

TEKNİK EMEK GÜCÜNÜN ÖRGÜTLENMESİ ve SENDİKALAR

Öncelikle neden bilişim çalışanı veya mühendis yerine 'teknik emek gücü' demeyi tercih ettiğimizi açıklamalıyım. Bilgi ve iletişim alanı pek çok disiplini bir araya getiriyor.

Çalışanlar arasında bilgisayar ve elektronik mühendisleri olduğu gibi, felsefeci, psikolog, fizikçi, matematikçi gibi mühendislik dışı meslekler ve azımsanmayacak sayıda tekniker, teknisyen, programlama uzmanı da bulunmaktadır. Bunların tümünün ortak noktası istihdam edildikleri alanda sahip oldukları teknik bilgiye dayanıyor olmasıdır. Yalnızca mühendisler için bir çalışma yapmak ne kadar kısıtlayıcı ise, beyaz yakalılar adına bir çalışma yapmak da o derece hedef şaşırtıcı olacaktır. Beyaz yakalılar deyince anlaşılan her ne kadar büro çalışanları gibi görünsün de, mavi yakalılardan başka birilerini işaret etmektedir. Kısaca işçiler dışındaki çalışanlar anlaşılmaktadır.

Bu tanım daha başlangıçta bu alanda çalışanların işçiden başka oldukları sonucunu doğurmakta ve çalışmanın ve tartışmanın ufkunu güdükleştirmektedir. Zaten beyaz yakalı olduklarını düşünenler bile artık yakalarının kirlendiğini itiraf etmek zorundadır. Bu nedenle öznemiz, mesleği ve okulu ne olursa olsun, teknik bilgi ve becerilerinden dolayı ve teknolojik üretim, pazarlama, bakım ve servis alanlarında ücretli olarak istihdam edilen emek gücüdür.

Hepimiz üretimde karlılığın artırılması ve maliyetlerin düşürülmesi gerekliliğini türlü zaman ve nedenlerle duyduk. Bu amaçla ortaya çıkan üretim ve yönetim sistemlerinin otomatikleştirilmesi ve merkezileşmesi eğilimi bu sistemlerin gerçek zamanlı olarak işletilmesini zorunlu kılmıştır. İşte 1970'lerden beri bu amaçla bilgisayarlar kullanılıyor. Türkiye'de de endüstriyel üretim yapan büyük fabrikalardan başlayan bilgi ve iletişim alanında çalışacak teknik emek ihtiyacı doğar. Böylece her bir şirket kendi bünyesinde bir bilgi-işlem bölümü oluşturur. Haberleşme uzunca bir süre PTT aracılığıyla yürütülmüştür. Ancak son dönemlerde teknolojinin bilgisayar ve iletişim alanlarını birleşik hale getirmesiyle ve Türkiye'de haberleşme alanının da özel sektöre açılmasıyla birlikte haberleşme alanı da ayrı bir alan olmaktan çıkıp bilgi ve iletişim alanının altında anılır oldu.



Bu süreç boyunca işverenler öncelikle yetişmiş uzmanlar arayıp hızla istihdam ettiler. Başlangıçta bu emek gücü üretim, yönetim ve iletişim alanında analiz, tasarım, uygulama, yönetim ve bakım hizmetlerinin tümünü yapmakla yükümlüydü. Böylece bu alanda çalışanlar üretim, yönetim ve iletişim süreçlerini belirleyen, planlayan ve denetleyen bir konumdaydılar. Bu durum çalışanlara ayrıcalıklı bir konum sağlıyordu. Çalışanların kendileri de sahip oldukları teknik bilgi ve beceri nedeniyle kendilerini daha üst seviyede görmekteydiler. Ancak bu tür bir emek gücüne bağımlı olmak ve teknik uzmanlık nedeniyle bu alanları kontrol edememek kısa sürede işverenler için bir sorun olmaya başladı. Özellikle büyük holdingler her bir şirket içinde bilgi ve iletişim işleri için ayrı ayrı işçi istihdamı yerine sırf bu konularla ilgilenecek bir başka şirket kurmaya yöneldi. 1990'lı yıllar ile birlikte pek çok yabancı teknoloji şirketi Türkiye'de temsilcilikler açmaya başladı. Yeni

