

Bu kılavuz **Necdet Bulut** ve **Mustafa Akgül**'ün anısına adanmıştır.

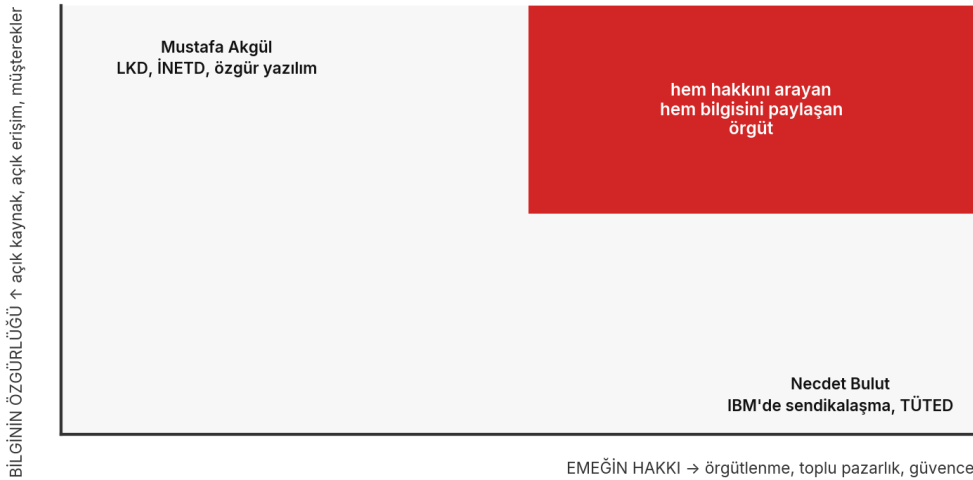
Necdet Bulut — *Sivas, 14 Haziran 1938 – 8 Aralık 1978* Türkiye'nin ilk bilgisayar doktoralı bilim insanlarından. IBM'de sistem mühendisi olarak çalışırken bilişim emekçilerinin sendikalaşmasının öncülerinden oldu; Tüm Teknik Elemanlar Derneği'nin ve Tüm Öğretim Elemanları Derneği'nin kurucuları arasındaydı. Bilimsel alanı, yazılımın ölçülebilir özellikleriydi. 26 Kasım 1978'de Trabzon'da uğradığı silahlı saldırının ardından yaşamını yitirdi.

Mustafa Akgül — *(doğum künyesi birincil kaynaktan doğrulanacaktır) – 13 Aralık 2017* Türkiye'nin internete açılmasının mimarlarından. Linux Kullanıcıları Derneği'ni ve İnternet Teknolojileri Derneği'ni kurdu; interneti kamusal bir olanak, yazılımı özgür bir müşterek olarak kurmak için ömrünü verdi. Özgür Yazılım ve Linux Günleri'ni on binlerce insanla buluşturdu.

Biri bilgiyi üretenin hakkını örgütledi, öteki üretilen bilginin herkeste kalmasını. Bu kılavuz, ikisinin ayrılmaz olduğunu söylüyor: **emeğin hakkı savunulmadan bilgi özgürleşmez, bilgi çitlendiğinde emek denetlenir.**

İki eksen: emeğin hakkı ve bilginin özgürlüğü

Necdet Bulut ve Mustafa Akgül'ün kesiştiği yer bu kılavuzun konusudur



Emeğin hakkı savunulmadan bilgi özgürleşmez; bilgi çitlendiğinde emek denetlenir.

Diyagram D21. İki eksen — yatay eksen "emeğin hakkı" (örgütlenme, toplu pazarlık, güvence), dikey eksen "bilginin özgürlüğü" (açık kaynak, açık erişim, müşterekler). Sol uçta Necdet Bulut, üst uçta Mustafa Akgül; ikisinin kesiştiği alan bu kılavuzun konusu olarak işaretli.

İkisi de ODTÜ'den geçti; ayrı kuşaklardı, aynı gelenektir.

Bilgi Müşterekleri

Bilişim Emekçisinin El Kılavuzu — Eli Klavyeye Değen Herkes İçin: Emek, Haklar, Örgütlenme · Sürüm 1.0.3 · Eylül 2026

Lisans: CC BY-SA 4.0. Kaynak göstererek ve aynı lisansla paylaşmak koşuluyla çoğaltabilir, dağıtabilir, uyarlayabilirsiniz.

Bağımsızlık beyanı. Bu kılavuzu Bilgi Müşterekleri hazırlar. Türkiye'de kurulmuş bilişim sendikasıyla üyelik dışında organik bir bağımız yoktur; hiçbir sendika, oda ya da siyasi yapı adına konuşmuyoruz.

Canlı belge. "Doğrulanmalı" işaretli her bilgi bir sonraki sürümde birincil kaynakla kapatılacaktır. Tanıklık, eleştiri ve proje önerisi bekliyoruz: <https://bilgimusterekleri.org>

Yazı tipleri: Poppins (başlık), Inter (metin), JetBrains Mono (kod) — açık lisanslı. Grafikler ve diyagramlar açık kaynak betiklerle üretilmiştir.

İçindekiler

GİRİŞ — "Kiminle Pazarlık Edeceğimi Bilmiyorum"	6
Ne yapmayacağız	8
Bu kılavuz ne yapıyor	9
İki ölçüt	10
Bir söz ve bir isim	11
KISIM I — BİLİŞİM EMEKÇİSİ KİMDİR?	12
Bölüm 1 — Kapsam: Kod Yazandan Ürün Müdürüne, Ağdan İçeriğe	13
Bölüm 2 — Üretim Süreçleri: Zincirin Anatomisi	18
Bölüm 3 — Sınıf Haritası: Prekarya Olarak Ortaklaşmanın Gerçekliği	24
KISIM II — BİLİŞİM EMEĞİNİN EKONOMİ POLİTİĞİ	27
Bölüm 4 — Emek, Değer, Mülkiyet: Bilişimde Artı-Değer Nasıl Üretilir?	28
Bölüm 5 — Bilginin Çitlenmesi: Patent, Telif, Kapalı Kod, Özel Veri	33
Bölüm 6 — Zihinsel Taylorizm: Parçalama, Ölçme, İkame	38
Bölüm 7 — Dijital Panoptikon ve Algoritmik Yönetim	44
KISIM III — SORUNLAR: TÜRKİYE VE DÜNYA	50
Bölüm 8 — Türkiye'de Bilişim Emekçisinin On Sorunu	52
Bölüm 9 — Dünyada Bilişim Emeği: Aynı Dalga, Farklı Kıyılar	61
Bölüm 10 — Sorunun Çekirdeği: Bölünme	66
KISIM IV — 10 NO'LU İŞKOLU TUZAĞI, BİLİŞİM İŞKOLU VE YETKİSİZ KAZANMAK	70
Bölüm 11 — Yasa Ne Diyor: 6356'nın Bilişim İçin Anlamı	71
Bölüm 12 — Bilişim İşkolu Tasarımı	76
Bölüm 13 — Yetkisiz Kazanmak: Taban Sendikalarının Pratiği ve Bilişime Çevrilmesi	81
Bölüm 14 — Oda ve Sendika: İkili Güç Pratikte Nasıl Çalışır?	89
KISIM V — YENİ ÖRGÜTLENME MODELİ: FABRİKA SENDİKASINDAN AÇIK SENDİKAYA	93
Bölüm 15 — Klasik Sendikacılığın Eleştirisi: Eski Kalıp Neden Bilişimde Çalışmaz?	95
Bölüm 16 — Dünya Tüzüklerinden İyi Fikirler: Kapsayıcı Bir Derleme	99
Bölüm 17 — Demokratik ve Kapsayıcı Örgütlenme Modeli: Türkiye İçin Tasarım	105
Bölüm 18 — Araçların ve Yapının Modernleşmesi	110
Bölüm 19 — Birlikte Üretmek: Etkileşimli Örgütlenme ve Kamusal Fayda Projeleri	114
KISIM VI — MÜCADELE DOSYASI: TÜRKİYE VE DÜNYADAN VAKALAR	122
Bölüm 20 — Türkiye: Necdet Bulut'tan Bugüne Kesintili Bir Tarih	124
Bölüm 21 — Dünya: Yedi Örüntü	131
KISIM VII — BİLİŞİM EMEĞİNİN GELECEĞİ VE KARŞI-GÖREVLER	140
Bölüm 22 — Yedi Tehlike	142
Bölüm 23 — Odada ve Sendikada Yapılabilecekler	147
KISIM VIII — BİR BİLİŞİM SENDİKASI İÇİN GÖREVLER	152
Bölüm 24 — İlk Yılın Ölçütleri	154
Bölüm 25 — Örgütlenme Programı: 0-6 / 6-18 / 18-36 Ay	157
Bölüm 26 — Kampanya Başlıkları ve Talep Paketi	160

SONUÇ — Sınır Değil Zincir; Kalıp Değil Müşterek

163

Canlı belge notu

166

EKLER

167

EK A — Emekçinin Araç Seti

168

EK B — Protokol ve Toplu Sözleşme Madde Taslakları

172

EK C — Bilişim İşkolu: Yönetmelik Değişikliği Taslağı ve Gerekçesi

178

EK D — Uluslararası Tüzüklerden Derleme

182

EK E — Model Tüzük İlkeleri

186

EK F — Hukuk Kalkanı Şablonları

192

EK G — Kronoloji 1938-2026

195

EK H — Kavram Sözlüğü

198

EK I — Sık Karşılaşılan İtirazlar ve Kısa Yanıtlar

202

EK J — Kaynakça

205

GİRİŞ

"Kiminle Pazarlık Edeceğimi Bilmiyorum"

Sevgili Genç Yoldaşlar,

Beş insanı aynı anda düşünün.

Maslak'ta bir ürün müdürü, çeyrek dönem hedeflerinin yüzde kaçını tamamladığını gösteren panoya bakıyor. Hedefleri o koymadı, ağırlıkları o belirlemedi, ama yeşile dönmeyen her satır önce onun karnesine yazılıyor. Ekibine "bu sprintte fazla iş var" demek istiyor; söylediğinde teslim tarihinin değişmediğini, yalnızca gecelerin uzadığını biliyor.

İzmir'de bir ağ yöneticisi, gecenin ikisinde telefonunun titremesiyle uyanıyor. Nöbet çizelgesinde adı var; nöbet ücreti sözleşmesinde yok. Sistem çalıştığı sürece kimse onun varlığını fark etmiyor, sistem durduğu anda herkes onu arıyor. Yılda kaç gece uyandığını kimse saymıyor — kendisi de saymıyordu, ta ki bir arkadaşı "sen bunu kaydetsene" diyene kadar.

Ankara'da bir çağrı merkezi çalışanının ekranında üç sayı duruyor: ortalama görüşme süresi, metne uyum yüzdesi, çözüm oranı. Karşısındaki insan ağlıyor; kendisinin de canı sıkkın. İkisi de bu konuşmanın puanlandığını biliyor. Ses tonunun yumuşaklığı, bir başkasının tablosunda bir hücre.

Evinden çalışan bir tasarımcıya, üç yıldır iş yaptığı ajanstan mesaj geliyor: bu iş için bütçe düştü, çünkü "artık görselleri makine üretiyor, sen sadece düzeltiyorsun." Düzeltmenin üretmekten uzun sürdüğünü söylemek istiyor. Söylerse işi kaybedeceğini biliyor.

Kadıköy'de bir veri etiketleyici, o hafta kaç saat çalıştığını değil, kaç etiket onaylandığını hesaplıyor. Onaylanmayan etiketlerin parası ödenmiyor. Kimin onayladığını, hangi ölçüte göre onayladığını bilmiyor. İtiraz düğmesi yok.

Beşi de birbirini tanımıyor. Beşi de kendini "sektörünün" içinde, ama "sınıfın" dışında sanıyor. Ve beşi de, oturup düşündüğünde aynı cümleyi kuruyor:

"Kiminle pazarlık edeceğimi bilmiyorum."

Bu kılavuz o cümleyle başlıyor, çünkü bu cümle bir teknoloji sorunu değil, bir **güç** sorunudur. Ürün müdürünün panosunu da, ağ yöneticisinin nöbetini de, çağrı merkezindeki puanı da, tasarımcının düşen ücretini de, etiketleyicinin görünmeyen onay ölçütünü de kuran şey, yazılımın kendisi değil; o yazılımın **kimin mülkiyetinde ve kimin denetiminde** olduğudur.

Ne yapmayacağız

Teknofobi yapmayacağız. Makineyi kırmak, iki yüzyıl önce denendi ve kaybedildi. Aletle kavga eden, aletin sahibiyle kavga etmekten kurtulmuş olmaz. Yapay zekâ, otomasyon, algoritmik yönetim — bunların hiçbirisi kendi başına düşman değildir. Düşman olan, bunların üzerindeki mülkiyet ilişkisidir.

Vaaz da vermeyeceğiz. "Teknoloji hepimizi özgürleştirecek" cümlesi, otuz yıldır her yeni dalgayla birlikte tekrarlanıyor ve her seferinde aynı şey oluyor: verimlilik artıyor, ücret artmıyor; iş kolaylaşıyor, tempo yükseliyor; araç güçleniyor, işçi zayıflıyor. Bu bir kader değil, bir bölüşüm sonucudur — ve bölüşüm, pazarlık gücüne göre değişir.

Bu ikisinin ortak hatası aynıdır: teknolojiyi toplumsal ilişkilerden koparıp kendi başına bir özne saymak. Biz teknolojiyi bir özne değil, **bir tasarım tercihi ve bir mülkiyet ilişkisi** olarak ele alacağız.

Bu kılavuz ne yapıyor

Sekiz kısımda ilerliyor.

Kısım I en temel soruyu yanıtlıyor: *bilişim emekçisi kimdir?* Cevabımız, alışıldık cevaptan çok daha geniş. Kod yazan kadar ağı kuran, projeyi yöneten, ürünü tanımlayan, arayüzü tasarlayan, içeriği üreten, veriyi etiketleyen, çağrıyı yanıtlayan ve sistemi ayakta tutan herkes bu tanımın içinde. Bunun neden böyle olması gerektiğini üç ayrı gerekçeyle — üretim, sömürü ve örgütlenme gerekçesiyle — kuruyoruz.

Kısım II kılavuzun teorik zemini. Emek gücünün ne olduğunu, bilişimde üretim aracının neye karşılık geldiğini, bilginin nasıl çitlendiğini, ölçme rejiminin nasıl kurulduğunu ve gözetimin neden bir mahremiyet meselesi olmadan önce bir sömürü meselesi olduğunu anlatıyoruz. Her kavramı ilk geçtiği yerde tanımlıyoruz: bu kılavuzu okumak için başka bir kitap okumuş olmanız gerekmiyor.

Kısım III teşhis: Türkiye'de bilişim emekçisini kuşatan on sorun, dünyada aynı dalganın farklı kıyılara nasıl vurduğu ve bütün bunların altındaki tek çekirdek — bölünme.

Kısım IV kılavuzun ilk ağırlık merkezi. Türkiye'de bilişim emekçisinin yasal örgütlenme yolunun neden aritmetik olarak kapalı olduğunu gösteriyor, bilişim için **ayrı bir işkolu** tasarlıyor ve yasal yetkiyi beklemeden kazanmanın yollarını — son beş yılda Türkiye'de fiilen işleyen tek yolu — bilişime çeviriyor.

Kısım V ikinci ağırlık merkezi ve kılavuzun en özgün kısmı. Klasik sendika biçiminin neden bilişimde tıkanıldığını, dünyadaki yirmiyi aşkın bilişim sendikasının tüzüğünden hangi fikirlerin alınabileceğini, demokratik ve kapsayıcı bir örgütün nasıl tasarlanacağını, araçların nasıl modernleşeceğini ve sendikanın neden yalnızca hak savunan değil aynı zamanda **üreten** bir örgüt olması gerektiğini anlatıyor.

Kısım VI mücadele dosyası: Türkiye'nin kendi tarihi ve dünyanın son yirmi yılı, vaka vaka, dersleriyle.

Kısım VII geleceğe bakıyor: yedi tehlike ve her birine karşı odada ve sendikada bugünden yapılabilecekler.

Kısım VIII görev listesi: bir bilişim sendikasının ilk üç yılında neyi hangi sırayla kurabileceği.

Ekler bölümü, metni okuduktan sonra elinizde kalacak şeyler: soru kartları, sözleşme madde taslakları, dilekçe şablonları, tüzük ilkeleri, sözlük ve itirazlara yanıtlar.

İki ölçüt

Kılavuz boyunca iki ölçüte döneceğiz. Bunları baştan söylüyoruz, çünkü metnin bütün önerileri bu ikisinin sınavından geçirilmiştir:

Demokrat olmayan sendika üyesiz kalır. Kapsayıcı olmayan sendika barajın altında kalır.

Bunlar birbirinden bağımsız iki iyi niyet temennisi değil, aynı maddi zorunluluğun iki yüzü. Kararı yukarıda alan bir örgüt, kaçınılmaz olarak en güçlü kesimin gündemini taşır; geri kalan herkes önce susar, sonra gider — ve üyelik erir. Kapsamı dar tutan bir örgüt ise Türkiye'nin işkolu barajını matematiksel olarak aşamaz; çünkü bu sektörde sayı, ancak bütün bölünme çizgileri aşıldığında toplanır. Kapalı karar dar üyelik üretir; dar üyelik kapalı kararı kolaylaştırır. Zinciri kırmanın yolu ikisine birden saldırmaktır.

Bir söz ve bir isim

Bu metni yazarken, Türkiye'de yeni kurulmuş bir bilişim sendikasının kendi sözlerini önümüzde tuttuk. Biri şuydu:

"Bilişim emekçileri olarak bizi sürekli gözetleyen ve çalıştığımızı kanıtlamaya zorlayan bu düzeni kabul etmiyoruz." (1 Eylül 2026)

Öteki şu:

"Mobbinge, taşeronlaştırmaya, güvencesizliğe ve düşük ücretlere karşı bilişim emekçilerini birlikte üretmeye, birlikte söz söylemeye ve örgütlenmeye çağırıyoruz." (30 Ağustos 2026)

İkinci cümledeki "birlikte üretmek" ifadesi, bu kılavuzun en somut önerilerinden birinin — kamusal fayda proje havuzunun — çıkış noktası oldu. Sendika yalnızca hak savunan değil, üreten bir örgüt olduğunda büyür; ürettiği şey toplumun işine yaradığında ise yalnızca büyümeyi, meşrulaşır.

Ve bir isim: **Necdet Bulut**. Türkiye'nin ilk bilgisayar doktoru bilim insanlarından biri, 1960'larda IBM'de sistem mühendisiyken aynı zamanda bilişimde sendikalaşmanın öncülerindendi. Bu şu demek: **bu ülkede bilişim emeğinin örgütlenme fikri, sektörün kendisiyle aynı yaşıttır**. "Bizim sektörde sendika olmaz" cümlesinin tarihsel cevabı, sektörü kuran kuşağın bizzat kendisidir.

Onun yanına ikinci bir isim koyuyoruz: **Mustafa Akgül**. Bu ülkede interneti kamusal bir olanak, yazılımı özgür bir müşterek olarak kurmak için çalıştı. Bulut emeğin hakkını örgütledi, Akgül bilginin herkeste kalmasını. Bu kılavuzun tezi, ikisinin ayrılmaz olduğudur.

Başlıyoruz.

KISIM I

BİLİŞİM EMEKÇİSİ KİMDİR?

Bir örgütün ilk kararı, kimi kapsadığıdır. Bu karar teknik görünür ama politiktir: kapsam tanımı, kimin sesinin duyulacağını, kimin talebinin masaya taşınacağını ve — Türkiye'nin yasal koşullarında — barajın aşılp aşılamayacağını belirler. Bu kısım, o kararı olabildiğince geniş vermenin gerekçelerini kuruyor.

BÖLÜM 1

Kapsam: Kod Yazandan Ürün Müdürüne, Ağdan İçeriğe

Tez. "Bilişim işçisi" ne bir diploma, ne bir unvan, ne de bir işkolu numarasıdır; **dijital üretim zincirinde emek gücünü satan herkestir.** Kod yazmak bu zincirin yalnızca bir halkasıdır — en görünür halkası, ama en kalabalık halkası değil.

1.1 Yaygın tanımın sorunu

Türkiye'de "bilişimci" denince akla yazılım geliştirici gelir. Sektör raporları yazılımcı sayar, ücret anketleri yazılımcıya sorar, haberler yazılımcının maaşını yazar. Bu daralma masum değildir; üç şey yapar.

Bir: Üretimi yanlış anlatır. Elinizdeki uygulamayı yalnızca kod yazan üretmedi. Neyin yapılacağına karar veren, gereksinimi yazan, önceliği belirleyen bir **ürün müdürü** vardı. Ekranın nasıl görüneceğini çizen bir **tasarımcı**, üzerindeki metni yazan bir **içerik üreticisi** vardı. O uygulamanın çalıştığı sunucuyu ayakta tutan bir **sistem ve ağ yöneticisi**, veri hattını kuran bir **veri mühendisi**, modeli eğiten verinin etiketlerini koyan bir **veri etiketleyici**, hatayı bulan bir **test uzmanı**, kullanıcı arayınca yanıtlayan bir **destek çalışanı** vardı. Bunların herhangi biri olmasa ürün yok.

İki: Sömürüyü yanlış anlatır. Aynı ölçüm rejimi hepsine uygulanır — yalnızca ekranın adı değişir. Aynı gerekçeyle ("artık bunu makine yapıyor", "bu işi taşeron veriyoruz", "yeniden yapılanma") hepsi işten çıkarılır. Aynı sözleşme maddeleriyle (gizlilik, toptan hak devri, rekabet yasağı) hepsi bağlanır.

Üç: Örgütlenmeyi imkânsızlaştırır. Türkiye'de yasal toplu pazarlık yetkisi için bir sendikanın işkolundaki işçilerin en az %1'ine üye olması gerekiyor; bu, 10 no'lu işkolunda **45.082 üye** demek (ÇSGB, Temmuz 2026). "Yazılımcı sendikası" en iyi ihtimalle 300 bin kişilik bir havuzu hedefler; "bilişim emekçisi sendikası" milyonun üstünde bir havuzu. Aritmetik, kapsayıcılığı bir erdem olmaktan çıkarp bir zorunluluk yapıyor.

1.2 On küme

Aşağıdaki tablo, bilişim emeğinin haritasıdır. Kümeler mesleki prestije göre değil, **üretim işlevine** göre ayrılmıştır. Son iki sütun, Türkiye'nin yasal gerçekliğini gösterir: aynı zincirde çalışan insanlar farklı işkollarına dağıtılmıştır ve bu dağılım, sermayenin en etkili bölme aracıdır.

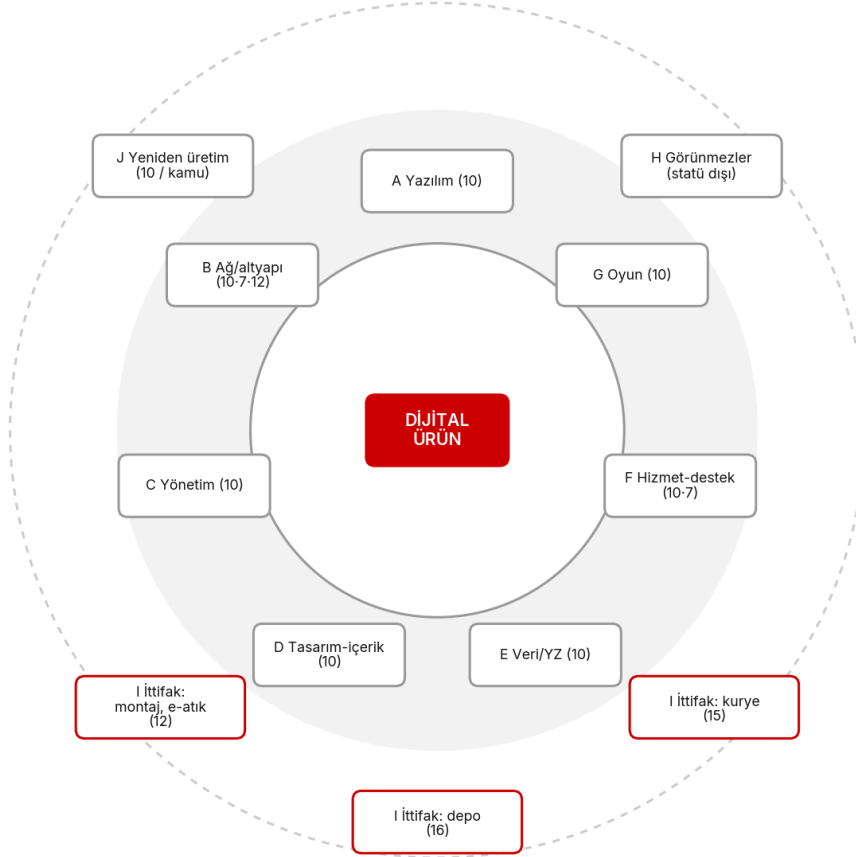
KÜME	KİMLER	İŞKOLU (6356)	AYIRT EDİCİ SORUN
A — Yazılım üretimi	Backend, frontend, mobil, gömülü geliştirici; yazılım mimarı; test/QA uzmanı (manuel ve otomasyon); DevOps, SRE, platform mühendisi; veritabanı yöneticisi; ERP/SAP/CRM danışmanı; entegrasyon ve API geliştirici; low-code uygulayıcı; teknik yazar	10	Ölçüm rejimi (story point, velocity), hak devri, "iki kat üretkenlik" baskısı
B — Ağ, altyapı ve işletim	Ağ mühendisi ve yöneticisi; sistem yöneticisi; siber güvenlik analisti, SOC operatörü; bulut mühendisi; veri merkezi teknisyeni ; saha, fiber ve kablo teknisyeni; NOC operatörü; donanım teknik servisi; IT operasyon	10 / 7 / 12	7/24 nöbet, ücretsiz on-call, görünmezlik, olay anında suçlama kültürü

KÜME	KİMLER	İŞKOLU (6356)	AYIRT EDİCİ SORUN
C — Yönetim ve koordinasyon	Proje yöneticisi; ürün müdürü / product owner ; scrum master; delivery ve engagement manager; team lead, tech lead; iş ve sistem analisti	10	Unvan enflasyonu, "işveren vekili" sayılıp kapsam dışına atılma, ölçüm rejiminin hem uygulayıcısı hem nesnesi olma
D — Tasarım ve içerik	UX/UI tasarımcı; ürün tasarımcısı; UX araştırmacısı; grafik ve motion tasarımcı; içerik üreticisi ve editör; copywriter; teknik içerik; sosyal medya ve topluluk yöneticisi; dijital pazarlama ve SEO uzmanı; çevirmen ve lokalizasyon uzmanı	10	Otomatik üretim gerekçesiyle ücret düşürme, revizyon sömürüsü, portföy emeğinin karşılıksızlığı, ajans-müşteri zinciri
E — Veri ve yapay zekâ	Veri mühendisi, veri analisti, veri bilimci; ML ve MLOps mühendisi; değerlendirme uzmanı; veri etiketleyici, anotasyon ve transkripsiyon işçisi; içerik moderatörü	10 (platform üzerinden çalışanlarda statü belirsiz)	Parça başı ücret, onay ölçütünün gizliliği, travmatik içerik, sözleşmesizlik
F — Hizmet ve destek	Teknik destek ve help desk (L1-L3); çağrı merkezi ve BPO çalışanı ; müşteri başarı uzmanı; IT satış ve presales; e-ticaret operasyon ve katalog işçisi	10 / 7	Konuşma süresi ve metne uyum ölçümü, duygusal emek, yüksek devir
G — Oyun ve etkileşimli medya	Oyun programcısı; oyun sanatçısı; level ve narrative tasarımcı; oyun QA; seslendirme; lokalizasyon; LiveOps ve topluluk	10	Crunch, stüdyo kapanmaları, sansür düzenlemeleri, projeye bağlı istihdam
H — Sözleşme biçimine göre görünmezler	Şahıs şirketiyle fatura kesen "danışman"; platform üzerinden çalışan serbest çalışan; stajyer; bootcamp öğrencisi; işsiz bilişimci ; teknopark ve Ar-Ge teşvikli personel; taşeron ve dış kaynak firması çalışanı	10 ya da statü dışı	Hukuken "işçi" bile sayılmama; sigortasızlık; sendikaya üye olamama
I — İttifak halkası	Platform kuryesi; depo işçisi; elektronik montaj ve donanım imalatı işçisi; e-atık ve geri dönüşüm işçisi	15, 16, 12	Algoritmik yönetimin doğrudan nesnesi olmak; esnaf statüsü; iş kazaları
J — Yeniden üretim	Bilişim öğretmeni ve eğitmeni; bootcamp eğitmeni; akademik bilişim personeli; açık kaynak katkıcısı; topluluk gönüllüsü	10 / kamu mevzuatı	Karşılıksız emek; güvencesiz akademik istihdam; gönüllülüğün sömürüye dönmesi

Küme I'nın konumu ayrıdır ve bilerek ayrıdır. Kurye, depo işçisi, montaj işçisi bu kılavuzun tanımıyla "bilişim emekçisi" değildir; kendi işkollarında, kendi sendikalarında örgütlenirler. Ama onlar, bilişim emekçisinin yazdığı, tasarladığı ve yönettiği sistemin **doğrudan yönetilenleridir**. Kuryeyi puanlayan algoritma bir yazılımcının kodu, bir ürün müdürünün kararı, bir tasarımcının arayüzüdür. Bu yüzden küme I bu kılavuzda **ittifak halkası** olarak yer alır: kapsamda değil, ortak talep çekirdeğinde. Aradaki fark önemlidir — kapsam örgütsel birliği, ittifak siyasi birliği anlatır. İkisini karıştırmak, ne kuryeye ne bilişimciye yarar.

On küme, halka halka

Merkezde ürün; iç halkada A-G; ikinci halkada H ve J; dış halkada ittifak halkası I



Parantez içinde 6356 işkolu numarası. Kapsam ve ittifak ayrımı bilinçlidir.

Diyagram D22. On kümenin dijital ürün etrafında halka halka dizilişi; merkezde ürün, ilk halkada A-G, ikinci halkada H ve J, dış halkada ittifak halkası I. Her halkada işkolu numarası kırmızıyla işaretli.

1.3 Üç gerekçe

Üretim gerekçesi. Bir dijital ürün, kümelerin hiçbiri olmadan var olmaz. Bu, hoş bir dayanışma cümlesi değil, teknik bir betimlemedir. Ürün müdürü olmadan kod neyi çezeceğini bilmez; ağ olmadan kod çalışmaz; tasarım olmadan kullanılmaz; içerik olmadan boş kalır; test olmadan güvenilmez; destek olmadan üç ay içinde terk edilir; veri olmadan model öğrenmez. Ürüne dokunan tek bir el yoktur.

Sömürü gerekçesi. Bu kümelerin hepsi aynı araçlarla ölçülür (görev takip sistemleri, hedef panoları, performans metrikleri), aynı gerekçelerle işten çıkarılır ve aynı sözleşme maddeleriyle bağlanır. Bir tasarımcıya "artık görselleri makine üretiyor" denmesiyle bir çevirmene "artık makine çeviriyor, sen düzeltiyorsun" denmesi ve bir junior geliştiriciye "bu işi araç yapıyor" denmesi aynı cümledir. Aynı cümleyi duyanlar aynı örgütte durabilir.

Örgütlenme gerekçesi. Yukarıda verdiğimiz aritmetik. Ama bir ek daha var: dar tanım yalnızca sayıyı düşürmez, **pazarlık gücünü de düşürür**. Bir yazılım ekibi işi bıraktığında ürün yavaşlar; yazılım, ağ, destek ve operasyon birlikte durduğunda ürün durur. Kapsam, sayının yanında kaldıracın da adıdır.

1.4 Dünyada kapsam nasıl kuruluyor?

Kapsamı geniş tutmak Türkiye'ye özgü bir icat değil; dünyadaki bilişim sendikalarının çoğu bu yolu çoktan seçmiş durumda.

- **PROSA (Danimarka, 1967):** Üyelik ölçütü "bilgi teknolojisi alanıyla bağı olan herkes"tir. Tüzüğün ilginç bir hükmü var: üyeler üzerinde **işe alma ve işten çıkarma yetkisi olanlar üye olamaz**. Kapsam, diplomayla değil, işverenlik yetkisiyle sınırlanmış.
- **UTAW (Birleşik Krallık, CWU bünyesinde, 2020):** "Teknoloji geliştiren, uygulayan, teknoloji şirketinde çalışan, teknoloji için gerekli emeği veren (kurye ve depo işçisi dâhil) ve **teknoloji okuyan ya da öğreten** herkes."
- **Alphabet Workers Union (ABD, 2021):** Tam zamanlı çalışanların yanı sıra geçici, taşeron ve tedarikçi işçileri de üye yapar; yürütme kurulunda **taşeron temsilcisi için ayrılmış sabit bir koltuk** vardır.
- **Game Workers Australia (2022):** Geliştiricinin yanında oyun gazetecisini, halkla ilişkiler çalışanını, yayıncıyı, profesyonel oyuncuyu ve öğrenciyi de üye kabul eder.
- **Solidaires Informatique (Fransa) ve IG Metall (Almanya):** Serbest çalışanı "başkasını çalıştırmadığı sürece" üye kabul eder — yani ölçüt, fatura kesip kesmediği değil, kendisinin işveren olup olmadığıdır.
- **JMITU (Japonya):** Tek bir işçi bile, işyerinde başka üye olmadan bireysel olarak üye olabilir.

Ortak örüntü açık: kapsam, **sözleşmenin biçimine değil, emeğin niteliğine** göre kuruluyor.

Rakamlar. TÜBİSAD Bilgi ve İletişim Teknolojileri raporuna göre sektör istihdamı **289.000**, kadın oranı **%33**; 114 teknoparkta **130.490** çalışan bulunuyor (TÜBİSAD, 2025). Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı 2023 Faaliyet Raporu **245.000 aktif yazılımcı ve 40.000 serbest çalışan** bildiriyor. Bu sayılar yalnızca A, B ve E kümelerini sayar; C, D, F, G ve H eklendiğinde bilişim emeğinin Türkiye'deki büyüklüğü milyonun üstüne çıkar — çağrı merkezi sektörü tek başına yüz binlerle ölçülür. *(Geniş tanımlı toplam için birincil veri derlenmelidir; burada verilen büyüklük bir tahmindir ve doğrulanmalıdır.)*

1.5 Karşıtlık tablosu

EGEMEN SÖYLEM	SINIF GERÇEKLİĞİ
"Bilişimci dediğin yazılımcıdır, gerisi destek personeli."	Yazılımcı zincirin görünen ucudur; ürünü tanımlayan, ağı ayakta tutan, arayüzü çizen, içeriği yazan, veriyi etiketleyen ve çağrıyı yanıtlayan olmadan o uç yoktur.
"Ürün müdürü yönetimin parçasıdır, işçi değildir."	İşveren vekili olmak yasal bir tanımdır ve dar bir tanımdır; unvanı "yönetici" olan ile şirketi yönetme yetkisi olan aynı kişi değildir. Anayasa Mahkemesi'nin 20 Mart 2025 tarihli kararı bu ayrımı açıkça kurar.
"Tasarımcının derdi başka, yazılımcının derdi başka."	İkisinin de ücreti "artık makine yapıyor" gerekçesiyle bastırılıyor; ikisi de aynı ajans-müşteri zincirinde taşeronlaşıyor.
"Freelancer'ın sendikayla işi olmaz."	Dünyadaki bilişim sendikalarının çoğu serbest çalışanı üye yapıyor; ölçüt fatura kesmesi değil, kendisinin işveren olup olmamasıdır.

Demokrasi ve kapsayıcılık. Kapsam kararı, bir örgütün verdiği en demokratik ya da en dışlayıcı karardır — çünkü geri kalan bütün kararları kimin vereceğini belirler. Kapsamı "yalnızca sigortalı, yalnızca diplomalı, yalnızca yazılımcı" diye çizen bir örgüt, kendi genel kurulunu daha toplanmadan bir azınlığın genel kurulu yapar. Türkiye'nin baraj aritmetiğinde bunun bedeli ağırdır: dar kapsam yalnızca haksız değil, aynı zamanda **yenilgi garantisidir**.

Araç — Kapsam testi. Bir işyerinde "kim bilişim emekçisidir?" sorusunu tartışırken diploma sormayın; şu altı soruyu sorun. Hepsine ya da çoğuna "evet" diyen herkes kapsamdadır.

1. Ürettiği şey dijital mi? (Kod, tasarım, içerik, veri, yapılandırma, plan, analiz, çözüm — hepsi sayılır.)
2. Emek gücünü ücret ya da fatura karşılığı satıyor mu?
3. Üretim aracına (kod tabanı, altyapı, veri, marka, müşteri portföyü) sahip **değil** mi?
4. Performansı dijital olarak ölçülüyor mu?
5. İş taşıyıcı, başka ülkeye ya da otomatik araçlara kaydırılabilir mi?
6. Şirketi yönetme yetkisi olan bir işveren vekili **değil** mi — unvanı ne olursa olsun?

Meslek odalarına dair bir not (birinci kez). Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği'ne bağlı odalar — Bilgisayar Mühendisleri Odası ve Elektrik Mühendisleri Odası dâhil — tüzükleri gereği yalnızca mühendislik diplomalı üyeyi kabul eder. Bunu odanın hatası olarak yazmıyoruz; bu, odanın hukuki tanımından gelen bir sınırdır. Ama sonucu görmezden gelemeyiz: **Türkiye'de bilişim emeğinin büyük çoğunluğu oda üyesi olamaz.** Ürün müdürü, tasarımcı, içerik üreticisi, test uzmanı, bootcamp mezunu geliştirici, çağrı merkezi çalışanı, veri etiketleyici — hiçbiri. Oda "bilişim emekçisi" adına konuştuğunda, farkında olmadan bu çoğunluğu temsil etmemiş olur. Kılavuz boyunca odaları müttefik olarak ele alacağız; ama bu sınırı her defasında açıkça yazacağız, çünkü ikili gücün gerçek olması buna bağlı.

BÖLÜM 2

Üretim Süreçleri: Zincirin Anatomisi

Tez. Bilişim emekçisinin sorunları, hangi üretim sürecinin hangi halkasında durduğuna göre farklılaşır; örgütlenme de öyle. Süreçleri çizmeden "bilişim emekçisi" soyut bir kategori olarak kalır.

Bir önceki bölüm kimin kapsamda olduğunu söyledi. Bu bölüm, o kişilerin ne yaptığını ve nerede durduğunu çiziyor. Amaç akademik değil, taktiktir: **hangi halka durursa sistem durur** sorusunun cevabı, pazarlık gücünün haritasıdır.

2.1 Ürün tanımlama ve yönetim süreci

Akış: Pazar ve kullanıcı araştırması → gereksinim → yol haritası → önceliklendirme → sprint planlama → paydaş yönetimi → ölçüm.

Emekçisi: Ürün müdürü, proje yöneticisi, iş ve sistem analisti, UX araştırmacısı, scrum master.

Emek literatürünün çoğu bu süreci atlar; "yönetim" sayıp geçer. Oysa burada yapılan iş, sermaye adına yönetmek değil, **koordinasyon emeği** harcamaktır. Ürün müdürü bütçeyi belirlemez, işe alıp çıkarmaz, ücret pazarlığı yapmaz; yukarıdan gelen hedefi aşağıya taşıyabilir işe çevirir ve aşağıdan gelen gerçekliği yukarıya taşımaya çalışır. İki taraftan da sıkışır.

Baskı biçimleri: Teslim tarihi baskısı; hedeflerin yukarıdan ağırlıklandırılması; "paydaş yönetimi" adı altında duygusal emek; başarısızlığın kişiselleşmesi ("senin ürünün yeşile dönmedi"); mesai kavramının tamamen erimesi.

Özgül çelişki: Bu küme, ölçüm rejiminin hem uygulayıcısı hem nesnesidir. Ekibin hızını ölçen panoyu kuran da, kendi çeyrek karnesine bakan da odur. Bu, kılavuzun ilerleyen bölümlerinde döneceğimiz "ikili konum"un en keskin hâlidir — ve tam da bu yüzden, bu küme örgütlendiğinde sistemin nasıl kurulduğunu en iyi bilen taraf masaya gelmiş olur.

Ürün tanımlama ve yönetim süreci

Koordinasyon emeği: her aşamanın metriği ve baskı biçimi



Ürün müdürü, ölçüm rejiminin hem uygulayıcısı hem nesnesidir.

Diyagram D1. Ürün yönetim süreci halkası; her aşamanın yanında o aşamanın metriği ve baskı biçimi.

2.2 Tasarım ve içerik süreci

Akış: Araştırma → bilgi mimarisi → wireframe → görsel tasarım → içerik ve metin → prototip → kullanıcı testi → teslim → revizyon.

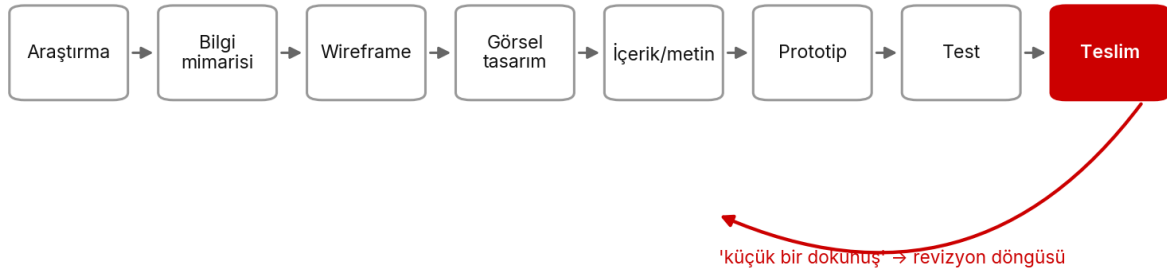
Emekçisi: UX/UI tasarımcı, grafik ve motion tasarımcı, içerik üreticisi, copywriter, çevirmen, sosyal medya yöneticisi.

Baskı biçimleri: Revizyon sayısının sınırsızlığı ("küçük bir dokunuş"); "hızlıca bir şey yapar mısın" kültürü; otomatik üretim araçlarıyla ücretin doğrudan düşürülmesi; portföy emeğinin karşılıksızlığı (işe alım için yapılan "örnek çalışma"); ajans-müşteri zincirinde asıl işverenin görünmezliği.

Bu küme, otomatik üretimin ücret üzerindeki etkisini **en erken** hisseden kesimdir. Çeviri, çizim, seslendirme ve metin üretiminde "artık makine yapıyor, sen düzeltiyorsun" cümlesi bir teknoloji tespiti değil, bir **ücret pazarlığı hamlesidir**. Düzeltmenin çoğu zaman üretmekten uzun sürdüğü, bu pazarlıkta hiç konuşulmaz.

Tasarım ve içerik süreci

'Teslim' noktasının belirsizliği: revizyon döngüsü



Otomatik üretim araçlarıyla 'sen sadece düzeltiyorsun' cümlesi bu döngünün içinde bir ücret pazarlığıdır.

Diyagram D2. Tasarım-içerik süreci; revizyon döngüsünün sonsuza gitme eğilimi ve "teslim" noktasının belirsizliği.

2.3 Yazılım geliştirme süreci

Akış: Tasarım → kodlama → kod inceleme → test → dağıtım → bakım → izleme.

Emekçisi: Geliştirici, mimar, test uzmanı, DevOps ve SRE, veritabanı yöneticisi.

Metrikler ve baskı: Story point ve velocity (kodlama); açılan/kapatılan hata sayısı (test); dağıtım sıklığı ve olay sayısı (DevOps); "teknik borç" adı altında biriktirilen ve hep sıkıştırılan bakım işi. Çevik yöntemlerin "özerklik" vaadinin nasıl bir ölçüm rejimine dönüştüğünü ilerleyen bölümlerde ayrıntılı ele alacağız.

Kaldıraç noktası: Dağıtım (deploy). Kodun yazılması ile ürünün kullanıcıya ulaşması arasındaki halka, bu süreçteki en dar boğazdır.

2.4 Ağ, altyapı ve işletim süreci

Akış: Kapasite planlama → kurulum → yapılandırma → izleme → olay müdahalesi → yedekleme ve kurtarma → güvenlik sertleştirme.

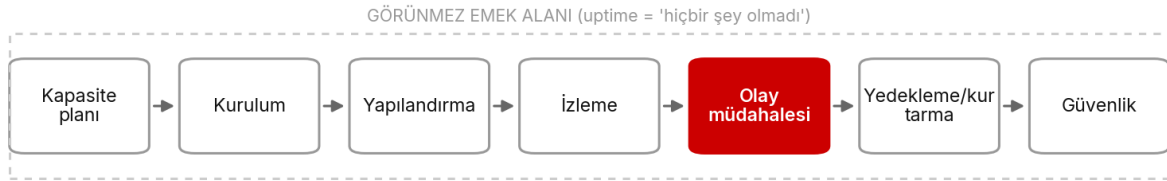
Emekçisi: Ağ mühendisi ve yöneticisi, sistem yöneticisi, bulut mühendisi, SOC analisti, veri merkezi ve saha teknisyeni, NOC operatörü.

Baskı biçimleri: 7/24 nöbet ve çoğu zaman ücretlendirilmeyen çağrı hazırlığı; "uptime" sorumluluğunun kişiselleşmesi; olay anında suçlama kültürü; ve en özgülü, **görünmezlik**. Bu kümenin emeği, ancak başarısız olduğunda görünür. Sistem çalıştığı sürece yapılan iş "hiçbir şey olmadı" diye kaydedilir.

Kaldıraç noktası: Bu küme, bilişim zincirindeki en güçlü kaldıracı sahiptir ve bunu en az kullanan kesimdir. Nöbet listesi, bakım pencereleri ve olay müdahalesi, ürünün ayakta kalmasının doğrudan koşuludur. Meşru ve yasal sınırlar içinde kalmak koşuluyla, "sözleşmede olmayan nöbeti tutmama" kararı, bu kümenin en somut pazarlık aracıdır.

Ağ, altyapı ve işletim döngüsü

Görünmez emek: sistem çalışırken kimse görmez, durduğunda herkes arar



Kırmızı kutu: emeğin görünür olduğu tek an — ve suçlama kültürünün başladığı yer.

Kaldıraç: sözleşmede olmayan nöbeti tutmama kararı (meşru ve yasal sınırlar içinde).

Diyagram D4. Ağ-altyapı-işletim döngüsü; "görünmez emek" alanının taranmış gösterimi ve olay anında görünür hâle gelen kısmın oranı.

2.5 Veri üretim süreci

Akış: Toplama (kullanıcı emeği, kazıma, kayıt) → temizleme → **etiketleme ve anotasyon** → model eğitimi → **değerlendirme** → dağıtım → **moderasyon**.

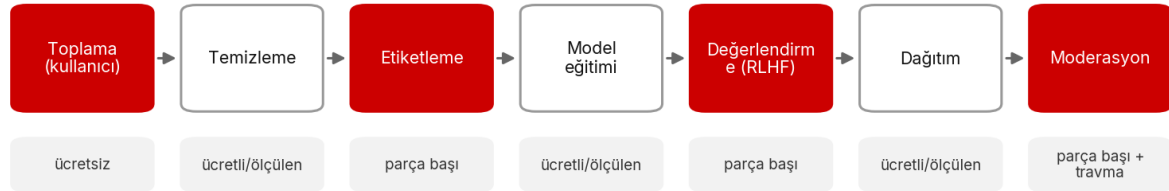
Emekçisi: Veri mühendisi, veri bilimci, ML mühendisi; ve zincirin iki ucunda, veri etiketleyici ile içerik moderatörü.

Bu zincirin şekli çarpıcıdır: **iki ucu ya karşılıksız ya parça başıdır, ortası yüksek ücretli ama yoğun ölçülür**. Kullanıcı, verisini üretirken ücret almaz. Etiketleyici, saatlik değil onaylanan etiket başına ödenir ve onay ölçütünü çoğu zaman bilmez. Moderatör, travmatik içeriğe maruz kalır ve psikolojik destek genellikle sözleşmede yoktur. Ortadaki ML mühendisi iyi kazanır ama modelin performans metriğiyle ölçülür.

"Yapay zekâ üretti" cümlesinin arkasında her zaman bu zincir vardır. Otomasyon, emeği yok etmez; onu coğrafi olarak uzağa, hukuki olarak taşeronla, görsel olarak ekranın arkasına taşır.

Veri üretim zinciri

İki ucu ücretsiz ya da parça başı, ortası ücretli ama ölçülen



'Yapay zekâ üretti' cümlesinin arkasında her zaman bu zincir vardır.

Diyagram D5. Veri üretim zinciri; kullanıcı ve etiketleyici uçlarının "ücretsiz/parça başı" olarak, ortanın "ücretli/ölçülen" olarak işaretlenmesi.

2.6 Hizmet ve platform süreci

Akış: Talep girişi → sınıflandırma → L1 çözüm → L2/L3 yönlendirme → çözüm → memnuniyet ölçümü. Platform tarafında: sipariş → algoritmik atama → teslim → puanlama.

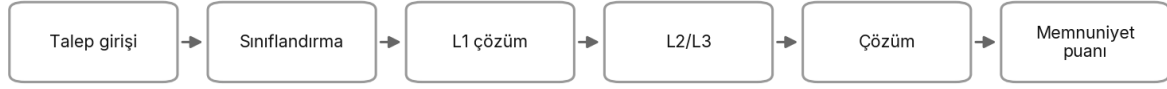
Emekçisi: Teknik destek, çağrı merkezi ve BPO çalışanı, müşteri başarı uzmanı, e-ticaret operasyon çalışanı — ve ittifak halkasında kurye ile depo işçisi.

Bu süreç, kılavuzun iki tezinin kesiştiği yerdir: **duygusal emek** ile **algoritmik yönetim** burada iç içedir. Çağrı merkezi çalışanından istenen, kendi duygusunu bastırıp bir başkasını performe etmesidir; ve bu performans artık puanlanmaktadır. Kuryeden istenen, teslim süresini tutturmasıdır; ve bu süre bir yazılımın hesabıdır.

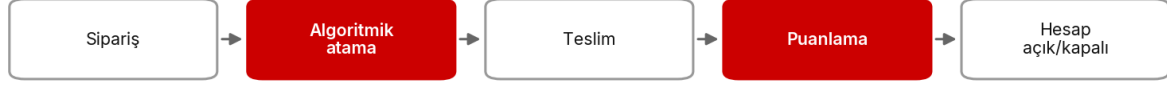
Hizmet ve platform süreci

İki sürecin ortak paydası: duygusal emek + algoritmik yönetim

Destek ve çağrı merkezi



Platform lojistiği (ittifak halkası)



ORTAK PAYDA: duygusal emek + algoritmik yönetim — script uyumu, süre, puan, hesap kapatma

Kurye ve destek çalışanı aynı türden panellerle yönetilir; farkı ekranın adıdır.

Diyagram D6. Hizmet ve platform süreci — solda talep girişi ve katmanlar (L1→L3), sağda platform lojistiği (sipariş → algoritmik atama → teslim → puanlama); ortada iki sürecin ortak paydası olarak "duygusal emek + algoritmik yönetim" alanı taranmış.

2.7 Çapraz süreç 1: Donanım ve altyapı zinciri

Maden (kobalt, lityum, nadir toprak) → izabe → çip üretimi → montaj → lojistik → veri merkezi (enerji, su, soğutma, teknisyen) → şebeke ve fiber → cihaz → e-atık.

Bu zincir kılavuzun ekolojik halkasıdır ve iki şey söyler. Birincisi: "bulut" diye bir yer yoktur; fabrika vardır, maden vardır, enerji santrali vardır, işçi vardır. İkincisi: bilişim emeğinin "temiz iş" imgesi, zincirin kirli halkalarının başka coğrafyalara ve başka bedenlere yıkılmasıyla mümkün olur. Veri merkezlerinin enerji ve su tüketimi, madencilik ve e-atık, bu kılavuzun talep listesinde yer alacak — çünkü tedarik zinciri sorumluluğu bir çevre meselesi olmadan önce bir emek meselesidir.

2.8 Çapraz süreç 2: Yeniden üretim

Üniversite → sertifika ve bootcamp → staj → "junior" pozisyon → uzmanlaşma. Bunun yanında, ücretsiz olarak yürüyen ikinci bir hat: açık kaynak katkısı, topluluk emeği, belgelendirme, mentörlük.

Bu sürecin kırılma noktası bugün açıktır: **giriş basamağı sökülüyor**. Junior ilanları azalıyor, staj sömürüsü yerleşiyor, bootcamp borçla giriliyor ve usta-çırak aktarım zinciri kopuyor. Bir sonraki kuşağın nasıl yetişeceği sorusu, bu kılavuzun "gelecek" kısmında bir tehlike başlığı olarak dönecek.

Demokrasi ve kapsayıcılık. Süreç haritası, bir örgütün gündemini kimin belirlediğini de ele verir. Yalnızca yazılım geliştirme sürecini bilen bir yönetim, ağ emekçisinin nöbetini, tasarımcının revizyon sömürüsünü ve etiketleyicinin onay ölçütünü gündeme alamaz — kötü niyetinden değil, görmediği için. Bu yüzden karar organlarında **küme temsili** teknik bir ayrıntı değil, demokratik bir zorunluluktur.

Araç — Zincir haritası şablonu. İşyeri komitesi ilk toplantısında tek bir A4 kâğıda şunu çizsin:

1. Ürünü ortaya yazın.
2. Yukarıdaki altı süreçten hangilerinin bu işyerinde bulunduğunu işaretleyin.
3. Her sürecin yanına, o işi yapan insan sayısını ve bağlı olduğu şirketi (ana şirket / taşeron / ajans / serbest) yazın.
4. Her halkanın yanına iki soru: *bu halka taşeronu, başka ülkeye ya da otomatik araca kaydırılabilir mi?* ve *bu halka dururşa ürün ne kadar sürede durur?*
5. En kısa sürede durduran halkanın altını çizin. Örgütlenme oradan başlar; pazarlık orada kazanılır.

BÖLÜM 3

Sınıf Haritası: Prekarya Olarak Ortaklaşmanın Gerçekliği

Tez. Ürün müdürü ile kurye, ağ yöneticisi ile veri etiketleyici, tasarımcı ile stajyer aynı sınıfın farklı katmanlarıdır; onları bugün fiilen ortaklaştıran şey ideoloji değil, **paylaşılan güvencesizliktir**. Bu ortaklaşma bir temenni değil, ölçülebilir bir gerçekliktir — ve tam da gerçek olduğu için örgütlenebilir.

Kavram — prekarya. Güvencesiz, süresi belirsiz, sürekli ölçülen ve kolayca ikame edilebilen ücretli emek katmanı. Kavramı kullanıyoruz ama bir düzeltmeyle: prekarya, işçi sınıfının **dışında yeni bir sınıf değildir**; ücretli emeğin güvencesizleşmiş katmanıdır. "Yeni sınıf" söylemi, sınıfın parçalanmasını teorik olarak onaylar ve örgütlenmeyi zorlaştırır. Doğru formül şudur: *beyaz yakalı, sınıfın dışında değil; sınıfın kendi ayrıcalığını kaybetmiş bölümüdür.*

3.1 Çöken mit

Yirmi yıl boyunca bir cümle işledi: "Oku, meslek sahibi ol, kurtul." Diploma bir sigorta poliçesiydi. 2010'lar bu miti bilişimde zirveye taşıdı: yüksek maaş, ofis olanakları, "yatay hiyerarşi" söylemi, hisse opsiyonu vaadi. Yazılımcı "işçi" değil "yetenek"ti; aranan, seçen, istediği yerde çalışan kişiydi.

Sonra ne oldu? Sektörel işten çıkarma dalgaları geldi. "Yetenek kıtlığı" söylemi bir yıl içinde "fazla kadro" söylemine döndü. Uzaktan çalışma bir kazanım olmaktan çıkıp maliyet düşürme kaldıracına dönüştü: aynı iş, başka ülkede, üçte bir ücretle. Serbest çalışma platformlarında küresel bir ücret dibe yarışı kuruldu. Ve en sessiz olanı: kırk yaşını geçen bilişim emekçisinin "yeniden yapılanma" listelerinde sistematik biçimde üstte yer alması.

Ayrıcalık kayboldu; ortak güvencesizlik kaldı.

3.2 Ortaklaşmanın beş maddi göstergesi

Bu ortaklaşmayı bir slogan olarak değil, beş ölçülebilir gösterge olarak koyuyoruz.

Bir — Sözleşme biçimi. Belirli süreli sözleşme, projeye bağlı istihdam, faturalı "danışmanlık", esnaf kuryelik, taşeron çalışma, stajyerlik. Hukuken birbirinden çok farklı; fiilen aynı: **işveren ilişkiyi istediği an bitirebilir, işçinin buna karşı biriktirdiği bir güvence yoktur.**

İki — Ölçülme. Story point ile teslimat süresi puanı aynı mantığın iki ekranıdır. Birleşik Metal-İş'in araştırma merkezi BİSAM'ın 2026 tarihli çalışmasında, 109 işyerinde 673 metal işçisinin **%57'si performansının hangi metrikle ölçüldüğünü bilmediğini** söylüyor (BİSAM, Temmuz 2026). Bir yazılımcıya ya da ürün müdürüne "çeyrek hedefinizin ağırlıkları nasıl belirlendi?" diye sorun; alacağınız cevap büyük olasılıkla aynı olacaktır. Ölçülen ama ölçütü bilmeyen herkes aynı konumdadır.

Üç — İkame tehdidi. "Bunu artık araç yapıyor" (yazılımcı, tasarımcı, çevirmen, içerik üreticisi), "bunu başka kurye de yapar" (kurye), "bu işi Hindistan'daki ekip de yapar" (offshoring). Üçü de aynı cümledir ve üçü de **gerçekleşmeden iş görür**: ikame tehdidi, ikamenin kendisinden daha kârlıdır, çünkü ücret pazarlığını tehdidin varlığı bitirir.

Dört — Mesai sınırının silinmesi. Gece gelen mesaj ile gece gelen sipariş bildirimi aynı şeydir: çalışma zamanının sınırının kaybolması. İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi'nin 19 Mayıs 2026 tarihli kararı, mesai dışında verilen mesajlaşma uygulaması talimatlarının çalışma süresinden sayılabileceğine ve fazla mesai doğurabileceğine hükmetti. Bu karar, plaza çalışanı için de kurye için de aynı ölçüde emsaldir.

Beş — Ücret ve sigorta sahtekârlığı. Sigorta priminin asgari ücretten yatırılması, ücretin bir kısmının elden ödenmesi, esnaf statüsündeki kuryenin sigortasızlığı. Bunlar farklı biçimlerdir ama sonuçları aynıdır: emeklilik hakkının, işsizlik ödeneğinin ve iş kazası güvencesinin aynı biçimde gasp edilmesi.

3.3 Ortaklaşmanın sınırları — dürüstçe

Bu ortaklaşmayı abartmayacağız. Üç makas gerçektir ve örgütlenme bunları görmezden gelerek değil, hesaba katarak kurulur.

Ücret makası. Kıdemli bir bulut mühendisi ile bir veri etiketleyici arasında on katı aşan bir gelir farkı olabilir. Ortak talep çekirdeği bu farkı silmez; ama farkın **yönünü** değiştirir: alt sınırı yükselten talepler (sektörel taban ücret, reel ücret beyanı, tam sigorta) her iki taraf için de kazanımdır.

İdeolojik makas. Bilgisayar Mühendisleri Odası'nın 1.473 kişiyle yaptığı profil araştırmasında katılımcıların **%57,2'si kendini "orta sınıf", %31,2'si "işçi/emekçi"** olarak tanımlıyor; sendikali olanlarda "işçi" diyenlerin oranı **%48'e** çıkıyor (BMO, Ocak 2022). Yani sınıf bilinci, örgütlenmenin önkoşulu değil, **sonucudur**. Bu, örgütlenme çalışmasının hangi sırayla yapılacağını da söyler: önce somut sorun, sonra ortak talep, en sonda kavram.

Mekân makası. Plaza ve ev ofisi ile sokak ve depo aynı yer değildir. Bir arada eylem yapmak, aynı kapıda buluşmak, aynı yemekhanede tanışmak mümkün değildir. Bu yüzden bilişimde örgütlenmenin mekânı yeniden icat edilmek zorundadır — kılavuzun ilerleyen bölümlerinde "teknopark meclisi" ve "kaldıraç günü" başlıklarıyla döneceğimiz konu budur.

3.4 Ek eşikler: kadın, genç, göçmen, engelli emekçi

Ortaklaşmanın önündeki engeller herkes için aynı yükseklikte değil.

Kadın bilişim emekçisi sektörün yaklaşık üçte birini oluşturuyor (TÜBİSAD, 2025) ama teknik ekiplerin üst basamaklarında oranı düşüyor; ücret farkı, "kültürel uyum" gerekçeli işe alım elemeleri, ebeveynlik sonrası kariyer kesintisi ve işyerinde taciz, bu kesimin ek yükleridir. Bir örgüt bunları "kadın komisyonuna" havale ederse, gündemin dışına atmış olur.

Genç ve yeni başlayan emekçi, giriş basamağının söküldüğü bir dönemde en kırılgan konumdadır: staj sömürüsü, bootcamp borcu, deneme süresinde fesih, "öğreniyorsun" gerekçesiyle düşük ücret.

Göçmen bilişim emekçisi — Türkiye hem bilişim emeği gönderen hem alan bir ülkedir — dil, çalışma izni ve sınır dışı tehdidi nedeniyle hak aramada en dezavantajlı gruptur.

Engelli emekçi için uzaktan çalışma bir konfor değil, çoğu zaman çalışmanın tek biçimidir; ofise dönüş dayatmaları bu kesim için doğrudan bir işten çıkarma anlamına gelebilir.

Bunların hiçbiri "ek başlık" değildir; kapsayıcılığın kendisidir. Bir örgüt bu kesimlerin taleplerini karar organına taşııyorsa, kapsayıcı olduğunu söyleyemez.

3.5 Politik sonuç: kayıp ve imkân

Bu proleterleşme bir kayıptır — ayrıcalık gitti, güvence gitti, pazarlık gücü zayıfladı. Ama aynı zamanda bir **imkândır**. Kendini "sınıfın dışında" gören kesimlerin ortak güvencesizlikte buluşması, bu kılavuzun önerdiği bütün örgütlenme biçimlerinin nesnel zeminidir.

