



# Bilişim ve İletişim Çalışanları Dayanışma Ağı

Aylık Bülten - Mayıs 2012

## Yarın Olacakları Bilsek, Bugün Yapmakta Olduğlarımızı Yapmazdık!

Dünyanın neresinde olursa olsun bilişim işçilerinin sorunları aynı. Aslında sadece bilişim işçilerinin mi? İşçi sınıfının tüm farklı bileşenlerinin sorunları artık her yönüyle ortaklaşmış halde. Düşük ücret, ağır çalışma koşulları, güvencesizlik, esnek çalışma ve taşeronlaştırma, örgütlenmeye karşı işten atılma, krizleri bahane ederek yapılan toplu işten çıkarmalar, performans değerlendirme adı altında oynanan onur kırıcı oyunlar, iş güvenliğinin sağlanmamasıyla ölümler, meslek hastalıkları, ödenemeyen faturalar, yalnızlık, depresyon, her şeye ve herkese güvensizlik...

Geçtiğimiz günlerde Amerika'nın en büyük bilişim firmalarından olan **AT&T**, işçilerin taleplerini karşılamayı reddettiği için çalışanlar 5 yıl aradan sonra tekrar greve çıkma kararı aldılar. İşçilerin taleplerinin oldukça mütevazı ve insani olması hiçbir şeyi değiştirmede ve kapitalistlerden aynı yanıtı aldılar: Vermeyeceğiz!

Yarın olacağını bilsek, bugün yapmamız gerekeni yapmazdık. İşin yoğunluğunu, ücretlerimizi, sosyal haklarımızı, bir işte ne kadar zaman çalışıp çalışamayacağımızı ve daha bir çok başka şeyi belirleyen durumlardan birisi de diğer ülke ve sektörlerdeki üretimin durumudur. Genel olarak üretimi ve üretimin durumunu biz işçilerin belirlediğini düşünürsek, bir ülkedeki ya da sektördeki işçilerin çalışma ya da çalışmama (işten atılma) koşulları diğer tüm işçileri doğrudan etkiler ve belirler. Dünyanın hangi ülkesinde, hangi sektörde olursa olsun üretim ve işçiler birbirlerine bağlıdır.

Bilişim sektöründe yarın ne olacağını bugün sadece AT&T ve Sony'de yaşananlara bakarak anlayabiliriz. Üretimi yoğunlaştırmak ve çok işi az işçiye yaptırarak sömürüyü derinleştirmek, yani karlarını yükseltmek istiyorlar. Büyük bilişim firmalarının üretimi dünyanın farklı yerlerinde gerçekleştirdikleri düşünülürse (Çin, Kore, Malezya, Hindistan, Türkiye, Tayland, Tayvan vd.)

Artık birbirimizi görmezden gelmeye son verelim mi, ne dersiniz?

Performans değerlendirmesi ne kadar analitik?

Bilişimde Dijital Pranga Dönemi!

Ankara'da iPhone Faciası!



40 bin AT&T işçisinin istekleri şöyle: sosyal ihtiyaçların karşılanması, sağlık hakkı ve düşük ücretlerin yükseltilmesi. AT&T'de 2007'de gerçekleştirilen grevden farklı olarak, bu sefer firmanın bütün işçileri birlik olmuş durumda. Mühendislerden, çağrı merkezi çalışanlarına, teknik elemanlarına değin emeğini kiralayarak ayakta durmaya çalışan tüm işçiler... Üstelik bu sefer sendikası işçiler de işin içinde. AT&T toplu sözleşme yapmayı reddediyor. Aldığımız bilgilere göre şu anda işçilerin sendikası olan CWA (Communication Workers of America) AT&T patronlarıyla görüşmeleri sürdürüyorlar. İşçiler eğer talepleri kabul edilmezse greve çıkma kararını çoktan almış durumdadır. Amerika sokaklarında AT&T işçileri eylem üzerine eylem yapıyorlar. Eylemlerde taşınan bir pankart geçerken de manidar: "AT&T insanların bir değeri olduğunu bilmelidir". Ve işin gerçeği kapitalistlere bunu bildirecek olan yegane şey biz işçilerin haklı ve ısrarlı mücadelesinden başka hiçbir şey değil.