kurulan bu teknoloji şirketleri, holdingin tüm şirketlerinin bilgi ve iletişim ihtiyaçlarını yabancı şirketlerle kurdukları çeşitli ilişkilerle gerçekleştirmeye başladılar. Böylece üretim yapan şirketlerin bilgi-işlem ve iletişim uzmanları, kısmen yönetim ve bakım hizmetlerini de yapabilir hale getirildi. Aynı süreçte teknoloji şirketlerinde çalışanlar ise tasarım işlemlerinden vazgeçerek, hazır çözümlerin uygulayıcılarına dönüştüler. Yine de bu işlerde deneyimin getirdiği uzmanlık, teknik emek gücüne bazı ayrıcalıklar sağlayabiliyordu. Bu türden ayrıcalıklar ise her ekonomik kriz sonrası dalga dalga yayılan tüm süreçlerin standartlaştırılması çabalarıyla ortadan kaldırılıyor.

Böylece en başta türlü ayrıcalıklara sahip olan teknik emek gücü giderek bu ayrıcalıklarını yitiriyor. Endüstriyel üretim sürecinde işçinin üretim üzerinde sahip olduğu denetim nasıl ortadan kalktıysa, bu alanda da teknik emek gücünün denetimi ve vasıflarından kaynaklanan geçici ayrıcalıkları hızla ortadan kalkıyor. Teknik emek gücü de açık ve net bir işçi konumuna geçiyor.

Teknik Emek Gücünün Taşeronlaştırılması

Bilgi ve iletişim alanında işlerin büyük bölümü taşeronlar tarafından yapılır. Ancak bu taşeronlaşma, üretim

sürecinden bildiğimiz taşeronlaşmanın tersine bir işleyişle gerçekleşmektedir. Klasik örnekleriyle bildiğimiz taşeronluk bir işin daha ucuza yaptırılmak üzere veya bazı sorumlulukları aktarmak amacıyla bir başka kuruma devredilmesiyle oluşur. Oysa bilgi ve iletişim alanında istihdam edilen emek gücü görece daha pahalı olduğundan üretkenliğini artırmak suretiyle maliyetini azaltmak için taşeronlaştırma kullanılıyor. Eskiden yalnızca bir yerin bilgi ve iletişim ihtiyaçları ve sorunları ile ilgilenen bir teknik eleman şimdi aynı anda birkaç yerin işlerini yaparak üretkenliğini artırıyor. Çünkü üç kişilik ürettiği halde hala bir kişilik maaş alıyor.

Taşeron sistemi içinde çalışanların çalışma süreleri de hemen hiçbir zaman normal çalışma düzenine uymaz. Taşeron sisteminin oturmasını sağlayan temel etken işlerin projeler biçiminde yürütülmesidir. Aslında bir bütünün parçaları olan işler ayrı projeler olarak tanımlanıp sorumlulara atanır. Bu sayede işlerin bağımlı oldukları unsurlarla ilgili ilişkiler kopararak belirlenen süre içinde bitirilmesi istenir. İç (şirket içindeki bölümler) ve dış taşeronların (yüklenici başka şirketler) işlerini bitiremedikleri durumlarda belirli kurallara bağlı olarak cezalandırılacakları proje başlangıcında belirlenir. Bu durumda teknik elemanlar bu projeyi bitirmek pahasına gece ve gündüz demeden çalışırlar. İşçiler için 8 saatlik iş günü kutsal bir tanımdır. Bu işin hayatın içinde bir parça olması gerekliliğini vurgular. Koşullar ne kadar kötü olursa olsun, bu kural ihlal edilse bile işçi, hayatının bir parçasının alıkondüğunun bilincindedir. Teknik elemanlarda ise böyle bir bilinçten söz edilemez. Projenin başarısı için her türlü koşulda çalışmaya devam ederler. Onların işinin gecesi gündüzü yoktur. Bu tanımlama zaten 8 saatlik iş günü tanımını en baştan yıkmak için uygulamaya sokulmuştur. Böylece teknik elemanlar ne kadar çalıştıklarını bilmedikleri gibi fazla mesai ücreti talep eder duruma da gelemezler. Oysa işin niteliğine ve işlenme biçimine müdahale edilmelidir. Eğer gece ve gündüz çalışmak gerekiyorsa daha fazla işçi işe alınmalı ve vardiyalı sistemde çalışılmalıdır. Her ne koşulda olursa olsun günde 11 saatten fazla çalışmak yasaya aykırıdır. Fazla mesailer boyunca çalışanlar bir başka arkadaşlarının işsiz kalmasına da kapıyı açmaktadırlar.

