun olmadığını anlatmaktadır. Teknik bilgi ve beceri sahibi olmak ve bunu işte uygulayabilmek, iş üzerinde denetime sahip olabilmek açısından start-up firmada çalışmayı tercih etmiştir. Levent’in ifadesiyle kurumsal firmalarda çalışandan beklenen “oradaki sürece ayak uydurup işi yürütmeniz”dir.

3.2.4. “Kendini ve İş Çevreni Esnek Tutmak: Hayat Bir Ağdan İbarettir” bölümünde çalışanların bilgi ve becerilerini arttırmak için sürekli çabalama içinde olduklarından söz edilmişti. Bu durum vasıfsızlaşma teziyle çelişkili gibi görünebilir. Ancak burada dikkat edilmesi gereken nokta, vasfın sadece bilgi ve becerilerin geliştirilmesiyle sınırlı olmamasıdır. Vasıf bunlara ek olarak emekçinin, işi kavraması ve iş üzerinde denetime sahip olması anlamına da gelmektedir. Dolayısıyla, çalışanların iş çevrelerini ve kendilerini esnek tutmaları sermaye için daha fazla artı değer yaratılması anlamına gelmektedir. Çalışanların sahip olduğu teknik bilgi ve beceri ise onların kavrama ve karar süreçlerinde yer almalarına etkide bulunmamaktadır. Savul (2018, s. 312) çalışmasında, emekçilerin sürekli bilgi ve beceri yenilemek durumunda olduklarına dikkat çekmektedir. Bu nedenle de sermaye tarafından vasıf geliştirme baskısıyla denetim altına alındıklarını, denetimin vasıfsızlaşma üzerinden değil, vasıf

kazanma baskısı üzerinden kurulduğunu ileri sürmektedir. Savul'un sözünü ettiği "vasıf", "sürekli teknik bilgi ve beceri gelişimi" ile sınırlı kalmaktadır. Savul'un (2018, s. 332) çalışmasında vasıfsızlaşmayla ilgili görüşlerine başvurduğu katılımcılardan birisi, Türkiye'deki işgücünün teknoloji üreten konumda olmadığını, "mevcut teknolojiyi takip eden, onu okuyan bir nitelikli işgücü" olduğunu aktarmaktadır. Dolayısıyla da bu emek gücünün elde ettiği teknik bilgiyi uygulamada kullanabilecek ortam bulması bile mümkün olmayabilmektedir.

Bu çalışma kapsamında yapılan görüşmelerde ortaya çıkan görüntü sektördeki emekçilerin vasıfsızlaşma süreciyle karşı karşıya olduklarıdır. Üretim sürecinin ne kadar zaman alacağı, nasıl yapılacağı, planlanacağı gibi iş üzerindeki denetimlerini yitirmişlerdir. Yaptıkları iş herkes tarafından yapılabilecek bir iş olarak nitelendirilmektedir. Sermayenin, özellikle büyük ölçekli işletmelerde kavrama ve uygulama fonksiyonlarını ayırarak kavrama işlerinin küçük bir grupta toplanmasına yönelik organizasyonel yapılar kurduğu görülmüştür. Test uzmanı olarak çalışan Buse, yaptığı işin herkes tarafından yapılabilecek bir iş olduğunu söylemektedir:

Buraya bas, bunu gör, tamam. Test uzmanı olarak senin yapacağın iş bu... Herkes yapabilir. Bana bir şey katmıyordu. (Buse, 25 yaşında, Test Uzmanı, KOBİ)

İşin herkes tarafından yapılabilecek bir iş olması demek, vasıf gerektirmeyen bir iş olması anlamına gelmektedir. Bu durum Buse'nin işini sevmemesine ve üç ay sonra ayrılmasına neden olmuştur.

Katılımcıların çoğu bilişim sektörüyle ilgili bir eğitim alanından mezun olmuşlardır. Ancak bu bölümde anlatıldığı gibi işlerin önemli bir bölümü vasıf gerektirmemektedir. Bu da çalışanların eğitim hayatında öğrendiklerini üretim sürecinde kullanamamalarına neden olmaktadır. Katılımcılardan Can, üniversitede anlatılanların iş hayatından çok farklı olduğunu, bunun da çalışanların panik olmasına neden olduğunu ifade etmektedir:

Üniversitede okurken birçok üniversite bize bir sürü ufuklar anlatıyor. (...) Ama dışarıya bir çıkıyorsun, o üniversitede anlatılan hiçbir şey yok. Müdür sana bir şey söylüyor. Sen mecbur yapıyorsun. Şimdi böyle olunca insanların hepsi şey diyor: Ben

bunun için okumadım. Bunun için okumadım deyip panik oluyor. Huzursuz oluyor daha çok. Çünkü tatmin etmiyor yani. (Can, 29 yaşında, Operasyon Mühendisi, Kurumsal Firma)

Eğitim hayatında öğrendiklerini iş hayatında kullanabileceğini düşünmüş olan Can, operasyon mühendisi olarak çalıştığı firmada taşeron firma çalışanlarının işlerini denetlemektedir. Dolayısıyla yaptığı iş üzerinde bir kavrama veya karar verme yetisine sahip değildir. Üniversitede öğrendiği teknik bilgi ve beceriyi de üretim sürecinde kullanabileceği bir görevi yoktur. Dolayısıyla Can'ın yaptığı iş herhangi bir vasıf gerektirmemektedir. Can bu durumda pek çok çalışan olduğunu aktarmaktadır. Müdür ne derse mecbur yapılmakta, üniversitede öğrenilenler kullanılmamaktadır.

Kavrama ve uygulama sadece emekçiler arasında firma düzeyinde değil, firmalar arasında taşeron ve fason istihdam şeklinde ve/veya uluslararası ölçekte ayrılmış durumdadır. Wallerstein'in merkez-çevre ayrımı, bilişim sektöründeki uluslararası iş bölümünde de karşımıza çıkmaktadır. Çalışmanın 1.7. "Dünyada ve Türkiye'de Bilişim Sektörü" bölümünde yer alan Nick Dyer-Witheford'un (2010, s. 491) yazılım alanında uluslararası iş bölümünü örneğinde bu durum açıkça görülmektedir. Kavrama fonksiyonlarını yürütmek için merkez ülkelerde az sayıda vasıflı emek gücü istihdam edilirken uygulama fonksiyonları çevre ülkelerde çok sayıdaki vasıfsız emek gücü tarafından yerine getirilmektedir.

Bilişim sektörüne bakıldığında emekçinin vasıfsızlaştırılmasına yönelik güçlü bir eğilimden söz etmek mümkündür. Ancak bu eğilim firmadan firmaya, emekçinin meslek alanına göre farklılıklar göstermektedir. Bu açıdan Burawoy'un, Braverman'ın tasarım ve uygulamanın ayrılmasını kapitalizmin dönemlere ayrılmasıyla ilişkilendirmesi konusundaki eleştirisi haklı görünmektedir. Çünkü Braverman, 19. yüzyıl kapitalizmini uygulama ve tasarımı birleştiren zanaatkâr işçisine dayanan bir dönem olarak görmüş; 20. yüzyılı ise vasfın tümüyle kayb olduğu bir dönem olarak değerlendirmiştir. Engels'in 19 yüzyılda İngiltere'de yaptığı alan çalışmasında da ortaya koyduğu gibi bu dönemde zanaatkârlar dışında az sayıda işçinin işi üzerinde ciddi biçimde hâkimiyeti olduğu bilinmektedir (Burawoy, 2015, s. 80-82). Bu araştırma da göstermektedir ki, bilişim emekçileri arasında da tasarım ve uygulama üzerinde büyük

ölçüde hâkimiyete sahip az sayıda emekçi olduğu gibi çoğu emekçiden bu hâkimiyet sistematik bir şekilde alınmaktadır.

3.4. GÜVENCESİZLİK

Güvencesizlik, sadece üretim sürecine özgü bir durum değildir. Yaşamın her alanında karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle güvencesizliği üretim süreciyle sınırlı olmayan, yaşamın tümüne nükseden ve işçi sınıfınca deneyimlenen bir olgu olarak düşünmek gerekmektedir (Hacısalıhoğlu, 2015, s. 245). Özellikle bilişim emekçileri için güvencesizlik söz konusu olduğunda bunun üretim süreciyle sınırlı olmadığı daha da net görülmektedir. Çünkü işin hayatın her alanına yayılması beraberinde güvencesizliğin de yaşamın tümüne yayılmasını getirmektedir.

Savul (2017, s. 194), özellikle yazılım alanında gayri maddi üretim süreçlerinde rol alan emekçilerin hem kendi sektörleri içinde hem de diğer sektörlerle göre yüksek ücret avantajına ve güvenceli koşullara sahip olduklarını belirtmiştir. Bu çalışma kapsamında yapılan görüşmelerde ise yazılım alanında çalışan tüm emekçiler için böyle bir genelleme yapılamayacağı sadece bazı emekçilerin görece yüksek ücretlere sahip güvenceli koşullarda çalıştıkları gözlemlenmiştir. Çünkü kurumsal olmayan, küçük ölçekli firmalarda çalışanlar başta yazılım geliştirme olmak üzere aynı anda birden fazla sorumluluğu üstlenmekte ve çok düşük ücretlerle ve güvencesiz koşullarla çalıştırılmaktadırlar. Savul'un yazılım alanında çalışanlar için böyle bir genelleme yapmasını, araştırmasının üniversite kampüsünde yer alan firmalarla sınırlı olmasına bağlamak mümkün gözükmemektedir.

Bilişim sektöründe diğer sektörlerle göre daha fazla iş imkânı olduğu katılımcıların büyük bir çoğunluğu tarafından aktarılmıştır. Bu açıdan bakıldığında işsizlik bir güvencesizlik yaratmıyor gibi görünse de “yedek işgücü ordusu” tehdidi, “iş güvencesinin olmayışı/gelecek üzerinde irade sahibi olmayı sağlayamayacak biçimde olması”, “iş tanımlarının belirsizliği” gibi çeşitli durumlar çalışanların güvencesiz konumunu güçlendirmektedir (Hacısalıhoğlu, 2015, s. 245). Bunlara ek olarak esnekliğin getirdiği güvencesizlik, “sıfırlanmak”, emeğin görünmezliği ve yaşın

getirdiği güvencesizlik gibi durumlar da emekçilerin karşı karşıya olduğu temel güvencesizlik alanları olarak karşımıza çıkmaktadır.

3.4.1. Yedek İşgücü Ordusu

Katılımcılar tarafından diğer sektörlere göre bilişim sektöründe daha fazla iş imkânı olduğu aktarılmıştır. Ancak bu işler her zaman güvenceli işler olmamaktadır. Örneğin bazı iş tanımları sadece birkaç firmada geçerlidir. Dolayısıyla emekçilerin geçiş yapabilecekleri firma sayısı sınırlı olabilmektedir. Bu durum, emekçilerin gelecek üzerinde irade sahibi olmalarını etkilemektedir. Piyasada iş bulmaları zor olacağı için mevcut konumlarını korumak için yoğun çaba harcamaları gerekmektedir. Sektörde taşeron çalışmanın yaygın olması nedeniyle de kadrolu emekçiler taşeronları “yedek işgücü ordusu” olarak görmekte ve tehdit unsuru olarak algılamaktadır. İş tanımı Türkiye’de sadece üç firmada geçerli olan Can, çok sayıda taşeron çalışan olduğundan söz etmektedir:

Bu sektörde, yani bu iş tanımının olduğu Türkiye’de sadece üç tane firma var. Herkes de birbirini tanıyor. Bu üçüne karşılık aşağıda çok fazla taşeron var. Doğal olarak sen zaten buradan gidersen, gidebileceğin iki tane firma var. Onun dışında senin geldiğin yere gelmek isteyen bir sürü taşeron çalışanı var. O yüzden biraz aslında burada yani talep daha fazla arza göre. O yüzden de biraz işimiz kıymetli aslında bulunduğumuz yer. Kolayca vazgeçebileceğimiz bir noktada değil iş konumda. O yüzden de bu durum biraz şey diğer bilişim sektörüne göre, yazılımcılara göre biraz daha farklı bu noktada. Bu yüzden insanlar biraz işini mecburen yapıyor. (Can, 29 yaşında, Operasyon Mühendisi, Kurumsal Firma)

Can’ın aktardıkları bilişim sektöründe de emekçiler açısından taşeronun bir tehdit unsuru olarak algılandığını göstermektedir. Çünkü Can’ın çalıştığı alanda çok sayıda taşeron çalışan istihdam edilmektedir. Bunun yanı sıra, Can’ın çalıştığı alanın özgüllüğü nedeniyle kendi iş tanımının geçerli olduğu üç firma vardır. Bu sınırlama ise Can’ın yedek işgücü ordusu tehdidini daha çok hissetmesine neden olmaktadır. Can, kendi durumunun yazılım geliştiricilerden farklı olduğuna da dikkat çekmektedir. Yazılım geliştirici pozisyonlarına daha fazla talep olduğu için yazılım alanında çalışan emekçiler daha kolay iş bulabilmektedir. Buna karşın Can operasyon mühendisi olarak işinden kolayca vazgeçemeyeceğine dikkat çekmektedir. Bu da emekçilerin

güvencesizliğin farklı boyutlarını deneyimlediklerini göstermektedir. Çalışılan meslek alanına göre maruz kalınan güvencesizlik değişebilmektedir.

3.4.2. Esnekliğin Getirdiği Güvencesizlik

Uca'ya (2016, s. 99) göre, maddi olmayan emeğin güvencesi “uyum, değişimi sezme ve hazır olmaya” dayanmaktadır. Esneklik olarak özetleyebileceğimiz bu durum, çalışmanın 3.2. bölümünde esnek istihdam, zaman ve mekânın esnekleşmesi, çalışanın kendisini ve iş çevresini esnek tutması boyutları üzerinden incelenmişti. İstihdamın zaman ve mekân boyutlarında uygulanan esneklik, güvencesizliği de beraberinde getirmekte, buna karşılık çalışanlar kendilerini ve iş çevrelerini esnek tutmaya çalışarak bu koşullara adapte olmaya çalışmaktadır.

Teknolojinin iletişimi ve denetimi uzaktan sürdürmeye imkân sunması üretimin mekândan bağımsızlaşmasını sağlamakta, sermayeyi mekânsal sınırlamadan kurtarmaktadır. Sermaye kolaylıkla üretimi daha düşük maliyetle gerçekleştirebileceği coğrafyalara taşıyabilmektedir. Bilişim sektörü gerek teknoloji üreten gerek de teknolojiyi kullanan bir sektör olması nedeniyle sermayenin hareketliliğinin en fazla olduğu sektörlerden biridir. Donanım üretimi ve altyapı yatırımları, fabrika kurulumları gerektirse de tasarım ve planlama işlevleri tek bir merkezden yürütülebilmektedir. Yazılım alanı, donanım gibi yüksek altyapı maliyetleri gerektirmemekte, sermaye için maliyetin büyük bir kısmı emek gücü maliyetinden kaynaklanmaktadır. Bu da yazılım alanında sermayenin küresel ölçekte daha kolay hareket etmesini sağlamaktadır. Tasarım ve planlama işlevleri tek bir merkezden koordine edilirken, uygulama işlevleri, emek gücü maliyetlerinin düşük olduğu coğrafyalarda gerçekleşmektedir.

Proje tabanlı çalışmanın yaygın olması nedeniyle taşeron istihdamına sektörde sıkça başvurulmaktadır. Çalışanlar, proje bazlı olarak günlük, haftalık gibi kısa dönemler için veya aylık, yıllık olarak uzun dönemler için kiralanabilmektedir. Aynı anda birden fazla firmada görevlendirilen taşeron emekçiler de vardır. Haftanın bir günü bir yerde başka günü başka bir yerde çalışmaktadırlar. Taşeron emekçilerin işe alınırken sözleşme yaptıkları şartlarla kiralandıkları firmalardaki çalıştıkları koşullar arasında farklılıklar olabilmektedir. Örneğin hafta sonu fazla mesai yapmayacağı konusunda

taşeron firmayla anlaşılan emekçiden asıl işveren firma mesai yapmasını talep edebilmektedir. Bu durum, taşeron emekçilerin sözleşmeye uymayan şartlarda çalışmak zorunda kalmalarına neden olmaktadır.

Taşeron emekçiler, ihaleyi kazanmak için yüklenici firmalar tarafından verilen kısa süreli taahhütler nedeniyle görece artı değeri arttırma baskısıyla yoğun tempoda çalıştırılmaktadırlar. Çoğu kez bu fazla çalışmanın karşılığını ve hatta maaşlarını alamamaktadırlar. Taşeron firmada çalışan Eda, yüklenici firmanın taahhüt ettiği sürelerde projeyi tamamlamak için yoğun tempoda çalıştıklarını; ancak bu çalışmanın karşılığını alamadıklarını aktarmaktadır:

Proje alınırken 1 yıllık 7 daire başkanlığının bütün modülleri, 1 yıl içerisinde teslim edilecek diye söz verilmiş, imza atılmış. Fakat çok büyük bu arada dönen rakam. O zaman için altı milyon gibi bir rakamdan bahsediyoruz. Ama 1 yıl içerisinde sadece analiz ve birkaç tane modül teslim edilebildi. Productiona çıkabildi. (Üretim tamamlandı) (...) Tabii bizim de, taşeron firmanın da şeyleri var. Sonuçta onlar da iş almak peşindeler. İş aldık sevincindeler. İşin içine girince aslında mümkün olmayacağı zaten baştan belli oldu. Ama işte burada muhatap olduğumuz kurum devlet kurumu olunca bir yandan. Onların da birtakım yaptırımları olunca, cezai yaptırımları. O yüzden çok ciddi bir baskı altında kaldık, zaman baskısı. Dediğim gibi son zaman, son şeylere doğru hiç maaşımızı alamamaya başladık. Bu kadar mesaiye ve şeye rağmen. Yol, biz geliyoruz gidiyoruz zaten servis gibi bir şey yok, yemek yok. Ama ona rağmen bütün masrafları biz karşılıyoruz ve karşılığında bir şey de alamıyoruz, masraflarımızı alamıyorduk. Ben işte bu noktada ayrıldım. (Eda, 39 yaşında, Proje Yöneticisi, Kurumsal Firma)

Eda'nın çalıştığı firmaya işveren yüklenici firma, ihaleyi kazanmak için projeyi kısa sürede tamamlamayı taahhüt etmiştir. Ancak işin taahhüt edilen sürelerde tamamlanmasının mümkün olmadığı anlaşılmıştır. Bu da zaman baskısı olarak çalışanlara yansımıştır. Eda'nın personeli olduğu alt işveren firma, bir süre sonra maaşları ve yol-yemek ücretlerini ödeyememiştir. Eda, bir gelecek göremediği için ayrılmaya karar vermiştir. İşveren firmanın, yüklenici firmalara ödemeyi, iş tamamlandıktan veya işin belli aşamaları teslim edildikten sonra yaptığı katılımcılar tarafından aktarılmıştır. Dolayısıyla işin tamamlanmaması, ödemelerin de gecikmesine veya hiç yapılmamasına neden olmaktadır. Taşeron çalışan Buse de Eda'ya benzer şekilde maaşını alamamıştır:

Kendi outsource çalıştığım firmayla da sıkıntı yaşadık. Bize ilk iki ay maaş vermediler. Maaşlarınızı geç yatıracağız biz de firmadan (asıl işverenden) alamadık vs. diye. Sigortada giriş çıkış yapmışlar. Daha sonradan fark ettik.

Buse, taşeron olarak çalıştığı firmanın maaşları zamanında yatırmadığını, kıdem tazminatı hak etmemeleri için çalışanların bilgisi dışında giriş çıkış yapıldığını aktarmaktadır. Buse de bir süre sonra firmada gelecek görmediği için işten ayrılmıştır. Taşeron çalışanların yaşadığı sorunlara benzer şekilde freelance çalışanlar da ödemelerini alamamaktadır. Katılımcılardan Mehmet, freelance çalışmanın zorluklarını şu şekilde ifade etmektedir:

Tanınmış bir uluslararası firma dışında hepsinde paralarımı alırken çok zorluk çektim mesela yani bazı yerlerde. Serbest çalıştığın zaman özellikle işte bugün git, yarın gel olayı çok fazla olur. Döngünüzü ayarlamanız lazım mesela adam sana ay sonunda ödeme yapıcım der ararsınız ay sonunda ya da gidersiniz paranızı almaya avcunuzu yalayıp geri dönersiniz. Çünkü para yok abi, der. Para yoksa alamazsınız yani çok basit. Yani sektörün bu, sektörün değil de piyasanın böyle bir sıkıntısı vardır. Mesela serbest çalışırken belki 6 ayınızı planlamanız gerekebilir. Belki 1 yılınızı planlamanız gerekebilir minimum. (Mehmet, 30 yaşında, Yazılım Geliştirici, Freelance)

Mehmet de gelir güvencesizliği yaşamaktadır. Çünkü müşterilerin verdikleri ödeme planlarına uymadığını ve ödemeleri zamanında yapmadığını aktarmaktadır. Mehmet, ödeme alınmaması riskine karşı zor durumda kalmamak için uzun vadeli planlar yapmak gerektiğine de dikkat çekmektedir. Sürekli geleceğe yönelik plan yapmak gereği emekçide geleceğe dair kaygı yaratmaktadır. Mehmet, firmalarla aralarında resmi sözleşme olmadan çalıştığı için yasal yollardan ödemelerini almak için girişimde bulunamamaktadır. Geçimini sadece freelance olarak sağlamaktadır. Ancak araştırmada bazı çalışanların gündüz herhangi bir firmada, mesai saatleri dışında ise freelance çalıştıkları gözlenmiştir. Bu durum bir yandan kayıt dışı çalışmanın eğitimli işçiler arasında da yaygın olduğunu göstermektedir.

İstihdam biçimlerinin yarattığı güvencesizliğin yanı sıra, çalışmanın zamansal ve mekânsal olarak hayatın her alanına yayılması da güvencesizlik yaratmaktadır. Esnekliği ele aldığımız bölümde de sözü edildiği gibi çalışanlar her an artı değer

yaratmaktadır. Esnek çalışmada, çalışma zamanının ve mekânının seçiminde emekçi irade sahibiymiş gibi görünse de, sıkışık proje planları yoğun emek sömürsünü beraberinde getirmekte, emekçiler baskı altında uzun saatler boyunca çalıştırılmaktadır. Uzun süreli çalışma, iş ve özel hayat dengesini bozmasının yanı sıra sağlık açısından da olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Katılımcılar, bilgisayar başında uzun süre çalışmaya bağlı olarak karpal tünel sendromu, boyun düzleşmesi, bel ve sırt ağrıları, göz bozuklukları gibi yaygın meslek hastalıkları olduğunu aktarmışlardır. Özellikle gece çalışmanın da yaygın olmasının çalışanların az uyumalarına ve buna bağlı olarak dikkat ve odaklanma problemi yaşamalarına neden olduğundan da söz edilmiştir. Çalışma alanlarının açık ofis şeklinde düzenlenmesinin özellikle kış aylarında hastalıkların yayılmasına neden olduğu da aktarılmıştır. Katılımcılardan Recep iş yerinin bir AVM'nin eksi dördüncü katında olduğunu, günlerini hiç gün ışığı görmeden geçirdiğini aktarmaktadır:

Ben mesela sabah çıkıyorum işe gelmek için, karanlık. Metroya giriyorum, buraya geliyorum. Burada yerin altında. Şirket de yerin altında. Akşam çıkıyorum, karanlık. Güneşi görmüyorsunuz yani, köstebek gibi. (Recep, 25 yaşında, Veri Merkezi Uzman Yardımcısı, KOBİ)

Recep kendisini “köstebek”e benzetmektedir. Çünkü bir köstebek gibi yaşamını yer altında, gün ışığından uzakta sürdürmektedir. Recep'e benzer şekilde diğer bazı katılımcılar da ofislerinin gün ışığı almadığından söz etmişlerdir. Bu durumun uzun vadede çalışan sağlığı açısından sorun yaratması kaçınılmazdır.

Uca (2016, s. 100), gayri maddi emek üreticisinin sürekli olarak kendini geliştirme çabası içinde olmasını “güvenliği elde etme” çabası olarak nitelendirmektedir. Bilişim emekçilerinin kendilerini ve çevrelerini esnek tutma çabaları güvencesizlikten korunmak içindir. Mehmet de “kendini geliştirme”nin önemine dikkat çekmektedir:

Bilginizi sürekli yenilemeniz lazım çünkü değersizleşiyorsunuz yani dün işte yani bir sene önce symphony developer aramazken kimse yani farazi örnek veriyorum bu sene symphony popüler oluyor, herkes öğrenmiş oluyor ve uygulama daha hızlı geliştiriliyor. Bu sene herkes symphony biliyor siz o tren değil, o anda trene binmemişseniz o treni yakalamanız biraz acılı oluyor. Çünkü

maaşlar ona göre, sektör ona göre şekilleniyor aslında yaptığımız şey temelde aynı. Temelde bir web sitesi yapıyorsun, temelde bir e-ticaret sitesi yapıyorsun her neyse. Ama sonuçta teknoloji değişiyor ve onunla yapmak zorundasın. (Mehmet, 30 yaşında, Yazılım Geliştirici, Freelance)

Mehmet, emekçilerin sektörde *değersizleşmemeleri* için bilgilerinin yenilemeleri gerektiğini söylemektedir. Çünkü yeni teknolojiler ortaya çıkmakta ve uygulama geliştirmede bu teknolojiler kullanılmaktadır. Dolayısıyla bu teknolojileri kullanabilenler emek piyasasında daha avantajlı bir konum elde etmektedir. Bilgilerini yenileyemeyenler ise *değersizleşmektedir*. Katılımcılardan Murat ise güvencesizliği “sürekli kendini geliştirmek zorunda olma durumu” olarak tanımlamaktadır:

Güvencesizlik benim için sürekli kendini geliştirmek zorunda olma durumu. (...) İş bulamayacağımı hissediyorum kendimi geliştiremezsem. İşten atılırsam bir daha iş bulmam zorlaşacakmış gibi. Yani en büyük güvencesizlik bu. Yani ben taşeron bir yerde çalışmıyorum falan. Öyle bir şeyi çok hissetmiyorum. Ama bizim sektörde olan bir şey (taşeronluk). (...) İşten atıldığın zaman iş bulamama da tamamen senin kendini ne kadar eğittiğinle alakalı bir durum yani. Piyasada ne kadar güçlüysen, ne kadar iyiyse o kadar çekirdeğe doğru, güvenli bölgeye doğru, kütleye doğru gidiyorsun ama ne kadar çeperde kalırsan kararsız bölgede olma ihtimalin daha çok artıyor ve oraya doğru gidiyorsun. (Murat, 32 yaşında, Yazılım Geliştirici, KOBİ)

Murat’ın da sözünü ettiği “kendini geliştirmek zorunda olma hali” çalışanları her an tetikte olmaya hazırlamaktadır. Neoliberal dönemin girişimci birey imajı Murat’ın anlatısında da yer almaktadır. Murat, işten atılan emekçinin yeni bir iş bulmasının kendisini eğitmesiyle ilgili olduğunu düşünmektedir. Emekçi, kendini geliştirdiyse, Murat’ın ifadesiyle “piyasada güçlüyse” güvenceli işler bulabilmektedir. Eğer “çeperde” kalırsa, “kararsız bölgede” kalma ihtimali vardır ve bulacağı işler güvenceli olmayacaktır.

