

BİLİŞİM ÇALIŞANLARI ANKETİ

2002 yılında yayınlanan, “Türkiye’de Bilişim Sektörü’nün Gelişimi” başlıklı raporda aşağıdaki tespitler yer almaktaydı¹:

TURSOFT tarafından yapılan araştırmada, yazılım geliştirme sürecinde çalışanların ortalama aylıklarının 1.323 Dolar olduğu görülmüştür. Personel giderlerinin yazılım evlerinin bütçesinde %48’lik bir paya sahip olduğu belirtilmektedir. Bu ücretler göreceli olarak birçok sektördeki ücretlerden ve hatta bazı diğer ülkelerdeki bilişim çalışanlarının aldığı ücretlerden yüksek görünmektedir.

Yetişmiş personeli tutmak, yazılım evleri için büyük bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Zira personel en küçük bir memnuniyetsizlikte daha yüksek bir ücretle başka şirkete geçiş yapmaktadır. İçinde bulunduğumuz yılın özel durumu, bu genel yapıyı değiştirememektedir. Tüm bunların sonucunda, yeteri kadar eleman bulmak, bulunanları tutmak yazılım evlerinin personel maliyetlerini artırmaktadır.

İlgili rapor, Bilişim Şurası’nın çalışma grubu raporlarından biriydi. Rapor, ağırlıklı TÜBİSAD (Türkiye Bilişim Sanayicileri Derneği) ve çeşitli şirket temsilcilerinin katkılarıyla hazırlanmıştı. Bu bağlamda, Türkiye bilişim sektöründeki ücretleri diğer sektörlerdeki ve ülkelerdeki ücretlerle karşılaştırıp, aynı karşılaştırmayı farklı sektörlerin karlılık oranları (ya da el konulan artı-değer oranları diyelim) üzerinden yapmamış olmaları doğaldı. Yine aynı şekilde, personelin “**küçük bir memnuniyetsizlikte**” başka bir şirkete geçiş yapmasından şikayetçi olup, bu küçük memnuniyetsizlikler üzerinde durmuyor olmaları da bilişim sektörüne, bilişim çalışanlarına bakışlarının bir özeti idi. Bilişim Şurası raporu üstü kapalı olarak şunu diyordu:

Biz karımızı arttırmak istiyoruz. Bu doğrultuda, personel ücretlerini düşürmeli ve sömürü oranını arttırmalıyız.

2000li yılların ikinci yarısından başlayarak işverenlerin bu arzusunun gerçekleştiğini gördük. Ücretler düştü, bilişim çalışanları “küçük memnuniyetsizlik”lerini sorun edemez oldular. Bilişim çalışanları işsizlikle/işten çıkarılmalarla tanışmaya başladı, sosyal haklar kaybedildi. IBM içinde gerçekleştirilen sendikal örgütlenme, şirketin bu örgütlenmeyi tanımamaktaki ısrarı ve bununla da kalmayıp sendika iş yeri temsilcilerinin işine son vermesi bilişim çalışanları açısından yeni bir dönemin de başlangıcı oldu. Her fazla mesai sonrasında mırıldanmalarla ifade edilen “Yorulduğum artık... Bilişim çalışanlarının bir sendikası yok mu?”, ama sonrasında maddi koşulların (görece yüksek ücretler ve rahat iş bulabilme olanağı) etkisiyle yüksek sesle tekrarlanamayan şikayetler son aylarda daha yüksek sesle ifade edilmeye başlandı. Ardından, kamuoyunda “Plaza Eylemleri” olarak tanınan eylemler geldi. Artık bilişim çalışanları, sektörde “bir sendika olup olmadığını” sormak yerine, örgütlenmenin hangi biçim (dernek, oda, sendika) altında gerçekleştirilebileceğini tartışmaya ve bu doğrultuda somut adımlar atmaya başladılar. Kamil Masaracı’nın karikatürü (bkz Resim 1), “Beyaz Yakalılar” olarak yaşadıklarımızı çok güzel ifade ediyordu.

EMO Bilgisayar Mühendisleri Meslek Dalı Ana Komisyonu olarak, bilişim çalışanlarının örgütlenme sürecine katkıda bulunmak amacıyla bu anketi hazırladık. “Bilişim Çalışanları”nın işçi sınıfının bir parçası olduğundan kuşquamız yoktur. Ancak, Beyaz Yakalı/Mavi Yakalı türünden

1. Bilişim Şurası Çalışma Grubu Raporu, *Türkiye’de Bilişim Sektörü’nün Gelişimi*, son erişim 08/06/2009, <http://bilisimsurasi.org.tr/cg/rapor/gelisim.zip>

ayrılar son derece yetersiz ve belirsizdir. Bilişim çalışanlarını tanımanın, onların Türkiye İşçi Sınıfı'nın diğer bileşenleriyle ortak yönlerinin ve farklılıklarının tartışılmasının/ anlaşılmasının, örgütlenme sürecinin önünü açacağını düşünüyoruz. Anket bu amaç doğrultusunda hazırlandı ve "örgütlenme sürecine" yararı olacak bazı sorulara yanıt vermeyi ve yeni soru(n)ları gündeme getirmeyi hedefliyor.



Kamil Masaracı - Cumhuriyet 19.04.2009 Pazar

Resim 1

Anket, İnternet üzerinden, 483 bilişim çalışanın katılımıyla gerçekleştirildi. Çerezler (cookies) yardımıyla mükerrer katılımlar engellendi. Katılımcıların, %16'sı Kadın, %84'ü ise Erkekti.