Yine geçtiğimiz günlerde Japon elektronik devi **Sony**'nin büyük bir işçi kıyımına hazırlandığı ortaya çıktı. Bilişim işçilerinin dünya çapında yüzde 6'sına denk gelen 10 bin kişinin işten atılması yıl sonuna kadar tamamlanacağı söyleniyor. Sony işçileri işten atılmalarını durdurulabilmesi için tüm dünya işçilerine çağrı üzerine çağrı gönderiyorlar.

Her iki örnek ve aslında daha onlarcası hepimizi doğrudan ilgilendiriyor. İlgilendiriyor çünkü kendi bulunduğumuz ülkedeki ve özelinde işyerindeki çalışma koşulları

sorunun ulusal sınırları aştığı kolaylıkla görülür ve bu, dünyanın farklı yerlerinde çalışan işçileri doğrudan birbirine bağlayan durumun çıkış noktasıdır. Biz de Türkiye'de çalışan bilişim işçileri dünya üretim ağına bağlıyız ve yaşananlar bizleri doğrudan etkiliyor.

O yüzdendir ki, eğer biz Türkiye'deki bilişim işçileri de aynı sorunları yaşıyorsak, AT&T ve Sony işçilerinin yaşadıkları sorunları kendi sorunumuz olarak görmemiz gerekir. Eğer sorunu kendi dışımızda görürsek, "bana dokunmayan yılan bin yaşasın", ve "gemisini kurtaran kaptan" bireyciliği, bencilliği ve rekabetçiliği doğrultusunda hareket edersek, yarın çalışma ve yaşam koşullarımız daha da kötüleştiğinden "her şey neden bu kadar kötüleşti" diye sormamız abes olmaz mı? Gerçekten de yarın olacakları bilsek bugün yapmamız gerekeni yapar mıyız? Türkiye'de de yarın nelerin nasıl olacağını göstermesini AT&T ve Sony'de yaşananlar gösteriyor. Durumu tersine çevirmek elimizde. Bunun başlangıç noktası, öncelikle kendi işyerlerimizde aynı sorunu yaşadığımız arkadaşlarımızla bir araya gelerek birbirimizden haberdar olmamızdır. AT&T ve Sony işçileri birbirimizi daha fazla görmezden gelemeyeceğimizi anlatıyorlar aslında. Dayanışmaktan ve yaşadığımız sorunları çözmeye çalışmaktan, yani örgütlenmekten ve mücadele etmekten başka hiçbir şansımız bulunmuyor. Artık birbirimizi görmezden gelmeye son verelim mi, ne dersiniz?

## Performans değerlendirmesi ne kadar analitik?

Her sene sonu performans değerlendirmesi adı verilen özel toplantılara katılmak zorunda kalırız. Bizlerin bir yıllık çalışmaları, hiç bir şekilde objektif olmayan ölçümlerle değerlendirilmeye çalışılır. Ülkede enflasyon almış başını giderken maaşlarımızın aynı kalmaması gerektiğini düşünerek gittikçe pahalılaşılan yaşam şartları karşısında maaşımızın ayarlanmasını bekleriz. Ama ne mümkün! Bunun yerine şirketin yönetiminin önceden bizim için belirlediği **"maaş artışının" açıklaması olan bir tiyatro** ile karşılaşırız. Bu tiyatro oyununda bizden istenen sadece oyunun bir parçası olmamızdır. Genel geçer ifadelerle dolaylı yollardan maaşımızdan ne kadar keseceklerine bizi ikna etmeye çalışırlar. **Bize verilen rol ise sadece kafa sallamak ve daha iyi olacağımız konusunda güven vermektir.**

İşimizi en iyi şekilde yapsakta hep bir şeyler eksiktir. Beklenen ölçüde yaratıcı olmadığımız, beklenen motivasyonu gösteremediğimiz, beklenen takım çalışmasına uyumu sağlamayadığımız, beklendiği kadar değişime açık olamadığımız, beklendiği kadar müşteri odaklı çalışmadığımız gibi bir sürü beklentinin hep gerisinde olduğumuz izlenimi yaratılır. Bu beklentilerin sonu gelmez. **Peki nedir bu beklentiler? Bize bunlar hakkında bilgi verilmiş midir? İş tanımımız yapılmış mıdır? İş tanımımız yapılmış bile olsa daha fazlası üzerinde neden değerlendirilmek zorunda kalırız?**

Tüm bu sorular kafamızda dönerken, performans değerlendirmesi görüşmelerinde susup onay vermemiz beklenir. Bizim için çok sancılı saatlerdir orda geçirdiğimiz zamanlar.