Yine esnek çalışma ve evden çalışma yöntemleri bugünkü yapıları itibarıyla teknik elemanlar açısından emek sömürsünü artırmak için kullanılmaktadır. Evden çalışıp yazılım geliştiren bir teknik eleman çalışmaya ne zaman başlayıp ne zaman bitireceğini tam olarak bilmez. Genellikle herhangi bir zorlama olmaksızın 8 saatten daha fazla çalışır. Evden çalışma işin birlikte yapıldığı ve aynı sorunları paylaşan çalışanların birbirinden yalıtılmasının da pratik bir yoludur. Böylece işverene, performans rejimine karşı işçi kendisini yalnız hisseder. Yine proje tamamlama amacı ile birlikte kullanılan evden çalışma aslında parça başı iş yapma yöntemine denk düşer. Ancak işçinin ödemeleri ve sigortası 8 saatlik işgünü esas alınarak yapılır. Böylece işçinin verimliliği artırılırken, ona yapılan ödeme sabit tutularak emek sömürsü üstel olarak



artırılmış olur. Özellikle büyük şehirlerde büyük kolaylık olarak görülen evden çalışmanın çalışma zamanlarına göre düzenlenmesini istemek gerekir.

Teknik Emek Gücünün Bireysel ve Mesleki Ayrıcalıkları ve Sonuçları

Bilgi ve iletişim alanında çalışan teknik elemanlardan mühendis olanlar, çalışma yaşamında daha geride kalan bir profil sergilerler. Mühendisler eğitimleri sırasında okuldan çıktıklarında hayatlarının köklü bir değişikliğe uğrayacağı hatta sınıf atlayacakları fikri ile yetiştirilirler. Yine çeşitli gerekçelerle mühendislerin bir tür doğal yönetici durumunda olacakları vurgulanır. Mühendislerin işlevleri nedeniyle kilit roller üstlenecekleri hatta genel olarak işveren temsilcisi olacakları öğretilir. Bu durum türlü haksızlıklara uğrayan mühendislerin işverenleri ile açıktan mücadele etme isteğini engeller. Kendi haklarını işverenle diyalog sayesinde kurtaracaklarını düşünürler ve herkesten ayrı dururlar. Hatta bu öğretilen konumlarına rağmen fikirlerini açıkça konuşmak bir mühendis için abartılı ve gereksizdir. Genel olarak sergiledikleri bireysel kurtuluş tavrı sözleşme düzenlerine de yansır. Tümüünün bireysel sözleşmesi vardır ve kendileri ile aynı işi yapanlarla dahi birlikte hareket etmekten çekinirler. Çalışma yaşamlarına genel bir rekabet durumu hakimdir. Birbirlerinden daha iyi ve hızlı iş yapmaya çalışırlar. Çünkü performans rejimini akılcı bulmakta ve benimsemektedirler. Başkalarıyla rekabet içinde kendi kariyerlerini çizmek fikri ile hareket ederler. Böylece rekabet içinde işverenden daha fazlasını almaya çalışan teknik elemanlar bir elleriyle aldıklarını ötekiyle işverene geri verirler. Oysa işçilerin herkese öğrettiği gerçek hakların toplu mücadele ve toplu sözleşme ile alınacağıdır.