Kadın	%16
Erkek	%84

Tablo 1: Cinsiyet

Katılımcıların birden fazla alan işaretleyebildiği, "Çalışma alan(lar)ınız nedir?" sorusuna verilen yanıtların başında "Kodlama" geliyordu.

Sistem analiz	%30
Veritabanı	%39
Kodlama	%62
Bilgi Güvenliği	%16
Ađ	%20
Pazarlama	%5
Yazılım Kaliteciliği	%9
Sistem Programcılığı	%10
Sistem Destek	%19
Web Tasarımı	%21
Sistem Tasarımı	%22
Test	%16
Proje Yöneticiliği	%27
Satış Öncesi Analistliği	%2
Akademisyenlik	%5
Denetmenlik	%3
Danışmanlık	%14
Bilişim Alanı Dışında	%4
Diğer	%7

Tablo 2: şu anda çalışma alan(lar)ınız nedir?

25'ten küçük	%16
25-29	%47
30-34	%22
35-39	%9
40-44	%3
45-49	%2
50 ve yukarısı	%1

Tablo 3: Yaş Dağılımı

Ankete en yoğun katılım (%47), 25-29 yaş arasında olanlardan geldi. Anket duyuruları, her yaştan çalışanın bulunduğu çeşitli mezun, oda, dernek vs. e-posta listelerine gönderildi. Fakat, ankete katılımda yaşı 30'dan aşağı olanların oranının %63 olması, anketten çıkan sonuçları da önemli oranda etkiledi. Bu durumda, ankete daha çok 30 yaş altındaki kesimin ilgi gösterdiği

yorumu yapılabilir. Ancak normal şartlarda olağan/yerinde sayılabilecek bu tespit, son yıllarda bilgisayar mühendisliği ve diğer bilişim bölümlerindeki artış göz önünde bulundurulduğunda tartışmalı hale gelecektir. Örneğin, EMO Ankara Şubesi'ne üye olan 30 yaş altı bilgisayar mühendislerinin oranı %62'dir. Dolayısıyla, yalnız ankete katılım oranında değil, iş hayatında da 30 yaş altı çalışanların ağırlığı söz konusudur.

İlk bilgisayar mühendisi mezunlarının verildiği 1981'den bu yana 30000'den fazla mezun verilmiştir. Bugün 70'e yakın üniversiteden her yıl 4000 civarında bilgisayar mühendisi mesleğe adım atmaktadır. Yine aynı şekilde, bilgisayar mühendisliği dışındaki bilişimle ilgili diğer bölüm mezunlarının sayısında da artış olmuştur. Geçmişte, bilişim çalışanı ihtiyacı ağırlıkla fen-edebiyat ve (bilgisayar mühendisliği dışındaki) mühendislik fakültesi mezunlarıncı giderilirken, bir diğer deyişle sektördeki alaylıların sayısı mekteplilerin sayısının çok üzerindeyken, günümüzde mekteplilerin sayısındaki hızlı artışla bu durumun değiştiği gözlemlenmektedir. Ayrıca yukarıda belirtildiği gibi, artış yalnızca bilgisayar mühendisliği sayısında olmamış, bilişimle ilgili diğer üniversite ve yüksek okul mezunlarının sayısında da kayda değer bir artış yaşanmıştır.

Bilgisayar Mühendisliği	%41
Elektrik/Elektronik Mühendisliği	%6
Diğer Mühendislikler	%5
Fen-Edebiyat Fakültesi	%6
Bilgisayar Programcılığı	%7
Diğer	%35

Tablo 4: Mezun Olunan Okullar

Anketteki, "Halen çalıştığınız iş öğrenim gördüğünüz meslek dalı ile doğrudan ilgili midir?" sorusuna, katılımcıların %72'sinin 'Evet' demiş olması da bu durumu doğrulamaktadır.

Evet	%72
Hayır	%28

Tablo 5: Halen çalıştığınız iş öğrenim gördüğünüz meslek dalı ile doğrudan ilgili midir?

Açılan yeni bölümler, sektördeki yetişmiş bilişim elemanı açığının giderilmesinde önemli bir rol üstlenmiştir. Ancak, bilişim sektörüne yönelik bu girişimle açılan yeni bölümlerin bir kısmının gerekli akademik düzeyi sağlayamamış olması bir yana, bilişim çalışanları üzerine olumsuz bir etkisi de olmuştur. Bilişim Şurası Raporu'nda yer alan, bilişim çalışanlarının herhangi bir olumsuzlukta iş yeri değiştirme özgürlüğüne sahip olması, sayıları giderek artan yeni mezunlarla beraber ortadan kalkmış ve gerçek ücretlerde önemli düşüşler yaşanmıştır. Dolayısıyla, sayısı giderek artan yedek bilişim çalışanı ordusu, her an aktif iş gücünün yerine geçebilecek olması nedeniyle çalışanlar üzerinde bir baskı unsuru oluşturmaktadır. "Dışarıda senin yaptığın işi daha az ücrete yapacak insanlar var!" tehdidi, bilişim sektöründe de sıkça duyulmaya başlamıştır. Buna rağmen, su an için, işsizlik oranının diğer sektörlerle göre daha düşük olduğu gözlemlenmektedir.

Katılımcılara "Meslek yaşamınızda hiç işsiz kaldınız mı?" sorusu yöneltildiğinde sonuç

aşağıdaki gibi olmuştur:

Hayır	%56
Evet, fakat sadece çok kısa bir süre	%35
Evet, oldukça sık ve uzun süreler	%6
Evet, oldukça sık, fakat kısa süreler.	%3

Tablo 6: Meslek yaşamınızda hiç işsiz kaldınız mı?

