



Dönüşen Toplum, Değişmeyen Emek: Fabrika İşçileri ve Yazılımcıların Çalışma Koşullarına İlişkin Bir Araştırma

Mine Dilan KIRAN*

Öz

Teknolojik gelişmeler toplumu her alanda dönüştürürken bu gelişmelerin emek piyasası ve çalışma ilişkileri üzerindeki etkisi kaçınılmaz ve büyük olacaktır. Bilgi toplumu kuramına göre bu yeni ve dönüşen toplumsal sistem içinde üretim işçilerinin yerini bilgi işçileri alacaktır. Bu büyük değişimin de işçiler açısından nasıl anlamlandırıldığı oldukça önemlidir. Çalışma, bu perspektifle mavi ve beyaz yakalı işçilerin bakış açılarını araştırmayı amaçlamaktadır. Hem fabrika işçisi mavi yakalılarla hem de bilgisayar mühendisi (yazılımcı) beyaz yakalarla derinlemesine görüşmeler yapılarak teknolojinin çalışma hayatında işbölümü, iş güvencesi ve örgütlenme bağlamındaki etkisi incelenecektir.

Anahtar Kelimeler: bilgi toplumu, çalışma hayatı, teknoloji, iş bölümü, organizasyon, iş güvenliği.

Transformed Society, Unchanging Labour A Qualitative Research On the Working Conditions of Factory Workers and Software Developers

Abstract

While technological developments are transforming society in every sense, their impact on the future of labour market and work relations will be huge inevitably. According to the theory information society in this new way of social system manufacturing employees will be replaced by information workers. It is crucial to understand how this great change is perceived and conceived by the workers. In this context, this study aims the investigate the perspectives of both blue collar and white collar workers. Based on a qualitative method, factory workers and computer (software) engineers will be interview in depth around the questions of the effects of technological developments on work routine division, job security and work organization.

Keywords: information society, working life, technology, division of labour, organization, job security.



Giriş

20. yüzyılın başlarında üretimde hakim olan Fordist-Taylorist sistem 1980'lere kadar kitle üretimi şeklinde varlığını sürdürmüştür. Ancak gelişen teknolojiler ve bu teknolojinin bilgi, bilim, teknoloji ve iletişimle birlikte topluma ve emeğe yansımaları, bazı kuramcılar tarafından bilgi toplumunun ortaya çıktığı şeklinde yorumlanmıştır.

Bilgi toplumu *enformasyon toplumu*, *sanayi sonrası toplum*, *post modern toplum*, *ağ toplumu* gibi isimlendirmelerle benzer süreçleri anlatmak için kullanılmaktadır. Bu kavramda bilgi üretimi mal üretiminin yerine geçmekte ve kapitalist sanayi toplumlarının ekonomik ve sosyal yapılarında değişim ve dönüşüme neden olduğu savunulmaktadır (Parlak ve Çetin, 2007: 108). Ancak bu sürecin emeğe ve üretime yansımaları ne şekilde gerçekleşmiştir? Gerçekten de var olan üretim şekillerinin dışına çıkılarak yeni bir toplum yapısı oluşmuş mudur?

Sanayi toplumunun tamamen ortadan kalktığı ve artık üretimde bilgi toplumunun hakim olduğu tartışmalarının dışında ayrıca emeğin dönüşümü ile birlikte işçi sınıfının da dönüşüm geçirdiği yönünde görüşler vardır. Peki gerçekten kitle üretimi yapan mavi yakalı sanayi toplumu işçisi ile yüksek donanımlı, vasıflı bilgi işçilerinin yer aldığı alanlardaki emek üretimi birbirinden farklı mıdır? Kavramların, üretim yapısının veya maliyet unsurlarının değişimi emek üretimindeki yapısal sorunları ortadan kaldırmış mıdır? Bilgi toplumu kuramcılarının öne sürdüğü şekilde teknolojik gelişmelerin üretimdeki etkisi olumlu gelişmeleri beraberinde getirmiş midir?

Çalışmada “mavi yakalı” fabrika işçileri ve “beyaz yakalı” bilgisayar mühendisi yazılımcı işçilerle birlikte derinlemesine mülakat yapılarak bilgi işçileri ve beden işçileri arasında hangi noktalarda ayırım olduğu hangi noktalarda olmadığı ve teknolojik gelişmelerin çalışma hayatına etkileri; rutin, işbölümü, iş güvencesi, ve örgütlenme bağlamında incelenmeye çalışılacaktır.¹

Emeğin Dönüşümü

Emeğin dönüşümü sanayi devriminden günümüze üretimin dönüşümü ile gerçekleşmiş ve bu dönüşüm hala da devam etmektedir. Kapitalizmin üç evresi olarak tanımlanan dönüşüm süreci Mandel tarafından üç evrenin üç farklı teknoloji devrimine denk gelmesi ile eşleştirilmiştir. “1840’lı yıllarda buhar enerjili makineler, 1890’lardan 1940’lara elektrikli ve yanmalı motorlar, 1940’lardan günümüze ise nükleer enerji ve bilgisayar” (Witthoford, 2004: 125). Bu evrelerde ise işçiler *profesyonel işçi*, *kitleleşmiş işçi* ve *toplumsal işçi* olarak tanımlanmıştır. *Profesyonel işçi*, fabrika içindeki vasıflı işçiyi tanımlar. Negri’ye göre, büyük ölçekli sanayilerin hakim olduğu bu dönemde işçiler, makineleri kontrolleri altında tutarlar ve emekleri makinelere eklenmiş haldedir. Üretim sürecinin kontrolünde yer alan fabrika işçileri 19. yüzyıldan 1. Dünya Savaşı’na kadar güçlüdürler

¹Bu çalışma 2015 yılında gerçekleşen Mülkiye Genç Sosyal Politikacılar Kongresi sunumundan hazırlanmıştır