Başta mühendisler olmak üzere teknik elemanların çoğu başarmak amacıyla çalışır. Bu eğitim sistemi ile başlar ve bireyin varoluş pratiğine dönüşür. Gerçek işlevlerini çalıştıkları alanda bir başarı kazandıkları zaman gösterebildiklerine inanırlar: " Her daim aynı işleri yapmak ise sıradan insanlara özgüdür. İyi bir teknik eleman çalıştığı alanda bir başarı elde etmeli ardından

ilgili bir başka alanda başarılı olmaya çalışmalıdır". Bu nedenle böylesi bir başarıyı yakalama şansını bulduğunda durmaksızın çalışmak normal görünür. Yine başka teknik elemanlardan farkını ortaya koymak için de bunlar çok iyi fırsatlardır. Ancak bu yolla görevini yapmış olma huzurunu yaşayabilirler. Ancak bu yolla onların gerek çalışkanlıkları gerekse teknik bilgilerinin vazgeçilmezliği kanıtlanmış olur. İşte teknik elemanların birbirleriyle rekabet içinde olmalarının normal olduğunu düşünmelerini sağlayan saikler bunlardır. Böylece teknolojiyi ve mesleklerini yüceltme yoluna giderler. Aynı zamanda işveren proje tipi işlerin yürütülebilmesi için takım ruhu, birlikte başarma isteği gibi aslında gerçekliğe denk düşmeyen tanımlar kullanır. Teknik elemanlar da bu tanımlara kolayca inanırlar. Böylece asıl ait oldukları toplumsal sınıf ve kimliklerden koparak, zayıf bağlarla birbirlerine bağlanırlar. Bu da mücadele olanak ve zeminini tümüyle ortadan kaldırır. Çünkü mücadele için böylesi zayıf ve gerçek dışı tanımların kırılarak nesnel gerçekliklerin ortaya çıkarılması gerekir. Her ne kadar teknik uzmanlıkları yüksek olsa da yaptıkları işin niteliği ve niceliğini tanımlamak konusunda kararlı olamamışlardır. Oysa teknik elemanların emeklerinin niteliği, niceliği ve mücadele gücü işin kendisini ve buna bağlı ilişkileri tanımlamakla başlar. Bir yandan bireysel rekabet öte yandan takım ruhu, meslek yüceltme gibi sanal katmanlar teknik elemanın ne için çalıştığı sorusunun yanıtını bulanıklaştırır. Bu karmaşa arttıkça sömürü olanakları çoğalır. Bu karmaşanın ve beraberinde emek sömürsünün en yoğun yaşandığı yerler yerli küçük ve orta boydaki işletmelerdir. Büyük, küçük, yerli, yabancı her işletmede bu karmaşayı kaldırmak gerekir. Özellikle son zamanlarda yerli küçük sanayinin desteklenmesi gerektiği yolundaki söylemler bu karmaşayı çalışanlar zararına ve sermayedar yararına desteklemektedir.

Burada anlatılan durum aslında teknik emek gücünün bireysel ve mesleki ayrıcalıklarını kapitalist egemenlik ilişkilerine dönüştürmesidir. Teknokratik değerler yüceltilmekte ve teknik emek mesleki çıkarlara sınırlanarak sınıfsal kimliğinden koparılmaktadır. Böylece teknik emek gücü sermayenin kontrol sistemlerine kolayca eklenmektedir. Oysa teknik emek özünde sermaye birikiminin sürekli devrimciyeştirdiği kapitalist işbölümü yapısının bir ürünüdür. Teknik elemanlar bilimsel ve teknik devrimlerin iş sürecindeki ajanlarıdır. Bu halleriyle derin bir kırılmaya yol açabilecekleri halde sermayenin

denetiminde kalarak tüm iş süreçlerinin denetim işlevini yerine getirmektedirler. Kuşkusuz bu durum aynı zamanda neredeyse kutsal görünen bilim ve teknolojinin yerini sağlamlaştırmaktadır. Ancak anımsamamız gereken bir gerçek bilim ve teknolojinin ideolojiden bağımsız olmadığıdır. Bilim ve teknoloji de sistemde egemen olan ideolojinin hizmetindeki araçlardır.