Yukarıdaki tablodan da görüldüğü gibi, işsizlik ve sık sık işsiz kalmalar azdır. Ancak ankete katılanların yaşı ve sektördeki tecrübeleri unutulmamalıdır. Önümüzdeki süreçte, bugün de örneklerini gördüğümüz, daha yaşlı bilişim çalışanlarının, genç ve ucuz iş gücü nedeniyle sektör dışına tamamen itilmeleri de artacak gibi görünmektedir. Ayrıca, işsiz kalma aralıklarının sıklaşması ve uzaması da öngörülebilir.

1-4 yıl	%39
5-9 yıl	%32
10-14 yıl	%20
15-19 yıl	%5
20 yıldan fazla	%4

Tablo 7: Kaç yıldır bilişim sektöründe çalışıyorsunuz?

Sık iş yeri değişiklikleri de ayrıca dikkatle incelenmesi gereken bir durumdur. Bu kadar genç bir anket profiline rağmen yüksek iş yeri değişikliği oranı çıkmıştır:

İlk iş yerim	%18
2. iş yerim	%30
3. iş yerim	%27
4. iş yerim	%12
5. iş yerim	%6
6. iş yerim	%3
O kadar çok ki sayısını unuttum	%4

Tablo 8: Şu anki çalıştığınız iş yeri, kaçınıcı iş yeriniz?

İş yeri değişikliklerinin nedenleri sorulduğunda ise (katılımcılar birden fazla seçenek işaretleyebiliyordu) en önde %26 ile “ücretin tatminkar olmaması” gelmiştir. Onun hemen ardından %25 ile, “yöneticilerin çalışma tarzı” ile olan anlaşmazlıklar vardır. Yöneticiler ile yaşanan

sorunlar, iş yeri değişiklikleri ile aşılmaya çalışılmaktadır. Çalışma şartlarının ağırlığı ve fazla mesailer de azımsanmayacak oranda iş değişikliği nedeni olarak belirtilmiştir. Esnek istihdama bağlı, “Çalıştığım proje bitti” gerekçesi ise %8'dir.

Çalıştığım proje bitti	%8
Ücret tatminkâr değildi	%26
Çalışma şartları ağırdı	%11
Çok fazla ek mesai vardı	%11
Yöneticilerin çalışma tarzı bana uymuyordu	%25
Diğer	%19

Tablo 9:İşyeri değişikliklerinizin neden(ler)i nedir?

Yukarıdakiler dışında yer alan iş yeri değişikliklerinde 'Diğer' kategorisinde belirtilen nedenlerden başlıcaları ise şunlardır:

- İş tatminsizliği.
- Kendimi geliştirmek adına. Önceki çalıştığım yer bana bir şey katmıyordu.
- Şirket kapandı.
- Ekonomik kriz
- İşten Çıkarılma
- Askerlik
- Doğum
- Eğitimime engel teşkil etmesi
- Sosyal güvencelerden yoksun bırakılmaya çalışıldığı için istifa
- Özelleştirme

Ekonomik Koşullar

Bilişim Çalışanları'nın genelde yüksek ücretler aldıkları düşünülür. Belki 10 yıl öncesini, bilişim çalışanı sayısının az olduğu yılları dikkate alırsak, alınan ücretleri diğer sektörler göre daha yüksek olarak nitelendirebiliriz. Bugün için ise bunu iddia etmek zordur. Türkiye şartlarına göre iyi ücretler alan bilişim çalışanları vardır. Ancak, yoksulluk sınırının altında yaşayan çok sayıda bilişim çalışanı da vardır.

Ücretlerden önce çalışma koşullarına bakmakta fayda var. Bilişim sektörü çalışanları genelde İstanbul'da ve Ankara'da faaliyet göstermektedirler. Bu durum, anketimize de yansımıştır.

İstanbul	%44
Ankara	%36
İzmir	%4
Bursa	%3
Kocaeli	%2
Adana	%1
Diğer	%9

Tablo 10:Çalıştığınız Şehir?

Türkiye geneli dikkate alındığında, bilişim sektörü çalışanlarının ağırlıkla özel sektörde bulunduğu görülmektedir:

Özel bir kuruluştaki çalışıyorum	%71
Bağımsız (Freelance) olarak çalışıyorum	%5
Bir kamu kuruluşunda çalışıyorum	%15
Şirket ortağı/sahibiyim	%6
Diğer	%3

Tablo 11:Mesleğinizi aşağıdaki konumlardan hangisinde sürdürüyorsunuz?

Ankara'dan anketimize katılan bilişim çalışanlarının %27'si kamu sektöründe çalışırken, bu oran İstanbul için sadece %6 olmuştur. Türkiye genelinde ise özel sektör çalışanlarının oranının %71, kamu çalışanlarının oranının ise %15 olduğu görülmektedir. Kendi iş yerinde çalışan ya da çalıştığı şirketin ortağı olanlar ise %6lık bir dilimi oluşturmaktadır. Kendi iş yerinde çalıştığını belirtenlerden %72'si, 1-5 kişi arasında bilişim çalışanın istihdam edildiği iş yerlerinde çalışırken, %27'si 6-19 kişinin istihdam edildiği yerlerde çalışmaktadır. Ayrıca, sektörde serbest (freelance) çalışmanın %5 gibi hiç de azımsanmayacak bir oranda olduğunu belirtmekte fayda var.