Bir uyarıyla birlikte: **beyaz yakalıda asıl silah baskı değil, satın almadır**. 2008'de IBM Türk'te 400 çalışanın 258'i sendikaya üye olduğunda, şirketin cevabı işten çıkarmalarla sınırlı kalmadı; yönetim %25'lik bir "taktiksel zam" verdi ve örgütlenme içeriden çözüldü. Ders açık: bireysel kazanım kolektif hakkın yerine geçtiği anda kaybedilmiştir. Ortaklaşma, satın alınamayacak kadar geniş kurulmalıdır.

3.6 Karşıtlık tablosu

EGEMEN SÖYLEM	SINIF GERÇEKLİĞİ
"Yazılımcıyla kuryenin ortak derdi olmaz."	İkisini de aynı algoritma ölçer, aynı şirket çıkarır, aynı yasa sendikasız bırakır.
"Sen profesyonelsin, işçi değilsin."	Sözleşmen belirli süreli, performansın ölçülüyor, işini kaybetme korkun var. Profesyonellik bir statü değil, bir hitap biçimi.
"Maaşım iyi, benim sorunum yok."	Yüksek ücret, güvence değildir. İyi maaş alan kişi de bir sabah "yeniden yapılanma" toplantısına çağrılabilir; ve çağrıldığında yanında kimse yoksa pazarlık edeceği bir şey de yoktur.
"Sınıf bilinci olmayan örgütlenmez."	Tersi doğrudur: örgütlenen, sınıf bilincini örgütlenirken kazanır. Bilinç önkoşul değil, sonuçtur.

Demokrasi ve kapsayıcılık. Bu bölümün tezi doğruysa, örgütün biçimi de buradan çıkar. Ücret, ideoloji ve mekân makaslarıyla ayrılmış kesimlerin aynı çatıda durabilmesinin tek koşulu, her birinin **kendi gündemini taşıyabileceğine ve kararı geri alabileceğine** inanmasıdır. Tepeden belirlenmiş bir gündem, kaçınılmaz olarak en güçlü kümenin gündemi olur. Kapsayıcılık, demokrasi olmadan sürdürülemez; demokrasi, kapsayıcılık olmadan bir azınlığın iç işleyişine indirgenir.

Araç — Ortak talep çekirdeği. Bütün kümelerin ve ittifak halkasının birlikte imzalayabileceği beş talep. Bu liste, farklı işkollarındaki, farklı sözleşme türlerindeki ve farklı ücret düzeylerindeki insanların aynı metnin altına imza atabildiği en geniş zemindir; her işyeri kampanyası bu beşle başlayabilir.

- 1. Reel ücret beyanı ve tam sigorta.** Ödenen ücretin tamamının bordroya ve sigorta primine yansması.
- 2. Bağlantıyı kesme hakkı.** Mesai dışında yanıt verme zorunluluğunun kaldırılması; nöbetin tanımlanması ve ücretlendirilmesi.
- 3. Algoritmik kararlarda gerekçe ve itiraz hakkı.** Performans, iş dağıtımı, disiplin ve fesih kararlarının yalnızca otomatik sisteme dayandırılmaması; her karara insan incelemesi.
- 4. İşten çıkarmada bildirim ve geçiş güvencesi.** Otomasyon ya da yeniden yapılanma öncesinde yazılı bildirim; ücret kaybı olmaksızın yeniden yerleştirme ve eğitim.
- 5. Sendikal nedenle fesihte fiilî koruma.** 6356 sayılı Kanun'un 25. maddesindeki sendikal tazminatın ve ispat yükünün işverende olması kuralının işletilmesi.

KISIM II

BİLİŞİM EMEĞİNİN EKONOMİ POLİTİĞİ

Bu kısım, kılavuzun teorik zeminidir. Kullandığımız her kavramı burada, ilk geçtiği yerde tanımlıyoruz; okurun elinde başka bir metin olması gerekmiyor. Amacımız felsefe yapmak değil: ekranın başında geçen günün neden böyle geçtiğini, ücretin neden üretilenle aynı şey olmadığını ve pazarlık masasında hangi kaldıraçların bulunduğunu adıyla koymak.

BÖLÜM 4

Emek, Değer, Mülkiyet: Bilişimde Artı-Değer Nasıl Üretilir?

Tez. Bilişim emekçisi ücretini emeğinin karşılığı sanır; oysa sattığı şey emeği değil emek gücüdür — ve ürettiği değer ile aldığı ücret arasındaki fark, sektörün kârının kaynağıdır.

Sattığınız şey ne?

İş sözleşmesi imzaladığınızda bir ürün satmıyorsunuz. "Şu uygulamayı şu fiyata yaparım" demiyorsunuz; "haftanın şu kadar saatinde çalışma kapasitemi size veriyorum" diyorsunuz. Satılan şey, belirli bir süre boyunca çalışabilme yetinizdir.

Kavram — Emek gücü ve emek. *Emek gücü*, insanın çalışabilme kapasitesidir: bilgisi, deneyimi, dikkati, zamanı. *Emek*, bu kapasitenin harcanmasıdır — yani fiilen yapılan iş. İşveren emeği değil emek gücünü satın alır; onu ne kadar yoğun ve ne kadar uzun harcatacağına ise kendisi karar verir. Ücret, emek gücünün fiyatıdır ve emek gücünün yeniden üretilme maliyetine (kira, gıda, ulaşım, eğitim, dinlenme) göre belirlenir — üretilen değere göre değil.

Bu ayrım küçük bir teknik ayrıntı değil, bütün meselenin düğümüdür. Çünkü emek gücünün günlük maliyeti ile o gücün bir günde ürettiği değer aynı şey değildir; ikisi arasında bir fark vardır ve bu fark işverende kalır.

Kavram — Artı-değer. İşçinin ürettiği toplam değer, ücretini karşılayan kısmının üstünde kalan bölümüdür. İşçi günün bir bölümünde kendi ücretini üretir, kalan bölümünde işverenin kârını. Sömürü bir hakaret değil, ölçülebilir bir orandır: artı-değerin ücrete oranı.

Bir örnek: kurumsal bir müşteriye yılda 12 milyon liraya lisanslanan bir yazılımın bakımını ve geliştirmesini beş kişilik bir ekip yürütüyor olsun. Ekibin toplam yıllık ücret maliyeti bunun küçük bir bölümüdür. Aradaki fark ofis kirasına, sunucuya, satış ekibine gider; geri kalanı kârdır. Ekip "hakkını almak" için daha çok çalıştığında bu farkı büyütür, küçültmez.

Bilişimde üretim aracı nedir?

"Fabrikada tezgâh vardı, bizde ne var?" sorusunun yanıtı, sanılanın aksine, dizüstü bilgisayar değildir. Bilişimde üretim araçları şunlardır:

- **Kod tabanı** — yıllar içinde binlerce kişinin katkısıyla birikmiş depo. Sizin yazdığınız satır, işe girmeden önce yazılmış yüz binlerce satırın üstüne oturur.
- **Altyapı** — sunucular, bulut hesapları, ağ, veri merkezi, dağıtım hatları.
- **Veri** — kullanıcı verisi, işlem kayıtları, etiketlenmiş kümeler, modellerin eğitildiği havuz.
- **Marka ve müşteri portföyü** — güven, sözleşme, tekrarlayan gelir.
- **Platform** — üzerinde başkalarının çalıştığı, kuralını sahibinin koyduğu ortam.

Bu araçların hiçbirisi sizin değildir. İşten ayrıldığınız gün kod tabanına erişiminiz kesilir, sunucu anahtarınız iptal edilir, müşteri size değil şirkete kalır. Dizüstü bilgisayarınızın size ait olması bunu değiştirmez; el tezgâhı olan dokumacı da tezgâhının sahibiydi, fabrikaya girdiğinde dokuma ona ait olmaktan çıktı.

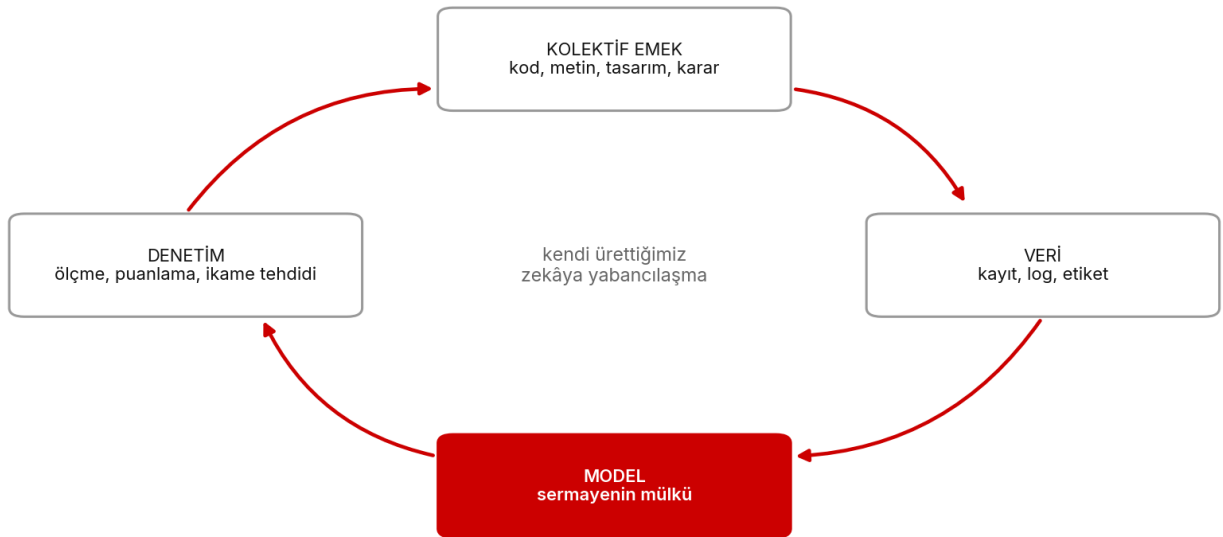
Hak devri: ürettiğiniz de baştan devredilmiştir

Türkiye'de bilişim iş sözleşmelerinin neredeyse tamamında, çalışma sırasında üretilen her şeyin — kod, tasarım, metin, veri modeli, belge, hatta iş dışında üretilmiş ama "iş alanıyla ilgili" sayılan çalışmaların — mali haklarının süresiz, sınırsız ve karşılıksız biçimde işverene devredildiğini söyleyen bir madde bulunur. Bu maddeyi imzaladığınızda yalnızca zamanınızı değil, o zamanda ortaya çıkacak her şeyi de baştan devretmiş olursunuz.

Sonuç şudur: bilişim emekçisi ikili bir mülksüzleşme yaşar. Üretim araçları zaten onun değildir; ürünü de sözleşmenin ilk gününde onun olmaktan çıkar. Geriye yalnızca ücret kalır — ve ücret, üretilen değer ölçüsü değil, emek gücünün fiyatıdır.

Donmuş emek döngüsü

Kolektif emek → veri → model → canlı emeğin denetimi → yeni veri



Döngüyü kıran nokta mülkiyettir: veri ve model kimin?

Diyagram D13. Donmuş emek döngüsü: Ortada "canlı emek" (bugünün çalışması). Ok, "ürün"e; ürün, hak devri maddesiyle "şirket varlığı"na (kod tabanı, veri, model, marka); şirket varlığı "üretim aracı"na dönüşür ve döngünün başına, canlı emeğin karşısına geçer. Alt yazı: çünkü emeğiniz, bugün karşınıza sermaye olarak çıkar. Sağ altta üçüncü halka: emeğinizle eğitilen model, yarın sizi ikame etme gerekçesi olur.

"Maddi olmayan emek" tartışması

Sık duyulan itiraz: "Yazılım fiziksel bir mal değil; sonsuz kopyalanabilir. Burada değer üretimi olmaz, olsa olsa fikir vardır." Bu itiraz iki şeyi karıştırır.

Değeri yaratan, ürünün fiziksel olması değil, ona harcanan toplumsal olarak gerekli emek zamanıdır. Bir bankacılık uygulamasının arkasında analiz, tasarım, kod, test, altyapı, dokümantasyon, destek ve koordinasyon emeği vardır; bunların hepsi harcanmış, ölçülmüş, ücretlendirilmiş emektir. Ürün

kopyalanabilir olduğu için ilk kopyadan sonraki maliyetin sıfıra yaklaşması, değer yokluğunu değil, **kârın biçiminin değişmesini** anlatır: sermaye bu alanda kârını mal satarak değil, kopyalamayı hukuken engelleyerek — lisans, abonelik, kullanım başına ücret, uygulama mağazası komisyonu, API kotası biçiminde — elde eder. Bu, üretilen değer üstüne binen bir **ranttır**. Kopyalanabilirlik sömürüyü ortadan kaldırmaz; onu tekelci mülkiyetle sürdürülebilir kılar.

İkinci karıştırma: "maddi olmayan" denen emeğin bedensiz olduğu sanısı. Sekiz saat ekrana bakan gözün, tekrarlı hareketten yıpranan bileğin, gece nöbetinde bozulan uykunun, moderatörün gördüğü şiddet görüntülerinin bıraktığı izin maddiliği tartışılmaz. Emek her zaman bedenseldir.

Kolektif emekçi: ürüne dokunan tek el yoktur

Bir yapay zekâ asistanının ekranda beliren yanıtına kadar giden zincir şudur: Kongo'da kobalt çıkaran maden işçisi; Tayvan'da çip üreten operatör; Çin'de cihazı monte eden işçi; Nairobi'de veri etiketleyen ve şiddet içeriği ayıklayan moderatör; İrlanda'da veri merkezini soğutan tekniker; Amsterdam'da ağı işleten mühendis; İstanbul'da ürünü tanımlayan ürün müdürü, arayüzü çizen tasarımcı, entegrasyonu yazan geliştirici, çağrıyı yanıtlayan destek uzmanı.

Kavram — Kolektif emekçi. Modern üretimde ürün, tek bir kişinin elinden çıkmaz; mekâna, ülkeye, sözleşme biçimine ve unvana dağılmış bir emek ağının ortak çıktısıdır. Bu ağın tamamına *kolektif emekçi* denir. Sermaye ağın halkalarını birbirinden ayırıp ayrı ayrı pazarlık ettiğinde güçlüdür; halkalar birbirini tanıdığı anda zayıflar.

Bu kavramın pratik sonucu şudur: "Ben ürün müdürüyüm, o veri etiketleyicisiyle aynı sınıfta olamam" cümlesi bir statü beyanıdır, bir üretim çözümlemesi değil. İkisi de emek gücünü satar, ikisi de ölçülür, ikisi de ikame edilebilir sayılır. Ücretleri farklıdır; konumları değil.

Verimlilik-ücret makası

Rakamlar. ABD'de 1979-2023 arasında net verimlilik %80,9 artarken tipik işçinin saatlik ücreti yalnızca %29,4 arttı (Economic Policy Institute, 2024). — Türkiye'de bilişim sektörünün büyüklüğü 2,129 trilyon TL, istihdamı 289.000 kişi olarak ölçüldü (TÜBİSAD BİT 2025 Raporu, Deloitte ile). — Bilgisayar mühendislerinin %58,7'si fazla mesai yapıyor, bunların %63,2'si karşılığını alamıyor; sendika üyeliği %8, "sendika gerekli" diyenlerin oranı %61 (BMO Profil Araştırması, Ocak 2022, n=1.473).

Verimlilik artışı ile ücret artışının ayrışması, artı-değer oranının büyümesinin başka bir adıdır. Bilişimde bu makas iki yoldan açılır: araçlar (derleyici, kütüphane, otomatik test, kod üreten model) her yıl aynı kişiye daha fazlasını yaptırır; ücret ise piyasanın ve pazarlık gücünün belirlediği yerde kalır. Fazla mesainin ödenmemesi makası ayrıca genişletir: ödenmemiş her saat, doğrudan artı-değere yazılır.

Makasın üçüncü bir açılma yolu daha var: **ücretin biçimi**. Türkiye'de bilişimde yaygın olan asgari ücret üzerinden sigorta gösterip kalanı elden ya da fatura karşılığı ödeme pratiği, ücretin bir bölümünü hukuken yok sayar. İşçi, ödenen paranın tamamını aldığını sanır; kıdem tazminatı, işsizlik ödeneği, emeklilik ve fazla mesai hesabı ise düşük rakam üzerinden yapılır. Bu, artı-değere ek olarak, ücretin ertelenmiş bölümüne el konulmasıdır. Faturalı çalışan "danışman" için tablo daha da

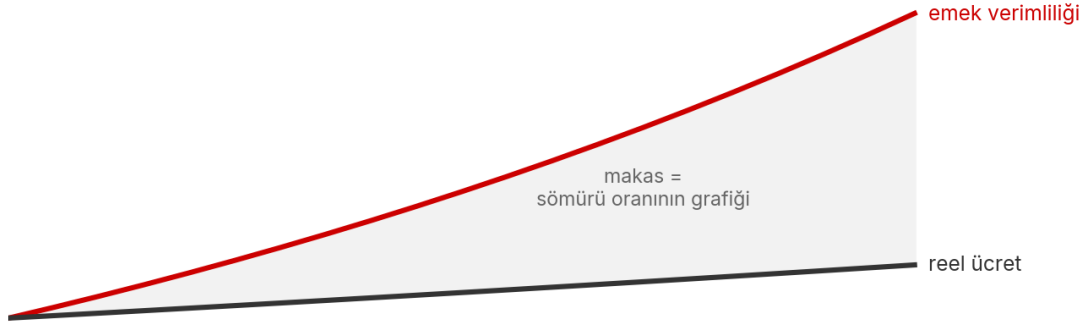
açıktır: aynı işyerinde, aynı saatte, aynı yöneticiye bağlı çalışırken işçi sayılmaz; kıdem, ihbar, yıllık izin ve iş güvencesi hakları kâğıt üstünde yoktur. Sözleşme biçimi değişmiştir, üretim ilişkisi değişmemiştir.

Dünya kesiti: aynı ürün, üç kıtaya dağılmış ücret

Kolektif emekçinin halkaları arasındaki ücret farkı tesadüf değil, sermayenin tercihidir. Aynı yapay zekâ ürününün değer zincirinde, Nairobi'de veri etiketleyen işçi parça başına ödeme alıyor ve 20 saatlik bir işin karşılıksız kalabildiği bir sistemde çalışıyordu; San Francisco'da aynı modelin araştırmacısı altı haneli ücret alıyordu (Data Labelers Association'ın kuruluş talepleri, Şubat 2025). Aradaki fark nitelik farkıyla açıklanamaz; açıklayan şey, halkaların birbiriyle pazarlık edememesidir. İş Kenya'dan başka bir ülkeye taşıma seçeneğinin her an masada durması, tek başına, ücreti aşağı çeken bir güçtür. Bu yüzden bilişimde uluslararası bağ bir jest değil, teknik bir zorunluluktur: zincirin bir halkası örgütlendiğinde sermaye halkayı değiştirir; iki halka birden örgütlendiğinde değiştiremez.

Verimlilik-ücret makası (şematik)

Bu grafik bir veri serisi değil, bir ilişkinin şemasıdır; Türkiye/OECD serileri derlenince yerine gerçek grafik konacaktır



Kaynak: Şematik gösterim; sayısal seri içermez (kılavuz, rakam disiplini uyarısı).

Grafik G15. Verimlilik-ücret makası: İki çizgi; yatay eksen 1979-2023, dikeyde 1979=100 endeks. Üstteki çizgi net verimlilik (180,9), alttaki tipik işçinin saatlik ücreti (129,4); aradaki alan taralı. (Kaynak: Economic Policy Institute, 2024.) Türkiye için karşılaştırılabilir seri bulunmadığından yan panelde nitel not: sektör hasılası ile istihdamın ayrışma yönü — veri derlenecek.

Karşıtlık tablosu

EGEMEN SÖYLEM	SINIF GERÇEKLİĞİ
"Sen işçi değilsin, profesyonelsin."	Emek gücünü ücret karşılığı satan herkes işçidir; unvan üretim ilişkisini değiştirmez.
"Burada kimse kimseyi sömürmüyor, hepimiz aynı takımdayız."	Takımın bir bölümü ücret alır, bir bölümü kâr; ikisi aynı masada değildir.
"Kodun sahibi onu yazandır."	Sözleşmenin hak devri maddesi, ürünü doğduğu anda işverene geçirir.
"Yazılım maddi değil, burada sömürü olmaz."	Kopyalanabilirlik değeri değil kârın biçimini değiştirir: satış yerine lisans, abonelik, rant.
"Ücretin performansına göre."	Ücret emek gücünün fiyatıdır; performans, artı-değerin miktarını belirler, ücreti değil.

EGEMEN SÖYLEM

SINIF GERÇEKLİĞİ

"Ürün müdürüsün, sen yönetimdensin."

Bütçeye, işe alma-çıkarmaya ve mülkiyete hükmetmiyorsanız
yönetimden değil, koordinasyon emeğindensiniz.

Demokrasi ve kapsayıcılık. Bir örgüt kimin "gerçek üretici" sayılacağına kapalı kapı ardında karar veriyorsa, bu karar hep aynı yönde bozulur: yazılımcı içeride, tasarımcı ve destek uzmanı kenarda, etiketleyici ve taşeron dışarıda kalır. Oysa kolektif emekçi tanımını daraltan her adım pazarlık gücünü küçültür. Değer üretiminin ağ olduğunu kabul eden bir örgüt, karar organlarını da ağa göre kurar: her kümenin kendi temsilcisi, kendi oyu, kendi gündem maddesi olur. Aksi hâlde "biz" sözcüğü, üyelerin yalnızca bir bölümünü anlatmaya başlar.

Araç — Değer haritası (bir sayfalık işyeri egzersizi). İşyerinizde şu altı soruyu yanıtlayın; yanıtlar pazarlık masasının krokisidir. 1. Şirketin geliri hangi ürün/hizmetten geliyor, bu gelir hangi biçimde (lisans, abonelik, proje bedeli, komisyon, ihale) toplanıyor? 2. Bu ürünün ortaya çıkması için hangi kümelerden kaç kişi çalışıyor (yazılım, ağ/altyapı, ürün/proje, tasarım/içerik, veri, destek, taşeron)? 3. Bu ürüne dokunan ama şirketin kadrosunda görünmeyen kaç kişi var (dış kaynak, faturalı danışman, ajans, stajyer)? 4. Sözleşmenizdeki hak devri maddesi neyi kapsıyor; iş dışında ürettikleriniz de kapsamda mı? 5. Son iki yılda ekibin çıktısı ne kadar arttı; ücretler reel olarak ne kadar arttı? 6. Ödenmemiş fazla mesai saatlerinin bir yıllık toplamı kaç kişinin yıllık ücretine denk geliyor?

BÖLÜM 5

Bilginin Çitlenmesi: Patent, Telif, Kapalı Kod, Özel Veri

Tez. Bilgi, doğası gereği paylaşıldıkça çoğalan bir kaynaktır; kıtlığı doğal değil hukuken imal edilmiştir — ve bu imalat, bilişim emekçisinin ürettiğine yabancılaşmasının hukuki adıdır.

Çitleme: dört yüz yıl önce toprak, bugün bilgi

16.-18. yüzyıl İngiltere'sinde köylülerin yüzyıllardır ortaklaşa kullandığı otlaklar, ormanlar ve nadas tarlaları çitlerle çevrildi ve özel mülk ilan edildi. Odun toplamak, hayvan otlatmak, düşen meyveyi almak bir anda "hırsızlık" oldu. Köylü, geçim aracından koparıldı; elinde satacak tek şey kaldı: emek gücü. Fabrikaya ücretli işçi olarak girmesinin önkoşulu buydu.

Kavram — İlkel birikim. Kapitalizmin kuruluş anında, üreticinin üretim aracından zorla ayrılması sürecidir. Çitleme, sömürgeleştirme, madenlerin ve suların özelleştirilmesi bu sürecin biçimleridir. "İlkel", geçmişte kalmış demek değildir: aynı işlem, yeni bir alan mülkleştirilmek istendiğinde her defasında yeniden yapılır.

Bugün çitlenen alan bilgidir. Bir algoritma patentlenir, bir veri kümesi özel mülk ilan edilir, bir dosya biçimi kapalı tutulur, bir arayüz ücretli hâle gelir, kamu parasıyla üretilmiş bir araştırma paralı dergiye kapatılır. Ortak olan çevrilir, çevrilen kiralılır.

Çitleme paralelliği

16.-18. yüzyıl İngiltere'si ↔ bugünün bilgi ekonomisi



Bilgi, paylaşıldıkça çoğalır; kıtlığı hukuken imal edilir.

Diyagram D3. Çitleme paralelliği: İki sütun. Solda 16.-18. yüzyıl: ortak otlak → çit → özel mülk → mülksüzleşen köylü → ücretli işçi. Sağda bugün: ortak bilgi (algoritma, protokol, veri, araştırma, kültürel miras) → patent/telif/NDA/kapalı kod → özel mülk → ürettiğine erişemeyen bilişim emekçisi → lisans kiracısı. Ortada tek bir ok: aynı işlem, farklı nesne.

Kıtlığın imalatı

Bir ekmeği yediğinizde başkası yiyemez. Bir algoritmayı öğrendiğinizde başkası onu öğrenmekten alıkonmaz; hatta ikinizin bilmesi üçüncüsünün daha iyisini yapmasını kolaylaştırır. Bilgi, tüketildikçe azalmayan, paylaşıldıkça çoğalan bir kaynaktır. Dolayısıyla bilgide kıtlık doğal değildir; **hukukla ve teknikle üretilir**: patent, telif, ticari sır, dijital haklar yönetimi, kapalı biçimler, kapalı ağ geçitleri.

Patent sisteminin resmî gerekçesi buluşu teşviktir: mucide geçici tekel ver, karşılığında bilgiyi kamuya açıklat. Uygulamada üç çelişki doğar. Birincisi, patent bugün çoğunlukla mucidin değil, mucidi istihdam eden şirketin adına alınır — sözleşmedeki buluş maddesi bunu baştan garanti eder. İkincisi, patent yığınları rakibi caydırmak ve dava tehdidiyle pazarlık etmek için biriktirilir; teşvik ettiği şey buluş değil, hukuk bürosudur. Üçüncüsü, yazılım gibi bütünüyle birikimli bir alanda geniş patentler yeni gelişmeyi kolaylaştırmaz, tıkar.

Buna bir de **kamusal para-özel kâr** çevrimi eklenir. İnternetin protokolleri, konum belirleme sistemleri, arama motorlarını mümkün kılan temel algoritmalar, bugünkü yapay zekâ modellerinin dayandığı istatistik ve donanım araştırmalarının önemli bölümü kamu bütçeleriyle, üniversitelerde, kamu araştırma kurumlarında üretildi. Sonuçlar özel şirketlerde mülkleştirildi. Sonra aynı toplum, kendi parasıyla üretilmiş bilgiyi lisans bedeli ödeyerek geri kiralar. Kamu okuluna alınan kapalı ofis yazılımı, kamu hastanesine alınan kapalı hastane bilgi sistemi, belediyenin kapalı coğrafi bilgi sistemi bu çevrimin gündelik hâlidir.

Bilişim emekçisi için somut hâli

Çitleme, bilişim emekçisi için soyut bir tarih anlatısı değil, imzaladığı belgelerin içeriğidir:

- **Toptan hak devri.** Ürettiği kodun, tasarımın, metnin, veri modelinin mali hakları süresiz ve karşılıksız devredilir (Bölüm 4).
- **NDA (gizlilik sözleşmesi).** Öğrendiğini anlatamaz. Meşru ticari sır ile emekçinin kendi mesleki birikimi arasındaki sınır sözleşmede çizilmez; belirsizlik işverenin lehinedir. Ücretin ödenmemesi ya da mobbing gibi olguların da "gizlilik" kapsamında sayılıp susturma aracına dönüştürülmesi sektörde yaygın bir pratiktir.
- **Rekabet yasağı.** İşten ayrıldıktan sonra belirli bir süre aynı alanda çalışması yasaklanır. Türk Borçlar Kanunu bu yasağı süre, yer ve konu bakımından sınırlar ve işçinin ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı biçimde tehlikeye düşürmesini yasaklar; ama sözleşmeye konulan geniş madde, dava açılana kadar caydırıcılığını korur.
- **Buluş maddeleri.** Hizmet buluşlarının işverene ait olacağı, bedelin ise sonradan konuşulacağı yazılır; pratikte "sonradan" gelmez.
- **Çalışma pratiğinin model eğitime girmesi.** Yazdığınız kod, çizdiğiniz arayüz, kurduğunuz cümle, çözdüğünüz çağrı kaydı, kapattığınız ticket'ın metni — hepsi model eğitiminde kullanılabilir. Yaptığınız iş yalnızca ürüne değil, sizi ikame etmeye aday sisteme de girer. Uluslararası sendikal pazarlıkta bu artık ayrı bir başlıktır: oyuncuların ses ve görüntüsünün model eğitiminde kullanımı için rıza ve ücret ilkesi, sektör düzeyinde sözleşmeye bağlanmış durumdadır; aynı ilkenin kod, tasarım ve destek kaydı için kurulmaması teknik bir zorunluluk değil, pazarlık eksikliğidir.

Açık kaynağın sınırı

Açık kaynak, çitlemenin karşısında kurulmuş en büyük pratik başarıdır: bugün dünyadaki sunucuların, ağların, veri tabanlarının ve geliştirme araçlarının ezici çoğunluğu özgür ve açık kaynaklı yazılımla çalışır. Ama açık kaynak tek başına bir kurtuluş formülü değildir.

Büyük teknoloji tekelleri açık kaynağı stratejik olarak kullanır: rakibin ürününü metalaştırmak, kendi bulut hizmetine bağımlılık kurmak, geliştirici topluluğunun gönüllü emeğini ücretsiz bakım işgücüne çevirmek için. Bir projenin kodu görünür olabilir ama yönetimi tek şirkette olabilir; katkı kabulü, yol haritası, lisans değişikliği, marka hakkı, altyapı — hepsi bir tarafın elindeyse "açıklık" bir vitrindir. Milyonlarca sistemin bağımlı olduğu kritik kütüphanelerin tek bir gönüllü tarafından, ücretsiz, mesai sonrası sürdürüldüğü bir yapı da kutlanacak değil, düzeltilecek bir durumdur.

Ölçüt kod erişimi değil, denetimin kimde olduğudur. Sorular şunlardır: Yol haritasına kim karar veriyor? Lisans tek taraflı değiştirilebilir mi? Altyapı ve marka kimin? Katkıcının emeği ücretlendiriliyor mu, yoksa gönüllülük bir maliyet aktarımı mı?

Bilgi müşterekleri

Kavram — Bilgi müşterekleri. Ne devletin ne de şirketin özel mülkü olan; bir topluluk tarafından, açık kurallarla, ortaklaşa üretilen ve korunan bilgi havuzudur. Üç ölçütü vardır: **erişim** (herkes kullanabilir), **katkı** (herkes koşulları belliyse katkı verebilir), **yönetişim** (kuralları kullananlar birlikte koyar ve değiştirebilir). Özgür yazılım lisansları, açık ansiklopediler, açık veri kümeleri, açık bilimsel yayın arşivleri bu havuzun bilinen biçimleridir.

Müşterek, "bedava" demek değildir; **denetimin ortak olması** demektir. Ve bu kılavuzun tezine bağlanır: emeğin hakkı savunulmadan bilgi özgürleşmez, bilgi çitlendiğinde emek denetlenir. Ürettiğine erişemeyen emekçi, ürettiğiyle ölçülen emekçi hâline gelir.

Türkiye kesiti

Türkiye'de çitlemenin üç görünür yüzü var. **Birincisi, bilimsel bilgiye erişim:** üniversitelerin uluslararası dergi ve veri tabanı abonelikleri merkezî bir kamu programı üzerinden karşılanıyor; bütçe ve kur hareketlerine bağlı olarak abonelik kapsamının daraldığı, kimi veri tabanlarına erişimin kesintiye uğradığı dönemler yaşandı ve bu kesintiler akademik personel ile öğrenciler tarafından kamuoyuna taşındı (kapsam ve tutarlar için **kurumsal veri derlenmeli**). Kamu parasıyla üretilen araştırmanın, kamu parasıyla geri satın alınması çevrimi burada da işliyor. **İkincisi, kamu yazılım harcamaları:** merkezî ve yerel yönetimlerde işletim sistemi, ofis, veri tabanı ve iş uygulaması lisanslarına önemli tutarlar ödeniyor; kalemler ihale bazında dağınık olduğu için toplam kamuya açık tek bir seride izlenemiyor (**veri derlenmeli**). Ulusal bir özgür yazılım dağıtımı ve kamu kurumlarında yaygınlaştırma girişimi 2000'lerde başlatıldı, kurumsal süreklilik sağlanamadı. **Üçüncüsü, kapalı sisteme bağımlılık:** bir kurum kapalı bir sisteme geçtiğinde veri biçimleri, entegrasyonlar ve eğitilmiş personel o sisteme kilitlenir; çıkış maliyeti her yıl artar. Bağımlılık teknik bir tercih gibi görünür, sonuçta bir pazarlık gücü kaybıdır — hem kurumun tedarikçi karşısında, hem çalışanın kurum karşısında.

Rakamlar. Dünyada 47,2 milyon yazılım geliştirici var; bunların 36,5 milyonu profesyonel olarak çalışıyor (SlashData, 2025 1. çeyrek). Bu emeğin ürünü olan kod tabanlarının mülkiyeti, üreticilerin değil istihdam edenlerin elindedir. — Türkiye'de bilişim sektörünün ihracatı 4,95 milyar dolar, teknoparklardaki çalışan sayısı 130.490 (TÜBİSAD BİT 2025 Raporu). — Avrupa'da sendikaların %42'si yapay zekâ konusunda pazarlık yapıyor, yaklaşık %20'sinin toplu sözleşmesinde yapay zekâya ilişkin madde var (UNI Europa anketi, Mart 2024; 32 ülke, 148 sendika temsilcisi).

Karşıtlık tablosu

EGEMEN SÖYLEM	SINIF GERÇEKLİĞİ
"Fikri mülkiyet yeniliği teşvik eder."	Patent çoğunlukla mucidin değil işverenin adına alınır; yığın hâlinde biriktirilip pazarlık silahı yapılır.
"Şirket sırrı korunmalı."	Gizlilik sözleşmesi çoğu kez ticari sırrı değil, ücretin ödenmemesi gibi olguları da kapsar biçimde yazılır.
"Açık kaynak zaten bedava, sorun çözüldü."	Kod açık olabilir, yönetim kapalı; ölçüt erişim değil denetimin kimde olduğudur.
"Bilgi paylaşılsa değersizleşir."	Bilgi paylaşıldıkça çoğalır; değersizleşen şey tekel rantıdır.
"Kamu en iyi hazır ürünü satın alır."	Kapalı sisteme bağımlılık, her yıl büyüyen ve geri dönüşü pahalılaştıran bir kira ilişkisidir.

Demokrasi ve kapsayıcılık. Müşterek, kuralları kullananların birlikte koyduğu havuzdur; bu ölçüt örgütün kendisi için de geçerlidir. Bilgiyi kapalı tutan bir emek örgütü, karşı çıktığı çitlemeyi kendi içinde tekrar eder: bütçesi görünmeyen, tutanağı yayımlanmayan, üye verisini paylaşmayan, eğitim materyalini kapalı tutan bir yapı, üyeyi bilgiden mahrum bırakarak karar yetkisini fiilen merkeze devreder. Bilgiyi paylaşan örgüt, aynı zamanda katılım kapısını genişletir: dışarıdaki emekçi, örgütün ne yaptığını görebildiği ölçüde üye olur. Açık arşiv bir şeffaflık süsü değil, kapsayıcılığın altyapısıdır.

Mustafa Akgül ve Türkiye'de bilgi müştereklerinin somut pratiği

Bu kılavuzun andığı iki isimden biri **Mustafa Akgül**'dür (ö. 13 Aralık 2017). Türkiye'nin internete açılmasının mimarlarından; **Linux Kullanıcıları Derneği** ve **İnternet Teknolojileri Derneği**'nin kurucusu.

Akgül'ün yaptığı iş, bu bölümün anlattığı her şeyin ülkedeki en somut karşılığıdır. İnterneti bir tüketim hizmeti değil kamusal bir olanak olarak savundu; yazılımı bir ürün değil özgür bir müşterek olarak kurmaya çalıştı. Özgür yazılım günleri, akademik bilişim toplantıları, kurs ve seminer dizileri, dernek çatısı altında yürütülen gönüllü eğitim ağı — bunların hepsi bilgi müştereklerinin üç ölçütünü (erişim, katkı, yönetim) kâğıt üstünde değil, salonlarda ve posta listelerinde kuran pratiklerdi. Binlerce kişi mesleğini o salonlarda öğrendi; bugün sektörün orta kuşağının önemli bölümü ilk özgür yazılım kurulumunu o derneklerin düzenlediği bir günde yaptı.

Akgül'ün mirası bize iki şey söyler. Birincisi: bilgi müşterekleri bir temenni değil, bu ülkede kurulmuş, işlemiş, kuşak yetiştirmiş bir pratiktir. İkincisi: bu pratik, emeğin örgütlenmesinden ayrı düşünüldüğünde eksik kalır. Bilgiyi özgürleştirmeye çalışan hareket, o bilgiyi üretenlerin çalışma koşullarını da konu edinmek zorundadır — yoksa özgür yazılım, ücretsiz mesainin başka bir adı hâline gelir.

Araç — Sözleşme çitleri kontrol listesi. İş sözleşmenizi elinize alın ve şu sekiz maddeyi işaretleyin. İşaretlediğiniz her madde, ileride toplu pazarlıkta talep hâline getirilecek bir başlıktır. 1. Hak devri maddesi var mı; süresiz ve sınırsız mı; iş dışında ürettiklerinizi de kapsıyor mu? 2. Buluş maddesi var mı; bedel nasıl belirleniyor, yazılı bir formül var mı? 3. Gizlilik maddesi neyi kapsıyor; çalışma koşullarını, ücreti ve şikâyet hakkını da kapsayacak kadar geniş mi? 4. Rekabet yasağı var mı; süresi, coğrafyası ve konusu sınırlı mı; karşılığında bir ödeme öngörülmüş mü? 5. Ürettiğiniz içeriğin/kodun/kaydın model eğitiminde kullanılmasına dair bir hüküm var mı? Yoksa, sessizlik kimin lehine? 6. Şirket içinde ürettiğiniz belgelere işten ayrıldıktan sonra erişebiliyor musunuz (kendi portfolyonuz için bile)? 7. Kurumun kullandığı yazılımlarda açık standart ve veri taşınabilirliği koşulu var mı? 8. Sendika ya da meslek örgütü faaliyetiyle ilgili bir kısıtlama maddesi var mı? (Böyle bir madde, örgütlenme özgürlüğü karşısında geçersizdir; ama varlığı caydırıcıdır ve kayda geçirilmelidir.)

BÖLÜM 6

Zihinsel Taylorizm: Parçalama, Ölçme, İkame

Tez. Yüz yıl önce ustanın kafasındaki bilgi kronometreyle alınıp yönetimin eline geçirildi; bugün aynı işlem kafa emeğine uygulanıyor — ve amacı hız değil, ikame edilebilirliktir.

Taylorizm neydi?

1. yüzyıl sonunda fabrikadaki usta işçi, işin nasıl yapılacağını bilen kişiydi. Hangi sırayla, hangi tempoda, hangi hileyle — bunların hepsi onun kafasındaydı ve bu bilgi onun pazarlık gücüyü. İşveren ne kadar bağırsın, işi ustadan iyi bilmiyordu.

Frederick Taylor'ın "bilimsel yönetim" dediği şey bu gücü kırma programıydı. Üç adımda işledi: (1) İş, kronometreyle gözlemlendi ve en küçük hareketlerine ayrıldı. (2) Ustanın bildiği, yazıya döküldü ve yönetimin malı oldu. (3) İş, tek tek basit hareketlere bölünüp, o hareketi öğrenmesi birkaç gün süren ucuz ve kolay bulunur işçilere dağıtıldı.

Kavram — Kafa ve kol emeğinin ayrılması. Taylorizmin çekirdeği hızlandırma değil, *tasarlama* ile *yapmanın* birbirinden koparılmasıdır. İşin nasıl yapılacağına karar veren birim (planlama) ile onu yapan birim (üretim) ayrıldığında, yapan kişi işin bütününe görmez; yalnızca kendi parçasını bilir. Bilmediği için pazarlık edemez.

Kavram — Niteliksizleştirme (deskilling). Bir işin, onu yapmak için gereken nitelik düzeyi düşürülecek biçimde parçalara ayrılmasıdır. Sonuç: emekçi daha kolay eğitilir, daha kolay değiştirilir, daha ucuza çalıştırılır. Niteliksizleştirme her zaman "işin kolaylaşması" gibi görünür; gerçekte pazarlık gücünün düşmesidir.

Aynı mantık, kafa emeğinde

"Bizim işimiz yaratıcı, kronometreyle ölçülemez" cümlesi bir dönem doğrudu. Bugün ölçülüyor. Zihinsel Taylorizm dört mekanizmayla işler.

1. Parçalama. Bir ürün, "epic"lere, epic'ler "story"lere, story'ler "task"lara bölünür. Kimse bütünü görmez. Ürün müdürü müşteriye görür ama kodu görmez; geliştirici kodu görür ama neden yazıldığını bilmez; tasarımcı ekranı çizer ama kullanıcıyla konuşmaz; destek uzmanı sorunu duyar ama düzeltemez. Parçalama verimlilik gerekçesiyle savunulur; asıl sonucu, kimsenin tek başına vazgeçilmez olmamasıdır.

2. Standartlaştırma. İşin nasıl yapılacağı kişiden alınıp sürece bağlanır: kodlama standartları, hazır şablonlar, tasarım sistemleri, çağrı merkezi script'leri, ticket akışları, "definition of done" listeleri. Standardın kendisi kötü değildir — hatasızlığı artırır. Ama standardı kim yazıyor, kim değiştirebiliyor sorusu, kafa emeğinin kime ait olduğu sorusudur.

3. Ölçme. Parçalanmış ve standartlaştırılmış iş sayılabilir hâle gelir. Sayıldığı andan itibaren karşılaştırılır; karşılaştırıldığı andan itibaren hedef konur; hedef konduğu andan itibaren tempo yukarı çekilir.

4. İkame tehdidi. Ölçüm sonuçları, "bu işi daha ucuza kim yapar?" sorusunun yanıtını hazırlar: daha genç bir çalışan, taşeron bir ekip, başka bir ülkedeki merkez ya da bir model. Tehdidin kendisi, kullanılmadan da ücreti bastırır.

"Aynı rejim, farklı ekran"

Ölçüm, sektörün her kümesinde farklı bir isim taşır; mantık aynıdır.

KÜME	ÖLÇÜM BİRİMİ	NE YAPAR?	NEYİ GÖRMEZ?
Yazılım üretimi	Story point, velocity, commit sayısı, PR açık kalma süresi	Tempoyu görünür kılar, kestirim aracını performans aracına çevirir	Karmaşıklık, ayıklanan hataları, başkasına yapılan yardımı, teknik borcu
Ürün ve proje yönetimi	OKR gerçekleşme oranı, teslim (delivery) oranı, sprint tamamlama yüzdesi	Koordinasyon emeğini tek bir yüzdeye indirger	Ekip içi çatışmanın çözülmesini, kapsam pazarlığını, korumaya alınan mesai sınırını
Tasarım	Revizyon sayısı, teslim süresi, A/B testi skoru	Tasarımı "çıktı adedi"ne çevirir	Araştırmayı, elenmiş kötü fikirleri, erişilebilirlik emeğini
İçerik üretimi	Üretilen içerik adedi, kelime sayısı, etkileşim oranı	Yazma emeğini parça başına yaklaştırır	Doğrulamayı, kaynak taramasını, kurulan güveni
Ağ, sistem, altyapı	Uptime yüzdesi, MTTR (ortalama onarım süresi), kapatılan ticket sayısı	Kesintiyi tek kişinin performansı gibi gösterir	Önlenen kesintiyi — yani işin en değerli kısmını
Teknik destek ve çağrı merkezi	Ortalama çözüm süresi, script uyum puanı, saatlik çağrı sayısı, memnuniyet skoru	Konuşmayı sayılabilir birime indirger	Zor müşteriyi, duygusal yükü, çözülen ama kayda geçmeyen sorunu
Veri ve yapay zekâ (etiketleme, moderasyon)	Saatlik etiket adedi, doğruluk oranı, inceleme başına süre	Emeği doğrudan parça başına çevirir	Belirsiz vakada verilen kararı, izlenen şiddet içeriğinin bıraktığı izi
Oyun (QA/test)	Saat başına test vakası, bulunan hata sayısı, kapsam yüzdesi	Test emeğini adede indirger	Yeniden üretilmeyen hatayı, oyun hissini, crunch dönemindeki yıpranmayı

Aynı rejim, farklı ekran

Her kümenin ölçüldüğü metrik — mantık aynı, ekranın adı farklı

Yazılımcı	story point · velocity · commit · PR süresi
Ürün / proje yöneticisi	OKR · delivery oranı · sprint tamamlama
Tasarımcı	revizyon sayısı · A/B skoru
İçerik üreticisi	üretim adedi · etkileşim
Ağ / sistem yöneticisi	uptime · MTTR · ticket kapama
Destek / çağrı merkezi	çözüm süresi · script uyumu · çağrı sayısı
Veri etiketleyici	saatlik etiket · onay oranı
Oyun QA	test vakası / saat
parçala · standartlaştır · ölç · ikame tehdidi	

Zihinsel Taylorizmin dört mekanizması bütün ekranların altında aynıdır.

Diyagram D12. "Aynı rejim, farklı ekran": Sekiz farklı ekran çizimi (IDE, sprint panosu, tasarım aracı, içerik takvimi, izleme panosu, çağrı merkezi paneli, etiketleme arayüzü, test yönetim aracı) yan yana. Her ekranın üstünde kendi metriği yazılı. Hepsi tek bir merkezî kutuya bağlanıyor: "ölçüm → karşılaştırma → hedef → ikame". Alt yazı: arayüzler farklı, rejim tek.

Rakamlar. Türkiye'de 109 işyerinde 673 metal işçisiyle yapılan araştırmada işçilerin %57'si performansının hangi metrikle ölçüldüğünü bilmediğini söyledi (BİSAM, "Dijital Dönüşüm İşçileri Nasıl Etkiliyor?", Temmuz 2026). — ABD'de 2025'te duyurulan işten çıkarmaların 54.836'sı doğrudan yapay zekâ gerekçesiyle açıklandı (Challenger, Gray & Christmas yıl sonu raporu, 2025). — Yapay zekâyı en açık mesleklerde 22-25 yaş grubunun istihdamındaki açık %19'a çıktı; etki işten çıkarma yoluyla değil, işe alımın kesilmesi yoluyla ortaya çıkıyor (Stanford Digital Economy Lab, Ağustos 2026).

Tablonun son sütunu en önemlisidir. Her metrik bir şeyi görünür kılarken başka bir şeyi görünmez kılar; görünmez kılınan şey neredeyse her zaman **kolektif emektir**. Kimse "bu hafta üç kişiye yardım ettim" diye puan almaz. Ağ yöneticisinin önlediği kesinti hiçbir panoda görünmez — görünen tek şey, önleyemediğidir. Ürün müdürünün ekibi crunch'tan koruyarak kapsamı daraltması, "delivery oranı"nda düşüş olarak yazılır. Tasarımcının erişilebilirlik için harcadığı gün, revizyon sayısını artırır. Ölçüm rejimi, dayanışmayı sistematik olarak cezalandırır: yardım eden yavaş görünür, yardım almayan hızlı. Bu bir yan etki değil, parçalamanın doğal sonucudur.

Türkiye kesiti

Türkiye'de zihinsel Taylorizmin en görünür biçimi, ölçmenin bir hesap sorma aracına değil bir **kanıtlama zorunluluğuna** dönüşmesidir. Uzaktan ve hibrit çalışmanın yaygınlaşmasıyla birlikte, çalışandan istenen şey işi yapmak değil, yaptığını sürekli göstermektir: gün içinde birden fazla durum toplantısı, günlük yazılı rapor, panoda anlık kart hareketi, mesajlaşma uygulamasında "çevrimiçi" görünme baskısı. Bu, işin üstüne binen ikinci bir iştir ve ücretlendirilmez.

İkinci biçim, unvan enflasyonudur. Aynı işi yapan kişilere farklı unvanlar verilmesi (uzman, kıdemli uzman, lead, müdür), niteliğin değil sıralamanın üretilmesine yarar; ücret farkını meşrulaştırır, dayanışmayı zayıflatır ve kimi durumda çalışanı "yönetici" sayarak kapsam dışına itmeye zemin hazırlar. Üçüncüsü, ölçümün karşılığının verilmemesidir: fazla mesai yapan bilgisayar mühendislerinin büyük çoğunluğu bunun ücretini alamıyor (BMO Profil Araştırması, Ocak 2022: fazla mesai yapanların %63,2'si karşılığını alamıyor). Ölçüm, işverenin lehine tek yönlü işler — tempo yukarı ölçülür, ödeme aşağı sayılmaz.

Örtük bilginin kodlanması

Her işte yazıya dökülmemiş bir bilgi vardır: hangi müşterinin neye kızdığı, hangi sunucunun hangi yükte tökezlediği, hangi kod parçasına dokunulmayacağı, hangi cümlelerin kullanıcıyı sakinleştirdiği. Buna *örtük bilgi* denir ve emekçinin en gerçek pazarlık gücüdür; çünkü işveren onu satın alamaz, ancak çalışanın kendisiyle birlikte kiralayabilir.

Zihinsel Taylorizmin bugünkü aşaması tam olarak bu bilginin çekilmesidir. Sürecin adımları tanındıktır: her hareket kaydedilir (commit, ticket, çağrı kaydı, ekran, tuş vuruşu, düzeltme geçmişi); kayıtlardan örüntü çıkarılır; örüntü modele aktarılır; model, aynı işi yapan bir araç olarak emekçinin karşısına çıkar. Kronometrenin yerini telemetri almıştır, işlem aynıdır.

Üç sonucu vardır:

1. **Mülksüzleşme.** Deneyiminiz, sizin olmaktan çıkıp şirketin varlığı hâline gelir. Yıllarınızı verdiğiniz birikim, ayrıldığınızda sizinle gelmez.
2. **İkame edilebilirlik.** Bilginiz kodlandığı ölçüde siz "zorunlu" olmaktan çıkarsınız. Sömürü oranını artıran şey, çıplak ikame değil ikame ihtimalidir.
3. **Önyargının sistemikleşmesi.** Geçmiş kararlar modele aktarıldığında, o kararlardaki eşitsizlik de aktarılır. Kimin işe alındığı, kimin terfi ettiği, hangi çağrının "riskli" sayıldığı — geçmişin ayrımcılığı, geleceğin nesnel görünen kuralı hâline gelir. Kadın, genç, göçmen ve engelli emekçi için bu, dolaylı bir dışlama mekanizmasıdır.

"Son adam" yanılması

Yaygın korku şudur: "Yapay zekâ hepimizi işsiz bırakacak." Bu korku, sömürünün en ağır biçiminin **tam otomasyonda** olduğunu varsayar. Gerçek tersidir: en ağır sömürü **yarı otomasyondadır**.

Tam otomasyonda iş biter; işçi işsiz kalır, bu ayrı ve büyük bir sorundur. Yarı otomasyonda ise iş bitmez, **yeniden düzenlenir**: makine kolay kısmı alır, insana artık kalanı bırakılır — belirsiz vakalar, istisnalar, denetim, düzeltme, onay. Bu, işin en yorucu ve en az görünen kısmıdır. Üstelik makinenin hızı yeni normal olur: model kodu üç dakikada üretiyorsa, üç dakikada inceleyip onaylamanız beklenir. Sorumluluk ise insanda kalır: hata olduğunda "sen onayladın" denir.

Veri etiketleyicisi modeli eğitir, sonra modelin çıktısını düzeltir. Çağrı merkezi çalışanı, sohbet robotunun çözemediği öfkeli müşteriyi devralır. Tasarımcı, üretilmiş elli varyantın içinden ayıklama işçisi hâline gelir. Geliştirici, üretilen kodun hata ayıklayıcısı olur. Hiçbiri işsiz kalmamıştır; hepsinin işi yoğunlaşmış, niteliksizleşmiş ve görünmezleşmiştir. **Yarı otomasyon, işi yok etmeden pazarlık gücünü yok eder.**

Duygusal emek

Ölçmenin görünmeyen bir alanı daha var. Çağrı merkezi çalışanından, müşteri başarı uzmanından, topluluk yöneticisinden, moderatörden, hatta ekibi bir arada tutan proje yöneticisinden beklenen şey yalnızca iş değil, belirli bir duygudur: sabır, güler yüz, sakinlik, "sahiplenme".

Kavram — Duygusal emek. İşin gereği olarak kendi duygularını bastırma, üretme ve yönetme çabasıdır. Ücretlendirilmez, ama ölçülür: memnuniyet skoru, ton analizi, script uyumu, "olumlu dil kullanımı" puanı. Yıpratıcıdır ve tükenmişliğin en yaygın kaynaklarından; sektörde ağırlıkla kadın emekçilerin yoğunlaştığı işlerde daha görünmez kalır.

Nairobi'de içerik moderatörlerinin açtığı davalarda gündeme gelen şey tam olarak buydu: şiddet görüntüsünü saatlerce izlemenin ruh sağlığına etkisi, işin ölçüsüne hiç girmiyordu — inceleme başına süre giriyordu. Kenya İş Mahkemesi Haziran 2023'te ana şirketi "gerçek işveren" saydı ve süreç ücretlerin ödenmesi kararıyla devam etti; veri etiketleme işçileri Şubat 2025'te kendi derneklerini kurdular ve ilk taleplerinden biri travmatik içerik için ruh sağlığı desteği oldu (Data Labelers Association, Şubat 2025).

Karşıtlık tablosu

EGEMEN SÖYLEM	SINIF GERÇEKLİĞİ
"Ölçmezsen yönetemezsin."	Ölçüm bir yönetim aracı değil, bir tempo ve ikame aracıdır; neyi ölçmediğine bakın.
"Metrikler nesneldir."	Metriği kimin seçtiği ve kimin değiştirebildiği öznel; nesnel olan yalnızca sonucudur.
"Süreç kişiye bağımlılığı azaltır."	Kişiye bağımlılığı azaltmak, kişinin pazarlık gücünü azaltmakla aynı işlemdir.
"Yapay zekâ sıkıcı işleri alıyor, size yaratıcı kısım kalıyor."	Makine kolay kısmı alır; insana istisna, düzeltme, onay ve sorumluluk kalır.
"Otomasyon herkesi işsiz bırakacak."	Asıl tehdit işsizlik değil, yarı otomasyonun yoğunlaştırdığı ve niteliksizleştirdiği işler.
"Bu iş yaratıcı, ölçülemez."	Sprint panosu, revizyon sayacı, MTTR ve script uyum puanı hepsini ölçüyor.

Demokrasi ve kapsayıcılık. Metrik rejiminin kaldırıcı tek bir soruda toplanır: *ölçütü kim koyuyor?*

Bu soru işyerinde de örgütte de aynıdır. Karar organı yalnızca bir kümeden (çoğunlukla kıdemli yazılımcılardan) oluşan bir yapı, ölçüm sorununu yalnızca o kümenin diliyle tanımlar — story point tartışılır, saatlik etiket kotası ya da script uyum puanı gündeme gelmez. Kapsayıcı bir örgütte ölçüm başlığı, en çok ölçülen kümelerin (destek, etiketleme, moderasyon, QA) kendi temsilcileriyle masaya taşınır. Demokratik bir örgütte ise ölçüt, üyenin değiştirebileceği bir şeydir: yayımlanır, tartışılır, geri alınabilir.

Araç — Metrik denetim formu (işyeri komitesi için). Her metrik için tek sayfa doldurun; doldurulmuş formlar toplu pazarlığın ekidir. 1. Metriğin adı ve tanımı nedir? Yazılı bir tanımı var mı, yoksa sözlü mü işliyor? 2. Kim koydu? Değiştirmek için kime başvurulur? Bugüne kadar bir kez

değiştirildi mi? 3. Hangi verilerden hesaplanıyor? Ham veriye çalışan erişebiliyor mu? 4. Sonuç nerede kullanılıyor: geri bildirim, prim, terfi, performans yönetimi, işten çıkarma? 5. Bu metrik neyi görmüyor? (Yardımlaşma, önleme, araştırma, duygusal emek, eğitim, nöbet.) 6. Hedef nasıl belirleniyor? Geçen dönemin ortalaması yeni hedef hâline geliyor mu? 7. İtiraz yolu var mı? İtiraz eden çalışan sayısı kaç, sonuçları ne oldu? 8. Bu metrikle ilgili bilgi bütün ekiple paylaşılıyor mu, yoksa yalnızca yöneticide mi?

BÖLÜM 7

Dijital Panoptikon ve Algoritmik Yönetim

Tez. İşyeri gözetimi bir mahremiyet sorunu olmadan önce bir artı-değer sıkıştırma aracıdır; mahremiyet çerçevesi meseleyi bireysel hak sorununa indirger, sınıf çerçevesi onu pazarlık konusu yapar.

Panoptikon: asıl ürün ceza değil, itaattir

1. yüzyılın sonunda Jeremy Bentham "panoptikon" adını verdiği bir hapisane tasarladı: hücreler dairesel biçimde dizilir, ortada bir gözetim kulesi bulunur. Kuledeki gardiyan her hücreyi görür; hücredeki mahkûm kuleyi göremez, bakılıp bakılmadığını bilemez. Tasarımın dehası, gardiyanın çoğu zaman kulede olmasına bile gerek olmamasıdır. Yeterince uzun süre bakılabileceğini bilen kişi, kendi kendini denetlemeye başlar.

Kavram — Panoptikon etkisi. Sürekli gözetlenme *ihtimalinin*, gerçek gözetimden bağımsız olarak davranışı değiştirmesidir. Gözetimin asıl ürünü ceza değil, cezanın öngörülmesiyle üretilen itaattir. Bu yüzden bir izleme sisteminin gerçekten kullanılıp kullanılmadığı, etkisi bakımından ikincildir; varlığının bilinmesi yeter.

Kritik düzeltme: mahremiyet mi, sınıf mı?

Gözetim tartışması Türkiye'de de dünyada da çoğunlukla "kişisel verilerin korunması" başlığı altında yürüyor. Bu çerçeve önemlidir ve hukuki araç sağlar; ama tek başına bırakılırsa meseleyi sakatlar.

Mahremiyet çerçevesinde sorun bireyseldir: benim verim, benim rızam, benim başvurum. Çözüm de bireyseldir: aydınlatma metnini okuyun, rıza verin ya da vermeyin, isterseniz başvurun. Oysa çalışma ilişkisinde "rıza" kavramı zaten sakattır — işe girebilmek için imzalanan onay, özgür bir rıza değildir.

Sınıf çerçevesinde ise soru başkadır: **bu sistem ne için kurulmuştur?** Yanıt açıktır: emek gücünün satın alınan her saatinden azami çıktıyı almak. Gözetim, boşluk sayılan her anı sıkıştırır; molayı kısaltır, tempoyu sabitler, iş dışı iletişimi caydırır. Yani gözetim, doğrudan artı-değer oranını yükselten bir üretim aracıdır. Bu kabul edildiğinde gözetim bir hak ihlali dosyası olmaktan çıkıp **pazarlık masasının maddesi** hâline gelir: hangi veri toplanacak, kim erişecek, ne kadar saklanacak, hangi karara girdi olacak, hangi durumda kapatılacak. Mahremiyet dilinde kazanılan tek şey bilgi edinmedir; sınıf dilinde kazanılan şey sistemin kendisi üzerinde söz hakkıdır.

Bugünün araçları

Sektör düzeyinde yaygınlaşmış izleme biçimleri şunlardır:

- **Tuş vuruşu ve fare hareketi kaydı**, periyodik **ekran görüntüsü**, uygulama ve web sitesi kullanım süresi ("üretken/üretken olmayan" etiketiyle).
- **Konum takibi**: saha teknisyeni, kurye, servis personeli için sürekli; ofis çalışanı için giriş-çıkış kartı, ağ oturumu ve masa rezervasyon verisi üzerinden dolaylı.

- **Kamera ve biyometri:** uzaktan sınav ve vardiya doğrulamasında yüz tanıma, parmak izi ile giriş, kimi çağrı merkezlerinde ses analizi.
- **Verimlilik skoru:** farklı kaynaklardan gelen verinin tek bir sayıya indirgenmesi ve kişiler arası sıralama.
- **İletişim taraması:** kurumsal e-posta, mesajlaşma ve depolama içeriğinin anahtar kelime ve "duygu" analizinden geçirilmesi.
- **"Riskli çalışan" tespiti:** istifa etme olasılığı, "bağlılık" düşüşü, olağandışı dosya erişimi ya da örgütlenme belirtisi sayılan davranışların işaretlenmesi.

Rakamlar. Birleşik Krallık'ta işçilerin %60'ı işyerinde izlendiğini söylüyor; %82'si izleme uygulanmadan önce danışma zorunluluğu istiyor (TUC anketi, Şubat 2022). — Sendika temsilcilerine yönelik rehberlerde atıf yapılan bağımsız veri tabanı 500'den fazla işyeri izleme ve analitik aracını listeliyor (Prospect, "Digital technology: guide for union reps", 2022). — Türkiye'de yapılan bir alan araştırmasında işçilerin %57'si performansının hangi metrikle ölçüldüğünü bilmiyor (BİSAM, Temmuz 2026).

Algoritmik yönetimin üç yapısal sorunu

Kavram — Algoritmik yönetim. İşin dağıtımı, temposu, değerlendirilmesi, ödüllendirilmesi ve kimi durumlarda sonlandırılmasının, bir insanın değil bir yazılımın kararına bağlanmasıdır. Yönetici ortadan kalkmaz; kararın sorumluluğunu üstlenen özne kaybolur.