O görüşmeler patronlar için sadece o yılki maaş artışı görüşmeleri olarak kalmaz, bu görüşme belgelerini bir veri olarak ellerinde tutarlar. Ne zaman ki şirket küçülme kararı alır, ne zaman ki şirket içinde bizden beklenen rolü oynamayı, işte o zaman bu belgeleri önümüze koyarak bizi işten çıkartmaya kalkışırlar. Hatta utanmadan hiçbir objektif veriye dayanmayan belgeleri işe iade davası açtığımızda mahkemeye sunarlar.

Bilişim çalışanları! Bu oyunlardan, bu **sahte belgelerden** çekinmeyin, bu belgelerin hiç bir şey ifade etmediği bilişim çalışanlarının açtığı dava sonuçlarından da görülmektedir.



## Netaş'a karşı açılan davalar kazanıldı!

Bilişim sektöründe performans değerlendirmesi bahane edilerek 16.04.2010 tarihinde Netaş'tan işten çıkarılan bilişim çalışanı arkadaşlar, açtıkları işe iade davasını 21.10.2011 tarihinde kazandı. Bu davanın emsal oluşturacak kararını aşağıda yayınlıyoruz:

"Davacının iş akdinin performansının yeterli olmaması nedeniyle fesih edildiği görülmektedir. Performans değerlendirme bakımından iş yerinde bilirkişi incelemesi yaptırılmış, bilirkişi 05.10.2011 havale tarihli raporunda davalı işyerinde adım 1'den adım 5'e kadar belirlenen bir performans değerlendirme süreci olduğunu, bu adımlar tetkik edildiğinde bunların tamamen subjektif veriler olduğu, çeşitli tanımları ve beklentileri ifade etmeye çalıştığının görüldüğünü, performansın matematiksel veya sayısal veriler belirlenip değerlendirilerek somut bir biçimde açıklanıp bütününün ve ölçülür yönünün ilgiliye tebliğ edilmesi sonrada birbirini takip eden en az iki dönemde yine matematiksel biçimde ölçülmesi ve de arizi durumlarda eğitsel faaliyetlere başvurulması ondan sonra performansın düşük olup olmadığına karar

verilmesi gerekirken davalı işyerinde böyle bir uygulamanın olmadığını performans kriterleri belirlenirken üretim sürecinde hangi eylemin hangi üretimin karşılığının sayısal puan olarak ne olması gerektiğinin önceden belirlenip tebliğ edilmesi gerektiğini, bu nedenle **yetersiz performanstan dolayı yapılan feshin yerinde olmadığını** davacının iş akdinin fesih edildiği 16.04.2010 tarihinden önceki altı aylık dönemde işyerine mühendislerin alındığını, davalı firmanın organizasyon şeması bütün olarak değerlendirildiğinde davacının konumuna uygun olan pozisyonların bulunduğunu, davacıya **bunlar önerilmeden soyut verilerle iş akdinin fesih yolunun seçilmesinin feshin son çare olması ilkesine aykırı olduğunu beyan etmiştir."**

Bıçda olarak bizler de, çalışanlar üzerinde baskı kuran, çalışanların emeklerine saygı göstermeyip sömüren, onları kullandıkları bilgisayarlardan farklı görmeyen **şirketlerin performansını değerlendirdik.** Bu değerlendirme sonucu olarak şirketlere insanlık adına **10 üzerinden 1** veriyoruz. Bu 1 puanı da aramızdaki insanlık farkı belli olsun diye veriyoruz.

## Düşük Performans mı? Başını Al Git mi?

Okul bitip de işe başlamam gerektiğinde başvuru yaptığım yerlerden bana dönenler olursa verecekleri maaşlara, bulabilirsem de orada çalışan işçilerin söylediklerine göre kararlar veriyordum.

Büyük bir firmanın sınavlarından geçip orta halli bir maaşla işe başlamam teklif edildiğinde kurumsal olarak bilinen bir yerde işe başlamak beni heyecanlandırmıştı.