Sektördeki aylık gelir dağılımı Ankara ve İstanbul için aşağıdaki gibi gerçekleşmiştir:

Ücretler	İstanbul	Ankara	Türkiye
1000 TL'nin altında	%6	%2	%7
1000–1500 TL arası	%12	%9	%13
1500–2000 TL arası	%17	%12	%16
2000–2500 TL arası	%11	%18	%15
2500–3000 TL arası	%16	%15	%13
3000–3500 TL arası	%12	%17	%12
3500-5000 TL arası	%17	%20	%17
5000-10000 TL arası	%8	%5	%6
10000 YTL üzeri	%1	%2	%1

Tablo 12:Aylık geliriniz ne kadar?

Bilişim Çalışanlarının ücretleri arasında, önemli farklılıklar vardır. Yukarıdaki ücret dağılımlarına bakarak, tüm bilişim çalışanlarının ücretlerin yüksek olduğunu iddia etmek zordur. Ayrıca sektördeki tecrübenin maaşlara yansıdığını ya da tecrübeyle alınan ücret arasında bir ilişki olduğunu söyleyemez. Burada aslında anketin sınırlarını aşan daha ayrıntılı bir araştırmaya gerek vardır: **Reel ücretler yıllar içinde nasıl değişmiştir?**

Türkiye geneli dikkate alındığında, çalışanların %51'i yoksulluk sınırının altında, 2500 TL aşağısında, bir gelire sahiptir. Dolayısıyla, ücretlerin çalışanların %67'lik bir kesimince tatmin edici bulunmayışı şaşırtıcı değildir. Ücretteki memnuniyetsizlik, alınan ücret azaldıkça artmaktadır. Fakat, 3500-5000 TL ve 5000-10000 TL aralıklarında bile ücretinden memnun olmayan çok fazla çalışan vardır. Ücretten duyulan memnuniyetsizliğin başlıca nedenleri aşağıdadır:

- Fazla mesaiye karşılık tatminkar bir maaş yok.
- Projeler üzerinden kazanılan paralar göz önüne alındığında oldukça komik kalıyor.
- Normal bir hayat standardı ve kendi alanımdaki gelişimlerim için yeterli değil.
- Enflasyon nedeniyle. Borçlarımı ödemeye yetmiyor. 3 yıldır zam almadan çalışıyorum.
- Verdiğim katma değer ve bilgi birikimimin karşılığını alamıyorum.
- Vasıfsız iş gücünün ücretleri aşağı çekmesi.
- Gerektiğinde yazılım geliştiriyorum, gerektiğinde donanım arızası gideriyorum, gerektiğinde web sitesi tasarlıyorum, ama en önemlisi ve zorlusu kullanıcı sorunlarını çözüyorum. Şunun farkındayım ki ben olmadımda şirketin parasal kaybının 1/100000 oranında maaş alıyorum.
- Türkiye'nin en iyi okullarından birini bitirdikten sonra, insanlar için elimden gelen en iyi şekilde işimi yapıyorum. Yaptığım iş elle tutulmuyor gözle görülüyor belki ama kurumların karını yükseltiyor. Dolayısı ile ben üretime kattığım bu değerden payıma düşeni aldığımı inanmıyorum. Kimseyi aşağılamak gibi bir niyetim yok ama 2 yıllık lise mezunu bir hemşire yan ödemeleri ile 1500 lira alıyor. Yeni mezun bir doktor 3000 uzman bir doktor 6000 - 8000 lira alıyor ben sadece hakkım olan parayı istiyorum.
- Bizden çok fazla işi çok az fiyata yapmamızı istiyorlar, gerekçe olarak da bu işi bir çok kişinin yapabileceğini iddia ediyorlar. Sanki bütün iş verenler sözleşmiş. Bende onlara çalışmaktansa kendime çalışmayı tercih ediyorum.

- Sektör ortalamasının altında + 3 yıldır zam almadım.
- Zam yapılmadığından, enflasyona karşı beni korumuyor. Yaşam standartlarımı yükseltmiyor. Sadece yaşamımı idame ettirebilecek bir ücret alıyorum. Emekliliğime ya da aileme gerekecek yatırımları yapamıyorum.
- Asgari harcama ve tutumlu olunması rağmen yetmiyor. İstanbul diğer şehirlere göre en 3 kat daha pahalı.

Özetle, ücretlerin bilişim sektöründe yüksek olduğunu iddia edenlere karşı, diğer sektörlerdeki saatlik ücretlerle bir karşılaştırma önerilmektedir. Ayrıca benzer bir karşılaştırmanın, farklı sektörlerdeki şirketlerin elde ettiği artı-değer ve ücret oranları arasında da yapılması gerekir. Bilişim şirketlerinin, artı-değer ve ücret oranı diğer sektörlerden çok daha fazla olabilmektedir. Bu doğrultuda, bazı bilişim çalışanları, daha yüksek bir ücreti hak ettiklerini düşünmektedirler. Ücret konusunda bir başka konu da, bazı çalışanların bir süredir hiç zam alamaması ve ücretlerinin dondurulmuş olmasıdır. Enflasyon sonucunda alım gücünün düşmesiyle beraber, alıştıkları hayat standardını sürdürmekte sorun yaşamaktadırlar. Ayrıca, ankete katılan bilişim çalışanlarının %60'ı üniversite, %23'ü lisansüstü ve %2'si doktora mezundur. Sektördeki yüksek eğitim seviyesinden dolayı, aldıkları eğitimin maddi karşılığını alamadıklarına dair bir düşünce yaygındır.