1. **Opaklık.** Kararın hangi girdilere, hangi ağırlıklarla dayandığı çalışana açıklanmaz. Ticari sır gerekçesi, sistemin kendisini denetim dışına çıkarır. Kişi neye göre puanlandığını bilmeden puanına göre yaşamaya başlar.
2. **İtiraz edilemezlik.** İtiraz kanalı ya yoktur ya da aynı sistemin içindedir: karara itiraz, kararı veren mekanizmaya yapılır. İnsan tarafından yeniden inceleme, hukuken tanınmadıkça pratikte işlemez.
3. **Sorumsuzluk.** Karar kötü sonuç doğurduğunda kimse sahiplenmez. Yönetici "sistem böyle hesapladı" der; sistemi kuran ekip "biz yalnızca gereksinimi kodladık" der; tedarikçi "yapılandırma müşteride" der. Sorumluluğun buharlaşması bir kusur değil, mimarinin sağladığı bir konfordur.

Algoritmik yönetimin üç açığı

Kapalı kutuya giren, kutudan çıkan ve muhatap bulamayan



Talep: her karara gerekçe, insan incelemesi ve itiraz yolu.

Diyagram D23. Algoritmik yönetimin üç açığı: Ortada kapalı bir kutu ("karar"). Kutuya giren oklar görünmez/kesikli çizgili (opaklık). Kutudan çıkan ok tek yönlü, geri dönüş oku yok (itiraz edilemezlik). Kutunun altında boş bir imza satırı ve üç kişinin birbirini gösterdiği küçük şema: yönetici → sistem → tedarikçi → yönetici (sorumsuzluk). Kenarda üç panzehir: açıklama hakkı · insan tarafından yeniden inceleme · yazılı sorumlu.

Kara liste ve hesap kapatma

Platform ve dış kaynak zincirinde çalışanlar için gözetimin en sert biçimi işten çıkarma bile değildir: **hesap kapatma**. Kurye, veri etiketleyici, serbest çalışan tasarımcı, bağımsız içerik üreticisi bir sabah platforma giremediğinde ne bir fesih bildirimi, ne bir gerekçe, ne bir muhatap vardır. İşe iade davası açmak için önce "işçi" sayılmak gerekir; hesabı kapatılan kişi kâğıt üstünde "iş ortağı"dır. Kenya'da veri etiketleme işçilerinin kurduğu derneğin ilk taleplerinden biri, keyfi hesap kapatmaya karşı korumaydı (Data Labelers Association, Şubat 2025). Uluslararası düzeyde de bu, artık yazılı bir standart konusudur: Haziran 2026'da kabul edilen ILO Platform Ekonomisi Sözleşmesi (C193), otomatik sistemlerde şeffaflık, karar inceleme mekanizması ve hesap kapatmaya karşı güvence hükümleri içeriyor; Avrupa Birliği'nin platform çalışması direktifi için üye devletlere verilen uyum süresi 2 Aralık 2026'da doluyor.

Gözetimin bedeli: asıl hedef izolasyondur

Sürekli izlenmenin sağlık maliyeti bilinir: kaygı, uyku bozukluğu, tükenmişlik, kas-iskelet şikâyetleri, işten kopamama. Ama bilişim emekçisi açısından en ağır bedel başkadır.

Gözetim, **işçiler arası iletişimi kurutur**. Kurumsal kanalın taranabildiğini bilen kimse orada ücretini konuşmaz. Ekran kaydının alındığını bilen kimse mesai arkadaşına "bu hafta da bedava çalıştık" yazmaz. Toplantı odasının rezervasyon kaydının tutulduğunu bilen kimse orada iki kişilik bir konuşma yapmaz. Kimin kimle ne kadar konuştuğunun ölçüldüğü bir yerde, örgütlenmenin ilk adımı olan **sıradan sohbet** riskli hâle gelir.

Bu bir yan etki değildir, işlevdir. Bir sendikanın kurulması için önce iki kişinin birbirine güvenerek konuşması gerekir. Gözetim tam olarak bu ânı hedef alır. Nitekim dünyada bilişim ve platform şirketlerinde örgütlenme girişimlerinin izlendiği, iç iletişim araçlarının kısıtlandığı ve öncü

çalışanların tespit edildiği çok sayıda vaka basına ve yargıya yansıdı. Bunu "sistemin kötü niyeti" olarak değil, sermayenin tipik refleksi olarak okumak gerekir: pazarlık gücünün doğduğu yeri kaynağında kurutmak, en ucuz yöntemdir.

Bilişim emekçisinin ikili konumu

Bu bölümün etik düğümü burasıdır ve kılavuz onu gizlemez.

Kuryeyi puanlayan sistemi yazan bir yazılımcıdır. Depo temposunu belirleyen algoritmayı kuran bir veri bilimcidir. Çağrı merkezinin script panelini tasarlayan bir tasarımcıdır. "Riskli çalışan" tespitini bir ürün gereksinimi olarak tanımlayan bir ürün müdürüdür. Bunları çalıştıran altyapıyı bir sistem yöneticisi ayakta tutar; modeli eğiten veriyi bir etiketleyici hazırlar. Gözetim aygıtı gökten inmez; bilişim emekçisinin emeğiyle kurulur.

Ve aynı kişi, aynı gün, kendi ekranında ölçülür. Commit sayısıyla, sprint tamamlamayla, MTTR ile, revizyon adediyle. Kurduğu rejimin içinde yaşar.

Bu tespitin tonu suçlama değildir. Suçlama, bilişim emekçisini savunmaya iter ve savunmadaki insan örgütlenmez. Tespitin tonu **güçtür**: bu aygıtı kuran el, onun nasıl kurulduğunu bilen tek eldir. Bir metriğin neyi ölçmediğini, bir skorun hangi varsayımla hesaplandığını, bir veri akışının nerede kesilebileceğini, bir kaydın gerçekten gerekli olup olmadığını mühendisten iyi kimse bilmez. *Sistemi kuran el, onu sökebilecek tek eldir.*

Ama bu gücün kullanımının bir koşulu vardır. **Tekil vicdani ret kişiyi işinden eder; örgütlü ret pazarlık gücüdür.** Tek başına "ben bu izleme modülünü yazmam" diyen kişi, çoğu zaman yerine bir başkası konularak tasfiye edilir; modül yine yazılır, o kişi işsiz kalır. Aynı ekipteki on kişi birlikte, yazılı ve gerekçeli biçimde "bu sistemin etki değerlendirmesi yapılmadan uygulamaya alınmasına katılmıyoruz" dediğinde ise ortaya bir maliyet çıkar: proje gecikir, gerekçe kayda geçer, konu kamuoyuna açılabilir. Dünyada bilişim emekçilerinin etik itirazlarının sonuç verdiği vakaların ortak özelliği tam olarak budur — itirazın kolektif ve belgeli olması. Bu yüzden "örgütlü teknik itiraz hakkı", bir vicdan meselesi olarak değil, bir **toplu sözleşme maddesi** olarak talep edilmelidir; reddeden emekçiye hukuki ve maddi güvence sağlayan bir fonla birlikte.

Türkiye kesiti

Türkiye'de çalışan izleme yazılımları, uzaktan çalışmanın yaygınlaşmasıyla birlikte sektör düzeyinde olağanlaştı: kurumsal cihazlara kurulan etkinlik takip araçları, ekran ve uygulama süresi raporlaması, çağrı merkezlerinde ses kaydı ve script uyum ölçümü, saha ekiplerinde konum takibi. Bunlar tek tek şirketlerin istisnai tercihi değil, yaygın bir yönetim pratiğidir; bu nedenle bu kılavuz ürün ya da şirket adı vermez, olguyu sektör düzeyinde tespit eder.

Hukuki durum şu üç noktada özetlenebilir. Birincisi, kişisel verilerin korunması mevzuatı ilgili kişiye kendisiyle ilgili verilerin işlenip işlenmediğini öğrenme, bilgi talep etme, işlenme amacını sorma ve otomatik sistemlerle analiz sonucu aleyhine bir sonuç ortaya çıkmasına itiraz etme hakkı tanır (KVKK md. 11). Bu hak bireysel bir başvuru olarak zayıf, **toplu olarak kullanıldığında güçlü** bir araçtır: aynı işyerinden onlarca kişinin eşzamanlı bilgi talebi, işvereni izleme sisteminin kapsamını yazılı olarak açıklamak zorunda bırakır ve çıkan belge pazarlık malzemesi olur. İkincisi, bağlantıyı kesme hakkı Türk mevzuatında düzenlenmemiştir; buna karşılık İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi'nin 19 Mayıs 2026 tarihli kararı, mesai dışı mesajlaşma yoluyla verilen talimatların çalışma süresinden sayılabileceğine ve fazla mesai doğurabileceğine hükmetti — yani gözetim ve

erişilebilirlik, alacak davasının konusu hâline gelebiliyor. Üçüncüsü, işyerinde izleme sistemlerinin kurulmasını çalışan temsilcilerinin onayına bağlayan bir mekanizma Türkiye'de yoktur; bu boşluk, ancak işyeri komitesinin fiilen kurduğu bir "algoritma ve izleme temsilciliği" ile doldurulabilir.

Nihayet ölçüm rejiminin en çarpıcı yanı, ölçülenin ne olduğunu bilmemesidir: 109 işyerinde 673 işçiyle yapılan araştırmada işçilerin %57'si performansının hangi metrikle ölçüldüğünü bilmediğini söyledi (BİSAM, Temmuz 2026). Bu oran, algoritmik yönetimin üç açısından ilkinin — opaklığın — Türkiye'deki en somut ölçümüdür.

Karşıtlık tablosu

EGEMEN SÖYLEM	SINIF GERÇEKLİĞİ
"Saklayacak bir şeyin yoksa korkma."	Gözetimin ürünü ceza değil itaattir; korkmayan da temposunu ona göre ayarlar.
"Bu bir mahremiyet meselesi, kişisel tercih."	Bu bir üretim aracı meselesidir; boşluk sayılan her anı sıkıştırıp artı-değeri büyütür.
"İzleme güvenlik için gerekli."	Güvenlik için gereken veri ile performans için toplanan veri aynı değildir; ayrımı sözleşmeye yazdırın.
"Karar algoritmanın, kişisel değil."	Algoritma karar vermez, kurulduğu gibi hesaplar; kararın sahibi onu kurarı görevlendirendir.
"İstersen itiraz edebilirsin."	İtiraz, kararı veren sistemin içinde kaldığı sürece itiraz değildir.
"Sen bu sistemi yazan taraftasın, şikâyet edemezsin."	Aynı kişi hem kurucu hem ölçülendir; bu ikili konum suç değil, kaldıraçtır.

Demokrasi ve kapsayıcılık. Gözetime karşı mücadele, örgütün kendi iç işleyişini de sınar. Üyesinin verisini gereğinden fazla toplayan, iletişimini şifrelemeyen, kimin hangi toplantıya katıldığını kayıt altına alan, eleştiriyi kanaldan çıkarmakla cezalandıran bir yapı, karşı çıktığı panoptikonun küçük bir kopyasını üretir. İlike basittir: üye verisi üyenindir; asgari veri toplanır; disiplin süreci işlemeyen yaptırım uygulanmaz; savunma hakkı vardır. Kapsayıcılık boyutu ise şudur: gözetimin en ağır biçimini yaşayanlar çoğunlukla en az söz hakkı olanlardır — taşeron, çağrı merkezi çalışanı, etiketleyici, kurye. Bu kümeler karar organlarında temsil edilmediğinde, "gözetim" başlığı sendikanın gündeminde ekran kaydı tartışmasına daralır; oysa aynı başlığın en sert ucu hesap kapatmadır.

Araç — Algoritmaya karşı on soru (işverene yazılı olarak sorulur; yanıtsız kalanlar kayda geçirilir). 1. İşyerinde çalışan davranışını veya performansını izleyebilen hangi yazılım ve sistemler kullanılıyor? Tam listesini yazılı olarak paylaşır mısınız? 2. Bu sistemler hangi verileri topluyor (tuş vuruşu, ekran, konum, ses, kamera, iletişim içeriği, uygulama süresi)? 3. Toplanan veriler ne kadar süreyle saklanıyor ve saklama süresi dolduğunda ne yapılıyor? 4. Bu verilere kimler erişebiliyor? Erişim kayıtları tutuluyor mu? 5. Hangi kararlar bu verilere dayanıyor: geri bildirim, prim, terfi, görev dağıtımı, performans yönetimi, iş sözleşmesinin feshi? 6. Otomatik ya da yarı otomatik olarak üretilen bir puan/skor var mı? Hesaplama yöntemi çalışana açıklanıyor mu? 7. Bir çalışan bu değerlendirmeye itiraz ettiğinde, kararı yeniden inceleyen kişi kim? Bu kişi sistemi işletenden bağımsız mı? 8. Sistem uygulamaya alınmadan önce bir etki değerlendirmesi yapıldı mı? Yapıldıysa

raporu paylaşılır mı? 9. İş dışı zamanda (mesai bitiminden sonra, izinde, hafta sonunda) veri toplanıyor mu? 10. Bu sistemlerin kapsamı ve kullanımı hakkında çalışanlara ve temsilcilerine önceden bilgi verilip görüşleri alınıyor mu? Alınmıyorsa, hangi tarihten itibaren alınacak?

(Bu on soru, meşru ve yasal sınırlar içinde, toplu biçimde ve yazılı olarak sorulmak üzere hazırlanmıştır. Yanıtlanması bir kazanım, yanıtı kalmaması bir kampanya konusudur.)

Kısım II'nin özeti tek cümleyle: Bilişim emekçisi, üretim araçları kendisinin olmayan, ürünü sözleşmeyle baştan devredilen, bilgisi kayıtla çekilip modele aktarılan ve her adımı ölçülen bir kolektif emekçidir. Bunların hiçbiri teknolojinin kaderi değildir; hepsi mülkiyet ve denetim ilişkisidir — yani pazarlık konusudur.

KISIM III

**SORUNLAR: TÜRKİYE VE
DÜNYA**

Bu kısım teşhis kısmıdır. Önce Türkiye'de bilişim emekçisinin gündelik hayatını kuşatan on sorunu, sonra dünyada aynı dalganın farklı kıyılara nasıl vurduğunu, en sonda da bütün bu sorunların altında yatan tek çekirdeği anlatıyoruz. Sıralama tesadüfi değil: sorunları tek tek saydıktan sonra, hepsinin ortak paydasının **bölünme** olduğunu görmek, bir sonraki kısımda anlatacağımız örgütlenme sorusunun neden bir "birleştirme" sorusu olduğunu da açıklar.

BÖLÜM 8

Türkiye'de Bilişim Emekçisinin On Sorunu

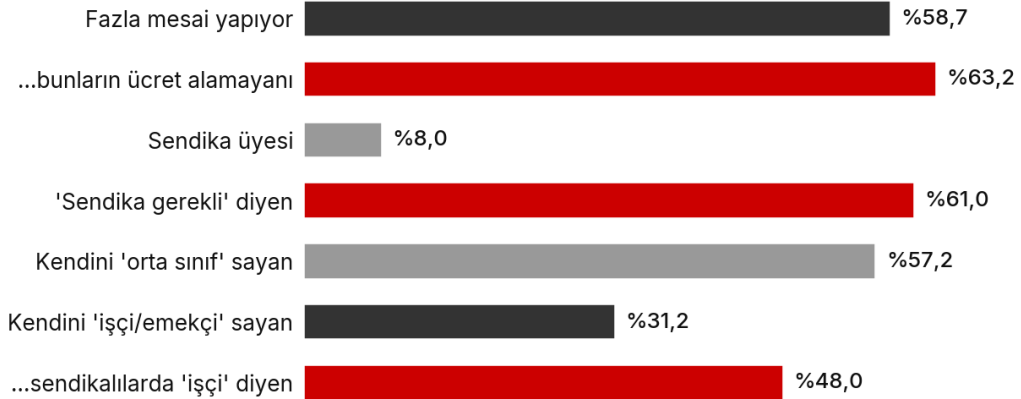
Tez. Türkiye'de bilişim emekçisinin sorunları teknolojinin değil, sözleşmenin, ücretin, mesainin ve denetimin sorunlarıdır; yani klasik emek sorunlarının ekran başındaki biçimleridir — ve tam da bu yüzden klasik emek araçlarıyla, örgütlenmeyle çözülürler.

Bilişim emekçisine sorunlarını sorduğunuzda ilk aldığınız cevap çoğu zaman teknik olur: eski kod tabanı, kötü yönetilen proje, anlamsız toplantı, "teknik borç". Bunlar gerçektir ama sorunun kendisi değildir. Aşağıda saydığımız on sorunun hiçbirisi yazılım mühendisliğine, ağ mimarisine ya da tasarım disiplinine ait değildir. Hepsi ücret, süre, sözleşme, denetim ve temsil başlıkları altında toplanır. Yani hepsi, bir yüzyıldır işçi sınıfının bildiği sorunlardır. Yeni olan tek şey, bunların artık bir plazada, bir teknoparkta ya da evdeki masada yaşanıyor olmasıdır.

Rakamlar. Türkiye'de bilgisayar mühendislerinin %58,7'si fazla mesai yapıyor; bunların %63,2'si fazla mesai ücreti alamıyor (BMO Bilgisayar Mühendisleri Profil Araştırması, Ocak 2022, n=1.473). Aynı araştırmada haftalık ortalama çalışma süresi 44,3 saat; katılımcıların %26'sı 45 saatin üstünde çalışıyor. Sendika üyeliği %8, buna karşılık "sendika gereklidir" diyenlerin oranı %61.

Bilgisayar mühendisleri kendilerini nasıl görüyor, nasıl çalışıyor?

BMO Profil Araştırması, Ocak 2022, n=1.473



Kaynak: Bilgisayar Mühendisleri Odası, Bilgisayar Mühendisleri Profil Araştırması Raporu, Ocak 2022.

Grafik G9. BMO 2022 profil araştırmasının dört temel bulgusu tek panoda — fazla mesai yapanların oranı (%58,7), bunlar içinde ücretini alamayanlar (%63,2), sendika üyeliği (%8) ve sendikayı gerekli görenler (%61). Son iki sütun arasındaki uçurum bölümün ana mesajıdır: sorun talep yokluğu değil, örgüt yokluğu. (Kaynak: BMO Bilgisayar Mühendisleri Profil Araştırması, Ocak 2022, n=1.473.)

Bir uyarı: aşağıdaki başlıklar bilgisayar mühendisinin değil, bilişim emekçisinin sorunlarıdır. Her başlığın sonunda "bu sorun hangi kümeleri vurur" satırı vardır; çünkü aynı sorun ürün müdürünü, ağ yöneticisini, tasarımcıyı, test uzmanını, çağrı merkezi çalışanını ve veri etiketleyiciyi farklı şiddette vurur — ve bu farkın kendisi bir sonraki bölümün konusudur.

8.1 Ücret sahtekârlığı: kâğıttaki maaş, cepteki maaş

Türkiye'de bilişim emekçisinin ücreti çoğu zaman tek bir sayı değildir. Bordroda görünen bir sayı, banka hesabına geçen ikinci bir sayı, sigorta primine esas alınan üçüncü bir sayı olur. En yaygın biçimi, primin asgari ücret ya da ona yakın bir taban üzerinden yatırılması, kalanın "elden", "prim", "harcırah" ya da danışmanlık faturası adı altında ödenmesidir. İşçi bunu genellikle bir kazanç sanır: eline geçen net artmıştır. Bedeli, işten çıkarıldığı gün kıdem tazminatının, işsizlik ödeneğinin, hastalık ve analık ödemelerinin ve emekli aylığının hesabı yapılırken ortaya çıkar. Kayıt dışı ödenen her lira, işçinin gelecekteki hakkından düşülmüş demektir. Aynı mekanizma, işveren açısından örgütlenmeye karşı da bir silahtır: elden ödemeyi kabul etmiş işçi, işverenin karşısına dava ya da sendika ile çıkarken kendi payına düşen hukuki riski de taşıdığını düşünür ve susar.

Kamuya mal olmuş vaka **Felece Teknoloji**'dir. SAP danışmanlığı yapan şirkette 2025 ortasında maaşların bir buçuk aydır ödenmediği, ödemelerin bir bölümünün elden yapıldığı, çok sayıda tabela şirket üzerinden sigorta ve tazminat işlemlerinin geciktirildiği iddiaları basına yansıdı (soL, 2025). **3 Temmuz 2025**'te yaklaşık 300 çalışan İstanbul'daki genel merkez önünde ücret ve tazminat talebiyle eylem yaptı (memleket.com.tr, 2025). Vakanın bizim için önemli yanı şudur: buradaki işçiler "beyaz yakalı", nitelikli, çoğu üniversite mezunu, uluslararası bir kurumsal yazılım ekosisteminde çalışan danışmanlardı — ve talepleri, herhangi bir fabrika direnişindekiyle aynıydı: ödenmeyen ücret ve tazminat. Ücret sahtekârlığı diploma tanımaz.

Olgu ile yorumu ayıralım: yukarıdaki iddialar basına yansımış ve işçi eylemiyle kamuoyuna mal olmuş iddialardır; hukuki nitelendirme mahkemenin işidir. Bizim tespitemiz şudur ki tekil bir kötü işveren değil, sektörde yaygın bir ödeme mimarisi söz konusudur ve bu mimari, kriz anında en hızlı biçimde işçinin sırtına yıkılır.

Bu sorun hangi kümeleri vurur: en ağır biçimde H (faturalı danışman, taşeron, stajyer) ve F (çağrı merkezi, teknik destek); yaygın biçimde A (yazılım), D (tasarım ve içerik, özellikle ajans zincirinde) ve E (veri etiketleme). C kümesindeki proje ve ürün yöneticileri çoğu zaman kâğıt üstünde "temiz" bordroya sahiptir, ama prim ve hedef ödemelerinin keyfiliği aynı sonucu üretir.

8.2 Ücretsiz fazla mesai ve nöbet: sınırı olmayan iş günü

Bilişimde iş gününün sınırı yoktur, çünkü işin bittiğini gösteren fiziksel bir işaret yoktur. Fabrikada vardiya biter, makine durur; bilişimde sprint biter, yenisi başlar. BMO'nun Ocak 2022 araştırması Türkiye için tabloyu net verir: katılımcıların %58,7'si fazla mesai yapıyor ve bu grubun %63,2'si karşılığını alamıyor. Yani sektörde fazla mesai istisna değil kural, ücretlendirilmesi ise kural değil istisnadır.

Bu tek bir biçimde yaşanmaz; her kümenin kendi mesai rejimi vardır:

- **Oyun geliştirmede "crunch":** çıkış tarihi öncesi haftalarca süren, resmen "gönüllü" ama fiilen zorunlu yoğunlaştırılmış çalışma dönemi. Uluslararası ölçekte oyun sendikalarının ilk kazanımlarından birinin zorunlu fazla mesai için önceden bildirim yükümlülüğü olması tesadüf değildir (bkz. Bölüm 9).
- **Ağ, sistem ve altyapıda "on-call" nöbeti:** işçi mesai dışında telefonu açık tutmak, belirli bir sürede müdahale etmek zorundadır. Türkiye'de bu nöbetin çoğu zaman ne bir ücreti ne bir dinlenme karşılığı vardır; "sistem zaten çökmüyor, sadece hazır ol" denir. Oysa hazır olma hâli, işçinin özgür zamanına işveren tarafından el konulmasıdır.

- **Ürün ve proje yönetiminde teslim tarihi mesaisi:** C kümesindeki emekçi kendi mesaisini "kendi kararı" sanır. Teslim tarihini yukarıdan alır, ekibin kapasitesini aşağıdan bilir, aradaki farkı kendi gecesinden kapatır.
- **Tasarım, içerik ve destekte revizyon ve vardiya:** revizyon sayısının sınırsızlığı ile çağrı merkezindeki vardiya uzatması aynı sonucu doğurur.

Hukuki durumda 2026'da önemli bir kıpırdanma oldu. Türkiye'de yasada açık bir "bağlantıyı kesme hakkı" bulunmuyor. Buna karşılık **İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi'nin 19 Mayıs 2026 tarihli kararı**, mesai saatleri dışında verilen WhatsApp talimatlarının çalışma süresinden sayılabileceğine ve fazla mesai alacağı doğurabileceğine hükmetti (bianet, 2026). Bu karar tek başına bir hak yaratmaz; ama işçinin elindeki delil setini değiştirir. Mesai dışı mesaj, bundan böyle bir sınır bozukluğu değil, bir alacak kalemidir.

Bu sorun hangi kümeleri vurur: G (oyun) ve B (ağ, altyapı, işletim) en keskin biçimde; C (proje ve ürün yönetimi) görünmez biçimde; A, D ve F yaygın biçimde. Nöbet ve vardiya rejimi, kümeler arasında en kolay ortaklaşılacak taleplerden birini üretir: **her nöbet ücretlidir, her mesai kayıtlıdır.**

8.3 Maaş gizliliği sözleşmeleri: pazarlığın önkoşuluna el koymak

Türkiye'de bilişim iş sözleşmelerinde ve iç yönetmeliklerde sıkça karşılaşılan bir madde, çalışanın ücretini iş arkadaşlarıyla paylaşmasını yasaklar; ihlali disiplin suçu, kimi yerde fesih sebebi sayar. Bu madde ticari sır korumasıyla gerekçelendirilir. Ticari sır, şirketin müşterisidir, kaynak kodudur, fiyat politikasıdır. Bir işçinin kendi emeğinin karşılığında aldığı ücret, şirketin sırrı değil, işçinin kendi bilgisidir.

Maaş gizliliğinin gerçek işlevi tektir: **kolektif pazarlığın önkoşulunu ortadan kaldırmak.** Pazarlık, karşılaştırmayla başlar. Aynı işi yapan iki kişinin ücretini bilmediği yerde ortak talep kurulamaz; ortak talep kurulamayan yerde sadece bireysel "kendini pazarlama" kalır — ki bu, işverenin en sevdiği pazarlık biçimidir, çünkü karşısında her seferinde tek bir kişi vardır. Gizlilik ayrıca ayrımcılığı da korur: cinsiyete, yaşa, kıdeme ve "iyi pazarlık etme" becerisine göre açılan makas, ancak görünmez kaldığı sürece sürdürülebilir. BMO'nun 2022 araştırmasında kendini "orta sınıf" sayanların oranının %57,2, "işçi/emekçi" sayanların %31,2 olması, ama sendikalılar arasında ikinci oranın %48'e çıkması, bu görünmezliğin bilinç üzerindeki etkisini de gösterir.

Burada güncel işveren pratiklerini ad vermeden, sektör düzeyinde anıyoruz: gizlilik maddesi Türkiye'de bilişim sektöründe yaygındır; buna karşılık işçilerin ücret bilgisini anonim platformlarda paylaşması da yaygındır. Yani işçi sınıfı bu maddeyi fiilen zaten deliyor. Örgütlenmenin işi, bu delmeyi anonim bir bireysel refleks olmaktan çıkarıp kolektif ve savunulabilir bir pratiğe çevirmektir.

Bu sorun hangi kümeleri vurur: bütün kümeleri, ama en çok C (yönetim ve koordinasyon) ile D'yi (tasarım ve içerik). Ürün müdürü ve tasarımcı, ücreti "kişisel performansın karşılığı" olarak sunulan, dolayısıyla kolektif ölçüye en uzak tutulan kümelerdir.

8.4 Unvan enflasyonu ve "kapsam dışı personel"

Bilişimde unvan bolluğu vardır: lead, uzman, kıdemli uzman, şef, takım lideri, ürün müdürü, direktör. Bu unvanların bir kısmı gerçek bir iş bölümünü anlatır. Bir kısmı ise, ücret artışı yerine verilen bir teselli ödülüdür. Ama en önemli işlevi başkadır: unvan, işçiyi toplu iş sözleşmesinin ve sendikal

korumanın dışına atmak için kullanılan hukuki bir kaldıraçtır. Türkiye'de bunun adı **kapsam dışı personeldir** — TİS'in ücret ve haklarından yararlanmayan, "işveren vekili" ya da "yönetici" sayılan çalışan.

Kavram — kapsam dışı personel. Bir işyerinde toplu iş sözleşmesi bulunsa bile, "yönetici" ya da "işveren vekili" sayıldığı için sözleşmenin kapsamına alınmayan çalışan. Uygulamada bu statü, gerçek yönetim yetkisiyle değil, kâğıt üstündeki unvanla belirlenmeye çalışılır; böylece nitelikli beyaz yakalı emekçi kolektif korumanın dışına itilir.

Bu kalıba karşı en güçlü hukuki dayanak Anayasa Mahkemesi'nden geldi. AYM'nin **20 Mart 2025 tarihli Hülya Şimşek kararı**, gerçek anlamda işveren vekili olmayan beyaz yakalı çalışanların Anayasa'nın 51. maddesi gereği sendika hakkına sahip olduğunu ortaya koydu. Karar, "unvan" ile "yetki"nin aynı şey olmadığını tescil eder: bir kişiye "lead" demek, onu işveren vekili yapmaz. İşe alma, işten çıkarma ve ücret belirleme yetkisi olmayan herkes — kaç kişilik ekip yönetirse yönetsin — işçidir.

Pratik sonucu şudur: bilişimde örgütlenme, "yöneticiler dışarıda" varsayımıyla başlarsa daha ilk adımda C kümesinin tamamını kaybeder. Oysa ürün müdürü de, scrum master da, takım lideri de emek gücünü satar, mesaisini ücretsiz verir, performans panosunda ölçülür ve tasfiye dalgasında ilk gidenler arasındadır.

Bu sorun hangi kümeleri vurur: doğrudan C (yönetim ve koordinasyon); dolaylı olarak A ve B'nin kıdemli kademeleri ile D'deki "kreatif direktör" unvanlı emekçiler.

8.5 Taşeron, dış kaynak ve ajans zinciri

Aynı binada, aynı katta, aynı projede, aynı saatlerde çalışan iki kişinin farklı şirketlerin bordrosunda olması bilişimde istisna değildir. Bir banka bilişim iştirakinde ekibin yarısı iştirakin kadrolu personeli, diğer yarısı iki farklı dış kaynak firmasının çalışanı, üçte biri de şahıs şirketi üzerinden fatura kesen "danışman" olabilir. Ücretleri, izinleri, yan hakları, sigorta tabanları ve işten çıkarma prosedürleri farklıdır. Ortak olan tek şey işin kendisidir.

Bu yapı işverene üç şey kazandırır: maliyet esnekliği (dış kaynak sözleşmesi bir iş sözleşmesinden kolay biter), hukuki mesafe (asıl işveren, alt işverenin işçisiyle arasına bir şirket koyar) ve **örgütlenme engeli** (yetki tespitinde "işyeri" tanımı parçalanır, aynı işi yapanlar ayrı ayrı sayılır). Tasarım ve içerikte aynı mimari ajans-müşteri zinciri olarak kurulur: işi müşteri tanımlar, ajans üstlenir, ajansın taşeronu ya da serbest çalışanı üretir; revizyon zinciri boyunca hiç kimse işveren değildir ama herkes talimat verir.

Kamuya mal olmuş vaka **Kod-A Bilişim 2017**'dir. DİSK'e bağlı Sosyal-İş'in örgütlendiği şirkette yetki tespiti alındıktan sonra işveren şehir değiştirme atamaları, işten çıkarmalar ve yetki itirazıyla karşılık verdi; işçiler 26-27 Eylül 2017'de İzmir'de yaklaşık 250 kişilik bir eylem ve basın açıklaması yaptı (Umut-Sen, Eylül 2017). Vaka, bilişimde işverenin klasik silah setinin — atama, fesih, yetki itirazı — aynen kullanıldığını gösterir. Yetki itirazının sonucu ise bilişimin yapısal sorununu özetler: itiraz, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurur; bu da yılları bulabilir.

Bu sorun hangi kümeleri vurur: H (taşeron, faturalı danışman, stajyer) doğrudan; B (saha ve veri merkezi teknisyenleri) ve F (çağrı merkezi/BPO) yapısal olarak; D (ajans zinciri) ve E (veri etiketleme) neredeyse tamamen. A ve C kümeleri kendilerini bu zincirin dışında sanır; oysa dış kaynak firmasının yazılımcısı da, ajansın ürün sorumlusu da aynı zincirin halkasıdır.

8.6 Tasfiye ve "yeniden yapılanma": 35 yaşın sessiz duvarı

Bilişim, "insan kaynağının en değerli varlığımız olduğu" en çok tekrarlanan sektördür ve toplu işten çıkarmaların en hızlı yapıldığı sektörlerden biridir. İki çelişmez: değerli olan emek değil, emeğin belirli bir anda getirdiği verimdir.

Türkiye'de kamuya mal olmuş en büyük örnek Getir'dir. Şirket **Mayıs 2022'de dünya genelindeki çalışanlarının %14'ünü, yani 4.480 kişiyi** işten çıkaracağını açıkladı (soL, 2022); **22 Ağustos 2023'te yaklaşık 2.500 kişilik** yeni bir küçülme kararı duyuruldu (T24, 2023). Yemeksepeti'nde işten çıkarmalar Ocak 2024'te sürüyordu (Gazete Nisan, Ocak 2024). 2025'te Felece'de yaşanan da fiilen bir tasfiyeydi. Bu vakalarda çıkarılanlar yalnızca kurye ve depo emekçisi değildi; ürün, veri, yazılım, pazarlama, destek ve operasyon ekipleri de dalganın içindeydi.

İkinci ve daha sinsi biçim, sayıyla ölçülemeyen biçimdir: **35 yaş üstünün sessiz tasfiyesi**. İlanların "genç ve dinamik ekip" formülü, "kıdemli pozisyon yok, bütçe junior'a ayrıldı" cevabı, uzun bir işsizlik döneminden sonra bir alt unvana razı olma zorunluluğu. Bu bir istatistik değil, sektörde herkesin bildiği bir örüntüdür ve tam da bu yüzden ölçülmesi gereken şeydir; bir sendikanın ilk işlerinden biri bunu anonim veriyle sayılabilir hâle getirmektir. BMO'nun 2022 araştırmasında katılımcıların **%42,8'inin daha önce işsizlik deneyimi yaşamış** olması, sektörde iş güvencesinin ne kadar kırılgan olduğunu gösteren en yakın veridir.

Bu sorun hangi kümeleri vurur: bütün kümeleri, ama önce D (tasarım ve içerik), F (destek) ve C'nin orta kademesini; ardından A'yı. E kümesindeki veri işçileri çoğu zaman "sözleşme bitti" formülüyle sessizce çıkarıldığı için sayıya bile girmez.

8.7 Uzaktan çalışmanın geri alınması ve giderlerin işçiye yıkılması

Uzaktan çalışma Türkiye'de 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde ve **10 Mart 2021 tarihli Uzaktan Çalışma Yönetmeliği**'nde düzenlenmiştir. Yönetmelik, uzaktan çalışmayı yazılı sözleşmeye bağlar ve malzeme ile üretim giderlerinin karşılanmasını sözleşmede belirlenmesi gereken bir konu sayar. Teknopark ve Ar-Ge merkezlerinde bilişim personeli için uzaktan çalışma oranı, 9368 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile **%100 olarak 31 Aralık 2025'e kadar** uzatılmıştı (RG, 28 Aralık 2024). *2026 yılı için uzatmanın yapılıp yapılmadığı bu metnin hazırlandığı tarihte teyit edilememiştir; doğrulanmalı.* Bu belirsizliğin kendisi bir sorundur: yüz binlerce kişinin çalışma mekânı, her yıl sonunda yenilenip yenilenmeyeceği belli olmayan bir teşvik kararına bağlıdır.

İki ayrı sorun iç içedir. Birincisi **geri alma**: pandemi döneminde tanınan uzaktan çalışma, çoğu yerde bir hak olarak değil bir "imkân" olarak verildi; imkân olarak verilen şey tek taraflı geri alınabilir. Ofise dönüş dayatması, işçi için yalnızca konfor kaybı değildir: yol süresi ücretsiz mesaidir, yol ve yemek gideri reel ücret kesintisidir, büyük şehirde ofise yakın oturma zorunluluğu kira baskısıdır. İkincisi **gider aktarımı**: evden çalışan işçi, elektriği, interneti, ısıtmayı, masayı, sandalyeyi ve çoğu zaman ekipmanı kendi cebinden karşılar. Bu, işletme maliyetinin sessizce ücretin içinden kesilmesidir. Türkiye'de bilişim emekçisi için gerçekçi talep şudur: **uzaktan çalışma bir hak olarak sözleşmeye yazılır; giderler işverence karşılanır ya da aylık maktu bir uzaktan çalışma ödeneğine bağlanır.**

Bu sorun hangi kümeleri vurur: A, C, D ve E kümelerini doğrudan; B kümesinin bir bölümü zaten sahada olduğu için farklı biçimde (yol ve saha giderleri); F kümesindeki çağrı merkezi çalışanı ise evden çalışırken hem gideri üstlenir hem de en yoğun gözetime tabi tutulur.

8.8 Dijital gözetim ve algoritmik değerlendirme

Bilişim emekçisi, gözetim yazılımlarını yazan ve aynı yazılımlarla yönetilen kişidir. Bu ikili konum, sektörün en büyük çelişkisi ve en büyük kaldırıcısıdır.

Gözetim üç katmanda işler. Birincisi doğrudan izleme: ekran görüntüsü alan, tuş vuruşu sayan, "aktif zaman" ölçen, kamera açık tutan takip yazılımları. Ürün adı vermiyoruz; bunlar Türkiye pazarında yaygın olarak satılan ve kurulan araçlardır ve tek tek şirketleri değil, bir yönetim anlayışını temsil ederler. İkincisi dolaylı ölçüm: kapatılan iş kartı sayısı, sprint hızı, kod inceleme süresi, çağrı süresi ve çözüm oranı, bilet kapatma hızı, saatlik etiketleme adedi, revizyon turu sayısı, kesinti süresi ve müdahale hızı. Üçüncüsü de bu verilerden türetilen skorlar: performans panoları, "risk" ya da "verimsizlik" işaretlemeleri, ayrılma olasılığı tahminleri.

Bu düzenin asıl sorunu ölçülmek değil, **ölçünün gizli olmasıdır**. Birleşik Metal-İş'e bağlı BİSAM'ın "Dijital Dönüşüm İşçileri Nasıl Etkiliyor?" araştırması (2026; 109 işyerinde 673 işçi) işçilerin **%57'sinin performansının hangi metrikle ölçüldüğünü bilmediğini** ortaya koydu. Araştırma metal işkolunda yapıldı; bulgu bilişim için de bir soru kalıbıdır: hangi metrikle ölçülüyorsunuz, o metriği kim belirledi, itiraz yolu nedir? Üç sorunun da cevabı çoğu işyerinde yoktur.

Hukuki kalkan burada elimizin altındadır: 6698 sayılı Kanun'un 11. maddesi, herkese kendisiyle ilgili kişisel verilerin işlenip işlenmediğini öğrenme, işlenme amacını sorma ve buna uygun kullanılıp kullanılmadığını bilme hakkını verir. Tek tek gönderilen bir veri erişim talebi bir dilekçedir; bir işyerindeki otuz kişinin aynı gün gönderdiği talep, bir örgütlenme eylemidir.

Bu sorun hangi kümeleri vurur: en yoğun F (çağrı merkezi ve destek) ile E (veri etiketleme ve moderasyon); ardından A ve G (ölçüm panoları üzerinden); B (kesinti ve müdahale süreleri üzerinden); C ise hem ölçülen hem ölçmeye zorlanan konumdur — ürün müdürünün panosu, kendi ekibinin gözetim aracıdır.

8.9 Mesleğe giriş kapısının kapanması

Bir meslek, yeni girenini kaybettiğinde önce yaşlanır, sonra ucuzlar. Türkiye'de bilişimde giriş kapısı daralıyor: junior ilanları azalıyor, azalanların çoğu "en az iki yıl deneyim" istiyor, deneyim ise ancak işe girerek kazanılabiliyor. Bu kısır döngünün üç aracı var.

Birincisi **staj sömürüsü**: ücretsiz ya da sembolik ücretli stajın kalıcı bir emek biçimine dönüşmesi; stajyerin gerçek üretim işini yapıp karşılığını almaması. İkincisi **bootcamp borcu**: özel eğitim programlarının iş vaadiyle satılması, ödemenin taksitlendirilmesi ya da gelecekteki maaştan pay alma sözleşmesine bağlanması; program bitince iş bulunamadığında borcun kalması. Üçüncüsü **niteliğin parçalanması** tartışmasıdır: YÖK'ün mikro yeterlilik (micro-credential) gündemi 2026'da tartışıldı ve BMO bu düzenlemeyi 30 Haziran 2026 tarihli açıklamasıyla eleştirdi. Eleştirinin özü şudur: mesleğin bütünlüklü formasyonu, piyasanın anlık ihtiyacına göre kesilmiş sertifika parçalarıyla ikame edilirse, ortaya çıkan şey daha erişilebilir bir meslek değil, daha ucuz ve daha ikame edilebilir bir emek gücüdür.

Bunların toplamı, sektörün en az konuşulan kaybını üretir: **usta-çırak aktarım zincirinin kırılması**. Junior alınmayan ekipte kimse yetişmez; kıdemli emekçi bilgisini aktaracağı kişiyi bulamaz; kurumsal bilgi kişiye bağlı kalır ve o kişi gittiğinde kaybolur. Bu, uzun vadede işverenin de zararınadır — ama işverenin ufku çeyrek dönemdir, sınıfın ufku kuşaktır.

Bu sorun hangi kümeleri vurur: en doğrudan H (stajyer, işsiz) ve J (eğitmen, akademik personel); ardından A, D ve E kümelerinin giriş kademeleri. Kıdemli emekçi bu sorunu "beni ilgilendirmez" sanır; oysa giriş kapısı kapanan meslekte kıdemlinin pazarlık gücü de uzun vadede erir.

8.10 Sansür ve yaratıcı emeğin baskılanması

Bilişim emeğinin bir bölümü doğrudan ifade üretir: oyun, içerik, tasarım, çeviri, sosyal medya, haber teknolojileri. Bu emek üzerindeki idari baskı, bir "kültür politikası" meselesi değil, doğrudan bir emek meselesidir: yasaklanan içerik, iptal edilen projedir; iptal edilen proje, kapanan ekiptir.

2026'nın en somut örneği oyun düzenlemesidir. Şubat 2026'da kamuoyuna yansıyan taslak; platformlara Türkiye'de temsilci bulundurma zorunluluğu, yaş derecelendirme sistemi, BTK'ya risk raporu sunma yükümlülüğü, 1 ile 30 milyon TL arasında idari para cezası ve %90'a varan bant daraltma yaptırımları öngörüyordu (Medyascope, 2 Şubat 2026). Düzenlemeye karşı yürütülen **#oyunumadokunma** kampanyası 53 bin imza topladı. **Yasa Nisan 2026'da TBMM'den geçti** (Technopat, 22 Nisan 2026); *yürürlükteki metnin içerik ayrıntıları bu metnin hazırlandığı tarihte teyit edilememiştir, doğrulanmalı*. Aynı dönemde siber güvenlik düzenlemesi de meslek örgütlerinin eleştirisine konu oldu; BMO 3 Ağustos 2026 tarihli açıklamasında düzenlemeyi "internet sansürü" olarak niteledi.

Emek açısından sonuç zinciri şudur: belirsiz ve geniş yaptırım tehdidi → yayıncının riskten kaçınması → "güvenli", itaatkâr içerik → yaratıcı emekçi için daralan iş alanı → yurt dışına yönelim ve nitelikli emek kaybı. Yaratıcı emeğin özgürlüğü, oyun geliştiricisi için bir zevk meselesi değil, iş güvencesi meselesidir.

Bu sorun hangi kümeleri vurur: G (oyun) doğrudan; D (tasarım, içerik, çeviri, sosyal medya) doğrudan; E (moderasyon) çift yönlü — hem sansürün nesnesi hem uygulayıcısı konumuna sokulur; A ve B ise altyapı düzeyinde (erişim engeli, bant daraltma) araç hâline getirilir.

8.11 Bir kayıp ve bir ders: ağ örgüt olmazsa dağılır

2023 yılında, uzun mesai ve mobbing iddialarının konuşulduğu bir sürecin ardından bir yazılım emekçisi yaşamına son verdi. Ayrıntısını yazmıyoruz, adını anmıyoruz; bu bir vaka incelemesi değil, bir yastır. Yazdığımız tek şey, ardından olan ve olmayandır.

Olan şu: ölümün ardından sektörde yaklaşık 205 kişinin katıldığı bir dayanışma girişimi kuruldu. Konuşmalar başladı, tanıklıklar paylaşıldı, "artık böyle olmayacak" denildi (BirGün, 9 Nisan 2023). Olmayan şu: bu girişim kalıcı bir örgüte dönüşmedi. Tüzüğü, aidatı, karar organı, hukuk birimi, işyeri komitesi olmadı. Bir yıl içinde dağıldı.

Ders açık ve acıdır: **duygu bir ağ kurar, ağ örgüt olmazsa dağılır**. Öfke ve acı, insanları hızla bir araya getirir ama bir arada tutmaz. Bir arada tutan şey, kararı kimin nasıl aldığı belli olan bir yapı; ödenen bir aidat; savunulan somut bir dava; kazanılan küçük bir haktır. Türkiye'de bilişim emekçilerinin son yirmi yıldaki girişimlerinin çoğu tam bu eşikte kaldı: dayanışma vardı, süreklilik yoktu.

Bu kitabın bütün amacı, o eşiği geçmenin araçlarını yazmaktır.

Karşıtlık tablosu

EGEMEN SÖYLEM	SINIF GERÇEKLİĞİ
"Burada herkes ailedir, kapımız açık."	Ailede bordro olmaz; kapı, ücret pazarlığında kapanır.
"Maaşını konuşmak etik değildir."	Ücretin gizliliği işçinin değil işverenin çıkarıdır; pazarlık karşılaştırmayla başlar.
"Sen yöneticisin, işçi değilsin."	İşe alma, çıkarma ve ücret belirleme yetkisi yoksa işçidir (AYM, Hülya Şimşek kararı, 20 Mart 2025).
"Fazla mesai bu sektörün doğasında var."	Mesainin sınırı yasadadır; mesai dışı talimat çalışma süresi sayılabilir (İstanbul BAM, 19 Mayıs 2026).
"Uzaktan çalışma bir ayrıcalık, geri alabiliriz."	Sözleşmeye yazılmayan her esneklik tek taraflı geri alınır; giderler işletmenindir.
"Ölçüyoruz çünkü adil olmak istiyoruz."	Ölçüt gizliyse adalet değil denetim vardır; işçilerin %57'si hangi metrikle ölçüldüğünü bilmiyor (BİSAM, 2026).
"Yapay zekâ nedeniyle küçülmek zorundayız."	Küçülme kararı bir yönetim tercihidir; gerekçe, yatırımcıya verilen bir mesajdır (bkz. Bölüm 9).

Demokrasi ve kapsayıcılık. Bu on sorunun her biri, kapsayıcı olmayan bir örgütte bir başkasının sorunu olarak görülür. Yalnızca yazılımcıyı üye yapan bir yapı, çağrı merkezindeki gözetimi "başka sektörün derdi" sayar; yalnızca kadrolu çalışanı üye yapan bir yapı, taşeron zincirini göremez; yalnızca diplomalıyı üye yapan bir yapı, veri etiketleyicisini hiç saymaz. Demokratik olmayan bir örgütte ise sorunların hangisinin gündeme geleceğine tepedeki birkaç kişi karar verir — ve tepedekilerin sorunu genellikle ücret ve unvandır, nöbet ve vardiya değil. Sorun listesini kimin yazdığı, çözüm listesini kimin yazacağını belirler.

Araç — İşyeri sorun haritası anketi. Aşağıdaki 15 soruluk anket, bir işyerinde örgütlenmenin ilk adımıdır. Kuralları: **anonim** doldurulur (isim, sicil no, e-posta istenmez); toplama işverenin altyapısı üzerinden değil, bağımsız bir araçla yapılır; sonuçlar toplulaştırılmış biçimde ve doldurma süresi bittikten sonra herkese açık paylaşılır. Amaç bilgi toplamak değil, **ortak sorunu görünür kılmaktır**: kimse ilk soruyu tek başına cevaplamak istemez, sonuçları görünce herkes cevaplamış olduğunu anlar.

Herkese sorulanlar (1-9): 1. Sözleşme biçiminiz nedir? (kadrolu / dış kaynak-taşeron / şahıs şirketi-fatura / stajyer / diğer) 2. Sigorta priminiz brüt ücretinizin tamamı üzerinden mi yatıyor? (evet / hayır / bilmiyorum) 3. Son üç ayda haftalık ortalama kaç saat çalıştınız? 4. Fazla mesai yaptıysanız karşılığını aldınız mı? (ücret / izin / hayır) 5. Mesai dışı saatlerde yanıtlamanız beklenen mesaj/çağrı alıyor musunuz? (hiç / bazen / sık / her gün) 6. Sözleşmenizde ya da iç yönetmelikte ücretinizi paylaşmanızı yasaklayan bir madde var mı? 7. Performansınızın hangi ölçütlerle değerlendirildiğini biliyor musunuz? (evet, yazılı / kısmen / hayır) 8. Son 12 ayda işyerinizde kaç kişi işten çıkarıldı ya da "ayrılmaya" yönlendirildi? 9. Sizce bu işyerinde en acil çözülmesi gereken üç sorun nedir? (açık uçlu)

*Küme*ye göre sorulanlar (10-15): 10. **Ağ, altyapı, işletim (B)**: Nöbet (on-call) tutuyor musunuz? Nöbetin ücreti ya da denk dinlenme karşılığı var mı? 11. **Yönetim ve koordinasyon (C)**: Unvanınız gereği "kapsam dışı" ya da "yönetici" sayılıyor musunuz? İşe alma, işten çıkarma veya ücret belirleme yetkiniz var mı? 12. **Tasarım ve içerik (D)**: Revizyon sayısında bir üst sınır var mı? İşinizin telif ve kullanım hakları sözleşmede nasıl düzenlenmiş? 13. **Veri ve yapay zekâ (E)**: Ücretiniz parça başı mı hesaplanıyor? Rahatsız edici içerikle karşılaşıyorsanız ruh sağlığı desteği sağlanıyor mu? 14. **Hizmet ve destek (F)**: Vardiya çizelgeniz kaç gün önceden bildiriliyor? Çağrı süresi/çözüm oranı hedefleriniz kim tarafından belirleniyor? 15. **Oyun (G) ve serbest çalışanlar (H)**: Son çıkış/teslim döneminde yoğunlaştırılmış çalışma (crunch) yaşadınız mı, kaç hafta sürdü? Ödemeleriniz sözleşmede yazan sürede yapılıyor mu?

BÖLÜM 9

Dünyada Bilişim Emeği: Aynı Dalga, Farklı Kıyılar

Tez. Bilişim emeğine vuran dalga küreseldir; kıyılar farklıdır — ve bu farkı yaratan şey teknoloji değil, her ülkedeki emeğin örgütlülük düzeyi ile sermayenin oradaki hareket serbestisidir.

Türkiye'deki bilişim emekçisinin en sık düştüğü hata, sorunlarını "Türkiye'ye özgü" saymaktır: burada patron böyledir, burada yasa yoktur, burada kültür budur. Dünya verisi bunun tersini söyler. Aynı gerekçelerle, aynı aylarda, aynı biçimde işten çıkarmalar Seattle'da, Bangalore'da, Nairobi'de ve Paris'te yaşandı. Değişen şey, işçilerin bu dalgaya ne ile karşılık verebildiğiydi.

Rakamlar. Dünyada **47,2 milyon yazılım geliştirici** var; bunun 36,5 milyonu profesyonel olarak çalışıyor (SlashData, 2025). ABD'de özel sektörde sendikalaşma oranı **%5,9** (BLS, 2025). Avrupa'da hizmet sektöründeki sendikaların **%42'si yapay zekâ ve algoritmik yönetim konusunda pazarlık yapıyor**, yaklaşık **%20'si sözleşmesine YZ maddesi yazdırmış** (UNI Europa anketi, Mart 2024; 32 ülke, 148 sendika temsilcisi).

9.1 İşten çıkarma dalgası ve yapay zekâ gerekçesi

2020'den 2026 ortasına kadar teknoloji sektöründe duyurulan kümülatif işten çıkarma sayısı, sektörü izleyen layoffs.fyi derlemesine göre **954.000'i aştı**. ABD özelinde Challenger, Gray & Christmas'ın yıl sonu raporu 2025 için şu tabloyu verdi: toplam duyurulan kesinti **1.206.374** (bir önceki yıla göre +%58); bunun **154.445'i teknoloji sektöründe**; ve şirketlerin gerekçe olarak açıkça yapay zekâyı gösterdiği kesinti sayısı **54.836** (Challenger, 2025 yıl sonu raporu). Aynı raporda planlanan işe alım sayısı 507.647 ile 2010'dan bu yana en düşük düzeyde.

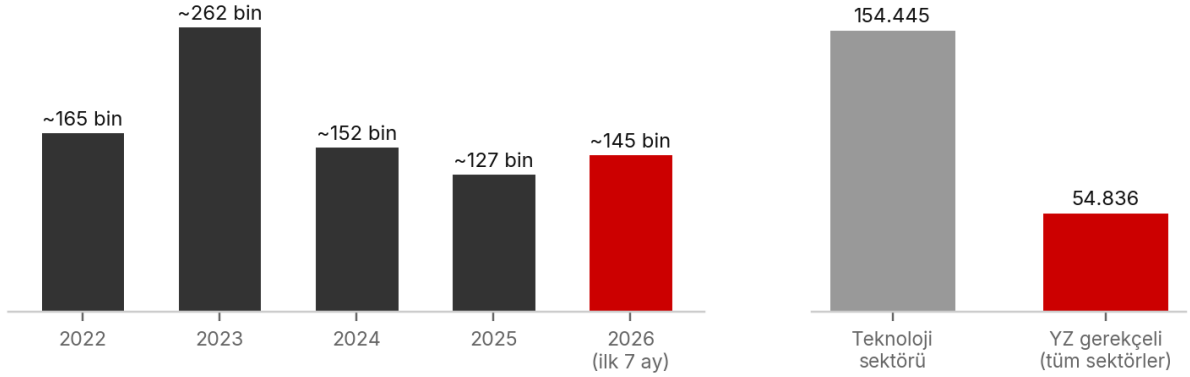
2026'da dalga sürdü: Amazon Ekim 2025'ten itibaren toplam **~30.000 kurumsal pozisyonu** kapattığını doğruladı (CNBC, Ocak 2026); Meta işgücünün **%10'unu** kesti; Oracle **21.000**, Dell **11.000** kişilik kesinti duyurdu (TechCrunch derlemesi, Temmuz 2026). Şirket açıklamalarının ortak dili "bürokrasiyi azaltmak" ve "yapay zekâ ajanlarının bazı rollere ihtiyacı azaltması" oldu.

Burada bir uyarı zorunludur ve bu kitabın en önemli metodolojik uyarılarından biridir. "YZ gerekçeli" ifadesi bir ölçüm değil, bir **şirket beyanıdır**. Bir şirketin işten çıkarmayı yapay zekâyı bağlaması, o işi gerçekten yapay zekânın devraldığını göstermez; çoğu zaman yatırımcıya "biz verimlilik devrimindeyiz" mesajı vermenin ucuz yoludur. Gerçek etkiyi ölçmeye çalışan Stanford Dijital Ekonomi Laboratuvarı'nın ADP bordro verileriyle yürüttüğü çalışma bambaşka bir kanal gösteriyor: yapay zekâyı en açık mesleklerde **22-25 yaş grubunun istihdam açığı Ağustos 2026 itibarıyla %19'a çıktı**; en açık iki meslekte bu yaş grubunun istihdamı Kasım 2022-Haziran 2026 arasında **%11** azaldı. Çalışmanın kritik bulgusu şu: etki **işten çıkarma kanalından değil, işe alım kanalından** geliyor; ekonomi çapında yaygın bir ikame görünmüyor (Stanford Digital Economy Lab, Ağustos 2026).

Bunun sınıf açısından anlamı büyüktür. Yapay zekâ bugün esas olarak çalışanı işinden etmiyor; **mesleğe girecek olanı kapıdan çeviriyor**. Ve bu, sendikal refleksin en zayıf olduğu yerdir: işten çıkarılan işçinin bir adresi vardır, işe hiç alınmayanın yoktur. Bir bilişim sendikasının öğrenciyi, stajyeri ve işsizi üye yapması, hayırseverlik değil stratejidir.

Küresel teknoloji işten çıkarmaları ve 'yapay zekâ gerekçesi'

Sol: layoffs.fyi yıllık toplam (küresel) · Sağ: Challenger 2025, ABD, açıkça YZ gerekçeli kesintiler



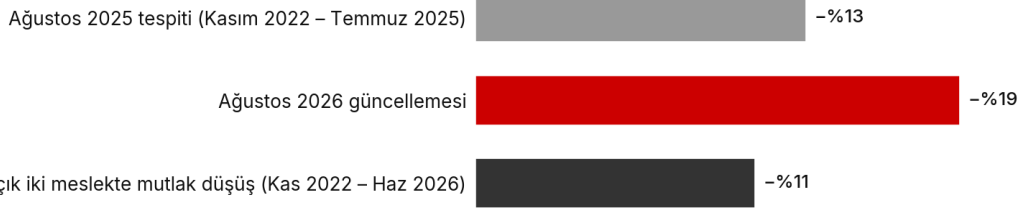
Not: layoffs.fyi ve Challenger farklı kapsamla sayar; 'YZ gerekçeli' şirket beyanıdır, gerçek ikame ölçümü değildir.

Kaynak: layoffs.fyi derlemeleri (ValueAdd VC; Computerworld 2026); Challenger, Gray & Christmas yıl sonu raporu 2025.

Grafik G10. 2020-2026 arası küresel teknoloji işten çıkarmaları, yıllara göre sütun grafiği; üstüne 2023'ten itibaren "açıkça YZ gerekçeli" olarak raporlanan payın ayrı renkte gösterimi. (Kaynaklar: layoffs.fyi derlemeleri; Challenger, Gray & Christmas 2025 yıl sonu raporu.)

Yapay zekâ önce kapıyı kapatıyor: 22-25 yaş istihdamı

YZ'ye en açık mesleklerde genç istihdamındaki açık, ekonomi geneline göre



Etki işe alım kanalından geliyor, işten çıkarmadan değil; ekonomi çapında yaygın ikame gözlenmiyor.

Kaynak: Stanford Digital Economy Lab & ADP, 'Canaries in the Coal Mine', Ağustos 2025 ve Ağustos 2026 güncellemesi.

Grafik G11. 22-25 yaş istihdam açığı — yapay zekâya en açık meslekler ile diğer meslekler arasındaki farkın 2022 sonundan 2026 ortasına seyri; Ağustos 2025'te %13, Ağustos 2026'da %19. (Kaynak: Stanford Digital Economy Lab, "Canaries in the Coal Mine?", Ağustos 2026 güncellemesi, ADP bordro verisi.)

9.2 Küresel Güney'in görünmez katmanı

Yapay zekâ sistemleri, tanıtıldıkları biçimiyle "otomatik" değildir. Her modelin altında etiketlenmiş veri, her platformun altında içerik moderasyonu, her müşteri deneyiminin altında bir çağrı merkezi vardır. Bu emek, ağırlıklı Küresel Güney'dedir ve dünyanın en görünmez bilişim emeğidir.

Kenya. Facebook'un Doğu Afrika içerik moderasyonu Nairobi'de taşeron Sama üzerinden yürütülüyordu. Örgütlenmeye çalıştığı için işten çıkarılan bir moderatörün 2022'de açtığı davanın ardından, taşeron sözleşmesinin bitirilmesiyle işini kaybeden 180'i aşkın moderatör 2023'te toplu dava açtı. **Haziran 2023'te Kenya İş Mahkemesi, Meta'yı bu işçilerin "gerçek işvereni" saydı; Eylül 2024'te Temyiz Mahkemesi Meta'nın Kenya'da yargılanabileceğini onayladı** (Computer Weekly; BHRRC). Aynı dönemde Nairobi'de moderatörler bir sendika kurma kararı aldı. **Şubat 2025'te** veri etiketleme işçileri **Data Labelers Association'**ı kurdu; dernek **ilk haftasında 339 üyeye** ulaştı (Computer Weekly, 2025). Talepleri Türkiye'deki bir çağrı merkezi işçisinin talepleriyle şaşırtıcı ölçüde aynıdır: yazılı sözleşme, sabit ücret, keyfi hesap kapatmaya karşı güvence, travmatik içerik için ruh sağlığı desteği.

Filipinler. Yaklaşık **2 milyon** kişinin çalıştığı BPO (iş süreçleri dış kaynak) sektöründe sendikalaşma, işten çıkarma korkusuyla neredeyse sıfırdır. Buna karşılık ağ örgütü olarak kurulan BIEN ve uluslararası federasyonun desteğiyle yürütülen kampanya, **17 Temmuz 2026'da** ulusal üçlü mekanizma içinde bir BPO alt komitesi kurdurdu — 2 milyon işçi için ilk resmî temsil kanalı (UNI Global Union, 2026).

Hindistan. Karnataka eyaletinde günlük çalışma süresini **14 saate** çıkarma önerisi, bilişim sendikası KITU'nun kitlesel eylemleriyle **iki kez** geri çekildi (2024 ve 29 Temmuz 2025). **TCS Temmuz 2025'te yaklaşık 12.000 kişilik** işten çıkarma açıkladı; sendikalar toplu işten çıkarma için hükümet izni gerektiren mevzuata dayanarak şikâyetle bulundu ve Çalışma Bakanlığı şirketi çağırdı (Business Today, 2025).

Bu üç ülkenin ortak dersi şudur: **zincirin en alt halkasındaki işçi, örgütlendiğinde zincirin en üstündeki şirketi masaya çekebiliyor.** Kenya'da bunu "gerçek işveren" doktriniyle mahkemede yaptılar; Hindistan'da sokakta, yasa taslağını iki kez geri çektirerek; Filipinler'de uluslararası federasyon üzerinden devlet mekanizmasına girerek. Hiçbirinde toplu iş sözleşmesi yoktu.

9.3 Askerî ve gözetim sözleşmeleri: örgütlü etik ret

Bilişim emekçisi, ürettiği şeyin nerede kullanılacağını çoğu zaman bilmez; bildiğinde ise itiraz etmesi kişisel bir vicdan meselesi sayılır. Son sekiz yılın dünya deneyimi, bu itirazın ancak örgütlü olduğunda maliyetli olabildiğini gösteriyor.