(Özgün, 1998). Bu güç karşısında sermaye, profesyonel işçinin teknik/bedensel gücünü ortadan kaldırma amacıyla teknolojik yeniden yapılanma sürecine girmiştir. Emegın niteliksizleştirildiği, Fordist üretim sistemine geçilmesi ile de yabancılaşmanın ortaya çıktığı dönem ise işçilerin *kitlesel işçi* olarak adlandırıldıkları dönemdir. Bu dönemde var olan sosyalist tehdit karşısında da devletin toplumsal ve ekonomik alana müdahale etmesi için ilk adımlar atılmış ve kitlesel işçi çağında işçinin etki alanına fabrika dışından ama yeniden üretim sürecinde büyük etkisi olan ev içi emegın de dahil olması ve bu süreçte çalışma şartlarında yapılması planlanmış düzenlemeleri (ücret artışına karşı çalışma hızı ve yoğunluğunu arttırma vb.) kabul etmeyen işçilerle birlikte toplumsal hareketlenmelerin (öğrenci hareketleri, kadın hareketleri vb) başlaması ile *toplumsal işçi* kavramı ortaya çıkmıştır (Witheyford, 2004: 126). Toplumsal işçilere öğrenciler, kadınlar ve ucuz emek olarak bakılan işçiler dahil olmuşlardır. Kitlesel işçi ile üretimin yapıldığı dönemde, metallerin tüketilmesi ve emegın yeniden üretilmesinde üretim ayrı alanlarda örgütlenirken, toplumsallaşmış işçi çağında bu sınırlar silinmiştir. 1970'lerden itibaren sermayeyi ve üretimi yeniden şekillendirme amacıyla bilgi ve teknolojinin üretime dahil olması hız kazanmıştır (Witheyford, 2004: 126).

Teknolojinin üretime dahil olmasıyla birlikte fabrika içinde çalışan kitlesel işçinin üretkenliği, montaj hattı üzerindeki performansı ile ölçülürken, toplumsallaşmış işçinin üretkenliği bilgisayar başında veya online yaptığı işlerle ölçülür olmuştur (Witheyford, 2004: 126).

Bu değişim sürecinin sonunda teknolojinin gelişmelerin üretimde yer alan işçiler için sürekli eğitim ve yenilenme getirdiği ve bu değişim içinde sanayi toplumunun temel değişkeni olan emek ve sermaye ilişkisinin yerini bilgi toplumuna değıştiği, bu ilişkinin yerini enformasyon ve bilginin aldığı söylenmektedir (Kumar, 1999: 25). Sanayi toplumunda enerji, hammadde, kol emeği ve beden gücü maliyet unsurlarını oluştururken, bilgi toplumunda maliyet unsuruna hammadde ve emekle birlikte tasarım ve fikir işliği de eklenmiştir. Bell bu değışimi sanayi toplumu mal üretimine dayanıyorsa, sanayi sonrası toplum da bilgiye dayalı enformasyon toplumdur şeklinde tanımlamıştır (Kumar, 1999:22). Teknolojik gelişmeler sonucu bilgisayarın, üretim ve yönetim sürecinde etkin olması ilk olarak zahmetli ve yorucu işlerin bilgisayar tarafından otomasyonunun sağlanmasıyla azaltılması ve bu şekilde işçinin özgürleşeceği, boş zaman elde edeceği bu sürede de daha yaratıcı işlerle ilgileneceği düşüncesini ortaya çıkartmıştır. Aynı şekilde bu süreçte bilgi ve teknolojinin emek üzerindeki etkisi arttıkça vafında artması beklenmiştir. Ancak enformasyonla birlikte zahmetli ve yorucu işlerdeki iş yükünün azalmasıyla ortaya çıkan boş zaman başka bir iş yükü ile doldurulmuş, vasıflı işçinin iş yükünün azalması gerekirken artmıştır. Birden fazla işçi ile yapılan işler bir işçi tarafından yapılmaya başlanmıştır. Enformasyon teknolojisinin çalışmaya etkisinde, bazı işçileri işlerinden etmiş bazıları içinse birkaç alanda yeni istihdam yaratmıştır. Bilgi toplumunda teknoloji ile birlikte yeni istihdam alanları



oluşacağına dair beklentiler haklı olmakla birlikte eksiktir. Yeni istihdam alanları oluşmuştur ancak teknolojik gelişmelerle birlikte ortadan kalkan işler daha fazla olduğu için istihdam sorunu da artarak devam etmektedir (Kumar,1999: 38).

Teknolojik gelişmelerin emek üzerindeki etkileri hakkında farklı görüşler hakimdir. Ancak genel görüş “mal üreten bir ekonomiden bilgi üreten bir ekonomiye” geçildiği yönünde ortaklaşmaktadır (Parlak ve Çetin, 2007: 108). Bilgi üreten ekonominin bilgi toplumunu oluşturacağı görüşü emeğin de dönüşeceğini savunur. Bilgi toplumunda, işçi-işveren arasındaki hiyerarşinin ortadan kalkacağı, işyeri ve çalışma ilişkilerinde değişim olacağı ve bu değişimde toplu pazarlık, grev ve lokavt gibi kavramların önemini yitireceği üzerinde durulmuştur (Parlak ve Çetin, 2007: 111). Ancak günümüz pratikleri bu düşüncüyü yanıltmaktadır. Çağrı merkezi ve plaza çalışanlarının örgütlenme çalışmaları ya da *Yandex* işçilerinin işten çıkartılmaları sonucu verdikleri mücadele, aslında enformasyonun emeğe etkisinde vaat ettiği ekonomik ve sosyal iyileşmelerin gerçekleşmediğini göstermektedir. Yani emeğin kol gücünden bilgiye yönelmesi sermayeye bağlı olduğu gerçeğini değiştirmemiştir. (Fusch, 2015: 216)