Emekçiler, maaşlarının ve sigortalarının zamanında ödendiği, görece güvenceli işlerde çalışsalar dahi işten atılma korkusunu taşımaktadırlar. İşten atılma korkusu, emekçilerin kendilerini yetersiz hissetmelerine neden olmakta ve kendini geliştirme baskısını arttırmaktadır. Örneğin katılımcılardan Safiye de çalıştığı pek çok firmada işten atılacağı duygusuyla hareket ettiğini aktarmaktadır:

Şey duygusuna çok kapıldım: Beni işten atacaklar... Krizde hiç aklıma gelmedi öyle bir şey. Beni işten atacaklar diye düşünüyorum. Şeyden dolayı işte, ne bileyim, bir şey yetişmiyor, bir şey doğru çalışmıyor. Beni işten atacaklar. Ben öyle düşünüyorum. Sonra terfi alıyorum, sonra zam geliyor. Ve ben hala o duygudan kurtulamıyorum ama o duygu hep var böyle. Yıllarca. Ben kimin ne işine yararım ki. Ben onun işte o cinsiyetle çok ilgili olduğunu düşünüyorum. Çok kolay. Bir tane bir şeyi çözemeyince çok kolay demotive olup bütün değerinin yok olduğu hissine kapılmak. Şu an böyle söylüyorum da yani öyle bir şey olsun direkt yine o hisse giririm. (Safiye, 42 yaşında, Yönetici, Üniversite)

Safiye, işinde başarılı olduğunu gösteren ibareler olarak değerlendirebileceğimiz terfi ve zam almasına rağmen irade güvencesizliği yaşamaktadır. İş zamanında bitiremediğinde veya yaptığı bir hata karşısında ceza olarak işten atılacağını düşünmektedir. Yıllar geçse de Safiye bu korkuyu üzerinden atamamıştır. Safiye, bu korkunun toplumsal cinsiyetle de ilgili olduğunu düşünmektedir. Kadınların teknolojiye yatkın olmadığı yönündeki yaygın önyargı, teknolojiyle olan ilişkilerini ve deneyimlerini ayrımcılıkla sonuçlandırmaktadır (Binark, 2001, s. 167). Safiye, bilişim sektöründe çalışan kadınlara yönelik algının, kendisini de yetersiz görmesine neden olduğuna inanmaktadır. Bilişim sektöründe toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünü ele aldığımız 3.8. “Toplumsal Cinsiyete Dayalı İş bölümü” başlığında bu konuda diğer katılımcıların da görüşlerine yer verilerek daha detaylı bir analiz gerçekleştirilecektir.

3.4.3. “Sıfırlanmak”

Bilişim sektöründe işgücü açığı olduğu katılımcılar tarafından sıkça paylaşılmıştır. Ancak iş değiştirmenin de emekçiler için önemli bir maliyeti vardır. Bilişim sektörü, finans, sigorta, telekomünikasyon, turizm gibi çeşitli sektörlerin ihtiyaçlarına yönelik olarak da ürün geliştirilen bir alan olduğu için emekçiler üretim sürecinde bu alanların da bilgisine sahip olmaktadır. Örneğin bir muhasebe sistemi geliştiren emekçi, muhasebe süreçlerini de bilmelidir. Çünkü tasarlayacağı sistem elle yapılan hesapları otomatikleştireceği için emekçinin muhasebe süreçlerine hâkim olması gerekmektedir. Dolayısıyla bu alanda çalışmak hem iş süreçlerine hem de teknik süreçlere hâkimiyeti gerektirmektedir. Ancak bu emekçi, iş değiştirip turizm yazılımları yapan bir işe geçerse bu kez otel rezervasyonu, uçak rezervasyonu gibi turizme özgü iş

süreçlerini öğrenmesi gerekecektir. Bir önceki işinde öğrendiği muhasebe süreçleri bilgilerini artık kullanamayacaktır. Katılımcılardan Eda bu durumu “sıfırlanmak” olarak nitelendirmekte, yeni işine başladığında eski bilgilerinin işe yaramaması anlamında kullanmaktadır:

Sıfırlandım tamamen. 4 yıla yakın, 3,5 yıla yakın sigorta sektörü know-how (bilgisi) vardı. Telekom bambaşka bir dünya, bambaşka bir şeye sahip. Kendi dinamiklerine sahip. O yüzden sıfırlanmak, benim için çok zor olmuştu. Bir de şu da bir gerçek. Tamam, sigorta, proje yönetimi kötüydü falan ama. Şey çok daha oturmuştu. Bilgiye çok daha kolay erişebiliyorsunuz. (Eda, 39 yaşında, Proje Yöneticisi, Kurumsal Firma)

Eda, yaklaşık dört yıl sigorta alanında faaliyet gösteren bir firmada çalıştıktan sonra telekomünikasyon alanında faaliyet gösteren bir firmaya geçmiştir. Yeni firmanın iş süreçleri hakkında bilgisi yoktur ve önceki deneyimleri, bilgi birikimleri yeni işe başladığı firmada geçerli değildir. Bu durumun kendisi için zor olduğunu aktarmaktadır. Çünkü yeniden bilgiye ulaşmak için çaba harcaması, deneyim kazanması ve kendisini kanıtlaması gerekecektir. Eda, sigorta firmasında vasıflı bir çalışan iken telekomünikasyon alanına geçtiğinde “sıfırlanmış” ve vasıfsız bir çalışan olmuştur. Bu vasıf kaybı, iş üzerindeki denetimin yitirilmesine neden olmaktadır. Eda, bu değişikliğin kendisi için çok zor olduğunu vurgulamaktadır. Yeni işe geçişinden kaynaklanan sıfırlanma, Eda’nın belirsizlik ve kaygı hissetmesine neden olmakta, güvencesizlik yaratmaktadır.

Katılımcılar, bazı firmaların işe alımlarda emekçinin hangi kıdem pozisyonunda istihdam edileceğine karar verirken önceki iş alanına dikkat ettiklerini aktarmışlardır. İş alanı aynı olması durumunda, kıdem derecesi belirlenirken toplam çalışma yılı dikkate alınırken; farklı iş alanından gelinmesi durumunda toplam çalışma yılının -yarısı, üçte biri gibi- bir bölümü temel alınmaktadır. Eda’nın sözünü ettiği *sıfırlanmanın* çalışanın kıdemi üzerinde böyle bir etkisi de olabilmektedir.

3.4.4. Emegın Görünmezliği

Görüşmelerde katılımcılar, emeklerinin görünmez olduğuna da dikkat çekmiştir. Emegın görünmemesinin temel nedeni ortaya somut bir ürün çıkmamasıdır.

Donanım alanında, üretim süreci sonucunda ortaya maddi bir ürün çıkmaktadır. Ancak üretim sürecine gömülü olan tasarım, planlama gibi fonksiyonlara harcanan emek görünür olamamaktadır. Yazılım alanına bakıldığında ise, özellikle analist ve test uzmanlığı gibi mesleklerde ortaya çıkan ürün bir dokümantasyon, sistem tasarımı olmakta, soyut kalmaktadır. Yazılım geliştiricilerin ürünlerine baktığımızda -örneğin bir yazılım programı veya web sitesi- görece somut ürünler olduğunu söylemek mümkündür. Çünkü üretim sürecinin sonunda bilgisayar, tablet, cep telefonu gibi cihazlar üzerinden görüntülenebilen bir yazılım vardır. Katılımcılardan Pınar yazılımın “gözle görülür elle tutulur” bir şey olduğunu dile getirmekte ve bu nedenle yazılıma dönmeyi düşündüğünü söylemektedir:

Hatta şeyi bile düşündüm bu işe başladığımda hani böyle analiz falan böyle daha böyle havada kalan şeyler oluyor benim gözümde. Hani kod yazmaya geri mi dönsem çünkü yazdığın şeyin bir şeyin parçası olduğunu biliyorsun ve onun run ettiğini (çalıştırdığını) bir şeyler ürettiğini biliyorsun aksiyona dönüştüğünü biliyorsun. Hani daha böyle gözle görülür elle tutulur bir şey diye. Ben yaptığım işin o kısmından mutsuzdum. O yüzden onu tamamlayacak kısmının o olacağını düşündüm. Yani böyle daha gözle görülür. (Pınar, 38 yaşında, İş Çözümleri Yöneticisi, Uluslararası Orta Ölçekli Firma)

Ancak yazılım alanında da emeğin büyük bir bölümü görünmezdir. Çünkü üretim sürecinde işin nasıl yapılacağına karar verilen zaman dilimi işin çok önemli bir bölümüne denk gelmektedir. Örneğin Levent’e göre sekiz saatlik iş gününün bir saatinde kod yazılması bile fazladır:

(İşi) mesai saatinde de düşünüyorsun, mesai saatinden sonra da. Zaten çünkü iş sizin aklınızda bitiyor. Mesai bitse de normal iş bitmeyebiliyor. Çünkü beyninizde her şey devam ediyor. Yani başta da dediğim gibi oradaki bir saatlik olay değil, arkadaki yedi saatlik olay sizi daha çok yoruyor. (Levent, 30 yaşında, Yazılım Mimarı, Start-up)

Çünkü kod yazmanın arkasında ciddi bir beyin gücü yatmaktadır. İşin bu kısmı daha çok zaman almakta ve daha çok çaba harcamayı gerektirmektedir. Hem mesaiye hem de mesai sonrasına yayılmaktadır. Mesai bitse de “beyninizde her şey devam ediyor” diyerek Levent işin mesai saatiyle sınırlı olmadığına da dikkat çekmektedir. Beyinde devam eden iş görünmemektedir. Harcanan emeğin görünür olmaması

güvencesizlik yaratmaktadır. Çünkü gayri maddi emek ortaya somut bir ürün koymadığı için birim zamanda ne kadar üretim yaptığının ölçülmesi güçtür. Yoğun rekabet ortamında çalışanlar emeklerini görünür kılma baskısı hissetmektedirler. Çünkü gayri maddi emeğin değerini belirleyen emeğin görünürlüğü olmaktadır (Uca, 2016, s. 191). Emek görünür olmadığı için de çoğu durumda takdir edilmemektedir. Thébaud-Mony (2012, s. 37), geçici statüde çalışanlar için iş kalitesinin, deneyimin ve niteliğin takdir edilmesinin ise anlık bir durum olduğunu, hatta hiç olmadığını belirtmektedir. Bu durumda çalışanlarda özsaygı açısından takdir yoksunluğunun kişiyi kendisine yönelik şiddet uygulamaya itebileceğini aktarmaktadır. Thébaud-Mony'nin geçici işlerde çalışanlar için yaptığı değerlendirme görünmez emek sahipleri için de geçerlidir. Özellikle kayıt-dışı çalışmada, emek görünmez olmakta ve takdir edilmemesinin yanı sıra, hiç emek harcanmama ile eş tutulmakta ve karşılığının alınması güçleşmektedir. Katılımcılardan freelance çalışan Mehmet de gecenin ikisinde kalkıp yaptığınız bir işin görünmeyebileceğinden ve görünmediği için de maddi karşılık alınmayabileceğinden söz etmektedir:

Yazılımın maliyeti beyin, yaktığın enerji ve senin kendi öz sermayen. Hani şey para olarak değil de içindeki enerjiden, öz sermayeden bahsediyorum. Haliyle bunlar görünen şeyler değil ve sarf ettiğin. Mesela gece kalkıp 02.00'de güncelleme yapmanız kimsenin umurunda değil ve kimse bunu görmez ve bunu böyle yaptığınızı anlamayabilir. Ve bunun bir değerinin olduğunu karşı tarafa, hani karşı taraf işi bilmiyorsa yani sadece patron çalışan ilişkiniz varsa bunu karşı tarafa anlatmanız imkânsızdır neredeyse. (İşveren) İş biliyorsa verebilir de vermeyebilir de. (Mehmet, 30 yaşında, Yazılım Geliştirici, Freelance)

Mehmet, yazılım yaparken harcanan emeğin görünür olmadığını anlatmaktadır. Gece harcanan emek, kimse tarafından fark edilmeyebilir. Mehmet, “iş biliyorsa” diyerek işverenin gayri maddi emek süreçlerini bilmesini kast etmektedir. İşveren, gayri maddi emek üreticisinin mesai saatleri dışında çalıştığını bilse de bu emeğin karşılığını verip vermeyeceğinin garantisi yoktur. Emeğin görünmezliği üretim süreci sonunda ortaya çıkan ürün kullanılmadığında da karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışanlarda mutsuzluk yaratmaktadır. Safiye bu durumu şöyle ifade etmektedir:

O kadar yazıyorsun, uğraşıyorsun, çalışıyor. Ama şirket battı, o da gitti. O şirkete özel yazılmış bir yazılımdı. Bu benim motivasyonumu

kırdı tabii. O kadar uğraşıyorsun ne için uğraşıyorsun, gibi. (Safiye, 42 yaşında, Yönetici, Üniversite)

Safiye uzun bir üretim süreci sonunda ortaya çıkardığı programın kullanılmamasının motivasyonunu kırdığından söz etmektedir. Çünkü emeğin ürünü kaybolmuştur. Ürün olmadığı için emek süreci de görünmez kılınmıştır. Safiye'nin geçmişte yaptığı çalışmalarına referans olarak gösterebileceği bir ürün artık yoktur.

Katılımcılardan büyük bir bölümü emeğin görünmezliğini aşmanın yolunun “reklam yapmaktan” geçtiğini de dile getirmiştir. Direnişlerden söz edilen bölümde 3.7 “Direniş Pratikleri” bölümünde çalışanların emeklerini görünür kılmak için başvurdukları taktikler aktarılacaktır.

3.4.5. Yaşın Güvencesizliği

Çalışma hayatının güvencesizleştirilmesiyle birlikte yapılan iş ve deneyim önemini yitirmektedir. Meslek bilgisinden ve işinin kalitesinden emin olan 1950’li ve 1960’lı yılların işçisi, daha iyi çalışma koşullarına ve maaşa sahip olacağı bir işe geçmeye karar verebilecek güçteyken, günümüzde işçinin sahip olduğu hiçbir vasıf onu işsizlikten korumanın garantisi olamamaktadır (Thébaud-Mony, 2012, s. 37). Beyaz yakalı işsizliğin fazla ama dikkat çekmeyen cephesini orta yaşlı işsizliği oluşturmaktadır. Tecrübeli orta yaşlılar, hem yöneticilere rakip olabilecekleri kaygısıyla hem de yüksek maaş vermemek için işe alımlarda kolaylıkla elenebilmektedir (Bora, Bora, Erdoğan ve Üstün, 2011, s. 67). Geçmişte, yaş, deneyimin bir göstergesi olarak kabul edilir ve kıdemli çalışanlar şirket için değerli görülürken, günümüzde deneyim, işveren açısından yüksek emek gücü maliyeti olarak görülmektedir. Bu nedenle de katılımcılar, bilişim sektöründe emekçi olmanın belirli bir yaşa kadar sürdürülebilir olduğunu ve 40’lı yaşlar itibarıyla üst düzey yönetici veya işveren olarak çalışma yaşamına devam edilmesi gerektiğini düşünmektedirler. Katılımcılardan Ajda, yaşın sektörde “negatif” bir anlamı olduğundan söz etmektedir:

Şöyle bir şey var şimdi yaşıyoruz artık tecrübeniz artıyor, beklentileriniz artıyor yani hani hem pozisyon olarak, rol olarak hem de ücret olarak ama şirketler bunu yapmak istemiyorlar yani hani bunu negatif bir şey olarak görüyorlar. Diyorlar ki ben bir tane kıdemli uzman alıp işte on bin lira vereceğime attım şu an bir

tane junior (kıdemsiz) alırım iki bin - dört bin lira verip ben bu işi yaptırırım gibi bir mantık görülüyor ve benim gözlemlediğim son şirketimde birisi işten ayrılıyor, yeni mezun (alınıyor). İşte on yıllık birisi işten ayrılıyor, yeni mezun (alınıyor). Birisi işten ayrılıyor, yeni mezun (alınıyor). (Ajda, 34 yaşında, İş Analisti, Kurumsal Firma)

Ajda, kıdemli çalışanların şirket için genç çalışanlara göre daha fazla maliyetli olduğunu belirtmektedir. İşten ayrılan kıdemli uzmanların yerine, yeni mezun istihdam edilmektedir. Thébaud-Mony'nin (2012, s. 37) de belirttiği gibi vasıf, işsizlikten korunmanın garantisi değildir. İşten ayrılan kıdemli uzmanın yerine kıdemsiz bir emekçi istihdam edilebilmektedir. Bu istihdam politikasında düşük maliyetli emek gücü olarak kıdemsiz emekçilerin tercih edilmesinin yanı sıra deneyimin nasıl algılandığı da etkilidir. Deneyim, uzun yıllarda kazanılan bilgi ve beceri olarak görülmemektedir. Katılımcılardan Levent'in söyledikleri de deneyimin sektörde kısa vadede kazanılan bir yeti olduğunu göstermektedir:

Şöyle bir şey; ben emekli olmuş bir bilişim çalışanı daha tanımadım şey olarak yani yaş ortalaması düşük yani 25-26-27. 30 yaşında bir çalışan artık yaşlı görünmeye başlıyor bu sektörde. 30'dan sonrası artık genellikle deneyim. Birkaç senelik tecrübeye sahip olan bir kişi kendisinin deneyimli olduğunu söylemeye başlıyor şey olarak. Deneyim kazanmak işte, deneyimli demek en azından sektör jargonunda birkaç senelik tecrübesi var anlamına geliyor.

Levent, bilişim sektöründe yaş ortalamasının düşük olduğuna dikkat çekmektedir. Deneyimin birkaç sene gibi kısa bir sürede kazanılan tecrübe anlamına geldiğini belirtmektedir. Ajda ve Levent'in aktardıklarını düşündüğümüzde sektördeki emekçilerin yaşlarının ilerlemesi onlar için güvencesizlik yaratmaktadır. Çünkü Ajda'nın belirttiği gibi bir kıdemli uzmanın yerine birkaç yeni mezun istihdam edilebilmektedir. Ya da Levent'in aktardığı gibi deneyim kısa sürede kazanıldığı için kıdemli emekçinin tecrübelerinin de bir önemi kalmamaktadır.

Görüldüğü gibi emekçiler çeşitli güvencesizliklerle karşı karşıya kalmaktadırlar. Örneğin kurumsal firmada belirsiz süreli sözleşmeyle çalışan kıdemli bir emekçinin maaşı her ay düzenli olarak ödenmekte, bu emekçi gelir güvencesizliği yaşamamaktadır. Ancak iş değiştirmek istediğinde ilerleyen yaşı nedeniyle aynı ücret düzeyine sahip bir firmada iş bulması zorlaşmaktadır. Taşeron olarak çalışan bir emekçi

için bir sonraki ay nerede nasıl koşullarda bir firmada görevlendirileceği ve maaşının yatıp yatmayacağı belirsizdir. Çalışma koşullarındaki ve istihdam biçimlerindeki farklılıklardan dolayı emekçiler güvencesizliği de farklı boyutlarda deneyimlemektedirler. Bu farklılıklar emekçilerin tabi olduğu denetim yöntemlerinde de görülmektedir. Bir sonraki bölümde bilişim sektöründeki denetim stratejileri ele alınmaktadır.

3.5. DENETİM

Sermaye doğrudan işçinin emeğini değil, emek gücünü satın almaktadır. Bu aynı zamanda sermayenin, tanımsız bir niteliği ve niceliği satın alması anlamına gelmektedir. Çünkü emek gücü, işçilerin öznel durumları, geçmişleri, çalıştıkları koşullar, işletmenin koşulları, teknik düzenekler tarafından sınırlandırılmıştır. Kapitalist, satın almış olduğu emek gücünden “tam yarar” sağlamayı amaçlamaktadır (Braverman, 2008, s. 81). Bunu da denetimle gerçekleştirmektedir. Erken dönem denetim stratejileri, baskıyı içerirken zamanla işçinin rızasını da içerecek yeni emek denetim stratejileri geliştirilmiştir. Sermaye tek bir denetim stratejisi uygulamamaktadır. Denetim stratejileri, farklı yöntemlerin bir araya getirilmesiyle işlemektedir. Hangi yöntemlerin hangi formda ve ağırlıkta uygulanacağı iktisadi, siyasi ve ideolojik yapılarıdaki emek-sermaye mücadelesi tarafından belirlenmektedir (Yücesan-Özdemir, 2014, s. 135).

Bilişim sektöründeki denetim stratejilerine bakıldığında farklı yöntemlerin bir arada işlediği görülmektedir. Özellikle teknolojinin yoğun olarak kullanıldığı bir sektör olması nedeniyle itibariyle teknolojinin sunduğu kontrol ve takip mekanizmaları tüm denetim stratejilerinin bir bileşeni olmaktadır. Bu bölümde, bilişim sektöründeki denetim çeşitleri, doğrudan denetim, teknolojik denetim, bürokratik denetim ve ideolojik denetim olmak üzere ele alınmıştır.

3.5.1. Doğrudan Denetim

Doğrudan denetim, işçinin tehdit edilerek, yakından gözetlenerek ve sorumluluğunun en aza indirilmesiyle sağlanmaktadır. Bilişim sektöründe doğrudan

denetim fiziksel mekânda karşımıza çıkmaktadır. Fiziksel mekânda denetimi sağlamak için çalışma mekânı kameralarla izlenmekte, mekâna giriş parmak izi veya kartlarla yapılmaktadır. Çok sayıda personele sahip firmalarda çalışma mekânı açık ofistir. Açık ofis, çalışanların odalar olarak bölünmeyen bir mekânı paylaştığı, masaların birbirlerinden paravanla ayrıldığı ve yan yana bloklar halinde kümелendiğı bir mekânsal tasarımıdır. Her şeyin ve herkesin görünür olmasına dayanan açık ofis yöneticilerin çalışanları ve çalışanların birbirlerini kolaylıkla gözetlediğı alanlardır. Çalışanın işe gelip gelmediğı, molada uzun mu kaldığı, öğle tatilini kaç saat yaptığı gibi durumlar kolaylıkla takip edilebilmektedir. Bilgisayar ekranlarının herkes tarafından görünür olması çalışanların iş dışında bir şeyle ilgilenmelerini engellemektedir. Çalışma saatleri içerisinde çalışanın ne yaptığı, nasıl hareket ettiği masasının arkasından geçen birisi tarafından denetlenebilmektedir.

Açık ofiste, çalışanların sadece kendileri tarafından kullanılan masaları olabileceğı gibi bazı firmalar çalışanlara sabit bir masa sunmamaktadır. Çalışan, işe geldiğinde bulduğı boş masaya yerleşmektedir. Bu durum çalışanın mekândan yalıtılmasına neden olmaktadır. Çünkü hiçbir şekilde çalışma ortamını özelleştirememektedir. Bu uygulama genellikle taşeron firmalarda kullanılmaktadır. Çalışanlarını, işveren firmaya kiraladıkları için ofiste kalacak kişi sayısı değişebilmektedir. Bu da çalışan sayısından daha az kişi için mekânsal düzenleme yapılmasına ve mekânın herkes tarafından kullanılabilmesine dayanmaktadır. Çalışanlar ofis geldiğinde boş bulduğı masaya oturmaktadır.

Doğrudan denetimin karşımıza çıktığı bir diğer alan da, fabrikada işçinin başından ayrılmadan her hareketini gözetleyen ustabaşı gibi, işveren veya temsilcisi olan yöneticinin emekçiyi yakından denetlemesidir. Buse, taşeron olarak çalıştığı uluslararası firmada projenin başındaki yöneticinin çalışanları nasıl denetlediğini aktarmaktadır:

Bizim projeye 20-25 kişi bakıyor. Sen kaç case koştun? 10. İşte sen kaç case koştun (test yaptın)? 9. Sen niye 10 tane koşmadın? İnsanları karşılaştırıyordu. Akşam oluyor, mesela benim projemde sıkıntı var, defectim (hata) var bekliyorum (hata yapan kişinin) çözmesini. Hiç test koşamadım. Herkesin içinde gelip sen yatıyor musun bugün? Niye koşmadın test? Ekranı yansıtırdu işte, bu bu

kadar test case koşmuş vs. diye. Ben çalışırken çok rahatım böyle. Yatarak oturuyorum. Sen böyle çalışabildiğini mi sanıyorsun? (diye sorardı) (...) Bize daha sonra her 15 dakikada mesela, soru soruyor ya. Geldi A kişisi bana soru sordu. Ona 15 dakika ayırdım diye deftere ne yaptığımızı yazmamızı istedi. Baya bir böyle. Biz 21.00'a kadar mesaiye kalıyorduk. Ben orada 4-5 ay çalıştım. Ramazan döneminde işte ezan okunuyor vs. Yemeğe gitmeyin buraya söyleyin (diyor). Ramazan da yemek gelmiyor. Yarım saat daha ekstra oruç tutmak zorunda kalıyordum. (Buse, 25 yaşında, Test Uzmanı, KOBİ)

Buse, yüklenici firmanın personeli olan bir yöneticiye bağlı olarak çalışmaktadır. Bu yönetici, on beş dakikada bir çalışanlardan rapor almaktadır. Çalışanlar, bir deftere neye ne kadar zaman harcadıklarını yazmakta ve sonra bu kalemler üzerinden hesap vermektedirler. İş dışında harcanan zamanı minimuma indirmek için yemeklerini bile masalarında yemeleri beklenmektedir. İşin denetlenmesinin yanı sıra beden denetlenmesi de söz konusudur. Buse'nin oturuş şekli, yöneticisi tarafından çalışmaya uygun bir pozisyon olarak görülmediği için eleştirilmiştir. Buse'nin aktardıkları bu firmadaki yöneticinin baskı kullanarak projede çalışanları doğrudan denetlediğini göstermektedir.

3.5.2. Teknolojik Denetim

Neoliberal dönemde işin ve emeğin esnekleşmesi denetimin de hareket kabiliyetinin artmasına yol açmıştır. Sermayenin üretimi daha düşük maliyetlerle gerçekleştirebileceği coğrafyalara taşıma stratejisi sonucunda üretimin farklı coğrafyalarda yürütülmesine karşın denetim merkezleşmiştir. Disiplin, fiziksel mekândan çıkmış ve her yere yayılmıştır (Özmkas, 2015, s. 17). Teknoloji, denetimin merkezleşmesi için gerekli olanakları sağlamaktadır. Telekomünikasyon ağları ve bilgi teknolojileri, istendiği an iletişim kurmak ve iş üzerinde devamlı denetim ve gözetleme yapma fırsatı sunmaktadır.

Denetim fiziksel mekânın yanı sıra sanal ortamda farklı yöntemlerle de sürdürülmektedir. Teknoloji, denetimin sanal boyutunun temel sağlayıcısıdır. Denetimin sanal boyutuna bakmak için evden çalışanların emek sürecine bakmak yeterlidir. Evden çalışanları kontrol altında tutmak için düzenli olarak ofisi aramalarını istemek, internet üzerinden çalışanı gözetlemek, e-postaları takip etmek gibi çeşitli kontrol yöntemleri

geliştirilmiştir. Görüşmelerde, bilişim sektöründeki işlerin mekândan bağımsız yapılabileceği söylene de çalışanın istenilen durumda erişilebilir olmasına önem verildiği belirtilmiştir. Daha önceki bölümlerde mekânın esnekleşmesi olgusuna örnek olarak verilen, remote çalışan Mehmet'in durumunu yeniden gözden geçirebiliriz. Mehmet, her sabah patronunun ona Skype'dan mesaj attığını, onun da cevapladığını böyle bir rutinleri olduğunu aktarmıştı. Mehmet'e göre bu durum “denetlenmekten ziyade erişilebilirlik”tir:

Ya şeye inanıyor yapabileceğimi biliyor ama herkes gözünün önünde olsun ve daha doğrusu şöyle denetlenmekten ziyade erişilebilirlik istiyor yani A kişisine ulaşacağım zaman hemen işimi yapsın çünkü ben ona para ödüyorum yani ödediğim para karşılığını o şekilde almak istiyorum. (Mehmet, 30 yaşında, Yazılım Geliştirici, Freelance)

Mehmet durumunu her ne kadar erişilebilirlik olarak tanımlasa da, görüldüğü gibi erişilebilir olmak da denetime tabidir. Mehmet, her sabah patronun karşısında sanal uzamda hazır olmaktadır. Sennett'in (2012, s. 58) sözünü ettiği gibi burada iktidara boyun eğmenin yeni bir biçimi olan elektronik denetim vardır. Anlık mesajlaşma uygulaması olan Skype, işveren tarafından emekçinin erişilebilirliğinin kontrolü için kullanılmaktadır. Elektronik denetim teknolojileri, teknolojiye koşut olarak gelişmektedir. Özellikle son dönemde yaygın olarak kullanılan çalışan takip programları teknolojinin elektronik denetim yöntemlerinde geldiği son noktanın anlaşılması açısından önem taşımaktadır. Bu uygulamalar, evden çalışan emekçinin bilgisayarına kurulmakta, emekçinin bilgisayarı üzerinde yaptığı işlemler kaydedilmektedir. Rastgele olarak emekçi fark etmeden bilgisayarından alınan ekran görüntüleri işverene iletilmektedir. Bu sistem çağdaş bir panaptikondur. Çünkü çalışan ne zaman ekran görüntüsü alınacağını bilmediği için her an takip edildiği hissine kapılmakta, davranışlarını da sürekli gözetlendiğini düşünerek şekillendirmektedir. Dolayısıyla iş dışında bir şeyle ilgilenememektedir. Bu programlar, işverene emekçinin bilgisayar başında ne kadar zaman geçirdiğini, hangi programları ne yoğunlukta kullandığını

detaylı bir rapor şeklinde sunmaktadır.⁵ Denetimin elektronik biçimi, yüz yüze olan biçiminden çok daha kısıtlayıcıdır. İstedikçe zaman çalışma sanal bir özgürlük alanı sunmaktadır. Oysaki emekçilerin kendi emek süreçleri üzerindeki denetimlerini giderek yitirdiği görülmektedir.