2018 — Project Maven. Yaklaşık 4.000 Google çalışanı, drone görüntülerini yapay zekâ ile analiz eden Pentagon projesine karşı dilekçe imzaladı, bir düzine mühendis istifa etti; şirket Haziran 2018'de sözleşmeyi yenilemeyeceğini açıkladı ve silah için yapay zekâ geliştirmeyeceğine dair ilke yayımladı. Kazanım gerçekleşti; **kalıcı örgüt kurulmadı.**

2024 — Project Nimbus. İsrail hükümetiyle yapılan bulut sözleşmesine karşı ofis oturma eylemleri düzenlendi; şirket **yaklaşık 50 kişiyi işten çıkardı** (CNN, Axios, 2024). Bireysel ve kampanya düzeyindeki itiraz, örgütsel güvence olmadığında doğrudan işsizlikle sonuçlandı.

2025 — Microsoft ve Birim 8200. Bağımsız gazetecilik soruşturmasıyla İsrail askerî istihbaratının bulut altyapısında büyük ölçekli iletişim verisi depoladığı ortaya çıktı; işçi kampanyası ve kamuoyu baskısı sonrasında **Microsoft 25 Eylül 2025'te** ilgili birimin belirli bulut ve yapay zekâ hizmetlerine erişimini kestiğini açıkladı (NBC; Amnesty International, Eylül 2025). Kampanya bunu "eksik ama emsal oluşturan" bir kazanım saydı.

2025 — geri adım. Google **Şubat 2025'te** yapay zekâ ilkelerinden silah ve gözetim yasağını çıkardı (CNBC, 4 Şubat 2025). Yani 2018'de kazanılan ilke, örgüt kurulmadığı için yedi yıl sonra tek bir yönetim kararıyla geri alındı.

2026 — talebin biçim değiştirmesi. DeepMind'da (Londra) sendikalar **Mayıs 2026'da** yaklaşık 1.000 çalışanı kapsayan gönüllü tanınma talebi verdi; taleplerin arasında askerî sözleşmelerin sonlandırılması, kaldırılan etik ilkelerin iadesi, bağımsız etik denetimi ve **bireysel ret hakkı** var (Fortune, Mayıs 2026).

Buradaki gelişme çizgisi bizim için yol göstericidir: **etik itiraz, dilekçeden kampanyaya, kampanyadan toplu pazarlık maddesine doğru evriliyor.** "Ahlaken itiraz ettiğim projede çalışmayı reddedebilirim ve bu ret işten çıkarma sebebi sayılamaz" cümlesi bir vicdan beyanı olmaktan çıkıp bir sözleşme maddesi hâline geldiğinde, etik ret bireysel kahramanlık olmaktan çıkıp bir hak olur.

9.4 Uzaktan çalışma cephesi

Uzaktan çalışma hakkı, son iki yılda dünyada bilişim emekçisini en geniş biçimde harekete geçiren taleplerden biri oldu. **15-17 Ekim 2024'te Ubisoft'ta ofise dönüş dayatmasına karşı 700'den fazla çalışan üç gün grev yaptı;** talepler işten çıkarmaların durması, uzaktan çalışma sözünün tutulması ve şeffaflıktı. **13 Şubat 2025'te Fransa oyun sektörünün ilk sektör çapında grevi** Paris, Bordeaux ve Rennes'de gerçekleşti (France24; UNI Global Union, 2025). Aynı dönemde Barselona'da yüksek katılımlı iki günlük bir grev yapıldı.

Dikkat edilmesi gereken nokta, grevin bir stüdyoyla sınırlı kalmayıp sektör düzeyine sıçramış olmasıdır. Tek işyerine bağlı kazanımların kırılganlığı, dünyada defalarca görüldü: sendikalaşan bir perakende mağazasının kapatılması, sendikalı bir işgücünün tek tek satın alınmasıyla eritilmesi, sözleşmeye "yapay zekâ ile ikame edilemez" maddesi yazdırılmışken işin birim dışına kaydırılması. Bilişim gibi mekânı dağılmış bir sektörde koruyucu olan şey, işyeri değil **sektör** ölçeğinde kurulmuş örgüttür.

Karşıtlık tablosu

EGEMEN SÖYLEM	SINIF GERÇEKLİĞİ
"İşleri yapay zekâ aldı."	Ölçülebilir etki işe alımda; 22-25 yaş açığı %19 (Stanford DEL, Ağustos 2026). Çıkarma bir yönetim kararıdır.
"Bu küresel bir eğilim, kimse bir şey yapamaz."	Karnataka'da 14 saatlik iş günü teklifi eylemle iki kez geri çekildi (2024, 2025).
"Veri etiketleyicisi bilişim işçisi sayılmaz."	Kenya'da mahkeme, moderatörlerin gerçek işverenin platform şirketi olduğuna hükmetti (Haziran 2023; Temyiz onayı Eylül 2024).
"Etik itiraz kişisel bir tercihtir."	Kolektif itiraz sonuç verdi (Microsoft, 25 Eylül 2025); bireysel itiraz işten çıkarmayla bitti (Nimbus, 2024, ~50 kişi).
"Uzaktan çalışma bir ayrıcalıktı, dönemi bitti."	Ubisoft'ta 700+ kişilik üç günlük grevin ve Fransa'nın ilk sektörel grevinin ana talebiydi.

Demokrasi ve kapsayıcılık. Dünya deneyiminin en tekrar eden dersi şudur: kazanımlar, örgütün kapsamı zincirin en zayıf halkasını içerdiğinde gelmiştir. Taşeron işçiyi üye yapmayan bir örgüt, işverenin işi taşerona kaydırmasına karşı çaresizdir; veri etiketleyicisini saymayan bir örgüt, işin Küresel Güney'e taşınmasına karşı sessizdir; stajyeri ve öğrenciyi üye yapmayan bir örgüt, yapay zekânın esas vurduğu yeri hiç göremez. Demokrasi tarafında da ders nettir: askerî sözleşme ya da yapay zekâ maddesi gibi konularda ne talep edileceğine üyeler karar vermediğinde, o talepler ilk basınçta pazarlık masasından düşer.

Araç — Dünya deneyiminden Türkiye'ye dört soru. Bir işyerinde ya da sektörde kampanya kurarken şu dört soruyu sırayla yanıtlayın: 1. **Gerçek işveren kim?** Bordroda görünen şirket mi, işi tanımlayan ve talimatı veren şirket mi? (Kenya doktrini; Türkiye'de karşılığı İş Kanunu m.2 asıl işveren-alt işveren ilişkisidir.) 2. **Kaldıraç günü ne zaman?** Sistemin en yoğun, kesintinin en görünür olduğu gün hangisidir? (Seçim gecesi, kampanya günü, oyun çıkışı, kapanış dönemi.) 3. **Kanıtı kim üretecek?** Talebi belgeleyecek veri (çalışma saatleri, metrik, işten çıkarma sayısı) nasıl ve kim tarafından toplanacak? Gazeteci, akademisyen, meslek odası ittifakı var mı? 4. **Kazanım nereye yazılacak?** Elde edilen şey bir vaat mi, bir protokol mü, bir sözleşme maddesi mi? Yazılmayan kazanım, yönetim değişince geri alınır (Google, Şubat 2025).

BÖLÜM 10

Sorunun Çekirdeği: Bölünme

Tez. Sermayenin bilişimde kullandığı en etkili silah baskı değil bölmedir; bilişim emekçisinin karşılaştığı her sorunun altında, onu yanındaki emekçiden ayıran bir sınır vardır — ve o sınırların her biri aynı zamanda bir örgütlenme hattıdır.

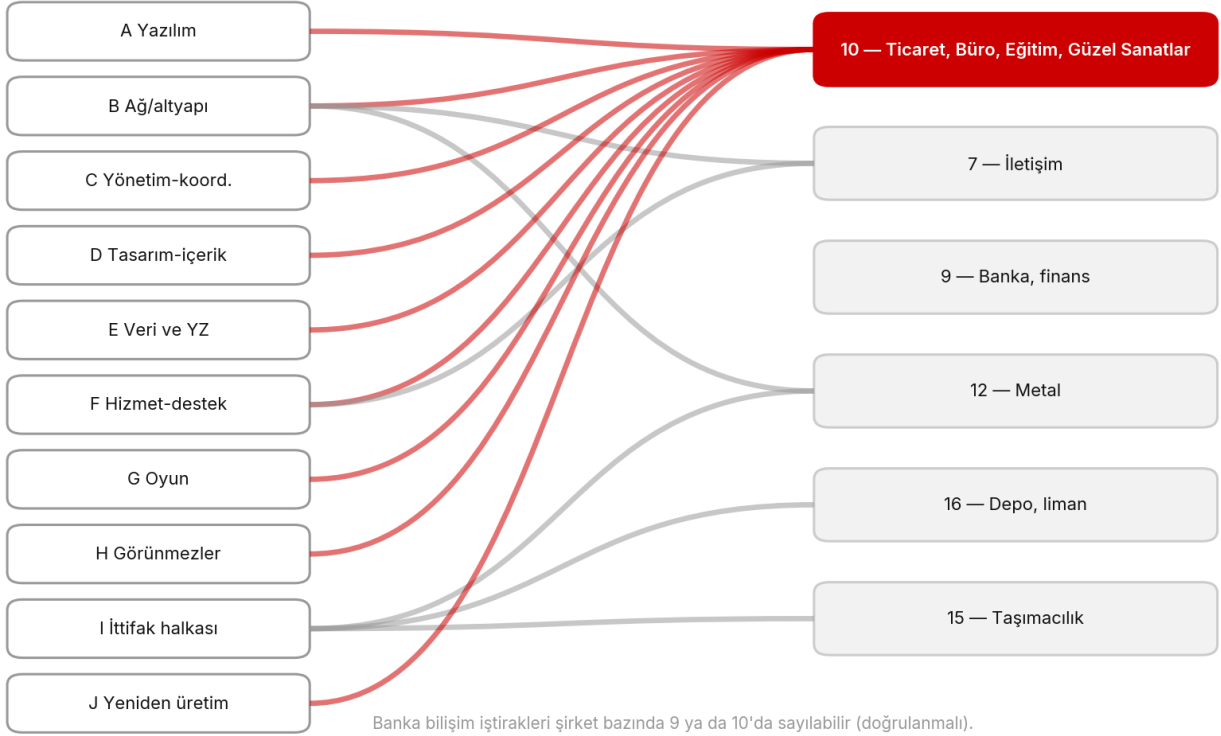
Sekizinci ve dokuzuncu bölümlerde saydığımız sorunların hiçbirisi, tek başına bilişime özgü değildir. Ücretin eksik ödenmesi, mesainin karşılıksız kalması, işin taşeronla verilmesi, işçinin gözetlenmesi: bunlar sanayi kapitalizminin başından beri bilinen şeylerdir. Bilişimde özgül olan şey, bu sorunların yaşandığı **emek gücünün olağanüstü parçalı** olmasıdır. Aynı ürünü üreten yüz kişi, birbirinden yedi ayrı çizgiyle ayrılabilir. Sermayenin bilişimdeki gücü, bu çizgileri o çizmediği hâlde onlardan yararlanmasından gelir.

Çizgileri sayalım ve her birinde tek bir soruyu soralım: **bu bölünme işverene ne kazandırıyor?**

Bir — işkolu. Bilişim emeği Türkiye'de tek bir işkolunda değil, **en az altı ayrı işkoluna** dağılmıştır. Yazılım şirketi, danışmanlık, veri işleme ve bilgi hizmetleri 10 no'lu "Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar"dadır; telekomünikasyon ve çağrı merkezleri 7 no'lu "İletişim"de; banka bilişim iştiraklerinin bağlı olduğu bankacılık 9 no'lu işkolunda; elektronik imalat 12'de; depo 16'da; kurye 15'te (İşkolları Yönetmeliği, RG 19.12.2012). **İşverene kazandırdığı:** aynı sektörde çalışan işçilerin sendikal gücü altıya bölünür; hiçbir parça tek başına barajı göremez. Aynı ürünü üreten iki işçi, yasa nezdinde farklı sınıfsal adreslerde yaşar.

Bilişim emeği altı işkoluna dağılmış

On kümeden altı işkoluna akış; bant genişlikleri nitelidir, işçi sayısı değildir



Grafik G3. Bilişim emeğinin altı işkoluna dağılımı — Sankey diyagramı. Solda bilişim emekçisinin on kümesi, sağda İşkolları Yönetmeliği'ndeki işkolu numaraları (7, 9, 10, 12, 15, 16); akış kalınlıkları tahmini işçi sayılarını gösterir. (Kaynak: İşkolları Yönetmeliği, RG 19.12.2012/28502, son değişiklik 12.5.2023; küme dağılımı bu metnin kendi kapsam tanımına göre.)

İki — unvan. Lead, uzman, şef, ürün müdürü. **İşverene kazandırdığı:** toplu iş sözleşmesinin kapsamı daralır, "kapsam dışı personel" kategorisi ile en nitelikli ve en görünür işçiler kolektif korumadan çıkarılır. Üstelik bedava yapılır: unvan bir maliyet kalemi değildir. AYM'nin 20 Mart 2025 tarihli kararı bu çizgiyi hukuken zayıflattı; ama pratikte çizgiyi silecek olan karar değil, o unvanlıların kendilerini işçi saymasıdır.

Üç — diploma. Mühendis / mühendis olmayan. **İşverene kazandırdığı:** aynı ekipteki iki kişi arasında hiyerarşi ve ücret farkı meşrulaştırılır; "asıl iş" ile "destek iş" ayrımı doğallaştırılır. Bu çizginin en zararlı yanı işverenin bile çekmesine gerek olmamasıdır — meslek grupları onu kendileri çeker.

Dört — sözleşme türü. Kadrolu / taşeron / faturalı danışman / stajyer / platform üzerinden çalışan. **İşverene kazandırdığı:** aynı işi yapan insanlar arasında farklı hak setleri kurulur; yetki tespitinde "işyeri" tanımı parçalanır; kriz anında en kolay kesilen halka önceden belirlenmiş olur. Kadrolu çalışan, taşeronun çıkarılmasını kendi güvencesi sanar; sıranın kendisine gelmesi ortalama bir yıl sürer.

Beş — mekân. Ofis / uzaktan / hibrit / yurt dışında çalışan. **İşverene kazandırdığı:** yüz yüze gelme, mola sohbeti, koridor dayanışması — yani örgütlenmenin geleneksel maddi zemini — ortadan kalkar. Ofistekiler uzaktakileri "kaytarıyor", uzaktakiler ofistekileri "yalaka" sayar. İşverenin bu tartışmaya katılmasına gerek yoktur; yalnızca politikayı belirsiz tutması yeterlidir.

Altı — küme. Yazılımcı / tasarımcı / test uzmanı / destek / veri etiketleyici / çağrı merkezi. **İşverene kazandırdığı:** sektörün prestij hiyerarşisi, dayanışmanın önüne geçer. "Asıl işi biz yapıyoruz" duygusu, ücret makasını meşrulaştırır. Oysa üretim zincirinde hiçbir halka tek başına ürün çıkarmaz.

Yedi — cinsiyet ve yaş. Türkiye'de bilişim sektöründe kadın çalışan oranı **%33'tür** (TÜBİSAD BİT 2025 raporu). Yaş ekseninde ise 35 üstü için sessiz bir duvar, 25 altı için kapanan bir kapı vardır. **İşverene kazandırdığı:** ücret makası görünmez kalır; kadın emekçinin "geçici", genç emekçinin "deneyimsiz", yaşlı emekçinin "pahalı" sayılması, her üçünün de pazarlık gücünü ayrı ayrı düşürür.

Bu yedi çizginin toplamı şudur: bilişimde sermayenin işçi karşısındaki üstünlüğü, esas olarak bir güç üstünlüğü değil, bir **muhatapsızlık** üstünlüğüdür. İşveren karşısında her seferinde tek bir kişi bulur. Ve her sorunun çözümü, o sorunun geçtiği çizginin karşıdan karşıya geçilmesinden ibarettir: mesai sorununu ağ yöneticisiyle oyun geliştiricisi birlikte konuştuğunda, ücret sorununu kadrolu ile taşeron birlikte konuştuğunda, gözetim sorununu yazılımcı ile çağrı merkezi çalışanı birlikte konuştuğunda sorun sorun olmaktan çıkmaya başlar.

Meslek odalarına eleştiri: diploma sınırının kurumsallaşması

Burada, bu kitabın müttefiklerine dönük bir eleştiriye ikinci kez ve açıkça yazmamız gerekiyor.

TMMOB'a bağlı meslek odaları — Bilgisayar Mühendisleri Odası ve Elektrik Mühendisleri Odası dâhil — tüzükleri ve dayandıkları 6235 sayılı Kanun gereği yalnızca ilgili mühendislik diplomasına sahip kişileri üye kabul eder. Bu **odanın hukuki sınırıdır, bir suçlama değil bir tespittir.** Oda, kanunun kendisine çizdiği çerçevenin dışına çıkamaz; bunu yapmasını beklemek de haksızlık olur.

Ama sınırın sonucu şudur: bir oda "bilişim emekçisi" adına konuştuğunda, ürün müdürünü, tasarımcıyı, test uzmanını, içerik üreticisini, çağrı merkezi çalışanını, veri etiketleyicisini ve mühendislik diploması olmayan yazılımcıyı temsil edemez. Türkiye'de bilişim emeğinin sayısal ağırlığı, tam da bu temsil edilemeyen kesimdedir. Odanın ürettiği veri değerlidir — BMO'nun 2022 profil araştırması bu kitabın en çok atıf yaptığı Türkiye kaynağıdır — ama o veri de bilgisayar mühendislerinin verisidir; sektörün tamamının değil.

Ve şu daha ağır sonuç ortaya çıkar: **diploma sınırı, farkında olmadan sermayenin bölme çizgilerinden birini kurumsallaştırır.** Sermaye "asıl iş mühendisliktir, gerisi destektir" demeye ihtiyaç duymaz; çünkü meslek yapısı bunu zaten söylemektedir. Odanın yapabileceği ve yapmasını dilediğimiz şey de bellidir ve tüzük değişikliği gerektirmez: ürettiği raporlarda mühendis olmayan bilişim emekçisini de saymak; tavsiye ettiği taban ücreti sektörün tamamı için bir referans olarak savunmak; ortak platformlarda kapsamı dar müttefik olduğunu kendisi ilan etmek. Bir sendika ise bu sınıra hiç tabi değildir; ve tam da bu yüzden sendikanın kapsamı odanın kapsamıyla aynı olduğunda, sendika var olmasının gerekçesini kaybeder.

Karşıtlık tablosu

BÖLME ÇİZGİSİ	İŞVERENİN KAZANCI	ÖRGÜTLENME HATTI
İşkolu (en az altı)	Sendikal güç altıya bölünür, baraj erişilmez olur	Bilişim işkolu talebi + işkolları arası ortak komite
Unvan ("kapsam dışı")	En nitelikli işçi TİS dışına çıkar	"Yetkisi yoksa işçidir" ilkesi (AYM, 20 Mart 2025)
Diploma	Hiyerarşi ve ücret farkı meşrulaşır	Sendikada diploma koşulsuz üyelik

BÖLME ÇİZGİSİ	İŞVERENİN KAZANCI	ÖRGÜTLENME HATTI
Sözleşme türü	Aynı işte farklı hak setleri; kesilecek halka önceden belli	Taşeron ve faturalıya üyelik + asıl işveren davaları
Mekân	Yüz yüze dayanışma zemini yok olur	Dijital örgütlenme + teknopark/plaza meclisi
Küme (prestij)	Dayanışmanın önüne meslek gururu geçer	Küme temsilciliği ve ortak talep çekirdeği
Cinsiyet ve yaş	Ücret makası görünmez kalır	Kadın ve genç emekçinin karar organında temsili

Demokrasi ve kapsayıcılık. Bu bölümün tezi, dosyanın iki taşıyıcı ölçütünün doğrudan gerekçesidir. **Kapsayıcı olmayan örgüt barajın altında kalır:** çünkü bilişimde sayı, ancak yedi çizginin hepsi aşıldığında toplanabilir; yalnızca kadrolu, diplomalı, ofiste çalışan yazılımcıyı üye yapan bir örgüt, sektörün küçük bir azınlığını örgütlemiş ve barajı matematiksel olarak elinin tersiyle itmiş olur. **Demokrat olmayan örgüt üyesiz kalır:** çünkü bu yedi kesimin ortak bir örgütte durmasının tek koşulu, her birinin kendi sorununu gündeme taşıyabileceğine ve kararı geri alabileceğine inanmasıdır. Tepeden belirlenmiş bir gündem, kaçınılmaz olarak en güçlü kümenin gündemi olur; geri kalanlar önce susar, sonra gider. İkisi aynı şeyin iki yüzüdür: kapalı karar dar üyelik üretir, dar üyelik kapalı kararı kolaylaştırır.

Araç — Bölünme haritası. İşyerinizde ya da sektörünüzde tek bir A4 kâğıda şunu çizin: ortaya ürünü, çevresine o ürünü üreten bütün emek biçimlerini yazın (kod, ağ, test, tasarım, içerik, veri, destek, proje, satış öncesi, saha). Her birinin yanına dört bilgi düşün: **(1)** hangi şirketin bordrosunda, **(2)** hangi işkolunda, **(3)** hangi sözleşme türüyle, **(4)** nerede çalışıyor. Sonra tek soruyu sorun: *bu tabloda kaç ayrı çizgi var ve hangisi ilk aşılabılır?* Örgütlenme, en kolay aşılabilecek çizgiden başlar; barajın aritmetiği ise hepsinin aşılmasını gerektirir. Bir sonraki kısım, tam olarak bunun nasıl yapılacağını anlatıyor.

KISIM IV

10 NO'LU İŞKOLU TUZAĞI, BİLİŞİM İŞKOLU VE YETKİSİZ KAZANMAK

Buraya kadar kimin bilişim emekçisi olduğunu, emeğinin nasıl değere ve denetime dönüştüğünü ve karşı karşıya olduğu sorunları anlattık. Bu kısımdan itibaren soru değişiyor: ne yapmalı? Ve ilk cevap, Türkiye'nin yasal gerçekliğiyle yüzleşmekten geçiyor. Bu kısım kılavuzun ilk ağırlık merkezidir; üç iş yapar: yasanın bilişim için ne anlama geldiğini aritmetiklerle gösterir, bilişim için ayrı bir işkolu tasarlar ve yasal yetkiyi beklemeden kazanmanın — son beş yılda Türkiye'de fiilen işleyen tek yolun — bilişime çevirisini yapar.

BÖLÜM 11

Yasa Ne Diyor: 6356'nın Bilişim İçin Anlamı

Tez. Türkiye'de bilişim emekçisi için yasal toplu pazarlık yolu fiilen kapalıdır. Bu bir yorum değil, bir aritmetiktir — ve aritmetiği bilmek, umutsuzluğun değil, doğru stratejinin başlangıcıdır.

11.1 Beş kavram

Kavram — işkolu. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Türkiye'deki bütün işleri numaralandırılmış işkollarına böler. Bir sendika yalnızca tek bir işkolunda kurulabilir ve yalnızca o işkolundaki işçileri üye yapabilir. Bir işyerinin hangi işkolunda sayılacağı, orada yapılan **asıl işe** göre belirlenir; ayrıntı, İşkolları Yönetmeliği'nde NACE (ekonomik faaliyet sınıflaması) kodlarıyla düzenlenmiştir.

Kavram — işkolu barajı. Bir sendikanın toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi alabilmesi için, kurulu olduğu işkolundaki toplam işçilerin **en az %1'ine** üye olması gerekir (md. 41). Bu oran, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın altı ayda bir yayımladığı istatistiklerle hesaplanır.

Kavram — işyeri/işletme çoğunluğu. Barajı geçmek yetmez. Sendikanın ayrıca o işyerinde çalışanların **yarıdan fazlasına** (%50+1), birden çok işyeri olan işletmelerde ise **%40'ına** üye olması gerekir.

Kavram — yetki tespiti ve itiraz. Sendika Bakanlığa başvurur; Bakanlık altı iş günü içinde tespiti yapar ve taraflara bildirir (md. 42). Bildirimden itibaren altı iş günü içinde mahkemeye itiraz edilebilir (md. 43). **Kritik hüküm md. 43/5'tir: itiraz, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurur.**

Kavram — kapsam dışı personel. İşverenlerin, "işveren vekili" ya da "kapsam dışı" sayarak beyaz yakalı çalışanları toplu sözleşmenin dışında bırakma pratiği. Yasal dayanağı dar olmasına rağmen fiilen yaygındır.

11.2 Bilişim emeği kaç işkoluna dağılmıştır?

İşkolları Yönetmeliği'ne göre bilişim emeği en az altı ayrı işkoluna dağılmıştır:

FAALİYET	NACE	İŞKOLU
Yazılım yayıncılığı	58.29	10 — Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar
Bilgisayar programlama, danışmanlık, tesis yönetimi, diğer BT hizmetleri	62.01, 62.02, 62.03, 62.09	10
Veri işleme, barındırma; diğer bilgi hizmetleri	63.11, 63.99	10
Telekomünikasyon faaliyetleri	61.xx	7 — İletişim
Bankacılık (banka bilişim iştirakleri şirket bazında değişir)	64.xx	9 — Banka, finans ve sigorta
Elektronik/donanım imalatı	26.xx	12 — Metal

FAALİYET	NACE	İŞKOLU
Depo ve antrepo	52.10	16 — Gemi yapımı, deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk
Kurye ve teslimat	53.20	15 — Taşımacılık

Sonuç açıktır: **aynı ürünü üreten insanlar, hukuken farklı işkollarındadır.** Bir yazılım şirketinde çalışan geliştirici 10'da, aynı ürünün ağını işleten bir operatör çalışanı 7'de, o ürünün paketlenildiği depodaki işçi 16'da, teslimatı yapan kurye 15'te. Hiçbiri diğeriyle aynı sendikada örgütlenemez; hiçbir diğeri toplu sözleşmesinden yararlanamaz.

(Grafik G3 — yukarıda.)

11.3 Baraj aritmetiği

Şimdi sayılara bakalım.

Rakamlar. 10 no'lu "Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar" işkolunda Temmuz 2026 itibarıyla **4.508.122 işçi** bulunuyor; bu, Türkiye'nin en kalabalık işkolu. Sendikalaşma oranı **%6,99**. İşkolunda kayıtlı 31 sendikadan yalnızca üçü %1'lik barajı geçiyor: Koop-İş (125.640), Tez-Koop-İş (122.735) ve Öz Büro-İş (48.359). Barajın karşılığı **45.082 üye**. Kıyas için: bu işkolunda kurulu bilişim sendikasının resmî üye sayısı Ocak 2026'da 18, Temmuz 2026'da **75**. (ÇSGB işkolu istatistikleri, Ocak ve Temmuz 2026.)

Bu tablonun anlamı şudur: bir bilişim sendikasının yasal yetki alabilmesi için üye sayısını **altı yüz katına** çıkarması gerekiyor. Ve bu, yalnızca ilk eşik. Barajı geçse bile, pazarlık yapacağı her işyerinde ayrıca çalışanların yarısından fazlasına üye olması gerekiyor.

75 üye, 45.082 eşik

10 no'lu işkolunda bir bilişim sendikasının resmî üye sayısı ile %1 barajının karşılığı

Baraj için gereken üye (%1)

45.082

Bilişim sendikasının üyesi 75

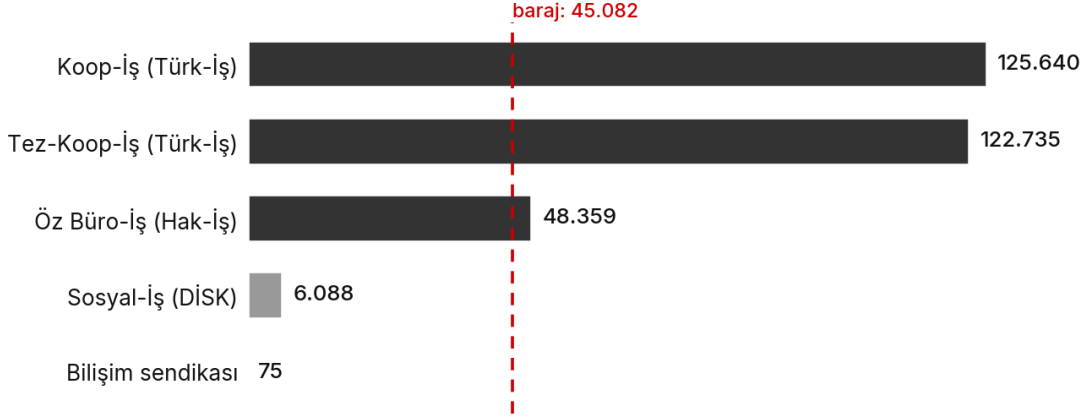
75, eşğin %0,17'sidir; çubuk bu ölçekte görünmeyecek kadar kısadır.

Kaynak: ÇSGB işkolu istatistikleri, Temmuz 2026 (Resmî Gazete 33323, 28.07.2026).

Grafik G1. Tek bir çubuk grafik — mevcut üye sayısı ile baraj eşğinin dürüst orantıda gösterimi. Bu grafik kapakta da kullanılır. (Kaynak: ÇSGB, Temmuz 2026.)

10 no'lu işkolunda barajı geçen üç sendika, geçemeyen 28

Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar işkolu — seçilmiş sendikalar, üye sayısı



İşkolunda 31 sendika kayıtlı; barajın altındaki 28 sendikadan yalnızca ikisi gösterilmiştir.

Kaynak: ÇSGB, Temmuz 2026; sendikadata.com işkolu sayfası.

Grafik G2. 10 no'lu işkolundaki 31 sendikanın üye sayısı; barajı geçen üçü kırmızı, geçemeyen 28'i gri. (Kaynak: ÇSGB, Temmuz 2026.)

11.4 Sürüncemede bırakma: md. 43/5

Diyelim ki bir sendika, tek bir orta ölçekli yazılım şirketinde çalışanların yarısından fazlasını üye yaptı ve barajı da bir şekilde aştı. Yetki başvurusunu yaptı, Bakanlık tespiti verdi. Sonra ne olur?

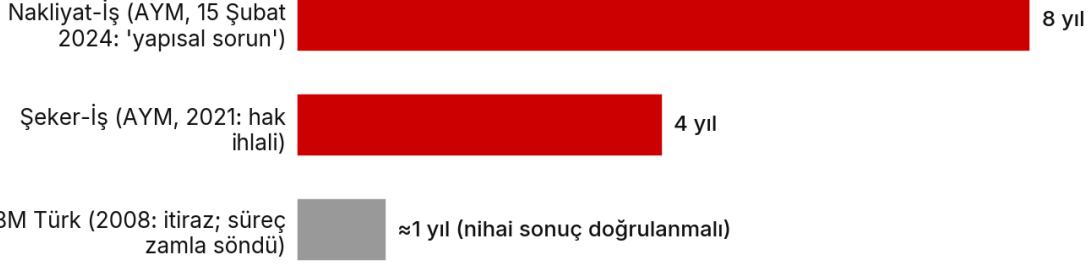
İşveren itiraz eder. Ve md. 43/5 gereği, itiraz karara bağlanana kadar yetki işlemleri durur.

Bu hükmün pratikte ne anlama geldiğini Anayasa Mahkemesi iki kez tespit etti. 2021'de verdiği kararda, bir sendikanın 2014'te aldığı yetkinin işveren itirazıyla 2018'e kadar — **dört yıl** — sürüncemede kalmasını sendika hakkının ihlali saydı. 15 Şubat 2024 tarihli kararında ise **sekiz yıl** süren bir yetki davasını değerlendirdi ve durumu oybirliğiyle "**yapısal sorun**" olarak nitelendirdi. Ağustos 2026 itibarıyla bu yapısal sorunu gideren bir yasal düzenleme yapılmamıştır (kamuiscileri.org, Ağustos 2026).

Bilişimdeki karşılığı 2008'de yaşandı: IBM Türk'te 400 çalışanın 258'i Tez-Koop-İş'e üye oldu, Bakanlık yetki tespiti verdi, işveren itiraz etti. Süreç uzarken yönetim **%25'lik bir "taktiksel zam"** verdi ve örgütlenme içeriden çözüldü.

İşveren itirazı yetkiyi kaç yıl dondurdu?

6356 md. 43/5: itiraz, karar kesinleşene kadar yetki işlemlerini durdurur



Kaynak: AYM kararları (2021; 15.02.2024); kamuiscileri.org, Ağustos 2026; Politeknik, 2008.

Grafik G5. Yetki-itiraz sürelerinin zaman çubukları — bilişimde 2008 örneği ve AYM'nin ihlal bulduğu dört yıllık ve sekiz yıllık davalar. (Kaynak: AYM kararları; Politeknik, 2008.)

11.5 İşkolu değişikliği: patronun elindeki silah

İşkolu yalnızca işçinin değil, işverenin de kullandığı bir araçtır. Şubat 2026'da Migros, on ilde depo işçilerinin bulunduğu bir uyuşmazlıkta **7.875 depo işçisini ana şirket kadrosuna alarak** işkolunu Ticaret/Büro'ya çevirdi; bu işlem, işçilerin örgütlendiği bağımsız sendikayı kapsam dışı bıraktı ve onları işkolunda yetkili olan başka bir sendikaya yöneltti (WSWS, 11 Şubat 2026).

Bilişimde bunun tersi de mümkündür. Bir operatörün ya da bankanın bilişim biriminin, örgütlenme başladığında "asıl iş"e göre 7 ya da 9 no'lu işkoluna taşınması, sendikayı bir gecede kapsam dışı bırakabilir. Yani mevcut sistemde işkolu, işçinin değil işverenin daha kolay oynadığı bir taştır.

11.6 Kalkan hükümler: hukuku nasıl kullanırız?

Yasa yalnızca engel değildir. Yetki yolu kapalıyken bile, işçiyi koruyan ve örgütlenmeye alan açan hükümler vardır. Bunlara kılavuz boyunca **kalkan** diyeceğiz — çünkü bunlarla saldırılmaz, korunulur.

6356 md. 25 — sendikal tazminat. İşçinin sendikal nedenle işten çıkarılması hâlinde, en az bir yıllık ücreti tutarında tazminat öngörülür ve **ispat yükü işverendedir**. Bu, örgütlenmenin ilk aşamasında en önemli güvencedir.

AYM'nin 20 Mart 2025 tarihli kararı (Hülya Şimşek başvurusu). Karara göre, işveren vekili olmayan her beyaz yakalı çalışan Anayasa'nın 51. maddesi gereği sendika hakkına sahiptir. Bu karar, "unvanın yönetici olduğu için kapsam dışısın" savunmasının karşısına konulacak temel dayanaktır — ürün müdüründen tech lead'e kadar C kümesinin tamamı için geçerlidir.

KVKK md. 11 — veri erişim hakkı. Her çalışan, kendisi hakkında hangi verilerin işlendiğini, hangi amaçla kullanıldığını ve kimlere aktarıldığını sorma hakkına sahiptir. Bu hak, işyerindeki izleme ve performans sistemlerini belgelemenin en pratik yoludur ve bunun nasıl toplu bir kampanyaya dönüştürüldüğünü Bölüm 13'te anlatacağız.

İş Kanunu md. 2 — asıl işveren-alt işveren ilişkisi. Taşeron ve dış kaynak zincirinde çalışanların, asıl işverenin sorumluluğuna bağlanmasını sağlayan hüküm. Bilişimde ajans-müşteri ve outsourcing zincirlerinin en kritik hukuki kaldırıdır.

İstanbul BAM'ın 19 Mayıs 2026 tarihli kararı. Mesai dışında verilen mesajlaşma uygulaması talimatlarının çalışma süresinden sayılabileceği ve fazla mesai doğurabileceği yönünde. Dijital kayıt üreten her meslek için — yani bilişimin tamamı için — güçlü bir emsal.

Demokrasi ve kapsayıcılık. Baraj sistemi, yalnızca örgütlenmeyi zorlaştırmaz; **sendika içi demokrasiyi de bozar.** Barajın altındaki bir sendikanın yönetimi, üyeye sunabileceği somut bir kazanım (toplu sözleşme) üretemediği için meşruiyetini başka yerden — söylemden, temsil iddiasından, kişisel otoriteden — devşirmek zorunda kalır. Yetkiye ulaşmış sendikalarda ise baraj, mevcut yönetimleri rakipsiz kılar ve yenilenmeyi engeller. Yani baraj, hem yeni örgütü boğar hem eskisini yaşlandırır. Barajın kaldırılması talebi bu yüzden bir "kolaylık" talebi değil, bir **demokrasi talebidir.**

Araç — Yetki aritmetiği hesap tablosu. Bir işyerinde örgütlenmeye başlamadan önce şu tabloyu doldurun; sonuç, hangi hattan yürüyeceğinizi söyler.

SORU	CEVAP	ANLAMI
İşyerinde kaç çalışan var?	...	%50+1 için gereken üye sayısı
Şirketin başka işyerleri var mı?	...	Varsa işletme sözleşmesi → %40 eşiği
İşyerinin NACE kodu ve işkolu?	...	Hangi işkolunda örgütleneceğiniz
İşkolundaki toplam işçi ve %1 karşılığı?	...	Baraj eşiği (ÇSGB istatistiği)
Sendikanın işkolundaki mevcut üye sayısı?	...	Baraja kalan mesafe
İşveren daha önce yetki itirazında bulundu mu?	...	Sürüncemede bırakma riski
Taşeron/ajans/faturalı çalışan oranı?	...	Asıl işveren davası potansiyeli
Dijital kayıt (log, görev takip, mesajlaşma) var mı?	...	Fazla mesai davası potansiyeli

Tablonun sonunda tek soru: *bu işyerinde yetki, üç yıl içinde gerçekçi bir hedef mi?* Cevap "hayır" ise — ki bilişimde çoğunlukla hayırdır — Bölüm 13'e geçin.

BÖLÜM 12

Bilişim İşkolu Tasarımı

Tez. Bilişim, 4,5 milyonluk bir torba işkolunun içinde görünmezdir. Kendi işkolu, barajı kırk beş binden birkaç bine indirir ve bilişim emekçisini istatistikte, yetki tespitinde ve toplu pazarlıkta görünür kılar. Ayrı işkolu bir taktik kazanımdır; stratejik hedef barajın kendisinin kaldırılmasıdır.

12.1 Neden ayrı işkolu?

10 no'lu işkolunun adı bile durumu anlatıyor: "Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar". Aynı torbanın içinde market kasiyeri, özel okul öğretmeni, çağrı merkezi çalışanı, sinema emekçisi, muhasebeci ve yazılım geliştirici var. Sendika istatistiklerini yayımlayan bağımsız kaynaklar bunu doğrudan "**torba işkolu**" olarak niteliyor (sendika.org, Ocak 2026).

Bu torbanın üç sonucu var.

Görünmezlik. Türkiye'de kaç bilişim emekçisinin sendikalı olduğunu resmî istatistikten öğrenemezsiniz; çünkü böyle bir kırılım yoktur. Devletin kendi verisinde bilişim emeği, ayrı bir varlık olarak yoktur.

Aritmetik imkânsızlık. %1 barajı, işkolunun büyüklüğüne göre hesaplandığı için, küçük bir meslek grubunun kalabalık bir torbaya konması o grubu matematiksel olarak barajın dışına atar. Bilişim, kendi başına 300 bin kişilik bir sektörken 4,5 milyonluk bir havuzda ölçülüyor.

Muhatapsızlık. İşkolu, toplu pazarlığın da adresidir. Bilişim işkolu olmadığı için bilişimde sektörel bir muhatap, sektörel bir taban ücret ve sektörel bir sözleşme kurulamıyor. İlginç bir asimetri var: işveren tarafında **Bilişim, Güvenlik ve Elektronik İşverenleri Sendikası (BİGİS)** kurulmuş durumda; yani sermaye kendi bilişim sendikasını kurmuş, emek tarafında karşılığı yok.

12.2 Dünyada bilişim ayrı sayılıyor mu?

Evet — hem sektör tanımlarında hem sendikal yapılarda.

- **UNI Global Union**, bilişimi "ICTS" (Bilgi, İletişim Teknolojileri ve İlgili Hizmetler) adıyla **ayrı bir sektör** olarak örgütler; oyun stüdyolarından çağrı merkezlerine, telekomdan büyük teknoloji şirketlerine uzanan bir kapsamı vardır.
- **Arjantin'de Unión Informática**, "informática" kategorisi için 2013'te sendikal tescil (inscripción gremial) aldı; yani bilişim, hukuken tanınmış ayrı bir örgütlenme alanıdır.
- **Brezilya'da SINDPD-SP**, "veri işleme" kategorisinde 1984'ten beri faaliyet gösteriyor ve São Paulo eyaletinde yüz binlerce bilişim işçisini kapsayan sözleşmelere taraf.
- **Danimarka'da PROSA**, 1967'den beri yalnızca bilişim alanında örgütlenen bağımsız bir sendikadır.
- **Hindistan'da FITE**, 2017'de ülkenin ilk kayıtlı bilişim sendikası olarak tescil edildi; mücadelesinin merkezinde bilişim çalışanının Sanayi Uyuşmazlıkları Yasası kapsamında "işçi" sayılması vardı.

Türkiye'nin istisnası, bilişimi ayrı bir çalışma alanı olarak tanımaması değil — sektör politikalarında, teşvik mevzuatında ve teknopark düzenlemelerinde bilişim ayrı ayrı tanımlanır. İstisna, **yalnızca sendikal mevzuatta** tanınmamasıdır.

12.3 Öneri: "Bilişim ve Dijital Hizmetler İşkolu"

Aşağıdaki tasarım bir başlangıç önerisidir; tartışılmak, itiraz edilmek ve geliştirilmek üzere ortaya konur.

Kapsam — çekirdek (tartışmasız):

FAALİYET	NACE	BUGÜN NEREDE?
Yazılım yayıncılığı	58.2	10
Bilgisayar programlama, danışmanlık ve ilgili faaliyetler	62	10
Veri işleme, barındırma, portal, diğer bilgi hizmetleri	63	10
Telekomünikasyon	61	7
Çağrı merkezi faaliyetleri	82.20	7

Kapsam — tartışmalı (tartışmaya açıyoruz):

FAALİYET	NACE	NOT
Uzmanlaşmış tasarımın dijital kısmı	74.10	UX/UI ve dijital tasarım burada; ama aynı kod endüstriyel tasarımı da kapsıyor
Dijital reklamcılık ve pazarlama	73.1	Dijital ajans emeğinin önemli kısmı burada
Oyun ve dijital içerik üretimi	58.21 / 90.03	Oyun geliştirme yazılım sayılırsa çekirdekte; içerik sayılırsa ayrı
Bilişim eğitimi ve bootcamp	85.5	Yeniden üretim halkası

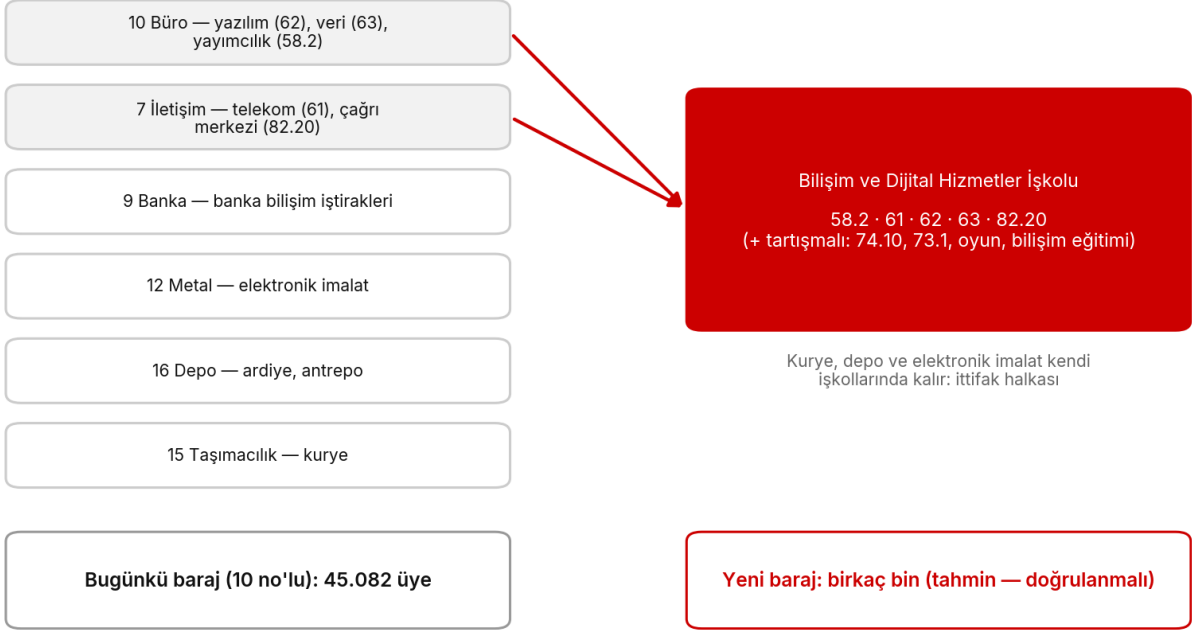
Kapsam dışı (bilinçli tercih): Kurye (15), depo (16), elektronik imalat (12). Bu kesimler bilişim zincirinin parçasıdır ama kendi işkollarında, kendi sendikalarında örgütlenirler. Onları bilişim işkoluna çekmek, hem hukuken zorlama olur hem de bu kesimlerin kendi mücadele birikimini dağıtır. Buluşma yeri **ortak talep çekirdeği** ve **işlev temelli ortak komitelerdir** — kapsam değil, ittifak.

Kapsayıcılık ilkesi. Tanım "kod yazan"ı değil, "**dijital hizmet üreten**"i esas alır. Bu, çağrı merkezi çalışanını ve telekom emekçisini içeri alan, tasarımcıyı ve içerik üreticisini dışarıda bırakmayan bir çizgidir. Aksi hâlde ayrı işkolu, kapsamı yeniden daraltmanın aracı olur — ki bu, kılavuzun bütün tezine aykırıdır.

Baraj hesabı. Ayrı işkolunun getireceği eşiği hesaplamak, kampanyanın ilk teknik işidir. Yöntem şudur: yukarıdaki NACE kodlarında çalışan sigortalı işçi sayısı SGK ve ÇSGB verilerinden derlenir; toplamın %1'i yeni baraj olur. Kaba bir büyüklük fikri vermek gerekirse: dar tanımlı bilişim istihdamı 289.000-300.000 aralığında (TÜBİSAD 2025; STB 2023), buna telekom ve çağrı merkezi eklendiğinde toplam birkaç yüz binin üstüne çıkar; bu da barajı **on binin altına**, muhtemelen birkaç bine indirir. **Bu bir tahmindir ve birincil veriyle doğrulanmalıdır**; kampanyanın ilk çıktısı bu hesabın kendisi olmalıdır.

Bilişim işkolu tasarımı: altı işkolundan bire

Bugünkü dağılım ve önerilen 'Bilişim ve Dijital Hizmetler' işkolu



İşkolları Yönetmeliği; ÇSGB Temmuz 2026. Yeni eşik SGK/NACE verisiyle hesaplanacaktır.

Grafik G4. Bilişim işkolu tasarımı — sol tarafta bugünkü dağılım (altı işkolu), sağ tarafta önerilen tek işkolu; altta iki baraj rakamının karşılaştırması. (Kaynak: İşkolları Yönetmeliği; ÇSGB Temmuz 2026; yeni baraj tahmini, doğrulanmalı.)

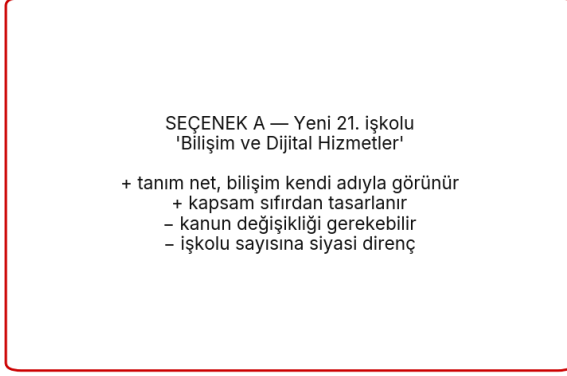
12.4 İki mevzuat seçeneği

	SEÇENEK A: YENİ İŞKOLU	SEÇENEK B: 7 NO'LU İŞKOLUNUN GENİŞLETİLMESİ
Ne yapılır?	İşkolları listesine "Bilişim ve Dijital Hizmetler" adıyla yeni bir işkolu eklenir	Mevcut 7 no'lu "İletişim" işkolu "İletişim ve Bilişim" olarak genişletilir; bilişim NACE kodları buraya taşınır
Artı	Tanım net; bilişim kendi adıyla görünür; kapsam sıfırdan tasarlanabilir	Telekom ve çağrı merkezi zaten burada; mevcut sendikal birikim korunur; değişiklik daha küçük
Eksi	Yasal süreç daha ağır; işkolu sayısını artırmaya siyasi direnç olabilir	"Bilişim" adı yine ikinci sırada kalır; mevcut işkolundaki yerleşik sendikalarla yetki çatışması doğar
Hukuki yol	6356'nın işkolu listesi kanunda sayıldığı için kanun değişikliği gerekebilir; alt kapsam yönetmelikle düzenlenir (bu ayrım hukukçu görüşüyle netleştirilmelidir — doğrulanmalı)	Aynı belirsizlik; ad değişikliği kanun, kapsam değişikliği yönetmelik konusu olabilir

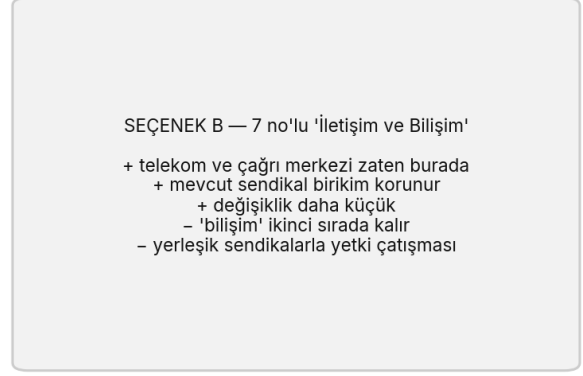
Önerimiz Seçenek A'dır, B ise yedek hattır. Gerekçe: bilişimin kendi adıyla tanınması, yalnızca teknik bir kolaylık değil, sektörün emek tarafının kamusal olarak var sayılmasıdır.

Bilişim işkolu: iki seçenek

A: yeni işkolu · B: 7 no'lu İletişim işkolunun genişletilmesi



ÖNERİ



yedek hat

6356 md. 4: işkolu listesi kanunda, alt kapsam yönetmelikte — hukukçu görüşüyle netleştirilmeli (doğrulanmalı).

Diyagram D19. İki seçeneğin şeması — mevcut dağılım, Seçenek A ve Seçenek B'nin kapsam sınırları yan yana.

12.5 Geçiş hükümleri

Bir işkolu değişikliği, mevcut örgütlülüğü dağıtmadan yapılmalıdır. Taslak metinde şu güvenceler bulunmalıdır:

1. **Mevcut üyeliklerin devri.** Yeni işkoluna geçen işyerlerindeki üyeliklerin, işçinin ayrıca işlem yapmasına gerek kalmadan devri.
2. **Süren yetki süreçlerinin korunması.** Değişiklik tarihinde devam eden yetki tespiti ve itiraz süreçlerinin, sendikanın aleyhine sonuç doğurmayacak biçimde sürdürülmesi.
3. **Yürürlükteki toplu sözleşmelerin akıbeti.** Mevcut sözleşmelerin süresi bitene kadar geçerliliğini koruması.
4. **Baraj hesabında geçiş dönemi.** İlk istatistik döneminde eski ve yeni eşiğin birlikte değerlendirilmesi.

Bu hükümler olmadan yapılacak bir değişiklik, iyi niyetle bile olsa, örgütlü işçiyi bir gecede örgütsüz bırakabilir.

12.6 Dört itiraz ve yanıtları

"Ayrı işkolu barajı düşürür ama sınıfı böler." Bu itiraz ciddiye alınmalıdır; ama karıştırılan iki şey var. Baraj, tek bir işkolunun içinde ölçülür — yani işkolu, örgütsel bir birimdir. Sınıf birliği ise işkolu sınırlarını aşan ittifakla kurulur: ortak talepler, ortak eylem, ortak komiteler. Metal işçisiyle tekstil işçisi ayrı işkollarındadır ve bu, aralarındaki dayanışmayı engellemez. Asıl bölünme, bilişim emekçisinin altı ayrı işkoluna dağılmış olması ve hiçbirinde muhatap sayılmamasıdır.

"İşveren yine işkolu değişikliği silahını kullanır." Doğru. Migros örneği bunu gösteriyor. Ama bu, mevcut durumda da geçerli olan bir risk; ayrı işkolu bu riski yaratmaz, var olan riski görünür kılar. Ve tam da bu yüzden ayrı işkolu **taktik** bir kazanımdır: stratejik hedef, barajın kendisinin kaldırılmasıdır. İkisi aynı kampanyada birlikte savunulmalıdır.

"Bilişim tek başına barajı zaten aşabilir, yeni işkoluna gerek yok." Aritmetik olarak doğru görünüyor: 300 bin kişilik bir sektör, 45 binlik barajın altı-yedi katı. Ama bu hesap, bilişim emekçilerinin tamamının 10 no'lu işkolunda olduğunu ve tek bir sendikada toplanabileceğini varsayıyor. İkisi de doğru değil: telekom ve çağrı merkezi 7'de, banka bilişimi 9'da; ve 45 bin kişilik bir örgütlenme, hiçbir sektörde tek adımda kurulmuyor. Ayrı işkolu, bu hedefi otuz yıllık olmaktan çıkarıp beş yıllık yapar.

"Bu talep, iktidarın gündemine giremez." Muhtemelen kısa vadede giremez. Ama talepler yalnızca kabul edildiklerinde iş görmez; **tartışma açtıklarında da iş görür.** Bilişim işkolu talebi, bilişim emekçisinin var olduğunu, sayıldığını ve muhatap aradığını kamuoyuna anlatmanın en somut aracıdır. Kampanyanın ilk kazanımı, mevzuat değişikliği değil, sektörde "biz bir işkoluyuz" bilincinin kurulmasıdır.

12.7 Kampanya

Bu talep tek bir örgütün taşıyabileceğinden büyüktür. Kampanya şu bileşenlerle kurulabilir:

- **Teknik çekirdek:** Baraj hesabının yapılması ve yayımlanması; NACE kodları bazında sigortalı sayısının derlenmesi; taslak mevzuat metninin ve gerekçesinin hazırlanması (bu kılavuzun EK C'si bir başlangıç taslağı sunar).
- **İttifak:** Bilgisayar Mühendisleri Odası ve Elektrik Mühendisleri Odası ile ortak açıklama; diğer sendikalar ve konfederasyonlarla temas; barajın kaldırılması talebini savunan taban sendikalarıyla ortak zemin.
- **Kamuoyu:** Sektör basınına ve genel basına dönük "bilişim emekçisi istatistikte yok" temalı bir teşhir çalışması; teknopark ve üniversitelerde tartışma toplantıları.
- **Siyasi hat:** TBMM'ye kanun/yönetmelik değişikliği teklifi taslağının sunulması; komisyon görüşmelerine teknik katkı.

Demokrasi ve kapsayıcılık. İşkolu tasarımı, kapsayıcılık ilkesinin en somut sınavıdır. Ayrı işkolu talebi, "yazılımcıya ayrı sendika" biçiminde kurulsaydı, kılavuzun bütün tezini tersine çevirir: kapsamı daraltır, çağrı merkezi çalışanını ve tasarımcıyı dışarıda bırakır, sektörün en güvencesiz kesimini yine görünmez kılar. Bu yüzden tanımı "dijital hizmet üreten emek" üzerinden kuruyoruz. Ve tasarımın kendisi de demokratik bir süreçle olgunlaşmalıdır: hangi NACE kodlarının kapsama gireceğine, o kodlarda çalışanların katıldığı açık bir tartışmayla karar verilmelidir.

Araç — İşkolu kampanyası başlangıç kontrol listesi. (1) Baraj hesabı yapıldı mı? (2) Taslak metin ve gerekçe yazıldı mı? (3) Hukukçu görüşü alındı mı? (4) En az iki meslek odasıyla ortak açıklama var mı? (5) Barajın kaldırılması talebi kampanyanın içinde mi? (6) Kapsam tartışması, kapsam dışında kalacaklara açık biçimde yürütüldü mü? (7) Kurye ve depo örgütleriyle "ittifak, kapsam değil" konusunda mutabakat sağlandı mı?

BÖLÜM 13

Yetkisiz Kazanmak: Taban Sendikalarının Pratiği ve Bilişime Çevrilmesi

Tez. Türkiye'de son beş yılın işçi kazanımlarının tamamı yasal yetkinin dışından geldi. Bu bir sapma değil, 6356 altında **normaldir**. Bilişim bu repertuarı kopyalayamaz; **çevirmek** zorundadır.

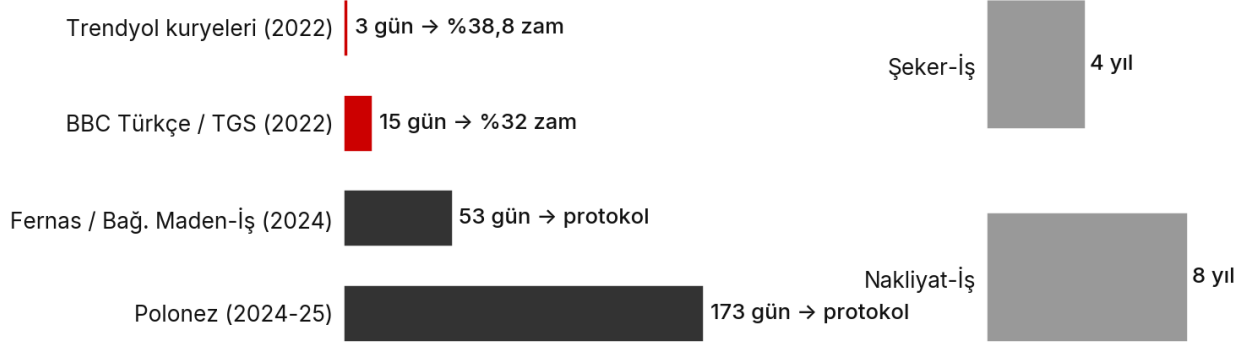
13.1 Ne kazanıldı, nasıl kazanıldı?

Son beş yılın bilançosuna bakalım. Aşağıdaki kazanımların hiçbirisi toplu iş sözleşmesi biçiminde gelmedi; hepsi **protokol, arabuluculuk anlaşması ya da fiilî geri adım** biçiminde geldi.

- **Polonez (Çatalca, 2024-25):** Sendikaya üye oldukları için işten çıkarılan işçiler 173 gün direndi, Ankara'ya yürüdü. 6 Ocak 2025'te varılan anlaşma: kıdem ve ihbar tazminatları, altı aylık direniş ücreti, sendikal tazminat ve **fabrikada sendikal örgütlenme güvencesi** (Diken, 6 Ocak 2025).
- **Migros depoları (2022):** Yaklaşık dokuz aylık direniş sonunda **257 işçinin işe iadesi**, ücret zammı ve iş sağlığı düzeltmeleri (Yeryüzü Postası, Şubat 2022).
- **Migros depoları (2026):** 23 Ocak'ta başlayıp on ilde 12 depoya yayılan eylemler; şubat ortasına kadar işten çıkarılanların yaklaşık yarısı işe döndü, diğerleri sendikal tazminat aldı (Umut-Sen, Mart 2026).
- **Fernas (Soma, 2024):** Bağımsız Maden-İş'in 53 günlük direnişi, Soma-Ankara yürüyüşü ve Kurtuluş Parkı oturma eylemi; 20 Ekim 2024 anlaşması: ücret düzeltmesi, işe dönüş hakkı, karşılıklı davaların geri çekilmesi (bianet, 2024).
- **Antep tekstil (Birtek-Sen, 2020-2026):** 35 fabrikaya yayılan fiilî eylemler; sendika başkanının aktarımıyla, fiilî mücadeleyle alınan zam oranı %35-40 iken aynı dönemde yetkili sendikaların imzaladığı toplu sözleşme %22'de kalmıştı (İşçi Gazetesi).
- **Trendyol Express kuryeleri (Ocak 2022):** %11'lik zam teklifini reddedip üç gün kontak kapattılar; sonuç **%38,8 zam** (Yeşil Gazete, Şubat 2022).
- **BBC Türkçe / TGS (Ocak 2022):** Bu listedeki tek yasal grev. On beş gün sürdü; %10'luk teklife karşı **%32 zam**, aileyi kapsayan sağlık sigortası ve sosyal haklar kazanıldı (bianet, 29 Ocak 2022).

Kazanan eylemler kısa ve görünürdü; yetki süreçleri yıllar sürdü

Sol: fiilî eylemin süresi (gün) ve sonucu · Sağ: yetki-itiraz süreçleri (yıl)



Kaynak: Yeşil Gazete (Şubat 2022); bianet (29.01.2022; 2024); Diken (06.01.2025); AYM (2021; 2024).

Grafik G7. Kazanan eylemlerin süresi ve sonucu (3 gün → %38,8; 15 gün → %32; 53 gün → protokol; 173 gün → protokol) ile sürüncemede kalan yetki süreçlerinin süresi (yıllar) yan yana. (Kaynak: yukarıdaki haber kaynakları; AYM kararları.)

Örüntü nettir: **hız ve görünürlük kazandırıyor; yetki-itiraz hattına giren süreçler tükeniyor.**

13.2 Umut-Sen modeli: nasıl çalışıyor?

Bu kazanımların çoğunda ortak bir örgütlenme anlayışı var. Umut-Sen kendini bir sendika olarak değil, "sınıfın sendikal mücadelesini güçlendirmeyi amaç edinen bir **kolektif**" olarak tanımlıyor (umutsen.org). Yapısı ve yöntemi şöyle:

Yapı. En yetkili organ Umut-Sen Meclisi; il ve ilçe düzeyinde yerel meclisler; bir Koordinasyon Kurulu; ve beş kolektif: propaganda, çeviri, ekoloji, hukuk, mali işler. Ayrıca eylemlere lojistik ve maddi destek veren bir **Direniş Dayanışma Birimi**.

Esneklik ilkesi. Örgüt biçimine işçiler karar verir: "sendika kurulabilir veya var olan sendikalardan birisi içerisinde faaliyet yürütülebilir." Yani model, kendi kurumsal çıkarını değil, o işyerindeki mücadelenin ihtiyacını merkeze alıyor.