Bilgi toplumunda işçi sınıfının, sınıfsal yapısıyla birlikte özelliklerinin değişeceği ve Gorz'un tanımlaması ile “sınıfsız-işçi olmayan” yeni bir yapıya dönüşeceği görüşü de vardır. Bu görüşe göre; artan bilgi ve teknolojik gelişmelerle birlikte entelektüel emek ortaya çıkacak ve işin kalitesi artacak, çalışma şartları iyileşecek ve rutin işler azalarak yaratıcılığı ortaya çıkartacak işler artacaktır (Parlak ve Çetin, 2007: 112). Ancak günümüz çalışma hayatı göstermektedir ki savunulan bu düşünceler gerçekleşmemiştir. Örnek vermek gerekirse, bilişim sektöründe bilgi işçiliğinin kitle üretimi sayılabilecek *Yandex*² işyerinde gerek kalmadığı gerekçesi ile çalışanların yaklaşık yarısı işten çıkartılmıştır. Bu örnek göstermektedir ki bilgi toplumunda teknoloji ile birlikte bir refah dönemi yaşanacağı düşüncesi gerçekleşmemiştir. Ayrıca yapılan görüşmeler de çalışma şartlarında köklü değişiklikler olmadığını ortaya koymuştur. Hiç kuşkusuz teknolojik gelişmelerin topluma ve emek üretimine etkisi göz ardı edilemez ancak bu etki sürecini sermayenin kendi çıkarları doğrultusunda yönlendirmesi ile ister mavi yakalı olsun, ister beyaz yakalı ya da yeni tanımlamalar ile altın yakalı³ işçi olsun emek üretimi ve çalışma şartları açısından aralarında belirgin farklılıklar bulunmadığını gösterir. Benzer şekilde *Yandex* işçilerinin, çağrı merkezi çalışanlarının talepleri ile metal işçilerinin talepleri arasında belirgin farklar olmadığı ortadadır.

² Yandex Türkiye bünyesinde “freelance” olarak çalışan 750 kişinin yarısından fazlası 1 Mayıs'ta işten atıldı. Yandex'te 750 freelance destek sağlayıcının yarısından fazlası bir e-posta aracılığı ile 1 Mayıs'ta işten atılmıştı. Üç yıla yakın süredir parça başı çalışma ücreti ile sigortasız ve Rusya Çalışma Hukuku'na bağlı olarak işçi çalıştıran Yandex, 6 ay önce 0,1 avro olan parça başı ücretini, 0,1 dolara düşürmüştü. Şirket, 15 Mayıs 2015 itibarıyla işine son verilmeyen çalışanların da 0,08 dolar parça başı ücretle çalışmaya devam etmek zorunda olduğunu duyurmuştu. <http://sendika62.org/2015/05/yandexten-isten-cikarmalara-hepsine-gerek-yoktu-gerekcesi-262564/> (12.04.2018).

³ Altın Yakalılar” olarak adlandırılan bilgi işçileri, “beyaz yakalı işçinin kafasını, mavi yakalı işçinin kolunu birleştiren, yüksek vasıflı ve çok yönlü işçi” olarak tanımlanabilmektedir. (Keser, 2005: 93).



Emek üretimindeki savunulan “dönüşüm” işçinin yeniden üretim alanına nasıl etki etmektedir. Aslında kitlesel işçi tanımlamasında yer alan fabrika işçisinin üretim süreci fabrika içinde olduğu sürede gerçekleşirken, bilgi işçileri yani toplumsal işçiler çalışma saatleri dışında da üretmeye devam etmektedirler. Enformasyon, teknoloji ve bilgisayarın üretim sürecinde işçiyi ve üretimi rahatlatacağı tezi bir bakıma doğrudur. Gelişen teknoloji üretim sürecinde konforu arttırmıştır ancak işçiler neredeyse kesintisiz bir üretim sürecine girmiştir. Ofislerden çıkıldıktan sonra yani mesai içinde yer alan çalışma süresi dolduktan sonra da bilgisayar, mail yolu ile de emek üretimine çoğunlukla birçok işte devam edilmektedir. Bu nedenlerle bilgi işçiliğinde emek ortadan kalkmamış aksine artarak devam ettiğini söylemek yanlış olmayacaktır.

Görüşme ve Değerlendirmeler

Araştırmanın Amacı

Bilgi toplumu tartışmaları arasında emeğin dönüşümü ile birlikte işçi sınıfının da dönüşüm tartışmaları yer alır. Peki gerçekten kitle üretimi yapan mavi yakalı sanayi toplumu işçisi ile yüksek donanımlı, vasıflı bilgi işçilerinin çalışma koşulları birbirinden farklı mıdır? Gelişen teknoloji ile işin rutinleşmesi ortadan kalmış mıdır? Bilgi işçileri; *bilgilerini mal ve hizmete dönüştüren, sahip oldukları bilgiyi satarak veya ticaretini yaparak herhangi bir şekilde verebilen, sürekli öğrenen/öğrenme isteği olan/öğrenmeye zorunlu olan, kendini geliştirmek zorunda olan işçiler olarak tanımlanmaktadır* (aktaran, Gümüştekin vd., 2013: 282). Bilgi işçileri ile fabrika işçilerinin çalışma hayatları tanımladığı şekilde farklılaşmış mıdır?

Kavramların, üretim yapısının veya maliyet unsurlarının değişimi çalışma hayatındaki sistemsel sorunları devam ettirirken, teknolojik gelişmeler bilgi toplumu kuramcılarının öne sürdüğü şekilde çalışma koşullarında da olumlu gelişmeleri beraberinde getirmiş midir? Örneğin teknolojik gelişmeler sonucu üretim süresinin azalması ile işçiye boş zaman kalacağı düşüncesi çürütülmüştür. Üretimdeki süre azalması sonucu ortaya çıkan boş zaman işçiye bırakılmamış aksine iş yükü daha da artmıştır. İşin ve çalışmanın sınırları neredeyse ortadan kalkmış, sürekli çalışıyor olma hali yaygınlaşmıştır. Aslında fabrika için yapılan üretimin dışına çıkılarak artık evlerden *home ofis* çalışmalardan sürekli mail kontrollerine kadar sadece iş saatleri içinde değil tüm günü işe ayırmayı ve sürekli çalışır hale hazır olmayı gerektirecek süreç ortaya çıkmıştır.