Heyecanla çalışmaya başladığım işyerinde zaman içinde iş yoğunluğum artmıştı, bu yoğunlukla birlikte bir yandan personelin gittikçe azalıyor olması iş yükümüzü de iyice artırmıştı. Derken bir gün bir e-posta aldık. Çeşitli çalışma başlıklarında hedefler belirleyeceğimiz söyleniyordu. Müdürümüz bizi topladı, ona anlatıldığı kadarıyla hedef belirleme süreçlerini ve takibini anlattı. Sözün özü "Performans" iletisi, kar derdi olmayan bir kurumda bile kendine çok çabuk yer edinebiliyordu.

İlk sene bir hafta içinde performans değerlerini bize bildirilen şekilde web ortamında girdik. Üçer aylık periyotlarda aldığımız sonuçlardan sene sonunda hedefe ne kadar yaklaşacağımızı hesaplıyorduk. Oyun gibi gelen bu işlemler neticelendi ve konumları eşit olan herkese eşit performans ücreti yatırıldı. Maaşımızı aldığımız yetmediği gibi üstüne bir de bir buçuk maaş özel ödül almıştık. Performans süreci kimseyi üzmeden bitmişti. Bitmişti ama yeni senenin hedef değerleri belirlenir belirlenmez yeniden mailleşmeler ve toplantılar başladı ve yeni bir performans sürecine girdik.

Benzer adımları takip ettik ve sene sonunda performans kapsamındaki herkesin puanı birbirine eşit çıktı ve hepsi de üstün başarılı kabul edildi. Puanlamayı belirlerken eşit konumdakilere verilen farklı iş yükleri hesaba katılmıyor, işin ne kadarını yaptığı değerlendiriliyordu. Önceki sene de böyle olmuştu ama nasıl olsa aynı prim yatacak diye orali olmamıştım. Son seferinde performans ücretleri yattığında aynı puanda olan bazı kişilerin daha fazla ücret aldığını öğrendim. İnsan kaynaklarına gidip durumu sorduğumda bir yanlışlık olmadığı söylendi. Bu miktarları kim belirliyor diye sorduğumda müdürleriniz diye cevap verildi. Müdürümle dünya görüşüm pek uyuşmadığı için özel bir samimiyetim yoktu. Olmasını da pek dert edinmiyordum doğrusu ama yine üstün başarılı olarak nitelendirilen bir puan almışken ayrımcılık görmek -aradaki ücret farkı düşük olsa da- çok zoruma gitmişti.

Sonra tekrar düşündüm. Aynı miktarda yatsaydı ne değişecekti diye. Bizi resmen soluksuz bırakan çalışma yükünü performans oyunu adı altında rahatça dayatıyorlardı. Biz de kredi borçlarımızın, eksideki banka hesaplarımızın biraz olsun düzelmesine yardımcı olan primlere ses etmiyorduk. Biz kazandırıyorlardı zaten o paraları. Şirkette kimlerin düşük ücret aldığını ve bu ücreti kaç puanla aldıklarını araştırdım ve arada orantısız bir durum olduğunu gördüm. **Düşük ücret alanlar: Görece demokrat olanlar, işini sorgulayanlar ya da badem bıyıklı olmayanlar...**

Performans komedisi bize; *"ben seni bu kadar seviyorum ve sadece işini değil siyasi düşünceni de önemsiyorum"* diyordu. Mobbingin bir çeşidini yaşamıştım ve belki de her sene bunu yaşamaya devam edeceğim. Performans süreçleri görüntüsünün arkasında bana istifa et ve git deniyor. Ben kovulana kadar kalıp bu cendereyi daha fazla teşhir edeceğim, ilk sene pek ses etmemenin suçluluğunu içimde daha fazla hissederek...

## Bilişimde Dijital Pranga Dönemi

Bilişim çalışanları gerek Biçda'ya e-mail atarak, gerekse Biçda web sayfası iletişim kısmına yazarak işyerlerindeki sıkıntılardan bahsediyorlar. Böyle bir sıkıntısını paylaşan bir arkadaşımızla yaptığımız röportaja bültenimizde yer vermek istedik. Arkadaşımızın isteği üzerine şirketin adını açıklamıyoruz.