Muhatap birim. Sendika değil, **işyeri komitesi**. Komite, direniş başladığında **direniş meclisine** dönüşür ve kararları meclis alır. Sendika hukuki ve lojistik omurga sağlar, kararı devralmaz.

Yasaya tutum. 6 Kasım 2022'de yapılan işçi forumu "**6356'yı Parçala**" şiarıyla toplandı; ana tez, "yasa sokakta yazılır" ve kazanımın meşru doğrudan eylemle geldiğiydi (umutsen.org, Kasım 2022).

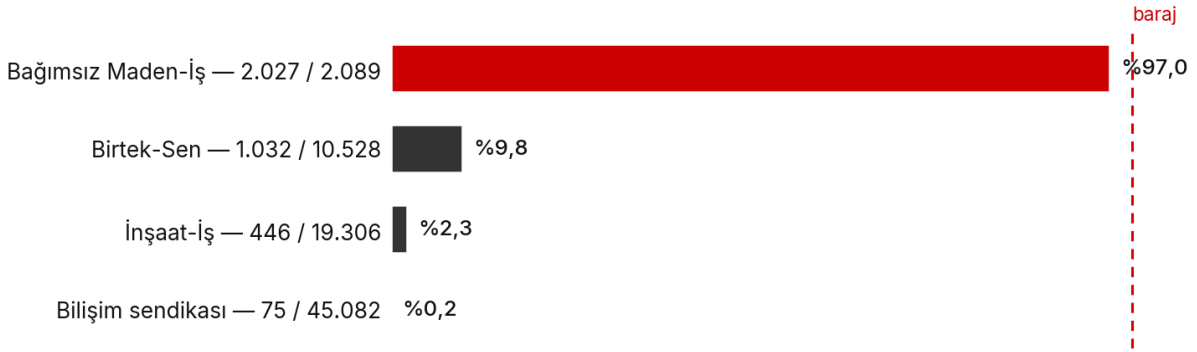
Bedeli. Bu modelin bir maliyeti var ve bunu görmezden gelmek dürüst olmaz: Birtek-Sen genel başkanı Mart 2026'da tutuklandı ve Mayıs 2026'da beraat etti; Bağımsız Maden-İş'in yöneticileri Ağustos 2026'da gözaltına alındı; sendika sitelerine erişim engelleri uygulandı. Ayrıca istatistiksel bir tartışma da var: Bağımsız Maden-İş 27 Temmuz 2026'da 2.369 üyeye ulaştığını açıkladı; ertesi gün yayımlanan resmî istatistikte üye sayısı 2.027 olarak görüldü ve eşik yükseldi — sendika **62 üye farkla** barajın altında kaldı (El Yazmaları, 29 Temmuz 2026).

13.3 Taban sendikaları: karşılaştırmalı tablo

ÖRGÜT	İŞKOLU	ÜYE (TEM. 2026)	BARAJA MESAFE	YÖNTEM VE KAZANIM
Bağımsız Maden-İş	3 — Madencilik	2.027	62 üye	Fernas 53 gün; Soma-Ankara yürüyüşü; bakanlık önü eylemleri
Birtek-Sen	5 — Tekstil	1.032	~9.500	Antep'te 35 fabrikada fiilî eylem; %35-40 zam
DGD-Sen	16 — Depo/ liman	(doğrulanmalı)	altında	Komite → direniş meclisi; Migros 2022 ve 2026
İnşaat-İş	13 — İnşaat	446	~18.900	Şantiye bazlı ücret ve tazminat eylemleri
Kurye Hakları Derneği	— (dernek)	—	—	Saha araştırması: Türkiye'de 79 kurye örgütü (69 dernek, 6 sendika, 1 esnaf odası, 3 ağ)

Taban sendikaları barajın neresinde?

Üye sayısının %1 barajına oranı (Temmuz 2026)



Kaynak: ÇSGB, Temmuz 2026; El Yazmaları, 29.07.2026 (Bağımsız Maden-İş 62 üye farkla barajın altında).

Grafik G8. Taban sendikalarının üye sayısı ile baraj eşiğinin karşılaştırması; Bağımsız Maden-İş'in 62 üyelik farkı vurgulu. (Kaynak: ÇSGB, Temmuz 2026; El Yazmaları, 29 Temmuz 2026.)

Ortak formül — beş öge:

- Komite → meclis.** Kararı işçi verir; sendika omurga sağlar.
- Yetki beklemeden fiilî eylem.** İş bırakma, kontak kapatma, üretimi durdurma.
- Görünür hedefe yürüyüş.** Genel merkez, bakanlık, patronun evi, şirketin vitrini; ve tüketici boykotu.
- Hukuku kalkan olarak kullanmak.** Sendikal tazminat, işe iade, alacak davaları — saldırı aracı değil, koruma aracı.
- 7/24 fiziki varlık.** Kapıda çadır, nöbet, süreklilik.

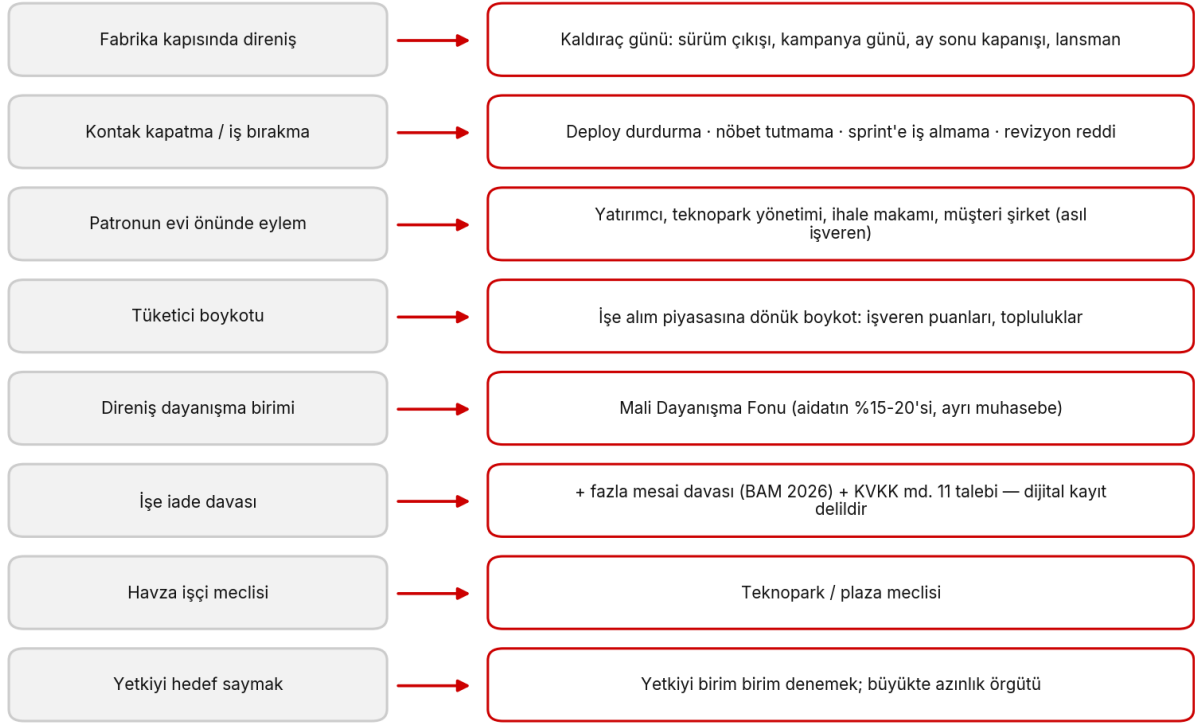
13.4 Çeviri tablosu: bu repertuvar bilişimde nasıl işler?

Şimdi kılavuzun en pratik sayfasına geliyoruz. Yukarıdaki beş ögenin bilişimde doğrudan karşılığı yok — çünkü bilişimde fabrika kapısı yok, vardiya çıkışı yok, çoğu zaman ortak bir mekân bile yok. Ama her ögenin bir **çevirisi** var.

TABAN SENDİKASI ARACI	BİLİŞİMDEKİ KARŞILIĞI	UYARLANABİLİR Mİ?
Fabrika kapısında direniş	Kapı yok: uzaktan çalışma, hibrit ekipler, plaza turnikesi, teknopark güvenliği. Yerine kaldıraç günü : sürüm çıkış tarihi, kampanya günü (11.11, Black Friday), ay sonu finansal kapanış, oyun lansmanı, yoğun sezon.	Kısmen. Mekân yerine zaman kullanılır. NYT teknoloji çalışanlarının seçim gecesi grevi ve Kickstarter'ın 42 günlük uzaktan grevi bunun kanıtı.
Kontak kapatma / iş bırakma	Dağıtımı (deploy) durdurma; sözleşmede olmayan nöbeti tutmama; sprint'e yeni iş almama; revizyon reddi; içerik teslimini durdurma; destek kuyruğunda yalnızca sözleşmede tanımlı işi yapma.	Evet — ama görünürlüğü düşüktür. Mutlaka bir kamuoyu ayağıyla birlikte kurulmalı. Ve meşru ve yasal sınırlar içinde kalınmalı.
Patronun evi önünde eylem	Bilişimde "patron" çoğu zaman müşteri şirkettir. Hedefler: yatırımcı toplantısı, teknopark yönetimi, kamu ihale makamı, ana müşterinin genel müdürlüğü. Hukuki karşılığı: asıl işveren-alt işveren tespiti (İş K. md. 2).	Evet. Kenya'da içerik moderatörlerinin, taşeron üzerinden çalıştıkları hâlde ana şirketi "gerçek işveren" saydirması bu hattın uluslararası emsalidir.
Tüketici boykotu	Ürün boykotu bilişimde zayıftır; ama işe alım piyasasına dönük boykot güçlüdür: uygulama mağazası ve işveren değerlendirme puanları, geliştirici ve tasarımcı toplulukları, "bu şirkete başvurmayın" kampanyaları.	Evet — hatta klasik boykottan daha etkilidir, çünkü bilişimde işe alım maliyeti yüksektir.
Direniş Dayanışma Birimi	Mali Dayanışma Fonu : aidatın tüzükle sabitlenmiş bir yüzdesi (%15-20), ayrı muhasebeli, atılan öncüleri ve teknik itiraz nedeniyle işini kaybedenleri finanse eder.	Evet — zorunlu. Bu fon olmadan hiçbir öncü ikinci adımı atmaz.
İşe iade ve sendikal tazminat davası	Aynısı, artı iki bilişime özgü kaldıraç: fazla mesai davası (İstanbul BAM'ın 19 Mayıs 2026 kararı) ve KVKK md. 11 toplu veri erişim talebi .	Evet — bilişimde daha güçlü. Çünkü bu sektörde her şey kayıt bırakır: görev takip geçmişi, mesaj zaman damgaları, VPN bağlantı kayıtları, nöbet çizelgeleri. Delil bol.
Havza işçi meclisi	Teknopark ve plaza meclisi : aynı binada ya da aynı kampüste farklı şirketlerde çalışanların ortak komitesi. Mekânsal yoğunlaşma vardır ve kullanılmamaktadır.	Evet. 114 teknoparkta 130.490 çalışan var (TÜBİSAD, 2025) — bu, Türkiye'nin en yoğun beyaz yakalı emek kümelenmesidir.
Komite	İşyeri komitesi (yüz yüze, en az üç kişilik çekirdek) + kurumsal ağın dışında şifreli iletişim kanalı . Şirketin sağladığı mesajlaşma aracı örgütlenme aracı değildir.	Evet.
Yetkiyi hedef saymak	Yetkiyi birim birim denemek: 30-100 kişilik firma, stüdyo, ajans ya da taşeron şirketi. Büyük şirkette azınlık örgütü olarak kalmak, küçük birimde yetkiye gitmek.	Evet. Bu, Alphabet Workers Union'ın izlediği yoldur: ana şirkette beş yılda sözleşme yok, ama taşeron birimlerinde tanınma kazanıldı.

Kapının yerine kaldıraç günü

Fabrika eylem repertuarının bilişime çevirisi



Mekân yerine zaman; kapı yerine kaldıraç. Görünürlük ayrıca kurulmalıdır.

Diyagram D9. "Kapının yerine kaldıraç günü" — sol tarafta fabrika eylem repertuarı, sağ tarafta bilişim karşılıkları; ortada çeviri okları.

13.5 Dünyadan dört ek model

Türkiye'nin taban sendikacılığı bilişime çevrilirken, dünyadan dört model daha işe yarar.

Azınlık sendikası (pre-majority unionism). Yasal çoğunluğu ve tanınmayı beklemeden, aidatlı ve tüzüklü bir örgüt olarak var olmak. Alphabet Workers Union bu modelin en bilinen örneğidir: Ocak 2021'de 400'ü aşkın üyeyle ilan edildi, resmî toplu pazarlık hakkı hiç olmadı, ama beş yılda taşeron birimlerinde tanınma kazandı ve şirketi kamuoyu önünde muhatap yaptı. Türkiye'nin baraj koşullarında en yakın emsal budur.

Komşu sendika stratejisi. Bilişim emekçisi, kendi sektöründe sendika kuruluncaya kadar, komşu bir sektörün mevcut sendikal altyapısını kullanabilir. New York Times'ın 600 kişilik teknoloji ekibi, gazetecilerin sendikası içinde örgütlendi ve 2024'te grev yaptı. Türkiye'de bunun emsali, BBC Türkçe'de gazetecilerin sendikası aracılığıyla kazanılan 2022 grevidir.

Sektör sendikası. Şirket değişse de üyeliğin sürdüğü yapı. Fransa'da oyun işçilerinin sendikası ve Polonya'da oyun geliştiricilerinin sendikası bu modeldedir; bir stüdyo kapandığında üye örgütsüz kalmaz. Bilişimde proje bazlı istihdamın yaygınlığı düşünülürse, bu model Türkiye için de doğrudan uygundur.

Ağ ve dernek ön aşaması. Sendika tescilinin imkânsız ya da çok riskli olduğu yerlerde, önce dernek ya da ağ olarak örgütlenip sonra sendikaya geçmek. Kenya'da veri etiketleyicilerin derneği ve Filipinler'de çağrı merkezi işçilerinin ağ bu yolu izledi; ikincisi Temmuz 2026'da devletin üçlü danışma mekanizmasında sektörel temsil kazandı. Türkiye'de bu, freelancer ve platform üzerinden çalışan bilişimciler için tek gerçekçi yoldur — çünkü onlar hukuken sendikaya üye olamıyor.

Ve bir uyarı. Açık üyelikli, aidatsız, hizmet ağırlıklı model bir tuzak barındırır. ABD'de 1998'de kurulan teknoloji işçileri örgütü WashTech, on binlerce e-posta abonesine ulaştı ama aidatlı üye sayısı birkaç yüzde kaldı; herkes hizmetten yararlandı, kimse yükü taşımadı. Bu yüzden İngiltere'deki bağımsız sendikanın kuralı öğreticidir: iki ay aidat borcu olan üye, oy hakkını ve hukuki destek hakkını kaybeder.

13.6 Dört hatlı yol haritası

Her işyeri aynı hattan yürüyemez. İşyerinin ölçeği ve çalışanların statüsüne göre dört hat vardır.

Hat 1 — 30-100 kişilik firma, stüdyo ya da ajans. İşyeri çoğunluğu gerçekçi bir hedeftir. Komite kurulur, çoğunluk sağlanır, yetki başvurusu yapılır. İşveren itiraz ederse hedef değişir: yetki değil, **protokol**. Yani sendikanın fiilen tanındığı, temsilcinin kabul edildiği ve asgari maddelerin yazıldığı bir işyeri anlaşması.

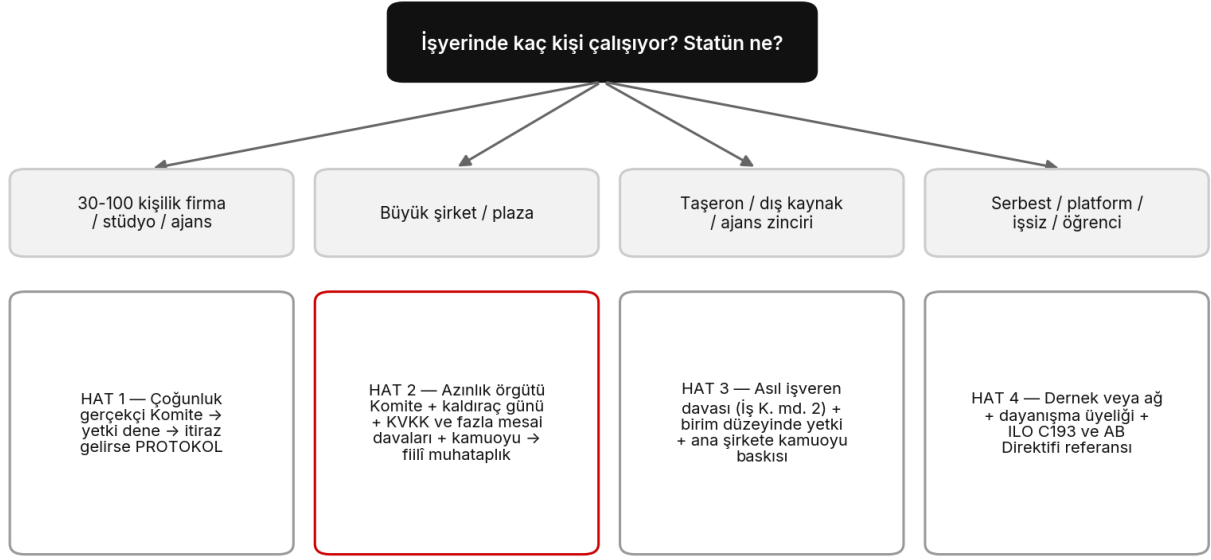
Hat 2 — Büyük şirket, plaza, kurumsal bilişim. Yetki gerçekçi değildir. Hat şudur: azınlık örgütü + işyeri komitesi + kaldıraç günü eylemleri + KVKK ve fazla mesai davaları + kamuoyu. Hedef, sözleşme değil **fiilî muhataplık**: yönetimin sendikayı yok sayamaz hâle gelmesi.

Hat 3 — Taşeron, dış kaynak, ajans zinciri. Asıl işveren tespiti davası açılır; birim düzeyinde yetki denenir; ana şirket kamuoyu önünde sorumlu tutulur. Bu hat, hukuken en zayıf görünen ama pratikte en kazanılabilir olandır.

Hat 4 — Serbest çalışan, platform, işsiz, öğrenci. Sendika üyeliği hukuken kapalı olabilir. Hat: dernek ya da ağ kurmak; sendika bünyesinde **dayanışma üyeliği** statüsü oluşturmak; uluslararası referansları (ILO'nun 12 Haziran 2026'da kabul edilen Platform Ekonomisinde İnsana Yakışır İş Sözleşmesi ve AB'nin 2 Aralık 2026 uyum tarihli Platform Çalışması Direktifi) talep metnine çevirmek.

Yetkisiz kazanma: dört hatlı karar ağacı

İşyerinin ölçeği ve çalışanın statüsüne göre



Hangi hatta olursanız olun: komite, fon, şifreli kanal ve hukuk kalkanı ortaktır.

Diyagram D7. Dört hatlı karar ağacı — "İşyerinde kaç kişi çalışıyor? / Çalışanların statüsü nedir?" sorularından başlayıp dört hatta çıkan akış şeması.

13.7 Karşıtlık tablosu

EGEMEN SÖYLEM	SINIF GERÇEKLİĞİ
"Önce yetki alalım, sonra hak isteriz."	Yetki, hak istemeye başlayanların yan ürünüdür. Son beş yılda Türkiye'de hiçbir taban sendikası yetki alarak kazanmadı; kazandıktan sonra yetkiye yaklaştı.
"Yasal olmayan eylem bizi bitirir."	Meşru ve yasal sınırlar içinde kalan fiilî eylem ile yasadışı eylem aynı şey değildir. İş bırakma, nöbet tutmama, kamuoyuna açıklama ve dava açma yasal araçlardır.
"Bilişimde grev olmaz, işi durduramayız."	Dağıtımı durdurmak, nöbeti tutmamak ve teslimi geciktirmek işi durdurur. Sorun teknik değil, örgütseldir: bunu birlikte yapacak kadar insanın bir arada olması gerekir.

Demokrasi ve kapsayıcılık. Yetkisiz kazanma modelinin taşıyıcısı komite, komitenin taşıyıcısı ise güvendir. Yasal koruma yokken insanlar ancak kararı kendilerinin verdiği, listenin kimde olduğunu bildiklerine ve arkadaşlarının atıldığında yalnız kalmayacaklarına inandıklarında adım atar. Bu yüzden yetkisiz mücadele, yetkili mücadeleden **daha fazla** demokrasi ister: her karar açık olmalı, her risk paylaşılmalı, her fon şeffaf olmalıdır. Ve kapsayıcılık burada bir hayatta kalma koşuludur — işyerinde yalnızca yazılım ekibi örgütlenirse, işveren ilk hamlede tasarımı ve desteği ayırıp örgütlenmeyi bölecektir.

Araç — İşyeri protokolü asgari maddeleri. Toplu iş sözleşmesi yapamayan bir örgüt, işverenle **protokol** imzalayabilir. Protokol yasal olarak toplu sözleşme değildir; ama yazılı, tarihli ve taraflarca imzalı bir taahhüttür ve ihlali hem hukuken hem kamuoyu önünde kullanılabilir. Asgari maddeler:

1. Sendika temsilcisinin tanınması ve iletişim kanalının kabulü.
2. Sendikal nedenle fesih yasağı ve ihlali hâlinde işe iade taahhüdü.
3. Reel ücretin bordroya ve sigorta primine tam yansıtılması.
4. Mesai ve nöbet tanımı; mesai dışı erişim kuralı.
5. İzleme ve performans ölçüm sistemlerinin yazılı bildirimi.
6. Otomasyon ve yeni araç devreye alınmadan önce bildirim ve görüşme.
7. Toplu işten çıkarmada bildirim süresi ve kriterlerin açıklanması.
8. Protokolün süresi, denetimi ve ihlal hâlinde başvuru usulü.

(Bu maddeler hukukçu denetiminden geçirilmelidir; EK B'de sözleşme diline uygun taslak metinleri bulunmaktadır.)

BÖLÜM 14

Oda ve Sendika: İkili Güç Pratikte Nasıl Çalışır?

Tez. Meslek odası ile sendika birbirinin yerine geçemez; birbirini tamamlar. Ama bu tamamlanma bugün **asimetriktir**, çünkü odanın kapsamı sendikaninkinden dardır. İkili gücün gerçek olması, bu asimetrinin açıkça konuşulmasına bağlıdır.

14.1 İşbölümü

İlke basittir: **onurunu odada, hakkını sendikada ara.**

ALAN	MESLEK ODASI	SENDİKA
Mesleki standart	Akreditasyon, yeterlilik, mesleki denetim, vasıfsızlaşmaya direniş	—
Etik	Etik kod, mesleki sorumluluk, vicdani ret mekanizması, imza yetkisi	Örgütlü teknik itiraz hakkı ve güvence fonu
Bilirkişilik ve yasama	Teknik bilirkişilik, komisyonlara görüş, mevzuat çalışmaları	Emek mevzuatı talepleri, kanun teklifi tasarıları
Ücret	Tavsiye niteliğinde taban ücret	Sektörel taban ücret talebi, işyeri düzeyinde pazarlık
Çalışma koşulları	Araştırma ve raporlama	Toplu pazarlık, protokol, eylem
İş güvencesi	—	İşten çıkarmaya karşı koruma, işe iade, sendikal tazminat
Mobbing ve ayrımcılık	Mesleki etik boyutu	Hukuki destek, işyeri mekanizması
Kültür	Özgür yazılım, açık standart, teknik topluluk	Dayanışma kültürü, örgütlü kimlik

Odanın veremeyeceği şey: toplu pazarlık ve grev. Bunlar hukuken sendikaya aittir. **Sendikanın veremeyeceği şey:** mesleki akreditasyon, imza yetkisi, resmi bilirkişilik. Bunlar odaya aittir.

14.2 Bugün elimizde ne var?

Türkiye'de bu ikili gücün maddi zemini zaten mevcut.

Veri. Bilgisayar Mühendisleri Odası'nın 1.473 kişiyle yaptığı profil araştırması (Ocak 2022), bilişim emeğine dair Türkiye'deki en ayrıntılı kamusal veri setlerinden biri: katılımcıların %58,7'si fazla mesai yapıyor ve bunların %63,2'si karşılığını alamıyor; sendika üyeliği %8, "sendika gerekli" diyenler %61.

Referans ücret. TMMOB, ücretli çalışan mühendis, mimar ve şehir plancıları için 2026 yılında tavsiye edilen taban brüt ücreti **94.500 TL** olarak belirledi (TMMOB, 6 Ocak 2026). Hukuken bağlayıcı değil; ama bir referans noktasıdır ve işyeri pazarlığında kullanılabilir.

Ortak gündem. Odanın 2026'daki genel kurul sonuç bildirgesi "mühendis emeğinin güvencesizleştirilmesine karşı örgütlü mücadele"yi ve yapay zekânın "kamusal denetim, etik ilkeler ve şeffaflık" altında geliştirilmesini vurguluyor. Birleşik Metal-İş'in araştırma merkezinin dijital

dönüşüm raporu (Temmuz 2026) doğrudan sendikalara "veri haklarını toplu sözleşmeye yazın" önerisi getiriyor ve odanın gündemine giriyor. TBMM'nin yapay zekâ komisyonu raporuna TMMOB görüşü sunuluyor. Ulusal Yapay Zekâ Kurulu'nun (27 Ağustos 2026) karar organında emek temsili yok — bu, oda ve sendikanın ortak talep edebileceği en somut başlıklardan biri.

Mekân ve meşruiyet. 2008'de IBM Türk'teki örgütlenme toplantıları Elektrik Mühendisleri Odası'nda yapıldı. Oda, sendikanın henüz sahip olmadığı iki şeyi sağlar: toplanacak bir yer ve kamuoyu nezdinde tanınmış bir kurumsal kimlik.

14.3 Somut işbirliği mekanizmaları

Bilişim Koordinasyon Kurulu. Sendika ve odaların (BMO, EMO ve ilgili diğer odalar) düzenli olarak bir araya geldiği, kararları kamuya açık bir eşgüdüm masası. Aylık toplanır; gündemi taraflar ortak belirler.

Ortak "Emeğin Durumu Raporu". Yılda bir kez yayımlanan, ücret, mesai, işten çıkarma, gözetim ve ayrımcılık verilerini içeren rapor. Odanın araştırma kapasitesi ile sendikanın saha erişimi birleşir.

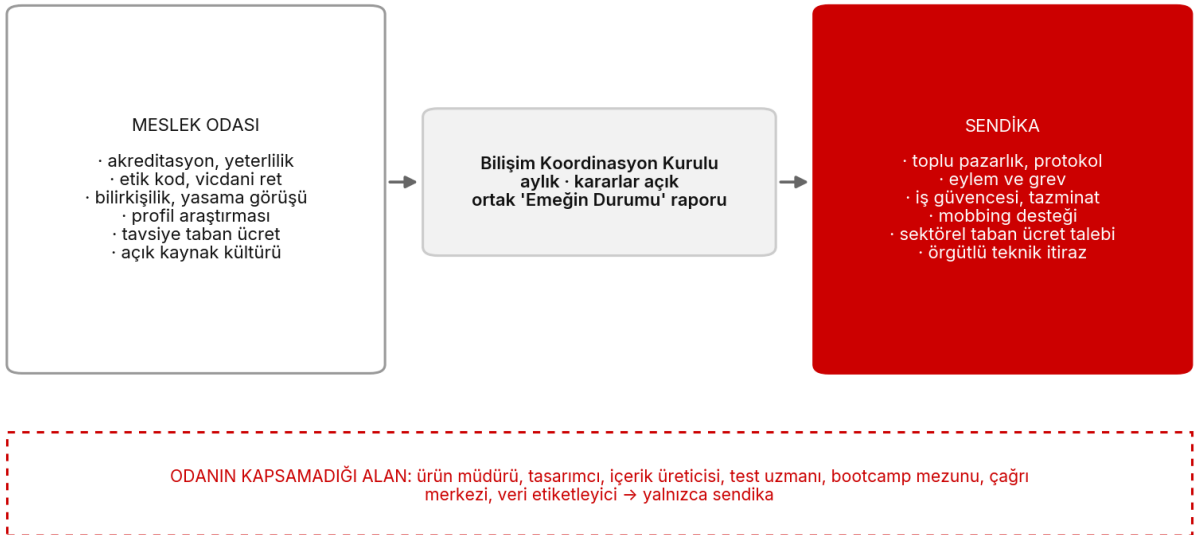
Kritik koşul: bu rapor yalnızca mühendisi değil, bütün kümeleri saymalıdır — aksi hâlde odanın kapsam sınırını sendika da devralmış olur.

Ortak teknik komisyonlar. Algoritmik yönetim, veri hakları, kamu ihalelerindeki yapay zekâ sistemleri, açık kaynak ve kamu yazılımı başlıklarında ortak çalışma grupları.

Ortak kampanyalar. Bilişim işkolu talebi (Bölüm 12); Ulusal Yapay Zekâ Kurulu'nda emek temsili; oyun ve içerik düzenlemelerine karşı ortak tutum; TMMOB taban ücretinin işyeri talebine dönüştürülmesi.

İkili güç: oda ve sendika

'Onurunu odada, hakkını sendikada ara' — ve ikisinin de kapsamadığı alan



Odanın diploma sınırı hukuki bir sınırdır; asimetri açıkça yazılmalıdır.

Diyagram D8. İkili güç şeması — solda oda (mesleki standart, etik, bilirkişilik), sağda sendika (pazarlık, eylem, güvence), ortada koordinasyon kurulu ve ortak alanlar; altta ikisinin de kapsamadığı alan taranmış olarak gösterilir.

14.4 Asimetri: söylenmesi gereken

Şimdi bu kılavuzun odaya yönelttiği eleştirinin en açık hâline geliyoruz.

Yukarıdaki işbölümü tablosu, iki tarafın **aynı insanları** temsil ettiğini varsayar. Etmez.

Meslek odaları, mevzuatları gereği yalnızca mühendislik diplomalı üyeyi kabul eder. Bu, odanın hukuki tanımıdır ve odayı bu yüzden suçlamıyoruz. Ama sonucu şudur: **odanın masasında ürün müdürü, tasarımcı, içerik üreticisi, test uzmanı, bootcamp mezunu geliştirici, çağrı merkezi çalışanı ve veri etiketleyici yoktur.** Yani bilişim emeğinin çoğunluğu yoktur.

Bunun en somut sonucu etik alanında görülür. Odanın "vicdani ret" ve mesleki sorumluluk mekanizması, imza yetkisi olan mühendise açıktır. Oysa dünyada etik gerekçeyle işini kaybedenlerin çoğu mühendis unvanı taşıyamıyordu: bir bulut sözleşmesine itiraz ettiği için işten çıkarılanlar arasında tasarımcılar, program yöneticileri ve destek çalışanları vardı; bir platformda "yapay zekâ ile ikame edilemez" maddesi sözleşmeye yazıldıktan sonra işleri birim dışına kaydırılanlar da öyle.

Üç öneri sunuyoruz — tartışmaya açık, dayatma değil:

Bir. Sendika, oda üyesi olamayan bilişim emekçisi için **etik ret güvencesini kendi tüzüğüne yazsın.** Bir emekçinin, geliştirilmesi istenen sistemin etik ya da hukuki sonuçlarına ilişkin itirazını işini riske atmadan kurumsal bir kanaldan iletebilmesi; bu itiraz nedeniyle olumsuz muamele görmemesi; ve reddettiği için işini kaybederse dayanışma fonundan desteklenmesi. Odanın mühendise sağladığı korumanın, sendika eliyle herkese açılması.

İki. Oda, kendi mevzuatının izin verdiği ölçüde bir **"ilişkili üye" ya da "danışma statüsü"** olanağını tartışmaya açsın. Mühendis olmayan bilişim emekçisinin oda çalışmalarına katılabildiği, oy hakkı olmasa da sesi duyulan bir statü. *(Bunun TMMOB mevzuatı çerçevesinde mümkün olup olmadığı hukuken incelenmelidir — doğrulanmalı.)*

Üç. Ortak raporlar ve ortak açıklamalar, "mühendis" yerine **"bilişim emekçisi"** dilini kullansın ve mühendis olmayan kesimin verisini de toplasın. Bu, tek başına bir dil düzeltmesi değil; kimin sayıldığına dair bir karardır.

Demokrasi ve kapsayıcılık. İkili güç, iki örgütün üst düzey yöneticilerinin anlaşmasıyla kurulmaz; tabanda, aynı işyerinde çalışan oda üyesi mühendisle sendika üyesi tasarımcının aynı komitede oturmasıyla kurulur. Bu yüzden koordinasyon kurulunun kararlarının kamuya açık olması ve işyeri düzeyinde karşılığının bulunması şarttır. Kapalı kapı ardında yapılan bir oda-sendika mutabakatı, iki bürokrasinin anlaşması olur; tabanda kimse bilmez, kimse sahiplenmez.

Araç — Ortak çalışma protokolü taslağı. Bir sendika ile bir meslek odası arasında imzalanabilecek asgari metin:

- 1. Amaç.** Bilişim emekçilerinin mesleki ve sınıfsal haklarının birlikte savunulması.
- 2. Kapsam dili.** Ortak metinlerde "bilişim emekçisi" ifadesi kullanılır; taraflar, kendi üyelik kapsamlarının dışında kalan bilişim emekçilerini de ortak çalışmaların muhatabı sayar.
- 3. Koordinasyon kurulu.** Her iki taraftan eşit sayıda temsilciyle aylık toplanır; kararlar toplantıdan sonraki yedi gün içinde kamuya açık biçimde yayımlanır.

4. **Ortak rapor.** Yılda bir "Emeğin Durumu Raporu"; veri toplama, analiz ve yayın sorumlulukları paylaşılır.
5. **Ortak komisyonlar.** Algoritmik yönetim ve veri hakları; kamu ihaleleri ve yapay zekâ; açık kaynak ve kamu yazılımı; mesleğe giriş ve eğitim.
6. **Kampanya birlikteliği.** İşkolu ve baraj; yapay zekâ yönetişiminde emek temsili; taban ücret.
7. **Sınırların açıklığı.** Taraflar, birbirinin adına açıklama yapmaz; toplu pazarlık ve grev sendikasının, mesleki akreditasyon ve bilirkişilik odanın yetkisindedir.
8. **Süre ve değerlendirme.** Bir yıl; yıl sonunda kamuya açık değerlendirme.

KISIM V

YENİ ÖRGÜTLENME MODELİ: FABRİKA SENDİKASINDAN AÇIK SENDİKAYA

Bir önceki kısım "yetkisiz nasıl kazanılır" sorusunu yanıtladı. Bu kısım daha temel bir soruyu soruyor: **hangi örgütle?** Çünkü Türkiye'de sendika denince akla gelen biçim — dört yılda bir toplanan genel kurul, delege sistemi, blok liste, profesyonel yönetici kadrosu, coğrafi şube, kapalı mali rapor — yirminci yüzyıl fabrikasının örgütüdür. Bilişim emeği o fabrikanın her varsayımını boşa çıkarır. Bu kısım, klasik biçimin neden tıkanıp, dünyanın bilişim sendikalarının tüzüklerinden hangi fikirlerin alınabileceğini, demokratik ve kapsayıcı bir örgütün nasıl tasarlanacağını, araçların nasıl modernleşeceğini ve sendikanın neden yalnızca hak savunan değil aynı zamanda üreten bir örgüt olması gerektiğini anlatıyor.

Bir not: bu kısım ideal düzlemde yazılmıştır. "Şu sendika şunu yapmalı" demiyoruz; "Türkiye'de bir bilişim sendikası nasıl kurulabilir" diyoruz. Var olan örgütlere dair olguları kaynak göstererek aktarıyor, sorunları kişi ve olay düzeyinde değil, her yeni örgütün karşılaştığı yapısal riskler düzeyinde ele alıyoruz.

BÖLÜM 15

Klasik Sendikacılığın Eleştirisi: Eski Kalıp Neden Bilişimde Çalışmaz?

Tez. 6356 sayılı Kanun'un tarif ettiği sendika, tek işyerinde, tek vardiyada, tek kapıdan girilen bir fabrikanın örgütüdür. Bilişim emeği dağınık, mesaisi sınırsız, kapısı olmayan, ülke değiştirebilen ve üyesi teknolojiyi yöneticisinden iyi bilen bir emektir. Kalıp değişmeden içerik değişmez.

15.1 Bir teşhis, sendikanın kendi ağzından

Türkiye'de 2026'da kurulan bilişim sendikasının kuruluş manifestosu, sektörün altı temel sorununu sayarken altıncı sıraya şunu koyuyor: "**sendikacılıktaki bürokratikleşme**" — mevcut sendikal yapıların kişisel çıkarları kolektif çıkarların önüne koyduğu ve etkili mücadele yürütemediği tespiti (bilisimsen.org/manifesto).

Bu, dikkate değer bir teşhistir. Yeni kurulan bir sendikanın kendi kuruluş metninde sendika biçimini eleştirmesi, biçimin kendisinin tartışmaya açıldığı anlamına gelir. Bu bölüm, o tartışmayı sürdürüyor.

15.2 Sekiz yapısal sorun

Bir — Delege sistemi ve genel kurul aralığı. Yasa, sendikaların en yüksek organını genel kurul olarak tanımlar ve genel kurulun en geç dört yılda bir toplanmasını öngörür. Üye sayısı belli bir eşiği aştığında (Türkiye'deki yaygın tüzük uygulamasında 500) genel kurul delege esasına geçer: artık üye değil, üyenin seçtiği delege karar verir. Sonuç: üyenin iradesi, dört yılda bir yapılan bir seçime ve o seçimde seçtiği bir başka kişiye indirgenir. Arada geçen kırk yedi ayda üyenin bağlayıcı bir karar mekanizması yoktur.

İki — Blok liste. Türkiye'de sendika seçimlerinin yaygın biçimi, bir başkan adayının belirlediği tam listeye topluca oy verilmesidir. Bu sistemde seçmen kişi seçmez, ekip seçer. Sonuç, kazananın her şeyi aldığı ve kaybedenin hiçbir şey alamadığı bir yapıdır; sendika içi çoğulculuk, seçimin ertesi günü ortadan kalkar. Muhalefetin tek seçeneği, bir sonraki seçimde kendi tam listesini çıkarmaktır — yani bölünmedir.

Üç — Demokratik merkezîyetçilik. Parti geleneğinden devralınan bu ilke, kararın tabanda tartışılıp merkezde bağlanmasını ve bağlandıktan sonra herkesi bağlamasını öngörür. Türkiye'deki birçok sendika tüzüğünde — 2026'da kurulan bilişim sendikasının tüzüğü dâhil — bu ilke açıkça yer alır (olgu; bilisimsen.org/tuzuk). Kâğıt üzerinde dengeli görünür. Pratikte üç sorun üretir: (a) "tartışma" aşamasının ne kadar süreceğini ve nasıl yürütüleceğini merkez belirler; (b) karar bağlandıktan sonra eleştiri "bölücülük" sayılabilir; (c) merkezin sürekli, tabanın dönemsel olması nedeniyle bilgi ve inisiyatif merkeze birikir. Kısacası: **merkezîyetçilik, demokrasiyi zamanla yer.**

Dört — Profesyonelleşme ve bürokrasi. Aidat geliri arttıkça ücretli kadro büyür; ücretli kadro büyüdükçe sendika bir "hizmet kurumu"na, üye ise bir "müşteri"ye dönüşür. Üye artık örgütün öznesi değil, hukuki danışmanlık ve toplu sözleşme hizmeti alan kişidir. Bu dönüşümün en görünür belirtisi, başkanlık sürelerinin uzunluğudur.

Beş — Konfederasyon vesayeti ve sendikanın siyasi güç alanı sayılması. Sendikaların siyasi örgütlerin güç alanı olarak görülmesi, Türkiye'de defalarca bölünmeye yol açtı. Taban sendikalarının kuruluş gerekçelerinde bu tespit açıkça yer alır: sol örgütlerin sendikaları kendi aralarında paylaşılacak alanlar olarak görmesi, işçinin kendi örgütünden uzaklaşmasına neden oldu (Komite Dergisi, 2018).

Altı — Şube-merkez hiyerarşisi. Klasik yapı coğrafidir: merkez, şubeler, temsilcilikler. Bu yapı, herkesin belirli bir şehirde ve belirli bir işyerinde çalıştığı varsayımına dayanır. Uzaktan çalışan, üç ayda bir şehir değiştiren, yurt dışındaki bir şirkete Türkiye'den hizmet veren bir bilişim emekçisi bu yapıda nereye bağlanacaktır? "İstanbul merkez, Ankara şube" mantığı, 81 ile dağılmış ve çoğu evinden çalışan bir üye tabanını temsil edemez.

Yedi — Kapalı bilgi. Tüzük bir PDF'in içindedir; mali rapor genel kurulda okunur ve kaybolur; yönetim kurulu kararları yayımlanmaz; üye sayısı yalnızca resmî istatistikten öğrenilir. Sendika, işverenden algoritma şeffaflığı isterken kendi verisini kapalı tutar. Bu, yalnızca bir tutarlılık sorunu değil; bilişim emekçisinin kültürüne doğrudan yabancı bir çalışma biçimidir.

Sekiz — Yönetimin bileşimi. Klasik yapıda yönetim erkek, kıdemli ve merkez şehirlidir. Kadın komisyonları, gençlik komisyonları ve engelli komisyonları "ek organ" olarak kurulur — yani karar organı değildir. Yeni üye "öğrenen", eski kadro "öğreten" konumundadır. Bilişimde bu bileşim iki kat sorunludur: sektörün üçte biri kadın (TÜBİSAD, 2025), yaş ortalaması genç ve teknik bilgi üyede yoğunlaşmıştır.

15.3 Karşıtlık tablosu: kalıp ve gerçek

KLASİK SENDİKANIN VARSAYDIĞI	BİLİŞİM EMEĞİNİN GERÇEĞİ
Tek işyeri, tek kapı	Dağıtık ekipler, hibrit çalışma, evden çalışma, farklı şehirler
Vardiya ve mesai saati	7/24 nöbet, sınırsız erişilebilirlik, asenkron çalışma
Fabrika kapısında buluşma	Ortak fiziksel mekân yok; buluşma çevrimiçi
Dört yılda bir genel kurul	Her hafta değişen koşullar; aylık karar ihtiyacı
Delege aracılığıyla temsil	Herkesin çevrimiçi ve doğrudan katılabildiği bir ortam
Başkan ve profesyonel kadro	Üyenin çoğu zaman yöneticiden daha fazla teknik bilgiye sahip olması
Kâğıt tüzük, kapalı rapor	Sürüm kontrolü, açık depo, izlenebilir karar geçmişi kültürü
Coğrafi şube	İşlev ve meslek temelli topluluklar

15.4 Her yeni sendikanın karşılaştığı beş yapısal risk

Şimdi hassas bir konuya geliyoruz ve ideal düzlemde konuşuyoruz: kişi adı, olay adı ve tarih vermeden. Türkiye'de ve dünyada kurulan hemen her yeni sendika, ilk yılında aynı beş riskle karşılaşır. Bunların hiçbirisi kötü niyet gerektirmez; **yapı kurulmazsa kendiliğinden olur.**

Risk 1 — Kurucu çekirdeğin geçici yetkisinin kalıcılığı. Her sendika birkaç kişinin emeğiyle kurulur. Kuruluş aşamasında yetkinin bu çekirdekte toplanması doğaldır ve gereklidir. Sorun, bu geçici yetkinin devredileceği mekanizmanın baştan kurulmamasıdır. Tüzükte bir devir takvimi yoksa, "kuruluş dönemi" tanımsız biçimde uzar. *Panzehir:* Kuruluş yetkisinin süresi ve devir usulü, kuruluş anında tüzüğe yazılmalıdır.

Risk 2 — Dijital varlıkların kişisel denetimde kalması. Alan adı birinin kredi kartıyla alınır, sosyal medya hesabı birinin telefonuyla açılır, iletişim kanalının yönetimi birinde kalır. Kurulusta pratiktir; altı ay sonra bir yetki sorununa dönüşür. *Panzehir:* Bütün dijital varlıkların tüzel kişiliğe kayıtlı olması ve yazılı bir devir protokolünün bulunması.

Risk 3 — Genel kurulun ertelenmesi ve bilgiye erişimin kapalı kalması. Genel kurul tarihi belirsizse, tüzük ve mali rapor üyeye açık değilse, üyenin denetim imkânı yoktur. Bu genellikle gizleme niyetinden değil, hazırlık yükünden doğar — ama sonucu aynıdır. *Panzehir:* Genel kurul takviminin tüzükle sabitlenmesi; mali raporun ve tüzüğün sürekli erişilebilir olması.

Risk 4 — Eleştiriye bölücülük sayan refleks. Yeni bir örgüt kırılıgandır; eleştiri, varoluşsal bir tehdit gibi hissedilir. Bu his, eleştirenin iletişim kanallarından çıkarılmasına, tartışmanın kapatılmasına ve "önce büyüyelim, sonra tartışırız" formülüne yol açar. Oysa büyüme, tartışmanın açık olmasına bağlıdır. *Panzehir:* Disiplin süreci işletilmeden hiçbir yaptırım uygulanamayacağının, savunma hakkının ve etik kurulun bağımsızlığının tüzükte güvence altına alınması.

Risk 5 — Organ şeması ile gerçek katılım arasındaki uçurum. Yeni sendikalar çoğu zaman kâğıt üzerinde zengin bir organ yapısı kurar: onlarca komite, çok sayıda çalışma grubu, meclisler. Bu, iyi niyetli bir kapsayıcılık çabasıdır. Ama üye sayısı iki haneliyken kurulan yirmi komite, çalışan bir yapı değil, doldurulamayan bir şemadır. Ve doldurulamayan şema, gerçek kararların şema dışında alınmasına yol açar. *Panzehir:* Organ sayısını üye sayısı ile orantılı tutmak; her organa **bütçe, karar yetkisi ve raporlama yükümlülüğü** vermek; işlemeyen organı kapatmayı bir başarısızlık değil, bir bakım işlemi saymak.

Organ sayısı katılım değildir

İdeal düzlemde bir uyarı: kâğıt üstündeki organ sayısı ile resmî üye sayısı

Organ (4 kurul + 1 meclis + 14 komite
+ 8 komisyon + 12 çalışma grubu)

39

Resmî üye (Temmuz 2026)

75

Bir organ ancak karar yetkisi, bütçe ve raporlama yükümlülüğü varsa organdır.

Kaynak: Bir bilişim sendikasının kurullar ve çalışma grupları sayfaları; ÇSGB Temmuz 2026.

Grafik G18. Bir örgütün kâğıt üzerindeki organ sayısı ile aktif üye sayısının karşılaştırması — ideal düzlemde bir uyarı grafiği: "organ sayısı katılım değildir."

15.5 Neyi koruyoruz?

Bu eleştiri, klasik sendikayı çöpe atma çağrısı değildir. Klasik sendika dört şey üretti ve dördü de vazgeçilmezdir:

- **Toplu iş sözleşmesi:** İşverenin tek tarafı belirlediği koşulları pazarlık konusu yapan tek hukuki araç.
- **Grev:** Emeğin elindeki tek gerçek yaptırım.
- **Hukuki güvence:** Sendikal tazminat, işe iade, dava desteği.

- **Fon:** Mücadelenin maliyetini kolektifleştiren mekanizma.

Kalıbı eleştiriyoruz, işlevi değil. Önerdiğimiz model, yasanın zorunlu kıldığı organları (genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu, disiplin kurulu) **korur ama içeriğini yeniden kurar**. Yasa "genel kurul en geç dört yılda bir toplanır" der; hiçbir yasa "arada üyeye hiçbir şey sorulmaz" demez. Boşluk, tüzükle doldurulur.

Demokrasi ve kapsayıcılık. Bu bölümün bütün tezi tek cümleye sığar: **biçim, içeriği belirler**. Dört yılda bir toplanan, blok listeyle seçilen, mali raporunu paylaşmayan bir örgüt, ne kadar iyi niyetli olursa olsun, zamanla üyesinden kopar; kopunca da kapsamı daralır, çünkü yalnızca merkeze yakın olanlar örgütte kalır. Demokratik biçim bir lüks değil, kapsayıcılığın altyapısıdır.

Araç — Sendikanız ne kadar demokratik ve kapsayıcı? 15 soruluk öz-denetim kartı. Her soruya "evet/hayır" yanıtı verin; yanındaki "iyi cevap" sütunu ölçüttür.

#	SORU	İYİ CEVAP
1	Genel kurul tarihi tüzükte sabit mi ve ilan edildi mi?	Evet, takvim belli
2	Seçimlerde çarşaf liste (bireysel aday) uygulanıyor mu?	Evet
3	Yönetimde dönem sınırı var mı?	Evet, en fazla iki dönem
4	Seçilmişleri geri çağırma mekanizması var mı?	Evet, imza eşliğiyle
5	Yönetim kurulu kararları yayımlanıyor mu?	Evet, en geç yedi gün içinde
6	Mali rapor kalem kalem ve düzenli olarak açık mı?	Evet, en az üç ayda bir
7	Aidat formülü tüzükte açık ve makul mü?	Evet, gelire oranlı, tavanlı
8	Öğrenci, işsiz ve serbest çalışan için üyelik yolu var mı?	Evet
9	Taşeron ve dış kaynak çalışanı üye olabiliyor mu?	Evet
10	Karar organlarında kadın ve genç kotası var mı?	Evet, bağlayıcı oran
11	Meslek kümeleri karar organında temsil ediliyor mu?	Evet
12	Üye verisi sendikanın kendi altyapısında mı tutuluyor?	Evet, şifreli ve asgari
13	Dijital varlıklar tüzel kişiliğe kayıtlı mı?	Evet, devir protokolüyle
14	Disiplin süreci işletilmeden yaptırım uygulanabiliyor mu?	Hayır
15	Dayanışma fonu tüzükle sabit bir orana bağlı mı?	Evet

On beş sorunun ondan azına "iyi cevap" verilebiliyorsa, sorun bireylerde değil biçimdedir.

BÖLÜM 16

Dünya Tüzüklerinden İyi Fikirler: Kapsayıcı Bir Derleme

Tez. Demokratik ve kapsayıcı bir bilişim sendikası icat edilmek zorunda değildir; dünyada parça parça zaten vardır. Yapılacak iş, parçaları tanımak ve Türkiye'nin hukuki çerçevesine uyarlamaktır.

Bu bölüm, yirmiyi aşkın bilişim ve teknoloji sendikasının tüzüğünü dört eksenle karşılaştırıyor: **kim üye olabilir; nasıl seçilir ve karar alınır; para nasıl toplanır ve harcanır; şeffaflık ve denetim nasıl kurulur.** Her eksen, Türkiye'de doğrudan uygulanabilecek maddeleri işaretliyoruz. Tam karşılaştırma tabloları EK D'dedir.

16.1 Üyelik ve kapsayıcılık

"BT ile bağı olan herkes" — PROSA (Danimarka, 1967). Avrupa'nın en eski bilişim sendikası, üyelik ölçütünü meslek unvanıyla değil, alanla tanımlar. Tüzüğünün 3. maddesinde çarpıcı bir hüküm var: **üyeler üzerinde işe alma ve işten çıkarma yetkisi olanlar üye olamaz.** Yani sınır diplomayla değil, işverenlik yetkisiyle çizilir. Türkiye'de "kapsam dışı personel" tartışmasının tam karşılığı budur: ürün müdürü de, tech lead de, işe alıp çıkarma yetkisi yoksa üyedir.

"Başkasını çalıştırmadığı sürece serbest çalışan" — Solidaires Informatique (Fransa) ve IG Metall (Almanya). İkisi de serbest çalışanı üye kabul eder; ölçüt fatura kesip kesmediği değil, kendisinin işveren olup olmadığıdır. Türkiye'de şahıs şirketiyle çalışan on binlerce bilişimci için doğrudan uygulanabilir bir formül.

Atipik çalışanlar için ayrı ilgi topluluğu — GPA (Avusturya). Sendika bünyesinde sektörler arası "ilgi toplulukları" var; bunlardan biri doğrudan atipik, güvencesiz ve gönülsüz serbest çalışanlara ayrılmış. Üyelik ücretsiz ve koşulsuz; topluluğun delege gönderme hakkı var.

Taşeron için yürütmede sabit koltuk — Alphabet Workers Union (ABD). Yürütme kurulunda geçici, taşeron ve tedarikçi işçilerini temsil eden bir koltuk ayrılmıştır. Bu, kapsayıcılığı iyi niyete bırakmayan yapısal bir güvencedir.

"Teknoloji okuyan ve öğreten de üye" — UTAW (Birleşik Krallık). Üyelik tanımı teknoloji geliştiren, uygulayan, teknoloji şirketinde çalışan, teknoloji için gerekli emeği veren (kurye ve depo işçisi dâhil) ve teknoloji okuyan ya da öğreten herkesi kapsar.

Bireysel üyelik — JMITU (Japonya). İşyerinde başka üye olmasa bile tek bir işçi üye olabilir. Örgütlenmenin ilk adımını atacak kişinin, o adımı yalnız atabilmesini sağlar.

Öğrenciye sıfır aidat, işsize muafiyet — PROSA, Unionen (İsveç), Tietoala (Finlandiya), NITO (Norveç). İskandinav sendikalarının ortak pratiği: öğrenci üyeliği ücretsiz ya da sembolik; işsizlik, hastalık ve ebeveyn izni dönemlerinde aidat otomatik olarak düşer ya da sıfırlanır. Üyelik, gelirin kesildiği anda değil, ihtiyacın arttığı anda korunur.

Üye olmayana da ilk yardım — STJV (Fransa, oyun işçileri sendikası). Sendika, üye olmayan sektör çalışanlarına da ilk hukuki desteği verir. Bu bir hayırseverlik değil, örgütlenme stratejisidir: desteği alan kişi, üyeliğin ne işe yaradığını deneyerek öğrenir.

Dernek + sendika çift yapısı — Kenya. İçerik moderatörlerinin sendika tescili engellenince, veri etiketleyiciler dernek olarak örgütlendi ve toplu sözleşme hedefini korudu. Türkiye'de sendikaya üye olamayan freelancer ve platform çalışanları için doğrudan uygulanabilir model.

16.2 Seçim ve karar

Demokratik mekanizmalar: hangi örgütte var?

Kaynak tüzüklerde açıkça yer alan mekanizmalar (dolu hücre); boş hücre 'tüzükte bulunamadı' demektir, 'yok' değil

	Doğrudan üye oyu	Tercihli liste dışı oy	Geri çağırma	Dönem sınırı	Kademeli yenileme	Üye referandumu	Kadın/genç kotası	Bağımsız gözetmen	Konsensüs arayışı	Hesaplar üyeye açık
PROSA (DK)										
Sveriges Ing. (SE)										
Tietoala (FI)										
EL og IT (NO)										
ver.di (DE)										
IG Metall (DE)										
GPA (AT)										
Solidaires Inf. (FR)										
STJV (FR)										
Prospect (UK)										
IWGB (UK)										
IWW										
Game Workers AU										

İlgili tüzükler (PROSA 2024; Solidaires 2025; IWW 2025; Prospect 2024; IWGB; ver.di; IG Metall 2024; EL og IT; Tietoala). Tam tablo EK D.

Grafik G17. Demokratik mekanizmalar ısı tablosu — satırlarda yirmiyi aşkın bilişim sendikası, sütunlarda mekanizmalar (doğrudan üye oyu, çarşaf/tercihli liste, geri çağırma, dönem sınırı, kademeli yenileme, üye referandumu, kota, bağımsız gözetmenli seçim, konsensüs arayışı, açık mali rapor). Dolu hücre: uygulanıyor. (Kaynak: ilgili tüzükler; tam tablo EK D.)

Doğrudan üye oyuyla, listeli meclis — Sveriges Ingenjörer (İsveç). 81 delegeli ulusal meclis, dört yılda bir doğrudan üye oyuyla ve 22 farklı liste arasından seçilir. Ayrıca **14 öğrenci delegesi her yıl öğrenci üyeler tarafından seçilir** — yani öğrenciler dört yıl beklemez.

Alternatif oylama yöntemi — STJV (Fransa). Yürütme organını "çoğunluk yargısı" (jugement majoritaire) yöntemiyle seçer: seçmen her adayı ayrı ayrı derecelendirir, en yüksek medyan dereceyi alan kazanır. Blok listenin ve "en az kötü"yü seçme mantığının panzehiri.

Yıllık referandumla seçim, dönem sınırı ve geri çağırma — IWW (uluslararası). Yürütme kurulu her yıl tüm üyelerin katıldığı referandumla seçilir; üç ardışık dönemden sonra beş yıl aday olunamaz; ve **üyelerin %5'inin imzasıyla geri çağırma referandumu** başlatılabilir. Bu üç mekanizma bir arada, yönetimin kalıcılığını yapısal olarak engeller.

Kademeli yenileme — Tietoala (Finlandiya). Yönetim kurulu iki yıllık seçilir ama **her yıl yarısı yenilenir**. Böylece hem süreklilik korunur hem de yönetim her yıl üyenin denetiminden geçer.

Eş sözcülük — Solidaires Informatique (Fransa) ve IG Metall (Almanya). Fransız sendikasında iki ilâ dört eş-sekreter bulunur ve üç ya da dördü varsa en az biri kadın olmak zorundadır; Alman sendikasının yürütmesinde iki eş başkandan biri kadındır. Tek kişilik başkanlık yerine kolektif temsil.

Küçük birimleri koruyan delege ölçeği — Solidaires Informatique. Delege dağılımı kademelidir: 40 üyeden küçük birimlerde her 10 üyeye bir delege, 40-200 arasında her 20'ye bir, 200'ün üstünde her 50'ye bir. Küçük işyerleri, büyük işyerlerinin gölgesinde kalmaz.

Oylamadan önce zorunlu konsensüs arayışı — Solidaires Informatique. Tüzüğün 4.1.1 maddesi, oylamaya geçmeden önce "farklılıkları açıklamayı ve aşmayı amaçlayan bir öz tartışma" yapılmasını zorunlu kılar. Ayrıca vekâlet oyu, toplam üyelerin %5'iyle sınırlıdır — yani kimse cebinde otuz vekâletle toplantıya gelemez.

Bağımsız gözetmenli gizli oy — Prospect (Birleşik Krallık) ve Game Workers Australia. İngiliz sendikasında yürütme seçimi posta oyuyla ve bağımsız bir gözetmen denetiminde yapılır; Avustralya'da oyun işçilerinin sendikasının seçimlerini doğrudan **kamu seçim kurumu** yürütür. Seçim güvenliği, sendikanın kendi yönetimine bırakılmaz.

Genel sekreter seçilir ama oy kullanmaz — Prospect. Yürütme organının seçilmiş üyeleri karar verir; genel sekreter uygular. Yürütme ile icra ayrılır.

Zorunlu üye referandumu — PROSA ve EL og IT (Norveç). Toplu sözleşmeler üye referandumuna sunulur; federasyona katılma ya da birleşme kararları hem delege kurulunun hem üyelerin onayını gerektirir. Yani örgütün kaderini ilgilendiren kararlar yönetimde bitmez.

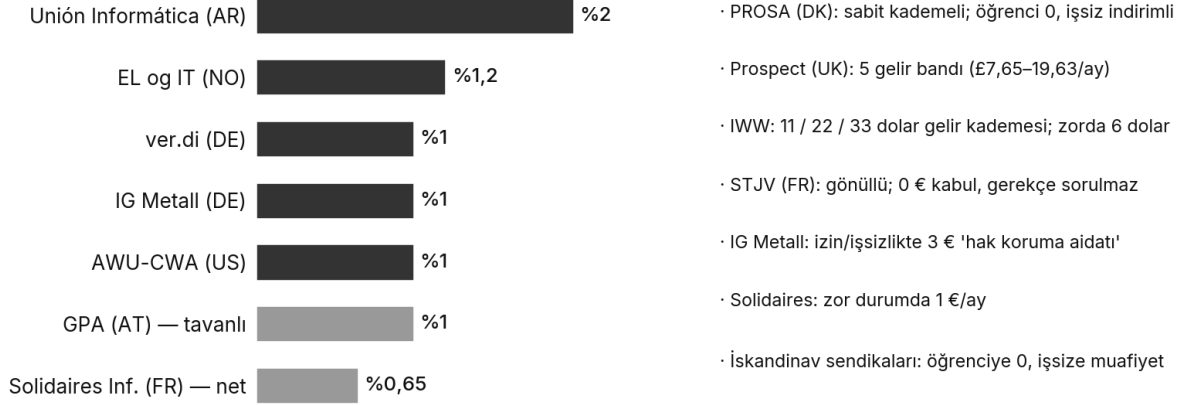
Gençlere aday olma kolaylığı — IG Metall. Yönetim organlarına aday olmak için 36 aylık üyelik şartı vardır; ancak 27 yaş altındakiler için bu süre 12 aya iner.

Kotalar — ver.di (Almanya), EL og IT (Norveç), GPA (Avusturya). Alman sendikasında kadınlar bütün organlarda en az üyelikteki oranları kadar temsil edilir ve **her organda gençlik için en az iki mandat** ayrılır; Norveç'te forumlarda en az %20 kadın kuralı vardır; Avusturya'da gençlik ve emekliler için sabit delege sayısı bulunur.

16.3 Para

Dünyada bilişim sendikaları aidatı nasıl alıyor?

Gelire oranlı modeller (sol) ve sabit/gönüllü modeller (sağ); öğrenci ve zor durumdakiler için kapı brüt/net gelirin yüzdesi



Kaynak: İlgili sendikaların tüzük ve aidat sayfaları (EK D'de bağlantılarıyla).

Grafik G16. Uluslararası bilişim sendikalarında aidat modelleri — gelire oranlı (%) / gelir bantlı / sabit kademeli / gönüllü; her modelin yanında öğrenci, işsiz ve serbest çalışan için öngördüğü tutar. (Kaynak: ilgili sendika tüzükleri ve aidat sayfaları; ayrıntı EK D.)