Teknolojik denetim, emekçilerin çalışıp çalışmadıklarının kontrolüyle sınırlı değildir. Çalışanların ne tür işler yaptığı da denetlenmektedir. Bunun için çalışanların kullandığı sistemlerde yapılan işlerin bir nevi dijital ayak izlerinin kayıtları tutulmaktadır. Çalışan, yetkisi olmayan bir sisteme erişiyor mu, yetkisini kötüye kullanıyor mu gibi konularda çalışanların firmanın güvenlik prosedürlerini ihlal edip etmediklerini anlamak için belirli aralıklarla bu kayıtlar kontrol edilmektedir. Emekçinin internette dolaştığı web sitelerinin bilgisi kaydedilmektedir. Bu yöntemlerle, üretim sürecinin herhangi bir aşaması çalışan farkında dahi olmadan denetime tabi tutulabilmektedir. Çalışanların attıkları her adımın hesabını verebilir olmaları gerektiğini düşünerek hareket etmeleri hedeflenmektedir. Bazı işyerlerinde oyun, eğlence ve bazı sosyal medya sitelerine erişim engellenmektedir. Çalışanların vakitlerini sadece iş yapmaya ayırmaları amaçlanmaktadır. Denetim sadece üretim noktasıyla sınırlı kalmamaktadır. İşe alım sürecinden başlayarak çalışanların LinkedIn, Facebook, Twitter, Instagram gibi sosyal medya hesapları denetlenmektedir.

Teknolojinin sunduğu bu imkânlarla denetim nicelleşmektedir. Çalışanların üretim sürecinin hangi aşamasında olduğu, üzerlerindeki görevleri tamamlayıp tamamlamadıkları, yaptıkları hatalar ve bu hataların aciliyetleri gibi üretim sürecinin güncel bilgisinin alınabileceği detaylar da sistemlerde tutulmakta, işveren tarafından takip edilmektedir.

Sözü edilen bu yöntemlerin uygulanması firmadan firmaya farklılık göstermektedir. Çok sayıda çalışanın yer aldığı kurumsal firmalarda, remote ve freelance istihdam biçimlerinde teknolojik araçlara öncelik verilirken; KOBİ veya start-

⁵ Çalışandan habersiz olarak ekran görüntüsü alma ve işverene rapor sunma fonksiyonlarını içeren çalışan takip programına örnek olarak bkz. : <https://screenshotmonitor.com/tour>

up firmalarda az sayıda emekçinin çalıştığı ve teknolojik denetim araçları maliyetli olduğu için teknolojik denetime daha az başvurulmaktadır.

3.5.3. Bürokratik Denetim

Bürokratik denetim, organizasyonun belirli prosedürlere göre işlemlerini sağlamaya yönelik kontroldür. İş akışları, çalışma kuralları, performans kriterleri, organizasyon yapısı, disiplin maddeleri, görev tanımları gibi çeşitli düzenlemeler emekçiler üzerinde denetim kurmaya yönelik olarak yapılabilmektedir.

İş yerinde emekçilerin uymaları istenen çalışma kuralları ve takip etmeleri gereken iş akışları bulunmaktadır. Örneğin bir hata çıktığında bu hatanın önemine göre çözülmesi gereken azami bir süre bulunmaktadır. Üretim sürecinde bir hata ile karşılaşıldığında hatanın önem durumuna göre gerekirse emekçinin mevcut işlerini bırakıp bu hatayı azami sürede çözmesi gerekmektedir. Sektörde SLA (Service Level Agreement) olarak bilinen hizmet düzeyi anlaşmalarında da sorunların aciliyet durumuna göre ne kadar sürede çözüleceği, istenen işin ne kadar sürede tamamlanacağı önceden kararlaştırılmıştır. Taşeron ve fason emekçiler, SLA baskısını birebir hissetmektedir. Çünkü taşeron veya fason üretim yapan firmalar SLA'lere uymadıklarında ciddi maddi yaptırımlara maruz kalmaktadır. Taşeron olarak çalışan bir katılımcı, SLA'lere uyulmaması durumunda maaştan kesinti yapan firmalar olduğundan söz etmiştir. İş yaptıkları firmalarla SLA anlaşmaları olan bir ajansta çalışan Toprak memur gibi çalışmayı istemediğini, ancak istese bile sektörde memur gibi çalışmanın mümkün olmadığını dile getirmektedir:

Ben diyorum ya benim tercihim diyorum. Ben memur gibi çalışmak istemiyorum. Aslında memur gibi çalışmayı tercih etsem de bunu başaramam. Çünkü mesela şu anda çalıştığım sektör benim yayıncılık sektörü, medya sektörü devasa markalara, Türkiye'nin devasa markalarına iş yapıyoruz. Diyelim ki memur gibi çalışmayı tercih ediyorum. Memur dediğiniz akşam 6'da işine noktayı koyar. Ama benim akşam saat 9'da günlük bir kampanyayı kapatmak gerekiyor. Yapılan anlaşma bu şekilde. Ben buna itiraz edemem hiçbir şekilde, sözleşmemde de bunu imzalıyorum zaten. (Toprak, 32 yaşında, Yazılım Geliştirici, KOBİ)

Toprak'ın işverenin firmalarla yaptığı anlaşmalara göre mesai saatinden sonra yapılması gereken işler vardır. Bu işleri tamamlayabilmek için Toprak'ın akşam fazla mesai yapması gerekmektedir. Toprak bu işleri zamanında tamamlamazsa, aradaki anlaşma gereği, firması kurallara uymadığı için cezai yaptırımlarla karşılaşacaktır.

Firma çalışanlarının uyması istenen belli kurallarla da bürokratik denetim sağlanmaktadır. Katılımcılardan Güneş, şirkette uymaları gereken pek çok kural olduğundan bunun da çalışanlar üzerinde stres yarattığından söz etmektedir:

Eskiden daha kolayca işle alakalı şeyleri yapabiliydik. Şimdi bir sürü bir şeylere kurallar getirdiler. O kurallar büyük bir kurumu belki yönetirken gerekli olabilir. Ama bireyler üzerinde baskı yaratan biraz daha bürokratik bir dünyanın içine bizi iten dolayısıyla da elindeki yetkiyi biraz daha alan ama sorumluluğu azaltmayan bir hal. Bu da insanda daha fazla stres yaratıyor. Dolayısıyla esnekliğimiz gün geçtikçe azalıyor. Bu da üstümüzde gün geçtikçe daha fazla stres yaratıyor. Kendilerince gerekçeleri olabilir yönetimi kolaylaştırmak adına. (Güneş, 48 yaşında, Yazılım Geliştirici, Kurumsal Firma)

Güneş, geçmişte, işin üzerinde daha fazla denetime sahip olduklarını anlatmaktadır. Yeni kuralların gelmesiyle birlikte çalışanların sorumluluklarının ve yetki alanlarının sınırları çizilmiştir. Güneş'in sözünü ettiği bürokratik denetim, yönetimin emekçiler üzerindeki kontrolü daha kolay sağlamasına imkân sunmaktadır. Ancak emekçiler açısından pek çok kurala tabi olmak stresli bir durum yaratmaktadır. Çünkü bu kısıtlı yetkilerle sorumluluklarını yerine getirmeleri gerekmektedir.

Bürokratik denetimin karşımıza çıktığı bir diğer alan da performans değerlendirmeleri olmaktadır. Kurumsal firmalarda, çalışanların performans değerlendirilmesinde belirli kriterler bulunmaktadır. Bu kriterler, emekçinin projeleri zamanında ve eksiksiz tamamlaması gibi bireysel hedeflerden oluşacağı gibi emekçinin içinde yer aldığı ekibin genel başarısına bağlı hedefler de olabilmektedir. Örneğin, o sene içerisinde ekipçe yapılan işlerde çıkacak yazılım hataları için azami bir sayı belirlenebilir. Her bir ekip üyesinin performans değerlendirmesine, ekibin azami sayıyı aşip aşmamasına göre alınan puan eklenmektedir. Yöneticiler, bu kriterlere göre emekçileri değerlendirmekte, maaş artışı ve terfiler performansa göre belirlenmektedir. Performansı düşük olan emekçiler, maaş zammı ve terfi alamamakta veya işten

çıkarılmaktadır. Yüksek performans göstermek için emekçilerin kriterleri bilmesi ve bunlara uygun hareket etmeleri gerekmektedir. Ancak bu kriterlerin bilgisine emekçilerin ulaşması her zaman mümkün olamamaktadır. Çünkü Nuro'l'un (2014, s. 176) da bankacılık alanındaki emek süreçlerini incelediği çalışmasında dikkat çektiği gibi performans, yerine getirilmesi istenen işlere dair önceden belirlenmiş sabit kriterlerden oluşmamaktadır. Bankada herhangi bir çalışanın aldığı en yüksek değerler baz alınarak ölçülmektedir. Bu durum, işverenin performansı bir denetim yöntemi olarak kullanmasını da kolaylaştırmaktadır. Çünkü emekçiler, her an değişebilecek hedeflerini yakalamak için en yüksek seviyede performans göstermeye çalışmaktadır.

3.5.4. İdeolojik Denetim

Denetimin daha dolaysız uygulama olanağı verebilen doğrudan, teknolojik ve bürokratik boyutlarının yanı sıra, ideolojik bir boyutu da bulunmaktadır. Burawoy (2015, s. 45-46), işçilerin gündelik hayatını etkileyen çıkarların değişmez olmadığına dikkat çekmektedir. Çünkü sınıf mücadelesinin sonucunda elde edilen kazanımlar emek-sermaye çatışmasını hafifletmektedir. Bu nedenle de sermayenin ve emeğin çıkarlarının karşıt olduğu varsayımı tek başına yetersizdir. Bu durum, çıkarların düzenlendiği ideolojik alanın göz ardı edilmesi anlamına gelecektir. Bu noktada ideolojik denetim devreye girmektedir Başka deyişle, emek sürecinin denetiminde sadece doğrudan baskı mekanizmaları kullanılmamaktadır.

Fuchs (2015, s. 331), Google'da çalışanların uzun saatler boyunca çalışabilmeleri için yönetim tarafından şirkette eğlence ve oyun imkânları sunulduğunu belirtmektedir. Ayrıca, akran baskısı hisseden çalışanlar da çalışma tempolarını hızlandırabilmektedir. Benzer yöntemlerin kendi iş yerleri için de geçerli olduğunu belirten katılımcılar olmuştur. Örneğin, fazla mesaiye kalanlar için yemek çıktığı ve belirli saatlerde servis hizmeti sunulduğu aktarılmıştır. Fazla mesai servisinin kalkış saati, emekçinin fazla mesai süresinde belirleyici olmaktadır. Benzer şekilde, mesai yemeğini yiyen bir emekçi, yemek yedikten sonra hemen iş yerinden ayrılmanın etik olmayacağını düşünerek çalışmaya devam edebilmektedir.

Her an, her yerde çalışabilir halde olmayı ve gerektiğinde uzun saatler boyunca mesai yapmayı zorunlu kılan *işin doğasına* katılımcıların büyük bir çoğunluğunun rıza gösterdiği görülmüştür. Özellikle çalışanların yoğun çalışma temposuna gösterdikleri rızayı işverenin ideolojik denetiminin bir sonucu olarak görmek mümkündür. Çalışma saatlerinin sanki emekçiler tarafından belirleniyormuş düşüncesinin emekçilere benimsetilmesi ve emekçilerin işverenleri bir arkadaş olarak görmeleri iş yerinde uygulanan hegemonik yöntemlerin yansımaları olarak görülebilir (Savul, 2018, s. 331). Bu çalışmada, çalışma zamanının esnekliğinin ele alındığı bölümde taraflar arasında sözü edilen *yazılı olmayan anlaşma* da özellikle erkek çalışanların -işveren veya doğrudan işverenle etkileşimde bulunmayanlar için işverenin temsilcisi olan yöneticiler için- sıkça dile getirdikleri “abi” ifadesiyle somutlaşan iletişim dili, hegemonik yöntemlerin uygulanmasını olanaklı kılmaktadır. İşveren ve işçi karşıtlığı yerine işe biraz geç kalması durumunda “kardeş” i hoş gören “abi” ve bunun karşılığında her an her yerde artı değer üretmesi beklenen “kardeş” vardır. Abi-kardeş ilişkisi üzerinden gelişen enformel ilişkiler ağı, işçi-işveren ilişkisini perdelemektedir.

Görüldüğü gibi bilişim sektöründe emekçiler, doğrudan, teknolojik, ideolojik ve bürokratik denetime tabi olmaktadır. Bu farklı denetim türleri bir arada işleyebilmektedir. Katılımcılardan alt yüklenici firmada çalışan Buse örneğinde olduğu gibi yüklenici firmanın personeli olan yöneticisi, fabrika işçisinin başından ayrılmayan ustabaşı gibi emekçinin oturuş şeklinden neye ne kadar zaman ayırdığına kadar her hareketini denetlemiştir. Bunu yaparken teknolojiden yararlanmış, emekçinin ne kadar iş yaptığını sistemler üzerinden takip etmiştir. Buse ve yöneticisi farklı firma çalışanı olmalarına rağmen bürokratik kurallar alt işveren firmada çalışan Buse'nin yüklenici firmanın personeli tarafından denetlenmesine imkân vermektedir. Buse'nin yoğun baskı altında çalışmaya rıza göstermesi uluslararası bir firmanın projesinde yer almanın onun için iyi bir kariyer fırsatı olduğunu düşünmesi ve alt taşeron firmanın bu işin yapılması yönündeki baskıları da ideolojik denetimin varlığını göstermektedir. Ancak tüm emekçiler aynı şekilde denetime tabi değildir. Örneğin katılımcılardan Güneş'in uzun yıllardır bu sektörde çalışıyor olması ve işinin uygulama ve bir ölçüde tasarımı içermesi göz önünde bulundurulduğunda vasıflı bir çalışan olduğunu söylemek mümkündür. Güneş'in aktardıklarında doğrudan denetim örneğine rastlanmamıştır. Bu açıdan

doğrudan denetimin Friedman'ın (1977, s. 78) da belirttiği gibi vasıfsız çalışanlar üzerinde uygulanan bir yöntem olduğu görülmektedir. Ayrıca, örnekte gördüğümüz üzere, Buse'nin aktardıkları taşeron çalışanların doğrudan denetime tabi olduğunu göstermektedir.

Fuchs, Hint yazılım sanayisinde yumuşak yönetim tekniklerinin genellikle panoptik iş gözetimiyle birlikte uygulandığını belirtmekte ve çelişkili bir duruma işaret etmektedir. Çünkü bir yandan çalışanların her hareketli yakından izlenmekte ve çok sıkı kontrol edilmektedir. Diğer yandan işçilerin “bireyselleşmiş, kendilerini yöneten ve yönlendiren «girişimci» çalışanlara dönüştürmeleri beklenmektedir” (Upadhy ve Vasavi, 2008, s. 29'dan aktaran Fuchs, 2015, s. 305). Yapılan görüşmelerden yola çıkarak Hint yazılım sanayisinde görülen çelişkinin Türkiye'de de olduğunu söylemek mümkündür. Özellikle vasıflı emekçilerden hem inisiyatif almaları, hem de diğer çalışanlar için söz konusu olan denetim süreçlerine tabi olmaları beklenmektedir. Söz konusu denetim yöntemleri sektör çalışanlarında nasıl bir etki yaratmaktadır? Emekçilerin bunlarla baş etme yolları nelerdir? Çalışanlar bu denetim yöntemlerine rıza göstermekte midir? Bu ve benzeri soruların cevapları ilerleyen bölümlerin konusunu oluşturmaktadır.

3.6. RIZA ÜRETİMİ

Bilişim sektörü emekçileri, emek süreçlerinin önceki bölümlerde sözü edilen yoğun ve stresli çalışma temposuna ve güvencesiz çalışma koşullarına çeşitli nedenlerle rıza göstermektedirler. Performansa dayalı terfi ve ödül sistemleri, görece yüksek maaşlar, kendilerini işleriyle özdeşleştirmeleri, belli ölçüde özerklik sahibi olmaları, işin “kendini geliştirme” aracı olarak görülmesi, rahat bölgede kalma isteği, yedek işgücü ordusunun yarattığı tehdit sektördeki emekçilerin rıza üretiminin temel nedenleri olarak sıralanabilir. Bu bölümün devamında rıza üretiminde etken olan bu nedenler analiz edilmektedir.

3.6.1. Performans Kaygısı

Fuchs (2015, s. 331), Google'daki yazılım mühendislerinin çalışma koşullarını incelediği makalesinde, uzun çalışma saatlerinin yönetim tarafından resmi olarak dayatılmadığına dikkat çekmektedir. Proje tabanlı çalışma, sosyal baskı, rekabet, işle olumlu tanınma, “eğlen ve oyna kültürü”, performansa dayalı terfi, iş yerinde bolca zaman harcamak için teşvikler nedeniyle, mühendislerin uzun saatler boyunca çalışma eğilimi gösterdiklerini belirtmektedir. Yapılan görüşmelerde, Google'a benzer şekilde performansa dayalı terfi, rekabet, kendilerini işle özdeşleştirme ve işle olumlu tanınma isteği gibi nedenlerle çalışanların mesai yaptıkları bilgisi paylaşılmıştır. Ancak Google'daki durumdan farklı olarak da çoğu kez işveren tarafından fazla mesai zorunluluğu getirildiği aktarılmıştır. Katılımcılar, fazla mesai zorunluluğu getirilmesine rağmen fazla mesai ücreti alamadıklarını aktarmışlardır. Sadece birkaç katılımcı fazla mesai ücreti almaktadır. Ancak fazla mesai ücreti ödemesi yapan firmalarda bile uygulamaya bakıldığında sadece önceden planlanmış fazla mesailerin ücreti ödenmektedir. Ön görülemeyen kriz durumlarının çözümü için saatler alan çalışmalar yapılsa da mesai ücreti ödenmediği aktarılmıştır. Katılımcılar bu durumun, çalışanların iş tanımında “iş sürekliliğinin sağlanması”ndan sorumlu tutulduklarından kaynaklandığını aktarmışlardır. İş sürekliliğinin sağlanması ucu açık bir kriterdir. Çünkü işte ne zaman sorun çıkacağı öngörülememektedir. Fazla mesai ücreti almamalarına rağmen emekçilerin neden fazla mesaiye rıza gösterdiklerine bakıldığında “performans kaygısı” öne çıkmaktadır. Pınar'ın anlattıkları performansın rıza üretimindeki etkisini ortaya koymaktadır:

Performansın düşük diye yorumlanıyorsun. Çünkü işini bitirememiş oluyorsun. Ama şey değil. O işin o slotta sığıp sığmayacağı senin başarını belirlemiyor. Bu, o slotta bitirdin mi bitirmedin mi? Yani o iş o slotta gerçekten sığmayacak kadar büyük bir iştir. Sen bunu yapamamışsındır aslında bu normal bir şeydir. Ama kimsenin gözünde o öyle gözükmez o bir başarısızlık olarak gözüküyor. O yüzden işte yöneticiler, ekipler üzerinde şey oluşturuyor. Bana hem ilk firmamda da, ikinci firmamda da dönemsel olduğu zaman hani üst yönetimden zorunlu mesai yapılacaktır şeyi, bilgisi gelerek yaptırmışlardır yani. O durumda da sen şey diyemiyorsun yapmıcam diyemiyorsun... Performansın kötü olursa yılsonu alacağın prim düşük olur. İşte seni bir sonraki aşamaya taşımazlar bir pozisyon açıldığında seni oraya taşımazlar. İşte maaşının artışı

ona göre olur falan. Yöneticininle aran bozulur. İnsan ilişkilerin falan. (Pınar, 38 yaşında, İş Çözümleri Yöneticisi, Uluslararası Orta Ölçekli Firma)

Pınar, verilen işin zamanında tamamlanmamasının çalışanın düşük performanslı olarak görülmesine neden olacağına dikkat çekmektedir. Pınar'ın anlatısında görüldüğü gibi üretim sürecinin verilen süreden daha fazla zaman gerektirip gerektirmediği performans değerlendirmesinde bir kriter değildir. Verilen süre sonunda ortaya istenen ürün çıkmadıysa bu durum “başarısızlık” olarak gözükmektedir. Bu başarısızlık performans değerlendirmesinde kötü not verilmesi anlamına gelmektedir. Kötü performans, terfi alamamaya, maaş artışının düşük olmasına veya artış olmamasına neden olmaktadır. Bunun yanı sıra, kötü performans, sosyal baskı yaratmaktadır. Çünkü emekçiler işi kendileriyle özdeşleştirmektedir. Pınar, yönetici ve iş arkadaşlarıyla ilişkilerin bozulabileceğini söylemektedir. Bu bağlamda, rızanın en önemli nedenlerinden biri olarak *performans* karşımıza çıkmaktadır. Emekçilerin rıza göstermelerinin bir diğer nedeni de sektördeki görece yüksek ücretlerdir.

3.6.2. Görece Yüksek Ücretler

Fuchs (2015, s. 334), Google'ın yazılım mühendislerinin emek zamanını, yaşam zamanı olarak bütünlediğini ve bu nedenle görece yüksek ücret ödendiğini aktarmaktadır. Emek zamanının, yaşam zamanı olarak bütünlediği katılımcılar tarafından aktarılan örneklerde de görülmüştür. Ancak buna karşılık ödenen ücretler değişiklik göstermektedir. Maaşın belirlenmesinde emekçinin eğitim durumu, iş deneyimi, çalışılan firma tipi ve bireysel pazarlık belirleyici olmaktadır.

Bu çalışmanın bulgularından yola çıkarak, firma tipi ve maaş ilişkisiyle ilgili olarak yüksekten düşüğe doğru olacak şekilde bir sıralama yapıldığında, sırasıyla start-up firmalar, kurumsal firmalar, ajanslar ve KOBİ'lerin yer aldığını görmek mümkündür. Örneğin aynı eğitim geçmişine ve deneyim yılına sahip olduğumu varsaydığımız KOBİ'de çalışan web sitesi yazılımı yapan bir yazılım geliştirici ile kurumsal firmada çalışan ve benzeri şekilde web sitesi yazılımı yapan bir emekçinin maaşları arasında yüksek farklar olabilmektedir. Görüşmelerde, maaş tutarları hakkında bilgi veren katılımcılara bakıldığında aralarında, aynı çalışma yılına sahip olmalarına rağmen asgari

ücret alanlar olduğu gibi, görece yüksek maaş alan – TMMOB (2017) tarafından mühendis, mimar ve şehir plancıları için belirlenen 2018 yılı brüt asgari ücret tutarının yaklaşık 5 katı civarında- emekçiler olduğunu da söylemek mümkündür. Bu açıdan maaşın rıza gösterilmesinde bir etken olduğunu söylemek mümkündür; ancak tek başına yeterli değildir. Çünkü emekçiler arasında ciddi maaş farklılıkları vardır. Emekçilerden biri için rızasının önemli bileşeni maaş iken, diğeri için maaş belirleyici bir etken olmayabilmektedir.

3.6.3. Güvencesizliğin Yarattığı Rıza

Sektörde –özellikle yazılım alanında istihdam olanaklarının- fazla olduğu çeşitli katılımcılar tarafından dile getirilmiştir. Ancak bu işler her zaman güvenceli işler olmamaktadır. Taşeron çalışmanın yaygın olması güvencesizliğin görüldüğü temel alanlardan biridir. 3.4. “Güvencesizlik” bölümünde de sözü edildiği gibi, taşeron emekçiler, firmaların ihaleyi almak amacıyla taahhüt ettikleri proje sürelerine yetişebilmek için daha yoğun çalışmak zorunda kalmakta ve sosyal hak gasplarına uğramaktadırlar. Dolayısıyla, asıl işveren firma emekçilerinden farklı çalışma koşullarına sahiptirler. Taşeron emekçiler, asıl işveren firma emekçileri için *yedek işgücü ordusu* olarak bir tehdit de yaratmaktadır. Bu tehdit, asıl işveren firma emekçileri için mevcut çalışma koşullarına rıza göstermelerine neden olmaktadır. Özellikle, çalışma alanları sadece birkaç firmada geçerli olan emekçilerin hareket alanları oldukça kısıtlıdır. Hareketi kısıtlanan diğeri bir emekçi grubu da iş değiştirdiğinde *sıfırlanma* tehlikesi olan emekçilerdir. *Sıfırlanmak* istemeyen emekçiler, mevcut işlerini kaybetmemek için güvencesizliğe rıza göstermektedirler. Belirsizlikler de emekçileri, içinde buldukları koşullar ne kadar ağır olursa olsun, mevcut şartlara rıza göstermeye itmektedir. Katılımcılardan Özlem, işverenlerin, eşi *çalışmayan* emekçileri istihdam etmeyi tercih ettiklerini aktarmaktadır:

Mesela eşi çalışmayanları çok severler IT dünyasında. Eşi çalışmayan erkek işe almayı. Çünkü eşi çalışmayan bir adam, o işte kolay hareket edemez. Risk alamaz. Damarına bassan istifa ediyorum ben deyip gidemez. Çünkü mortgage'ı da vardır, çocukları vardır, çocuğunun okul taksiti vardır. Zaten güvenebileceği başka bir limanı yoktur. (Özlem, 36 yaşında, Çözüm Mimarı, Uluslararası Kurumsal Firma)

Özlem, işverenlerin, eşi çalışmayan erkek emekçiyi işe almayı daha çok tercih ettiklerini vurgulamaktadır. Çünkü bu emekçilerin eşlerinden gelen bir geliri olmadığı için risk alamayacakları düşünülmektedir. Emekçinin, borcunun ve masraflarının olması gibi güvencesizlikler hareket alanını kısıtlamaktadır. Bu da mevcut koşullarda çalışması için rıza yaratan bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır.

İleri yaşların, sektörün *dinamik* yapısına uyum sağlamak ve işveren için yüksek emek gücü maliyeti yaratması açısından dezavantaj olarak görülmesi deneyimli emekçilerin, güvencesiz koşullarda çalışmaya rıza göstermelerine neden olmaktadır. Katılımcılardan Mustafa, kıdemli emekçilerin maaşlarının yüksek olmasının işveren tarafından istihdam edilmek istenmemelerine neden olduğuna dikkat çekmektedir:

Yaşın getirdiği bir ücret farklılığı var her şeyden önce. O korku. O insanlara sor yarısı ücretini bırakır. Yarısını bırakayım devam edeyim der. Gönüllü demez ama. Bugün sorun hepsi şey yapar rahatlıkla, vermeye hazırdır. (Mustafa, 53 yaşında, Kurucu Ortak, KOBİ)

Mustafa, kıdemli emekçilerin aldıkları maaşlar nedeniyle işten atılacakları korkusu nedeniyle maaşlarının yarısından vazgeçmeyi rahatlıkla kabul edeceklerini düşünmektedir. Bilişim sektöründeki yaş ortalamasının üstünde bir yaşta olmasına rağmen kendisinin bu konuda bir güvencesizlik hissetmediğini çünkü emekli olduğunu ve gerekirse şu anki firmasını kapatmasının bir sorun yaratmayacağını vurgulamaktadır.