Sektör çalışanlarının maaşları ise %74 oranında düzenli yatmaktadır.

Maaşım her zaman düzenli olarak yatırılıyor	%74
Birkaç kere maaşımı zamanında alamadım	%14
Maaşım genelde düzensiz yatırılıyor	%9
Bir süredir maaş alamıyorum	%3

Tablo 13:Maaşınızı düzenli şekilde alabiliyor musunuz?

Ancak %9'luk bir kesim, son aylarda maaş alamadığını belirtmiştir. Bir süredir ücretini alamayan söz konusu çalışanlardan %29'u 6-19 arası, %52'si ise 1-5 kişinin çalıştığı iş yerlerinde çalışmaktadır.

1 ay	%35
2 ay	%23
3 ay	%17
4 ay ya da daha fazla	%25

Tablo 14:Kaç aydır ücret alamıyorsunuz? (Son aylarda ücret alamayan %9'luk kesim)

Serbest çalışan (freelance) bilişimcilerin büyük bir kısmı ise yaptıkları işin karşılığını düzensiz olarak alabildiklerini belirtmişlerdir.

Bilişim sektöründe haftalık çalışma saatleri aşağıdaki gibidir:

35 saatten az	%5
35–40 saat arası	%20
40–48 saat arası	%50
48–60 saat arası	%19
60 saatten fazla	%6

Tablo 15:Haftada kaç saat çalışıyorsunuz?

Yukarıda değinilen, birçok çalışanın iş değişikliğine neden olan fazla mesailer, bilişim sektöründe olağanlaşmıştır. Aşağıdaki tabloda görüldüğü gibi, bilişim çalışanı sayısının az olduğu yerlerde fazla mesailerin daha sık olduğu, daha fazla bilişim çalışanına sahip işyerlerinde ise fazla mesailerin proje teslim tarihlerinde yapıldığı görülmektedir:

	Genel	1-5 kişi	6-19 kişi	20-49 kişi	50-99 kişi	100 ve üstü
Hayır, hiç yapmıyorum	%14	%16	%14	%9	%13	%13
Nadiren, sadece projenin teslim tarihleri öncesinde	%49	%33	%49	%53	%58	%60
Sık sık	%37	%51	%37	%38	%29	%27

Tablo 16:Fazla mesai yapıyor musunuz?

Ancak, bu fazla mesailerin karşılığı çoğunlukla alınamamaktadır. Aşağıda işyerlerindeki bilişim çalışan sayısı ile fazla mesai ücretinin alınıp alınmadığı arasındaki ilişki karşılaştırılmaktadır:

	Genel	1-5 kişi	6-19 kişi	20-49 kişi	50-99 kişi	100 ve üstü
Evet	%16	%20	%8	%13	%27	%15
Hayır	%84	%80	%92	%87	%73	%85

Tablo 17:Fazla mesainin nakdi karşılığını alıyor musunuz?

Son yıllarda, ücretler yanında sosyal haklar açısından da çalışanların önemli kayıpları söz konusudur. Ankete katılanlardan %95'i sosyal güvencesinin olduğunu söylerken, serbest (freelance) çalışan %5'lik bir kesim herhangi bir sosyal güvencesinin olmadığını belirtti. Fakat, katılımcılara, sosyal primlerinin gerçek maaşları üzerinden yatıp yatmadığı sorulduğunda ise %22'lik bir kesim bu soruya olumsuz yanıt vermiştir. Kamuda bu tarz bir durumun olamayacağı düşünülürse, yalnızca

özel sektör dikkate alındığında, bu oran %26'ya çıkmaktadır.

	Genel	Yalnızca Özel Sektör
Evet	%78	%74
Hayır	%22	%26

Tablo 18: Sigorta primleriniz gerçek maaşınız üzerinden düzenli olarak yatıyor mu?

Sorunlar

Katılımcılara “Şu anki iş yerinizde memnun olmadığınız noktalar nelerdir?” sorusu yöneltildiğinde katılımcıların %47'si aldığı ücretten memnuniyetsizliğini belirtmiştir. Katılımcıların birden fazla yanıt verebildikleri bu soruya yanıtlar aşağıdaki gibi dağılmıştır:

Ücret	%47
Çalışanlar arasında adaletsiz ücret dağılımı	%27
Çalışanlar arasında adaletsiz yetki dağılımı	%26
Çalışanlar arasında adaletsiz iş dağılımı	%27
Çalışma koşullarının yetersizliği	%23
İş yeri dâhilindeki hiyerarşi ve disiplin eksiklikleri	%31
İş yerinin bilgi birikimi olarak size bir şey katmaması	%37
Yoğun baskı	%14
Diğer Sorunlar	%11

Tablo 19: Şu anki iş yerinizde memnun olmadığınız noktalar nelerdir?

Diğer sorunlar kısmında ise kamu çalışanları, siyasetin iş hayatına müdahalelerinden duydukları rahatsızlıkları belirtmişlerdir. İş yeri değişikliği nedenleri arasında %25'lik bir yere sahip olan “yöneticilerle olan sorunlar” da, belirtilen memnuniyetsizlikler arasında yerini almıştır.