**Biçda:** Neden Biçda'ya işyerindeki sorunlarını yazma ihtiyacı hissettin?

**Şikayetçi İşçi:** Biçda'ya okuduğum bir işyeri deneyimi yazısından sonra dahil oldum. Bilişim çalışanlarının da içinde bulunduğu işçi sınıfının tecrübe ve deneyimlerini, sınıfın henüz bu tür tecrübe ve deneyimlerle karşılaşmamış olan kesimlerine aktarımının, sınıfı tecrit edilmiş halinden kurtaracağını düşünüyorum. Ayrıca Biçda gibi hiyerarşisi olmayan bir yapı içerisinde bilişim çalışanlarının daha kolay organize olabileceğini, güncel sorunlara daha hızlı tepki verebileceğini düşünüyorum.

**Biçda:** İş yerinde seni rahatsız eden durumlar nelerdir?

**Ş.İ.:** İşyerinde, çalışanlar üzerindeki baskı inanılmaz. Çalışanlar dakika dakika, hatta saniye saniye izleniyor. İlk olarak personel takip sisteminden bahsetmek istiyorum. Şirketin ofis kısmının kapısına parmak izi tanıma cihazları yerleştirilmiş. Biz buna "parmak" diyoruz. "Parmak" sizin işyerindeyken nerede bulunduğunuzu sürekli takip ediyor. Tuvalete, mutfağa ve sigaraya gidişinizin, buralarda ne kadar süre kaldığının kayıtları tutuluyor.

**Biçda:** Mesai saatleriniz nedir?

**Ş.İ.:** Gün içerisinde 8 saat ofiste durmanız gerekiyor, eksik sürelerin mesai ile tamamlanması gerekiyor. Parmağa göre tuvalete, mutfağa ve sigaraya gittiğin saatleri akşam mesaiye kalarak telafi etmen gerekiyor. O gün için 8 saati tamamlamazsan maaşından düşülüyor. Zaten bunların hesabını bile yapamıyorum, iş yoğunluğu yüzünden; belirlenen "deadline" a projeyi yetiştirme baskısı nedeniyle sürekli fazla mesai yapıyorum.

**Biçda:** Deadline'lar (proje bitim zamanları) nasıl belirleniyor?

**Ş.İ.:** İş yerinde iş takip sistemi programları kullanıyoruz. Takip, uygulama geliştirirken de devam ediyor. Kullanılan iş takip sisteminin adı JIRA. Yapacağımız işler madde madde "tasklar" şeklinde ve bu taskların süreleri proje yöneticisi tarafından bize danışılarak belirleniyor. Proje yöneticisi "Uygulama geliştirici! Sana şu işi gönderiyorum bir analiz et" diyor, biz analiz ediyoruz. Mesela; "1,5 saatte bu task biter" diyoruz. Herkes analiz sonucunda işlere göre sürelerini bildiriyor, yönetici buradan projenin ne zaman biteceğini hesaplayıp bizlere bildiriyor. Aynı zamanda müşteriye de bildirildiği söyleniyor, onlara kaç saat olarak bildirildiğinden bizim haberimiz yok tabii. Böylece projenin deadline'ı çıkıyor.

**Biçda:** Analiz süreleriniz doğru çıkıyor mu?

**Ş.İ.:** Adım adım analiz istiyorlar, ben bu şekilde analiz edilerek tam zamanı kestirilen bir iş görmedim. Genellikle zaman ya uzar ya da erken biter. Ubuntuda bir eklenti var "time tracker" adında. Bu eklenti zaman sayıyor. Uygulama geliştiricisinin tasklara başlamadan önce bu eklentiyi açıp, taskın ismini girerek kronometreyi çalıştırması gerekiyor. Eklentide girdiğim taskın kronometresi başladıktan sonra ben bu işi yapmaya başlıyorum. Diyelim ki 1,5 saat verdiğim iş daha erken mesela 40 dakikada bitti, bunun sebebi soruluyor. "Kalan saatlerde ne yaptın?" diye soruluyor.