3.6.4. Kendini Geliştirme Motivasyonu

Kendini geliştirmek için yapılan faaliyetler de rızanın önemli bir bileşeni olarak karşımıza çıkmaktadır. Kendini geliştirmek, işveren ve işçi arasındaki sözleşmeyi görünmez kılmakta, aradaki ilişkiyi iş ilişkisi olmaktan çıkarmaktadır. Akcan (2016, s. 91) yeni orta sınıf üyelerinin sosyal hareketliliğini toplumsal değişme/değişememe problemi üzerinden incelediği çalışmasında yeni orta sınıf mensuplarının işlerine ve iş hayatına karşı eleştirel bir tutuma sahip olmaktan çok işleriyle kendilerini özdeşleştirdiklerini, işlerini “dinamizm, tatmin ve aksiyon kaynağı” olarak değerlendirdiklerini belirtmektedir. Benzer şekilde Aslı Vatansever ve Meral Gezici-Yalçın (2015, s. 101), vasıflı emeğin maruz kaldığı güvencesizliği akademisyenlerin

nasıl deneyimlediklerini araştırdıkları çalışmalarında, görüşmecilerin çoğunun “işle özdeşleşme” ve “iş hayatlarının misyonu olarak görme” eğiliminde olduklarını aktarmaktadırlar. Bu çalışmada da bazı katılımcıların bilişim sektöründe çalışmayı *işini sevmek, işine âşık olmak ve işle özdeşleşmenin* uzantısı olarak nitelendirilebilecek şekilde “hobi” olarak nitelendirdikleri görülmüştür. İş, hobi olarak görmek bir yandan emek ve sermaye arasındaki iş ilişkisini görünmez kılarken, diğer yandan işin iş yeriyile ilişkisini de muğlaklaştırmaktadır. Çünkü hobi, insanın boş vakitlerini değerlendirmek amacıyla yapılan etkinliklerdir. İşin hobi olarak görülmesi, çalışmanın da boş zaman etkinliklerinden biri olmasına neden olmaktadır. Bu durumda sömürü ilişkisi gizlenmektedir. Emekçiler, işlerini hobi olarak gördüklerinde, kendilerinden 7/24 özveri isteyen bir işe sahip oldukları gerçeği perdelenmekte, bu durum hobiyle uğraşmak olarak değerlendirilmektedir. Katılımcılardan Mehmet, kod yazmayı özellikle “iş kategorisinde” görmemeye çalıştığını ifade etmektedir:

Biz para için kod yazıyoruz, işimiz o. Ama bunu sevmiyorum; çünkü para için bir şey yaptığın zaman, biraz daha şey oluyor, zor geliyor. Çünkü iş kategorisine girmeye başlıyor. İş kategorisine girince de haliyle biraz zor geldiği yerler oluyor. Çünkü o işi yapmak zorunda oluyorsun. Öbür türlü mesela hobi gözüyle... (Mehmet, 30 yaşında, Yazılım Geliştirici, Freelance)

Mehmet, para için bir şey yaptığı zaman bunun *iş kategorisine* girdiğini ve zor geldiğini söylemektedir. Hobi olarak gördüğünde işi yapmak zorunda hissetmediğini severek yaptığını anlatmaktadır. Dolayısıyla, uzun çalışma sürelerine rıza göstermesinin temelinde bunu hobiye ayrılan zaman olarak değerlendirmesi yatmaktadır. Bu yanılsama, kendini geliştirme motivasyonu altında uzun çalışma sürelerini beraberinde getirmektedir.

3.6.5. Sorumlu Otonomi

Sorumlu otonomi, işçilere belli derecede özerklik tanınmasını, uygulama ve kavrama işlerinin birleştirilmesini içermektedir (Friedman, 1977, 78-79; Burawoy, 2015, s. 162). Özellikle vasıflı işçilerin iş ve diğer işçiler üzerinde görel bir denetimi olmasını sağlamaktadır. Bu açıdan rıza üretimini sağlamakta ve iş tatmini yaratmakta güçlü bir araç olduğu görülmektedir. Sorumlu otonominin bilişim sektöründe de

genellikle vasıflı çalışanlara tanındığı görülmüştür. Bu vasıflı çalışanlar, uygulamanın ve kavramanın bir arada yürütüldüğü -yazılım mimarlığı, teknik tasarım sorumluluklarına da sahip olan yazılım geliştirici gibi- pozisyonlarda yer almaktadır. Özellikle kıdemli çalışanlar, yönetici pozisyonunda olmasalar da bazı yönetsel roller üstlenerek sorumlu otonomiye sahip olmaktadır. Bu yönetsel roller, ekibin yeni gelen üyelerinin yetiştirilmesi, teknik sorunların çözümünde danışılması, karar süreçlerine destek olunması şeklinde sıralanabilir. Yönetici pozisyonlarının kısıtlı sayıda olduğu düşünüldüğünde bu sorumluluklar, kıdemli emekçilerin yönetici olmasalar da belli yönetsel yetkilere sahip olmalarına imkân sunarak iş tatminlerini sağlamaktadır.

Yoğun çalışma temposunda işverenin vasıflı emekçilerin işe geç kalmalarına karışmaması bir özerklik olarak görülmektedir. Çalışma zamanının esnekliğinden söz ederken verdiğimiz örneklerde katılımcılar hafta sonu ve gece çalıştıklarını; işe geç gittiklerinde işverenin neden geç kaldıklarını sorgulamadığını aktarmıştır. Ancak tüm katılımcılar bu özerkliğe sahip olamamaktadır. Gece yapılan uzun bir mesai sonrasında, sabah mesai saatinde ofiste olmalarını bekleyen işverenler de vardır. Diğer yandan işe geç kalma örneği göstermektedir ki, sorumlu otonomi iki tarafın da ortaya bir şeyler koyduğu bir anlaşmadır. Emekçi, fazla mesai yapması karşılığında işe geç kalma esnekliğine sahip olabilmektedir. Burada göz ardı edilmemesi gereken nokta, iki tarafın da eşit derece kârlı çıktığı bir anlaşma olmamasıdır. İşveren, işe geç kalma esnekliği karşısında emekçinin 7/24 çalışabilir olmasını talep etmektedir.

3.6.6. Rahat Bölgede Kalmak

Rahat bölge (comfort zone) bireylerin genellikle risk almadan bir dizi davranış sergileyerek istikrarlı bir performans sundukları; kaygı duymadığı davranışsal bir durum olarak tanımlanmaktadır (White, 2008, s. 2). Örneğin, uzun yıllar boyunca aynı iş yerinde çalışan emekçi için o iş yeri, bildiği ve tanıdığı dolayısıyla kendisini rahat hissettiği bir ortamdır. İşveren ve iş arkadaşları tarafından bilgisi ve yetenekleri tanındığı için kendisini kanıtlamaya ve çaba harcamasına gerek yoktur. Bu nedenle, rahat bölgededir. Bu emekçi eğer iş değiştirirse rahat bölgeden çıkmış olacaktır. Çünkü yeni işi, tanımadığı bir ortamdır. Yeni görev ve sorumluluklara sahip olacaktır. Bunlara ayak uydurmak ve yeni işinin gerektirdiklerini yapmak için çabalaması ve kendini

kanıtlaması gerekecektir. Bu durum, maliyetli ve riskli olabilmektedir. Bu nedenle de bazı çalışanlar rahat bölgeden çıkmayı göze alamamakta ve koşullara rıza göstermektedirler.

Sektörde işgücü devir oranlarının yüksek olduğu bilinmektedir. Emekçiler sıklıkla iş değiştirmektedir. Bu açıdan, bilişim emekçilerinin *rahat bölgede kalmayı* tercih etmesi çelişkili bir durum olarak görünse de iş değiştirmek istemeyen veya değiştiremeyen emekçiler rahat bölgede kalmaktadır. Bu noktada, deneyim süresi arttıkça rahat bölgede kalma eğiliminin arttığını söylemek mümkündür. Katılımcılardan Toprak, geçmişte “tez canlı” olduğunu ancak yaşı ilerledikçe bazı şeylere göz yumduğunu, Toprak’ın biraz kendisinin biraz da yöneticilerin adım attığını bu sayede uyum sağladıklarını dile getirmektedir:

Ben biraz sabırsız tez canlı bir insandım. Haksızlığı gördüğüm anda yapılan bir şeyin bana haksızlık olduğunu düşündüğüm anda ilişkiyi kesip başka yere gidiyordum. Kimisi için bu tuzu kuruluktu. Aslında tuzum da kuru değildi ama kolayca ret edebiliyordum. Yaş da biraz ilerledikçe işte artık sektördeki tecrübe de arttıkça siz de göz yummaya başlıyorsunuz bazı şeylere. Yoksa ben X’de de iş ilişkiyi çoktan sonlandırırdım. Ama bir yerde biraz ben gittim, biraz onlar (yöneticiler) geldi, şu anda iyi bir kimya yakaladık. İyi bir şekilde 3 yıldır devam ediyorum burada... Mesela senelik zam almam gerekiyor. Üç senedir bir kere zam aldık problem etmiyorum. Çünkü iş yerimde mutluym. Önceliğiniz bu (zam) olmuyor ondan sonra. Karşı taraftan da bir şey görüyorsunuz mutlaka. Bunun çünkü sizin ekarte ettiğinizi biliyor, ilişkiyi kuruyorsunuz bir şekilde, iletişimi de kuruyorsunuz. Bak ben bunu almadım ama burada böyle bir rahatlığım var diyorsunuz. Önceden yaşam biraz daha küçükken ya da sektörde biraz daha tecrübesizken buna göz yummuycordum kolay kolay. Tamam diyordum bir yanlış var ortada yapılmaması. Ama genelde insanlar bu problemleri bu sektörde yaşıyorlar. (Toprak, 32 yaşında, Yazılım Geliştirici, KOBİ)

Toprak, çalışma koşullarına rıza göstermesinin temelinde iş yerindeki *rahatlığının* olduğuna dikkat çekmektedir. Yaşı ilerledikçe *rahat bölgede kalmayı* daha çok tercih etmiştir. Çalışanları rahat bölgede kalmaya ikna eden bir diğer durum da, memnun olmadıkları durumların diğer işyerlerinde de mevcut olduğuna duyulan inançtır. Vatansever ve Gezici-Yalçın (2015, s. 222), akademisyenlerin kendi konularını diğer akademisyenlerle karşılaştırmalarının “her yerin aynı olduğu”

yargısıyla ve “kişilerin durumu normalleştirebildikleri bir sosyal psikolojik süreç”le sonuçlanabildiğini aktarmaktadır. Benzer şekilde bilişim sektöründe de her yerin benzer koşullara sahip olduğunun düşünülmesi ve kişilerin durumlarını normalleştirmeleri nedeniyle emekçiler rahat bölgeden çıkıp yeni bir işe başlama riskini almak istememektedirler.

3.6.7. İş ve Eğlence Arasındaki Sınırların Muğlaklaşması

Görüşmelerde, katılımcılar iş ve eğlencenin bir arada olduğu çalışma ortamlarından söz etmişlerdir. Özellikle bazı kurumsal firmalarda ve start-up’larda çalışanların ofiste playstation, masa tenisi, bilardo oynadıkları alanlar olduğundan söz edilmiştir. İş ve eğlencenin bir arada olması işverenlerin, çalışanları şirkette tutmaya yönelik stratejilerinden biridir. Katılımcılardan Levent, iş ve eğlenceyi bir araya getiren şirketler olduğunu aktarmaktadır:

Özellikle spor salonu gibi, yani saatlik sürecek şeylerde sizin daha çok mesai dışında buralarda olmanızı bekliyorlar tabii ki. Normalde işinizi bitirip, iş çıkışında burada sporunuzu yapıp eve öyle gitmenizi ya da erken gelip buralarda vakit geçirmenizi bekliyorlar genelde. Ama bunun dışında dinlenme odalarında dediğim gibi ekstra olanaklar sunabiliyorlar. İşte snackler, çeşitli içecekler vesaire sunabiliyorlar, şey olarak çalışanlarına. Çay, kahve olsun, çeşitli meşrubatlar olabilir ya da yiyecekler vesaire sunabiliyorlar. Dinlenme odasında rahat koltuklar sunabiliyorlar işte. Playstation vs. gibi olanaklar sunabiliyorlar. (Levent, 30 yaşında, Yazılım Mimarı, Start-up)

Levent, oyun ve eğlencenin bir arada olduğu iş yerlerini anlatmaktadır. Emekçiler, molalarında, yemek aralarında veya iş çıkışlarında bir araya gelip bu ortamlarda vakit geçirebilmektedir. Bu olanaklar iş yerinde geçirilen zamanın artmasına neden olmaktadır. Sunulan ortam, emekçinin iş yerini benimsemesine, şirkete daha fazla aidiyet hissetmesine neden olmaktadır. İş ortamının bu şekilde tasarlanmasının yanı sıra özellikle kurumsal firmalar tarafından düzenlenen organizasyonlarla emekçilerin şirket aidiyetlerinin güçlendiğine yönelik aktarımlar olmuştur. Katılımcılardan uluslararası bir firmada taşeron olarak çalışan Buse, firmadaki ağır çalışma koşullarına dair şikâyetlerini ilettikten sonra firmanın *güzel bir yanından* söz etmektedir:

Firmanın güzel yanı, nasıl diyeyim. Eğlence aktiviteleri olarak, iş dışında çok güzel. Hafta sonu bir eğitim oluyor, bir eğlence oluyor, bir parti düzenliyorlar. O konularda hani güzel oluyor da çalışanına. (Buse, 25 yaşında, Test Uzmanı, KOBİ)

Buse, taşeron bir çalışan olarak işveren firmanın çalışanları gibi bu eğlence olanaklarından yararlanabilmektedir. Firma, iş dışında çok güzeldir. Bu açıdan bakıldığında, Buse'yi firmaya bağlayanın iş tatmini olmadığı görülmektedir. İş yerinde yapılan eğlenceler ve partiler işi çekilir kılmaktadır.

Yukarıda sıralanan rıza nedenleri arasında girift bir ilişki vardır. Aynı anda birden fazla neden rızayı üretebilmektedir. Emekçilerin üretim sürecindeki konumuna göre bu nedenler değişebilmektedir. Uygulama ve kavrama fonksiyonlarını birleştirebilen bir start-up çalışanı için sorumlu otonomi rıza üretirken, uzun yıllardır sektörde çalışan kıdemli emekçi için rahat bölgede kalmak rıza göstermesindeki temel motivasyon olabilmektedir. Ancak çalışanlar, rıza gösterirken yukarıdaki örneklerde de görüldüğü gibi belli stratejiler çerçevesinde hareket etmektedir. İlerleyen bölümde emek sürecinde bu stratejilerin şekillenmesiyle ortaya çıkan direniş pratikleri incelenmektedir.

3.7. DİRENİŞ PRATİKLERİ

Direniş, sınıf mücadelesinin anlaşılması açısından emek süreci analizinde önemli bir yere sahiptir. Burawoy (2015, s. 40-41), Braverman'ı, işçilerin gündelik tepkilerini görmezden geldiği, işçilerin neden ve nasıl rıza gösterdiklerini incelemeye, kapitalistlerin ve yöneticilerin çıkarlarını ast sınıflara yükleme kapasiteleri hakkında çeşitli varsayımlarda bulunduğu için eleştirmektedir. Çünkü Braverman kapitalist denetimin ve rızanın doğasını açıklayabilecek çalışmaları göz ardı etmiş; bu çalışmaları geleneksel sosyal bilimler akımının devamı olarak görmüş ve insan kaynakları bölümlerinin manipülasyonları olarak yorumlamıştır. Oysa sermayenin çıkarları olduğu gibi emekçilerin de çıkarları vardır. Ancak bu çıkarların tamamen karşıt olduğunu varsaymak çıkarların düzenlendiği ideolojik alanın görmezden gelinmesine neden olmaktadır (Burawoy, 2015, s. 46). Bu ideolojik alanın inşası sadece sermaye tarafından yapılmamaktadır. Emekçi de çeşitli taktikler ve direnişlerle bu alanda söz sahibi olmaktadır.

Bilişim sektöründe çalışan emekçiler, önceki bölümlerde sözü edilen yoğun çalışma sürelerine, erken proje teslim tarihlerine, işin yanı sıra özel hayatın her alanına yayılan esnekliğe, güvencesizlik ve denetime karşı çeşitli taktikler geliştirmekte ve direnişler sergilemektedir. Yapılan görüşmelerde, katılımcılar tarafından anlatılan direniş örnekleri genellikle bireysel örnekler olmuştur. Bireysel direniş, çalışanların emek sürecinin zorluklarını ortadan kaldırmak için kendi başlarına geliştirdikleri taktiklerden oluşmaktadır (Nurol, 2014, s. 221). Kolektif direniş yerine bireysel direnişin yaygın olması, sınıfsal pozisyon alış hakkında da bilgi vermektedir. Çünkü iş hayatında karşılaşılan problemler, kişisel sorunlar olarak algılanmakta ve bu da çalışanları bireysel çözüm arayışlarına itmektedir. Bunun da temelinde kurumsal firmalarda, maaş ve terfinin belirlenmesinde etkili olan performans sistemleri öne çıkmaktadır. Performans sistemi uygulamasının olmadığı küçük ölçekli firmalarda da prosedürel olarak performans sistemi işletilmese de benzer bir anlayışla bireysel pazarlığın ve kişisel ilişkilerin ön plana çıktığı olduğu görülmüştür. Bu bölümün devamında “Mış Gibi Yapma”, “Emeği Görünür Kılma” ve “Direnişin Bireysel ve Kolektif Hali” olmak üzere bilişim sektöründe öne çıkan direniş pratiklerine yer verilecektir.

3.7.1. “Mış Gibi Yapma”

Tüm baskıcı emek rejimlerinde “mış gibi yapma” sıkça rastlanan bir direniş biçimidir (Yücesan-Özdemir, 2014, s. 242). Katılımcılardan Özlem, iş yerindeyken bir şeyler araştırmak için zaman bulmakta zorlandığından söz etmekte, kendine zaman yaratmak için “toplantısı varmış gibi yapacağı” bir taktikten söz etmektedir:

Mesela şu an sıkışık bir dönem. Ama bundan sonraki süreçte ben en azından her güne bir saat, fix (sabit) bir toplantı atarak başkalarının da o saate toplantı atmamasını sağlayarak şey yapmayı düşünüyorum ki mesela tek saate atarsam anlarlar. O yüzden böyle her gün farklı saate atmam lazım. Direkt anlaşılır. Çünkü takviminiz görünüyor outlook'tan bakıldığında. (Özlem, 36 yaşında, Çözüm Mimarı, Uluslararası Kurumsal Firma)

Özlem, herkes tarafından görüntülenebilen çalışma takviminde meşgul görünmek için toplantılar koymayı planlamaktadır. Bu toplantılar takviminde

görüldüğü için başkaları o saatlerde onu toplantıya çağıramayacaktır. Bu sayede kendine çalışmak için zaman ayırabilecektir.

Önceki bölümlerde aktarıldığı gibi bilişim emekçileri yoğun çalışma temposuna sahiptir. Bu çalışma temposuyla baş edebilmek için sıkça başvurulan taktiklerden birisi de *iş uzun sürüyormuş gibi yapma* olarak karşımıza çıkmaktadır. Banka çalışanlarının emek süreçlerini analiz ettiği çalışmasında Nuro (2014, s. 220), çalışanlardan işlerini hayatlarının merkezine koymaları beklense de, bunun nadiren gerçekleştiğini öne sürmekte ve direnişin en basit ama en önemli gerekçesini “çalışmanın miktarı ve yoğunluğunu kendi özgür iradesiyle belirleme arzusu” olarak belirtmektedir. Yoğun çalışma temposuna sahip olan Kaan da bu arzuyla müşterilerin zaman baskısı yapmasını engellemek adına kullandığı taktikten söz etmektedir:

Mesela çok kolay bir şey bile olsa hemen yapıp göndermiyorum yani çünkü öyle alışıyorlar ondan sonra sürekli işte her şeyi bu sefer 5 dakikada olsun, 5 dakikada olsun kafasına giriyorlar... Ya ben onu yapsam bile hani işte canlıya (çıktının görüleceği ortama) atmıyorum orayı güncellemiyorum, publish (yayın) etmiyorum, bende duruyor yani sonra 2 saat sonra, 5 saat sonra ne zaman canım isterse o zaman yapıyorum. (Kaan, 26 yaşında, Yazılım Geliştirici, KOBİ)

Kaan, bu taktiği zaman içinde geliştirmiştir. İşe ilk başladığında üretimi hemen yapıp kullanıma sunarken zamanla ertelemeye karar vermiştir. Çünkü müşteriler, bir ürünün kısa sürede teslim edildiğini gördüklerinde, diğer ürünleri de kısa sürede teslim alacaklarını düşünmekte, bu yönde Kaan’a baskı yapmaktadırlar. Üretim süreci, üründen ürüne farklılık gösterebilmektedir. Bu nedenle de Kaan üretim süreci uzadığında baskı görmemek adına üretim süreci kısa sürse de ürünü teslim etmemektedir.

3.7.2. Emeği Görünür Kılma

Uca (2016, s. 191) gayri maddi emeğin değerinin emeğin görünür olmasıyla elde edildiğine dikkat çekmektedir. Yapılan iş kadar nasıl sunulduğu yani görünür kılınması önem taşımaktadır. Emekçiler, yoğun rekabet ortamında avantaj sağlamak için emeklerini görünür kılarak yönetime karşı kendilerini kanıtlama fırsatını elde

edebilmektedirler. Aynı zamanda iş arkadaşlarına karşı psikolojik baskı da uygulamaktadırlar. Görüşmelerde, emeği görünür kılmanın yöntemlerinden biri olarak *kriz* durumlarından söz edilmiştir. Kriz çıktığında hızlıca çözüm getirilmesi emeği görünürleştirmektedir. Katılımcılardan Ayşe, iş yerinde her şey yolunda gittiğinde kendi deyimiyle “çarklar döndüğünde” harcanan emeğin görünür olmadığından söz etmektedir:

Ne zaman aslında, böyle bir kriz çıkarsa bazı şeyler görünür olmaya başlıyor. Biraz önce de demin bahsettiğim gibi çarklar dönüyorsa, yolunda dönüyorsa kimse aa sen çok güzel yapıyorsun işini tebrik ediyorum, demiyor. Ancak bir problemi çözdüğünüzde, bir problem giderildiğinde, üzerinde çok fazla çalıştığınız gözlemlendiğinde... Çünkü ancak bir kriz anında gözlemlenebiliyor, o zaman takdir alabiliyorsunuz. (Ayşe, 33 yaşında, İş Analisti, Kurumsal Firma)

Ayşe, üretim süreci aksamadığı sürece emeğin görünmez olduğuna dikkat çekmektedir. Emeğin görünür hale gelmesi ancak kriz durumlarında yani “çarkların dönmediği” zamanlarda gerçekleşmektedir. Örneğin bir bankanın internet şubesinde tespit edilen güvenlik açığı müşterilerin bilgisi dışında hesaplarından para aktarılmasına neden olabilir. Bu durum banka için ciddi boyutlarda gelir ve prestij kaybına, yasal yaptırımlarla karşılaşmasına neden olabilir. Çalışanlar sorunu hızlı bir şekilde çözmeleri durumunda takdir toplayabilmektedir. Bu nedenle de çalışanlar, özellikle kriz anları gibi emeklerini görünür kılacakları fırsatları değerlendirmeye çalışmaktadırlar. Bu fırsat, bazı durumlarda, küçük bir soruna hemen müdahale etmemek, biraz büyüyüp herkesin dikkatini çeken bir hal aldığı anda çözüm sunarak takdir toplamak şeklinde gerçekleşebilmektedir.

3.7.3. Direnişin Bireysel ve Kolektif Hali

Bilişim sektöründe direniş konusunda, katılımcıların büyük çoğunluğu maaş zammı ve terfi almak için yapılan bireysel direniş örneklerini vermişlerdir. Bu bağlamda, işi yavaşlatmak, ertelemek veya yapmamak çarkların dönmesini durduracağı için emeği görünür kılıp emekçinin değerinin anlaşılabilmesi adına bir direniş yöntemi olarak kullanılabilir. Görüşmelerde az sayıda katılımcı kolektif direniş örneği vermiştir. Verilen bu örneklerden sadece bir tanesinde sendikalaşma olduğu ve örgütlü

bir mücadele olarak yürütüldüğü aktarılmıştır. Diğer kolektif direniş örneklerinin ise belirli bir sorunu çözmek amacıyla bir araya gelmesiyle ortaya çıktığı anlatılmıştır. Yücesan-Özdemir (2014, s. 240), çağrı merkezlerindeki emek süreçlerini incelediği çalışmasında bireysel direnişi adaletsizliklere, haksızlıklara karşı durma çabası olarak tanımlamakta ve “kolektif direnişin yapıtaşları” olarak görülebileceğini ifade etmektedir. Katılımcılar tarafından benzer bireysel direniş hikâyelerinin aktarılması, bu bireysel direnişlerin *kolektif direnişin yapıtaşları* olma potansiyeline sahip olduğunu göstermektedir.

Katılımcılara, direniş konusunda örnek vermeleri istendiğinde yöneticilerle yaptıkları konuşmalara referans verdikleri görülmüştür. Bu durum emekçilerin, çalışma yaşamına eleştirel yaklaştığını göstermektedir. Ancak bu eleştirel yaklaşım, eyleme ve örgütlülüğe dönüşmemektedir. Şikâyet olarak iletilmekte, şikâyete bir çözüm getirilmeyeceğinin umutsuzluğuyla dillendirilmektedir. Örneğin Can, emekçinin yaptığı iyilik ve fedakârlıkların “karşılıksız” olduğuna, ama bunun da sömürülmemesi ve suistimal edilmemesi gerektiğine dikkat çekmektedir:

Bu fazladan ek istenen iyilik fedakârlık biraz karşılıksız yapabiliyorlar. Bunun da sömürülmemesi gerekiyor. Suistimal edilmemesi gerekiyor. Ben bunda biraz yanlışlık görüyorum. Bunu ben yöneticime de çok açık bir şekilde söyledim. (...) İnsanların (taşeron çalışanlar) daha kötü bir yerden gelirken yani daha kötü şartlarda çalışırken sen hak ettiklerini düşündüğün için onlara ücret ve hak talep ediyorsun. Sen bu hakları talep ettiğin için sanki şey böyle ona bir iyilik bir jest yapmış gibi olmamalısn. Sen zaten hak ettiğin için onu vermişsin. O yüzden ekstra bir şey isterken ekstrada karşılığını vermeleri gerekiyor. Ama bu günümüz Türkiye'sinde zor bir şey. Çünkü patron dediğimiz şey aslında çalışanların üstünden para kazanan bir insan. Ve insan, insanlık boyutu bir yerden sonra da kaçıyor. (Can, 29 yaşında, Operasyon Mühendisi, Kurumsal Firma)

Can, emekçilerin işveren istediği zaman çalışmalarına karşılık bu durumun sömürülmemesi gerektiğini vurgulamaktadır. Can'ın anlattıklarına göre, işçi-ışveren arasındaki yazılı olmayan anlaşmanın temelleri emekçi tarafından yapılan *iyilik ve fedakârlıktan* gelmektedir. Can, işverenin taşeron firmalardan gelen çalışanlara yönelik tutumunu eleştirmektedir. Çünkü taşeron emekçilerin yoğun sömürüsü, onlara tanınan haklar üzerinden meşrulaştırılmaktadır. Oysa bu haklar bir çalışan olarak onlara zaten

tanınmıştır. Fazla mesai yapmaları talep ediliyorsa bu çalışandan istenen bir *fedakârlık* olmamalı, işveren bunun karşılığını vermelidir. Can bu durumu yöneticisine söylediğini; ancak bir şey değişmediğini ifade etmiştir. Can bu alıntıya benzer şekilde çalışma hayatındaki diğer memnuniyetsizliklerini de yöneticisine aktardığını ama buna karşılık hiçbir şey yapılmadığı için artık bir şey aktarmamaya karar verdiğini belirtmiştir.