Gelire oranlı aidat — ver.di, IG Metall, Alphabet Workers Union. Üçü de brüt gelirin %1'i formülünü kullanır. Sabit aidatın aksine, bu formül düşük gelirliyi korur ve yüksek gelirliden daha fazla katkı alır.

Tavan — GPA (Avusturya). Aidat brüt ücretin %1'idir ama aylık bir üst sınırı vardır. Yüksek ücretli üyenin sendikadan kaçmasını önler.

Gelir bantları — Prospect (Birleşik Krallık). Beş kademeli aidat; en düşük bant, en yüksek üçte biri kadar.

Sembolik "hak koruma aidatı" — IG Metall. Ebeveyn izni, işsizlik ve öğrencilik dönemlerinde üye, sembolik bir tutar ödeyerek bütün haklarını korur. Üyelik zincirinin kopmasını engeller.

Bir avroluk kapı — Solidaires Informatique. Zor durumdaki üye için aidat aylık bir avroya inebilir; gerekçe sorulmaz.

Gönüllü aidat — STJV. Tavsiye edilen oran net ücretin %1'idir; ama sıfır da kabul edilir ve gerekçe istenmez. Küçük ve genç bir sektörde üyeliğin önündeki ilk engeli kaldırır.

Grev fonunun ayrı yönetimi — PROSA. Mücadele fonu ayrı muhasebeyle tutulur, ana kurulun diğer işlerinden **ayrı bir gündem maddesi** olarak görüşülür ve dış emek mücadelelerine yapılacak dayanışma için tüzükte yıllık bir üst sınır bulunur. Fonun harcanması bir yönetim kararı değil, kurumsal bir süreçtir.

Otomatik fon payı ve üye başına rezerv hedefi — EL og IT (Norveç). Aidatın sabit bir yüzdesi doğrudan mücadele fonuna gider; ve fonun **üye başına asgari bir rezerve** ulaşması hedefi tüzükte yazılıdır.

Şubeye mali özerklik ve aidat disiplini — IWGB (Birleşik Krallık). Sektörel şubeler aidatın belirli bir yüzdesini doğrudan alır ve kendi kampanyalarını finanse eder. Aynı tüzükte sert bir kural da vardır: iki ay aidat borcu olan üye oy hakkını ve hukuki destek hakkını kaybeder.

Bir uyarı — WashTech dersi (ABD, 1998). Microsoft'un geçici çalışanlarının kurduğu bu örgüt, on altı bine yakın e-posta abonesine ulaştı ama aidatlı üye sayısı birkaç yüzde kaldı. Hizmetten herkes yararlandı, yükü kimse taşımadı. Açık üyelik ve gönüllü aidat, kapsayıcılık için gereklidir; ama aidat disiplini olmadan örgüt maddi olarak var olamaz. İki ilkeyi birlikte kurmak gerekir.

16.4 Şeffaflık ve denetim

Hesaplar üyeye açık — Prospect. Tüzüğün 2.10 maddesi hesapların üyelerin incelemesine açık olduğunu; 8.16 maddesi denetim raporunun konferanstan en az dört hafta önce şubelere dağıtılacağını söyler.

Aylık mali bülten — IWW. Sayman her ay mali durumu yayımlar. Yıl sonunda tartışılan değil, her ay görünen bir bütçe.

Hesapların kamuya açık platformda yayımı — Solidaires Informatique. Hesaplar yeminli denetçi tarafından onaylanır ve devletin resmî yayın platformuna yatırılır. Ayrıca tüzüğün **her sürümü** sendikanın sitesinde yayımlanır — yani tüzük değişikliklerinin tarihçesi izlenebilir.

Açık depo kültürü — Tech Workers Coalition. Örgütün araçları, bültenleri ve hatta işyeri konseyi seçim yazılımı açık kod deposunda tutulur. Bilişim emekçisinin gündelik çalışma biçimi, örgütün çalışma biçimi hâline gelir.

Bağımsız şikâyet ve etik organı — ver.di (§44), SINDPD-SP (Brezilya), Tekna (Norveç). Yönetimden bağımsız, üyelerin doğrudan başvurabildiği kontrol ve şikâyet komiteleri.

Tüzüğe yazılmış demokrasi ilkeleri — Unionen (İsveç). Tüzüğün başında üç ilke bulunur: "üyeler etki biçimini kendileri seçer", "örgüt tüm üyelere erişilebilir olmalıdır", "yapı açık ve net olmalıdır". Bunlar süs değil, tüzüğün geri kalanının yorum ölçütüdür.

16.5 Yapı

Matris örgüt — ver.di ve GPA. Alman sendikası dört coğrafi düzey ile on üç meslek alanını kesiştiren bir matris kurar. Üye hem bulunduğu yerde hem mesleğinde temsil edilir. Bilişimde bu, "İstanbul şubesi" ile "ağ ve altyapı kümesi"nin aynı anda var olması demektir.

Sektörel özerk şube — IWGB. Her sektör (kurye, temizlik, oyun işçileri) kendi şubesini kurar, kendi kampanyasını yürütür, kendi bütçesinin bir kısmını yönetir.

Şirket sendikalarını sektör çatısında toplamak — Güney Kore. Büyük teknoloji şirketlerinde kurulan ayrı ayrı sendikalar, bir üst sendikanın "bilişim komitesi" altında toplanmıştır; bu çatı 2026 yazında elli bin üyeyi aştı. Ayrıca holding düzeyinde **birleşik pazarlık** talebi geliştirilmiştir: aynı grubun on altı iştirakinde ayrı ayrı değil, birlikte pazarlık.

Uluslararası ağlar — UNI Global Union ICTS ve Game Workers Unite International. Küresel federasyon üyeliği, çokuluslu şirketlerin Türkiye şubelerinde küresel çerçeve anlaşmalarını uygulatma imkânı verir.

Rakamlar. Bu derlemenin arka planı: Avrupa'da hizmet sektörü sendikalarının %42'si yapay zekâ konusunda pazarlık yapıyor, yaklaşık beşte biri toplu sözleşmesine yapay zekâ maddesi yazdırmış durumda (UNI Europa anketi, 32 ülke, 148 sendika temsilcisi, Mart 2024). Yani bu kılavuzun önerdiği maddeler, dünyada uygulanmakta olan maddelerdir.

Demokrasi ve kapsayıcılık. Bu derlemenin en dikkat çekici bulgusu şudur: en kapsayıcı üyelik tanımlarına sahip örgütler, aynı zamanda en gelişkin demokratik mekanizmalara sahip olanlardır. PROSA hem "alanla bağı olan herkesi" üye yapar hem toplu sözleşmeyi referanduma sunar; Solidaires hem işsizi ve emekliyi üye yapar hem oylamadan önce konsensüs arar; IWW hem öğrenciyi ve işsizi kapsar hem geri çağırma mekanizması işletir. Terside doğrudur: kapalı karar mekanizmaları, dar üyelik tanımlarıyla birlikte gelir. Bu bir tesadüf değildir — geniş bir üyeliği bir arada tutmanın tek yolu, herkesin karara erişebilmesidir.

Araç — On iki soruluk uyarlanabilirlik testi. Yukarıdaki fikirlerden birini Türkiye'ye taşımadan önce sorun: (1) 6356 buna izin veriyor mu? (2) Tüzükle düzenlenebilir mi, yasa değişikliği mi gerekir? (3) Yönetmelik ya da genel kurul kararıyla mı yapılır? (4) Mevcut üyelik yapısıyla uyumlu mu? (5) Uygulama maliyeti nedir? (6) Kim itiraz eder? (7) İşveren bunu aleyhimize kullanabilir mi? (8) Küçük bir örgütte işler mi, yoksa belirli bir ölçek mi gerektirir? (9) Denetimi kim yapar? (10) Kötüye kullanıma açık mı? (11) Geri alınabilir mi? (12) Bu fikri uygulayan örgüt bugün hâlâ ayakta mı — ve değilse neden?

BÖLÜM 17

Demokratik ve Kapsayıcı Örgütlenme Modeli: Türkiye İçin Tasarım

Tez. En demokratik model, karar yetkisini seçimle devretmeyi en aza indiren; her kararı **açık, izlenebilir, geri alınabilir ve katılıma açık** kılan modeldir. Bilişim emekçisi bu modeli zaten biliyor: açık kaynak projeleri, kod inceleme süreçleri, sürüm notları ve açık hata takibi tam olarak böyle çalışır. Sendika, açık kaynak projesi gibi yönetilebilir.

Bu bölüm, Bölüm 16'daki fikirleri Türkiye'nin hukuki çerçevesine uyarlayarak bir **model** öneriyor. Öneriler tartışmaya açıktır; hiçbir dayatma değildir. Hukuki uygunluk notları "doğrulanmalı" ibaresiyle işaretlenmiştir; tüzük hâline getirilmeden önce hukukçu denetiminden geçirilmelidir. Madde metinleri EK E'dedir.

17.1 Seçim ve temsil

Çarşaf liste ve tercihli oy. Blok liste yerine bireysel adaylık: seçmen listeye değil kişiye oy verir, birden fazla adayı işaretleyebilir. Sonuç, yönetimde çoğulculuktur.

İtirazı dürüstçe kuralım: "Çarşaf liste ekip uyumunu bozar; birbiriyle çalışamayacak insanlar aynı kurula düşer." Bu itiraz gerçektir. Panzehiri iki şeydir: **kolektif yönetim** (tek kişilik başkanlık yerine eş sözcülük ve görev dağılımı) ve **rotasyon** (yönetim görevlerinin dönemsel değişimi). Uyum, listeye değil, işleyişle kurulur.

Geri çağırma. Üyelerin belirli bir oranının (%5-10) imzasıyla, seçilmiş herhangi bir görev için güven oylaması başlatılabilir. Bu mekanizma nadiren kullanılır; asıl işlevi kullanılması değil, **var olmasıdır**.

Dönem sınırı ve soğuma süresi. Aynı görevde en fazla iki dönem; ardından en az bir dönem ara. Başkanlığın bir kariyer değil, bir görev olduğunu yapısal olarak güvenceye alır.

Kademeli yenileme. Yönetim kurulunun her yıl yarısının yenilenmesi. Hem süreklilik hem denetim.

Kura ile denetim. Denetleme ve etik kurullarına, seçilmiş üyelerin yanı sıra kura ile belirlenen sıradan üyelerin katılması. Denetimin, seçim ittifaklarının dışında kalmasını sağlar.

Kotalar ve küme temsilciliği. Karar organlarında kadınlar için en az üyelikteki oran (asgari %30); otuz yaş altı için her organda en az iki mandat; ve **küme temsilciliği:** ürün ve proje yönetimi, tasarım ve içerik, ağ ve altyapı, veri, destek ve çağrı merkezi, oyun, serbest çalışanlar — her kümeden bir sözcü. Bu son madde, "yazılımcı sendikası" algısına karşı yapısal bir güvencedir.

"Amir üye olamaz" kuralı. Üyeler üzerinde işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunanlar üye olamaz. Bu kural, "kapsam dışı personel" tartışmasını tersine çevirir: ölçüt unvan değil, yetkidir.

17.2 Karar alma

Sürekli genel kurul. Yasa genel kurulun en geç dört yılda bir toplanmasını ister; hiçbir yasa arada üyeye danışılmasını yasaklamaz. Tüzükle bağlayıcı bir **dijital ön-oylama ve danışma** mekanizması kurulabilir: her önemli karar önce açık platformda tartışılır, sonra oylanır, sonra yönetim uygular ve

sonucu raporlar. Yasal genel kurul yılda bir kez toplanır; fiilî genel kurul her ay çalışır. *(Bu mekanizmanın 6356 çerçevesinde bağlayıcı kılınıp kılınamayacağı hukukçu görüşüyle netleştirilmelidir — doğrulanmalı.)*

Rıza temelli karar. Küçük ve gündelik kararlarda oybirliği aramak yerine "gerekçeli itiraz yoksa geçer" ilkesi. Büyük kararlarda oylama. Bu ayırım hızı korur, katılımı bozmaz.

Emek Meclisi'nin bağlayıcı yetkisi. İşyeri komitelerinden ve küme temsilcilerinden oluşan bir meclisin, danışma organı değil **politika organı** olarak kurulması; yönetimin bu meclise hesap vermesi. Bu, Türkiye'nin taban sendikacılığında işleyen "direniş meclisi" pratiğinin tüzüğe yazılmış hâlidir.

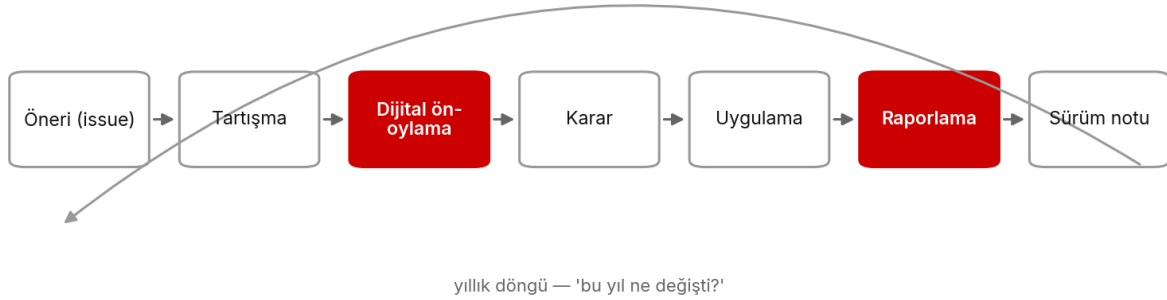
Zorunlu üye referandumu. Toplu iş sözleşmesi, işyeri protokolü, grev kararı, konfederasyona katılma ve birleşme kararları üye oyuna sunulur.

Oylamadan önce konsensüs arayışı. Her önemli oylamadan önce, farklılıkları açıklamayı ve mümkünse aşmayı amaçlayan bir tartışma turu zorunludur.

Açık kaynak yönetişi — bir metafor değil, bir çalışma biçimi. Her karar önerisi bir kayıt (issue) olarak açılır; gerekçesi, tartışması ve sonucu aynı yerde görünür. Tüzük değişikliği bir değişiklik önerisi (pull request) gibi sunulur, incelenir ve birleştirilir; kimin ne önerdiği ve neyin neden reddedildiği kayıta kalır. Yılda bir kez, "bu yıl ne değişti" diyen bir **sürüm notu** yayımlanır. Bilişim emekçisi için bu, öğrenilecek yeni bir usul değil; zaten her gün yaptığı iş.

Açık karar döngüsü

Her adım kamuya açık; yayımlanmayan karar yok hükmündedir



Bilişim emekçisi için yeni bir usul değil, her gün yaptığı iş.

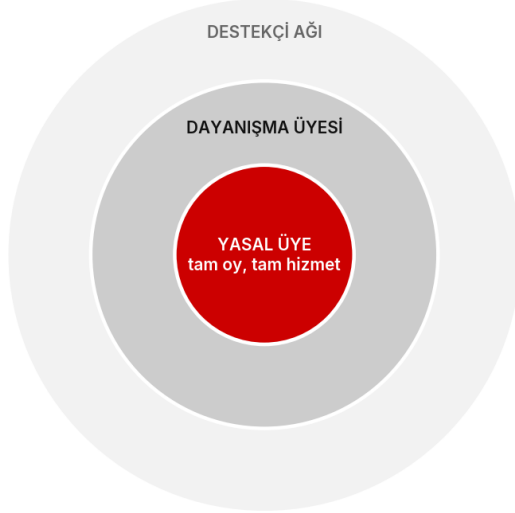
Diyagram D17. Açık karar döngüsü — öneri (issue) → tartışma → dijital ön-oylama → karar → uygulama → raporlama → sürüm notu; her aşamanın kamuya açık olduğu işaretli.

"Demokratik merkeziyetçilik" yerine ne? Bu ilkeyi tüzükten çıkarmayı ve yerine **"açık ve rıza temelli karar"** ilkesini koymayı öneriyoruz. Gerekçe: merkeziyetçilik, yeraltı koşullarında çalışan siyasi örgütler için geliştirilmiş bir güvenlik ilkesidir; açık çalışan, üyesi teknik olarak donanımlı ve dağıtık bir sendikada aynı işlevi görmez, yalnızca merkezin elini güçlendirir. Bu öneri tartışmaya açıktır ve bir sendikanın kendi genel kurulunun kararıdır — biz yalnızca gerekçesini sunuyoruz.

17.3 Kapsayıcılık: Üyelik biçimleri

Üç katmanlı üyelik

İç halkadan dışa: hak azalır, kapı genişler



Yasal üye

İşkolunda sigortalı çalışan; tam oy hakkı; toplu pazarlık ve hukuk desteği

Dayanışma üyesi

Serbest çalışan, işsiz, öğrenci, yurt dışı, başka işkolu; aidatlı; tüzükle tanımlı oy (küme seçimleri, çalışma grupları); hukuk ve eğitim erişimi; gerekirse dernek üzerinden

Destekçi ağı

Oda üyeleri, topluluklar, akademi, gazeteciler; aidatsız; proje ve etkinlik katılımı

Katkı, üyeliğin ön kapısıdır: üretirken tanışır, tanışırken güvenir, güvenirken örgütlenir.

Diyagram D20. Üç katmanlı üyelik — iç halkada yasal üye (tam oy, tam hizmet), orta halkada dayanışma üyesi (aidatlı; tanımlı oy hakkı; hukuk ve eğitim erişimi), dış halkada destekçi ağı (aidatsız; proje ve etkinlik katılımı). Her halkanın yanında hangi kümeleri kapsadığı ve hangi hakların geçerli olduğu.

Türkiye'nin yasal çerçevesi, sendika üyeliğini belirli bir işkolunda sigortalı çalışanlarla sınırlar. Bu, bilişim emeğinin büyük bir kısmını — serbest çalışanı, işsizi, öğrenciyi, yurt dışında çalışanı — dışarıda bırakır. Üç katmanlı bir yapı öneriyoruz:

Katman 1 — Yasal üye. İşkolunda sigortalı çalışan; tam oy hakkı, tam hizmet.

Katman 2 — Dayanışma üyesi. Serbest çalışan, işsiz, öğrenci, yurt dışında çalışan, başka işkolunda çalışan bilişim emekçisi. Aidatlı; tüzükle tanımlanmış oy hakkı (örneğin çalışma gruplarında ve küme temsilciliği seçimlerinde oy, genel kurulda söz hakkı); hukuki danışmanlık ve eğitime erişim. *(Bu statünün 6356 çerçevesinde nasıl kurulacağı hukuken incelenmelidir; gerekirse sendikanın yanında kurulacak bir dernek üzerinden iletilir — doğrulanmalı.)*

Katman 3 — Destekçi ağı. Meslek odası üyeleri, özgür yazılım ve teknoloji toplulukları, akademisyenler, gazeteciler. Aidatsız; etkinliklere ve projelere katılır.

Ve gerekirse bir dernek. Yasal sınırın dışında kalanları örgütlemenin en pratik yolu, sendikanın yanında bir dernek kurmaktır. Kenya'da veri etiketleyicilerin, Türkiye'de çağrı merkezi çalışanlarının ve kuryelerin izlediği yol budur. Dernek toplu sözleşme yapamaz; ama üye toplayabilir, dava açabilir, rapor yayımlayabilir ve kamuoyu oluşturabilir.

Aidat. Gelire oranlı (%0,5-1 aralığı), asgari tutarlı ve **tavanlı**; öğrenciye ücretsiz; işsizlik, hastalık ve ebeveyn izninde otomatik muafiyet; zor durumdakiler için sembolik "hak koruma aidatı". Aidat formülü tüzükte açıkça yazılır ve her yıl güncellenen tutar ilan edilir.

(Bir not: Türkiye'de kurulmuş bilişim sendikasının kamuya açık metinlerinde aidat "brüt asgari ücretin %100'ü" olarak okunuyor. Bunun bir aktarım ya da yazım hatası olduğunu düşünüyoruz; birincil metinden doğrulanmalıdır. Her hâlükârda ilke şudur: aidat formülü tek cümlede anlaşılabilir olmalı ve kimsenin ödeyemeyeceği bir yük olmamalıdır.)

Mali Dayanışma Fonu. Aidat gelirin tüzükle sabitlenmiş bir yüzdesi (öneri: %15-20). Ayrı muhasebe; ayrı gündem maddesi; kullanım kararı yönetim kurulunun değil, tüzükte tanımlı bir usulün konusu. Kullanım alanları: sendikal nedenle işten çıkarılanların gelir kaybı; teknik itiraz nedeniyle işini kaybedenlerin desteklenmesi; dava masrafları; ve tüzükte belirlenmiş yıllık bir üst sınıra kadar dış dayanışma.

17.4 Kapsayıcılığın öteki yüzü: kimin sesi duyuluyor?

Üyelik kapısını açmak yetmez; içeride kimin konuştuğu da meselenin parçasıdır.

Kadın bilişim emekçisi için: karar organında bağlayıcı kota; kadın emekçilerin çalışma grubunun değil, doğrudan yönetimin gündemine giren bir mekanizması; işyerinde taciz ve mobbing için yönetimden bağımsız başvuru yolu; toplantı saatlerinin bakım yükü gözetilerek belirlenmesi.

Genç ve yeni başlayan emekçi için: öğrenci üyeliği; aday olma kideminin gençler için kısaltılması; her organda gençlik mandati; staj ve giriş düzeyi sorunlarının ayrı bir kampanya başlığı olması.

Uzaktan ve dağıtık çalışan için: bütün toplantıların çevrimiçi katılıma açık ve kayıtlı olması; kararların asenkron alınabilmesi; coğrafi şubeye bağlı olmayan bir üyelik hattı.

Engelli emekçi için: erişilebilir toplantı ve belge biçimleri; uzaktan çalışma hakkının bir konfor değil bir erişim meselesi olarak savunulması.

Göçmen bilişim emekçisi için: çok dilli temel belgeler; çalışma izni ve sözleşme desteği; sınır dışı riskine karşı hukuki bilgilendirme.

Bunlar "ek başlık" değildir. Kapsayıcılığın kendisidir ve ölçütü basittir: **bu kesimlerin talepleri karar organının gündemine kendiliğinden giriyor mu, yoksa birinin lütfetmesiyle mi?**

17.5 Şeffaflık

Açık bütçe. Gelir ve gider aylık, kalem kalem, üyeye açık. Yıllık bağımsız denetim; denetim raporunun genel kuruldan en az dört hafta önce yayımlanması.

Açık veri panosu. Üye sayısı (resmî istatistik ve sendikanın kendi beyanı yan yana), işyeri komitesi sayısı, açılan ve kazanılan dava sayısı, kazanım listesi. Sendika, kendi sektörünün istatistiğini üreten kurum olduğunda basın ve devlet için muhatap hâline gelir.

Açık tutanak. Yönetim kurulu kararları en geç yedi gün içinde yayımlanır. Ve bir kural: **yayımlanmayan karar yok hükmündedir.** Bu, tüzüğe yazılabilecek en güçlü şeffaflık maddesidir; çünkü şeffaflığı bir temenni olmaktan çıkarıp geçerlilik koşulu yapar.

Tüzüğün her sürümü açık. Tüzük ve değişiklikleri, tarihçesiyle birlikte yayımlanır.

17.6 Dijital haklar sendika içinde de geçerli

Bir sendika, işverenden veri şeffaflığı isterken kendi üyesinin verisini nasıl işlediğine dair aynı standardı uygulamak zorundadır.

- **Üye verisi üyenindir.** Asgari veri ilkesi: yalnızca üyeliğin gerektirdiği veri toplanır.
- **Şifreli iletişim.** Örgütlenme iletişimi, işverenin sağladığı araçlar üzerinden yürütülmez.
- **Üye listesinin korunması.** Kimlerin üye olduğu bilgisi, erişimi sınırlı ve şifreli tutulur; bu bir mahremiyet meselesi değil, bir iş güvencesi meselesidir.
- **Dijital varlıkların mülkiyeti.** Alan adı, sosyal medya hesapları, sunucular ve iletişim kanalları tüzel kişiliğe kayıtlıdır; yazılı devir protokolü vardır.
- **Disiplin güvenceleri.** Hiçbir yaptırım — iletişim kanalından çıkarma dâhil — süreç işletilmeden uygulanamaz. Savunma hakkı, yazılı gerekçe, itiraz yolu ve etik kurulun bağımsızlığı tüzükte güvence altındadır.

17.7 Karşıtlık tablosu

İTİRAZ	YANIT
"Demokrasi yavaşlatır, mücadele hız ister."	Blok liste ve merkezîyetçilik hızlı karar verir ama üyesiz kalır. Açık karar yavaş başlar, kalabalık bitirir. Kriz anında hızlı karar için tüzükte tanımlı bir acil usul yeterlidir.
"Bu kadar mekanizma küçük bir sendikayı boğar."	Haklı bir uyarı. Bu yüzden mekanizmalar ölçekle birlikte devreye girmelidir: yüz üyeye kadar doğrudan genel kurul yeter; kotalar ve kura, organ sayısı arttığında anlamlıdır.
"Çarşaf liste kaos getirir."	Kaosu liste değil, kolektif işleyişin yokluğu getirir. Eş sözcülük, görev dağılımı ve rotasyonla birlikte çarşaf liste çoğulculuk üretir.
"Dayanışma üyeliği yasal değil."	Sendika üyeliği yasal olarak sınırlıdır; ama bir örgütün kendi tüzüğünde tanımlayacağı katılım statüleri ve yanına kuracağı dernek yasaldir. Dünyada onlarca örneği vardır.

Demokrasi ve kapsayıcılık. Bu bölümün bütün önerileri tek bir ölçüte tabi tutulmalıdır — ve bu ölçütü kendi önerilerimize de uyguluyoruz: **her mekanizma için sorun, "kimi dışarıda bırakıyor?" ve "kararı kim geri alabilir?"** Kota kimseyi dışarıda bırakmaz, temsil eder; kura kimseyi dışarıda bırakmaz, seçim ittifaklarının dışını içeri alır; dayanışma üyeliği kapıyı genişletir; açık tutanak kararı geri alınabilir kılar. Bu iki soruya iyi cevap veremeyen her öneri — bizim önerilerimiz de dâhil — yeniden yazılmalıdır.

Araç — Model tüzük ilkeleri. Bu bölümde tartışılan yirmi dört ilkenin taslak madde metinleri, gerekçeleri, uluslararası emsalleri ve hukuki uygunluk notlarıyla birlikte **EK E'**dedir. Bir uyarıyla: bu metinler hukukçu denetiminden geçirilmeden tüzüğe konulmamalıdır; bazıları mevcut mevzuat çerçevesinde tüzükle düzenlenebilir, bazıları yasa değişikliği gerektirebilir.

BÖLÜM 18

Araçların ve Yapının Modernleşmesi

Tez. Bir sendika, üyesinin her gün kullandığı araçlardan geri kalmaz. Fabrika sendikasının aracı bülten, pano ve kapı önüydü; dağıtık bilişim emekçisinin sendikası dağıtık, şifreli, açık kaynaklı ve veri üreten bir altyapı ister. Ama araç örgüt kurmaz — örgütü komite kurar; araç onu görünür ve sürekli kılar.

18.1 Yapı: coğrafyadan matrise

Klasik yapı tek eksenlidir: merkez → şube → temsilcilik. Bilişimde bu eksen tek başına işlemez, çünkü aynı şirkette çalışan iki kişi farklı şehirlerde, aynı şehirdeki iki kişi farklı sektörlerde olabilir.

Önerdiğimiz yapı **iki eksenlidir**:

Yatay eksen — işlev: - **İşyeri komiteleri.** En az üç kişilik çekirdek; yüz yüze buluşan; kurumsal ağın dışında şifreli bir kanalı olan. Örgütün temel birimidir; her şey buradan başlar. - **Küme temsilcilikleri.** Ürün ve proje yönetimi, tasarım ve içerik, ağ ve altyapı, veri ve yapay zekâ, destek ve çağrı merkezi, oyun, serbest çalışanlar. Her kümenin bir sözcüsü ve bir çalışma grubu. - **Dağıtık üye ağı.** Hiçbir işyeri komitesine bağlanamayan (tek başına çalışan, freelancer, işsiz, yurt dışında) üyelerin doğrudan bağlandığı hat.

Dikey eksen — coğrafya: - **Teknopark ve plaza meclisleri.** Aynı binada ya da aynı kampüste, farklı şirketlerde çalışanların ortak komitesi. Türkiye'de 114 teknoparkta 130.490 çalışan bulunuyor (TÜBİSAD, 2025) — bu, ülkenin en yoğun beyaz yakalı emek kümelenmesidir ve örgütsel olarak neredeyse hiç kullanılmamıştır. - **Şehir yapıları.** Klasik şube değil, koordinasyon birimi.

Ve bir üçüncü boyut — uluslararası bağ. UNI Global Union'ın bilişim sektörü ağına üyelik; küresel çerçeve anlaşmalarının Türkiye'deki şubelerde uygulanması; benzer sendikalarla doğrudan temas.

Klasik sendika ve açık sendika

Piramit ve matris



Yasanın zorunlu organları korunur; içi matrisle doldurulur.

Diyagram D16. Klasik piramit (merkez-şube-temsilcilik) ile önerilen matris (işlev x coğrafya, artı uluslararası bağ) yan yana.

Çalışma gruplarına yetki ve bütçe. Türkiye'de kurulan bilişim sendikasının on iki çalışma grubu (yapay zekâ, açık kaynak, siber güvenlik, yazılım geliştirme, sistem ve ağ, bulut, veri bilimi, oyun geliştirme, kadın bilişimciler, uzaktan çalışma, çevre ve iklim ve üye talebiyle kurulacak diğerleri) ve on dört komitesi bulunuyor (olgu; bilisimsen.org). Bu, kapsayıcı bir niyetin ifadesidir. Ama genel bir ilke söylemek gerekir: **bir çalışma grubunun anlamlı olması için üç şeye ihtiyacı vardır — karar yetkisi, bütçe ve raporlama yükümlülüğü.** Bu üçü yoksa grup, adı olan ama işi olmayan bir başlık olarak kalır ve gerçek kararlar başka yerde alınır. Az sayıda, gerçekten çalışan grup, çok sayıda kâğıt üstü gruptan iyidir; ve işlemeyen bir grubu kapatmak başarısızlık değil, bakımdır.

18.2 Üyelik ve katılım biçimleri

Bir önceki bölümde üç katmanlı üyelik yapısını (yasal üye, dayanışma üyesi, destekçi ağı) anlattık. Burada bunun **işletme** tarafını ekliyoruz:

- **Üyeliğin ilk otuz günü belirleyicidir.** Uzaktan çalışan bir üye, ilk ay içinde bir insanla konuşmadıysa ve bir işe dâhil olmadıysa büyük olasılıkla gitmiştir. Her yeni üye için: bir karşılama görüşmesi, bir küme ataması, bir çalışma grubu daveti ve bir görev.
- **Katılımın basamakları olmalı.** Herkes komite kuramaz; ama herkes bir ankete cevap verebilir, bir metni okuyabilir, bir çeviri yapabilir, bir toplantıya katılabilir. Basamaksız bir örgüt, ya çok az kişiyi ya hiç kimseyi kullanır.
- **Görünmeyen emek sayılmalı.** Toplantı notu tutmak, kanalı düzenlemek, yeni üyeyi karşılamak, tercüme yapmak — bunlar örgütün ayakta kalmasını sağlayan işlerdir ve genellikle kadınların üstünde kalır. Bu emeğin görünür kılınması ve dağıtılması, bir nezaket meselesi değil, örgütsel bir zorunluluktur.

18.3 Araç seti

İlke taktır: **sendikanın altyapısı sendikanın olmalı**. Bir kişinin telefonunda, bir şirketin bulutunda ya da bir platformun insafında olan altyapı, altyapı değildir.

İHTİYAÇ	ÖNERİ	NEDEN
Günlük iletişim	Matrix/Element ya da Signal; kendi sunucusunda barındırılan	Kurumsal Slack/Teams asla: işverenin görebildiği bir kanalda örgütlenilmez
Tartışma ve karar	Discourse (forum) + Decidim ya da Loomio (öneri, tartışma, oylama)	Asenkron katılım; kararın izlenebilirliği; dağıtık üye için tek gerçekçi yol
Üye yönetimi	Açık kaynak CRM (örneğin CiviCRM), kendi sunucusunda	Üye verisi üçüncü tarafa verilmez
Belge ve tutanak	Git tabanlı açık depo	Tüzüğün ve kararların sürüm geçmişi; kim ne değiştirdi izlenebilir
Anket ve veri toplama	Kendi barındırılan anket aracı; anonimleştirme protokolüyle	Maaş, mesai ve işten çıkarma sayacı — sendikanın en güçlü kamuoyu aracı
Toplantı	Jitsi ya da BigBlueButton	Katılımcı listesi ve kayıt üçüncü tarafta kalmaz
Eğitim	Açık ders platformu; materyaller açık lisansla	Eğitim, üyeye verilen bir hizmet değil, ortak bir birikim
Üye kimliği	Dijital üye kartı	Arjantin'deki bilişim sendikasının uyguladığı basit ama etkili bir aidiyet aracı

Ve bir güvenlik notu. Örgütlenme iletişimi, işverenin cihazında ve işverenin ağında yürütülmez. Bu, paranoya değil, temel bir çalışma kuralıdır: Türkiye'de sendikal nedenle işten çıkarma iddialarının çoğunda ilk delil, kurumsal iletişim kayıtlarıdır. Üye listesinin şifreli tutulması, üyenin kimliğinin dijital profilden ayrılması ve iletişim kanallarının şirket dışında olması, üç temel önlemdir.

18.4 Yeni işçi, yeni kadro

Klasik sendikada bilgi merkezde, deneyim yönetimdedir; üye öğrenir. Bilişimde bu ilişki tersine dönmüştür: **üye, çoğu zaman yöneticiden fazla bilir**. Bir sendika bu gerçeği kabul etmezse, kendi en değerli kaynağını kullanamaz.

Bunun dört pratik sonucu var:

Eğitim çift yönlüdür. Sendika üyeye hak ve hukuk öğretir; üye sendikaya algoritma, veri, güvenlik ve teknoloji politikası öğretir. Eğitim programı bu iki yönü de içermelidir.

Genç ve yeni üye "kuran" konumundadır. Bir sendikanın dijital altyapısını, veri panosunu, karar platformunu kim kuracak? Muhtemelen iki yıllık üye, otuz yaşında bir mühendis. O hâlde karar organında da olmalıdır.

Kadın bilişimcilerin yeri çalışma grubu değil, karar organıdır. Sektörün üçte biri kadınsa (TÜBİSAD, 2025), yönetimin üçte biri de kadın olmalıdır — ve bu, bir kota tartışmasından önce bir temsil gerçeğidir.

Kadro karma olmalıdır. Tamamen gönüllü bir örgüt, gönüllülerin boş zamanına bağımlı hâle gelir ve süreklilik kuramaz; tamamen profesyonel bir kadro ise bürokrasi üretir. Karma model: sınırlı sayıda ücretli kadro (özellikle hukuk ve örgütlenme), dönüşümlü ve tanımlı gönüllü görevler, ve her ücretli görevin yıllık raporlaması.

18.5 Karşıtlık tablosu

YAYGIN YAKLAŞIM	ÖNERİ
"Önce üye toplayalım, aracı sonra düşünüyoruz."	Aracı olmayan sendika üyesini tutamaz. Uzaktan çalışan üye, ilk üç ayda ne gördüğüne göre kalır ya da gider.
"WhatsApp grubu yeterli."	Kurumsal olmayan ama şifresiz ve yönetilemeyen bir kanal, hem güvenlik hem arşiv sorunudur. Kararın izlenebilir olması gerekir.
"Teknik işleri birine emanet edelim."	Altyapının tek kişiye bağlı olması, o kişi ayrıldığında örgütün felç olmasıdır. Erişim paylaşılmalı, devir protokolü yazılmalıdır.
"Bizim üyemiz teknik konuları anlamaz."	Bilişim sendikasında üye teknik konuları yöneticiden iyi anlar. Sorun anlamamak değil, ona sorulmamasıdır.

Demokrasi ve kapsayıcılık. Araçlar, demokrasinin gerçek olup olmadığını belirleyen fiziksel koşuldur. Kararların yalnızca fiziksel toplantılarda alındığı bir örgüt, uzaktan çalışanı, bakım yükü olanı, engelli üyeyi ve başka şehirdekini fiilen dışarıda bırakır — kimseyi dışlama niyeti olmasa bile. Asenkron katılım, kayıtlı toplantı ve dijital oylama, teknik ayrıntılar değil; kapsayıcılığın altyapısıdır.

Araç — Asgari dijital altyapı kontrol listesi. (1) Kurumsal ağın dışında şifreli bir iletişim kanalı var mı? (2) Kararların tartışıldığı, asenkron katılıma açık bir platform var mı? (3) Üye verisi sendikanın kendi sunucusunda ve şifreli mi? (4) Tüzük ve kararlar sürüm geçmişiyle birlikte açık mı? (5) Toplantılar çevrimiçi katılıma açık ve kayıtlı mı? (6) Alan adı, sosyal medya ve sunucular tüzel kişiliğe kayıtlı mı? (7) Her kritik sisteme en az iki kişinin erişimi var mı? (8) Yazılı bir devir protokolü var mı? (9) Anonim veri toplama aracı kuruldu mu? (10) Üyenin ilk otuz günü için tanımlı bir karşılama akışı var mı?

Araç — Devir protokolü şablonu. Her dijital varlık için şu dört satır doldurulur ve yönetim kurulunda kayda geçer: (a) Varlık adı ve türü; (b) Kime/hangi tüzel kişiliğe kayıtlı; (c) Erişim yetkisi olan kişiler (en az iki); (d) Görev bitiminde devir usulü ve süresi. Kayıtsız hiçbir varlık örgütün varlığı sayılmaz.

BÖLÜM 19

Birlikte Üretmek: Etkileşimli Örgütlenme ve Kamusal Fayda Projeleri

Tez. Sendika yalnızca hak savunan değil, **üreten** bir örgüt olduğunda büyür. Bilişim emekçisinin en güçlü kasları — kod yazmak, ağ kurmak, tasarlamak, anlatmak, veri toplamak — kamusal fayda için seferber edildiğinde üç şey birden olur: emekçi kendi gücünü görür, toplum sendikayı tanır, oda ve topluluklarla ittifak somutlaşır.

Türkiye'de kurulan bilişim sendikası, 30 Ağustos 2026'da yaptığı çağrıda "**birlikte üretmeye, birlikte söz söylemeye**" davet etti. Bu bölüm, o davetin nasıl somutlaşabileceğine dair bir öneri havuzudur. Havuzdaki projelerin hiçbirisi bir yükümlülük değildir; hepsi tartışılmak, seçilmek ve değiştirilmek üzere ortaya konur.

19.1 Neden üretim?

Üç gerekçe.

Bir — Güç görünür olur. Bilişim emekçisi, gündelik hayatta emeğinin sonucunu göremez: kodu bir sistemin içinde kaybolur, tasarımı bir markanın altında görünmez, analizi bir sunumun dipnotu olur. Kamusal bir projede ise ürettiği şey doğrudan görünür ve doğrudan işe yarar. Bu, sınıf bilincinin en kısa yoludur — çünkü soyut bir anlatı değil, somut bir deneyimdir.

Bir sendika, ürettiğiyle tanınır. Türkiye'de kamuoyu sendikaları grev ve eylemle tanır; ama bilişim sendikası henüz grev yapabilecek ölçekte değildir. Kamusal fayda projeleri, o ölçeğe ulaşana kadar sendikanın toplumla temas ettiği yüzeydir. Bir depremde koordinasyon aracını kuran, bir mahallede dijital okuryazarlık eğitimi veren, bir okulun ağını kuran örgüt, "bunlar kim?" sorusuna kendi eylemiyle cevap vermiş olur.

İttifaklar sözde değil, işte kurulur. Bir meslek odasıyla ortak açıklama yapmak kolaydır; birlikte bir proje yürütmek, ortak bir çalışma kültürü kurar. Aynısı özgür yazılım toplulukları, üniversite kulüpleri, gazeteciler ve bilim iletişimcileri için de geçerlidir.

19.2 İttifak haritası

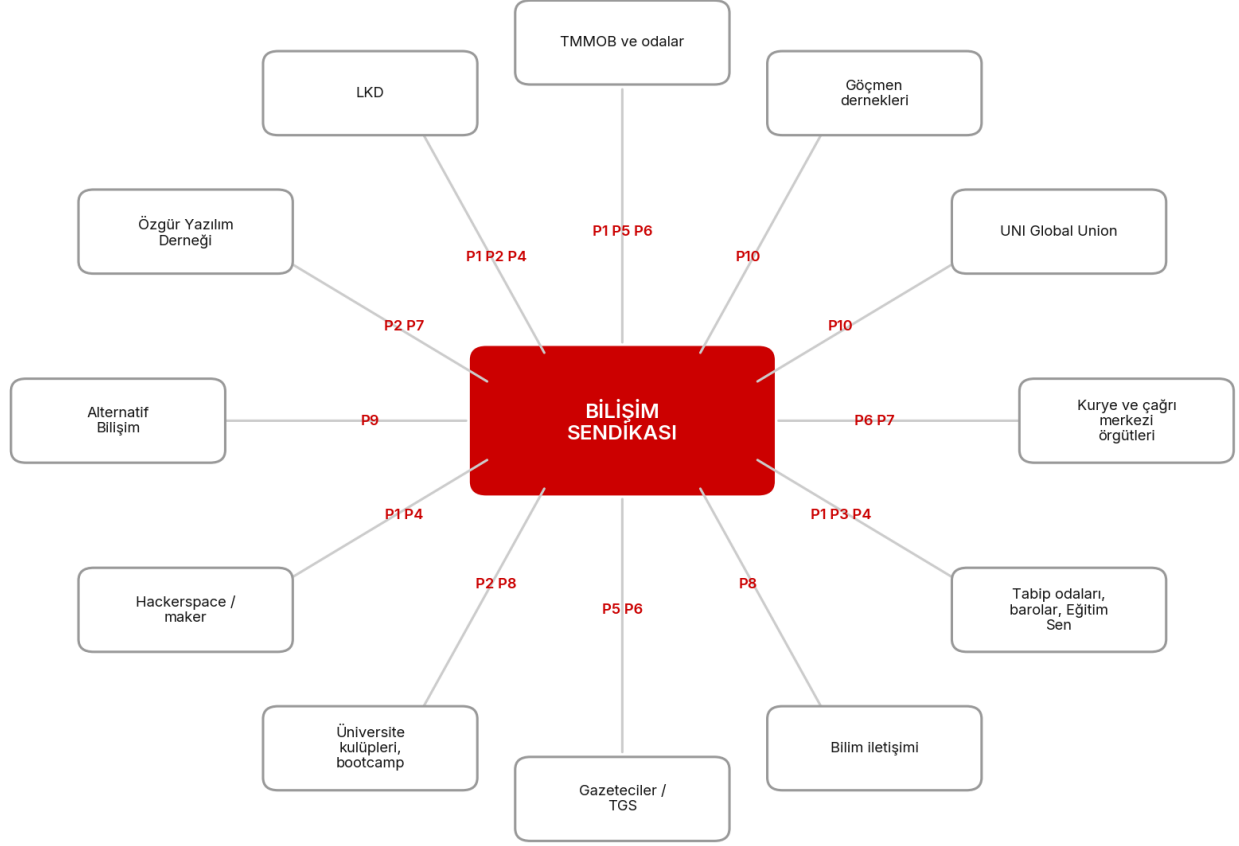
ORTAK	NE GETİRİR	HANGİ PROJELERDE
TMMOB ve odaları (BMO, EMO, MMO, HKMO)	Teknik meşruiyet, mekân, birlikişilik, araştırma kapasitesi	Hepsinde; özellikle afet, denetim ve mevzuat projelerinde
Linux Kullanıcıları Derneği	Özgür yazılım birikimi, topluluk ağı, eğitim geleneği	Okul ve kamu yazılımı, dijital okuryazarlık
Özgür Yazılım Derneği	Lisans ve müşterek bilgisi, teknik topluluk	Kamusal yazılım müşterekleri, lisans eğitimi
Alternatif Bilişim Derneği	Dijital haklar, erişilebilirlik, izleme çalışmaları	Erişilebilirlik denetimi, sansür izleme
İnternet Teknolojileri Derneği	İnternetin kamusal altyapısı geleneği	Altyapı ve erişim politikaları
Hackerspace ve maker atölyeleri	Fiziksel üretim, donanım, atölye kültürü	Afet araçları, okul donanımı, e-atık

ORTAK	NE GETİRİR	HANGİ PROJELERDE
Üniversite kulüpleri ve bootcamp toplulukları	Genç emek, gönüllü kapasite, gelecek üye	Eğitim, hackathon, dijital okuryazarlık
Wikimedia ve açık bilgi toplulukları	Açık içerik, telif bilgisi	Bilgi müşterekleri projeleri
Gazeteciler ve gazeteci sendikası	Kamuoyu, veri gazeteciliği, kanıt ittifakı	Veri projesi, algoritma denetimi, teşhir
Bilim iletişimi ekipleri	Anlatım gücü, geniş erişim	Yayın dizisi, seminerler
Tabip odaları, barolar, eğitim sendikaları	Kamusal meşruiyet, saha erişimi	Afet, okul, dijital okuryazarlık
Kurye ve çağrı merkezi örgütleri	İttifak halkası; algoritmik yönetimin doğrudan muhatapları	Algoritma denetimi, ortak talepler
UNI Global Union	Uluslararası bağ, çerçeve anlaşmalar	Sınır ötesi dosyalar

İki kural. Birincisi: her proje en az bir sendika ve bir oda ya da topluluk ortağıyla yürür — tek başına yapılan proje, ittifak kurmaz. İkincisi: **ürün açık lisansla yayımlanır.** Bilgi müşterekleri savunan bir örgütün ürettiği şeyin kapalı kalması, kurabileceği en görünür çelişkidir.

İttifak haritası

Merkezde sendika; her bağın üstünde ortak proje numarası



Kural: her proje en az bir oda ya da topluluk ortağıyla; ürün açık lisansla.

Diyagram D14. İttifak haritası — merkezde sendika, çevresinde odalar, topluluklar, basın, akademi ve uluslararası bağ; her bağlantının üzerinde ortak proje numarası.

19.3 Ortak proje havuzu

On proje öneriyoruz. Bunlar bir "yapılacaklar listesi" değil, bir **seçenekler havuzudur**; bir örgütün ilk on sekiz ayda ikiden fazlasını yürütmesi gerçekçi değildir.

P1 — Afet bilişimi gönüllü ağı

Amaç: Deprem, sel ve büyük afetlerde ihtiyaç eşleştirme, harita, iletişim ve koordinasyon için hazır, açık kaynak bir araç seti ve eğitimli bir gönüllü ağı kurmak.

Neden: 6 Şubat 2023 depremlerinde yazılımcılar, tasarımcılar ve veri emekçileri kendiliğinden bir araya gelip günler içinde koordinasyon araçları geliştirdi. Bu emek gerçektir ve işe yaradı; ama örgütsüzdü, dağınıktı ve afet bittiğinde dağıldı. Bir sonraki afette aynı şey sıfırdan yapılmamalıdır.

Ortaklar: Meslek odaları, LKD, hackerspace'ler, tabip odaları, arama-kurtarma örgütleri, belediyeler.

Çıktı: (a) Açık kaynak afet araç seti (ihtiyaç bildirimi, kaynak eşleştirme, gönüllü koordinasyonu, çevrimdışı çalışabilen iletişim); (b) eğitimli gönüllü sicili ve görev tanımları; (c) yılda en az bir tatbikat; (d) afet sonrası veri yönetimi protokolü (kişisel veri koruma dâhil).

Neden sendika işi: Çünkü afette harcanan gönüllü emek, örgütsüz olduğunda hem verimsiz hem sömürüye açıktır. Bir örgüt bu emeği tanımlar, sınırlar (kimse yetmiş iki saat çalışmaz), korur ve sürdürülebilir kılar.

P2 — Dijital okuryazarlık seferberliği

Amaç: Mahallelerde, köylerde, kadın kooperatiflerinde ve emekli derneklerinde temel dijital okuryazarlık eğitimi: akıllı telefon kullanımı, e-Devlet, dolandırıcılıktan korunma, veri güvenliği, çevrimiçi hak arama.

Ortaklar: LKD, Özgür Yazılım Derneği, eğitim sendikaları, belediyeler, halk eğitim merkezleri, üniversite kulüpleri.

Çıktı: Açık lisanslı ders materyali; eğitmen ağı ve eğitmen eğitimi; yılda belirli sayıda mahalle programı.

Neden sendika işi: Bilgiyi müsterekleştirmenin en doğrudan biçimidir. Ayrıca üyeyi kendi mahallesiyle buluşturur: bir sendikanın toplumsal meşruiyeti, üyesinin komşusunun gözünde kurulur.

P3 — Seçim ve sayım güvenliği

Amaç: Seçim gözlemi için açık kaynak tutanak toplama ve karşılaştırma araçları geliştirmek; gönüllü teknik ekipler eğitmek; veri doğrulama metodolojisi kurmak.

Ortaklar: Barolar, seçim gözlem platformları, gazeteciler, akademi.

Çıktı: Açık kaynak araç; gözlemci teknik eğitimi; sonuç doğrulama rehberi.

Neden sendika işi: Demokrasinin teknik altyapısını kuranlar bilişim emekçileridir. Bu altyapının kamusal denetime açık olması, mesleki bir sorumluluk olduğu kadar sınıfsal bir tutumdur.

P4 — Okullara özgür yazılım ve ağ

Amaç: Köy okullarının ve meslek liselerinin bilgisayar laboratuvarlarına özgür işletim sistemi kurulumu, ağ altyapısı ve ikinci el donanımın yenilenmesi.

Ortaklar: LKD, eğitim sendikaları, Elektrik Mühendisleri Odası, maker atölyeleri, belediyeler.

Çıktı: Kurulum ve bakım rehberi; yenilenmiş cihaz sayısı; okul başına eğitilmiş bir öğretmen.

Neden sendika işi: Lisans bağımlılığına karşı somut alternatif üretir; ağ ve sistem emekçisinin görünmeyen emeğini görünür kılar; ve e-atığı azaltarak ekolojik halkaya dokunur.

P5 — "Emeğin Durumu" veri projesi

Amaç: Bilişim sektöründe ücret, mesai, işten çıkarma, gözetim ve ayrımcılığa dair anonim veri toplayan sürekli bir sayaç ve yıllık bir rapor.

Ortaklar: Meslek odaları, akademisyenler, veri gazetecileri.

Çıktı: Anonim veri toplama platformu; açık veri seti; yıllık rapor; basın dosyaları.

Neden sendika işi: Bilişim emekçisinin en güçlü refleksi veri toplamaktır. Çin'de çalışma saatlerini kaydeden ortak tablolar, ABD'de işten çıkarmaları sayan bağımsız veri setleri — bunlar örgütsüz koşullarda bile devleti ve şirketleri harekete geçirdi. Bir sendika kendi sektörünün istatistiğini

üretmeye başladığında, basın ve kamu için muhatap hâline gelir. Ve şunu unutmayalım: Türkiye'de resmî istatistikte "bilişim emekçisi" diye bir kategori yoktur. Bu veriyi kimse üretmiyorsa, örgüt üretecektir.

P6 — Algoritma denetim laboratuvarı

Amaç: İşyerlerinde kullanılan gözetim ve performans yazılımlarının ne topladığını ve nasıl karar verdiğini teknik olarak analiz etmek; kamu ihalelerindeki yapay zekâ sistemlerinin etki değerlendirmesini yapmak.

Ortaklar: Meslek odaları, hukukçular, akademi, dijital haklar örgütleri.

Çıktı: Denetim raporları; "beni ne ölçüyor?" rehberi; kişisel verilere erişim talebi kampanyasının teknik ayağı; kamu ihalelerine dair kamuoyu dosyaları.

Neden sendika işi: Bu, bilişim emekçisinin ikili konumunun örgütlü kullanımıdır. Sistemi kuran el, onu sökebilecek tek eldir — ama tek başına değil, örgütlü olarak.

P7 — Kamusal yazılım müşterekleri

Amaç: Belediyeler, kooperatifler ve dayanışma ağları için açık kaynak araçlar geliştirmek: kooperatif yönetimi, mahalle dayanışma ağı, kurye kooperatifi uygulaması, tüketim kooperatifi yazılımı.

Ortaklar: Özgür Yazılım Derneği, kooperatifler, kurye örgütleri, belediyeler.

Çıktı: Yayınlanmış ve bakımı yapılan açık kaynak projeler; kurulum ve kullanım belgeleri.

Neden sendika işi: Platform tekellerine karşı "başka türlü de olur" demenin tek inandırıcı yolu, çalışan bir örnek göstermektir. Ayrıca kurye kooperatifi gibi projeler, ittifak halkasıyla bağı somutlaştırır.

P8 — Bilim iletişimi ve emek

Amaç: Bilim iletişimi ekipleriyle ortak bir yayın dizisi (podcast, video, yazı) ve üniversitelerde-teknoparklarda açık seminerler: "Yapay zekâ işimi alacak mı?", "Algoritma beni nasıl puanlıyor?", "Sendika nedir, ne değildir?", "Sözleşmemde ne yazıyor?"

Ortaklar: Bilim iletişimcileri, akademi, gazeteci sendikası, üniversite kulüpleri.

Çıktı: Yayın dizisi; seminer takvimi; açık ders arşivi.

Neden sendika işi: Sınıf bilinci, kavramla değil, tanıdık bir soruya verilen doğru cevapla başlar. Popüler bilim dili, emek anlatısının bugün en geniş erişimli taşıyıcısıdır.

P9 — Erişilebilirlik ve dijital haklar izleme

Amaç: Kamu hizmet sitelerinin ve uygulamalarının erişilebilirlik denetimi; erişim engelleri ve sansür uygulamalarının izlenmesi.

Ortaklar: Alternatif Bilişim, engelli örgütleri, barolar.

Çıktı: Düzenli denetim raporları; erişilebilirlik rehberi; izleme panosu.

Neden sendika işi: Dijital haklar, bilişim emekçisinin hem mesleki hem yurttaş gündemidir; ayrıca engelli bilişim emekçisiyle doğrudan bağ kurar.

P10 — Göçmen ve mülteci bilişim emekçileri ağı

Amaç: Türkiye'de çalışan göçmen bilişim emekçilerine dil, sözleşme, çalışma izni ve hak desteği; Türkiye'den yurt dışına giden bilişimciler için bilgi ve bağ ağı.

Ortaklar: Göçmen dernekleri, UNI Global Union, barolar.

Çıktı: Çok dilli rehber; danışma hattı; uluslararası bağ.

Neden sendika işi: Offshoring bu kılavuzun yedi tehlikesinden biridir ve Türkiye bu denklemde hem kaynak hem hedef ülkedir. Ücret dibe yarışına karşı tek panzehir, iki uçtaki emekçinin birbirini tanımasıdır.

19.4 Etkileşimli örgütlenme: yıllık takvim

Projeler tek başına yetmez; bir ritim gerekir.

Emek kampı — yılda bir, üç-dört gün. Sabah atölye (hak, hukuk, örgütlenme, güvenlik), öğleden sonra üretim (proje havuzundan bir hackathon), akşam tartışma ve kültür. Oda üyelerine, özgür yazılım topluluklarına, öğrencilere ve ittifak halkasındaki örgütlere açık. Kampın sonunda bir **sürüm notu** yayımlanır: ne konuşuldu, ne üretildi, ne karara bağlandı. Kampın var olan bir etkinlikle (bir bilim kongresi, özgür yazılım günleri) eşleştirilmesi maliyeti düşürür ve erişimi artırır.

Aylık açık seminer. Çevrimiçi ve bir teknoparkta eşzamanlı. Konu dönüşümlü: bir ay hukuk, bir ay teknik, bir ay vaka.

"İşyerinden vaka" oturumları. Anonimleştirilmiş gerçek vakalar üzerinden tartışma. Bu oturumlar hem eğitim hem veri toplama işlevi görür; P5'in girdisidir.

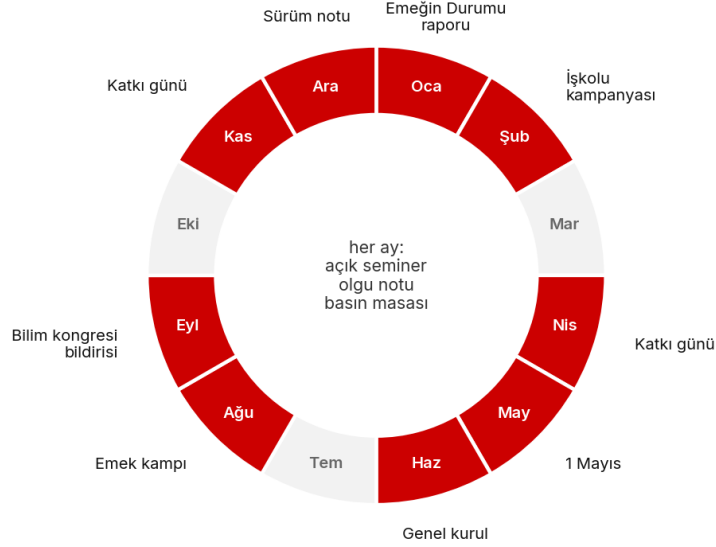
Bilimsel bilgi ortamlarıyla bağ. Emek çalışmaları kongrelerine sendikanın kendi verisiyle bildirir; üniversitelerin emek araştırma merkezleriyle ortak çalışma; meslek odasının profil araştırmasının geniş tanımlı bir tekrarının yapılması.

Basınla ilişki — mesafeli değil, düzenli. Üç mekanizma: (a) **basın masası** ve 48 saat kuralı — sektörle ilgili her önemli gelişmeye iki gün içinde yazılı yanıt; (b) **aylık olgu notu** — rakamlı, kaynaklı, kısa bir bülten; gazetecinin haber yapabileceği hazır malzeme; (c) **gazetecilere algoritma okuryazarlığı atölyesi** — teknoloji haberciliğinin niteliğini yükseltmek, aynı zamanda kalıcı bir ilişki kurmak. Amaç basına bağımlı olmak değil, **basını beslemektir.**

Dayanışma buluşmaları ve kültür. Oyun geceleri, açık kaynak katkı günleri, "kod ve çay" mahalle buluşmaları, belgesel ve sergi çalışmaları. Bir örgüt yalnızca sorunla bir araya geliyorsa, sorun bittiğinde dağılır.

Yıllık etkileşim takvimi

Kamp, seminer, katkı günleri, rapor, genel kurul, kampanya



Öneri takvimidir; kamp, var olan bir kongre ya da özgür yazılım günleriyle eşleştirilebilir.

Diyagram D18. Yıllık etkileşim takvimi — on iki aylık daire üzerinde kamp, seminerler, katkı günleri, rapor yayını, genel kurul ve kampanya dönemleri.

19.5 Gönüllü emeğin sınırı

Bir uyarı, ve bu uyarı kılavuzun tezinden doğrudan çıkıyor: **karşılıksız emek de emektir ve sömürüye açıktır.**

Kamusal fayda projeleri, bilişim emekçisinin boş zamanını tüketen bir yük hâline gelirse, sendika kendi eleştirdiği ilişkiyi yeniden üretmiş olur. Bu yüzden her projede dört sınır tanımlanmalıdır:

1. **Süre sınırı.** Proje başına ve kişi başına haftalık üst sınır; afet gibi istisnai durumlarda bile vardiya ve dinlenme kuralı.
2. **Görev tanımı.** Kimin ne yapacağı yazılı; "eline sağlık, bir de şunu yapar mısın" zinciri kırılır.
3. **Tanınma.** Katkı verenlerin adı, projede ve raporda geçer. Görünmeyen emek — toplantı notu, çeviri, koordinasyon — ayrıca sayılır.
4. **Çıkış hakkı.** Kimse bir projeden ayrıldığı için örgütte itibar kaybetmez.

19.6 Müştereklere çağrı

Bu bölümü bir çağrıyla bitiriyoruz.

Bir sendika, aynı zamanda bir **proje deposudur**. Kapısı açık, katkısı görünür, tarihçesi izlenebilir. Bir sorun görüyorsanız kaydını açın; bir çözüm biliyorsanız katkınızı gönderin; bir işe yarayacağını düşünüyorsanız birleştirin.

Ve bir kural: **katkı verenin üye olması şart değildir**. Müşterek, üyeliğin ön kapısıdır. Bir okulun ağını kurmaya gelen mühendis, bir afet aracına kod yazan öğrenci, bir rehberi çeviren tasarımcı — hiçbir üye olmak zorunda değil. Ama üretirken tanışır, tanışırken güvenirlir, güvenirken örgütlenirler. Örgütlenmenin en kısa yolu, birlikte bir şey yapmaktır.

Bu ülkede bunun bir geleneği var. **Mustafa Akgül**, internetin Türkiye'ye geldiği ilk yıllardan başlayarak, bu teknolojiyi kamuya anlatmayı, yazılımı özgürleştirmeyi ve bilgiyi ortak kılmayı bir ömürlük iş hâline getirdi. Kurduğu dernekler, düzenlediği günler ve yetiştirdiği topluluk, "bilgi müşterekleri" fikrinin bu ülkedeki en somut pratiğidir. Onun kurduğu gelenek, **Necdet Bulut**'un elli yıl önce IBM'de başlattığı örgütlenme geleneğiyle birleştiğinde ortaya çıkan şey, bu kılavuzun tarif etmeye çalıştığı örgüttür: hem emeğin hakkını savunan hem bilgiyi müşterekleştiren bir yapı.

Demokrasi ve kapsayıcılık. Proje havuzu, kapsayıcılığın en pratik sınavıdır: seçilen projeler yalnızca yazılım geliştirme becerisi gerektiriyorsa, örgütün tasarımcısı, içerik üreticisi, destek çalışanı ve veri emekçisi kendine yer bulamaz. Bu yüzden her projede en az üç farklı kümenin işi olmalıdır — ve proje seçimi, yönetimin değil, açık bir oylamanın konusu olmalıdır. Neyi birlikte üreteceğimize birlikte karar vermezsek, "birlikte üretmek" bir slogan olarak kalır.