Gerek yukarıdaki tabloda, gerekse de “Diğer Sorunlar” arasında yer alan ve bilişim sektörünü diğer sektörlerden ayıran önemli bir sorun da, “İş yerinin bilgi birikimi olarak size bir şey katmaması” şeklinde ifade edilen sorunda belirginleşen kendini sürekli yenileme ihtiyacı ve zorunluluğudur. Bu sorumluluk, çoğunluklar çalışana yüklenmekte, iş yerleri bu ihtiyaca yönelik bir zorunluluktan kaçınmaktadır. Katılımcıların birden fazla seçenek işaretleyebildiği aşağıdaki soruya ancak %32'lik bir kesim çalıştığı iş yerinin bu yönde bir katkısı olduğunu belirtmiştir:

Çalıştığım yerin meslek içi eğitimlerine katılıyorum	%32
Kendi imkânlarımı kullanarak çeşitli kurslara/seminerlere katılıyorum	%32
Kitaplardan ve İnternet'teki kaynaklardan faydalanıyorum.	%88
Üye olduğum meslek örgütlerinin/derneklerin düzenlediği etkinliklere katılıyorum.	%22
Kendimi yenileyemiyorum.	%11
Akademik çalışmalarımı sürdürüyorum	%18

Tablo 20:Kendinizi mesleki alanda nasıl yeniliyorsunuz?

Bunun dışında belirtilen diğer sorunlardan başlıcaları aşağıdadır:

- Fazla mesailer
- Yükselme ihtimalinin olmaması
- İnsana yeterince değer verilmemesi
- Gelecek belirsizliği
- Proje teslim zamanları daha da artan fazla mesailer, takım lideri pozisyonunda çalışan eksikliği
- Kısa zamanda çok işin yetişmesi gerekliliği
- Aşırı yoğun tempo ve sosyal hayata zaman kalmaması
- Boş zamanlarım yetersiz iş eve arası mesafe fazla
- Yönetim beceriksizliği
- İşinde yetkin olmayan insanlarla bir arada çalışıyoruz ve onların bilgisizlikleri, araştırmaya öğrenmeye isteksizlikleri bizim için de zaman kaybına neden oluyor.
- Şirketin çalışanlarına verdiği önem oldukça düşük. Çalışma koşulları sürekli stres ve baskı ile beslenmekte. Proje yöneticisi aynı zamanda şirket ortağı çalışma moralinizi altüst edecek türden. Sosyal imkanlar nerede ise 0.
- Amirin olumsuz tutum ve davranışları Kadın çalışanlara karşı "bir şeyden anlamaz" düşüncesi
- Sorumlulukların belirsizliği, plansız ve organizasyonsuz iş yapılması, beklentilerin izah edilmemesi, iletişim yetersizliği, mesai ücreti verilmemesi
- Kapasiteme uygun işler yapamamam

Ankete katılanların, “Şimdi meslek seçimi yapsanız, yine bilişim sektöründe çalışmayı tercih eder misiniz?” sorusuna verdikleri yanıt ise, sektör çalışanlarının iş hayatının toz pembe olmadığını göstermektedir:

Evet	%70
Hayır	%30

Tablo 21:Şimdi meslek seçimi yapsanız, yine bilişim sektöründe çalışmayı tercih eder misiniz?

Bu soruya verilen olumsuz yanıt, 25 yaş altında %22, 25-30 yaş arasında %29, 30-40 yaş arasında %37 ve 40 yaş üzerinde %23'tür.

25 yaş altında (%17)	%22
25-30 yaş (%46)	%29
30-40 yaş (%30)	%37
40 yaş üzeri (%6)	%23

Tablo 22:Verilen hayır yanıtlarının yaş aralıklarına göre dağılımı

Ayrıca, iş dışında artık bilgisayar görmeye bile tahammül edemeyen bilişim çalışanlarının bu ankete katılmamış olması da yüksek ihtimaldir ve “küçük bir memnuniyetsizlik”lerin birikimini gözler önüne sermektedir.

Bilişim Sektöründe Örgütlülük

Anket katılımcılarının, %59'unun mesleki alanda hiç bir kurum ya da kuruluşa üye değildir.

EMO	%20
TBD	%11
LKD	%14

Tablo 23:Mesleğinizle ilişkili olarak herhangi bir kurum ya da kuruluşa üye misiniz?

Bunun yanında, çalışanların sadece %13'ünün çalıştığı işyerinde bir sendika var. Sendika üyesi bilişim çalışanlarının oranı ise %7. Bu durum, bilişim sektöründeki sendikalaşma düzeyini de çarpıcı şekilde ortaya koymaktadır.

Çalışanların neredeyse yarısının 20 kişiden az bilişim çalışanının istihdam edildiği küçük ölçekli işyerlerinde çalışıyor olması ve işyeri değişikliklerinin yaygınlığı örgütlenme faaliyetinin önünde önemli bir engel oluşturmaktadır.

1-5 kişi	%27
6-19 kişi	%21
20-49 kişi	%16
50-99 kişi	%11
100 ve üstü	%25

Tablo 24:İşyerinizde kaç “ücretli bilişim” çalışanı var?

Büyüyen yedek iş gücü ordusuyla beraber, şirketler giderek daha “özgür” bir hale gelmektedir. Söz konusu esnek üretim koşulları şirketlere “bir şişip bir daralma” yeteneği kazandırmıştır. Ancak çalışanlar açısından:

Emek gücünün “geçicileşmesi”, dışarıdan geçici çalışanlar ya da taşeronlar kullanılmasından daha fazlasını ifade eder; firmanın iç yapısıyla ilgilidir. Çalışanlar üç ya da altı aylık sözleşmelerle bağlanabilir ve bu sözleşmeler çoğu zaman yıllar sonra yenilenir; böylelikle işveren sağlık ya da emeklilik sigortası primlerini ödemekten kaçınabilir. Dahası, kısa vadeli sözleşmelerle çalışan işçiler görevden göreve kolaylıkla hareket ettirilebilir, sözleşmeler firmanın değişen etkinliklerine uyacak şekilde değiştirilir. Ve firma, personelden sıyrılıp kurtularak ya da personel ekleyerek, hızla daralabilir ve genişleyebilir².