Direnışten söz ederken katılımcıların direniş örneklerinden çok direniş içermeyen örnekler verdikleri görülmüştür. Direnmek ve mevcut koşulları değiştirmek için mücadele etmek yerine iş değiştirmek sıkça başvurulan bir yöntemdir. Özellikle yoğun çalışma koşulları, KOBİ’lerde maaşların zamanında ödenmemesi sık sık iş değiştirmeye neden olmaktadır. Emekçiler açısından mevcut iş yerindeki koşulları değiştirmek için mücadele etmek yerine yeni bir işe geçmek daha makul görünmektedir. Bu yaklaşımda, diğer sektörlerle göre bilişim sektöründe iş bulmanın kolay olması önemli bir etkidir. Katılımcılardan Toprak “şartlar çok ağır” olduğu için sıkça iş değiştirdiğinden söz etmektedir:

Daha sonraki çalıştığım şirketlerde şartlar çok ağırdı. Dolayısıyla benim çok fazla firma değiştirmemin sebepleri arasında bu var. Hatta bazen kendimi sorguluyorum acaba bende mi problem var, ben mi sorun yaratıyorum şeklinde ama hayır. O zamanlardan bahsediyorum sosyal haklarınızı bile zor alıyordunuz. Maaşlarınız zamanında yatmıyordu. Bir de çok karşı durduğum bir durum vardı. Bu da yazılımcıya memur muamelesi yapılması. (Toprak, 32 yaşında, Yazılım Geliştirici, KOBİ)

Toprak, çalıştığı firmalarda yol ve yemek masraflarını alamadığını, maaşının zamanında yatmadığını ve kendisine “memur muamelesi” yapıldığını aktarmaktadır. *Memur muamelesi* ile vurgulanan işe giriş çıkış saatlerine uyulmasının beklenmesidir. Yazılım geliştiren emekçiler sıkça fazla mesai yaptığı için memurlar gibi saat 17.00’de bürodan ayrılamamaktadırlar. Fazla çalışmanın karşılığında emekçiler işe giriş saatlerinde de esneklik beklemektedir. Toprak, saydığı sorunları işe girdiği yerlerde sıkça yaşaması ve sürekli işten ayrılması nedeniyle de öncelikle kendisinde bir sorun olduğunu düşünmüş ama sorunların tekrarlanması sayesinde görüş açısı genişleyebilmiştir. Bu çalışmada diğer katılımcıların da benzer problemler yaşadığı görülmüştür. Emekçilerin iş yerlerinde yaşadıkları problemleri öncelikle kişisel olarak algıladığı göze çarpmaktadır. Katılımcılardan Levent’in aktardığı gibi çalışma

koşullarının kötüleşmesi emekçileri birlikte mücadele etmek yerine “en kolay çözüm” olan iş değiştirmeye itmektedir:

IT çalışanları böyle eğitilmiş bir sınıf yani işte genellikle üniversite bitirmiş insanlar. Fakat özellikle bir sendikalaşma vs. gibi bir durum yok. Yani ben kaç tane şirket değiştirdim ya da işte bir sürü arkadaşım var. Ben hiç sendika üyesi olan bir tane bilgisayar mühendisi tanımıyorum. Bu şekilde bir grev tarzında durumlar oluşmuyor ama tabii ki şirketin işte az önce söylediğim gibi durmadan mesai yapmak zorunda kalıyorsanız, iş ortamı giderek kötüleşiyorsa, çalışanlar memnuniyetsizlik diyorlar. Bu genellikle en kolay çözüm, bu sektörde iş değiştirmek. Dediğim gibi iş değiştirme olanakları çok yüksek, çalışanlar bir anda şirketten 3-5 günde bir ekibin yarısı ayrılabilir, yani şey olarak hızlı, anında. Genellikle çözüm de bu yönde oluyor. (Levent, 30 yaşında, Yazılım Mimarı, Start-up)

Levent, bilişim sektöründe örgütlülüğün olmadığını aktarmaktadır. Emekçiler, ağır çalışma koşulları ve sömürü karşısında -Levent’in ifadesiyle “memnuniyetsizlik”ler karşısında- birlikte hareket etmemekte; bireysel arayışlara yönelmektedirler. Bireysel arayışlar onları yasal yollardan haklarını aramak ve sorunlarla mücadele etmek yerine iş değiştirmeye itmektedir. Ancak Levent gibi pek çok katılımcının çözümün iş değiştirmek olduğunu aktarması iş değiştirmenin de çözüm olmadığını göstermektedir. Sorunlar kişisel algılansa ve çözüm arayışları bireysel olarak sürdürülse de sonuçta pek çok emekçi bunu deneyimlemektedir.

Katılımcılardan sadece bir kişi sendika üyesi olduğunu aktarmıştır. Birkaç kişi dışında tüm katılımcılar Levent’in aktardığı gibi sektörde hiç sendika üyesi emekçi görmediklerini söylemişlerdir. Katılımcılar arasında iki kişi Bilgisayar Mühendisliği Odası’na üyedir. Bu iki katılımcıdan biri aynı zamanda Plaza Eylem Platformu üyesi olduğu bilgisini paylaşmıştır.

Mustafa, uluslararası firmada çalışırken sendikalaşma sürecinde görev almış bir emekçidir. Yaklaşık iki yıl süren örgütlenme çalışmaları ve hukuki süreçlerin tamamlanması sonucunda sendika üyeliği yasal statü kazanmıştır. Mustafa, nadir rastlanan bu örgütlenmenin emekçilerin ortak sorunlara sahip olmaları halinde mümkün olabileceğini belirtmektedir:

İki-üç tane temel sorun vardı. Bir tanesi beş senedir zam yapılmıyordu şirkette hatırladığım kadarıyla. On sene geçince şeyden sonra. O bir sıkıntıydı. İki, şeyler arasında ücretler arasında ciddi bir dengesizlik vardı. Yeni gelenlerle eskiler arasında. O bir handikaptı. (...) Yeni gelenlerin (taşeron emekçiler) düşük maaşlı olması. Eskilerin sağlık sigortası var. Yenilerin sağlık sigortası yok vs. gibi sosyal haklarda da adaletsizlik var. O bir başka şey noktasydı. Bir üçüncüsü de, şirketin bir emeklilik şeyi vardı. (...) Şirkette özel emeklilik paketi var. Bunu da kaç yılında kaldırdılar hatırlamıyorum ki. 2008'de atıldım. 2002'de falan kaldırıldı bu. Yani 2002'ye kadar girmiş olanların öyle bir hakkı var. 2002'den sonra işe girenlerin öyle bir hakkı yok. Yeni girenler için bir açık. Diğer taraftan da o emeklilik hakkına sahip olan kitlenin de yüksek maliyeti olduğu için onu da yok etmeye yönelik bir plan var. Üç tane nokta. Amaç sendikalı olmak, örgütlenmek değil. Amaç bu hakları korumak için mücadele şeyi. Kimsenin umurunda değil yoksa sendika, örgütlenme vs. yani. İşin aslı o. (Mustafa, 53 yaşında, Kurucu Ortak, KOBİ)

Mustafa, üç ortak soruna çözüm bulmak adına emekçilerin örgütlenmeye çalıştığını aktarmaktadır. Sorunlardan ilki, uzun bir süredir zam yapılmamasıdır. İkinci sorun, yeni gelenler olarak tanımladığı taşeron emekçilerle ilgilidir. Mustafa, bu emekçilerin taşeron firma üzerinden kiralanana sözleşmeli çalışanlar olduğunu, asıl işveren firma çalışanlarının sahip oldukları sosyal haklara sahip olmadıklarını belirtmektedir. Üçüncü sorun ise işverenin emeklilik haklarının eritilmesine yönelik hamlelerinden kaynaklanmaktadır. Mustafa, şirketteki bu sorunların herkes tarafından deneyimlenmiş olmasının ortak bir zeminde buluşabilmelerinin temel nedeni olduğuna dikkat çekmektedir.

Fuchs, Hint yazılım sanayisinde uygulanan yumuşak yönetim tekniklerinin bireyselleşmeyi geliştirdiğini, toplu sözleşmenin altını oyduğu ve sendikalaşma üzerinde olumsuz etkileri olduğuna dikkat çekmektedir (Upadhyaya ve Vasavi, 2008'den aktaran Fuchs, 2015, s. 306). Bireyselleşmenin geliştirilmesi, sermayedarların güçlü bir taktiği olarak öne çıkmaktadır. Ancak sermayedarlar, bu taktiği her zaman başarılı bir şekilde uygulayamamaktadır. Mustafa, sendika kurma girişimlerinin başarıya ulaşmasında işverenin yanlış taktik uygulamasının etken olduğunu aktarmaktadır. Çünkü işveren 5 yıl boyunca hiçbir çalışanına zam yapmamıştır. Mustafa, işverenin çalışanların bir bölümüne zam yapmış olması durumunda örgütlenmenin başarıya

ulaşamayacağını düşünmektedir. Bu durumu, “her sene yüzde 20'ye yap mesela. O zaman kırarsın, önüne geçersin. Düşünemediler, taktik hatası yaptılar orada.” şeklinde ifade etmektedir. Çünkü emekçilerin bazılarına zam yapılması sonucunda tüm emekçiler toplu hareket etmeyeceklerdir. Bazı emekçiler zam alırken bazılarının almaması bireysel nedenlere bağlanacaktır. Bireyselleşme konusunda Mustafa, günümüzde performans odaklı çalışmanın temel neden olduğuna dikkat çekmektedir:

Genel işleyiş de zaten artık performans focuslu (odaklı) çalışma olduğu için tüm kavga performans üzerine. Ortak bir sorun olarak görülüyor artık. Bireysel bir sorun. (Mustafa, 53 yaşında, Kurucu Ortak, KOBİ)

Mustafa, sorunların ortak görülmediğine, bireysel olarak algılandığına dikkat çekmektedir. Performans odaklı çalışma, emekçileri, sorunlar karşısında bireysel nedenler aramaya ve bu sorunlarla mücadele ederken de bireysel çözümler geliştirmeye itmektedir. Ancak pek çok katılımcının benzer sorunları dile getirmesi, ortaklıklar üzerinden bir direniş sergilemenin mümkün olabileceğini de göstermektedir.

Sendikal örgütlenmeler kolektif direnişin görünür yönünü simgelerken belli bir sorunun çözümü için bir araya gelen kısa süreli faaliyet gösteren kurumsallaşamayan örgütsel yapılar da kolektif direnişin gizli yönünü oluşturmaktadır. Sendika gibi hukuki bir güvence olmadığı için direniş gizli kanallardan yürütülmektedir. Çalışanlar, yemekhaneler, sosyal tesisler, mola odaları, spor salonları gibi alanlarda veya sosyal medyada direnişin temellerini atmakta ve geliştirmektedir. Güneş, çalıştığı firmada çalışanların kullandığı bir forumdan söz etmektedir:

Bir tane forum açıyorlar. O forumda özellikle gençler burada daha çok başı çekiyor. Mesela rahatsız olunan konular orada tartışılıyor. Bazıları çok cesurca şeyler yazıyorlar. O zaman insan kaynakları da müdahale edip bir şey yazmak zorunda kalıyor, bazen mesela. Orada biz tabii dediğim gibi o X kuşağı olarak biz hayretle bakıyoruz. Ne kadar cesurca yazmış diye. Kimi bir şey yazıyor, öbürleri +1, +1, +1 diyor (beğeniyor). (...) O (forum) da biraz gazını almak gibi aslında. Bariz belli bir eylem çok olabileceğini de düşünmüyorum. Kapitalist sistemin özel şirketinde çalışıyorsun. Hakikaten ya bireysel olarak bir şeylere gidip karşı çıkmak lazım. Toplu bir şeyi yapabilmek burada mümkün değil yani. Doğası gereği mümkün değil. En kapitalist sistemin kapitalist göbeğinin

dibi. Özel şirket istemeyen gitsin, öyle. (Güneş, 48 yaşında, Yazılım Geliştirici, Kurumsal Firma)

Güneş, özellikle genç emekçilerin forumda daha aktif olduğuna dikkat çekmektedir. Kıdemli çalışanlara göre şikâyetçi oldukları konuları daha rahat dile getirebilmektedirler. Forumda yazılanlar, diğer emekçiler tarafından yorumlanabilmekte, emekçiler desteklerini belirtebilmektedirler. İnsan kaynakları ve yöneticiler tarafından da paylaşımlar görülmekte, “cesurca” yorumlara müdahale edilebilmektedir. Forum, emekçiler arasında toplumsal bir etkileşim sağlamaktadır. Ancak Güneş, forumdan kolektif bir direniş çıkacağını düşünmemektedir. Çünkü diğer katılımcıların da sıkça dile getirdiği gibi Güneş de “bireysel olarak bir şeye gidip karşı çıkman lazım” diyerek direnişin bireysel boyutuna işaret etmektedir. Bu bakış açısına göre çözüm bireysel girişimlerle bulunmalı, çözüm bulmakla uğraşmak istemeyen şirketten ayrılmalıdır.

3.8. TOPLUMSAL CİNSİYETE DAYALI İŞ BÖLÜMÜ

Emek piyasasında, kadınların ve erkeklerin farklı rollere ve sorumluluklara sahip olduğu, toplumsal olarak kurgulanan; asimetrik ve içinde hiyerarşi barındıran toplumsal cinsiyete dayalı bir iş bölümü vardır (Urhan, 2015, s. 22). Örneğin, otomobil ve petrol sektöründe yoğun olarak erkekler istihdam edilirken, tekstil ve hazır giyimde kadınlar çalışmaktadır (Ecevit, 2011, s. 30). Bilişim gibi bazı sektörlerde ise kadın – erkek çalışan oranı görece yakındır. Ancak kadınların bu sektörlerde girmiş olmaları toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünün olmadığı anlamına gelmemektedir. Emek süreçleri daha yakından incelendiğinde, kadınların erkeklerle aynı meslekte olsalar dahi, şirket içindeki pozisyonlarında, hatta aynı pozisyonda olmalarına rağmen yapmış oldukları işlerde toplumsal cinsiyet temelli kültüre ait söylemleri, pratikleri ve ayrımcılığı görmek mümkündür.

Emek piyasasının işleyişini incelerken kadının işgücüne katılmasını, içinde yer aldığı toplumsal ilişkiler bağlamından hareketle analiz etmek gerekmektedir (Dedeoğlu, 2000, s. 139-140). Çünkü kadınların erkeklerle birlikte içinde yer aldıkları toplumsal ilişkiler, çocukluktan itibaren aile ve okul gibi kurumlardan başlayarak toplumsal

cinsiyete dayalı toplumsallaşmalarının bağlamını oluşturmaktadır. Örneğin, kız çocukları, annelik ve ev kadınlığı gibi rollerle benzeşen hemşirelik, öğretmenlik, çocuk ve yaşlı bakıcılığı gibi sabır ve şefkat gerektiren mesleklere ve işlere yönlendirilmektedir (Göğüş-Tan, 2011, s. 91). Buna karşılık erkek çocuklarının daha çok polis ve asker olmaya yönelmelerini ise erkeklere uygun olduğu düşünülen koruma ve savunma gibi pratiklerin gerektirdiği fiziksel güç ve cesaret ile ilişkilendirerek anlamak mümkündür. Böylece, gerek kadınların ve gerekse erkeklerin yaptıkları işlerde toplumsal cinsiyet ideolojilerinin yansıması görülmektedir.

Belirli mesleklerde ve buna koşut olarak belirli sektörlerde erkekler veya kadınlar yoğunlaşmaktadır. Sektörler ve işkolları temelindeki bu ayrışma, “yatay ayrışma” veya “mesleksi/sectörel ayrışma” olarak isimlendirilmektedir (Ecevit, 2011, s. 29; Hakim 1979). 2009 yılı Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Hane Halkı İşgücü Anketi verilerine göre, tarım dışı kadın istihdamında yaklaşık her dört kadından birinin eğitim, sağlık gibi ev işlerinin uzantısı niteliğinde alanlarda çalışması toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünün emek piyasasında kendisini yeniden ürettiğini göstermektedir (İlkkaracan, 2010, s. 43). İlknur Savcı (1999, s. 136) madencilik ve metal gibi teknik vasıf gerektiren işler ile vasıflı imalat işlerinin erkek işleri olduğunu; sekreterlik, hemşirelik, öğretmenlik, bakım, temizlik ve yemek gibi işlerin ise dişil özellik taşıyan işler olduğunu belirtmektedir. Dişil özellik taşıyan işlerin, çok fazla teknik bilgi ve zihinsel yetenek gerektirmediği; buna karşılık duygusallık ve sabırlılık gibi özellikler gerektirmeleri nedeniyle kadın işleri olduğu düşünülmektedir. Berna Zengin-Arslan (2002, s. 402) mühendislik bölümlerinin de eril, dişil ve karma cinsiyetli olmak üzere üç gruba ayrılabilceğini belirtmektedir. Makine, inşaat, elektrik ve elektronik, petrol, metalurji gibi mühendislik bölümleri eril grupta; gıda, kimya, çevre gibi mühendislik bölümleri dişil grupta ve jeoloji, endüstri, nükleer enerji, bilgisayar, havacılık, hidro jeoloji ve jeofiziği içeren mühendislik bölümleri de karma cinsiyetli grupta yer almaktadır. Zengin-Arslan’ın gruplandırmadaki kriteri bölümlerdeki kadın-erkek öğrenci oranlarıdır. Kadın öğrenci oranı yaklaşık %50 ve üstü olan bölümler dişil grubunda yer almaktadır. İçinde bilgisayar mühendisliğinin de yer aldığı karma cinsiyetli bölümler grubunda ise yüksek oranda erkek öğrenci bulunmaktadır; ancak bu oranlar eril bölümler kadar yüksek değildir. Endüstri, hidro jeoloji, jeoloji ve jeofizik

mühendisliklerinin yaklaşık %30'u kadın öğrencilerden oluşmaktadır ve dolayısıyla bu bölümler dişil bölümlere daha yakındır. Maden, hava, bilgisayar ve nükleer enerji bölümlerinde ise kadın öğrenci oranı %20 den azdır ve bu bölümler de eril gruba daha yakındır.

Ezgi Pehlivanlı-Kadayıfçı (2015b, s. 65), araştırmasında yer alan katılımcıların, mühendislik dalları arasında bir hiyerarşi olduğundan söz ettiklerini aktarmaktadır. Bu hiyerarşiye göre en üst sırada, somut üretim, uzun saatler boyunca ağır ve kirli koşullarda sahada çalışma yer almakta; bu tür çalışma “gerçek mühendislik işinin icrası” olarak düşünülmektedir. Hiyerarşinin altında ise AR-GE, tasarım, sözleşme, kalite birimlerinde yapılan “ofis işleri” olarak nitelendirilen işlerin yer aldığına ve bu işlerin daha az önemli kabul edildiğine dikkat çekmektedir. Hiyerarşinin üstünde yer alan mühendislik alanlarında erkekler yoğun olarak yer alırken hiyerarşinin “steril” alt basamaklarında çoğunlukla kadınlar yer almaktadır. Zengin-Arslan (2002, s. 406) da gıda, kimya mühendislikleri gibi çalışma ortamı temiz, steril, “soft”, rahat, sessiz olan ve kol kuvveti gerektirmeyen mühendislik alanlarında kadınların daha fazla istihdam edildiğine dikkat çekmektedir. Ancak genellikle laboratuvar çalışması, masa başı iş veya entelektüel aktivite gerektiren elektrik – elektronik mühendisliğinde farklı bir durum söz konusudur. Çünkü bu mühendislik dalı *temizliğine ve softluğuna* rağmen erkeklerin baskın olduğu bir alandır. Bu noktada erkeklerin hem fiziksel güç, hem de zihinsel yetenek gerektiren alanlarda üstünlük iddialarını görmek mümkündür.

Kadınlar ve erkekler arasında sadece yatay ayrışma yoktur. Aynı mesleği yapan veya aynı iş yerinde çalışan kadınların ve erkeklerin yaptıkları işlere bakıldığında bile dişil/eril ayrımını görmek mümkündür. Aynı işte/iş yerinde “dikey ayrışma” söz konusu olmaktadır. Kadınlar, erkeklere kıyasla daha az vasıf gerektiren ve statüsü düşük işlerde yoğunlaşmaktadır (Ecevit, 2011, s. 30). Örneğin Ansal (1998, s.87), tekstil firmalarında yaptığı araştırmasında üst düzey yöneticilerle yapılan görüşmelerde, bilgisayar kullanarak yeni fikirler üretmek, iş programı yapmak ve denetlemek için erkeklerin istihdam edildiğinin; bilgisayara veri girmek ve rutin işler için ağırlıklı olarak kadınların istihdam edildiğinin aktarıldığını belirtmektedir.

Aynı iş yerinde kadın ve erkeklerin farklı seviye yönetici pozisyonlarda yer alması durumu da *dikey ayrışma* olarak tanımlanmaktadır (Özkaplan, 2013, s. 7). Kadınların üst düzey işlere erişimi zordur; işlerinde yükselmeleri ve yönetici kadrolara gelebilmeleri önlenmektedir. Bu engellere literatürde “cam tavan” denmektedir (Ecevit, 2011, s. 30). Hem *meslek-içi/ sektör içi ayrışmalar*, hem de kadınların *cam tavan* engeline takılması nedeniyle yönetici pozisyonlara gelememesi sonucunda *dikey ayrışma* meydana gelmektedir.

Katılımcılar bilişim sektöründe çalışan emekçilerin genellikle bilgisayar mühendisliğinden mezun olduklarını aktarmışlardır. Bilgisayar mühendisliğini karma cinsiyetli bir mühendislik alanı olarak nitelendirmek mümkündür. Bilgisayar mühendisliği dışında elektrik-elektronik mühendisliği, endüstri mühendisliği, yönetim bilişim sistemleri gibi çeşitli bölümlerden mezun çalışanlar bulunmaktadır. Katılımcılar tarafından da sektörün görece homojen bir cinsiyet dağılımına sahip olduğu aktarılmıştır. Bilişim sektörü, yatay düzlemde karma cinsiyetli bir alan olarak görülse de dikey düzlemde bakıldığında kadın ve erkek emekçilerin yoğunlaştığı iş alanlarında farklılıklar olduğu görülmektedir. Sektördeki dikey ayrışma, toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünü gözler önüne sermektedir. Ayşe'nin aktardıkları bilişim sektöründe kadınların ve erkeklerin hangi pozisyonlarda yoğunlaştığına dair genel bir fikir vermektedir:

Genelde analist ekiplerinde kadın sayısı fazla, kadınların yayılımı daha fazla. Tasarım ve geliştirme ekiplerinde erkeklerin daha hâkim olduğunu görüyoruz. Mimari ekipte de yine keza erkek egemen bir yaklaşım var. (..) Bunların da hani genelde analist ekipte kalma, yönetici olarak kalma ya da proje yönetiminde kalma gibi bir yaklaşımları var bayanların. Erkeklerin ise daha uzmanlaşarak expertlikte (uzmanlıkta) kalma deneyimleri var. Mimari ekipteki sayının fazla olması bence bu. Erkek sayısının fazla olması bu aslında. Test ekibinde yüzde 50-50 diyebilirim hani kadın erkek yayılımı. Operasyon ekiplerinde yine bilişim sektöründe operasyon ekiplerinde de gece çalışmaları vs. sebebiyle erkeklerin daha fazla olduğunu gözlemliyoruz. Proje yönetimi ve analist ekiplerde aslında kadınların daha aktif rol aldığını söyleyebiliriz. (Ayşe, 33 yaşında, İş Analisti, Kurumsal Firma)

Katılımcıların büyük bir bölümü Ayşe'nin anlattıklarına benzer şekilde bilişim sektöründeki iş bölümünden söz etmişlerdir. Kadın emekçiler başta analiz olmak üzere

proje yöneticiliği gibi daha sosyal beceriler gerektiren alanlarda yoğunlaşmaktadır. Erkekler ise tasarım ve geliştirme süreçlerinden sorumludurlar. Bilişim sektöründeki etkinlikler, fiziksel güç gerektirmemekte; yapılan işler zihin emeğine dayanmaktadır. Çalışma ortamı ofistir. Bu nedenle Pehlivanlı-Kadayıfçı'nın (2015b, s. 65) sözünü ettiği hiyerarşiye göre alt sıralarda yer almaktadır. Ancak sektör kendi içinde de bir hiyerarşi barındırmaktadır. Bu hiyerarşide teknik alandaki işler, *gerçek mühendislik işi* olarak görüldüğü için üst sırada yer almaktadır. Teknik alan daha çok mimarların ve yazılım geliştiricilerin görev alanına girmektedir. Bu iki pozisyonda da erkek çalışan sayısı, kadın çalışan sayısına oranla daha fazladır. Sanayi sektöründeki üretim alanı ile bilişim sektöründeki teknik alan arasında benzerlik kurmak mümkündür. Nasıl sanayi sektöründe erkekler üretim tarafında somut ürünlerin tasarımından ve üretiminden sorumluysa, bilişim sektöründe de teknik alanda erkekler çalışmakta ve somut çıktıdan sorumlu olmaktadır. Zengin-Arslan'ın (2002, s. 406) elektrik-elektronik mühendisliğinin tüm *sterilliğine* rağmen erkeklerin yoğun çalıştığı bir alan olmasına dikkat çektiği gibi, bilişim sektöründe de tüm *sterilliğine* rağmen, teknik alanda erkeklerin yoğun olduğu görülmektedir. Ortam ne kadar *steril* olursa olsun, bilek gücünün geçerli olmadığı noktada zihin emeği ön plana çıkmakta; bu alanda erkekler yoğunlaşmaktadır. Kadınların mimarlık ve yazılım geliştirme gibi teknik alanlarda yer almamasını katılımcılar, teknik işlerin sürekli olarak araştırma, öğrenme süreçlerini içermesine ve işin mesai dışında da zaman ayırmayı gerektirmesine bağlamakta; kadınların bu koşullarda işe gereken zamanı ayıramayacak olmalarına vurgu yapmaktadır. Bu açıklamaların kadın katılımcılar tarafından da dile getirilmesi, kadın katılımcıların içselleştirmiş olabilecekleri annelik ve eşlik rollerine atıfta bulduklarını göstermektedir.

3.8.1. Bilişim Sektöründe Dikey Ayrışma

Ansal (1998, s.97-98), kadın mühendislerin donanımına göre yazılım bölümlerinde yoğunlaştığına dikkat çekmektedir. Bir telekomünikasyon firmasının AR-GE bölümünde çalışanlarla yaptığı görüşmelerde kadınların yazılım alanında yoğunlaşma nedenlerini, arz ve talep açısından değerlendirmektedir. Kadınların sistematik düşünme, dikkat ve sabır yeteneklerinin erkeklerden daha fazla olduğu için tercih edildiklerini; kadınların da daha durağan, fazla hareket ve “insanlarla uğraşma”

gerekmediği gerekçesiyle bu alanı tercih ettiklerini vurgulamaktadır. Ansal bu durumun, kadınların kariyerlerinde yükselme hedefleri ve hırsları olmadığı, gelecek vaat etmeyen işlerle ilgilendikleri şeklinde yorumlamaktadır. Ece Öztan ve Nil Setenay Doğan (2015a, s. 71) ise bilişim sektöründe çalışan kadınların daha çok pazarlama ve müşteri ilişkileriyle ilgili, sosyal beceriler gerektiren işlerde istihdam edildiğini belirtmektedir. Mühendisliğin teknik ve asosyal yönlerine karşılık, kadınlardan sosyal olmaları beklenmektedir. Bunun yanı sıra, kadınlar kendilerini teknik konularda kanıtlayamadığında, proje yönetimi, analiz gibi alanlara yönlendirilmekte ve kadınların kod yazmaya çok ilgi duymadığı düşünülmektedir (Öztan ve Doğan, 2015b, s. 292). Yıldız Ecevit, Ayşe Gündüz-Hoşgör ve Ceylan Tokluoğlu'na göre (2003, s.81), işverenler, kadınları insanlarla daha verimli çalışabildiği, erkeklere göre daha düzenli, daha detaycı ve iletişim yetenekleri daha gelişmiş olduğu için sistem analisti olarak işe almayı tercih etmektedir. Öztan ve Doğan (2015a) ve Ecevit, Gündüz-Hoşgör ve Tokluoğlu'nun (2003) araştırmalarında Ansal'ın (1998) bulgusundan farklı olarak kadınların iletişim yoğun pozisyonlarda konumlandıkları görülmektedir. Bu farklılığının nedeninin Ansal'ın (1998) araştırmasının diğer araştırmalara göre daha erken ve buna bağlı olarak analiz, yazılım geliştirme, teknik tasarım gibi iş bölümünün henüz yaygın olmadığı bir dönemde yapılmış olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Öztan ve Doğan (2015a) ve Ecevit, Gündüz-Hoşgör ve Tokluoğlu'nun (2003) araştırmalarında bilişim kadınların sosyal beceriler, detaycılık ve iletişim yetenekleri kullanımı gerektiren alanlarda istihdam edildikleri aktarılmaktadır.