Araç — Proje kartı şablonu. Havuzdan bir proje seçilmeden önce şu kart doldurulur ve açık platformda oylanır:

ALAN	İÇERİK
Proje adı ve numarası	
Amaç (bir cümle)	
Ortaklar	En az bir oda ya da topluluk
Lisans	Açık lisans (hangisi ve neden)
Gerekli emek türleri	En az üç küme
Süre	Başlangıç, bitiş, kilometre taşları
Sorumlu çalışma grubu	
Bütçe	Nakit ve ayni
Çıktı	Somut, sayılabilir
Başarı ölçütü	Nasıl anlayacağız?
Gönüllü emek sınırı	Kişi başı haftalık üst sınır
Çıkış planı	Proje biterse ürünün bakımını kim yapar?

KISIM VI

**MÜCADELE DOSYASI:
TÜRKİYE VE DÜNYADAN
VAKALAR**

Bu kısım tartışmayı bırakıp kayda geçer. İki bölümden oluşur: biri Türkiye'nin kendi mücadele tarihini, öteki dünyanın son yirmi yılda biriktirdiği deneyimi anlatır. Her vaka üç soruyla işlenir: **Ne oldu? Neden kazandı ya da kaybetti? Bugün için dersi ne?** Amacımız kahramanlık anlatısı değil; bir sonraki hamleyi kuracak olanın elinde işe yarar bir sicil bırakmak.

BÖLÜM 20

Türkiye: Necdet Bulut'tan Bugüne Kesintili Bir Tarih

Tez. Türkiye'de bilişim emeğinin örgütlenme fikri sektörün kendisiyle aynı yaşta; kesintili olan fikir değil, örgütün kendisidir — ve her kesinti bir işveren itirazının, bir devlet müdahalesinin ya da süreklilik yokluğunun adıdır.

20.1 Açılış vakası: Necdet Bulut (1938–1978)

Ne oldu? Necdet Bulut 14 Haziran 1938'de Sivas'ta doğdu. İstanbul Üniversitesi'nde jeofizik okudu; yüksek lisans ve doktorasını Amerika Birleşik Devletleri'nde Purdue Üniversitesi'nde yaptı ve Türkiye'nin **ilk bilgisayar doktoralı bilim insanlarından** biri olarak yurda döndü. 1975'te Orta Doğu Teknik Üniversitesi Bilgisayar Merkezi'nin müdürlüğünü üstlendi; 1978'de Karadeniz Teknik Üniversitesi'nde bir bilgisayar merkezi kurmakla uğraşıyordu. Bilimsel alanı **yazılım fiziği**di: yazılımın ölçülebilir özellikleri, yani bir programın karmaşıklığının, uzunluğunun, üretim çabasının nicel olarak nasıl saptanacağı.

Bu künyenin bizim için asıl önemli satırı başka bir yeredir. Bulut 1963–1969 arasında IBM'de **sistem mühendisi** olarak çalıştı ve o yıllarda **IBM'de sendikalaşmanın öncülerinden** biri oldu. Sonra da bırakmadı: Tüm Teknik Elemanlar Derneği (TÜTED) ve Tüm Öğretim Üyeleri Derneği'nin (TÜMÖD) kurucuları arasında yer aldı. 26 Kasım 1978'de Trabzon'da silahlı saldırıya uğradı; 8 Aralık 1978'de yaşamını yitirdi.

Neden önemli? Çünkü bu, Türkiye'de bilişim emeğinin ilk kuşağının kendini nasıl konumlandığına dair belgesidir. Sektör henüz birkaç yüz kişiydi; bilgisayar bir salonu dolduran, klimalı odalarda tutulan bir aygıttı; "yazılımcı" diye bir toplumsal tip yoktu. Ve o birkaç yüz kişinin en nitelikli, en çok eğitim görmüş olanlarından biri, ilk işini bir sendika kurmaya çalışarak yapıyordu.

Bugün için üç ders:

Bir. Bu ülkede bilişim emeğinin örgütlenme fikri sektörün kendisiyle **aynı yaşta**. "Yazılımcı sendikalaşmaz", "beyaz yakalı örgütlenmez", "bu iş bize göre değil" iddiaları sosyolojik bir gözlem değil, tarihsel olarak yanlış bir cümledir. Bilişim emekçisi Türkiye'de sendikalaşmayı denedi — sektörün ilk on yılında, hem de dünyanın en büyük bilgisayar şirketinin Türkiye örgütünün içinden.

İki. Teknik uzmanlık ile sendikacılık aynı kişide birleşebilir. Bulut'un sendikal çalışması akademik kariyerinin yanında yürüyen bir hobi değildi; aynı sorunun iki yüzüydü. Bugün "önce senior olayım, sonra bakarım", "ben teknik insanım, siyaset işi değil" diyen genç meslektaşımıza verilecek en kısa yanıt bir tanımdır: bu ülkenin ilk bilgisayar doktoralarından biri, aynı zamanda ilk sendika örgütçülerinden biriydi.

Üç — ince ve önemli olanı. Bulut'un bilimsel alanı yazılımın ölçülmesiydi. Bugün yazılım metrikleri —satır sayısı, kapalı iş kaydı, sprint hızı, kod inceleme süresi, "developer productivity" panoları— işçinin üzerindeki en yaygın denetim aracı hâline geldi. Bu, ona karşı kurulmuş bir ironi değildir; tam tersine, bu kılavuzun tezinin doğrulanmasıdır: **aynı bilgi, kimin elinde olduğuna göre anlamayı da denetlemeyi de sağlar**. Yazılımı ölçmeyi bilmek, işini iyi yapmanın da işçiyi sıkıştırmanın da koşuludur. Hangisi olacağını ölçme tekniği değil, ölçüm aracının mülkiyeti belirler. Teknoloji kader değildir; mülkiyet meselesidir.

Bulut'un ardından şu soruyu sormak zorundayız: **1960'lardan 2008'e kadar geçen kırk yıl neden boş kaldı?** Yanıtın büyük kısmı bilişimin dışındadır — 12 Eylül, sendikasılaştırma, 1980'lerin ve 90'ların işçi hareketinin genel yenilgisi. Ama bir kısmı içeridedir ve bizi ilgilendirir: sektör büyürken kendini "işçi" olarak değil "profesyonel" olarak tanımladı, ücret artışları örgütlenme ihtiyacını uzun süre örttü, mesleğin kimliği odalara ve derneklere emanet edildi. Kırk yıllık boşluk bir kader değil, bir tercihin toplamıdır.

20.2 1968 — Bil-İş

Ne oldu? 1968'de IBM işçileri **Bilişim İşçileri Sendikası'nı (Bil-İş)** kurdu (Politeknik, 26 Haziran 2008). **Neden kaybetti?** Şirket müdahalesiyle etkisizleşti. **Ders:** Türkiye'nin ilk bilişim sendikası, sektörün ilk büyük işverenin bünyesinde doğdu ve aynı işverenin doğrudan müdahalesiyle söndü. Bilişimde sendika fikri hiçbir zaman "erken" değildi; her seferinde karşısında hazır bir işveren refleksi buldu.

20.3 2008 — IBM Türk / Tez-Koop-İş: satın alarak kırmak

Ne oldu? 2008'de IBM Türk'te Tez-Koop-İş örgütlendi. **400 çalışandan 258'i üye oldu** — yani yasanın aradığı işyeri çoğunluğu fazlasıyla sağlanmıştı. Çalışma Bakanlığı yetki tespitini verdi; işveren itiraz etti. Örgütlenme toplantıları Ağustos-Ekim 2008 boyunca Elektrik Mühendisleri Odası'nın salonlarında yapıldı; Kasım 2008'de "plaza eylemleri" görüldü. İşçilerin gerekçesi somuttu: beş yılda yüzde 56 enflasyona rağmen zam yok, aynı işi yapanlar arasında dörde katlanan ücret farkı (Politeknik, 2008). Yetki davasının nihai sonucu ve toplu iş sözleşmesinin imzalanıp imzalanmadığı bu kılavuzun elindeki kaynaklarla kesinleştirilemedi — **doğrulanmalıdır**.

Neden kaybetti? İki hamleyle. Birincisi hukuki: yetki itirazı, 6356 sayılı Kanun'un 43. maddesinin beşinci fıkrası uyarınca karar kesinleşene kadar bütün yetki işlemlerini durdurur. İkincisi ve asıl belirleyici olanı ekonomik: yönetim, örgütlenmenin ortasında yüzde 25'lik bir **taktiksel zam** verdi. Zam, sendikanın gündemini elinden aldı. İnsanlar aldıklarını cebe koydu ve dosya kapandı.

Ders: Beyaz yakalı işverenin asıl silahı baskı değil **satın almadır**. Grev kırıcı getirmeye, kapıya polis dizmeye gerek yoktur; ücrete dokunmak yeter. Ve tam da burada bir ilke doğar: **bireysel kazanım kolektif hakkın yerine geçtiği anda mücadele kaybedilmiştir**. Yüzde 25 zam bir kazanımdır; ama sözleşmeye yazılmamış, bir sonraki yıl geri alınabilen, tek tek pazarlıkla dağıtılabilen bir kazanımdır. Sendikanın kurmaya çalıştığı şey ise zamin kendisi değil, zammı bir daha işverenin keyfine bırakmayacak mekanizmaydı. IBM 2008, o mekanizmanın 258 kişinin imzasıyla bile kurulamayabileceğini gösterir.

20.4 2008-2010 — Ağ örgütleri: PEP, BiÇDA, çağrı merkezi dernekleri

Ne oldu? 2008-2010 arasında, sendika biçimine girmeyen üç ağ kuruldu. **Plaza Eylem Platformu** (2009), beyaz yakalı emekçileri plazaların turnikelerinin dışında buluşturmayı hedefledi; sloganı bugün de geçerlidir: *"Turnikeler ayırır, meydanlar birleştirir."* **Bilişim Çalışanları Dayanışma Ağı (BiÇDA)** 2010 dolayında kuruldu ve 2022'ye kadar seminerler, açıklamalar ve uluslararası sendikalaşma haberleri yayımladı (bilisimcalisanlari.wordpress.com). **Çağrı Merkezi Çalışanları Derneği** 2008'de kuruldu; alandaki güncel durumu doğrulanmalıdır.

Neden kaybettiler? Kaybetmediler — eridiler. Dalga geçince ağın kendisini tutan bir şey kalmadı: aidat yok, tüzük yok, karar organı yok, seçilmiş temsilci yok, hukuk bürosu yok.

Ders: Ağ örgütü değerli bir **ön-sendikadır**: insanları tanıştırır, dili kurar, ilk kamuoyu deneyimini verir. Ama sendikaya dönüşmezse dalga geçince erir. Bu, Türkiye'ye özgü de değildir: Amerika Birleşik Devletleri'nde Tech Workers Coalition da aynı yolu izledi.

20.5 2011 — Casper / Birleşik Metal-İş

Ne oldu? 2011'de bilgisayar üreticisi Casper'da Birleşik Metal-İş örgütlendi; üyelik yüzde 80'e ulaştı, 15 işçi işten çıkarıldı, 12 Mart'ta Taksim'e yürünüldü. **Ders:** Bilişimin donanım ucu —montaj hattı— klasik metal sendikacılığının alanıdır ve orada örgütlenme aynı fabrika refleksleriyle karşılaşılır. Aynı ürünün yazılımını yazanla kasasını vidalayan aynı zincirin halkalarıdır; ama biri 12 no'lu, öteki 10 no'lu işkolunda sayılır. Bu bölünme yasanın kendisinde yazılıdır.

20.6 2017 — Akbank / BANKSİS: grev hakkının fiilen askıya alınması

Ne oldu? BANKSİS'in Akbank'ta örgütlediği grev, bankanın 840 şubesinden yaklaşık **600'ünü** kapsayacaktı ve **19 Mart 2017'de** başlayacaktı. **20 Mart 2017'de** Resmî Gazete'de yayımlanan Bakanlar Kurulu kararıyla grev 60 gün ertelendi. Dayanak, olağanüstü hâl döneminde çıkarılan 678 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile 6356 sayılı Kanun'un 63. maddesine eklenen **"ekonomik veya finansal istikrarı bozucu nitelikte görülme"** gerekçesiydi. Türk hukukunda ertelenen grev, erteleme süresi sonunda Yüksek Hakem Kurulu'na gittiği için fiilen yasaklanmış demektir. BANKSİS, BASİSEN ve BANK-SEN ortak tepki gösterdi (bianet, Mart 2017). Bu, o dönemin sayımıyla 11. grev yasağıydı; **2024 itibarıyla toplam yasaklanan grev sayısı 21'dir** (bianet, 2024).

Neden kaybetti? Kaybetmedi — engellendi. Sendika üyeyi topladı, yetkiyi aldı, greve kadar geldi. Süreci kesen işveren değil, doğrudan yürütme oldu.

Ders: Zihin emeğinde de grev hakkı fiilen tanınmıyor. "Bilişimde grev olmaz, çünkü zaten evden çalışıyoruz" diyen meslektaşımıza Akbank örneği şunu söyler: sorun evden çalışmak değil, hakkın kendisinin bir kararnameyle askıya alınabilmesidir. Banka çalışanı, çağrı merkezi çalışanı, veri merkezi teknisyeni ya da yazılımcı — "kritik", "stratejik", "finansal istikrar" sayılan her iş, bu gerekçenin menzilindedir. Ve bilişimin neredeyse tamamı bu sıfatlarla anılır.

20.7 2017 — Kod-A Bilişim / DİSK Sosyal-İş

Ne oldu? 2017'de Kod-A Bilişim'de DİSK'e bağlı Sosyal-İş yetki tespiti aldı. İşveren üç hamleyle karşılık verdi: örgütlü işçilerin **şehir değiştirilmesi, işten çıkarmalar** ve **yetki itirazı**. 26-27 Eylül 2017'de İzmir'de yaklaşık 250 işçinin katıldığı eylem ve basın açıklamaları yapıldı (Umut-Sen, Eylül 2017). Sonucu bulunamadı.

Ders: Bilişimde işverenin en ucuz silahı coğrafyadır. Fabrikada işçiyi başka şehre göndermek pahalıdır; bilişimde bir atama yazısı yeter. Örgütlenmenin fiziksel çekirdeğini dağıtmak için işten çıkarmaya bile gerek yoktur.

20.8 2020–2021 — Birlik Sendikası yazılım emekçileri

Ne oldu? 2020'de İstanbul ve Ankara'da yazılımcı toplantıları düzenlendi; **13 Mart 2021'de** Beşiktaş'ta Uzaktan Çalışma Yönetmeliği protesto edildi (birliksendikasi.org). **Ders:** Uzaktan çalışmanın *hak* mı yoksa *dayatma* mı olduğu tartışması Türkiye'de bilişim emekçilerinin sokağa çıktığı ilk kendi konusudur. Bu, önemli bir eşittir: ücret dışında bir talep etrafında, kendi mesleki gerçekliğinden doğan bir gündemle sokağa çıkmak.

20.9 2022 — BBC Türkçe / TGS: bu metnin "yapılabilir" kanıtı

Ne oldu? 14-28 Ocak 2022 arasında, BBC Türkçe çalışanları Türkiye Gazeteciler Sendikası (TGS) üyesi olarak **15 gün grev yaptı**. İşverenin teklifi yüzde 10'du. Grev sonunda imzalanan sözleşmede **yüzde 32 zam, aileyi kapsayan özel sağlık sigortası**, günlük yemek yardımı ve gözlük yardımı yer aldı. Greve uluslararası federasyonlar —UNI, IFJ, EFJ— ve Britanya'daki kardeş sendikalar BECTU ile NUJ destek verdi. Basın alanında on üç yıl sonraki ilk grevdi (bianet, 29 Ocak 2022).

Neden kazandı? Dört nedenle. (1) **Küçük ve nitelikli birim:** işçilerin yerine kısa sürede başkasını koymak mümkün değildi. (2) **Kısa ve görünür:** 15 gün, hem işçinin dayanabileceği hem işverenin yayın akışında hemen hissedeceği bir süredir. (3) **Hazır sendikal altyapı:** TGS zaten vardı; sıfırdan sendika kurmak gerekmedi. (4) **Uluslararası basınç:** işveren çokuluslu olduğunda kardeş sendikalar aynı masaya farklı bir ülkeden bakabilir.

Ders — ve bu bölümün en önemli cümlesi: Türkiye'de zihin emekçisi, yasal grevle, yasal yoldan, iki hafta içinde kazanabilir. "Bizde olmaz" cümlesi 2022 Ocak'ında yanlışlanmıştır. BBC Türkçe grevi bu kılavuzun **"yapılabilir" kanıtıdır**; her tartışmada masaya konacak somut belgedir.

20.10 2022 — Kurye dalgası: ittifak halkasının dersi

Ne oldu? 24-27 Ocak 2022'de Trendyol Express kuryeleri kendilerine önerilen yüzde 11 zammı reddedip **üç gün kontak kapattı** ve **yüzde 38,8 zam** aldı. Dalga hızla Aras, HepsiJet, Scotty, Yemeksepeti, Sürat ve Yurtiçi Kargo'ya yayıldı. Örgütlenme sendika yapısı üzerinden değil, **sosyal medya ve Motokurye Kargo İşçisi Koordinasyonu** üzerinden yürüdü (Yeşil Gazete, Şubat 2022). Ağustos 2023'te Trendyol'un Esenyurt deposunda "küçülme" gerekçesiyle işten çıkarılan PTT-Sen ve DGD-Sen üyeleri direnişe geçti (Diken, 29 Ağustos 2023).

Neden kazandı? Kurye, algoritmanın yönettiği bir işçidir; işi bir uygulamadan gelir, ücreti bir formülle hesaplanır, performansı bir panoda ölçülür. Ama aynı algoritma onu **eşzamanlı** kılar: aynı anda binlerce kişi aynı ekranı görür, aynı zammı okur, aynı grupta konuşur. Üç gün kontak kapatmak, platformun bütün lojistiğini aynı anda durdurur. Kaldıraç günüyle eylem günü çakıştığında sonuç üç günde gelir.

Ders: Kurye bu kılavuzun kapsamında değil, **ittifakındadır** — ama dersi doğrudan bizimdir. Algoritmik yönetim, işçiyi bölmek için tasarlanmış bir aygıttır; aynı aygıt onu senkronize eder. İkincisi: kuryelerin kazandığı yer, yasal yetkinin tamamen dışıdır. Yetki yoktu, toplu sözleşme yoktu, çoğu "esnaf kurye" statüsündeydi — ve yüzde 38,8 kazandılar.

20.11 2023 — Bir kaybın ardından kurulan dayanışma ağı

2023 baharında, bir bankanın teknoloji şirketinde çalışan genç bir yazılımcı, uzun mesai ve işyerinde yaşadığı baskının ardından yaşamına son verdi. Ölümünün ardından yaklaşık **205 kişilik bir dayanışma ağı** kuruldu (BirGün, 9 Nisan 2023). Adını, ayrıntılarını ve kişisel bilgilerini burada yazmıyoruz; bu bir vaka değil, bir yastır ve ailenin mahremiyetine saygı gösteriyoruz.

Ders — dikkatle söylenmesi gereken: Bilişimde çalışma koşulları bir sağlık meselesidir. Uzun mesai, sürekli erişilebilirlik, ölçülme baskısı ve baskı altında çalışma yalnızca "yorgunluk" üretmez. Bunu bir kişisel dayanıklılık sorunu olarak değil, iş sağlığı ve güvenliği sorunu olarak konuşmak,

işyeri düzeyinde ölçmek ve pazarlık masasına koymak zorundayız. Ve şu da bir olgudur: 205 kişi, bir arkadaşlarını kaybettikten sonra bir araya geldi. Örgüt, kayıptan sonra kurulduğunda yas örgütü olur; kayıptan önce kurulduğunda önleme örgütü olur.

20.12 2025 — Felece Teknoloji

Ne oldu? SAP danışmanlığı yapan Felece Teknoloji'de 2025 ortasında maaşların bir buçuk aydır ödenmediği, ödemelerin elden yapıldığı, sigortanın çok sayıda tabela şirket üzerinden gösterildiği ve tazminatların geciktiği iddiaları basına yansıdı (soL, 2025). **3 Temmuz 2025'te yaklaşık 300 çalışan** İstanbul'daki genel merkez önünde eylem yaptı (memleket.com.tr).

Ders: Bilişimde ücret sorunu bir "zam pazarlığı" sorunu olmaktan çıkıp **ödenmeyen ücret** sorununa dönüşebiliyor. Danışmanlık ve dış kaynak modeli, işçinin çalıştığı yer ile sigortasının görüldüğü yeri ayırdığı ölçüde, kimden ne isteyeceğini de belirsizleştiriyor. Üç yüz kişinin bir kapının önünde toplanması bu belirsizliği bir anda çözer: muhatap, kapının arkasındakidir.

20.13 Olgu kutusu: 2025–2026'da bir bilişim sendikasının kurulması

Olgu kutusu — Bilişim Emekçileri Sendikası (kaynaklarıyla, yorumsuz). **1 Ağustos 2025:** kuruluş basın bildirisi yayımlandı; üyeliğin e-Devlet üzerinden 10 no'lu işkolundaki çalışanlara açık olduğu belirtildi (bilisimsen.org). **20 Kasım 2025:** resmî tescil. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı dosya numarası **654** (1. Olağan Genel Kurul Faaliyet Raporu, 13 Haziran 2026; ÇSGB tüzük metni). **İşkolu:** 10 No'lu "Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar". **Konfederasyon:** bağımsız (sendikadata.com). **14 Haziran 2026:** kuruluş kongresi, Kadıköy (bilisimsen.org). **Resmî üye sayısı:** Ocak 2026'da **18**, Temmuz 2026'da **75** (ÇSGB istatistikleri üzerinden sendikadata.com / sendikalveri.com). **İlk yıl işleri (faaliyet raporundan):** Felece Teknoloji'deki mücadeleye destek; bir oyun stüdyosunda maaş ve kıdem tazminatı talebiyle yürüyen arabuluculuk sürecine destek; **5 Şubat 2026** tarihli oyun düzenlemesine ilişkin açıklama; dokuz uzmanla düzenli eğitimler; 2026 1 Mayıs'ında İstanbul ve İzmir'de kortej.

Bu kutu bir değerlendirme değildir, bir kayıttır. Bu kılavuz Türkiye'de **bir bilişim sendikasının** nasıl olabileceğini ideal düzlemde tartışır; kurulmuş örneğe yalnızca olgu olarak referans verir.

20.14 Rakamlar ve karşıtlık

Rakamlar. BBC Türkçe grevi: **15 gün → yüzde 32 zam** (bianet, 29 Ocak 2022). Trendyol Express kuryeleri: **3 gün kontak kapatma → yüzde 38,8 zam** (Yeşil Gazete, Şubat 2022). IBM Türk: **258/400 üye**, yetki tespiti alındı, işveren itirazıyla süreç kesildi (Politeknik, 2008). Akbank: **~600 şube**, grev **19 Mart 2017'de** başlayacaktı, **20 Mart 2017'de** 60 gün ertelendi; **2024 itibarıyla toplam grev yasağı 21** (bianet, 2017 ve 2024).

EGEMEN SÖYLEM

SINIF GERÇEKLİĞİ

"Yazılımcı sendikalaşmaz, bu iş bize göre değil."

Türkiye'nin ilk bilgisayar doktoralarından biri, 1960'larda IBM'de sendikalaşmanın öncülerindendi.

"Beyaz yakalıyı örgütlemek zordur, çünkü baskı görürler."

Beyaz yakalıda asıl silah baskı değil satın almadır: IBM 2008'de yüzde 25 taktiksel zam örgütü çözdü.

"Bilişimde grev anlamsız, iş zaten uzaktan yürüyor."

2017'de bir banka grevi 600 şubeyi kapsayacaktı; iş uzaktan değil, grev kararnameyle durduruldu.

EGEMEN SÖYLEM

SINIF GERÇEKLİĞİ

"Örgütlenmek için önce yasal yetki gerekir."

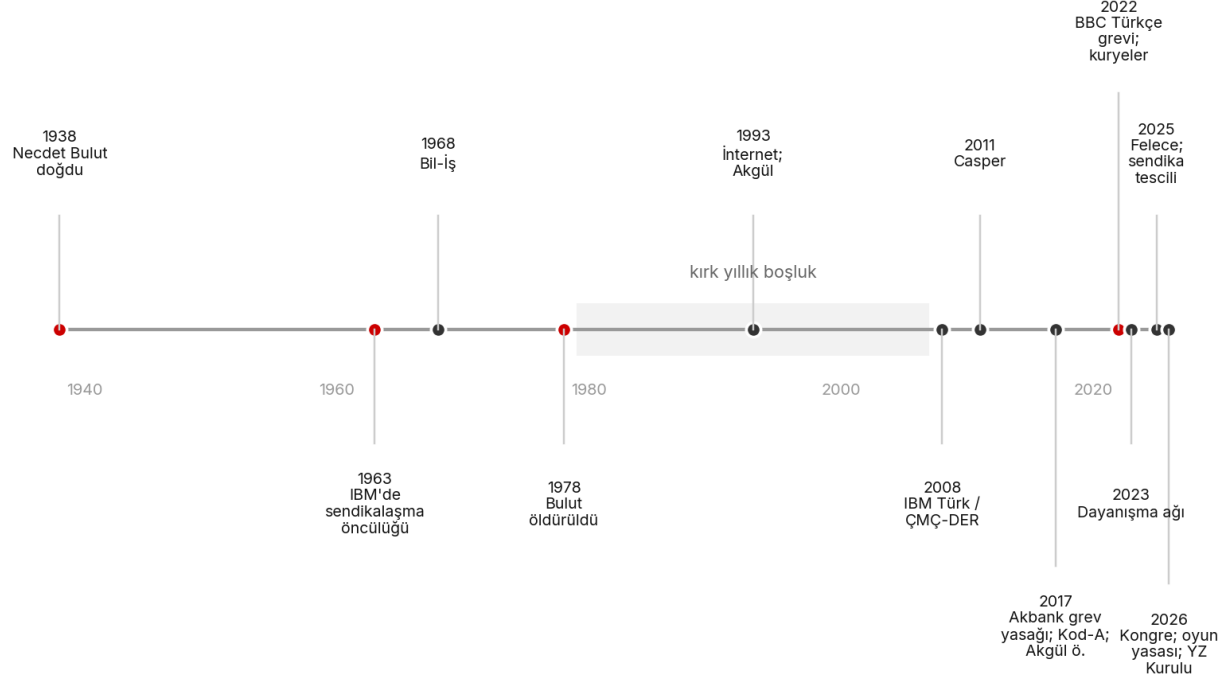
Son on yılın kazanımları yetkinin dışından geldi: 3 günlük kontak kapatma, 15 günlük grev, protokol ve arabuluculuk.

"İşten çıkarma dalgası insanları örgütlenmeye iter."

Dalga örgütü kurmaz, dağıtır: 2008'de, 2017'de ve 2023'te örgütlenme dalgadan sonra değil, dalgayla birlikte söndü.

Türkiye'de bilişim emeğinin mücadele çizgisi, 1938-2026

Kesintili bir tarih: 1978 ile 2008 arasındaki boşluk sorulmalıdır



TÜTED arşivi; Politeknik (2008); bianet; Diken; ÇSGB (2026). Kırmızı noktalar: kılavuzun ithaf ve 'yapılabilir' kanıtı vakaları.

Grafik G6. Türkiye zaman çizelgesi, 1938-2026. Yatay eksenle yıllar; işaretli noktalar: 1938 Bulut'un doğumu · 1963-69 IBM sendikalaşması · 1968 Bil-İş · 1978 Bulut'un ölümü · 1968-2008 arası boşluk taralı · 2008 IBM Türk / Tez-Koop-İş · 2008 ÇMÇ-DER · 2009 Plaza Eylem Platformu · 2010 BİÇDA · 2011 Casper · 2017 Akbank/BANKSİS · 2017 Kod-A · 2021 Birlik Sendikası · 2022 BBC Türkçe · 2022 kurye dalgası · 2023 dayanışma ağı · 2025 Felece · 2025-26 bilişim sendikasının kurulması. Her nokta kazanım (kırmızı) / kayıp (gri) olarak renklendirilir. (Kaynak: Bölüm 20'de anılan kaynaklar.)

(Grafik G7 — yukarıda.)

20.15 Kapanış: kesintinin nedenleri

Altmış yıllık sicile bakınca üç kesme mekanizması görülüyor ve bunlar birbirinin yerine geçmiyor, sırayla devreye giriyor:

Bir — işveren itirazı. Bil-İş 1968'de şirket müdahalesiyle, IBM 2008 ve Kod-A 2017 yetki itirazıyla durduruldu. Yasa, itiraz eden işverene süreyi armağan ediyor: 6356 sayılı Kanun'un 43/5 maddesi gereği itiraz, karar kesinleşene kadar bütün yetki işlemlerini durdurur.

İki — devlet müdahalesi. Akbank 2017'de örgüt her şeyi doğru yaptı; süreci bir Bakanlar Kurulu kararı kesti.

Üç — süreklilik yokluğu. Ağ örgütleri (2009, 2010, 2023) kimseye yenilmedi; sadece dalga geçtiğinde ayakta kalmalarını sağlayacak yapıya sahip değillerdi.

Kazananlara bakınca ortak özellik açık: **hızlı ve görünür** olanlar kazandı. Üç gün, on beş gün. Kaybedenler ise süreye yayılanlar oldu — yetki davasına, itiraza, "önce hukuk bitsin"e girenler.

Buradan bir tek ilke çıkıyor ve bu kılavuzun bütün pratik önerileri onun etrafında dönüyor: **Örgüt, işten çıkarma dalgasından ÖNCE kurulmuş olmalıdır. Dalga örgütü kurmaz, dağıtır.** 2008'de zam geldiğinde örgüt henüz sözleşmeye ulaşmamıştı; 2023'te ağ, bir kayıptan sonra kuruldu; 2025'te Felece'de eylem, maaşlar ödenmedikten sonra yapıldı. Her seferinde örgütlenme, olaydan sonra başladı. Örgütlenmenin görevi olay çıktığında toplanmak değil, olay çıktığında **zaten toplanmış olmaktır.**

Demokrasi ve kapsayıcılık. Bu tarihin en dikkat çekici yanı, kazanan iki vakanın da (BBC Türkçe, kuryeler) örgütlenme kararının **doğrudan işçilerde** olmasıdır: grev oylaması TGS üyelerinin, kontak kapatma kararı kuryelerin kendisinin. Kaybedilen vakalarda ise karar merkezi hep başka bir yerdedi — bir hukuk bürosunda, bir merkez yönetimde, bir mahkeme takviminde. Demokrat olmayan bir sendikada üye, kararın öznesi değil nesnesi olur; nesne olan üye ilk zamanda dağılır. Kapsayıcılık ise aynı tarihin öteki yarısıdır: bu bölümdeki vakaların çoğu yazılımcı değildir — gazeteci, kurye, banka çalışanı, çağrı merkezi çalışanı, montaj işçisi, danışman. Kendini yalnızca "yazılımcı sendikası" olarak kuran bir örgüt, Türkiye'de bilişim emeğinin kazandığı vakaların neredeyse tamamını kapsamının dışında bırakır.

Araç — Vaka Kaydı Kartı. Bir bilişim sendikası ya da işyeri komitesi, kendi sektöründeki her mücadeleyi aynı şablonla kaydedebilir; birkaç yılda bu, sektörün kendi hafızası olur. On alan: (1) işyeri ve küme (yazılım / ağ-altyapı / yönetim-koordinasyon / tasarım-içerik / veri-YZ / destek-çağrı merkezi / oyun / serbest-taşeron / ittifak); (2) kaç kişi, kaç örgütlü; (3) talep listesi; (4) eylem biçimi ve **süresi**; (5) işverenin karşı hamlesi (zam, işten çıkarma, şehir değişikliği, taşeronla kaydırma, yetki itirazı, kapatma); (6) devletin müdahalesi olup olmadığı; (7) sonuç (sözleşme / protokol / arabuluculuk / dava / sonuçsuz); (8) kazanımın **yazılı** olup olmadığı; (9) altı ay sonra kazanımın hâlâ duruyor mu; (10) bir cümlelik ders. Kartlar açık bir arşivde tutulur; ad ve kişisel veri paylaşılmaz.

BÖLÜM 21

Dünya: Yedi Örüntü

Tez. Dünyada bilişim emeği son on yılda her örgütlenme biçimini denedi; ortaya çıkan tablo bir başarı öyküsü değil, tekrar eden yedi örüntüdür — ve bu örüntüleri bilmek, aynı duvara ikinci kez çarpmamayı sağlar.

Aşağıdaki kartlar aynı beş satırla okunur: **ne oldu, örgütlenme modeli, kazanım/kayıp, güncel durum, ders.**

21.1 Alphabet Workers Union (ABD) — azınlık sendikası

Ne oldu? 4 Ocak 2021'de, bir yılı aşan gizli örgütlenmenin ardından 400'ü aşkın üyeye ilan edildi; haftalar içinde 700-800'ü geçti. CWA Local 9009 olarak kuruldu. **Model:** *azınlık sendikası* — Ulusal Çalışma İlişkileri Kurulu (NLRB) seçimine gitmeyen, dolayısıyla resmî toplu pazarlık hakkı olmayan, üye tabanlı sendika. Bu tercih, Google işgücünün yarısından fazlasını oluşturan geçici, taşeron ve tedarikçi işçilerin de üye olabilesini sağladı. **Kazanım/kayıp:** Ana şirketle beş yılda tek bir toplu sözleşme imzalanamadı; kazanımların tamamı taşeron cephesinden geldi. YouTube Music'in Cognizant üzerinden çalışan içerik işçileri Nisan 2023'te 41'e 0 ile sendikaya evet dedi ve NLRB Google'ı "ortak işveren" saydı — ama Mart 2024'te sözleşme bitince 43 kişi işten çıkarıldı. Accenture üzerinden çalışan Google Help ekibi Aralık 2024'te ilk sözleşmesini aldı. **Güncel durum:** **16 Nisan 2026'da** NLRB, Google'ın bu birimle pazarlığı reddetmesini yasadışı buldu ve ortak işveren sıfatıyla masaya oturmasını emretti; Google temyize gitti (CWA; NLRB Edge; SHRM). **Ders:** "Önce örgüt, sonra tanınma" dev ve dağınık bir işgücünde işliyor; ama kazanım hukuken en zayıf görünen halkada, çünkü orada kazanılabilir ölçekte birimler var.

21.2 Google 2018 walkout ve Project Maven — kalıcı örgüt kurulmazsa kazanım geri alınır

Ne oldu? Nisan 2018'de yaklaşık 4.000 Google çalışanı, Pentagon'un drone görüntülerini yapay zekâyla analiz eden Project Maven'a karşı dilekçe imzaladı, bir düzine mühendis istifa etti; Google Haziran 2018'de sözleşmeyi yenilemeyeceğini açıkladı ve "silah için yapay zekâ yapmayacağız" ilkesini yayımladı. 1 Kasım 2018'de 20.000'den fazla çalışan üç günde örgütlenen küresel walkout'a katıldı. **Model:** *kendiliğinden kitlesel eylem*, kalıcı örgüt yok. **Kazanım/kayıp:** Şubat 2019'da zorunlu tahkim kaldırıldı; ücret eşitliği ve yapısal hesap verebilirlik talepleri karşılanmadı; Temmuz 2019'a kadar yedi ana organizatörden dördü şirketten ayrıldı. **Güncel durum:** Google **Şubat 2025'te** yapay zekâ ilkelerinden silah ve gözetim yasağını çıkardı; **Mayıs 2026'da** Gemini modellerinin "her yasal amaçla" askerî kullanımına izin veren Pentagon sözleşmesi imzalandı; yaklaşık 600 çalışanın açık mektubuna rağmen geri adım atılmadı (CNBC, Şubat 2025; Fortune, Mayıs 2026). **Ders:** 2018'de kazanılan, 2025-2026'da kaybedildi. Kitlesel eylem, kalıcı örgüte dönüşmezse işverenin iç iletişim kanallarını kapatması ve organizatörleri tasfiye etmesiyle geri alınabilir.

21.3 Project Nimbus ve Microsoft "No Azure for Apartheid" — örgütlü etik ret

Ne oldu? 16 Nisan 2024'te Google çalışanları, İsrail hükümetiyle imzalanan 1,2 milyar dolarlık Nimbus bulut sözleşmesine karşı New York ve Sunnyvale ofislerinde oturma eylemi yaptı; Google önce 28, sonra toplamda yaklaşık 50 kişiyi işten çıkardı (CNN, Mayıs 2024). Microsoft'ta 4 Nisan 2025'te iki mühendis şirketin 50. yıl kutlamasında konuşmayı kesti ve işten çıkarıldı. Ağustos 2025'te bağımsız gazetecilik soruşturması, İsrail ordusuna bağlı Birim 8200'ün Azure'da büyük hacimde Filistinli iletişim verisi depoladığını ortaya çıkardı. **Güncel durum: 25 Eylül 2025'te** Microsoft, Birim 8200'ün belirli bulut ve yapay zekâ aboneliklerini kestiğini açıkladı — bir Amerikan teknoloji şirketinin İsrail ordusuna hizmeti askıya aldığı ilk vaka; kampanya bunu "eksik ama emsal oluşturan" kısmi zafer saydı (Amnesty; NBC; Progressive International). **Model:** ağ örgütü + azınlık sendikası + Britanya'da tanınma girişimi (DeepMind'da Mayıs 2026'da CWU ve Unite yaklaşık 1.000 çalışan için gönüllü tanınma talebi verdi; taleplerinden biri **bireysel ret hakkı**). **Ders:** Etik ret, ancak (a) bağımsız gazetecilikle somut kanıt birleştiğinde ve (b) kurumsallaşmış, sürekli bir kampanya yürütüldüğünde bedel ödetiyor. Bireysel vicdani itiraz işten çıkarılmayla bitiyor.

21.4 Glitch ve Kickstarter United — küçük birimde sözleşme, ve sözleşmenin sınırı

Ne oldu? Glitch: Mart 2020'de gönüllü tanınma (CWA Local 1101, ~54 işçi); Mayıs 2020'de personelin üçte biri işten çıkarıldı; **28 Şubat 2021'de** yürürlüğe giren 11 aylık sözleşme, **Amerika Birleşik Devletleri'nde beyaz yakalı bilişim işçilerinin ilk toplu iş sözleşmesi** sayılıyor: haklı neden güvencesi, geri çağırma hakkı, kıdem tazminatı — ücret artışı yok (Computer Weekly; TechCrunch).

Kickstarter United (OPEIU Local 153): 2020'de seçimle tanındı, ilk sözleşme 2022'de imzalandı. İkinci sözleşme için **2 Ekim - 13 Kasım 2025** arasında **42 gün süren, çoğunluğu uzaktan yürütülen grev** yapıldı; 59 kişilik birim. Kazanımlar: **32 saatlik dört günlük haftanın sözleşmeye yazılması**, yaşam maliyetine endeksli taban maaş, **"pozisyonlar yapay zekâ ile ikame edilemez"** hükmü ve taşeron devir sınırı (BoardGameWire, 13 Kasım 2025). **Güncel durum: 11 Şubat 2026'da** şirket dört sendika üyesini işten çıkardı ve bazı pozisyonları birim dışına aldı; sendika işlerin yapay zekâ kullanan taşeronlara verildiğini belirterek haksız işçi uygulaması şikâyetinde bulundu (Rascal News).

Ders — bu bölümün en pratik dersi: Sözleşmeye "yapay zekâ ile ikame yasağı" yazmak yetmiyor. İşveren işi birimin **dışına** taşıyarak maddeyi delebiliyor. Yapay zekâ maddesi, ancak **kapsam** (bargaining unit scope) ve **taşeron devir** maddeleriyle birlikte anlamlıdır.

21.5 ZeniMax ve Raven — tarafsızlık anlaşması ve süresi dolan pencere

Ne oldu? 13 Haziran 2022'de CWA ile Microsoft, Activision Blizzard satın alması bağlamında bir **tarafsızlık anlaşması** imzaladı: Microsoft örgütlenmeye müdahale etmeyecek, kart imzası ve çevrimiçi oylamayla NLRB süreci atlanabilecek. Bu anlaşmayla Raven Software oyun testi birimi, Blizzard Albany, ZeniMax (300+), Activision Central QA, World of Warcraft ekibi (500+ "duvardan duvara"), Overwatch ve Ekim 2025'te Battle.net platform ekibi (~400) örgütlendi. **Kazanım:** ZeniMax iki yıllık pazarlık sonunda 2025 başında sözleşmesini onayladı (ücret artışı, asgari maaşlar, keyfi işten çıkarmaya karşı koruma, yapay zekâ kullanımına ilişkin ilkeleri tanımlayan ek anlaşma). Raven, **üç yıllık** pazarlık sonunda Ağustos 2025'te sözleşme aldı: iki yılda yüzde 10 zam, zorunlu fazla mesai için yedi gün önceden bildirim ve sürekli fazla mesaiye sınır, kıdem ve geri çağırma hakları. **Güncel durum:** Tarafsızlık anlaşmasının süresi **Ekim 2025'te** doldu; yenilenip yenilenmeyeceği belirsiz (Aftermath). **Ders:** Tarafsızlık örgütlenme hızını katladı ama ilk sözleşmeler

yine iki-üç yıl sürdü — yani tarafsızlık masada iyi niyet anlamına gelmiyor. Ve tarafsızlık bir **siyasi fırsat penceresiydi** (rekabet onayı için kamuoyu desteği ihtiyacı); pencere kapandığında geriye sadece o sırada kurulmuş olan sendikalar kaldı.

21.6 SAG-AFTRA video oyun grevi — en güçlü yapay zekâ kazanımı

Ne oldu? 26 Temmuz 2024 - 9 Temmuz 2025, yaklaşık 11,5 ay süren grev; Activision, EA, Epic, Take-Two, Disney ve WB Games gibi büyük yayıncılara karşı. Ana mesele sesin ve dijital benzerliğin rızasız kopyalanmasıydı. **Model:** *meslek sendikası, sektör düzeyinde çok işverenli sözleşme.* **Kazanım:** Yüzde 95,04 ile onaylanan 2025 sözleşmesi: dijital replika için açık rıza ve bilgilendirme, replika kullanımında doğrudan çalışmaya denk ücret, kapsam dışı işlerden replika üretilmesinin yasaklanması ve **grev sırasında rızayı askıya alma hakkı** (Deadline, Temmuz 2025). **Ders:** Yapay zekâyâ karşı en güçlü sözleşme maddeleri tek işyerinde değil, **sektör düzeyinde** ve **emek girdisinin mülkiyeti** üzerinden kazanıldı. Ses ve görüntü için kurulan ilke, kod, tasarım, çeviri, metin ve etiketlenmiş veri için de kurulabilir: *emeğimin model eğitiminde kullanılması rızaya ve ücrete tabidir.*

21.7 NYT Tech Guild — kaldırıcı zamanlaması ve komşu sendika

Ne oldu? New York Times'ın yaklaşık 600 yazılım, veri ve ürün çalışanı Mart 2022'de NewsGuild-CWA ile seçimi kazandı. İki yılı aşan pazarlık sonuç vermeyince 4 Kasım 2024'te, Amerikan başkanlık seçiminin arifesinde haksız işçi uygulaması grevine çıktılar; grev yaklaşık bir hafta sürdü. **Kazanım:** 12 Aralık 2024'te geçici anlaşma, 19 Aralık'ta onay: üç yıllık sözleşme, yüzde 8,25'e varan garantili yıllık zam (en düşük ücretlilere en yüksek oran), haklı neden koruması, hibrit çalışma güvencesi, vize işçisi korumaları, çağrı nöbeti ücreti, performans ve terfi şeffaflığı (NY NewsGuild). **Ders:** İki şey belirleyici oldu. **Kaldırıcı zamanlaması:** seçim gecesi, sitenin yılın en yoğun trafiğini aldığı gündü. **Komşu sendika stratejisi:** bilişim işçileri sıfırdan sendika kurmadı, gazetecilerin mevcut sendikal altyapısını kullandı. Türkiye'de bunun karşılığı hazır: bir bankanın teknoloji şirketindeki yazılımcı için banka sendikası, bir yayın kuruluşunun ürün ekibi için gazeteci sendikası, bir lojistik şirketinin veri ekibi için depo ve kargo örgütleri komşudur.

21.8 Apple Towson — tek işyerine bağlı kazanımın kırılmalılığı

Ne oldu? Towson (Maryland) mağazası Haziran 2022'de IAM ile Amerika Birleşik Devletleri'nde sendikalaşan ilk **Apple mağazası** oldu; ilk toplu sözleşme Ağustos 2024'te onaylandı. **Güncel durum:** Apple, Nisan 2026'da mağazayı kapatacağını açıkladı; mağaza 20 Haziran 2026'da **kapandı**. IAM bunu sendika kırma olarak nitelendirdi; Maryland milletvekilleri şirketi sorguladı (MacRumors; IAM; 9to5Mac). **Ders:** Tek işyerinde kazanılan sözleşme, işverenin "işyerini kapatma" seçeneğine karşı savunmasızdır. Sözleşmedeki kapatma maddeleri bireysel tazminatı korur, örgütü korumaz.

21.9 Tesla İsveç — satın alma silahı

Ne oldu? 27 Ekim 2023'te yedi Tesla servisinde yaklaşık 120 tamirci, Tesla'nın toplu sözleşme imzalamayı reddetmesi üzerine greve çıktı. İskandinav sendikaları görülmemiş ölçüde sempati eylemi yaptı: limanlarda Tesla araçları boşaltılmadı, postacılar plaka teslim etmedi, elektrikçiler şarj istasyonu bakımı yapmadı, temizlikçiler showroamları temizlemedi. **Sonuç:** 19 Ağustos 2026'da, 1.021 gün sonra IF Metall grevi **anlaşma olmadan** bitirdi. Tesla, grevdeki işçileri **tek tek satın** alarak

sendikalı işgücünü sıfırladı (Electrek; IndustriALL). **Ders:** İskandinav sektör sözleşmesi modeli, "bütün pazarı kaybetmeyi göze alma" kapasitesine sahip bir küresel tekele karşı işlemedi. Ama Tesla'nın ödediği bedel sıfır değildi: 1.021 gün boyunca İskandinav'da "sendikasız normal" ilan edemedi. Ve dikkat: burada da işverenin silahı baskı değil, **satın almaydı** — IBM Türk 2008'de yüzde 25 zamlı yapılanın, ülke ölçeğinde ve grev ortasında uygulanmış hali.

21.10 ver.di – Amazon — on iki yıl, hâlâ sözleşme yok

Ne oldu? ver.di, Amazon'un Almanya'da perakende toplu sözleşmesine uymasını talep ederek 2013'ten beri grev yapıyor. Prime Day, Black Friday ve Prime Week grevleri sürüyor; Amazon 2023'te yeni işçiler için saat ücretini artırdı ama sözleşmeyi hâlâ reddediyor (UNI; ver.di). **Ders:** On iki yılı aşan, güçlü bir konfederasyonun yürüttüğü, kaldırıp günlerine oturtulmuş bir mücadele bile "toplu sözleşmesiz Avrupa" modelini kıramadı. Kaldırıp zamanlaması gerekli koşuldur, yeterli koşul değildir.

21.11 İspanya Ley Rider ve Glovo — yasa, sendika ve rakip sermaye

Ne oldu? Mayıs 2021'de kabul edilip Ağustos 2021'de yürürlüğe giren **Ley Rider**, teslimat platformu kuryeleri için işçilik karinesi ve algoritma şeffaflığı (işyeri konseylerinin algoritmik karar parametrelerini bilme hakkı) getirdi. Glovo yasayı üç yıl boyunca taşeron filolar ve "gerçek serbest çalışan" modeliyle deldi. Cezalar, kurucusu hakkındaki ceza davası ve rakip şirketin (Just Eat, sendikalarla Aralık 2021'de sözleşme imzalayıp bir "algoritma komisyonu" kurmuştu) yarattığı baskı birleşince, **Aralık 2024'te** Glovo yaklaşık **15.000 kuryeyi kadroya alacağını** açıkladı (TechCrunch, Aralık 2024; Social Europe). **Ders:** Yasa tek başına platformu işveren yapmadı; **yasa + sendikal takip + rakip sermaye fraksiyonunun çıkarı** birleştiğinde sonuç geldi.

21.12 Kenya — Sama/Meta davaları ve Veri Etiketleyicileri Derneği

Ne oldu? Facebook'un Doğu Afrika içerik moderasyonu Nairobi'de taşeron Sama üzerinden yürütülüyordu. Sendika örgütlemeye çalıştığı için işten çıkarılan bir moderatörün 2022'de açtığı davayı, Meta'nın Sama sözleşmesini bitirmesinin ardından 2023'te 180'i aşkın moderatörün toplu davası izledi; Haziran 2023'te Kenya İş Mahkemesi Meta'yı "**gerçek işveren**" saydı; Eylül 2024'te Temyiz Mahkemesi Meta'nın Kenya'da yargılanabileceğini onayladı. Davalar 2026'da sürüyor. **Şubat 2025'te** Kenyalı veri etiketleme işçileri **Data Labelers Association**'ı kurdu; ilk haftada 339 üye. Talepleri: 20 saatlik işe sıfır ödeme yapılabilen parça başı sistemin sonu, travmatik içerik için ruh sağlığı desteği, yazılı sözleşme, keyfi hesap kapatmaya karşı koruma (Computer Weekly). **Ders:** Taşeron zincirinin en altındaki işçiler, "gerçek işveren" doktrinini mahkemede kabul ettirerek ana şirketi masaya çekebildi. Ama üç yılda dava kazanıldı, sözleşme kazanılmadı — çünkü işin başka ülkeye taşınma seçeneği duruyor.

21.13 Hindistan KITU — sokak, yasayı iki kez durdurdu

Ne oldu? Karnataka'da bilişim sektörünün tescilli tek sendikası olan KITU, sektör derneklerinin günlük çalışma süresini **14 saate** çıkarma önerisine karşı Temmuz 2024'te bilişim parklarında protestolar düzenledi. Taslak **18 Haziran 2025'te** yeniden gündeme geldi; KITU altı hafta eylem yaptı ve **29 Temmuz 2025'te taslak geri çekildi** (Deshabhimani; Deccan Herald). **Ders:** Toplu sözleşme olmadan da siyasi güç kullanılabilir. Kitlel sokak eylemi bir yasa değişikliğini iki kez durdurdu. Bilişim işçisinin gücü yalnızca masada değil, kamuoyunda ve mevzuat sürecindedir.

21.14 Güney Kore — Samsung NSEU ve Kakao

Ne oldu? Samsung'un "sendikası" politikası 2019'da NSEU'nun kurulmasıyla kırıldı; 8 Temmuz - 1 Ağustos 2024'te süresiz grev yapıldı, üretimi durduramadı, Kasım 2024'te yüzde 5,1'lik ücret anlaşması imzalandı. **Mayıs 2026'da** yapay zekâ talebiyle patlayan bellek çipi kârlarından pay isteyen **48.000'i aşkın** işçi 18 günlük grev ilan etti; anlaşma sağlandı ama ikramiye çip bölümü işçilerine yüksek, telefon ve beyaz eşya işçilerine düşük verilince üç sendika arasında bölünme çıktı (Al Jazeera, Mayıs 2026; The Week). Kakao'da ise sendika 2018'de kurulmuştu; **Haziran 2026'da** şirket tarihinin **ilk grevleri** yapıldı ve 30 Temmuz 2026'da ücret bütçesi artışı üzerinde anlaşıldı (Korea Herald). **Ders:** Kore, bilişim işçilerinin klasik sendikayla **kâr payı** üzerinde pazarlık ettiği en gelişkin örnek. Ama 2026 Samsung vakası sermayenin ikramiye üzerinden bölme taktiğini gösterdi: "kârı üreten bölüm" ile diğerleri arasına konan fark, aynı şirketin sendikalarını birbirine düşürdü. Şirket-içi sendika, bölümler arası eşitsizliğe karşı sektörel bir dayanışma mekanizması kurmadıkça bölünür.

21.15 Çin 996.ICU — örgütsüz veri

Ne oldu? Mart 2019'da GitHub'da açılan **996.ICU** deposu ("sabah 9 - akşam 9, haftada 6 gün çalış, yoğun bakıma gir") üç günde 100.000 yıldız aldı. Aralık 2020'de bir platform çalışanının ölümü kamuoyunu harekete geçirdi; **Ağustos 2021'de** Yüksek Halk Mahkemesi ve ilgili bakanlık 996 düzeninin **yasadışı** olduğunu ilan eden kılavuz yayımladı. Ekim 2021'de anonim çalışma saati tablosu bir haftada bir milyon görüntülenme aldı ve sansürlendi (MIT Technology Review; Sixth Tone). **Ders:** Sendika kurmanın mümkün olmadığı bir yerde bile **kolektif veri toplama** devleti düzenlemeye zorlayabildi. Ama örgüt olmadığı için uygulama takip edilemedi: kılavuz yayımlandı, pratik büyük ölçüde sürdü. Ölçmek gerekli, yetmiyor.

21.16 Filipinler BIEN — ağ örgütünden üçlü masaya

Ne oldu? BPO Industry Employees Network (BIEN) 2011'de, 1,3-2 milyon çağrı merkezi ve iş süreçleri dış kaynak işçisinin bulunduğu, sendikalaşmanın işten çıkarma korkusuyla neredeyse sıfır olduğu bir sektörde ağ/dernek olarak kuruldu. UNI öncülüğündeki UNITED BPO Workers koalisyonu, **17 Temmuz 2026'da** Ulusal Üçlü Endüstriyel Barış Konseyi içinde bir **BPO alt komitesi** kurdurdu — iki milyon işçi için ilk resmî üçlü temsil (UNI). **Ders:** Sendika tescili fiilen imkânsızken, ağ örgütü + uluslararası federasyon + devlet düzeyinde üçlü mekanizma yoluyla "sektör sesi" kazanmak mümkün. Bu, yapay zekânın çağrı merkezi işini hızla eritmeye başladığı bir dönemde zaman kazandırıyor.

21.17 Danimarka PROSA ve Arjantin Unión Informática — bilişim sendikasının yaşı

PROSA: Danimarka'da **1967'den beri** faaliyet gösteren bağımsız bilişim sendikası; üyeliği "bilgi teknolojisiyle bağı olan herkes"e açık, öğrenciden aidat almıyor, işe alma ve çıkarma yetkisi olan üye kabul etmiyor. **Unión Informática:** Arjantin'de 2011'de ülkenin **ilk bilişim grevini** örgütledi; 2013'te tescil edildi ve "informática" kategorisini ayrı bir meslek alanı olarak kabul ettirdi. **Ders — ve bu bölümün tarihsel çivisi:** Bilişimde sendika yeni bir icat değildir. Altmış yıllık bir geçmişi vardır ve o geçmiş, sektörün en yüksek ücretli, en "profesyonel" sayılan ülkelerinden birinde kurulmuştur. "Bu meslek sendikaya uygun değil" cümlesi, altmış yıllık bir kurumun varlığıyla çelişir.

21.18 Yedi örüntü

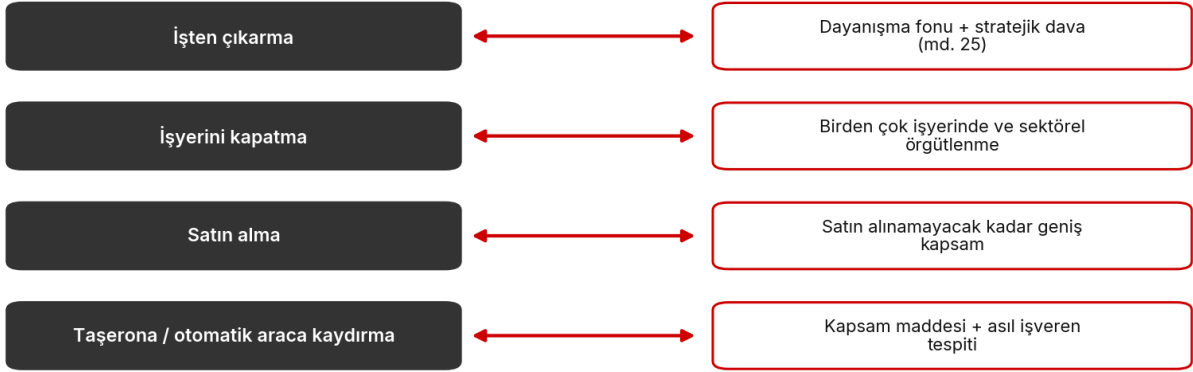
Rakamlar — tanınmadan sözleşmeye geçen süre. Glitch **1 yıl** (Mart 2020 tanınma → Şubat 2021 sözleşme). ZeniMax **2 yıl** (Aralık 2022 → 2025 başı). NYT Tech Guild **2,5 yıl** (Mart 2022 → Aralık 2024). Raven **3 yıl** (Ocak 2022 → Ağustos 2025). Amazon Labor Union **4 yıldan fazla** — hâlâ sözleşme yok (Nisan 2022 seçim zaferi). ver.di - Amazon Almanya **12 yıldan fazla** — hâlâ sözleşme yok. (Kaynaklar: bölüm içinde anılan CWA, OPEIU, NY NewsGuild, Game Developer, ver.di ve UNI belgeleri.)

Örüntü 1 — Tanınma ile sözleşme arasındaki uçurum. Seçimi kazanmak örgütlenmenin sonu değil başlangıcıdır. Yukarıdaki rakamlar bir kural veriyor: **tanınmadan sözleşmeye giden yol, tanınmaya giden yoldan uzundur.** Bu, örgütü kuranın en baştan bilmesi gereken şeydir; çünkü "yetkiyi alalım, gerisi gelir" beklentisi iki yıl sonra dağılan bir üyelikle sonuçlanır. Türkiye'de bu uçurum daha da geniştir: yetki itirazı, karar kesinleşene kadar süreci durdurur.

Örüntü 2 — İşverenin dört silahı. İşten çıkarma (Nimbus, Kickstarter), işyerini kapatma (Apple Towson), satın alma (Tesla İsveç, IBM Türk 2008), taşeronla ya da yapay zekâyı kaydırma (Kickstarter, YouTube Music, Meta-Sama). Dördünün ortak özelliği: **hiçbiri hukuk dışına çıkmaz.** Sermaye, örgütü kırmak için yasayı ihlal etmek zorunda değildir; mülkiyet hakkının olağan kullanımı yeter. Bu yüzden "hukuka güvenelim" stratejisi tek başına yenilgi stratejisidir.

İşverenin dört silahı, dört karşı hamle

Hiçbiri hukuk dışına çıkmaz; hepsi mülkiyet hakkının olağan kullanımıdır



Örnekler: Nimbus/Kickstarter · Apple Towson · Tesla İsveç, IBM Türk 2008 · Kickstarter, YouTube Music, Meta-Sama.

Diyagram D10. İşverenin dört silahı ve dört karşı hamle — solda işten çıkarma / işyerini kapatma / satın alma / taşeronla ve otomatik araca kaydırma; sağda karşılıkları: dayanışma fonu ve stratejik dava / birden çok işyerinde ve sektörel örgütlenme / geniş ve satın alınamayacak kapsam / kapsam maddesi ve asıl işveren tespiti. Oklar hangi hamlenin hangi silaha karşılık geldiğini gösterir.

Örüntü 3 — Taşeron halkası hem en zayıf hem en kazanılabilir. YouTube Music, Google Help, Sama moderatörleri: en güvencesiz işçiler, aynı zamanda kazanılabilir ölçekte birimler oluşturuyor. Ve **"ortak işveren" / "gerçek işveren"** doktrini bu halkayı ana şirkete bağlıyor. Türkiye'nin karşılığı, İş Kanunu'nun 2. maddesindeki asıl işveren-alt işveren ilişkisidir; bu, bilişimde dış kaynak ve danışmanlık zincirine karşı en güçlü hukuki kaldıraçtır.

Örüntü 4 — Yapay zekâ maddesi tek başına yetmez. Kickstarter sözleşmesine "pozisyonlar yapay zekâ ile ikame edilemez" yazıldı ve işveren işi birim dışına taşıdı. Yapay zekâ maddesi ancak **kapsam ve taşerona devir** maddeleriyle birlikte anlamlıdır.

Örüntü 5 — En güçlü yapay zekâ kazanımları sektör düzeyinde ve emek girdisinin mülkiyeti üzerinden geldi. SAG-AFTRA, tek bir stüdyoda değil bütün yayıncılara karşı kazandı; ve kazandığı şey "yapay zekâ kullanılsın" değil, "benim sesim ve görüntüm bana aittir, kullanımı rızaya ve ücrete tabidir" oldu. Bu ilke kod, tasarım, metin, çeviri ve etiketlenmiş veri için de kurulabilir.

Örüntü 6 — Etik ret ancak kolektif ve kanıtlı olduğunda bedel ödetir. Maven'da kolektif dilekçe kazandı ama örgüt kurulmadığı için 2025'te geri alındı. Nimbus'ta bireysel oturma eylemleri işten çıkarmayla bitti. Microsoft'ta kampanya + bağımsız soruşturma birleşince kısmi zafer geldi. Vicdan tek başına bir kaldıraç değildir; **kanıtla ve örgütle birleştğinde** kaldıraç olur.

Örüntü 7 — Devlet düzenlemesi sendikal basınç olmadan uygulanmaz; sendikal basınç düzenleme olmadan kırılğan kalır. Ley Rider yasalaştı ama Glovo'yu üç yıl boyunca müfettişlik, ceza davası ve rakip basıncı zorladı. Çin'de 996 yasadışı ilan edildi ama takip eden örgüt olmadığı için pratik sürdü. Tesla İsveç'te sendikal basınç dünyanın en güçlü örneklerinden biriydi, ama arkasında zorlayıcı bir yasa olmadığı için 1.021 günde tükendi. İkisi ayrı ayrı yetmiyor.