Sonuç Yerine

Oysa bilgi ve iletişim alanında teknik emek gücünün bu mesleki ayrıcalıklarını giderek kaybettiğini ve işçileştiğini gözlemliyoruz. Tüm bu çelişki ve bölünmüşlüğü içinde barındıran teknik emek gücünün ne yönde mücadele edeceği yine mücadele pratikleri ile gelişecektir. Bilinç mücadelesi içinde gelişir. Şimdi bizi burada toplayan arayış, asıl yönünü hep birlikte mücadele ettiğimizde bulacaktır. Bizler nesnel olarak mesleki ayrıcalıklarımızı kaybedip işçileştirmeye göre, işçilerin mücadele yöntemlerini kullanmaktan başka çare yoktur. Odalar meslek tabanlı örgütlenmeler olduğundan bilgi ve iletişim alanında çalışan herkesi kapsamaz. Yine mesleki düzenlemeler aracılığıyla işin niteliği, yapılacağı ilkeler ve koşullar konusunda belirleyici olabilir ve bu mücadelenin başlangıcı için fevkalade önemlidir. Odalar yasal olarak ve ekonomik olarak son derece önemli bir güce sahiptirler. Bu güçlerini ücretli çalışan mühendisler aracılığıyla ve hiyerarşik yapılardan uzak durarak bilgi ve iletişim alanında çalışanların örgütlenmesi için harcamalıdır. Ancak odalar ekonomik mücadele yapmak için yeterli olanaklardan yoksundur. Üstelik eninde sonunda meslekten olmayanların örgütlenmesini sağlayamayacaklardır. Bu nedenle odalar sendikalarla birlikte sendikal örgütlenmeye yolu açmak amacıyla çalışmalıdır. Zaten odalar ekonomik bir mücadele, toplu sözleşme yapma yetki ve olanağına sahip değildir. Böylesi bir mücadele yalnızca sendika ile yapılabilir. Mücadelenin yasal çerçevesi içeriği ve yöntemi açısından doğru yer sendikalaradır. Bilgi ve iletişim alanında çalışanlar acilen; Esnek çalışma yerine 8 saatlik çalışma, Fazla mesai yerine vardiyalı çalışma, Eşit işe eşit ücret ilkelerini hayata geçirmek için sendikal örgütlenme aracılığıyla mücadeleye başlamalıdır.

Özgür Günay

Elektronik ve Haberleşme Mühendisi

EMO-GENÇ TANIŞMA ÇAYI YAPILDI



Geleneksel hale gelen İstanbul EMO Genç Tanışma Çayı 16 Ekim 2009 günü şubemiz binasında yapıldı.

Günler öncesinden üniversitelerde açılan EMO-GENÇ standlarında duyurusu yapılan tanışma çayı, İstanbul'da bulunan üniversitelerin Elektrik, Elektronik, Bilgisayar, Biyomedikal bölümlerinde okuyan 150 öğrencinin katılımıyla Tülin

Aydın Eğitim Salonu ve Alaettin Anahtarcı Konferans Salonu'nda gerçekleştirildi.

Şubemiz Yönetim Kurulu Başkanı Erhan Karaçay'ın konuşmasıyla başlayan tanışma çayı, EMO Genç tarafından sunulan ve EMO Genç'i ve EMO'yu tanıtan sunumun ardından, EMO Genç kampını anlatan kısa film gösterisiyle devam etti.