Avrupa Komisyonu (2013, s. 46) tarafından bilişim sektöründe çalışan kadınlar üzerine yapılan araştırmada, çoğu kadının işe teknik bir pozisyonda başlamış olsa dahi, daha yönetimsel veya daha az teknik olan pozisyonlara geçmeye eğilimli olduğu gözlemlenmiştir. Sözü edilen çalışmaların bulgularına benzer şekilde bu çalışmada da katılımcılar arasında, kadınların belli pozisyonlara işverenler tarafından yönlendirildiğinden söz edenler olmuştur. Yazılım geliştirici olarak çalışan kadın katılımcılardan biri, yöneticisinin “İlerde çocuk falan düşünebilirsin. Analizde daha rahat edersin düşünmüyor musun?” diyerek kendisini analistliğe yönlendirmek istediğini aktarmıştır. Analiz işi “rahat” bir iş olarak nitelendirilmekte; bu nedenle de kadınların toplumsal cinsiyet rollerinin uzantısı olarak görülen ev içi sorumluluklarına

zaman ayırabilmeleri için tercih etmeleri beklenmektedir. Diğer yandan, kadınların da analist olma yönünde yoğun talepleri olduğunu söyleyen katılımcılar da bulunmaktadır.

Zengin-Arslan'a (2002, s. 406) göre, kadınlar mühendis olmayı seçseler bile, teknofobileri yüzünden, diğer mühendislik alanlarına göre daha az teknik alanları seçmektedir. Bu bağlamda, işletme bölümüne yakın olan, diğer mühendislik bölümlerine oranla daha az teknolojiyle ilişkili ve daha sosyal olduğu düşünülen endüstri mühendisliği örneği verilmektedir. Türkiye'de üniversite giriş sınav sonucuna göre en yüksek puan alan öğrenciler bilgisayar, elektrik ve elektronik, endüstri mühendisliklerini kazanırken, kadınlar en çok endüstri mühendisliğini tercih etmektedir. Bu noktadan hareketle, teknofobi, nasıl kadınların daha az teknik bir mühendislik bölümünü seçmelerine neden oluyorsa, bilişim sektöründeki kadın emekçilerin de diğer pozisyonlara göre daha az teknik olduğu için analistliği seçmeleri söz konusu olmaktadır. Kadınların neden analiz alanında yoğunlaştığı konusunda katılımcılar, çok teknik bir iş olmadığı için tercih edilmesinin yanı sıra iletişim ağırlıklı bir iş olması, detaycılık gerektirmesi, yazılım geliştirmeye göre daha az yoğun olması, dokümantasyon ağırlıklı olması gibi çeşitli açıklamalar yapmışlardır. Bunların detaycılık, sabır, iletişim yeteneği gibi kadınsılık ile ilişkilendirilen özellikler olduğu görülmektedir. Katılımcılardan Levent de kadınların analiz, tasarım ve proje yönetimi bölümlerinde yoğunlaşmasını bu işlerin "iletişim" gerektirmesi üzerinden açıklamaktadır:

Genellikle business analyst (iş analisti) denilen ya da işte sistem tasarımı, sistem tasarlama diyebileceğimiz bölümlerde, proje yönetimi gibi alanlarda daha çok kadın çalıştığını görüyoruz. Burada işte hem diğer departmanlarla daha çok iletişime geçilmesi gerekiyor hem de diğer departmanlarda yani daha çok kadın çalışan olabiliyor. Atıyorum finans bölümlerinde daha çok kadın çalışan (var.) Şirketlerin finans departmanındaki talepleri daha kolay alabiliyorlar. (Levent, 30 yaşında, Yazılım Mimarı, Start-up)

Levent, kadın emekçilerin iletişim yeteneklerini kullanacakları ve kadınlarla çalışacakları alanlarda istihdam edildiklerine dikkat çekmektedir. Bilişim sektöründe emek piyasası toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü tarafından adeta ikiye bölünmektedir. Kadınlar, bilişim gibi karma cinsiyetli bir sektörde bile kadınsı olduğu düşünülen özelliklerini kullanabilecekleri pozisyonlarda çalışmaktadır. Teknik eğitim

almış olsalar dahi, kadın çalışanların istihdam edildikleri alanlar kadınsı olduğu düşünülen özelliklerin ön plana çıktığı alanlar olmaktadır. Meslek-içi dikey ayrışma söz konusudur. Katılımcılardan Seda'nın ifadelerinde görüldüğü üzere, bilgisayar mühendisliğini bitirmiş bir kadının analist olması, yetkinliklerinin altında bir iş yaptığı fikrini uyandırmaktadır:

Ya benim zehir gibi arkadaşlarım o kadar İTÜ Bilgisayar'da acı çektiler sonra gidip analistlik yapmaya başladılar. Analistliği küçümsemiyorum. Ama o ödevleri yapıp o okulu bitirebiliyorsan yani kodu yazabiliyorsundur. Belki sevmemişlerdir ona bir şey diyemem. Ama bana biraz şey geliyor... (Seda, 32 yaşında, Kurucu Ortak ve Yazılım Geliştirici, Start-up)

Seda, Türkiye'nin en iyi üniversitelerinden birine girmeye hak kazanan ve bu eğitimi başarıyla tamamlayan kadınların varlığına dikkat çekmektedir. Kadınlar, eğitimde fırsat eşitliğinden yararlanarak istedikleri alanda eğitim almış olsalar dahi iş yerlerinde meslek-içi ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar. Seda'nın anlatısında görüldüğü üzere bilgisayar mühendisliğinden mezun olan biri kod yazabilmekte; yani teknik alanda çalışabilmektedir. Ancak, kadınların bu yetkinliğe sahip olmalarına rağmen analist olarak çalışmalarını kapasitelerinin altında bir işte yaptıklarını düşündürmektedir. Başka deyişle, kadınlar daha az vasıf gerektiren bir alanda konumlanmaktadır.

Kadınların analiz bölümlerinde yoğunlaşmasının iki taraflı bir tercih olduğu görülmektedir. Hangi işlerin kadınlara uygun olduğuna dair patriarkal zihniyet yapısı, işverenlerin işe alım kararlarını etkilemekte ve kadınların ne tür işlerde işgücü arz edecekleri konusunda kişisel tercihlerini sınırlamaktadır (Toksöz, 2015, s. 164). Ayrıca, kadınlar bu sınırları aşıp teknik alanları seçtiklerinde de bir dizi ön yargıyla mücadele etmek durumunda kalmaktadır. Mutlu Binark (2001, s. 167) kadınların teknolojiye değil, doğaya ve duygusal olana, erkeklerin ise tekniğe, bilime ve rasyonel olana yatkın oldukları şeklinde bir ön yargı olduğunu ve bu ön yargının kadınların ve erkeklerin teknolojiyle olan ilişkilerini ve deneyimleme tarzlarını cinsiyetçi ayrımcılıkla sonuçlandırdığını belirtmektedir. Katılımcılardan Merve, kadınların teknik alanda çalışamayacaklarına dair bir ön yargı olduğunu ve bunu kırmanın zaman aldığını dile getirmektedir:

Yani müşterinin (başka firma çalışanı) orada bir senior developer (kıdemli yazılım geliştirici) olarak beni görüp işte bu işin teknik anlamda da takipçisi ve çözüm kaynağı olarak beni görmesi biraz mesela şey (zaman) alıyor işte projenin başında beni bu şekilde muhatap almayabiliyor. Projenin ilerleyen safhalarında ancak işte o kurulan iletişim ve diyalog sonucunda bu işi benim yaptığımı ve biliyor olduğuma ikna olduktan sonra o da böyle yaklaşıma başlıyor meseleye. (Merve, 32 yaşında, Yazılım Geliştirici, KOBİ)

Merve'ye göre, kadın emekçiler teknik pozisyonlarda yer alsalar bile teknik sorumlular olarak görülmemektedirler. Kadınların buldukları konumun gerektirdiği yetkinlikte oldukları konusunda etrafındakileri ikna etmeleri gerekmektedir. Özellikle teknik alanda çalışan kadınların “muhatap” kabul edilmeleri için kendilerini kanıtlamaları beklenmektedir. Katılımcılardan Ekin de, kadınlara yönelik bir önyargı olduğunu aktarmaktadır:

Kadın çalışan az, özellikle yazılım ekiplerinde. Diğer ekiplerde olsa bile test falan gibi. Az olması dolayısıyla çok yapmaz, yapamaz, istemez gibi düşünen çok insan var. Ben öyle düşünmüyorum. Ben o söylemleri kendimce düzeltmeye de çalışıyorum. Bizim ekipte yok, kadın. Yazılım ekibi çalıştığımız bölüm. İşte ben hep yeni biri alınacağı zaman, müdürüme bu sefer kadın alın bari diyorum. O da ben de aslında istiyorum da denk gelmiyor, diyor. (...) Ya başvuran olmuyor, diyor ya da gelirse de daha iyi bir aday oluyor, diyor. Erkek, kadın diye bakmıyoruz, onu alıyoruz, diyor. (...) Pozitif ayrımcılık yok zaten, o kesin. Pozitif ayrımcılık yapan şirketler varmış, diyorlar. Kadın ağırlıklı ekipler de var IT'de. Projecilerin (proje yöneticilerinin) çoğu kadındır, iş analistlerinin çoğu kadındır. Öyle bir fonksiyon, fonksiyon. (Ekin, 32 yaşında, Dijital Dönüşüm Yöneticisi, Uluslararası Orta Ölçekli Firma)

Ekin, kadınların teknik işleri yapamayacağı yönündeki algıyı düzeltmeye çalıştığını anlatmaktadır. İş başvurularında öncelikle kadın emekçilerin tercih edilmesi için yöneticisiyle görüştüğünü; ancak kadınların -ya başvurmadıkları ya da daha kalifiye bir erkek eleman başvurduğu- için işe alınmadığını belirtmektedir. Diğer yandan Ekin, sektörde kadın ağırlıklı ekiplerin de varlığına dikkat çekmektedir. Kadınlar, proje yönetimi ve analiz gibi daha az teknik bilgi ve beceri gerektiren bölümlerde yoğunlaşmaktadır.

Pehlivanlı-Kadayıfçı (2015a, s. 237) sözleşme işlerini yürüten departmanlara kadınların tercih edildiğine ve burada çalışan kadınların fabrikanın sunulan imajı

olduğuna dikkat çekmektedir. Söz konusu sunum olduğunda kadın olmak avantajlı bir duruma dönüşmektedir. Bilişim sektöründe kadınların konumlandırıldığı alanlardan biri de “vitrinlik” işler olarak nitelendirilmiştir. Kadınlar bilişim sektöründe erkeklere oranla daha çok ofisin vitrinine konan konumunda yer almaktayken, erkekler geri planda daha “ciddi” ve “erkek işi” olarak görülen işlerle ilgilenmektedir. Yeni teknolojiler, yeni cinsiyetçi iş bölümleri yaratmakta ve bunlar “kas gücü gerektiren işler” olmasa da “erkek işi” olarak tanımlandıkları için kadınlar bu alanlarda konumlandırılmamaktadır (Toksöz, 2015, s. 161). Pınar, bilişim sektörü özelinde bu durumu şu şekilde ifade etmektedir:

Benim hissettiğim, böyle erkekler daha çok teknik uzmanlık gibi şeylere konumlandırılıyorlar. Yani onlar tekniği daha iyi bilir. İşte mesela mimarların çoğu erkektir. (...) Mimardan kastımız teknik mimar azdır. Kadınlar daha böyle vitrin işleri. Daha böyle soft işler. Yani öyle konumlandırılıyor hissediyorum. İşte iletişim işlerine konumlandırılıyor. Erkekler daha böyle bilek gücü. (Pınar, 38 yaşında, İş Çözümleri Yöneticisi, Uluslararası Orta Ölçekli Firma)

Pınar, erkeklerin “bilek gücü” deyimini kod yazılmasını ifade etmek için kullanmaktadır. Pınar’ın yorumu, sanayi sektöründeki üretim süreciyle bilişim sektöründeki yazılım geliştirme üzerinden kurulan benzerliği güçlendirmektedir. Nasıl üretimde fiziki gücün simgesi erkek ise, bilişim sektöründe de kod geliştirmek yoluyla ürünü ortaya koyan erkek olarak düşünölmektedir. Aslında kod geliştirmek fiziki güçle hiçbir şekilde ilgili değildir. Matematiksel hesaplamalar, muhakeme yeteneği ve analitik düşünce gerektirmektedir. Aklın eril alanda, duyguların da dişil alanda tanımlanması emek piyasasında toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünde de vücut bulmaktadır. Pınar’ın dediği gibi, “erkekler tekniği daha iyi bilir” düşüncesiyle erkekler bu alanda konumlanmaktadır. Kadınlara da iletişim ağırlıklı, organizasyon gerektiren, firmayı temsil edecekleri, sunum yapacakları ve toplantı düzenleyecekleri, kısacası duygulara hitap edecekleri “vitrin işleri” kalmıştır.

Bilişim sektöründe, kadınların teknik alanlarda yer almaması ve vitrinlik işlerde konumlandırılmalarının yanı sıra, cam tavan engeli de kadınların yönetilen ve erkeklerin yöneten olduğu bir iş bölümüne neden olmaktadır. Bu sektörde kadın çalışan sayısı yüksek olmasına rağmen, kadınların yönetici kadrolara gelmeleri ve terfi etmeleri

engellenmekte; sadece az sayıda kadın yönetici olabilmektedir. Bunun nedeni olarak, görüşmelerde, kadınların yeni yeni sektöre giriyor olmaları; dolayısıyla deneyimli erkek sayısının daha fazla olması; çocuk bakımı, ev işleri gibi toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle kadınların işte devamlı ve verimli olamayacağına düşünülmesi gibi açıklamalar yapılmıştır. Yönetici pozisyonlarındaki kadınların ise genellikle analiz ve test gibi kadın yoğun alanlarda görevlendirildikleri ve bu kademelerin alt seviye pozisyonlar olduğu; cam tavan engeline takıldıkları; üst seviye yönetici pozisyonlarına çıkamadıkları aktarılmıştır. Ebru kendisinin de gözlemediği bu ayrımcılığı aktarmaktadır:

Benim yöneticim kadındı. Daha önce erkekti, yani değişiyor. Ama üst seviyeye çıkarmıyorlar. O beni düşündürüyor evet. Öyle düşündüğüm oldu. Daha üst seviyeye çıkartmıyorlar gibi geldi bana. Yani alt seviyelerde yönetici oluyor, ama üst seviyeye böyle, daha üst CTO (Teknolojiden Sorumlu Başkan) falan, CEO'ya (İcra Kurulu Başkanı) yakın pozisyonlara girmiyorlar gibi geldi bana, teknikler de öyle. Ama pazarlama, insan kaynakları falan, onlarda kadın oluyor. İnsan kaynaklarında olabiliyor. Yani teknik tarafta ben görmedim. (Ebru, 32 yaşında, Veri Ambarı Uzmanı, Kurumsal Firma)

Ebru'nun yöneticisi de kadındır. Ancak Ebru, teknik alanda daha üst seviyede bir kadın yönetici göremediğini aktarmaktadır. Pazarlama, insan kaynakları gibi kadın yoğun alanlarda kadın yöneticilere sık rastlanırken bilişim sektöründe kadın sayısının az olduğu teknik alanlarda kadınlar cam tavan engelini daha yoğun hissetmektedir. Yönetici pozisyonlarına ek olarak ve en az bu pozisyonlar kadar prestijli teknik pozisyonlar da bulunmaktadır. Bu pozisyonlarda çalışanlar da yöneticilerle benzer sosyal haklara sahiptir ve aynı maaş bandında yer almaktadır. Ancak araştırma sonucunda görüldüğü gibi, teknik alanlarda erkekler çok daha baskındır ve kadınlarla erkekler teknik alanlarda eşit şartlarda yer alamamaktadır.

Katılımcılar, işverenlerin, ev işleri, çocuk bakımı, hasta ve yaşlılarla ilgilenmek gibi işleri kadınların yapması gerektiğini düşünmekte olduğunu aktarmıştır. İşverenlerin kadınların toplumsal cinsiyet rollerine atfettikleri bu durum, katılımcılara göre, kadınların erkeklerle benzer performans sergilemelerinin önünde engel teşkil etmektedir. Ayrıca, kadınların annelik rolleri nedeniyle belirli görevlere getirilmedikleri

ve sorumluluk verilmediği durumlar olduğu da aktarılmıştır. Örneğin, katılımcılardan Ayşe, bir arkadaşının, annelik görevinin getirdiği sorumlulukları ileri sürülerek, proje yöneticisi pozisyonunda büyük bir proje almasının engellendiğinden söz etmektedir:

Çok büyük projeydi. Program niteliğinde bir projeydi. Aslında bir PM (proje yöneticisi) arkadaşımın yetkinliği buna yetiyordu. O projeyi ona, o programı aslında teslim ettiler. Ama yönetim şunu değerlendirdi, bir yaşında bir çocuğu vardı. Çok küçük çocuğu olduğu için yoğun mesai harcatmak istemedikleri için programı ona teslim etmediler; başka bir erkekle devam ettiler. Öyle bir şeye şahit oldum. Ama bu kadının yetkinliğinden kaynaklı bir şey değil; tamamen sosyal hayatında sahip olduğu sorumluluklarından dolayı. (Ayşe, 33 yaşında, İş Analisti, Kurumsal Firma)

Ayşe'nin aktardıklarında görüldüğü gibi annelik rolü kadının emek piyasasındaki konumunu etkilemektedir. Gerek işveren, gerekse de çalışan da bu rolün getirdiği yükümlülüğü kabul etmiş görünmektedir. Annelik rolü, emekçi rolünün önüne geçmiş ve kadın emekçinin yoğun çalışmaması için görevi değiştirilmiştir. Ancak, kimi durumlarda ise kadınlar sorumlu oldukları düşünülen annelik rolüne öncelik vermemekte veya işverenin ön yargılı davranacağını bildikleri için annelik planlarını gizleme yoluna gitmektedir. Örneğin işe alımlarda kadınlar evli olmaları halinde sıkça “çocuk düşünüyor musunuz?” sorusuna maruz kaldıklarını aktarmışlardır. Bu çalışmada yer alan bazı katılımcılar işe kabul edilmelerine veya istedikleri kariyer basamağına yükselmelerine engel olmaması için hamilelik planlarının, varsa bile gizli tutulması ve istenen pozisyona geçildikten sonra yapılması gereken bir şey olduğunu anlatmışlardır. Katılımcılardan Pınar bu durumu ifade etmektedir:

Gittiğim şeylerin çoğunda da kadın yönetici sayısı azdı. Şey göziyle bakılıyor (...) Benim hissiyatım yani. Kadının evde zaten sorumlulukları var. O sorumluluklarından da işteki sorumlulukları için vazgeçmez, o yüzden başarılı olamaz. Mesela bana iş görüşmelerinde sorulmuştu. Yönetici değilim ama çocuk yapmayı düşünüyor musunuz? Bence çok aşağılayıcı bir şey! Bu nasıl konumlandırıldığını da gösteriyor biraz. İşte çocuk yaparsa ilgi dağılır; işte bir süre doğum iznine gider. Sonra süt izniydi, bilmem neydi verimsiz, yani anne olmak onlar için verimsizliktir. İşveren için verimsizlik. (Pınar, 38 yaşında, İş Çözümleri Yöneticisi, Uluslararası Orta Ölçekli Firma)

Pınar, hamile kalırsa başka bir pozisyona önerilmeyeceğini, istediği pozisyona geçmesine engel olunacağını düşünmüş ve işle ilgili durumu netleştikten sonra çocuk sahibi olmaya karar verdiğini aktarmıştır. Çünkü işveren için anne olmak “verimsizliktir” ve Pınar kariyer hedeflerine ulaşmak için *verimsiz* görünmek istememektedir. Eş ve anne statüleriyle bağlantılı bir dışlanma söz konusudur. Kadın sorumlu olduğu düşünülen annelik rolünün gerektirdiklerinden dolayı emek piyasasında işveren açısından dezavantajlı konuma düşmektedir. Çünkü anne olmasıyla birlikte kadına ev ve çocuk bakımıyla ilgili pek çok sorumluluk yüklenmektedir.

Görüldüğü gibi bilişim sektörü her ne kadar karma cinsiyetli bir alan olarak görülse de cinsiyete dayalı bir iş bölümü yapılmaktadır. Yatay düzlemde bakıldığında kadın – erkek oranının homojen görüldüğü bu sektörde, iş bölümü sektör-içi düzlemde irdelendiğinde belli alanlarda kadınların belli alanlarda da erkeklerin yoğunlaştığı görülmektedir. Kadınların iletişim ağırlıklı, fazla teknik bilgi ve beceri gerektirmeyen yani sosyal becerilerin kullanımına dayanan pozisyonlarda yoğunlaştığı; kariyer basamaklarına erişimde güçlüklerle karşılaştıkları; erkeklerle eşit şartlarda rekabet edemedikleri ve yükselmelerine engel olan dikey ayrımcılıkla/cam tavanla karşılaştıkları görülmektedir. Toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünü incelerken meslek bazında yapılan yatay ayrıma bakmak yeterli olmamaktadır. Bilişim sektörü gibi, kadın-erkek oranının görece yakın olduğu sektörlerde, cinsiyetsiz gibi görülen mesleklerde, meslek içinde ve yöneticilik pozisyonlarına yükselmede dikey ayrımcılığın izlerini sürmek mümkündür.

3.9. BİLİŞİM SEKTÖRÜNDE SINIFSAK KONOMLAR

Yıldızoğlu (2011, s. 184-185), gayri maddi emek üreten sınıf üyelerinin genelde yüksek eğitim düzeyine sahip, yabancı dil bilen, dolayısıyla sorunları görebilen ve farklı coğrafyalardaki ilişkileri görüp eleştirel bakabilen, insan haklarına, çevre sorunlarına duyarlı ve kendilerini iyi ifade edebilen kişiler olduklarını belirtmektedir. Bu yetkinliklerinin yanı sıra teknolojiye hâkim kişiler oldukları için bilgisayar sistemlerinin zayıf yönlerini bilip bunları sermayeye karşı kullanma kapasiteleri olduğunu vurgulamaktadır. Bu açıdan da, bu kesimin, kapitalizme karşı tavır alması ve

işçi sınıfının diğer kesimleriyle iletişime geçmesi halinde sermaye açısından tehlikeli sonuçlar yaratma potansiyeli olduğunu ileri sürmektedir. Yıldızoğlu'nun sözünü ettiği potansiyelin var olup olmadığının anlaşılması için emekçilerin sınıfsal konumlarının tespit edilmesi önem taşımaktadır. Bu çalışma, doğrudan bu soruya yanıt vermek için tasarlanmamıştır. Bu soruya yanıt vermek başlı başına ayrı bir çalışmanın konusu olacak şekilde detaylı bir araştırmayı gerektirmektedir. Ancak emek süreçlerinin analizi emekçilerin sınıfsal konumları hakkında ipuçları sunmaktadır. Bilişim emekçileri sınıf haritasında nerede yer almaktadır? Bu bölüm, bilişim sektöründeki emek süreçlerinden yola çıkarak bu soruya yanıt arama çabasıdadır.

Öngen (2000, s. 73), teknik emek gücünde yer alan -üst düzey yöneticiler hariç- emekçilerin işçi sınıfının bir üyesi olduğunu belirtmektedir. Ancak söz konusu teknik emek gücünün her üyesi kendisini işçi sınıfı içinde görmemektedir. Bu durum Öngen'e göre "yanlış bilinç"ten kaynaklanmakta ve dolayısıyla "yabancılaşma" ile ilgili olmaktadır. Fuchs (2015, s. 336) bilişim emekçilerini, "düşük ücretli imalat proletaryası" ve "görece artı emek ücretlerinin zevkini çıkaran yüksek ücretli ve yüksek stres altındaki işçi aristokrasisi" olmak üzere iki sınıfsal konum üzerinden tanımlamaktadır. Bu çalışma kapsamında yapılan görüşmelerde katılımcıların bir bölümü yaşamlarını sürdürmek için emek güçlerini satmak zorunda oldukları için kendilerini işçi olarak gördüklerini aktarmıştır. Bireyin emek gücünü satarak yaşamını sürdürüyor olması kendisini işçi sınıfının bir üyesi veya olası işçi sınıfı mücadelesinin bir yapıtaşı olarak görmesi için yeterli olmamaktadır (Savul, 2017, s. 196). Diğer katılımcılar ise yüksek maaşlarını, çalışma ortamlarını, yüksek eğitim düzeylerini ve yaşam standartlarını örnek vererek mavi yakalı işçilerden ayrılan yönlerini vurgulayarak kendilerini işçi olarak görmediklerini, beyaz yakalı olduklarını vurgulamışlardır.⁶ Beyaz yakalıların içinde hizmet sektöründe çalışan garsondan üst düzey yöneticiye kadar gayri maddi üretim yapan geniş bir kitle yer almaktadır. Uca, bu noktada beyaz yakalılar ve orta sınıf arasında ayrım yapmaktadır. Uca'ya (2016, s. 167) göre, Türkiye'de gayri maddi emek üreten her emekçi, potansiyel bir beyaz yakalı bir

⁶ Bu çalışmada, emekçilerin sınıfsal konumları araştırmanın bu bölümünde tartışıldığı için katılımcılardan ve bilişim sektöründe çalışanlardan söz edilirken işçi ifadesi kullanılmamıştır.

işçidir. Bu işçinin orta sınıf olabilmesi, sermaye gücüne, ürettiği maddi olmayan emeğin biçimine, çalıştığı sektöre bağlı olarak değişmektedir. Braverman (2008, s. 326) ise mühendislik, teknik ve bilimsel kadrolarda çalışanları, denetim ve alt yönetim kademelerinde çalışan uzman ve profesyonel çalışanları ekonomik ve mesleki bağımsızlık, sermaye tarafından istihdam edilme, üretim araçlarına istihdam dışı erişememe, geçinebilmek için yeniden üretimin zorunlu olması gibi nedenlerle orta sınıf yerine işçi sınıfı içinde tanımlamaktadır. Wright'a (2017, s. 415) göre orta sınıf üyeleri, eş zamanlı olarak hem kapitalist sınıfta, hem de işçi sınıfında yer alabilmektedir. Köse ve Öncü (2000, s. 91-92), işçi ve kapitalist arasında “yeni orta sınıf”ın yer aldığını belirtmektedir. *Yeni orta sınıf*, yönetici/idareci/mühendis/teknisyen gibi emekçi rolün yanı sıra kapitalistin bazı sorumluluklarını da üstlenen çalışanları içeren heterojen bir sınıftır. Görüldüğü gibi profesyonel, uzman, yönetici, mühendis, teknik pozisyonlarda çalışan emekçiler, *beyaz yakalılar*, *orta sınıf*, *yeni orta sınıf*, *işçi sınıfı* veya birden fazla sınıf içinde konumlandırılabilirlerdir.