Ancak esnek üretim koşullarının ve sık iş yeri değişikliklerinin çalışan ilişkileri üzerindeki en önemli etkilerinden biri de Sennett'in belirttiği gibi çalışanlar arasındaki zayıf güven olgusudur³:

Bir ekipte ya da ağda, davranış ve karakterle ilgili ufak ipuçları ancak adım adım ortaya çıkar, başkalarına karşı takındığımız maske, bir krizde ne kadar bel bağlanabilir olduğumuzu normal olarak örter. Kısa vadeye yönelmiş bürokrasilerde başka insanlara dair böyle bir anlayış geliştirmeye genellikle zaman yoktur. Altı aylık bir ömrü olan bir ekip, ömrü yıllarla ölçülebilen bir ağla karşılaştırıldığında, insanların nasıl davranacağını çok az açığa vurur (s.52).

...

sürekliliği olmayan firmalarda çalışanların diğer işçileri gerçekte tanımaması ancak kaygıyı arttırabilir; şirketin yüzeysel yanlarını vurgulayan bu tür firmalar, insanların zaman içinde iyi tanır hale geldikleri başkalarıyla birlikte uzun vadeli kariyer yaptığı kurumlardan daha kişidişi ve geçirimsizdir. Sonuç, kolaylıkla parçalanabilen ağlardır (s. 53).

Bu bağlamda, Türkiye'deki IBM örneğinin ayrıksılığına dikkat etmek gerekir. IBM, çalışanların uzun süredir beraber olduğu, kişiler arasında karşılıklı güvenin geliştiği ve köklü bir işyeri sendikasına sahip olan bir şirkettir. Ancak, sektördeki daha yeni ve küçük, proje temelli istihdamın yaygın olduğu firmalarda iş hayatı ve işyeri ilişkileri farklı şekillerde gelişmektedir.

İşyeri değişikliklerinin en önemli ikinci nedeni (“Yöneticilerin çalışma tarzı bana uymuyordu”) de bilişim çalışanlarının ayırt edici özelliklerinden biri olarak görünmektedir. İşyerlerinde yaşanan sorunlarda, çalışanların çözüm olarak işyerini terk etmeyi seçmesi sık rastlanan bir durumdur. İşyeri sorunları, ancak ipleri tamamen koparılarak aşılmaya çalışılmaktadır. Fakat,

² Sennett, R. (2009), *Yeni Kapitalizmin Kültürü*, çev. Onacak A., s. 40, Ayrıntı Yayınları.

³ age

Sennett bu ipleri tamamen koparma potansiyelinin ilerleyen yaş ve artan sorumluluklar ile azaldığını belirtmektedir.

Ancak örgütlenme konusundaki bu potansiyel zayıflığa rağmen, bilişim çalışanlarının örgütlenmeye olumlu yaklaştığı söylenebilir. “Yaşadığımız sorunların çözümü için önerileriniz nelerdir?” sorusuna katılımcıların verdiği yanıtlar aşağıdaki gibidir:

Etkin ve paylaşımcı bir iletişim sisteminin öncelikle kurulması	%59
Sektörün tümüne dair kanuni düzenlemelerin ve tanımlamaların yapılması	%68
Mevcut hukuki düzenlemelerin etkin uygulanması ve denetlenmesi	%48
Her şey yolunda	%5

Tablo 25: Yaşadığımız sorunların çözümü için önerileriniz nelerdir?

Burada özellikle, “örgütlenilmeli” gibi açık/seçik bir seçenek ya da sendika, dernek veya oda gibi somut bir öneri sunulmamıştır. Ancak katılımcılardan %59'u örgütlenme gereksinimi ifade eden “Etkin ve paylaşımcı bir iletişim sisteminin öncelikle kurulması” seçeneğini işaretlemiştir. Diğer seçeneklerde ise sorunların aşılmasını “yetkili” birimlere havale etme eğilimini göstermektedir. Katılımcılardan, yukarıdaki seçeneklerden farklı çözüm önerileri istendiğinde ise örgütlenme gereksinimi daha somut olarak (sendika, oda ve dernek örgütlenmeleri vurgulanarak) ifade edilmiştir.

Bu bağlamda, ikili bir durumdan söz edilebilir. Bir yanda örgütlenmenin önünde esnek üretim koşullarından kaynaklı engeller vardır. Diğer yanda ise, düşen ücretler, gasp edilen sosyal haklar ve işsizlikle beraber bilişim çalışanlarının örgütlenme talebini daha sık ve yüksek dile getirmesi olgusu vardır.

Sonuç:

Ankete katılımın da gösterdiği gibi bilişim çalışanlarının sayısında hissedilir bir artış vardır. Katılımcıların %72'sinin mezun oldukları alanla ilgili bir iş yaptığını belirtmiş olması her yıl bilişimle ilgili farklı bölümlerden binlerce genç mezunun sektöre adım attığını bir kez daha hatırlatmaktadır. Bu durum, yazının başında belirtilen raporun yazarlarının tam da arzu ettiği bir durumdur:

...kapitalist üretim, doğal nüfus artışının sağladığı kullanıma hazır emek-gücü miktarıyla asla yetinemez. O rahatça at oynatabilmesi için bu doğal sınırların dışında yedek bir sanayi ordusunun bulunmasını ister⁴.