**Biçda:** 1,5 saatte bitmediği zaman ne oluyor?

**Ş.İ.:** O zaman gelsin mesailer, akşamdan sabahlara kadar durun, hafta sonunu işte geçirin, yeterli belirlenen deadlineda iş bitirilsin. Geliştirici ve proje yöneticisinin arasındaki diyalog da işin yapılmasını etkiliyor. Anlayışlı bir proje yöneticinin varsa; "bu işte takılıyorum bunu arkaya alalım, önce şunları yapayım" diye teklif götürebiliyorsun. Aslında

www.bilismcalisanlari.net

proje yöneticileri de bizim gibi işçiler, şirkette herhangi bir payları, herhangi bir çıkarları yok.

**Biçda:** İşe başladığında şirketin çalışma şartlarını biliyor muydun?

**Ş.İ.:** Ben bu işe başvurduğumda nasıl bir işyeri olduğuna dair yeterli bir açıklama alamadan işe başladım. İşe başladığım ilk hafta "hiç birşey yapılmayacak eğitim verilecek" denildi. Eğitim de teknik bir eğitim değil, "iş süreçleri eğitimi" adı altında bir eğitim. Aslında "bundan sonra ne ile karşılaşacağınızı bilin" eğitimi de diyebiliriz.

Çalıştığım işyerinde iş süreci üç aşamalı bir yapıda. Başka bir şirkete iş yapıyorsunuz. Bu şirketin uygulamasında müşteri gece 3'te bir hata (bug) buldu, bunu size bildirdiği zamanın bir önemi yok. Müşteri, ilk olarak müşteri ilişkileri yöneticisini arıyor. Müşteri ilişkileri yöneticisi 1 saat içinde bu sorunu çözemezse ürün geliştirme yöneticisini arıyor, aynı şekilde o da 1 saat içinde sorunu çözemezse uygulama geliştiricisini arıyor. Uygulama geliştirici artık o sorunu saat kaç olursa olsun, ona bildirildiği saatten itibaren çözmek durumunda. Evde çözemiyor saaat kaç olursa olsun işe gelmek zorunda.



**Biçda:** Çalışanların bu çalışma şartlarına bakışları nasıl? Tepkiler oluyor mu?

**Ş.İ.:** Ben, kendime tamamen yabancılaştım. Time tracker'a baktığım her an "ben napıyorum? nasıl bir yerdeyim?" diye soruyorum kendime. İnsanların moralleri bozuk, sağlıkları da tehlikede, gözaltları çökmüş, uykusuz bir şekilde çalışıyorlar.

Çalışanlar iş yoğunluğundan kafalarını kaldıramadıkları için bu sorunları tartışacak zamanları yok. Yeni mezun ya da fazla tecrübeli olmayan çalışanların bu uygulamayı tartışacak eğilimleri de olmuyor. Şirkette çalışan sirkülasyonu çok fazla, gelen giden çok kişi oluyor. Yeni mezun bilişimcileri almak isteği içindeler. Her çarşamba günü iş görüşmeleri yapılıyor. İş görüşmesinde iş süreçleri anlatılmıyor. İşe başlayan kişi nasıl bir ortamla karşılaşacağını bilmiyor.

**Biçda:** Neden yeni mezun tercih ediyorlar?

**Ş.İ.:** Bence "yeni mezun" demek kolaylıkla yönlendirilebilecek çalışan demek, kariyer yalanları ile kandırılacak demek. Çalışanlar tecrübesiz olduklarında, patronun reflekslerine karşı savunmasız oluyorlar. Paylaşılan, tartışılan iş deneyimlerinin; çalışanları, tecrit edildikleri köşelerinden çıkaracağını ve çalışanların yalnız olmadıklarını hissederek sorunlarına karşı diğer işçilerle dayanışacaklarını düşünüyorum.

**Biçda:** Deneyimlerinizi paylaşarak bilişim çalışanlarına verdiğiniz destek için teşekkür ediyoruz.

## Kıdem tazminatını tümünden kaldıracaklar!

Kıdem tazminatı yasalara göre işçinin işten çıkarılmasıyla işveren tarafından işçiye ödenen paradır. Tabii işçinin en az 1 yıl çalışması gereklidir. 1 yılını doldurduktan sonra işçi emeklilik, ölüm ve malullük durumunda da kıdem tazminatına hak kazanır. Ayrıca kadın işçilerin doğum nedeniyle, erkek işçilerin askerlik nedeniyle işten ayrılması, işverenin iş sözleşmesine aykırı hallerde bulunarak işçinin işten ayrılmasına sebep olması (işverenin işçiye hakaret etmişse, ücretler ödenmemişse, fazla mesai ücretinin ödenmemesi vb.) sonucunda işçi kıdem tazminatı alır. Bu biz işçilere biraz da olsa bir avantaj sağlıyor. Kıdem tazminatının işverenin işçiyi rahatça işten atmasını, istediği gibi çalıştırmasını engelleyici bir rolü bulunuyor. Her ne kadar kapitalistler kendi yasalarına uymayı reddediyorlarsa da!