Wright (2017, s. 390), sınıf yapıları haritası çıkarma konusunda karşılaşılan zorluklardan birinin bireylerin çoklu konumlar işgal etmeleri olduğuna dikkat çekmektedir. Özellikle profesyonellerin ve yöneticilerin artı değeri sermayeye dönüştürme yetisine sahip olduğunu, bunun da sınıf yapısı içinde farklı mevkilerde konumlanmalarına neden olabileceğini belirtmektedir. Bilişim sektöründe çalışanlar arasında da Wright'ın sözünü ettiği şekilde yatırımlar yoluyla mülk sahibi olanlar bulunmaktadır. Örneğin start-up firmada çalışan kıdemli bir uzman, başarısı karşılığında hisse payı alabilmekte, kıdemsiz emekçiler üzerinde yönetsel yetkilere sahip olabilmektedir. Buna ek olarak çalışanların birden fazla istihdam biçimine tabi olması ve farklı istihdam biçimlerinin hibrit bir şekilde işleme nedeniyle de emekçiler çoklu konum işgal etmektedir. Örneğin sektör emekçileri gündüz firmada çalışıp “işçi” olarak artı değer yaratmakta, akşam evden freelance çalışarak “küçük burjuva” olarak nitelendirebileceğimiz bir konumda kendi işlerini yapabilmektedir. Wright'ın da sözünü ettiği gibi bu emekçiler “çoklu konumlar” işgal etmektedir. Bilişim sektöründeki emek süreçlerine baktığımızda, bu durumun sadece aynı iş yerinde farklı görev ve sorumluluklar yürütülmesinden, yani yönetici-işçi rollerinin ikililiğinden değil, fakat kişinin farklı istihdam biçimleriyle çalışmasından da kaynaklanmakta olduğunu

görebiliriz. Katılımcıların bir bölümünün kendisini işçi olarak görmemesi, işgal ettikleri çoklu konumlardan kaynaklanmaktadır. Yönetici olarak çalışan emekçi, işverenin temsilcisi olarak kendisini sermaye tarafında görebilmekte, ancak hayatını sürdürmek için emek gücünü satması nedeniyle de aynı zamanda işçi olarak konumlanmaktadır.

Bilişim sektöründeki emek süreçleri analizinden hareketle, emekçilerin istihdam edildikleri firmalara ve istihdam biçimlerine göre üç farklı sınıfsal konumda yer aldığını söylemek mümkündür. Bu sınıfsal konumlar, KOBİ’lerde asgari ücretle veya asgari ücretin biraz üstünde maaş alan işçiler ile bu işçilere göre görece yüksek ücretlerle ve güvenceli koşullarda çalışan yüksek maaş alan işçiler ve bunların yanı sıra serbest çalışan küçük burjuvalar olarak tanımlanabilir.

Emekçilerin emek sürecindeki konumu sadece iktisadi alandaki konumunu belirlememektedir. Özel hayatlarındaki kararlarını ve konumlarını da etkilemektedir. Savul (2018, s. 322-323) çalışmasının örnekleminde yer alan evli katılımcıların önemli bir bölümünün eşlerinin bilişim sektöründe çalıştığını veya bilişim sektöründe çalışan katılımcıyla benzer mesleki ve teknik eğitim düzeyine sahip olduklarını belirtmektedir. Bu durum, özel yaşamın da kapitalist üretim ilişkileri tarafından etkilendiğini göstermektedir. Bu çalışmanın bulgularına bakıldığında Savul’un benzer mesleki ve teknik eğitim düzeyine sahip eşe sahip olma tespitinin sadece kadınlar açısından geçerli olduğunu söylemek mümkündür. Katılımcılardan Özlem bu durumu şu şekilde açıklamaktadır:

Eğer ben bu seviyeye geldiysem muhakkak ki benim eşim bu sektörden ya da daha şey bir sektörden biridir. Çünkü genelde bizim toplumumuzda teknik olarak belli bir seviyeye gelmiş bir kadının şey mi eşi olmuyor ne bileyim öğretmen bir eşi olmuyor. Daha düşük bir gelir bandında bir eşi olmuyor. (Özlem, 36 yaşında, Çözüm Mimarı, Uluslararası Kurumsal Firma)

Özlem, bilişim sektöründe kadın emekçilerin kendileriyle benzer koşullara sahip eş seçerken erkekler açısından bu durumun geçerli olmadığına dikkat çekmektedir. Kadınların “teknik olarak belli bir seviye”de olmalarına karşın eşlerinin kendilerine denk veya daha yüksek bir seviyede olması beklenmektedir. Özlem, sektörde çok sayıda eş çalışmayan erkeğin yer aldığını da aktarmıştır. Bu bağlamda,

kadın ve erkek emekçilerin özel yaşamlarının kapitalist üretim ilişkileri tarafından farklı şekillerde etkilendiği görülmektedir. Kadın hem statü hem de ücret açısından kendisiyle benzer veya daha iyi koşullara sahip birisiyle evlenirken; erkek çalışmayan veya kendisinden daha düşük statüde birisiyle evlenmektedir.

Savul (2018, s. 328) çalışmasında, fabrikada çalışan emekçilerin diğer emekçilerle toplumsal bir etkileşime girme olasılığının daha yüksek olduğuna dikkat çekmektedir. Bilişim sektöründeki çalışma ortamının ofis, ofis dışı, internet erişiminin olduğu her yer olabilmesi nedeniyle gayri maddi üretim süreçlerinde emekçinin diğer emekçilerle toplumsal ilişkiye girme olasılığı daha düşüktür. Çalışanların mekânsal olarak dağılması, taşeron çalışmanın ve proje bazlı çalışmanın yaygınlığı, çoğu kez emekçinin aynı şirkette çalışan emekçileri dahi tanımamasına ve/veya onlarla karşılaşmamasına ve bağ kuramamasına neden olmaktadır. Bu çalışma sonucunda, emekçiler arasında etkileşimin zayıf olmasının nedeninin emekçilerin bireysel hareket etmesi olduğu tespit edilmiştir. Emekçiler, maruz kaldıkları sömürünün ve ağır çalışma temposunun kişisel nedenlerden kaynakladığını düşünmekte ve bireysel arayışlara gitmektedir. Direniş konusunu ele aldığımız bölümde de sözü edildiği gibi sektörde örgütlülük seviyesi çok düşüktür. Sadece sektör bazında değil, iş yeri ölçeğinde de emekçiler arasındaki bölünmüşlük nedeniyle sınıfsal mücadeleye götürececek bir etkileşime girme olasılığının çok az olduğu düşünülmektedir.

Bu bölümde, İstanbul'da 24 bilişim emekçisiyle yapılan derinlemesine görüşmelerin bulguları ışığında bilişim sektöründeki emek süreçleri incelenmiştir. Emek süreçlerinde esneklik, vasıfsızlaşma, güvencesizlik, denetim, rıza üretimi, direniş pratikleri ve toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü temaları analiz edilmiştir. Bu bölümün sonunda bilişim sektöründeki emek süreçlerinden hareketle emekçilerin sınıfsal konumları hakkında bilgi verilmiştir. İlerleyen bölümde çalışmanın genel bir değerlendirmesi yapılmaktadır.

SONUÇ

Bilişim sektörü, yazılım ve donanım üretimiyle sermaye birikimine katkı sağlamakta; bunun yanı sıra farklı sektörlerin ihtiyaç duyduğu çeşitli altyapı ve hizmetleri sunarak kapitalist sistemin işleyişine destek olmaktadır. Bu açıdan kapitalizmin sürekliliğinin hem bilişim sektöründeki meta üretimine, hem de bilişim sektörünün diğer sektörlerle sağladığı desteğe bağlı olduğunu söylemek mümkündür (Savul, 2017, s. 189). Bilişim sektörünün, kapitalist sistemin işleyişindeki bu anahtar rolü, emekçiler üzerinde artı değer yaratma baskısını arttırmakta; yoğun ve uzun çalışma sürelerini beraberinde getirmektedir. Türkiye'nin küresel ölçekte bilişim sektöründeki yerine bakıldığında üretimin, yazılım uygulamalarının yerelleştirilmesi ve donanım montajının yapılması alanlarında yoğunlaştığı bir çevre ülke olarak konumlandığı görülmektedir.

Bu çalışmada, bilişim sektöründe emek süreçlerinin analizi yapılmıştır. Analize, emek süreci teorisi literatüründe öne çıkan vasıf ve denetim konularının yanı sıra esneklik, güvencesizlik, rıza, direniş konuları ve toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü de dâhil edilmiştir.

Emekçiler, istihdam alanında, çalışma zamanında ve mekânında, kendileri ve iş çevreleri üzerinde esnekliği deneyimlemektedirler. Belirsiz ve belirli süreli sözleşmeli çalışma, yarı zamanlı çalışma, taşeron çalışma, freelance ve remote olarak çalışma yaygın istihdam biçimleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Emekçiler, aynı anda birden fazla istihdam ilişkisi içinde de yer alabilmektedirler. Örneğin, gündüz belirsiz süreli sözleşme ile kurumsal firmada çalışan emekçi, gece freelance olarak üretim yapabilmektedir. Çoğu durumda, emekçinin tabi olduğu ikinci istihdam ilişkisi kayıt dışı olmaktadır. Taşeron çalışma, sektörde yaygın bir istihdam biçimidir. Bunun yanı sıra, bilişim sektörüne özgü bir istihdam biçimi olan *sanal göç* ile Türkiyeli emekçilerin de yurt dışındaki firmalara üretim yapmak için istihdam edildiği görülmüştür. Çalışma zamanının esnekliği, 7/24 çalışmak anlamına gelmektedir. Özel hayat ve iş hayatı arasındaki sınırlar bulanıklaşmıştır. Teknolojinin iletişimi ve denetimi uzaktan sürdürmeye imkân sunması üretimin mekândan bağımsızlaşmasını da beraberinde getirmekte; sermayeyi mekânsal sınırlamadan kurtarmaktadır. Ancak bu sınırların

ortadan kalkması, çalışanın istediği zaman, istediği yerden çalışması anlamına gelmemektedir. Emekçiler çalışma zamanları ve mekânları üzerinde özerklik sahibi olarak görünseler de sermaye için artı değer üretme baskısı nedeniyle uzun saatler boyunca çalışmak zorundadırlar. Diğer yandan değişen koşullara uyum sağlamak, mevcut vasıfları kaybetmemek, yeni iş bağlantıları kurmak için çalışanlar kendilerini ve iş çevrelerini esnek tutmaya çalışmaktadır.

Braverman'ın vasıfsızlaşma tezinde vurguladığı gibi üretim sürecinin en basit öğelerine parçalanması; bunun sonucunda tasarlama ve uygulama fonksiyonlarının birbirinden ayrılması ve emekçinin emek süreci üzerinde denetimini yitirmesi bilişim sektöründe de karşımıza çıkmaktadır. Sermaye açısından vasıflı emeğin maliyeti vasıfsız emeğe göre daha yüksektir (Savran, 2014, s. 130). Dolayısıyla sermayenin vasıfsızlaştırma yönünde güçlü bir eğilimi vardır. Bilişim sektöründe teknik mimarlık gibi bazı meslek alanları üretimin tüm bilgisine hâkim iken çoğu emekçi sadece kendi sorumlu olduğu parçanın bilgisine haizdir. Üretimin tüm bilgisine sahip olan çalışanlar, üretim süreci üzerinde görece bir özerkliğe sahiptir. *Sorumlu otonomi* sahibi bu çalışanlar, planlama, tasarlama ve karar alma aşamalarında yer almakta; uygulama işlevini yerine getiren emekçiler üzerinde bir ölçüde denetim sahibi olmaktadır. Vasıfsızlaşma süreci sektördeki tüm emekçiler için geçerli değildir. Özellikle start-up ve KOBİ'ler gibi küçük ölçekli işletmelerde çalışan emekçiler, emek sürecinin bilgisine sahiptir. Çünkü az sayıda çalışan istihdam edildiği için çok sınırlı bir iş bölümü vardır. Dolayısıyla, bilişim sektöründeki emek süreçlerine bakıldığında, vasıfsızlaşmanın dönemselsel bir durum olmadığı, sermayedarın tercihinine göre vasıflı veya vasıfsız çalışan istihdam edildiği görülmektedir.

Bilişim sektöründe iş ve özel hayat arasındaki sınırların bulanıklaşması, güvencesizliğin de sadece üretim noktasıyla sınırlı olmadığını göstermektedir. Taşeronlardan oluşan “yedek işgücü ordusu” tehdidi bazı emekçilerin gelecek üzerinde irade sahibi olmalarını engellemektedir. Esnekliğin yarattığı güvencesizlik, taşeron ve kayıt dışı çalışma da gelir güvencesizliği olarak karşımıza çıkmaktadır. Değişen teknolojiye uyum sağlama çabası çalışanları kendilerini geliştirme baskısı altında hissetmelerine neden olmaktadır. Emekçiler, iş değiştirdiklerinde mevcut deneyimleri

sıfırlanmakta, bilgi ve becerilerini yeni işlerinde kullanamamaktadırlar. Gayri maddi emek üreticileri ortaya somut bir ürün koyamadıkları için uzun çalışma saatlerine rağmen emeklerinin karşılığını alamamakta, emekleri adeta *görünmez* kılınmaktadır. Bu da emekçilerde işlerini ve kendilerini görünür kılma baskısı yaratmaktadır. Sektördeki değişimlere hızlı uyum sağlama baskısı ise ilerleyen yaşın güvencesizlik getirmesine neden olmaktadır. Diğer yandan kıdemli emekçiler, firmalar açısından yüksek emek maliyeti taşımaktadır. Firmalar emek maliyetlerini düşürmek istediğinde ilk olarak bu gruptaki emekçiler gözden çıkarılmakta; yerlerine deneyimsiz yeni mezunlar istihdam edilebilmektedir.

Bilişim sektöründe çalışanlar, doğrudan denetim, teknolojik denetim, bürokratik ve ideolojik denetim olmak üzere denetimin çeşitli veçhelerine tabi kılınmıştır. Özellikle çevre işgücü olarak nitelendirebileceğimiz vasıfsız ve taşeron emekçilerin fabrika işçisinin başında bekleyen ustabaşının uyguladığına benzer şekilde doğrudan denetime tabi olduğu görülmüştür. Bilişim sektörünün teknolojiyi hem kullanan hem de üreten bir sektör olması nedeniyle teknoloji, tüm denetim yöntemlerine eklenmiştir. Elektronik takip sistemleri çağdaş bir panoptikon niteliği taşımakta, emekçilerin her hareketi, çoğu durumda onlar farkında olmadan denetlenmektedir. İş yerindeki kurallar, firmalar arasındaki sözleşmeler, performans kriterleri gibi çeşitli düzenlemelerle bürokratik denetim sağlanmaktadır. İdeolojik denetim ise iş yerinde iş dışı aktiviteler sunularak çalışan bağlılığının artırılması; emekçinin yoğun çalışması karşısında aldığı özerklik olarak özetleyebileceğimiz işçi-işveren karşıtlığının enformel ilişki ağlarıyla perdelenmesi; uzun saatler boyunca çalışmanın artı değer üretimi olarak görülmesi yerine kendini geliştirmek gibi algılanması olarak karşımıza çıkmaktadır. Sözü edilen denetim yöntemleri birlikte de işleyebilmektedir. Örneğin taşeron çalışma ilişkisinde asıl işveren firmadaki yönetici, çalışanı ofiste doğrudan denetleyebilirken taşeron firmadaki yönetici çalışan üzerinde ideolojik baskı kurabilmektedir. Taşeron firmaya yapılacak ödemelerin hesaplanması, çalışanın firmaya giriş çıkış kayıtlarının kontrolüyle yapılabilmektedir. Bu bağlamda, hem doğrudan denetim, hem teknolojik hem de ideolojik denetim stratejileri bir arada görülmektedir.

Esneklik, vasıfsızlaşma, güvencesizlik ve denetimin yanı sıra emek sürecinde karşımıza çıkan bir diğer alan da rıza üretimidir. Performans kaygısı ve görece yüksek ücretler emekçilerin yoğun çalışma temposuna rıza göstermelerine neden olmaktadır. Yukarıda sözünü ettiğimiz güvencesizliklerle karşılaşmamak için emekçiler mevcut koşullar ne kadar kötü olursa olsun rıza göstermektedir. Kendini geliştirme motivasyonu da rıza üretmektedir. Çünkü emek-sermaye ilişkisini gizlemekte, emekçi artı değer ürettiğini fark etmeden kendini geliştirmek için daha çok çalışmaktadır. *Sorumlu otonomi* özellikle vasıflı çalışanların emek sürecine rıza göstermesinde güçlü bir etken olmaktadır. Bazı emekçiler de, değişimin getireceği riskle uğraşmamak için mevcut koşullarını devam ettirmeye çalışmakta, *rahat bölgede* kalarak rıza göstermektedirler.

Emekçiler, yukarıda sözünü ettiğimiz esneklik, vasıfsızlaşma, denetim ve güvencesizlik karşısında çeşitli taktikler geliştirmekte ve direnişler sergilemektedir. *Mış gibi yapma*, emekçinin işi varmış gibi yaparak yoğun çalışma temposunu dizginlemesi için kullanılan bir taktik olarak karşımıza çıkmaktadır. Emeğin görünür kılınması için emekçiler reklam yapabilecekleri her türlü fırsatı kullanmaktadırlar. Emek sürecindeki direnişlere dair verilen örneklerde işi yavaşlatmak, ertelemek veya yapmamak gibi eylemler öne çıkmaktadır. Bunların büyük ölçüde bireysel girişimler olduğu görülmüştür. Çünkü başta emek-sermaye çelişkisi olmak üzere emek sürecinde karşılaşılan tüm sorunlar kişisel algılanmakta; özellikle iş imkânının fazla olduğu meslek alanlarına mensup kişiler çözüm aramak yerine iş değiştirmeyi seçmektedir. Sadece iki katılımcı, işyerlerindeki sorunlar karşısında emekçilerin ortak çözüm arayışına gittiklerini aktarmış ve kolektif direniş örneği vermiştir.

Bilişim sektörü karma cinsiyetli bir alan olarak görülse de kadınlar ve erkeklerin farklı meslek alanlarında yoğunlaştıkları ve/veya farklı görev ve sorumluluklara sahip oldukları görülmüştür. Erkeklerle aynı teknik eğitimi almış olsalar dahi kadınlar, genellikle analiz, test ve proje yöneticiliği gibi yazılım geliştirme ve teknik tasarıma göre daha az teknik bilgi kullanımına dayanan “detaycılık”, “iletişim”, “sabır” gibi kadınsı olduğu düşünülen özelliklerin ve sunumun ön plana çıktığı alanlarda istihdam edilmektedir.

Görüşmelerde, katılımcıların bir bölümü kendisini işçi olarak gördüğünü belirtirken bazıları da işçi olmadığını ifade etmiştir. Bu araştırma sonucunda, KOBİ'lerde asgari ücretle veya asgari ücretin biraz üstünde maaş alan işçiler; bu işçilere göre görece yüksek ücretlerle ve güvenceli koşullarda çalışan yüksek maaş alan işçiler ve bunların yanı sıra serbest çalışan küçük burjuvalar olarak tanımlanabilecek grup olmak üzere bilişim sektöründe öne çıkan üç sınıfsal konumdan söz etmek mümkündür. Bunun yanı sıra, emekçilerin, çoklu sınıf konumları işgal ettiği de gözlemlenmiştir. Çoklu sınıf konumları hem Wright'ın (2017, s. 390) da sözünü ettiği gibi yönetici-işçi rollerinin ikililiğinden yani aynı iş yerinde farklı görev ve sorumluluklar yürütülmesinden hem de kişinin farklı istihdam biçimleriyle çalışmasından kaynaklanmaktadır. Gündüz kurumsal firmada çalışan emekçi, gece freelance olarak çalıştığında çoklu sınıf konumuna sahip olmaktadır. Bir yandan güvenceli koşullarda çalışan ve yüksek maaş alan bir işçi iken diğer yandan küçük burjuva konumundadır.

Sonuç olarak, bu çalışmada esneklik, vasıfsızlaşma, güvencesizlik, denetim, rıza üretimi, direniş pratikleri ve toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü temaları üzerinden emek süreci analizi yapılmıştır. Bilişim sektörü emekçileri dendiğinde akla ilk gelen üniversite mezunu, plaza çalışanı, yaşam standardı yüksek ve ağırlıklı olarak gayri maddi emek üreten emekçi grubu olmaktadır. Bu emekçi grubu, emek süreci teorisi tartışmalarının odaklandığı fabrika işçisinden farklı bir profil sergilemektedir. Ancak bu çalışmada da ortaya konduğu gibi başta vasıfsızlaşma ve denetim konuları olmak üzere bilişim emekçilerinin de fabrika işçilerine benzer emek süreçlerine sahip olduğu görülmektedir. Diğer yandan bilişim emekçilerinin aralarında lise mezunu, asgari ücretle güvencesiz koşullarla çalışan emekçiler olduğu da görülmüştür.

Her biri tek başına ele alınabilecek kadar derin olan bu temalara, bu çalışmada yer vermek bütünlüklü bir emek süreci analizi yapılmasına imkân vermiştir. Ancak her bir tema üzerinde ayrı ayrı analiz yapmanın araştırmayı daha da derinleştireceği düşünülmektedir. Dolayısıyla ileride bu temalar üzerine tek tek odaklanılarak yapılacak çalışmalar ile araştırma derinleştirilebilir.

KAYNAKÇA

Kitaplar

- Ansal, H. (1999). *Esnek Üretimde İşçiler ve Sendikalar*. İstanbul: Birleşik Metal-İş Sendikası Yayınları.
- Arı, T. (2008). *Uluslararası İlişkiler Teorileri: Çatışma, Hegemonya, İşbirliği*. Bursa: MKM Yayıncılık.
- Biao, X. (2007). *Global "Body Shopping": An Indian Labor System in the Information Technology Industry*. New Jersey: Princeton University Press.
- Bora, T, A. Bora, N. Erdoğan ve İ. Üstün (2011). *"Boşuna mı Okuduk?" Türkiye'de Beyaz Yakalı İşsizliği*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Braverman, H. (2008). *Emek ve Tekelci Sermaye*. Ç. Çıdamlı (çev.). İstanbul: Kalkedon Yayınları (orijinal baskı tarihi 1974).
- Burawoy, M. (2015). *Üretim Siyaseti Kapitalizm ve Sosyalizmde Fabrika Rejimleri*. Çağdaş Gümüşoluk (çev.). Ankara: NotaBene Yayınları (orijinal basım tarihi: 1985).
- European Commission (2013). *Study on Women Active in the ICT Sector*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Friedman, A. L. (1977). *Industry & Labour: Class Struggle at Work and Monopoly Capitalism*. Hong Kong: The Macmillan Press Ltd.
- Fuchs, C. (2015). *Dijital Emek ve Karl Marx*. T. E. Kalaycı ve S. Oğuz (çev.). Ankara: NotaBene Yayınları (orijinal basım tarihi 2014).
- Hardt, M. ve A. Negri. (2003). *İmparatorluk*. A. Yılmaz (çev.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Harvey, D. (2012). *Marx'ın Kapital'i İçin Kılavuz*. B. O. Doğan (çev.). İstanbul: Metis Yayınları.
- Harvey, D. (2014). *Postmodernliğin Durumu*. S. Savran (çev.) İstanbul: Metis Yayınları.
- Koç, Y. (2001). *Taşeronluk ve Fason Üretim: Sorunlar, Çözümler*. Ankara: Türk-İş Eğitim Yayınları.
- Kozanoğlu, H. (1993). *Yuppiler, Prensler ve Bizim Kuşak*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Köse, A. H. ve A. Öncü. (2000). *Kapitalizm, İnsanlık ve Mühendislik: Türkiye'de Mühendisler ve Mimarlar*. Ankara: TMMOB.

- Kümbetoğlu, B. (2005). *Sosyolojide ve Antropolojide Niteliksel Yöntem ve Araştırma*. Ankara: Bağlam Yayınları.
- Marazzi, C. (2017). *Sermaye ve Duygular: Çorapların Yeri*. İstanbul: Otonom Yayıncılık.
- Marx, K. (1998). *Artı Değer Teorileri Birinci Kitap*. Y. Fincancı (çev.). Ankara: Sol Yayınları (orijinal basım tarihi 1862-63).
- Marx, K. (2011). *Kapital: Ekonomi Politikin Eleştirisi Cilt I*. M. Selik ve N. Satlıgan (çev.). İstanbul: Yordam Kitap (orijinal basım tarihi 1867).
- Méda, D. (2012). *Emek: Kaybolma Yolunda Bir Değer mi*. I. Ergüden (çev.). İstanbul: İletişim.
- Neuman, W. L. (2012). *Toplumsal Araştırma Yöntemleri: Nitel ve Nicel Yaklaşımlar I. Cilt*. S. Özge (çev.). İstanbul: Yayın Odası.
- Neuman, W. L. (2014). *Toplumsal Araştırma Yöntemleri: Nitel ve Nicel Yaklaşımlar II. Cilt*. S. Özge (çev.). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Ollman, B. (2012). *Yabancılaşma: Marx'ın Kapitalist Toplumdaki İnsan Anlayışı*. A. Kars (çev.). İstanbul: Yordam Kitap (orijinal basım tarihi 1971).
- Punch, K. F. (2014). *Sosyal Araştırmalara Giriş: Nicel ve Nitel Yaklaşımlar*. D. Bayrak, H. B. Arslan ve Z. Akyüz (çev.). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Savul, G. (2018). *Sınıfın Yeni Görünümleri ve Bilişim Sektörü – Maddi/Gayri-Maddi Emek*. İstanbul: NotaBene Yayınları.
- Sennett, R. (2012). *Karakter Aşınması*. B. Yıldırım (çev.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları (orijinal basım tarihi 1998).
- Thébaud-Mony, A. (2012). *Çalışmak Sağlığa Zararlıdır*. A. Güren (çev.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları (orijinal basım tarihi 2007).
- Uca, O. (2016). *Türkiye'de Orta Sınıfın Fotoğrafı: Akışlar ve İlişkiler*. İstanbul: NotaBene Yayınları.
- Vatansever, A. ve M. Gezici-Yalçın. (2015). *“Ne Ders Olsa Veririz” Akademisyenin Vasıfsız İşçiye Dönüşümü*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- White, A. (2008). *From Comfort Zone to Performance Management*. Baisy-Thy: White & MacLean Publishing.
- Yücesan-Özdemir, G. (2014). *İnatçı Köstebek: Çağrı Merkezlerinde Gençlik, Sınıf ve Direniş*. İstanbul: Yordam Kitap.

Makaleler

- Akcan, H. K. (2016). Esneklik ve Güvencesizliğin Kaygan Zemininde Yeni Orta Sınıfın “Hareketliliği”. *Sosyoloji Konferansları*, 54.2, 85-114.
- Akpınar, T. ve Ş. Akpınar. (2015). Emek Sürecinde Yeni Arayışlar. *Çalışma ve Toplum*. 4, 77-94.
- Althusser, L. (2011). “İdeoloji ve Devletin İdeolojik Aygıtları”, *İdeolojiyi Haritalamak*. S. Žižek (drl.). S. Kibar (çev.). Ankara: Dipnot Yayınları (orijinal basım tarihi 1994).
- Amin, S. (2011). “Emek Cephesi’nin Birliğini Yeniden İnşa Etmek”, *Kuramsal ve Tarihsel Boyutlarıyla Hak Mücadeleleri I*. Yalçın Bürkev vd. (drl.). Ankara: NotaBene Yayınları, 165-173.
- Ansal, H. (1998). “Küreselleşme, Sanayide Teknolojik Modernizasyon ve Kadın İstihdamı”, *Küresel Pazar Açısından Kadın Emegi ve İstihdamındaki Değişimler: Türkiye Örneği*. F. Özbay (hızl.). İstanbul: İKGV Yayını, 79-102.
- Artun, A. (2000). Mühendis, 1975-2000. *Toplum ve Bilim*. 85, 47-59.
- Binark, M. (2001). Çalışma Yaşamında Bilgisayarların Toplumsal Cinsiyete Bağlı Kullanımı ve Cinsiyetçiliğin İşlemesi: Emegi İkincilleştirilen Kadınlar ve Cinsiyet Kör Seçkin Kadınlar. *İletişim*. 10, 163-212.
- Dedeoğlu, S. (2000). Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye’de Aile ve Kadın Emegi. *Toplum ve Bilim*. 86, 139-170.
- Dyer-Witford, N. (2010). Digital Labour, Species-Becoming and the Global Worker. *Ephemera*. 10.3/4, 484-503.
- Ecevit, Y. (2011). Emek. Y. Ecevit ve N. Karkınar (ed.). *Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları* içinde. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını, 24-49.
- Ecevit, Y., A. Gündüz-Hoşgör and C. Tokluoğlu. (2003). Professional Women in Computer Programming Occupations: The Case of Turkey. *Career Development International*. 8.2, 78-87.
- Fuchs, C. (2014). Bilişsel Kapitalizm ya da Enformasyonel Kapitalizm?. K. Özdil (çev.). M. A. Peters ve E. Bulut (ed.). *Bilişsel Kapitalizm: Eğitim ve Dijital Emek* içinde. Ankara: NotaBene Yayınları, 137-188.
- Gartman, J. (1999). Dialectics of the Labor Process, Consumer Culture, and Class Struggle: The Contradictory Development of the American Automobile Industry. M. Wardell, T. L. Steiger and P. Meiksins (ed.). *Rethinking the Labor Process* içinde. Albany: State University of New York Press, 93-109.