Bu çalışmada, bilgi işçileri ile beden işçileri arasında “bilgi toplumu işçileri” ile “sanayi toplumu işçileri” arasında emek süreci açısından fark olup olmadığı, fark var ise ne tür farklar olduğu ve artık bilgi toplumunda sınıflı toplumun sonuna gelindiği düşüncesi ile “sınıfsız-işçi olmayan” bir yapının oluşup, oluşmadığına dair emekçilerin algı ve deneyimlerinin araştırılması amaçlanmıştır.



Kapsam ve Yöntem

Araştırma kapsamını bilgisayar mühendisi işçiler ve fabrika işçileri oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında Kocaeli ilinde yer alan bir metal üretimi yapan fabrikanın işçileri ile İstanbul ve Ankara ilinde çeşitli yazılım firmalarında çalışan bilgisayar mühendisi işçilerle görüşülmüştür. Çalışma koşullarının analizinin daha ayrıntılı yapılması ve araştırma sürecinde görülmeyen ayrıntılarının olma ihtimaline karşı araştırmada nitel araştırma yöntemi olan derinlemesine mülakat yöntemi uygulanmış ve görüşmecilere açık uçlu sorular sorulmuştur. Bu yöntemin uygulanma nedeni, araştırmada konunun bütününe görebilmek, açık uçlu sorularla ayrıntılı görüş elde etmek ve birebir görüşmeler sırasında görüşmecilerin bilgi, tecrübe, duygu ve düşüncelerini daha net açıklayabilecek olmalarıdır.

Kimlerle görüşüleceğinin belirlenmesi için öncelikle sosyal ilişkiler üzerinden bir fabrika işçisine ulaşılmış ve diğer fabrika işçileri birlikte belirlenmiştir. Aynı yöntem yazılımcılar üzerinde de uygulanmış ve toplamda 10 fabrika işçisi 10 bilgisayar mühendisi işçi olmak üzere toplamda 20 işçi ve üç ilde görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Tablo.1. Görüşmecilerin Bölgesel Dağılımları

Bölge	Görüşülen İşçi Sayısı
İstanbul	7 kişi
Ankara	3 kişi
Kocaeli	10 kişi
Toplam	20 kişi

Yöntemin kısıtları kişilere ulaşmada birçok sorunla karşılaşmıştır. Öncelikli olarak araştırma örnekleme oluşturmada alanı oluşturan işçilerin sayısının oldukça fazla olması ve örneklem sayısının az olması nedeniyle gerçekleştirilen görüşmeler tüm işçileri temsil etmemekle birlikte bir durum ortaya koymayı amaçlamaktadır. Çalışma bilgisayar mühendisi işçilerin ya da fabrika işçilerinin profilini çıkarma amacı taşımamaktadır. Bununla birlikte çalışma koşulları ve yaşadıkları tecrübeler, deneyim aktarımı çerçevesinde nitelendirilebilir.

Bu kısıtlama ve kapsamda gerçekleştirilen görüşmelerde iş tanımları, performans sistemi, çalışanlar arasında rekabet, işbölümü, işin rutinleşmesi, çalışma süreleri, fazla mesai sistemleri, iş için gerekli eğitimler, iş güvencesi ve örgütlenme hakkı konularında sorular sorulmuştur.

Bulgular ve Tartışma

Fabrika işçileri üretim alanlarında operatörler ve üretim elemanlarıdır. 3 ile 25 kişilik üretim bantlarında çalışmaktadırlar. Tüm farikada ise 350'den fazla işçi çalışmaktadır. Bilgisayar mühendisi işçiler ise savunma sanayinde ve bankacılık sektörlerinde, departmanlarda 7 ile 20 kişi arasında, tüm şirket kapsamında ise 180 ile 300 kişi arasındadır.



Çalışma Süreleri ve Fazla Mesai: “İnternet İmkanımız Olan Her Yerden Çalışabiliriz”

Bilgi toplumu kuramcılarına göre gelişen teknolojiler sonucu bilgi toplumunda işçiler işlerini kısa sürede bitirecek ve kalan zamanlarını yaratıcılıklarını ortaya çıkarmak, kendilerini geliştirmek üzere kullanacaklardır. Gelişen teknoloji hiç kuşkusuz işin ağır yükünü ortadan kaldırmıştır. Ancak işlerin ağır yükü ortadan kalkarken çalışmayı da daha esnek hale getirmiştir. Bu durumda bilgi işçileri hem mesai saatleri içinde çalışmak hem de mesai saatleri dışında gerektiğinde evde ya da internet imkanları olan her yerde çalışabilir hale gelmişlerdir. Bilgisayar mühendisi işçiler sürekli olmasa bile mesai saatleri dışında özellikle belirli dönemlerde işyerinde fazla mesai yaptıklarını işyeri dışında ise kimi zamanlarda hafta sonu akşamları evde ya da tatilde bile kısacası internet olan her yerden çalışabildiklerini ve işyeri içinde de işyeri dışında da gerçekleştirdikleri çalışmalar için fazla mesai ücretlerini almadıklarını belirtmişlerdir. Görünmez mesai olarak adlandırılan mesai saatleri dışında mail kontrollü veya internette çalışmaya devam etmeleri üzerine Fransa’da 2017 yılı Ocak ayında çıkarılan bir yasa ile “Fransa’da çalışanlar mesai saatleri dışında iş e-postalarına bakmak zorunda olmayacak.” Yine Almanya için de benzer durum söz konusudur. “2014’te Alman otomotiv şirketi Daimler’de başlatılan uygulamayla çalışanlar tatildayken, ofis dışında olduğuna dair otomatik cevap gönderme yerine, mesajların otomatik olarak silinmesi seçeneğini tercih edebiliyor.” (BBC,2017). Türkiye’de ise çalışanlar sürekli çalışmaya devam etmekte ve ücretlerini alamamaktadırlar:

Mesai saatleri dışında da çalışılıyor, işimiz genelde bilgisayar üzerinde olduğu için mesai saatleri dışında internet olan her yerden ve mailleri sürekli kontrol etme zorunluluğu ile çalışıyoruz maaşımız dışında mesai ücreti almıyoruz. (İstanbul, Yazılımcı-1)

Takvim planları fazla mesai yapmamak üzerine kuruluyor hep ama gerçek dünya hiçbir zaman bu şekilde işlemiyor. Takvimin çok gerisinde kalırsak toplu olarak fazla mesailer planlanıyor (Örneğin, Salı ve perşembeleri herkes 3 saat daha kalacak şeklinde) Kendi içimizde gecikmeler yaşanacağını öngörürsek de bireysel inisiyatifler olarak fazla mesailer yapıyoruz. (Akşamları iki saat daha kalmak, Cumartesi/Pazar gelip bir 5-6 saat çalışmak gibi) Teslimat zamanları ise şirkette sabahlamak zorunda kaldığımız da oluyor. (Ankara, Yazılımcı-1)

Sadece mesai saatleri içerisinde çalışmayı hedeflese de, mesai saati dışında da çalışmamızı gerektiren durumlar oluyor ve bu dönemsel olarak sıklaşabiliyor. İnternet bağlantısı olan herhangi bir yerden çalışabildiğim için, nadir de olsa evden veya tatilde çalışmamı gerektirecek durumlar olmuştur. (İstanbul, Yazılımcı-5)



Mesai ücreti almamaları ile birlikte kimi firmalar için mesaiye kalıyor olmanın performans değerlendirme sistemi içinde yer aldığını ve mesai için yapılan harcamaların (yemek, ulaşım vs) karşılandığını belirtmişlerdir:

Fazla mesai ücretlerimi almıyorum. Fakat çalıştığım kurum fazla mesailerim için giderlerimi karşılıyor. Mesailerimi göz önünde bulundurarak performans değerlendirmesi yapıyorlar. (İstanbul, Yazılımcı-4)

Fabrika işçileri için ise çalışma süreleri daha belirgin ve yazılımcılara göre daha kurallıdır. Üretimde teknolojinin girmesi ile işlerinin kolaylaştığı kesindir. Üretim fabrikada devam ettiği için evden ya da internet olan herhangi bir yerden çalışmaya devam etmeleri mümkün değildir. Görüşülen fabrika işçilerinin tümü sadece çalışma sürelerinde ve işyeri içinde çalışmaktadırlar. Fazla mesai olması ve işyeri içinde mesaiye kaldıklarında ise mesai ücretlerini alabilmektedirler. Fabrika işçilerin işyerinde sözleşmeleri olması ve örgütlü olmalarının da bu kurallı çalışma şartlarının sağlanmasında etkisi olduğunu belirtmek gerekir.

İşin Rutinleşmesi: “Rutinlik En Büyük Sorunlardan Biridir...”

Bilgi toplumu kuramcılarının görüşlerine göre bilgi toplumunda rutinin ortadan kalkacağı, işçinin yabancılaşmayacağı savunulan düşünceler arasındadır. Gelişen teknoloji sıkıcı ve rutinleşmiş işleri ortadan kaldıracak ve işçiler daha özgür bir alanca çalışabilecektir. Rutin işleri makinaların devralması ile işçilerin yaratıcılığını geliştirecek işlerle uğraşmasına zaman kalacaktır (Nurol, 2014: 96). Ancak yapılan görüşmeler, fabrika işçilerinin ve yazılımcıların işlerinin bir süre sonra rutine döndüğüne ve işçilerin otomatikleşmiş bir şekilde çalışmaya devam ettiğini ortaya çıkarmıştır. Brevarman bu duruma “günümüzde beyaz yakalı işler dahi tıpkı bir fabrikada olduğu gibi rutinleşip parçalanarak değersizleşmektedir.” şeklinde değinmiştir (aktaran, Nurol, 2014: 84).

Çalışma kapsamında gerçekleştirilen görüşmelerde proje odaklı çalışan yazılımcılar işin uzun vadede rutinleştiğini ve daha sonra hep aynı işi yaptıklarını ve işin bir kaç projeden sonra rutine dönüştüğünü belirtmişlerdir:

Yazılım sektöründe rutinlik en büyük sorunlardan biridir ve bir süre sonra bu çalışanı yorar. İşinizi bir süre çok düşünmeden yapabilmek faydalı gibi gözükse de sonrasında çalışanın gelişimi açısından zarar verdiği görülmektedir. Bu rutinlik sizi çalıştığınız şirkete bağımlı bir hale getirebilir ve size sezdirilmeden aleyhinize kullanılabilir.(Şirketler sizin başka bir kurumda çalışamayacağınızı düşünerek haklarınızda kısıtlama geciktirme gibi yollara başvurabilirler). (İstanbul, Yazılımcı-2)

Savunma sanayi yazılımcılarında ise işin çok ayrıntılı olması nedeniyle işin rutinleşmesinin söz konusu olmadığını belirtmişlerdir:



Savunma sanayiinde AR-GE çalışmaları kapsamında sıfırdan ürün tasarlama ile uğraşan bir firmayız. birçok farklı adımda farklı işler yapmak durumunda kalıyoruz. Bu yüzden herhangi bir rutinleşme söz konusu değil. En ufak sorunda bile oldukça uzun düşünme-tartışma zamanı oluyor. (Ankara, Yazılımcı-1)

Araştırmada fabrika işçilerinde ise mal giriş çıkışları ve makinaların değişim dönemleri dışında işin rutin olduğu ortaya çıkmıştır:

Yapılan iş hep aynı, bir süre sonra düşünmeden yapılıyor. (Kocaeli, Fabrika işçisi-1)

Mal giriş çıkışlarında ve makine değişikliği dışında hep aynı, sorun ve problemler de sınırlı ondan belki de... (Kocaeli, Fabrika işçisi-9)

Performans Değerlendirme ve Rekabet: “..Özellikle Performans Değerlendirme Dönemlerinde Bir Rekabet Söz Konusu Oluyor”

Çalışma koşullarında bir değerlendirme söz konusudur. Görüşmecilerden fabrika işçileri de, yazılımcılar da performans değerlendirme sistemi ya da yönetici notu sistemi olduğunu belirtmişlerdir. Yazılımcılarda performans değerlendirme sistemi zamanları proje çalışmaları sırasında diğer çalışanlarda bir rekabet ortamına neden olduğuna değinmişlerdir. Görüşmelerde prim veya maaş artışlarında performans değerlendirmenin göz önünde bulunduğu durumlarda çalışanlar arası rekabetin çok olmadığını ancak terfi kararlarının performans değerlendirme sistemine göre belirlendiği şirketlerde rekabetin ciddi boyutlara ulaştığı ortaya çıkmıştır. Araştırmayla sınırlı olmak üzere performans sisteminin çalışanlar arasında rekabete yol açtığını söylemek yanlış olmayacaktır:

İşyerimde performans değerlendirme bulunmakta. Performans değerlendirme dönemlerinde(Mart ayı) bir önceki yılın değerlendirme-leri yapılır ve aynı dönem içinde yeni dönemin performans kriterleri belirlenir. Bu hedefler gerçekleştirilme durumuna göre yıl dönem sonunda yöneticimiz tarafından değerlendirilir ve bir ortalama puan verilir. Bu puana göre terfi belirlenir. Çalışma dönemi boyunca olmasa da özellikle performans değerlendirme dönemlerinde bir rekabet söz konusu oluyor. Fakat genel olarak yazılım sektöründe rekabet konusu ileri seviyelerdedir. (İstanbul, Yazılımcı-5)

Her yıl Şubat ayında 360 derece performans değerlendirilmesi yapılmakta. Beklentileri karşılamaya yönelik aldığımız zamlar belirlenmekte ve ileriye dönük terfi ve yeni pozisyon atamaları için temel teşkil etmekte. Çalıştığım şirket özelinde her iş için ayrı ayrı ekip-ler olduğu için bir rekabet söz konusu değil. Ama ileride terfi almak



istiyorsanız, açıktan olmasa da bireysel olarak aynı görevdeki diğer insanlardan daha kaliteli ve zamanında iş çıkarmak durumunda kalıyorsunuz.(Ankara, Yazılımcı-1)

Fabrika işçileri de performans değerlendirme sistemi olduğunu yıllık değerlendirmelerin planlar ve üretim hedeflerinin tutturulması üzerinden belirlendiğini vurgulamış ancak bu durumdan kaynaklı bir rekabet ortamı oluşmadığını ya da diğer işçilerle aralarında bir rekabet hissetmediklerini belirtmişlerdir.

İstihdam ve İş Güvencesi: “İş Güvencem Olduğunu Düşünmüyorum. İskolumda İstihdam Olanakları Gidenin Yeri Her Zaman Dolar”

Bilgi toplumu kuramcılarına göre bilgisayar ve teknoloji var olan istihdam alanlarını ortadan kaldıracak ve gelişen teknoloji ile birlikte yeni istihdam alanlarının ortaya çıkacaktır. Bu görüş kısmen gerçekleşmekle birlikte teknolojik gelişmelerle ortadan kalkan istihdam alanları yeni ortaya çıkan istihdam alanlarından fazla olduğu için işsizlik ve iş güvencesi temel sorunlar olarak varlığını sürdürmektedir.⁴

Araştırmada iş güvencesinin sektöre göre değiştiği gözlemlenmiştir. Görüşmelerde yazılımcıların iş güvencesi olduğu düşüncesi ortaya çıkmıştır. Ancak iş güvencesi istihdam açısından sektörde zorluk çekmemelerinden kaynaklı olduğunu da belirtmişlerdir. Yani şu anda çalıştıkları işyerleri için değil, sektör olarak diğer işkollarına göre daha kolay istihdam edildiklerini düşündükleri için iş güvenceleri olduğunu düşünmektedirler:

Sektörde yazılımcı olarak iş olanakları bulunuyor. Sirkülasyon fazla. Giden bir elemanın yerine yeni birisini almak, bazen uzun bir süreç olabile de herkesin yeri bir şekilde dolduruluyor. (İstanbul, Yazılımcı-8)

Hayır, iş güvencem olduğunu düşünmüyorum. Yazılım sektöründe çok fazla iş imkanı olmakla birlikte bu alanda çok fazla personel olduğu da bir gerçek. Sektör büyük bir sektör gibi görünse de küçük bir sektör ve bir şekilde ilgili firma ile yürüttüğü projedeki sıkıntılar sektördeki insanlar tarafından öğrenilebilen bilgilerdir. Bu nedenle bugün ayrılırsa yerime personel bulunması hemen olmayacaktır diye düşünüyorum. (Ankara, Yazılımcı-3)

Fabrika işçileri ise iş güvencelerinin olduğunu düşünmüyorlar. Bilgisayar mühendisi işçilerin sektör içinde iş güvencesi olduklarını belirtmelerinin aksine fabrika işçileri ne sektörde ne de diğer işkolları içinde iş güvencelerinin olmadığını belirtmişlerdir.