Kıdem tazminatı işçiye lütf gibi verilen para değildir. Yıpranmamız, emek-değer üretmemiz sonucunda aldığımız diğer ücretler gibidir. **Kıdem tazminatı aldığımız ücretin bir parçasıdır ve ücretimize göre belirlenir.** Dolayısıyla ücretlerimizin düşük olduğu koşula alacağımız kıdem tazminatı da düşük olur. Gerçekten de kıdem tazminatını konuşurken ücretleri hiç konuşmuyoruz ve meselenin özü buradadır. Bunun yanında sorulacak diğer bir soru da kıdem tazminatını ne kadarımızın aldığımızdır?

TÜİK'in verilerine göre işçilerin yüzde 43.5'i kayıtdışı çalışıyor. Çoğu arkadaşımız kayıtdışı çalıştığı için zaten kıdem tazminatı alamıyor. 1 yıldan az, kısa dönemli, esnek, part-time, mevsimlik, geçici, güvencesiz çalışan milyonlarca işçi arkadaşımız da 1 yılı doldurmadığı için kıdem tazminatı alamıyor. Geriye ne kadarımız kaldı ki! Bu yasa işlevli kılınmak isteniyorsa kıdem tazminatı işçinin 1 yılı doldurmasına göre değil, ne kadar gün çalışmışsa ona göre hesaplanmalı ve asıl olarak da ücretler yükseltilmelidir.

**Yapılacak düzenlemenin en önemli gaspı, kıdem tazminatının fona devredilerek, miktarının üçte iki azaltılacak olmasıdır.** Geriye elimizde eskiden aldığımız tazminatın üçte birlik kısmı kalıyor. Bunun yanı sıra şu anki kıdem tazminatı işçinin çıplak ücretine bir çok sosyal ödemeler, yemekler vs. de eklenerek hesaplanıyor. Oysa yeni tasarıya göre bu kapsamda bir hesaplama yapılmayacak. Sadece işçinin çıplak ücreti baz alınacak. Daha bitmedi, yeni tasarıda kıdem tazminatını ancak emeklilik ve ölüm sebebiyle işten ayrıldığımızda alabileceğiz. Bunun dışındaki sebeplerden dolayı işten ayrıldığımızda kıdem tazminatı alamayacağız. Bunun anlamı esnek ve güvencesiz çalıştırmanın daha da yaygınlaşacağı ve patronların istedikleri gibi at oynatabilecekleridir.

**Kıdem tazminatımızı gasp ettirtmeyeceğiz derken, ücretlerimizi yükseltilmesi için de mücadele vermeliyiz. Bu ikisinin birbirine bağlı olduğunu görmek gerçekten önemli.**

haberler... haberler... haberler... haberler... haberler... haberler... haberler... haberler... haberler... haberler... haberler...

## Ankara'da iPhone Faciası

Tüm malvarlığını satıp Apple mağazalarında bulunan tüm ürünleri olarak, yılın tüketici ödülünü kazanan Ankaralı Osman, karısı ve çocukları tarafından da terkedilince zor günler geçiriyor.