Bilişim sektörü, kapitalizm bu, sürekli ihtiyaçtan fazla emek-gücü yaratma, eğiliminden muaf değildir. Hatta esnek üretim koşullarında, bilişim şirketleri projeye ya da girdiği ihaleye göre C++, Java ya da .Net bilen eleman alıp, ihtiyaç duymadıklarını işten çıkarabilecektir. Bu bağlamda, çalışana yapılan eğitim yatırımı, kısa süreli ilişki nedeniyle “karlı” olmayacaktır. İşverenin ulaşabileceği potansiyel yetenek havuzu büyüdükçe, bilişim çalışanları arasındaki ileri yaşlarda işsizlik artacaktır.

Aslında bilişim çalışanları bu endişeyi içgüdüsel olarak taşımakta ve öz savunma

4 Marx, K. (1997), *Kapital 1. Cilt*, Çev. Bilgi A., Sol Yayınları

mekanizmaları geliştirmektedir. “İş yerinin bilgi birikimi olarak size bir şey katmaması” şeklinde dile gelen işyeri değiştirme nedeni, bu öz savunma mekanizmasının harekete geçmesidir. Bilişim çalışanları sektörde tutunabilmek için sürekli olarak kendilerini yenilemek zorunda hissetmektedir. İşyerlerinin %68'inin böyle bir olanak sunmadığı dikkate alındığında, kendini yenileme ya da sürekli ilerleyen teknolojiye yetişebilme kaygısı çalışanları iş dışında “gözle görülmeyen fazla mesai”lere zorlamaktadır. Nitekim bilişim sektöründe yaşanan paradigmatik kopuşlar (prosedürel dillerden nesne yönelimli dillere, masaüstü uygulamalardan web uygulamalarına gibi) bir kesimi sektör dışına itebilmektedir. Kaygının bu süreklileştirilmesi, sektörün dışına düşmemek için gerekli “gözle görülmeyen fazla mesailer” ve karşılığı ödenmeyen “olağan fazla mesailer” çalışanlar üzerinde yıpratıcı bir etki yaratmaktadır. Bilişim çalışanlarının haftalık çalışma saatleri ve işçilerin 1886 yılının 1 Mayıs'ındaki "Sekiz saat çalışma, sekiz saat sosyal hayat, sekiz saat dinlenme ve uyku" talepleri dikkate alındığında trajikomik bir durum söz konusudur. Teknolojik ilerlemenin emekçileri, işçi haklarının iki yüzyıl gerisinde kalmıştır.

“Şimdi meslek seçimi yapsanız, yine bilişim sektöründe çalışmayı tercih eder misiniz?” sorusuna verilen olumsuz yanıtları da (%30) bu bağlamda değerlendirmek gerekir. Ayrıca, esnek ve geçici çalışma biçimleri önceki yıllardan farklı bir çalışma kültürü oluşturmaktadır. Esnek ve geçici çalışma biçimleri, kurum içinde yükselme, kariyer yapma ve karar mekanizmalarına girme olasılığını da yok etmektedir. Deneyimin, çalışanların ücretine ve sektör içindeki konumuna yansımıyor olması, çalışma hayatının birey üzerindeki yıpratıcılığını daha çok arttırmaktadır.

Son aylarda “krizin teğet geçmediği” bilişim çalışanları ilk kez “örgütlenme” kelimesini bu kadar yüksek ve sık ifade etmeye başlamıştır. IBM'deki sendikalaşma süreci, ülkemizde “Bilişim Çalışanlarının Örgütlenmesi” tartışmalarını tetiklemiştir. Fakat, anket sonuçlarından da görülebileceği gibi sürekli iş yeri değişiklikleri ve bunların çalışan ilişkileri üzerine etkileri, örgütlülüğün son derece zayıf olduğu bilişim sektörü için olumsuz faktörlerdir. Ayrıca, sektördeki çalışma saatlerinin fazla olması ve bunun bireyi ev-iş arasında sıkışmış bir yaşama zorlaması, bilişim çalışanlarının çeşitli örgütlenme faaliyetlerini olumsuz etkilemekte ve İnternet üzerinden bir örgütlenmeyi zorunlu kılmaktadır⁵.

Elbette ki buradan “bilişim çalışanları örgütlenemez”, “böyle yaşamaya mahkumdurlar” gibi bir sonuç çıkarılmamalıdır. Gereksinim duyduğumuz, söz konusu zaafı aşan, daha yaratıcı örgütlenmelerdir. Sennett'in işyerindeki güven ilişkileri üzerine yaptığı karamsar gözlemine karşılık, bilişim çalışanlarının Özgür Yazılım/Açık Kaynak Kod projeleri çevresinde oldukça etkin örgütlenmeler yarattığını biliyoruz. Bu projelerin bir kısmı, örneğin Debian GNU/Linux, toplumsal yönü ağır basan teknik çalışmaları aşan örgütlenmelerdir. Ayrıca son yıllarda, Özgür Yazılım Hareketinin AB içinde yürüttüğü yazılım patentleri karşıtı örgütlenme ve mücadeleleri dikkatle incelenmesi gereken deneyimlerdir.

Bilişim Çalışanlarının, bugün bir örgütlenmeye gereksinimi vardır.

Ancak “Yarın” daha çok olacaktır.

5 Bkz. EMO içindeki Bilgisayar Mühendisleri'nin örgütlenme faaliyetleri ve BİTDER (Bilişim ve İletişim Çalışanları Derneği) girişimi