⁴ Örneğin süpermarketlerde uygulanan jet kasa yöntemi ile kasiyerler yerine müşteriler alım işlemini gerçekleştirmeye başlamıştır. Ayrıntılı bilgi için: <http://www.radikal.com.tr/ekonomi/migrosta-musteri-kasiyer-oldu-okutuyor-paketliyor-941927/>



İş güvencem olduğunu düşünmüyorum. İş kolumda istihdam olanakları gidenin yeri her zaman dolar.(Kocaeli, Fabrika işçisi-3)

Özel sektör olduğu için yarına garantimiz yok. (Kocaeli, Fabrika işçisi-6)

İş güvencesi ve istihdam koşullarının yanı sıra gerçekleştirilen görüşmeler bilişim sektöründe de taşeron çalışmanın olduğunu ortaya koymuştur:

Yazılım sektörünün en büyük sorunu kolay istihdam sağlamak için şirketleri yazılım danışmanlık firmalarından kaynak sağlamaları. Danışmanlık firmalarından sağlanan proje bazlı kaynaklar hem bu firmalarda çalışanlara iş güvencesi vermiyor, hem de danışmanlık firmasından kaynak sağlayan şirketlerin çalışanlarının iş güvencesini tehdit ediyor. Yeni mezun çalışan adaylarının hepsi de bu düzen içinde danışmanlık firmalarının ellerine teslim ediyor çünkü şirketler kendi kadrolarına çalışan almak yerine bu firmaların kaynaklarından belli süreli olarak faydalanma yolunu seçiyorlar. Böylelikle şirketler çalışan yükünden kurtuluyorlar. Kısacası bilişim dünyasının taşeronlaşma aracı olan danışmanlık firmaları yazılım çalışanlarının geleceğini tehdit ediyor. (İstanbul, Yazılımcı-7)

Örgütlenme : “Beni Temsil Edebilecek Bir Sendika Olsaydı Katılmayı Düşünürdüm...”

Kuramcıların üzerinde durduğu görüşe göre özellikle değişecek çalışma ilişkileri ile birlikte bilgi toplumunda bilgi işçilerinin çalışma koşulları değişecektir. Bu değişimle grev, toplu sözleşme, lokavt gibi kavramların ortadan kalkacağı savunulmaktadır. Savunulan bu görüşe karşın yapılan görüşmeler bu kavramların ortadan kalkmadığını, aksine çalışma koşullarının kötüleşmesinden kaynaklı örgütlenmenin önemini daha da attığını göstermiştir. Yazılımcılar da fabrika işçileri de sendikanın ve örgütlü gücün mutlaka olması gerektiğinde hemfikirler. Yazılımcılar genel olarak sendikalı olma konusunda derin fikir sahibi olmadıklarını ancak sendikanın bir güç olduğunu ve kendi sektörlerinde “gerçekten sendikacılık yapıp hak savunan“ bir sendika olması gerektiğini ve olması halinde sendikalı olabileceklerini ve çalışma şartlarında asgari standartlar sağlanabileceğini düşünmektedirler:

Sendika bence her iş grubu için işçiler tarafından (işveren tarafından değil) kurulmuş olması şartıyla gereklidir. Beni temsil edebilecek bir sendika olsaydı katılmayı düşünürdüm.(İstanbul, Yazılımcı-4)

Yazılım sektörü çalışanlarının haklarının savunulmasına çok ihtiyacı var. Bu konu da önce çalışanların bilinçlendirilmesi gerekiyor. Sendikamız var mı yok mu bilginiz bile yok. Hakkımızı arayacağımız bir



merci yok varsa da biz bilmiyoruz. Sendika gerçekten sendika gibi çalışacak haklarımızı savunacaksa tabii ki sendikalı olmak isterim ama günümüzdeki gibi sarı sendikalara ihtiyacımız açıkçası yok zaten yeterince işverenin elindeyiz sektör olarak. Ama her şeyin iyi olacağına inanarak sendikalı olmak isterim. (İstanbul, Yazılımcı-3)

Çalıştığım sektör bakımından işverenler, çalışanlarına yan hak olarak birçok imkân sunmaya çalışıyor ve bu haklar da çalışana tatmin ediyor. Bu sebeple sektör içinde kimse bir sendika ihtiyacı hissetmiyor. Ama sektör değiştiği anda daha zor koşullarda (maaş/yemek/çalışma saatleri/mobbing) çalışanlar için ortak birtakım haklar edinmesi için sendikanın gerekli olduğuna inanıyorum. (Beyin gücü de en az kas gücü kadar kuvvetlidir ve kullanıldığında büyük yorgunluklara sebep verir.) Fakat sendikaların da sadece siyasal bir mecra görüntüsünden sıyrılmaları gerektiğini düşünüyorum. (Gerçek bu şekilde olmayabilir ama işçi üzerindeki algı bence bu şekilde.) (Ankara, Yazılımcı-1)

Görüşmeler fabrika işçilerinin ise örgütlenme ve sendikalaşma hakkında daha bilinçli olduğunu ve sendikanın çalışma şartları iyileştirmek ve haklarını korumak için önemli bir güç olarak gördüklerini ortaya koymuştur:

Sendika işçi hakları için bir güven kapısıdır. Haklarımızı korur, sendika ile güçlüyüz. Sendikalıyım. (Kocaeli, Fabrika işçisi-7)

Sendika olmazsa olmaz sendika işçinin dayanacağı daldır. (Kocaeli, Fabrika işçisi-2)

Sendika bizim elimiz kolumuz. Yaşasın işçilerin birliği. Sendikalıyım Allah'a şükür...(Kocaeli, Fabrika işçisi-8)

Sonuç

Bilgi toplumu kuramcıları tarafından savunulan görüşe göre emeğin, istihdam yapısı, meslekler ve çalışma ilişkilerine etkisi değiştirecek bu değişimde sanayi toplumuna ait üretim yapıları ortadan kalkacak, bu üretim sistemine ait “rutin, monoton, bıktırıcı, kirli ve pis işler” ortadan kalkacaktır. Fiziksel güç gerektiren işlerin ortadan kalkması ile de yüksek vasıflı işler ortaya çıkacaktır (Parlak ve Çetin, 2007:130).