- Göğüş-Tan, M. (2011). Eğitim. Y. Ecevit ve N. Karkiner (ed.). *Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi* içinde. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını, 84-105.
- Greenbaum, J. (1999). Spread Over Time and Place: Redivided Labor and the Role of Technical Infrastructure. M. Wardell, T. L. Steiger and P. Meiksins (ed.). *Rethinking the Labor Process* içinde. Albany: State University of New York Press, 79-92.
- Hacısalihoğlu, E. (2015). Çalışma Yaşamında Güvencesizleşme, Belirsizlik ve Korku Üzerine Düşünceler. *Toplum ve Hekim*. 30.4, 243-250.
- Hakim, C. (1979). Occupational Segregation: A Comparative Study of the Degree and Pattern of Differentiation between Men and Women's Work in Britain, the United States and Other Countries. *Research Paper*. 9.
- Harvey, D. (1993). Esneklik: Tehdit mi yoksa fırsat mı? *Toplum ve Bilim*. 56-61, 83-92.
- Huws, U. (2010). Expression and Expropriation: The Dialectics of Autonomy and Control in Creative Labour. *Ephemera*. 10.3/4, 504-521.
- İlkkaracan, İ. (2010). "Türkiye Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlikleri", *Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru*. İ. İlkkaracan (drl.). İstanbul: İTU BMT KAUM, 22-57.
- Kaya, E. (2015). "Sembolik Üretimde İnşa Edilen Emek Rejimi Altında Yaşamak: Gazeteciler", *Rüzgâra Karşı Emek Süreçleri ve Karşı Hegemonya Arayışları*. G. Yücesan-Özdemir (drl.). Ankara: NotaBene Yayınları, 175-194.
- Kraft, P. (1999). To Control and Inspire: U.S. Management in the Age of Computer Information Systems and Global Production. M. Wardell, T. L. Steiger ve P. Meiksins (ed.). *Rethinking the Labor Process* içinde. Albany: State University of New York Press, 17-36.
- Kuzgun, İ. (2004). Türkiye'de Esnek İstihdam Biçimlerinin Düzenlenmesi. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 22.2, 17-31.
- Küskü, F., M. Özbilgin, M. and L. Özkale. (2007). Against the Tide: Gendered Prejudice and Disadvantage in Engineering. *Gender, Work and Organization*. 14.2, 109-129.
- Lazzarato, M. (2005). "Maddi Olmayan Emek", *İtalya'da Radikal Düşünce ve Kurucu Politika*. Virno, P. vd. (der.). S. Özer ve S. Göbelez (çev.). İstanbul: Otonom Yayıncılık.
- Lazzarato, M. (2013). Neoliberalizm İş Başında: Eşitsizlik, Güvensizlik ve Toplumsalın Yeniden Kurulumu - Politik-Ekonomi Alanın İncelenmesi İçin Temel Öğeler. Sibel Yardımcı (çev.). *Skopdergi*. 4, 57-74.

- Man, F. (2009). Kapitalist Emek Süreci Teorisi ve Dönüşümü. *e-akademi*. 94. <http://www.e-akademi.org/incele.asp?konu=KAP%DDTAL%DDST%20EMEK%20S%DCRE%DD%20TEOR%DDS%DD%20ve%20D%D6N%DC%DE%DCM%DC&kimlik=185212458&url=makaleler/fman-1.htm> (2 Nisan 2018).
- Meiksins, P. (2003). İş Hayatı, Yeni Teknoloji ve Kapitalizm. R. W. McChesney, E. M. Wood ve J. B. Foster (ed.). *Kapitalizm ve Enformasyon Çağı Küresel İletişim Devriminin Politik Ekonomisi* içinde. Ankara: Epos Yayınları, 177-192 (orijinal basım tarihi 1999).
- Öngen, T. (2000). Teknik Emekgücünün Sınıfsal Profili. *Toplum ve Bilim*. 85, 60-76.
- Öngen-Hoşgör, T. (1993). Teknoloji ve Emek: Bir Öncü Çalışma. *Toplum ve Bilim*. 56-61, 182-188.
- Özgün, A. (2007). Kılçıksız Emek, Yağsız Sermaye: Gayri-maddi emek tartışması. *Birikim*. 217, 31-45.
- Özkaplan, N. (2013). Kadın Akademisyenler: Cam Tavan Hala Çok Kalın!. *Kadın Araştırmaları Dergisi*. 12, 1-23.
- Özmkas, U. (2015). İnsan Sermayesinin Kaynağı: Maddi Olmayan Emek. *Toplum ve Bilim*. 135, 8-26.
- Özoğlu, B. (2002). Emek Çalışmalarının Kurulması Sürecine Bir Katkı. *AÜ SBF Tartışma Metinleri*. 40, 1-15.
- Öztan, E. ve N. S. Doğan. (2015a). Gendering Science, Technology And Innovation: The Case of R&D in Turkey. *YDÜ Sosyal Bilimler Dergisi*. 8.2, 56-83.
- Öztan, E. ve N. S. Doğan. (2015b). Gendering the Innovator: The Case of R&D in Turkey. *Proceedings of Papers of International Conference on Knowledge and Politics in Gender and Women's Studies*. Ankara: ODTÜ, 288-296.
- Pehlivanlı-Kadayıfçı, E. (2015a). Manifestations of Gendered Engineering Culture in Turkey: Differing Experiences of Women and Men Engineers. *Akademik Hassasiyetler/The Academic Elegance*. 2.4, 229-245.
- Pehlivanlı-Kadayıfçı, E. (2015b). Dijitalleşen Emek Süreçlerinde Mühendislik Pratiğinin Dönüşümü. *Toplum ve Bilim*. 135, 57-73.
- Pollack, A. (2003). Enformasyon Teknolojisi ve Sosyalist Öz-Yönetim. R. W. McChesney, E. M. Wood ve J. B. Foster (ed.). *Kapitalizm ve Enformasyon Çağı Küresel İletişim Devriminin Politik Ekonomisi* içinde. Ankara: Epos Yayınları, 253-269 (orijinal basım tarihi 1999).
- Savcı, İ. (1999). Toplumsal Cinsiyet ve Teknoloji. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*. 54.1, 123-142.

- Savran, S. (2014). “Yalın Üretim ve Esneklik: Taylorizmin En Yüksek Aşaması”, *Marksizm ve Sınıflar: Dünyada ve Türkiye’de Sınıflar ve Mücadeleleri*. S. Savran, K. Tanyılmaz ve E. A. Tonak (hzl.). Ankara: Yordam Kitap, 123-165.
- Savran, S. ve E. A. Tonak. (2007). Üretken Emek ve Üretken Olmayan Emek: Açıklığa Kavuşturma ve Sınıflandırma Denemesi. Ö. Narin (çev.). *Praksis*. 16, 17-47.
- Savul, G. (2017). “Bilişim ve İletişim Teknolojileri Sektörü Emekçilerinin Sınıf Mücadelesi Kapasitesi Üzerine Değerlendirmeler”, *Sınıfın Suretleri Emek Süreçleri ve Karşı Hareketler*. D. Kutlu ve Ç. Kaderoğlu-Bulut (drl.). İstanbul: NotaBene Yayınları, 187-198.
- Toksöz, G. (2015). “Kalkınmada Farklı Yörüngeler - Kadın İstihdamında Farklı Örüntüler Işığında Türkiye’de Kadın İstihdamı”, *Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emegi*. A. Makal ve G. Toksöz (drl.). Ankara: İmge Kitabevi, 143-168.
- Urhan, B. (2015). Toplumsal Cinsiyete Dayalı İşbölümü ve İşçi Sendikalarında İzdüşümleri. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*. 15.56, 22-29.
- Wardell, M. (1999). Moving Beyond Braverman and the Deskillling Debate. M. Wardell, T. L. Steiger ve P. Meiksins (ed.). *Rethinking the Labor Process* içinde. Albany: State University of New York Press, 1-15.
- Wright, C. (2011). Historical Interpretations of the Labour Process: Retrospect and Future Research Directions. *Labour History*. 100, 19-32.
- Wright, E. O. (2017). Sınıf Kavramını Bir Kez Daha “Yeniden” Düşünmek. E. O. Wright (ed.). *Sınıflar Üzerine Tartışmalar* içinde. B. Yıldırım (çev.). İstanbul: NotaBene Yayınları, 325-417.
- Yıldızoğlu, E. (2011). ““(Yeni) Orta Sınıf Proletarya’ Kavramı Üzerine Kimi Düşünceler”, *Kuramsal ve Tarihsel Boyutlarıyla Hak Mücadeleleri I*. Yalçın Bürkev vd. (drl.). Ankara: NotaBene Yayınları, 175-185.
- Yücesan-Özdemir, G. (2002). Emek Süreci Teorisi ve Türkiye’de Emek Süreci Çalışmaları Üzerine Bir Değerlendirme. A. A. Dikmen (ed.). *Küreselleşme, Emek Süreçleri ve Yapısal Uyum* içinde. Ankara: İmaj Yayıncılık, 433-469.
- Yücesan-Özdemir, G. (2010). Despotik Emek Rejimi Olarak Taşeron Çalışma. *Çalışma ve Toplum*. 4, 35-50.
- Yücesan-Özdemir, G. (2015). “Giriş: Rüzgâra Karşı Emek ve Sınıf Çalışmaları”, *Rüzgâra Karşı Emek Süreçleri ve Karşı Hegemonya Arayışları*. G. Yücesan-Özdemir (drl.). Ankara: NotaBene Yayınları, 9-23.

Zengin-Arslan, B. (2002). Women in Engineering Education in Turkey: Understanding the Gendered Distribution. *International Journal of Engineering Education*. 18.4, 400–408.

Tezler

Emiroğlu, U. A. (2007). A Comparative Analysis Of Software Industry Development Strategies: India, Ireland And Turkey. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: ODTÜ SBE.

Nurol, B. (2014). Beyaz Yakalı Emeğin Dönüşümü: Finans Sektöründe Emek Süreçleri. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi SBE.

Raporlar

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2017). Ulusal İstihdam Stratejisi 5. İzleme ve Değerlendirme Kurulu Toplantısı Mevcut Durum Raporu. Ankara.

Deloitte Danışmanlık (2017). Bilgi ve İletişim Teknolojileri Sektörü. İstanbul. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/tr/Documents/technology-media-telecommunications/TUBISAD-2017-bit-pazar-verileri.pdf> (21 Nisan 2018).

TÜBİDER (2016). TÜBİDER Yazılım Komisyonu Raporu. http://www.tubider.org.tr/download/Tubider_Yazilim_Komisyonu_Gorusleri_ve_Onerileri_Nisan_2016.pdf (20 Nisan 2018).

TÜBİDER (2017). TÜBİDER Bilişim Sektörü Derneği Bilişim Teknolojileri Meslek Seçimi ve Ücretler Araştırması. <http://tubider.org.tr/wp-content/uploads/2017/07/T%C3%BCbider-Bili%C5%9Fim-Sekt%C3%B6r%C3%BC-Derne%C4%9Fi-Bili%C5%9Fim-Teknolojileri-Meslek-Se%C3%A7imi-ve-%C3%9Ccretler-Ara%C5%9Ft%C4%B1rmas%C4%B1.pdf> (18 Nisan 2018).

TÜİK (2012). Hanehalkı İşgücü İstatistikleri 2011. Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu Matbaası.

Diğer Kaynaklar

Hürriyet. (31 Ocak 2018). Gençpa'dan Kadın Çalışanlara Evden Çalışma Projesi. <http://www.hurriyet.com.tr/teknoloji/genccpadan-kadin-calisanlara-evden-calisma-projesi-40726679> (15 Nisan 2018).

MYK. (t.y.) *Bilişim Teknolojileri Alanındaki Mesleklerin Standardı Belirlenecek*. <https://www.myk.gov.tr/index.php/en/haberler/85-biliim-teknolojileri-sektoer-komitesi-haberleri/720-biliim-teknolojileri-alanndaki-mesleklerin-standard-belirlenecek> (18 Nisan 2018).

Taylan, E. (15 Temmuz 2014). Bilişim Sektöründe Çalışan Arayan Şirketlerin Şehirlere Göre Dağılımı. *Webrazzi*. <https://webrazzi.com/2014/07/15/bilisim-sektorunde-calisan-arayan-sirketlerin-sehirlere-gore-dagilimi-webrazzi-pro/> (9 Nisan 2018).

TMMOB (13 Aralık 2017). *Mühendis, Mimar ve Şehir Plancıları İçin 2018 Yılı Asgari Ücreti Belirlendi*. TMMOB. <https://www.tmmob.org.tr/icerik/muhendis-mimar-ve-sehir-plancilari-icin-2018-yili-asgari-ucreti-belirlendi> (2 Mayıs 2015).



EKLER

EK 1. MÜLAKAT REHBER FORMU

Demografik Bilgiler

Takma İsim		Memleket	
Doğum Yeri ve Tarihi		Medeni Durum	
Eğitim Durumu		Mezun olduğu bölüm/okul	
Mevcut Görevi		Aylık Geliri	
Nerede oturuyorsunuz? Kiralık? Kendi evi?		Anne/Baba/Kardeş /Eş Mesleği	

Meslek Seçimi

1. Neden bu bölümü/mesleği tercih ettiniz? Aileniz ve/veya yakın çevreniz bu kararınızda etkili oldu mu?

Çalışma Öyküsü

2. Şimdiye kadar çalıştığınız işleri ve görevlerinizi anlatır mısınız?
3. İşinizin çıktısı nedir, sorumluluklarınız nelerdir? Sorumluluklarınız dışında sizden işler beklendiği ve/veya yaptığınız oluyor mu?
4. Çalışma ortamınız nasıl?
5. Çalışma şartlarınız nasıl?

Esneklik

6. Bu sektörde esneklik ne anlama geliyor? Sizin üzerinizdeki etkileri nelerdir?

Vasıfsızlaşma

7. Yaptığınız iş aldığınız eğitimin hakkını veriyor mu?
8. Bu alanı sadece mühendislerin çalıştığı bir alan olarak görüyor musunuz? Gerçek mühendislik işi nedir?
9. Yaptığınız işe baktığımızda temel görevleriniz nelerdir? (Üretim, denetim ve kontrol, karar verme, parça başı iş vs.)
10. Yaptığınız işe ne kadar müdahale edebiliyorsunuz? İş yerinde karar alma süreçlerinde yer alıyor musunuz? Bunlar ne tür kararlardır?
11. Yaptığınız işte vasıflı olmak ne anlama geliyor? Bunun için bir gayretiniz var mıdır?

Güvencesizlik

12. Bu sektörde güvencesizlik olarak neleri görüyorsunuz? Sizin üzerinizdeki etkileri nelerdir?

Denetim

13. İş yerinde denetlendiğinizi düşünüyor musunuz? Nasıl?

Direnış Pratikleri

14. Sendika veya benzer bir yapıya üyeliğiniz var mı? Neden?
15. Bu sektörde çalışanların örgütlülüğü nasıldır? Gördüğünüz, yaptığınız, katıldığınız bireysel veya kolektif bir eylem oldu mu?

Toplumsal Cinsiyete Dayalı İş bölümü

16. Bu sektörde çalışanlar arasında cinsiyete dayalı önyargılar var mıdır?
17. Bu sektörde kadın – erkek arasında bir iş bölümünden söz edebilir miyiz? Böyle bir iş bölümünü deneyimlediniz mi?

18. Karar verici pozisyonlar hangileridir ve bu pozisyonlarda kimler yer almaktadır?
Kadın yönetici ve kıdemli kadın çalışan oranları nasıldır?

Çalışma Yaşamına İlişkin Değerlendirmeler

19. Çalışanlar arasındaki ve yönetici-çalışan arasındaki ilişkiler hakkında bilgi verebilir misiniz?
20. Çalıştığınız işlerin beklentilerinizi karşıladığı/karşılamadığı noktalar nelerdir?
21. Kendinizi çalışmaktan ötürü nasıl hissediyorsunuz, çalışmak sizin için ne ifade ediyor?
22. Kendinizi işçi olarak görüyor musunuz?

EK 2. BİLİŞİM SEKTÖRÜNDEKİ PROTOKOL KAPSAMINDAKİ MESLEKLER

No	MESLEK ADI	SEVİYE (AYÇ)
1	Bilgisayar Donanım Elemanı	4
2	Bilgisayar Donanım Elemanı	5
3	Bilgi İşlem Destek Elemanı	4
4	Bilgi İşlem Destek Elemanı	5
5	Sistem İşletmeni (Operatör)	4
6	Sistem İşletmeni (Operatör)	5
7	Veri Giriş Elemanı	4
8	Sistem Yöneticisi	5
9	Sistem Yöneticisi	6
10	BT Ürün Yöneticisi	6
11	BT Çözümleri Uzmanı	6
12	BT Danışman	6
13	Yazılım Geliştirici	5
14	Yazılım Geliştirici	6
15	Yazılım Uygulamaları Destek Elemanı	4
16	Yazılım Uygulamaları Destek Elemanı	5

17	Yazılım Uygulamaları Destek Elemanı	6
18	Veritabanı Uzmanı	5
19	Veritabanı Uzmanı	6
20	Web ve Çoklu Ortam Tasarımcısı	4
21	Web ve Çoklu Ortam Tasarımcısı	5
22	Ağ Teknolojileri Elemanı	4
23	Ağ Teknolojileri Elemanı	5
24	Ağ Teknolojileri Uzmanı	6
25	Sistem Analisti	6
26	Uygulama Programları Uyarlayıcı Uzmanı	6
27	BT Güvenlik Uzmanı	6
28	BT Güvenlik Denetmeni	6
29	BT Güvenlik Denetmeni	7
30	Teknik Dokümantasyon Uzmanı	5
31	BT Satış Elemanı	4
32	BT Satış Sorumlusu	5
33	BT Eğitim Uzmanı	5
34	BT Eğitim Uzmanı	6
35	BT Proje Yöneticisi	6

EK 3. AVRUPA YETERLİLİKLER ÇERÇEVESİ

1. SEVİYE	BİLGİ	Temel genel bilgi
	BECERİ	Basit görevleri yerine getirmek için gerekli temel beceriler
	YETKİNLİK	Yapılandırılmış ortamlarda doğrudan gözetim altında çalışmak veya öğrenmek
2. SEVİYE	BİLGİ	Bir çalışma veya öğrenme alanına ilişkin temel olgusal bilgi
	BECERİ	Basit kuralları ve araçları kullanarak alışlagelmiş (rutin) sorunları çözmek ve görevleri yerine getirmek amacıyla gerekli bilgiyi kullanmak için ihtiyaç duyulan temel bilişsel ve uygulamalı beceriler
	YETKİNLİK	Bir miktar özerkliğe sahip olarak gözetim altında çalışmak veya öğrenmek
3. SEVİYE	BİLGİ	Bir çalışma veya öğrenme alanında yer alan olgulara, ilkelere, süreçlere ve genel kavramlara ilişkin bilgi
	BECERİ	Bir çalışma veya öğrenme alanında temel yöntemler, araçlar, gereçler ile bilgiyi seçerek ve uygulayarak sorunları çözmek ve görevleri tamamlamak için gerekli bilişsel ve uygulamalı beceriler dizisi
	YETKİNLİK	Çalışma veya öğrenmeye ilişkin görevlerin gerçekleştirilmesi için sorumluluk almak. Sorunları çözümünde mevcut koşullara göre davranışlarını uyarlamak.

4. SEVİYE	BİLGİ	Bir çalışma veya öğrenme alanında geniş kapsamlı teorik (kuramsal) ve olgusal bilgi
	BECERİ	Bir çalışma veya öğrenme alanındaki belirli sorunlara çözüm üretmek için gerekli bilişsel ve uygulamalı beceriler dizisi
	YETKİNLİK	Genellikle öngörülebilir ancak değişikliğe tabi çalışma veya öğrenme ortamlarında yönergeler doğrultusunda kendi kendini yönetmek. Çalışma veya öğrenme faaliyetlerini değerlendirmek ve geliştirmek için bir miktar sorumluluk alarak başkalarının gerçekleştirdiği alışlagelmiş (rutin) işleri denetlemek.
5. SEVİYE	BİLGİ	Bir çalışma veya öğrenme alanında geniş kapsamlı, özelleşmiş, olgusal ve teorik (kuramsal) bilgi; söz konusu bilginin sınırları
	BECERİ	Soyut sorunlara yaratıcı çözümler geliştirmek için gerekli olan geniş kapsamlı bilişsel ve uygulamalı beceriler dizisi
	YETKİNLİK	Öngörülemeyen değişikliklerin var olduğu çalışma veya öğrenme faaliyetlerine ilişkin ortamlarda yönetim ve gözetim sergilemek. Kendisinin ve başkalarının performansını değerlendirmek ve geliştirmek.
6. SEVİYE	BİLGİ	Bir çalışma veya öğrenme alanında teori (kuram) ve ilkeleri eleştirel bir yaklaşımla anlamayı içeren ileri düzeyde bilgi
	BECERİ	Özelleşmiş bir çalışma veya öğrenme alanında karşılaşılan karmaşık ve öngörülemeyen sorunları çözmek için gerekli ileri düzey becerileri uzmanlık ve gelişim göstererek sergilemek.
	YETKİNLİK	Öngörülemeyen çalışma veya öğrenme ortamlarında karar vermek için sorumluluk alarak karmaşık teknik ve mesleki faaliyetleri veya projeleri yönetmek. Bireylerin veya grupların mesleki gelişimini yönetmek için sorumluluk almak.

7. SEVİYE	BİLGİ	Bir kısmı bir çalışma veya öğrenme alanında önde gelen bilgiler olan ve özgün düşünce ve/veya araştırmalara temel teşkil eden oldukça özelleşmiş bilgi. Bir alandaki ve farklı alanlar arasındaki etkileşime ilişkin bilgiye yönelik konularda eleştirel farkındalık.
	BECERİ	Yeni bilgi ve işlemler geliştirmek ve farklı alanlara ait bilgileri bütünleştirmek amacıyla yürütülen araştırma ve geliştirme faaliyetleri için gerekli özelleşmiş sorun çözme becerileri
	YETKİNLİK	Karmaşık öngörülemeyen ve yeni stratejik yaklaşımlar gerektiren çalışma veya öğrenme ortamlarını yönetmek ve dönüştürmek. Mesleki bilgi ve uygulamalara katkıda bulunmak için ve/veya çalışma gruplarının stratejik performanslarını değerlendirmek için sorumluluk almak.
8. SEVİYE	BİLGİ	Bir çalışma veya öğrenme alanının en ileri ucunda ve farklı alanlar arasındaki arayüzde yer alan bilgi
	BECERİ	Araştırma ve geliştirme faaliyetlerinde karşılaşılan önemli problemleri çözmek ve mevcut bilgi ile mesleki uygulamaları genişletmek ve yeniden tanımlamak için gerekli sentez ve değerlendirmeleri içeren özelleşmiş ve en ileri düzeydeki beceri ve teknikler
	YETKİNLİK	Önemli ölçüde yetki, yenilik, özerklik, bilimsel ve mesleki bütünlük sergilemek. Araştırma içeren çalışma veya öğrenme ortamlarında ön planda olan yeni düşüncelerin veya süreçlerin gelişimini sağlamak için sürekli bağlılık sergilemek.

EK 4. KATILIMCI PROFİL BİLGİLERİ

Takma İsim	Cinsiyet K= Kadın E= Erkek	Doğum Yılı	Çalıştığı Firma Tipi	Mevcut Görevi	Eğitim Durumu	Bölüm L= Lisans YL = Yüksek Lisans DR = Doktora
Ajda	K	1983	Kurumsal Firma	İş Analisti	Yüksek Lisans Öğrencisi	Endüstri Mühendisliği (L) Endüstri Mühendisliği (YL)
Ayşe	K	1984	Kurumsal Firma	İş Analisti	Yüksek Lisans Öğrencisi	Elektrik Mühendisliği (L) Yönetim ve Organizasyon (YL)
Buse	K	1992	KOBİ	Test Uzmanı	Lisans	Yönetim Bilişim Sistemleri (L)
Can	E	1988	Kurumsal Firma	Operasyon Mühendisi	Lisans	Mekatronik Mühendisliği (L)
Çetin	E	1985	Uluslararası Kurumsal Firma	Yazılım Geliştirici	Lisans	Bilgisayar Mühendisliği (L)
Ebru	K	1985	Kurumsal Firma	Veri Ambarı Uzmanı	Yüksek Lisans Öğrencisi	Bilgisayar Mühendisliği (L) Psikoloji (YL)
Eda	K	1978	Kurumsal Firma	Proje Yöneticisi	Lisans	Bilgisayar Mühendisliği (L) Kontrol Mühendisliği (YL)
Ekin	E	1985	Uluslararası Orta Ölçekli Firma	Dijital Dönüşüm Yöneticisi	Yüksek Lisans	Bilgisayar Mühendisliği (L) Politik Ekonomi (YL)
Güneş	K	1970	Kurumsal Firma	Yazılım Geliştirici	Lisans	Bilgisayar Mühendisliği (L)
Hazal	K	1987	Kurumsal Firma	Veri Ambarı Uzmanı	Lisans	Bilgisayar Mühendisliği (L)

Kaan	E	1990	KOBİ	Yazılım Geliştirici	Lisans	Yönetim Bilişim Sistemleri (L)
Levent	E	1987	Start-up	Yazılım Mimarı	Yüksek Lisans Öğrencisi	Bilgisayar Mühendisliği (L) Kontrol Mühendisliği (YL)
Mahmut	E	1987	KOBİ	Yazılım Geliştirici	Lise	-
Mehmet	E	1987	Freelance	Yazılım Geliştirici	Lisans	Çevre Mühendisliği (L)
Merve	K	1985	KOBİ	Yazılım Geliştirici	Lisans	Enformasyon Teknolojileri (L)
Murat	E	1985	KOBİ	Yazılım Geliştirici	Lisans	Bilgisayar Mühendisliği (L)
Mustafa	E	1965	KOBİ	Kurucu Ortak	Yüksek Lisans	Petrol Mühendisliği (L) Petrol Mühendisliği (YL)
Özlem	K	1981	Uluslararası Kurumsal Firma	Çözüm Mimarı	Lisans	Elektronik ve Haberleşme Mühendisliği (L)
Pınar	K	1979	Uluslararası Orta Ölçekli Firma	İş Çözümleri Yöneticisi	Lisans	Bilgisayar Mühendisliği (L)
Recep	E	1992	KOBİ	Veri Merkezi Uzman Yardımcısı	Lisans	Bilgisayar Mühendisliği (L)
Safiye	K	1974	Üniversite	Yönetici	Lisans	Endüstri Mühendisliği (L) Endüstri Mühendisliği (YL)
Seda	K	1985	Start-up	Kurucu ortak ve Yazılım Geliştirici	Doktora Öğrencisi	Bilgisayar Mühendisliği (L) Bilgisayar Mühendisliği (YL) Bilgisayar Mühendisliği (DR)
Toprak	E	1985	KOBİ	Yazılım Geliştirici	Lise	-
Zeynep	K	1992	Start-up	Yazılım Geliştirici	Lisans	Bilgisayar Mühendisliği (L)