Geçtiğimiz yıl, Ankara'nın Hallaçlı köyünde yaşayan Ankaralı Osman lakabıyla bilinen Osman Tosunoğlu, yıllardır kullanmış olduğu Nokia 3310 marka telefonunu boşayıp, iPhone 4S almak için elma bahçesini sattı. iPhone 4S ile mutlu bir birliklik sağlayan Ankaralı Osman iPhone'nundan internete bağlanamayınca, telekom ile görüşerek köyüne internet bağlanması için dilekçe vermişti. İnternet isteğine olumsuz cevap verilen Ankaralı Osman, köy ahalisini örgütleyerek meclis önünde oturma eylemi gerçekleştirdi. Bakanlıktan da olumlu yanıt alamayınca Kızılay Meydanı'ndaki Emek İş Hanı'nın 24. katına çıkarak intihar etmeye kalkıştı. Köyüne internet bağlanmazsa canına kıyacağını söyleyip Ulaştırma Bakanı Binali Yıldırım'ı sorumlu olmaya davet etti. Yetkililerin bütün çabalarına rağmen ikna edemediği Ankaralı Osman, Bakan Yıldırım'ın olay mahalline bizzat gelerek köye internet ulaştırılması sözünü vermesi üzerine intihardan caymıştı.



Geçtiğimiz aylarda köye internet bağlantısı gelmesiyle, Apple ürünlerini yakından takip eden Ankaralı Osman, 75 dönüm patates tarlasını, 70 kök elma ağacı bulunan tarlasını, 3 ineğini ve 15 tavuğunu satarak

Apple mağazasındaki tüm ürünleri alma çılgınlığını yaşadı. Ve bu hareketiyle uluslararası alışveriş sitesi amazon.com'dan yılın tüketici ödülünü aldı. Fakat bütün malvarlığını satıp beş parasız kalan Ankaralı Osman, karısı ve çocukları da terk edince, yapayalnız kalarak Ankara sokaklarında Apple ürünleriyle zor günler geçiriyor.

## Taklacı İnsan Kaynakları

İş görüşmesi mülakatlarında cinayete sebep veren İnsan Kaynakları mülakat sorularına bir yenisini daha ekledi. Bu sabah bir iş görüşmesine giden yeni mezun Celal Doğan adlı bir kişiden mülakat esnasında takla ve göbek atması istendi. Günlerdir Türk medyasında fırtına gibi esen İşçileri Bakanı İdris Naim Şahin'in bilgeliği kurumsal firmalara ilham kaynağı olup, firmaların yeni strateji geliştirmelerine sebep oldu.

Bu sabah olay mahallinde, sorulabilecek tüm mülakat sorularına sıkıca hazırlanmış bir şekilde TEDAŞ firmasında görüşmeye giden Celal Doğan, tüm mülakat sorularını başarıyla cevapladı. Fakat mülakat sonlarına gelince insan kaynaklarından yöneltilen "Şirketimizde ne kadar çalışmak istiyorsunuz?" sorusuna "Çok çalışmak istiyorum!" cevabını veren Celal Doğan'a "Madem ki bizimle bu kadar çok çalışmak istiyorsunuz o zaman bir takla ve göbek atında görelim." söylemi karşısında histerilere kapılan Celal Doğan; kırıvatını gevşetip, gömleğinin iliklerini üstten hafifçe açtı. Ceketini beline atıp, baba yadigarı Türk sanat müziğinin ekollerinden Adnan Şenses misali döktürerek işe alınmaya hak kazandı. 153. denemesinde olumlu sonuçlanan iş görüşmesini anında kariyer.net'te tüm Türkiye ile paylaştı.

İnsan kaynaklarındaki bu yeni strateji değişikliğinin haberini alan sertifika kurumları arasında kıyasıya rekabet başladı. Bilge Adam ve BT-Akademi kurumlarının, eğitmen olarak peşine düştükleri Adnan Şenses ve dansöz Asena'yı kurumlarına dahil etme savaşı epey kızıştı. Gelişmeleri aktarmaya devam edeceğiz.

Ayrıca geçtiğimiz aylarda, bir buçuk yıl önce Motorola firmasında iş görüşmesine gidip insan kaynakları tarafından hala bir dönüş olmadığı için, defalarca intihara teşebbüs eden, hastaneye kaldırılan ve psikolojik tedavi gören Mahmut Işık'ın, doktorlar tarafından yapılan basın açıklamasında, sağlık durumunun iyiye gittiği ifade edildi.

## Bilişim ve İletişim Çalışanları Dayanışma Ağı

- <http://bilisimcalisanlari.net/>
- [bicda@googlegroups.com](mailto:bicda@googlegroups.com)
- <http://twitter.com/bilisimcalisan>
- <http://friendfeed.com/bilisimcalisanlari>
- <http://www.facebook.com/bicda>