Sanayi toplumundan bilgi toplumuna emek değişmektedir. Üretimdeki maliyetler, işin süresi, kontrolü, düzenlemesi değişmektedir. Değişmeyen durum ise sermayenin emek üzerindeki tahakkümüdür. Bilgi toplumunun çalışma şartlarında vaat ettiği değişim tanımladığı şekilde olmamıştır ancak sermayenin emek üzerindeki etkisi artarak devam ettiği için “elveda proletarya” söyleminin de gerçek olmadığı ortadadır.



Bilgi toplumuna ait görüşlerin aksine gerçekleştirilen görüşmeler ve yapılan çalışmalar bilgi işçilerinin de fabrika işçileri gibi çalıştıkları işlerin de rutin, iş güvencesinden yoksun olduğunu ve çalışmadan kaynaklı haklarını tam olarak alamadıklarını göstermektedir. Bilgi toplumu ile emek ortadan kalkmamış sadece üretim yapısının sistemi değişmiştir. Bilgi işçileri için çalışma şartları esnekleşmiş, ulaşılabilir oldukları sürece çalışabilir halde olmaya başlamışlardır. Özel hayat ve iş hayatının birbirine girdiği durumlarda çalışma saatleri belirsizleşmiştir. Görüşmelerde bilgi işçilerinin evde tatilde ya da hafta sonları bir iki bile olsa saat bilgisayar üzerinden çalışmaya devam ettiği ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte mesai saatlerinin dışında çalıştıklarında fazla mesai ücreti almamaktadırlar.

Bilgi ve teknolojinin emek üzerindeki etkisi sonucu sanayi toplumunun ortadan kalkacağı görüşünün aksine de sanayi toplumunun ortadan kalktığı söylenemez. Tarım toplumunun da, sanayi toplumunun da birbiri ile etkisi devam etmektedir. Aynı şekilde bilgi toplumu da birbiri ile iç içe geçmiş emek süreçlerini oluşturmuştur. Bilgi toplumu görüşlerinin hakim olduğu alanlarda maliyeti düşürmek amacıyla küresel merkezlerden çevre ülkeler geçiş söz konusudur (Man ve Öz, 2009: 85). Araştırma ve tasarımı bilgi işçileri tarafından dünyanın başka yerinde, üretimi dünyanın başka yerinde yapılan bir ürün için üretimdeki toplum yapılarının birbirinden bağımsız olduğu söylenemez.

Yapılan görüşmeler de göstermiştir ki aslında bilgi toplumu kuramcılarının öne sürdüğü şekilde bilgi toplumunda işçi sınıfı için öne sürülen çalışma koşullarının değişmesi ile grev lokavt gibi kavramlara gerek kalmayacağı, gelişen teknoloji ile ortaya çıkan boş zamanda işçi sınıfının kendini geliştireceği zaman olarak gören görüşlerin aksine, bilgi işçileri için de fabrika işçileri içinde çalışma şartları açısından hemen hemen benzer durumlar söz konusudur.

Bilgi toplumunda işçinin daha rahat, yaratıcı ve sürekli eğitim halinde bir gelişiminin olacağını savunan kuramcılara karşın görüşmeler göstermiştir ki çalışma şartları fabrika işçisi için de yazılımcılar için de kötüleşmektedir. Örneğin bir yerde mesai ücretleri ödenmezken ve sürekli her yerde çalışmaya hazır olma hali söz konusu iken bir yerde iş güvencesi kesinlikle yoktur. Toplum teknoloji ile değişim halindedir ancak bu değişimde emek üzerindeki tanımlanan dönüşüm gerçekleşmemiştir.

Sonuç olarak İster bilgi işçisi olsun ister fabrika işçisi sektörel olarak farklı avantaj ve dezavantajlara sahip olsalar bile genel olarak çalışma şartları ve hakların güvencesi açısından ortak sorunlara sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Bu nedenle üretimde yer alan makinaların değişmesinin sınıf-sermaye ilişkisini de değiştireceği anlamına gelmediğini söylemek yanlış olmayacaktır.



Kaynakça

- BBC. (2017) "Fransa'da Çalışanlar Mesai Dışında E-Postalarına Bakmak Zorunda Değil" <http://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-38483642> (20.04.2018).
- Fuchs, C. (2015) *Dijital Emek ve Karl Marx* (çev. T. E. Kalaycı ve S. Oğuz) İstanbul: Nota Bene Yayınları.
- Gümüştekin, G. (2013) "Bilgi Toplumunda Bilgi İşçisi ve Öğrenen Örgütler", *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5, 1, 279-289.
- Kumar, K. (1999) *Sanayi Sonrası Toplumdan Post-modern Topluma* (çev. M. Küçük), Ankara: Dost Kitapevi Yayınları
- Keser, A. (2005) "İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi", *Çalışma ve Toplum*, 7, 77-96.
- Man, F. ve Selek Öz, C. (2009) "Göründüğü Gibi Olamamak ya da Olduğu Gibi Görünmemek: Çağrı Merkezlerinde Duygusal Emek", *Çalışma ve Toplum*, 20, 75-94.
- Nurol, B. (2014) "Bilgi Toplumunda Zanaat Fikri: Beyaz Yakalı Emeğin Değersizleşmesi". *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*. 17, 1, 76-129.
- Özgün, A. (1998) "Otonomist Marksist Kuram İçerisinde Sınıf Kavramı", *Birikim Dergisi*, 113, <http://www.birikimdergisi.com/birikim-yazi/5242/otonomist-marksist-kuram-icerisinde-sinif-kavrami#.WxK4jNWF02w>.
- Parlak, Z. ve Çetin, B. (2007) "Bilgi Toplumu ve Bilgi İşçisi Bağlamında Çağrı Merkezleri" *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 52, 107-134.
- Whiteford, N.D. (2004) *Siber Marx: Yüksek Teknoloji Çağında Sınıf Mücadelesi* (çev. A. Çakıroğlu), İstanbul: Aykırı Araştırma