EGEMEN SÖYLEM

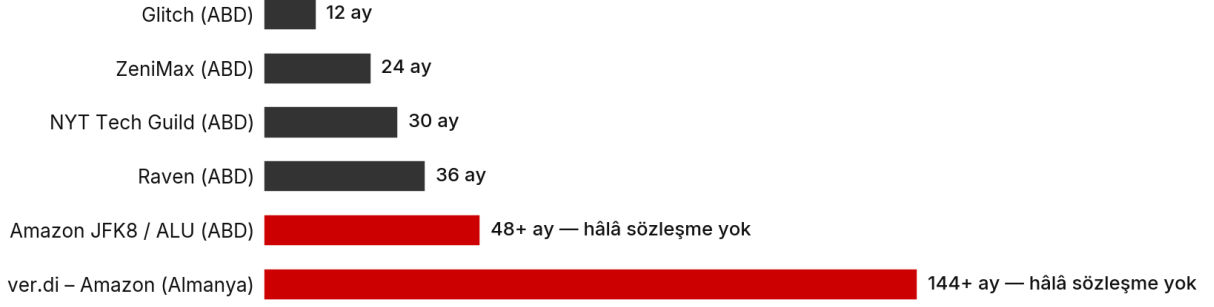
SINIF GERÇEKLİĞİ

"Gelişmiş ülkelerde teknoloji işçisi zaten korunuyor."	Amerika Birleşik Devletleri'nde ilk beyaz yakalı bilişim sözleşmesi 2021'de imzalandı; Amazon'da dört yıldır, Almanya'da on iki yıldır sözleşme yok.
"Sendika kurulunca haklar gelir."	Tanınmadan sözleşmeye giden süre 1 ile 12+ yıl arasında değişiyor; asıl mücadeleye tanınmadan sonra başlıyor.
"Yapay zekâya karşı sözleşmeye madde koyarız, biter."	Kickstarter'da madde vardı; işveren işi birimin dışına, yapay zekâ kullanan taşerona verdi.
"Etik itiraz kişisel bir tercihtir."	Bireysel itiraz işten çıkarmayla bitiyor (Nimbus); kolektif ve kanıtlı itiraz sözleşme iptal ettiriyor (Microsoft, 25 Eylül 2025).
"Yasa çıkarsa sorun çözülür."	Ley Rider 2021'de çıktı, Glovo 15.000 kuryeyi 2024'te kadroya aldı — arada üç yıllık sendikal ve hukuki basınç var.

Demokrasi ve kapsayıcılık. Bu bölümdeki en öğretici iki kayıp, demokrasi ve kapsayıcılık ölçütlerinin doğrudan sınavıdır. Samsung 2026'da işveren, ikramiyeyi bölümler arasında farklılaştırarak aynı şirketin sendikalarını birbirine düşürdü — kapsayıcı bir sektörel dayanışma mekanizması kurulmadığı için bölme taktiği işledi. Google 2018'de ise on binlerce kişi sokağa çıktı ama karar alacak, üyesini kaydedecek, temsilcisini seçtirecek bir yapı kurulmadı; kalabalık dağılınca geriye kimse kalmadı. Kapsayıcı olmayan örgüt bölünür, demokratik olmayan hareket dağılır. Üçüncü bir gözlem: Alphabet Workers Union'ın en büyük kazanımları, taşeron işçiyi üye kabul ettiği için mümkün oldu — kapsam kararı, doğrudan kazanım kapasitesine dönüştü.

Tanınmadan sözleşmeye: kaç ay geçti?

Sendika seçimini kazanmak örgütlenmenin başlangıcıdır



Kaynak: Computer Weekly (2021); Engadget (2025); NY NewsGuild (2024); Game Developer (2025); Wikipedia ALU; ver.di (2025).

Grafik G12. Tanınmadan sözleşmeye geçen süre. Yatay çubuk grafik, ay cinsinden: Glitch 12 · ZeniMax 24 · NYT Tech Guild 33 · Raven 43 · Kickstarter (ilk sözleşme) ~24 · Amazon Labor Union 50+ (sözleşme yok, açık uçlu çubuk) · ver.di-Amazon 150+ (sözleşme yok, açık uçlu çubuk). (Kaynak: bölümde anılan CWA, OPEIU, NY NewsGuild, Game Developer, ver.di belgeleri.)

Vaka × örgüt biçimi matrisi

Satırlar: örgüt biçimi · Sütunlar: ölçüt · Hücreler: kılavuzun değerlendirme

	Tanınma hızı	Sözleşme kapasitesi	Kapsayıcılık	Dört silaha dayanıklılık	Türkiye'de uygulanabilirlik
Azınlık sendikası (AWU)	orta	yüksek	yüksek	orta	yüksek
Klasik TİS (Glitch, Kickstarter)	orta	yüksek	orta	orta	orta
Ağ / dernek (TWC, BIEN, DLA)	yüksek	orta	yüksek	orta	yüksek
Sektör sözleşmesi (SAG-AFTRA, Tesla SE)	orta	yüksek	orta	orta	orta
İşyeri konseyi (SAP, Grünheide)	orta	orta	orta	orta	orta
Stratejik dava (Kenya-Meta)	orta	orta	yüksek	orta	orta

□ düşük/yok
□ sınırlı
□ orta
■ yüksek

Değerlendirme Bilgi Müşterekleri'ne aittir; vaka ayrıntıları Bölüm 21'de.

Diyafram D15. Vaka × örgüt biçimi matrisi. Satırlar: azınlık sendikası · klasik toplu sözleşme · meslek/ağ örgütü · sektör sözleşmesi · ortak belirleme (işyeri konseyi) · stratejik dava. Sütunlar: tanınma hızı · sözleşme kapasitesi · kapsayıcılık (taşeron/serbest çalışan üye olabilir mi) · işverenin dört silahına dayanıklılık · Türkiye'de yasal uygulanabilirlik. Hücrelere vakalar yerleştirilir (AWU, Glitch/Kickstarter, TWC/BIEN/DLA/996.ICU, SAG-AFTRA/Tesla İsveç, SAP/Tesla Grünheide, Kenya Meta davaları).

Araç — Vaka Okuma Şablonu (yedi soru). Yurt dışından bir vaka duyduğunuzda, "bizde olmaz" demeden önce şu yedi soruyu sorun: (1) Örgütlenme modeli neydi — azınlık sendikası mı, klasik sözleşme mi, ağ mı, sektör sözleşmesi mi, dava mı? (2) Tanınmadan sözleşmeye kaç ay geçti? (3)

İşveren dört silahtan hangisini kullandı? (4) Kazanım **yazılı** mı, yoksa tek seferlik bir jest mi? (5) Kazanım on iki ay sonra hâlâ duruyor mu? (6) Taşeron ve serbest çalışan bu örgütün üyesi olabiliyor mu? (7) Bu vakanın Türkiye karşılığında hangi yasa maddesi kalkan, hangisi engel olur? Yedi sorunun yanıtı yazıya geçmeden vaka "örnek alınacak model" ilan edilmez.

KISIM VII

BİLİŞİM EMEĞİNİN GELECEĞİ VE KARŞI-GÖREVLER

Bu kısım geleceği tahmin etmiyor; **eğilimleri** sayıyor. İki bölümden oluşuyor: biri önümüzdeki dönemin yedi tehlikesini, öteki her tehlikeye karşı meslek odasında ve sendikada yapılabilecekleri anlatıyor. İkincisi olmadan birincisi bir kaygı listesidir; birincisi olmadan ikincisi bir dilek listesi.

BÖLÜM 22

Yedi Tehlike

Tez. Yapay zekâ bilişim emekçisini toptan işsiz bırakmıyor; giriş basamağını söküyor, kalanı üç kişilik tempoya sokuyor, tasarımcının ve içerik üreticisinin ücretini "artık makine yapıyor" diyerek bastırıyor ve bütün bunları hukuk dışına çıkmadan yapıyor.

Rakamlar. Giriş basamağı: Stanford Dijital Ekonomi Laboratuvarı ve ADP'nin Ağustos 2026 güncellemesine göre, yapay zekâyâ en açık mesleklerde 22-25 yaş grubunun istihdam açığı **yüzde 19'a** çıktı; en açık iki meslekte bu yaş grubunun istihdamı Kasım 2022 - Haziran 2026 arasında **yüzde 11** azaldı; çalışma, etkinin **işten çıkarma yoluyla değil işe alım kanalıyla** geldiğini ve ekonomi çapında yaygın bir ikame görülmediğini saptıyor (Stanford DEL, Ağustos 2026). **Gerekçe olarak yapay zekâ:** Challenger'ın 2025 yıl sonu raporunda Amerika Birleşik Devletleri'nde duyurulan toplam kesinti 1.206.374; teknoloji sektöründe 154.445; **açıkça yapay zekâ gerekçeli olanlar 54.836** (2023'ten beri toplam 71.825). Aynı raporda planlanan işe alım 507.647 ile 2010'dan bu yana en düşük düzeyde (Challenger, 2025 yıl sonu). **Sendikalar ne yapıyor:** UNI Europa'nın 32 ülkede 148 sendika temsilcisiyle yaptığı Mart 2024 anketinde sendikaların **yüzde 42'si** yapay zekâ konusunda pazarlık yapıyor, yaklaşık **beşte birinin** sözleşmesinde bir yapay zekâ maddesi var (UNI Europa, 2024).

Tehlike 1 — Giriş basamağının sökülmesi

Ne oluyor? Yapay zekâ araçları en çok, tanımı belli ve denetimi kolay işleri devralıyor: basit bileşen yazımı, birim testi, standart arayüz üretimi, ilk seviye destek yanıtı, temel veri temizliği, rutin raporlama, kısa metin ve görsel üretimi. Bunlar, tarihsel olarak **junior'ın öğrenerek yaptığı** işlerdi. Yapay zekâ senior'ı ikame etmiyor; senior'ı yetiştiren merdiveni söküyor.

Hangi kümeleri vuruyor? En sert biçimde **yazılım üretiminde** yeni mezunları ve stajyerleri; **tasarım ve içerikte** giriş seviyesi grafik, sosyal medya ve metin üreticilerini; **hizmet ve destekte** birinci seviye çağrı merkezi ve yardım masası çalışanlarını; **veri ve yapay zekâda** etiketleyicileri. Sözleşme biçimine göre görünmezler kümesi (stajyer, faturalı danışman) ilk sırada.

İzlenecek gösterge: İşyerinde açılan junior ilanı sayısı; stajyer kadrosunun yıllık değişimi; ekipteki en genç kişinin işe giriş tarihi. Bu üçü, yıllık raporlardan önce sinyal verir.

Türkiye'deki hali: Türkiye'de bu göstergeler kamuya açık biçimde derlenmiyor. Elimizde olan dolaylı verilerdir: her yıl binlerce bilgisayar mühendisi mezun oluyor (BMO), bilişim istihdamı dar tanımla 289.000 (TÜBİSAD BİT 2025 raporu) ve bootcamp çıkışlı yeni mezun kitlesi bunun dışında. Junior istihdamının seyri için Türkiye'ye özgü bir sayaç **yoktur ve kurulmalıdır** — bir sendikanın kurabileceği en somut kamusal veri altyapılarından biri budur.

Tehlike 2 — "Yapay zekâ gerekçeli" tasfiye

Ne oluyor? Burada iki farklı olguyu ayırmak zorundayız. Birincisi **gerçek ikame:** bir işin fiilen otomatikleşmesi. İkincisi **yatırımcıya verilen verimlilik mesajı:** işten çıkarmanın gerekçesi olarak yapay zekânın gösterilmesi, çünkü "talep düştü" demek hisseyi düşürür, "yapay zekâyla verimlilik sağladık" demek yükseltir. Challenger'ın 2025 rakamı (54.836) **şirket açıklamalarına** dayanır; yani

ikinci kategoriyi de içerir. Stanford verisi ise gerçek etkinin ağırlıkla **işe alım kanalından** geldiğini gösteriyor. İki veri çelişmiyor; birbirini tamamlıyor: **yapay zekâ işten çıkarmanın gerekçesi, işe almamanın ise nedeni.**

Hangi kümeleri vuruyor? Duyuruların hedefinde ağırlıkla destek ve çağrı merkezi, orta kademe yönetim ve koordinasyon, içerik üretimi ve test birimleri var; oyun sektöründe ise doğrudan üretim ekipleri.

İzlenecek gösterge: İşten çıkarma duyurusunun gerekçesi ile aynı dönemdeki işe alım ilanlarının karşılaştırılması. Aynı şirket "yapay zekâ nedeniyle küçülüyoruz" derken benzer rolleri daha düşük ücretle yeniden ilan ediyorsa, ortada ikame değil ücret baskısı vardır.

Türkiye'deki hali: Türkiye'de bilişimde toplu işten çıkarmaların kamusal bir sayacı yok. Bilinenler basına yansıyanlarla sınırlı: hızlı ticaret şirketlerinde 2022-2024 arasındaki büyük ölçekli çıkarmalar ve 2025'te Felece Teknoloji'de yaşanan fiili tasfiye. Bir gösterge daha var ve ihmal edilmemeli: İş Kanunu'nun 29. maddesi toplu işten çıkarmalarda işverene sendikaya, bölge müdürlüğüne ve İŞKUR'a **otuz gün önceden yazılı bildirim** ve sendikayla görüşme yükümlülüğü getirir. Bu hükmün bilişimde ne ölçüde uygulandığı denetlenmemektedir.

Tehlike 3 — Üretim araçlarıyla tempo ve ücret baskısı

Ne oluyor? Yapay zekâ araçları işçinin elinden işi almadan önce, işçiye **daha fazla iş** veriyor. Mekanizma her kümede aynı, araç farklı:

- **Yazılım üretiminde** kod üretim araçları: taslak kodu makine yazıyor, işçi onu inceliyor, düzeltiyor ve sorumluluğunu üstleniyor. Beklenen çıktı yükseliyor.
- **Tasarımda** görsel üretim araçları: varyant üretme maliyeti sıfıra yaklaşıncı, istenen varyant sayısı artıyor; revizyon turu "artık kolay" sayılıyor.
- **İçerik üretiminde** metin üretim araçları: yazarın işi yazmaktan **düzeltmeye** kayıyor; kelime başına ücret pazarlığı "zaten makine yazdı" gerekçesiyle aşağı çekiliyor. Çeviride aynı mekanizma "makine çevirisi sonrası düzenleme" adıyla zaten yerleşmiştir.
- **Hizmet ve destekte** otomatik yanıt sistemleri: kolay çağrıları bot alıyor, insana kalan çağrılarının tamamı zor çağrı oluyor; çağrı başına süre ve duygusal yük artıyor, ama hedef metrikler eski kolay-zor karışımına göre kurulmuş kalıyor.
- **Ürün ve proje yönetiminde** otomatik raporlama: rapor üretme maliyeti düşünce istenen rapor sayısı artıyor; yönetici, aynı kişiden daha fazla proje takip etmesini bekliyor.

Üç sonuç ortak. Birincisi: **"iki kat üretkenlik" ücrete değil, beklenen çıktıya yansır.** İkincisi: yeni bir angarya doğar — **inceleme ve düzeltme emeği.** Bu emek ölçülmez, ödenmez ve "zaten araç yapıyor" denerek görünmez kılınır; oysa hata bulma, bir metni ya da kodu sıfırdan üretmekten çoğu zaman daha yorucudur. Üçüncüsü ve en ağırı: **sorumluluk işçide, karar araçtadır.** Makinenin ürettiği hatalı koddan, yanlış tasarımdan, uydurulmuş bir kaynaktan doğan zararın hesabı işçiden sorulur; ama işçinin o aracı kullanmama seçeneği fiilen yoktur.

İzlenecek gösterge: Aynı ekipte kişi başına düşen iş kalemi sayısının aracın gelişinden önceki ve sonraki hali; inceleme-düzeltilme süresinin kaydı; hatanın sorumluluğunun sözleşmede ve iş tanımında nasıl yazıldığı.

Türkiye'deki hali: BMO'nun Ocak 2022 tarihli profil araştırması, araç tartışmasından önce bile tablonun ağır olduğunu gösteriyordu: katılımcıların **yüzde 58,7'si fazla mesai yapıyor ve bunların yüzde 63,2'si fazla mesai ücreti alamıyor** (BMO Profil Araştırması, n=1.473). Yapay zekâ araçları bu zemine ekleniyor, sıfırdan bir sorun yaratmıyor.

Tehlike 4 — Offshoring ve küresel ücret dibe yarışı

Ne oluyor? Bilişim işi taşınabilir bir iştir. Sermaye, ücretin daha düşük olduğu ülkeye işi taşımak için fabrikayı sökmek zorunda değildir; bir sözleşmeyi feshetmesi yeter. Meta, içerik moderasyon işini Kenya'dan Gana'ya taşıdı; Scale AI, veri etiketleme işini Kenya'dan Filipinler'e kaydırды. Bu, ücretleri yalnızca hedef ülkede değil kaynak ülkede de baskılar — çünkü pazarlık masasında hep bir alternatif ülke durur.

Hangi kümeleri vuruyor? Öncelikle veri ve yapay zekâ kümesini (etiketleme, moderasyon), hizmet ve destek kümesini (çağrı merkezi ve iş süreçleri dış kaynağı) ve yazılım üretiminin standartlaşmış katmanlarını.

Türkiye'deki hali: Türkiye bu denklemde **hem kaynak hem hedef ülkedir**. Türkiyeli bilişim emekçisi, Avrupa şirketleri için ucuz iş gücüdür; aynı anda kendi ülkesinde daha ucuz ülkelerin rekabetiyle karşılaşır. Yurt dışına faturalı çalışan bilişimcinin döviz ücreti bir kazanç gibi görünür; ama o ücret hedef ülkedeki emsalinin altındadır ve hiçbir toplu sözleşmenin koruması altında değildir.

İzlenecek gösterge: İşyerinde açılan pozisyonların hangi ülkede ilan edildiği; dış kaynak sözleşmelerinin ülke dağılımı; "global ekip" adı altında ülkeler arasında bölünen aynı işin ücret farkı.

Tehlike 5 — Örtük bilginin kodlanması ve hak devri

Ne oluyor? Her işçinin, iş tanımına yazılamayan bir bilgisi vardır: hangi sistemin ne zaman bozulduğu, hangi müşterinin nasıl konuştuğu, hangi kodun neden öyle yazıldığı, hangi tasarım kararının hangi tartışmadan çıktığı. Buna **örtük bilgi** denir ve tarihsel olarak işçinin pazarlık gücünün kaynağıydı: yerine kimseyi koymak kolay değildi, çünkü bilgi kafasındaydı.

Bugün bu bilgi sistematik olarak **kodlanıyor**: iş takip sistemlerine, dokümantasyona, çağrı kayıtlarına, kod deposu geçmişine, sohbet kayıtlarına. Ve kodlandığı anda, işçinin değil işverenin mülkü oluyor — üstelik model eğitimi için hazır bir girdi hâline geliyor. Sözleşmelerdeki hak devri, buluş, gizlilik ve rekabet yasağı maddeleri bu devri hukuken tamamlıyor.

Kavram — örtük bilgi. İşin yapılışına dair, yazılı kural hâline getirilmemiş, uygulayarak öğrenilen bilgi. Bilişimde örtük bilgi işçinin en somut pazarlık kaynağıdır; kodlanıp bir sisteme aktarıldığında pazarlık kaynağı olmaktan çıkar ve üretim aracının parçası olur.

Hangi kümeleri vuruyor? Hepsini, ama en görünür biçimde ağ ve altyapı işletimini (bir sistemin "huyunu" bilen kişinin bilgisi bir runbook'a yazılınca yerine geçici bir nöbetçi konabilir), destek ve çağrı merkezini (çağrı kayıtları doğrudan model girdisi) ve tasarımı (tasarım sistemi, tasarımcının kararlarını bileşene çevirir).

İzlenecek gösterge: İş sözleşmesindeki hak devri ve buluş maddelerinin kapsamı; çalışma sırasında üretilen verinin model eğitiminde kullanılıp kullanılmadığına dair bir hüküm olup olmadığı; işten ayrılırken rekabet yasağının süresi ve coğrafyası.

Türkiye'deki hali: Hak devri ve rekabet yasağı maddeleri bilişim iş sözleşmelerinde neredeyse standarttır ve çoğu zaman müzakere edilmez. Buna karşılık bir kalkan da vardır: 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 11. maddesi, her çalışana kendisiyle ilgili işlenen verileri öğrenme ve talep etme hakkı verir. Bu hak bireysel kullanıldığında bir dilekçedir; toplu kullanıldığında bir envanter çıkarma aracıdır.

Tehlike 6 — Militarizasyon ve gözetim sözleşmeleri

Ne oluyor? Bilişim sermayesinin son beş yıldaki en hızlı büyüyen gelir kalemlerinden biri savunma, güvenlik ve kamu gözetim ihaleleri. Google'ın Şubat 2025'te yapay zekâ ilkelerinden silah ve gözetim yasağını çıkarması ve Mayıs 2026'da askerî kullanıma izin veren sözleşme imzalaması, Microsoft'un Azure üzerinden bir askerî istihbarat birimine verdiği hizmet, Nimbus sözleşmesi: bunların hepsi aynı eğilimin uçlarıdır.

Hangi kümeleri vuruyor? Doğrudan yazılım, veri ve yapay zekâ, ağ ve altyapı kümelerini; dolaylı olarak tasarım, içerik ve destek kümelerini (arayüzü tasarlayan, dokümantasyonunu yazan, destek veren de aynı zincirdedir).

Neden bir emek meselesi? Çünkü işçi burada iki kez kaybeder. Birincisi: reddetmenin bedelini tek başına öder — Nimbus'ta yaklaşık 50 kişi işini kaybetti. İkincisi ve daha derini: bu kılavuz boyunca "kendi ikamesini yazan işçi"den söz ettik; militarizasyon ve gözetim sözleşmeleri bunun ötesine geçer — **kendi gözetimini yazan işçi**. Bir kamu gözetim sisteminin altyapısını kuran bilişimci, aynı sistemin izleyeceği toplumun içinde yaşamaktadır.

Türkiye'deki hali: Savunma sanayii, kamu gözetim ihaleleri ve kritik altyapı projeleri Türkiye'de bilişim istihdamının önemli bir kısmını taşır. Bu alanda çalışan emekçinin gizlilik yükümlülükleri en ağır, örgütlenme imkânı en dar, itiraz kanalı ise fiilen yoktur. Somut talep şudur: kamu ihalelerinde **algoritmik etki değerlendirmesi** ve çalışan için **örgütlü teknik itiraz** kanalı.

Tehlike 7 — Ekolojik ve fiziksel halka

Ne oluyor? Yapay zekâ ve bulut altyapısı fiziksel bir sanayidir: veri merkezleri elektrik ve soğutma suyu tüketir; çipler madenden çıkan hammaddeyle ve montaj hatlarında üretilir; kullanılmış donanım elektronik atık olarak, çoğunlukla Küresel Güney'de sökülür. **"Bulut" diye bir yer yoktur — fabrika vardır, maden vardır, işçi vardır.**

Hangi kümeleri vuruyor? Doğrudan ittifak halkasını (madenci, montaj işçisi, elektronik atık işçisi) ve ağ-altyapı kümesini (veri merkezi ve saha teknisyeni, NOC ve soğutma-elektrik personeli); dolaylı olarak hepimizi, çünkü veri merkezi kurulan bölgenin su ve enerji kaynağı kamusal bir kaynaktır.

İzlenecek gösterge: Çalışılan şirketin veri merkezlerinin enerji ve su tüketimini raporlayıp raporlamadığı; donanım tedarik zincirinin denetlenip denetlenmediği; elektronik atığın nereye gittiği.

Türkiye'deki hali: Türkiye'de veri merkezi yatırımları hızla artarken, bu tesislerin enerji ve su tüketimine dair kamuya açık, karşılaştırılabilir bir raporlama zorunluluğu yoktur. Bu, hem bir ekoloji hem bir emek meselesidir: tesisin bulunduğu bölgenin suyu ile tesiste çalışan teknisyenin vardiyası aynı bilançonun iki kalemidir.

Karşıtlık tablosu

EGEMEN SÖYLEM	SINIF GERÇEKLİĞİ
"Yapay zekâ bilişimciyi işsiz bırakacak."	Yapay zekâ junior'ı işe almıyor, senior'ı üç kişilik tempoya sokuyor, tasarımcının ve içerik üreticisinin ücretini "artık makine yapıyor" diyerek bastırıyor.
"Araç sizi işten kurtarıyor, daha yaratıcı işe odaklanacaksınız."	İki kat üretkenlik ücrete değil beklenen çıktıya yansıyor; yeni iş, ödenmeyen bir inceleme-düzeltilme angaryası.
"Otomasyon nesnel bir teknik süreçtir."	2025'te açıkça yapay zekâ gerekçeli 54.836 kesinti şirket açıklamalarına dayanıyor; gerçek etki ise işe alım kanalından geliyor (Challenger 2025; Stanford DEL, Ağustos 2026).
"Hata yaparsan sorumlusu sensin."	Karar araçta, sorumluluk işçide; aracı kullanmama seçeneği ise fiilen yok.
"Bulut, işi fiziksel dünyadan kurtardı."	Bulut diye bir yer yok: maden var, montaj hattı var, veri merkezi var, su var, elektronik atık var, işçi var.
"Bu iş kimseye zarar vermiyor, sadece kod yazıyorum."	Kendi ikamesini yazan işçinin ötesinde bir konum var: kendi gözetimini yazan işçi.

Demokrasi ve kapsayıcılık. Yedi tehlikenin hiçbirisi bütün kümeleri aynı anda ve aynı şiddette vurmuyor — ve bölünme tam da buradan doğuyor. Giriş basamağının sökülmesi genci vurur, kıdemliyi kısa vadede rahatlatır. Otomatik yanıt sistemleri çağrı merkezi çalışanını vurur, yazılımcıya "verimlilik" gibi görünür. Offshoring, ülke içindeki emekçiyi başka ülkedeki emekçiyle karşı karşıya getirir. Bir örgüt bu kümelerden yalnızca birini temsil ediyorsa, öteki kümelerin kaybını kendi kazancı sanmakla kalmaz; sırası geldiğinde yalnız kalır. Kapsayıcılık burada bir nezaket değil, teknik bir gerekliliktir.

Araç — Yedi Tehlike Gösterge Kartı. Her işyeri komitesi altı ayda bir yedi satırı doldurabilir; boş bırakılan her satır, hakkında hiçbir şey bilinmeyen bir alandır: (1) Son altı ayda kaç junior/stajyer işe alındı, kaç yıl önce ne kadardı? (2) Son işten çıkarmaların resmî gerekçesi neydi ve aynı dönemde hangi pozisyonlar yeniden ilan edildi? (3) Bir yeni araç geldikten sonra kişi başına düşen iş kalemi sayısı ne kadar değişti? (4) İşin hangi kısmı hangi ülkeye taşındı ya da taşınma ihtimali konuşuldu? (5) Sözleşmemdeki hak devri ve rekabet yasağı maddesi ne diyor; ürettiğim veri model eğitiminde kullanılıyor mu? (6) Yaptığım işin son kullanıcısı kim; askerî ya da gözetim amaçlı bir kalem var mı; itiraz kanalı var mı? (7) Şirketin veri merkezi enerji ve su tüketimini raporluyor mu?

BÖLÜM 23

Odada ve Sendikada Yapılabilecekler

Tez. Yedi tehlikenin hiçbirisi tek başına ne meslek odasında ne sendikada karşılanabilir; oda mesleğin onurunu ve teknik yetkisini, sendika işin hakkını savunur — ve ikisi aynı masaya oturmamakla bilişim emekçisinin ne teşhisi ne talebi kamusal bir güce dönüşür.

Aşağıdaki tablo, Bölüm 22'deki yedi tehlikenin her biri için iki sütunlu bir görev listesidir. Tabloyu, altındaki açıklamalarla birlikte okuyun: satırların hiçbirisi kendi başına yeterli değildir.

TEHLİKE	MESLEK ODASINDA	SENDİKADA
1. Giriş basamağının sökülmesi	Stajyer ve yeni mezun profil araştırması; staj standartları (ücret, süre, eğitim içeriği); bootcamp ve sertifika programları için akreditasyon ölçütleri	Öğrenci ve stajyer üyeliği (sıfır ya da sembolik aidat); staj kampanyası; "işe alım durdu" sayacı ; toplu sözleşme ve protokollerde junior kotası talebi
2. "Yapay zekâ gerekçeli" tasfiye	Teknik bilirkişilik: <i>"bu iş gerçekten otomatikleşti mi?"</i> sorusuna mesleki yanıt üretmek; sektörel görüş yayımlamak	İşten çıkarma masası (hukuk + sayım + kamuoyu); otomasyon bildirimi ve geçiş güvencesi maddesi; İş Kanunu md. 29 toplu işten çıkarma usulünün denetimi
3. Araçlar, tempo ve ücret baskısı	Mesleki onay ve sorumluluk ilkesi (kimin imzasıyla, kimin sorumluluğunda); bilişsel yükün iş sağlığı ve güvenliği boyutunun tanımlanması	Norm iş yükü maddesi; verimlilik artışının çalışma süresinin kısılmasına dönüşmesi talebi (dört gün / 32 saat; Kickstarter emsali)
4. Offshoring ve ücret dibe yarışı	Sektörün ülke içi ve dışı iş dağılımını raporlamak; ücret karşılaştırması yayımlamak	UNI Global Union ICTS üyeliği; küresel çerçeve anlaşmalarının Türkiye şubelerinde uygulanması ; ülkeler arası iletişim kanalı
5. Örtük bilgi ve hak devri	Sözleşme maddelerinin mesleki denetimi (hak devri, buluş, rekabet yasağı); açık kaynak ve açık standart savunusu	Veri ve örtük bilgi hakkı maddesi; hak devri ve rekabet yasağının sınırlandırılması; KVKK md. 11 toplu veri erişim talebi kampanyası ; SAG-AFTRA ilkesiyle emek girdisinin model eğitiminde kullanımına rıza ve ücret
6. Militarizasyon ve gözetim	Etik kod ve vicdani ret mekanizması; kamu ihalelerinde algoritmik etki değerlendirmesi talebi	Örgütlü teknik itiraz hakkı ve reddeden üye için güvence fonu ; gazeteci ve akademisyenlerle kanıt ittifakı
7. Ekolojik ve fiziksel halka	Veri merkezi enerji ve su tüketiminin raporlanması talebi; elektronik atık standartları	Kurye, depo ve veri merkezi işçisiyle işlev temelli ortak komite ; tedarik zinciri sorumluluğu maddesi
Yatay satır: Ulusal Yapay Zekâ Kurulu	TMMOB temsili talebi; Etik Kurul'un bağlayıcı hâle getirilmesi için mesleki görüş	Karar organında emek temsili talebi; işyeri algoritma sicili ; "ticari sır" istisnasının daraltılması; odalarla ortak yıllık karşı politika raporu

Satır satır açıklamalar

1. Giriş basamağı. Odanın elindeki en güçlü araç veridir: bir stajyer ve yeni mezun profil araştırması, "junior alınmıyor" cümlesini bir izlenimden bir istatistiğe çevirir. Staj standardı ise doğrudan bir hak sorunudur: staj ücretsizse o bir eğitim değil karşılıksız emektir. Bootcamp akreditasyonu üçüncü ayaktır — akreditasyonsuz bir piyasa, iş bulamayacak insanlara ücretli kurs satan bir sektör üretir. Sendika tarafında ise üç iş var: **öğrenci ve stajyer üyeliği**, çünkü ilk işin

öncesinde kurulan bağ ömür boyu sürer ve dünyada birçok bilişim sendikası öğrenciden aidat almaz; **"işe alım durdu" sayacı**, çünkü Türkiye'de bu veriyi kimse üretmiyor; ve pazarlık masasında **junior kotası** — yani ekibin belirli bir oranının giriş seviyesi kadrolardan oluşması ve otomasyonla açılan boşluğun bu kotayı yemesinin engellenmesi.

2. Yapay zekâ gerekçeli tasfiye. Bu satırın kilit kavramı **teknik bilirkışılıktır**. Bir işveren "bu iş otomatikleşti" dediğinde bunu değerlendirebilecek tek kurumsal yapı meslek odasıdır. Odanın yayımlayacağı teknik bir görüş — "bu işlev bugünkü araçlarla şu ölçüde otomatikleşebilir, şu ölçüde insan denetimi gerektirir" — hem davada hem kamuoyunda kullanılabilir bir belgedir. Sendika tarafında **işten çıkarma masası** üç işi birleştirir: hukuki destek, sayım (kimin, ne zaman, hangi gerekçeyle çıkarıldığı) ve kamuoyu. **Otomasyon bildirimi ve geçiş güvencesi** maddesi, bir aracın devreye girmesinden önce sendikaya bildirim, etkilenecek kadronun sayısı ve eğitimle yeniden yerleştirme planını içerir. Ve İş Kanunu'nun 29. maddesi zaten yürürlükte: toplu işten çıkarmada işveren otuz gün önceden sendikaya, bölge müdürlüğüne ve İŞKUR'a yazılı bildirim yapmak ve sendikayla görüşmek zorundadır. Bu hükmün bilişimde uygulanıp uygulanmadığını izlemek, yeni bir hak talep etmekten daha hızlı sonuç verir.

3. Araçlar ve tempo. Odanın alanı burada **mesleki onay ve sorumluluk ilkesidir**: bir araç tarafından üretilen çıktının sorumluluğu kime aittir, hangi durumda bir uzmanın onayı zorunludur? Bu, mühendislik alanında bilinen bir tartışmadır ve bilişime taşınabilir. İkinci mesleki iş, **bilişsel yükün iş sağlığı ve güvenliği boyutunu** tanımlamaktır: sürekli inceleme-düzeltilme, kesintisiz bildirim akışı ve ölçülme baskısı ölçülebilir sağlık etkileri üretir; bunun bir işyeri riski olarak tanımlanması odanın teknik yetkisindedir. Sendika tarafında iki madde: **norm iş yükü** — bir dönemde bir kişiden beklenecek iş miktarının tanımlanması ve tek taraflı artırılabilmesi; ve verimlilik artışının **çalışma süresine** dönüşmesi. Bu ikincisi soyut değildir: Kickstarter'da 42 günlük grev sonunda 32 saatlik dört günlük hafta sözleşmeye yazıldı (Kasım 2025). Araç işi hızlandırıyorsa, kazanılan zamanın kime ait olduğu bir pazarlık konusudur.

4. Offshoring. Odanın işi raporlamadır: hangi işlev hangi ülkeye gidiyor, ücret farkı nedir, Türkiye'ye gelen iş hangi koşullarla geliyor? Sendikanın işi ise sınırın ötesine geçmektir. **UNI Global Union ICTS üyeliği** teknik bir formalite değildir; çokuluslu şirketlerle imzalanmış **küresel çerçeve anlaşmalarının** Türkiye'deki iştiraklerde uygulanmasını talep etme hakkı verir. BBC Türkçe grevinde uluslararası federasyonların desteği somut bir güçtü; bu kanal kurumsallaştırılabilir.

5. Örtük bilgi ve hak devri. Odanın yapabileceği en somut iş, sektörde dolaşan standart sözleşme maddelerinin **mesleki denetimidir**: hangi hak devri maddesi meslek etiğiyle bağdaşmaz, hangi rekabet yasağı süresi ve coğrafyası fiilen çalışma yasağıdır? Buna açık kaynak ve açık standart savunusu eklenir — çünkü bilginin çitlenmesine karşı tek yapısal panzehir açık lisanslı üretimdir. Sendika tarafında üç araç var. Birincisi sözleşmeye **veri ve örtük bilgi hakkı** maddesi: çalışma sırasında üretilen kayıtların ne amaçla işleneceğinin tanımlanması. İkincisi **KVKK md. 11 toplu veri erişim talebi kampanyası**: üyeler adına eşzamanlı veri erişim talepleri göndererek işyerindeki izleme ve performans sistemlerinin ne topladığını belgelemek. Bu, hem pazarlık malzemesi hem kampanya malzemesidir ve sendikasız işyerinde bile kullanılabilir. Üçüncüsü **SAG-AFTRA ilkesinin bilişime çevirisi**: kodun, tasarımın, metnin, çevirinin ve etiketlenmiş verinin model eğitiminde kullanılması rızaya ve ücrete tabidir.

6. Militarizasyon ve gözetim. Odanın alanı etik koddur: bir mesleki etik kodu ve ona bağlı **vicdani ret** mekanizması, üyesine "bu işi reddettim" derken arkasına alabileceği kurumsal bir dayanak sağlar. İkinci mesleki talep, kamu ihalelerinde **algoritmik etki değerlendirmesinin** zorunlu hâle

gelmesidir. Sendika tarafında **örgütlü teknik itiraz hakkı** ve bunun maddi karşılığı olan **güvence fonu** vardır: reddeden üyenin hukuki masrafını ve gelir kaybını karşılayan, tüzükle tanımlı, ayrı muhasebeli bir fon. Nimbus'un dersi açıktır: bireysel ret işten çıkarmayla biter. Üçüncü araç **kanıt ittifakıdır**: Microsoft vakasındaki kısmi zafer, işçi kampanyası ile bağımsız gazetecilik soruşturmasının birleşmesiyle geldi. Türkiye'de kamu ihaleleri ve gözetim yazılımları alanında aynı model —gazeteci, akademisyen, oda, sendika— kurulabilir.

7. Ekoloji. Odanın işi teknik standarttır: veri merkezlerinin enerji ve su tüketiminin karşılaştırılabilir biçimde raporlanması ve elektronik atık standartlarının denetimi. Sendikanın işi ise ittifaktır ve **işlev temelli ortak komite** kavramı burada devreye girer: aynı zincirin farklı işkollarındaki halkaları —veri merkezi teknisyeni (10 ve 7 no'lu işkolları), depo işçisi (16), kurye (15), montaj işçisi (12)— yasa onları ayırdığı için farklı sendikalarındadır; ama işlev aynıdır. İşkolu bir örgüt kuramıyorsa, işlev kurabilir: ortak komite, ortak talep, ortak eylem takvimi.

Yatay satır: Ulusal Yapay Zekâ Kurulu

Olgu. 27 Ağustos 2026'da Cumhurbaşkanı başkanlığında bir Ulusal Yapay Zekâ Kurulu kuruldu. Kurulun karar organında **emek temsili yoktur**. Bir yıl içinde kurulması öngörülen Etik Kurul'un kararları **bağlayıcı değildir**.

Bu, önümüzdeki dönemin en somut kamusal cephesidir; çünkü yapay zekânın işyerinde nasıl kullanılacağına dair kurallar bu masada yazılacak ve masada işçi yok. Odanın talebi açıktır: TMMOB, karar organında temsil edilmelidir; ve Etik Kurul, tavsiye veren değil bağlayıcı kararlar alan bir organ olarak tasarlanmalıdır. Bir bilişim sendikasının bu cephede yapabilecekleri dört başlıkta toplanır:

Bir — emek temsili. Karar organında sendikal temsil talebi, sadece bir koltuk talebi değildir; kurulun gündemine "istihdam etkisi" başlığını sokmanın tek yoludur.

İki — işyeri algoritma sicili. Her işyerinde kullanılan, çalışanı izleyen ya da onun hakkında karar veren sistemlerin kayıtlı olduğu bir sicil. Bu talebin uluslararası emsalleri var: Britanya'da TUC'un yasa taslağı bir yapay zekâ sistemleri sicili öngörüyordu; Avrupa Birliği'nin Platform Çalışması Direktifi (2024/2831, üye devletler için uyum tarihi 2 Aralık 2026) otomatik izleme ve karar sistemleri hakkında bilgilendirme ve insan gözetimi yükümlülüğü getiriyor; Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 12 Haziran 2026'da kabul ettiği Platform Ekonomisi Sözleşmesi (C193) otomatik sistemlerde şeffaflık ve karar inceleme mekanizması içeriyor.

Üç — "ticari sır" istisnasının daraltılması. Algoritmik şeffaflık taleplerinin karşısına her seferinde ticari sır çıkarılır. İstisnanın kapsamı daraltılmadıkça sicil bir boş kutu olur: işverenin "bu bilgi ticari sırdır" demesi yeterli olduğu sürece hiçbir şeffaflık hükmü işlemez.

Dört — ortak yıllık karşı politika raporu. Oda ve sendikanın birlikte hazırlayıp her yıl aynı ayda yayımlayacağı, kurulun kararlarını emek açısından değerlendiren, kendi verisini üreten bir rapor. Sendika kendi sektörünün istatistiğini üreten kurum hâline geldiğinde, basın ve devlet için muhatap olur.

Meslek odalarına eleştiri: üçüncü yer

Bu kılavuz meslek odalarını bir müttefik sayar; bu, eleştiri yapılmayacağı anlamına gelmez. Odanın vicdani ret ve etik kod mekanizması, yapısı gereği **imza yetkili mühendise** açıktır: dayanağı meslek mensubunun diploma ve tescile bağlı sorumluluğudur. Oysa dünyada etik ret nedeniyle işini

kaybedenlerin çoğu mühendis unvanı taşııyordu — içerik moderatryd, veri etiketleyicisiydi, ürün yöneticisiydi, tasarımcıydı, destek uzmanıydı, oyun testisiydi. Nimbus'ta işten ıkarılanlar da, Microsoft kampanyasının yürütücüleri de tek bir meslek odasının yesi değildi.

Bundan çıkan sonuç odanın kusuru değil, **sınırdır**: oda üyesine göre kurulmuş bir mekanizma, ye olmayanı kapsayamaz. Boşluğu dolduracak olan sendikadır. Bu yüzden bir bilişim sendikası, **oda yesi olamayan bilişim emekçisi için etik ret güvencesini kendi tüzüğüne yazabilir**: diploma, unvan ve sözleşme türü aramadan, üyesinin ahlaken itiraz ettiği bir işi reddetme hakkını tanıyan ve bu reddin bedelini paylaşan bir hüküm. Odanın sağlayamadığı şey toplu pazarlık ve grevdir; sendikanın sağlayamadığı şey mesleki teknik otoritedir. İki bir araya gelmediğinde bilişim emekçisi ikisinin arasındaki boşlukta kalır — ve bugün büyük çoğunluğu tam olarak orada durmaktadır.

Demokrasi ve kapsayıcılık. Bu bölümdeki her görev, kimin adına konuşulduğu sorusuna bağlıdır. Bir oda yalnızca diplomalı mühendisi, bir sendika yalnızca sigortalı tam zamanlı çalışanı temsil ediyorsa, yedi tehlikeden en ağır vurulan kesimler —stajyer, faturalı danışman, taşeron, veri etiketleyici, ağrı merkezi çalışanı, işsiz— hem masanın hem tablonun dışında kalır. Ve bu kesimler azınlık değildir; bilişim emeğinin çoğunluğuna doğru büyümektedir. Aynı şekilde, algoritma sicili ya da norm iş yükü gibi talepler, işyerinde bunları izleyecek seçilmiş bir temsilci yoksa kâğıt üstünde kalır: talep ne kadar iyi yazılmış olursa olsun, onu takip edecek olan üyenin kendisidir. Demokrat olmayan bir örgütte ye takip etmez, bekler; bekleyen ye ilk zamanda dağılır.

Araç 1 — İşyerinde Algoritmaya Karşı 10 Soru

(Kart formatı: kesilip çoğaltılabilir, işyeri komitesinde ve bireysel olarak kullanılabilir.)

1. Beni ya da işimi ölçen kaç sistem var, adları ne?
2. Bu sistemler tam olarak neyi ölçüyor — süre, sayı, içerik, konum, ekran, tuş, ses?
3. Ölçülen veri nereye gidiyor, ne kadar saklanıyor, kimler görebiliyor?
4. Bu lm hangi kararları besliyor — performans, prim, terfi, vardiya dağıtımı, işten ıkarma?
5. Kararı bir insan mı veriyor, sistem mi? İnsan veriyorsa neye bakarak?
6. Hedefler nasıl belirlendi; belirlenirken bize soruldu mu; tek taraflı değiştirilebiliyor mu?
7. Sonucu görebiliyor muyum; hesabını sorabiliyor muyum; **itiraz edebileceğim yazılı bir yol var mı?**
8. Yanlış bir sonuç çıktığında düzeltilmesini kim, ne sürede sağlıyor?
9. Ürettiğim iş —kod, tasarım, metin, eviri, ağrı kaydı, etiket— bir model eğitiminde kullanılıyor mu; buna rıza gösterdim mi; karşılığı var mı?
10. Bu soruları **tek başıma mı yoksa birlikte mi** soruyorum?

Kullanım notu: Sorular işverene tek tek değil, **yazılı ve topluca** sorulduğunda anlam kazanır. Yanıtsız kalan her soru, kendi başına bir kayıttır ve kampanya malzemesidir. Talepler meşru ve yasal sınırlar içinde, yazılı olarak iletilir.

Araç 2 — Yapay Zekâ Değişikliği Kontrol Listesi

(İşyerine yeni bir yapay zekâ ya da otomasyon sistemi geleceği duyulduğunda, işverene sunulmak üzere. On başlık; her başlığa yazılı yanıt istenir.)

#	BAŞLIK	İSTENEN YANIT
1	Ne ölçüyor?	Sistemin topladığı veri kalemlerinin tam listesi
2	Hangi kararı veriyor?	Sistemin doğrudan verdiği ve beslediği kararlar
3	Kimi etkiliyor?	Etkilenen birimler, roller ve kişi sayısı
4	Hangi veriyle çalışıyor?	Eğitim ve çalışma verisinin kaynağı; çalışanların ürettiği veri kullanılıyor mu
5	İnsan incelemesi var mı?	Hangi kararlar insan onayına tabi; onaylayanın yetkisi ne
6	İtiraz yolu ne?	Yazılı itiraz usulü, süresi ve karar mercii
7	Geri alma planı var mı?	Sistem beklendiği gibi çalışmazsa devre dışı bırakma usulü ve süresi
8	Etkilenen kadro ne olacak?	İş tanımı değişiklikleri; kadro azalması varsa sayısı ve takvimi
9	Eğitim planı ne?	Etkilenen çalışanlara verilecek eğitim, süresi, mesai içinde mi
10	Sendikaya bildirim tarihi	Sistem devreye girmeden önce yazılı bildirimin yapıldığı tarih

Kullanım notu: Bu liste bir "onay formu" değildir; bir **müzakere gündemidir**. On başlığın yanıtları alınmadan sistemin devreye girmemesi, bir toplu sözleşme ya da işyeri protokolü maddesi olarak yazılabilir. Yanıtların yazılı olması esastır: sözlü güvence, altı ay sonra kimsenin hatırlamadığı bir cümledir. Ve tek bir başlık diğer dokuzundan önemlidir — **10 numara:** bildirim tarihi, sistemin devreye girme tarihinden önce olmalıdır. Sonradan yapılan bildirim bildirim değil, duyurudur.

KISIM VIII

BİR BİLİŞİM SENDİKASI İÇİN GÖREVLER

Bu kısım bir görev listesidir. Ama kimseye verilmiş bir görev listesi değildir. Bilgi Müşterekleri, hiçbir sendikanın adına karar vermez ve hiçbir sendikaya talimat vermez; bu kılavuzu üyesi olduğumuz sınıfın bir aracı olarak yazıyoruz. Bu yüzden bu kısım boyunca "şu sendika şunu yapmalı" demiyoruz; "**Türkiye'de bir bilişim sendikası şunları yapabilir**" diyoruz.

Türkiye'de 2025'te kurulmuş ve 2026'da kuruluş kongresini yapmış bir bilişim sendikası var. Bu kılavuzda ona referans veriyoruz, çünkü elimizdeki tek somut örnek odur; olguları kaynak göstererek aktarıyoruz. Ama değerlendirmelerimiz o örgüte dair bir yargı değil, her yeni bilişim sendikasının karşılaştacağı ortak sorunlara dairdir.

BÖLÜM 24

İlk Yılın Ölçütleri

Tez. Bir sendikanın ilk yılı, üye sayısı ile değil, **kurduğu mekanizmalarla** ölçülür. Üye sayısı kurulan mekanizmaların sonucudur; tersi değil.

24.1 Elimizdeki örnek: olgular

Aşağıdaki bilgiler, Türkiye'de kurulmuş bilişim sendikasının kamuya açık kaynaklarından derlenmiştir. Yorum içermez.

Olgu kutusu. Kuruluş: Basın bildirisi 1 Ağustos 2025; resmî tescil 20 Kasım 2025 (ÇSGB dosya no 654); kuruluş kongresi 14 Haziran 2026, İstanbul. **Konum:** 10 No'lu "Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar" işkolu; herhangi bir konfederasyona bağlı değil. **Üye sayısı (resmî istatistik):** Ocak 2026'da 18; Temmuz 2026'da 75. Aynı işkolunda %1 barajının karşılığı 45.082 üye (ÇSGB). **Manifesto:** Altı temel sorun sayılıyor — teknoloji üzerinde söz hakkının yokluğu; beyaz yaka illüzyonunun çöküşü; iş-yaşam dengesinin bozulması; yapay zekânın işçiye danışılmadan uygulanması; hak arama düşüncesinin zayıflaması; ve sendikacılıktaki bürokratikleşme. Kapanış şiarı: "Yaşasın örgütlü mücadele, yaşasın emeğin birliği." **Organlar:** Dört zorunlu kurul (genel kurul, yönetim, denetleme, disiplin) ve bir Emek Meclisi; on dört komite; sekizden fazla komisyon; on iki çalışma grubu (yapay zekâ, açık kaynak, siber güvenlik, yazılım geliştirme, sistem ve ağ, bulut, veri bilimi, oyun geliştirme, kadın bilişimciler, uzaktan çalışma, çevre ve iklim, ve üye talebiyle kurulacaklar). Çalışma grupları üye katılımına açık. **Tüzük:** Üyelik, 10 no'lu işkolunda çalışan 15 yaş üstü işçilere açık; e-Devlet üzerinden başvuru. Ayrımcılık karşıtı ilke açıkça yazılı (dil, din, ırk, etnik köken, cinsiyet, cinsel yönelim). Kadın, engelli ve genç işçi komisyonları öngörülüyor. Genel kurul 500 üyeyi aşınca delege esasına geçiyor. Karar süreçlerinde "demokratik merkezîyetçilik" ilkesi anılıyor. Grev fonu, aidat gelirlerinin %5'i. **Sık sorulan sorular sayfası:** Serbest çalışanlar üye olamıyor (yalnızca sigortalılar); yurt dışında çalışanlar fahri üye olabilir; üyelere ücretsiz hukuki destek ve dava desteği; mobbing başvuruları için etik kurul. **İlk yıl faaliyetleri:** Maaşları ödenmeyen bir teknoloji şirketindeki işçi eylemine destek; bir oyun stüdyosunda arabuluculuk süreci; adı açıklanmayan bir firmada örgütlenme çalışması; 5 Şubat 2026'da oyun düzenlemesine ilişkin kamuoyu açıklaması; dokuz uzmanla düzenli eğitimler; 2026 1 Mayıs'ında İstanbul ve İzmir'de korteji. (Kaynaklar: *bilisimsen.org* — manifesto, *tüzük*, *kurullar*, *çalışma grupları*, *sık sorulan sorular*, *faaliyet raporu*; ÇSGB işkolu istatistikleri, Ocak ve Temmuz 2026.)

24.2 On ölçüt

Aşağıdaki liste, bir bilişim sendikasının ilk yılında kurmuş olması gereken mekanizmalardır. Her ölçüt için üç satır veriyoruz: **ne, yoksa ne olur, nasıl kurulur.**

1. Açık tüzük ve açık mali bilgi *Ne:* Tüzüğün ve mali raporun, üyenin talep etmesine gerek kalmadan sürekli erişilebilir olması. *Yoksa:* Üye, örgütün nasıl işlediğini ve parasının nereye gittiğini bilmez; ilk anlaşmazlıkta güven çöker. *Nasıl:* Tüzük ve her sürümü web sitesinde; mali özet en az üç ayda bir yayımlanır; yıllık bağımsız denetim.

2. Takvimi belli genel kurul *Ne:* Genel kurul tarihinin tüzükle sabitlenmesi ve önceden ilan edilmesi. *Yoksa:* "Uygun zamanda toplarız" cümlesi, yetkinin süresiz uzamasının en yaygın yoludur — kötü niyet olmadan da olur. *Nasıl:* Tüzükte ay ve yıl olarak sabit; haziran listesi ilan süresi tanımlı.

3. Kurumsal dijital varlıklar ve devir protokolü *Ne:* Alan adı, sosyal medya hesapları, sunucular ve iletişim kanallarının tüzel kişiliğe kayıtlı olması; her varlığa en az iki kişinin erişimi; yazılı devir usulü. *Yoksa:* Örgütün sesi bir kişinin telefonunda kalır; o kişi ayrıldığında ya ses susar ya kavga çıkar. *Nasıl:* Bir envanter tablosu, bir yönetim kurulu kararı, bir devir protokolü. Bir günlük iş.

4. İşleyen disiplin ve etik güvencesi *Ne:* Hiçbir yaptırımın — iletişim kanalından çıkarma dâhil — süreç işletilmeden uygulanamaması; savunma hakkı; yazılı gerekçe; itiraz yolu; etik kurulun yönetimden bağımsızlığı. *Yoksa:* Eleştiri, kurumsal bir sorun olmaktan çıkıp kişisel bir çatışmaya döner ve örgüt ilk krizinde bölünür. *Nasıl:* Tüzükte usul; etik kurulda kura ile belirlenmiş üyeler.

5. Kapsayıcı üyelik *Ne:* Serbest çalışan, işsiz, öğrenci ve yurt dışında çalışan bilişim emekçisi için tanımlı bir katılım yolu — dayanışma üyeliği ya da yanına kurulan bir dernek. *Yoksa:* Sektörün en güvencesiz kesimi örgütün dışında kalır; hem haksızlık olur hem baraj uzaklaşır. *Nasıl:* Tüzükte statü tanımı; gerekiyorsa dernek; aidatta öğrenci muafiyeti ve hak koruma aidatı.

6. Küme temsilciliği *Ne:* Ürün ve proje yönetimi, tasarım ve içerik, ağ ve altyapı, veri, destek ve çağrı merkezi, oyun, serbest çalışanlar — her kümeden bir sözcü ve bir çalışma alanı. *Yoksa:* Örgüt, kurucu çekirdeğin mesleğine benzeyen bir örgüt olur; gündemi daralır; "bu bir yazılımcı sendikası" algısı yerleşir ve kapsam kendiliğinden kapanır. *Nasıl:* Karar organında sabit temsil; küme çalışma gruplarına bütçe ve raporlama yükümlülüğü.

7. En az beş işyeri komitesi *Ne:* Beş ayrı işyerinde, en az üç kişilik, yüz yüze buluşan ve kurumsal ağın dışında iletişim kuran çekirdekler. *Yoksa:* Örgüt bir dernek gibi çalışır: açıklama yapar, etkinlik düzenler, ama işyerinde bir şey değiştiremez. Sendikayı sendika yapan komitedir. *Nasıl:* Komite standardı (üç kişi, şifreli kanal, aylık yüz yüze); komite kurma eğitimi; komiteye örgütsel destek.

8. Hukuk birimi ve stratejik dava hattı *Ne:* Üyeye hukuki destek veren bir birim ve sektörde emsal yaratacak birkaç seçilmiş dava. *Yoksa:* "Sendika beni işimden eder" itirazının cevabı olmaz. *Nasıl:* Gönüllü avukat ağı; sendikal tazminat, fazla mesai ve asıl işveren davalarında öncelik; her kazanılan davanın kamuoyuna duyurulması.

9. Bir kamuoyu kanalı ve bir veri hattı *Ne:* Düzenli, rakamlı ve kaynaklı bir yayın (aylık olgu notu); ve sektörün kendi verisini üreten bir sayaç. *Yoksa:* Sendika, hakkında konuşulan değil, hakkında hiçbir şey bilinmeyen bir örgüt olur. *Nasıl:* Aylık bülten; anonim maaş-mesai-işten çıkarma anketi; ilk "Emeğin Durumu" raporu.

10. Bir ittifak ve bir uluslararası bağ *Ne:* En az bir meslek odasıyla düzenli çalışma; ve uluslararası bir federasyonla temas. *Yoksa:* Örgüt yalnız kalır; çokuluslu şirketlerde elindeki tek kaldıraçtan (küresel çerçeve anlaşmaları) yoksun olur. *Nasıl:* Koordinasyon kurulu ve ortak rapor; UNI Global Union'ın bilişim sektörüne başvuru.

24.3 Bir genel uyarı: şema ile katılım arasındaki fark

Yeni kurulan sendikaların sık düştüğü bir tuzağa dikkat çekmek istiyoruz — ve bunu hiçbir örgüte yönelik bir eleştiri olarak değil, genel bir gözlem olarak yazıyoruz.

Kuruluş aşamasında kapsayıcı olma isteği, çoğu zaman **zengin bir organ şeması** olarak somutlaşır: on dört komite, sekiz komisyon, on iki çalışma grubu, birkaç meclis. Niyet iyidir: herkesin bir yeri olsun. Ama üye sayısı iki haneliyken kurulan otuz beş organ, çalışan bir yapı değil, **doldurulamayan**

bir şemadır. Ve doldurulamayan şemanın iki sonucu olur: birincisi, gerçek kararlar şemanın dışında, birkaç kişilik pratik bir çekirdekte alınır; ikincisi, üye "bir sürü organ var ama hiçbiri toplanmıyor" deneyimiyle örgütten soğur.

İlke şudur: **bir organın var olması için üç şeye ihtiyacı vardır — karar yetkisi, bütçe ve raporlama yükümlülüğü.** Bu üçü yoksa organ bir başlıktır. Ve az sayıda gerçekten çalışan organ, çok sayıda kâğıt üstü organdan iyidir. İşlemeyen bir organı kapatmak başarısızlık değil, bakımdır.

(Grafik G18 — yukarıda.)

Demokrasi ve kapsayıcılık. İlk yılın ölçütleri arasında en kolay ertelenen, en kolay "sonra hallederiz" denen maddeler, tam da demokrasi ve kapsayıcılık maddeleridir: genel kurul takvimi, açık mali bilgi, disiplin güvencesi, dayanışma üyeliği. Erteleme genellikle kötü niyetten değil, aciliyet hissinden doğar — "önce büyüyelim, sonra düzenleriz." Ama bu sıralama tersine işler: **düzenlenmeden büyüyen örgüt, büyüdüğü ölçüde düzenlenmesi zorlaşan örgüttür.** Bir örgütün yüz üyesi varken kurmadığı mekanizmayı, bin üyesi varken kurması çok daha zordur.

Araç — İlk yıl kontrol tablosu. Yukarıdaki on ölçüt, yanına üç sütun eklenerek bir kontrol tablosuna çevrilir: *kuruldu mu / kim sorumlu / hangi tarihte*. Yılın sonunda bu tablo, faaliyet raporunun ilk sayfası olur.

BÖLÜM 25**Örgütlenme Programı: 0-6 / 6-18 / 18-36 Ay**

Tez. Bir bilişim sendikasının ilk üç yılı üç ayrı işe ayrılır: **var olmak, kazanmak, kalıcılaştırmak**. Sıra değiştirilemez; kazanmadan kalıcılaştırılmaz, var olmadan kazanılmaz.

25.1 Sıfır-altı ay: Var olmak

Bu dönemin sorusu şudur: *bir bilişim emekçisi, bu örgütün var olduğunu nereden bilecek ve neden güvenecek?*

- 1. İşyeri komitesi standardını kurmak.** Üç kişilik çekirdek, kurumsal ağın dışında şifreli bir kanal, ayda bir yüz yüze buluşma. İlk hedef, farklı şirketlerde **yirmi komite**. Bu sayı iddialı görünebilir; ama bir komite üç kişiyle kurulur ve altmış kişi, örgütün mevcut ölçeğinde ulaşılabilir bir rakamdır.
- 2. Küme temsilciliğini işletmek.** Yedi kümeden birer sözcü. Bu, örgütün "yazılımcı sendikası" olmadığını bir açıklamayla değil, bir yapıyla göstermenin yoludur.
- 3. İşten çıkarma masası.** Sektörde her tasfiye haberine 48 saat içinde tepki: hukuki bilgilendirme, sayım, kamuoyu. Bu masa, örgütün ilk yılda kuracağı en görünür şeydir — çünkü işten çıkarılan insan, yardım aradığı ilk yerde kimi bulduğunu unutmaz.
- 4. Anonim anket ve ilk "Emeğin Durumu" raporu.** Ücret, mesai, ölçüm, gözetim, ayrımcılık. Kümelere göre ayrıştırılmış. Bu rapor iki iş yapar: sektöre ayna tutar, örgüte muhataplık kazandırır.
- 5. Hukuk birimi ve ilk on stratejik dava.** Sendikal tazminat, fazla mesai (İstanbul BAM'ın 19 Mayıs 2026 kararı ışığında), asıl işveren tespiti. Kazanılan her dava bir bültenle duyurulur.
- 6. Dayanışma üyeliği için tüzük hazırlığı.** Serbest çalışanı, işsizi ve öğrenciyi kapsayacak statünün hukuki incelemesi ve taslak metni.
- 7. Asgari dijital altyapı.** Şifreli iletişim kanalı, karar platformu, üye yönetimi, açık belge deposu, çevrimiçi toplantı altyapısı. Ve devir protokolü.
- 8. Aylık olgu notu ve basın masası.** Rakamlı, kaynaklı, kısa. Gazetecinin haber yapabileceği hazır malzeme.
- 9. İlk açık seminer dizisi.** Ayda bir, çevrimiçi ve bir teknoparkta: sözleşmende ne yazıyor, algoritma seni nasıl ölçüyor, işten çıkarılırsan ne yaparsın.

25.2 Altı-on sekiz ay: Kazanmak

Bu dönemin sorusu: *bu örgüt bir şey kazanabiliyor mu?*

- 10. İlk işyeri protokolü.** 30-100 kişilik bir firma, stüdyo ya da ajansta. Yetki gelirse iyi; gelmezse hedef protokoldür: sendikanın fiilen tanındığı, temsilcinin kabul edildiği ve asgari maddelerin yazıldığı bir metin. İlk imzalı protokol, üye sayısını ikiye katlar — çünkü artık gösterilecek bir şey vardır.
- 11. Bir kaldıraç günü eylemi.** Sürüm çıkışı, kampanya günü, ay sonu kapanışı ya da lansman gününde, meşru ve yasal sınırlar içinde görünür bir eylem. Kısa, hedefli, medya destekli.

12. Bir teknopark meclisi. Aynı kampüste farklı şirketlerde çalışanların ortak komitesi. Türkiye'nin en yoğun beyaz yakalı emek kümelenmesi, örgütsel olarak ilk kez kullanılmış olur.

13. Bilişim Koordinasyon Kurulu. Meslek odalarıyla düzenli, kararları kamuya açık bir eşgüdüm masası; ve ortak "Emeğin Durumu Raporu" — mühendis olmayan kesimi de sayan.

14. Ulusal Yapay Zekâ Kurulu'na ortak talep. 27 Ağustos 2026'da kurulan Kurul'un karar organında emek temsili bulunmuyor. Odalarla ve konfederasyonlarla ortak bir talep metni: karar organında emek temsili, işyeri algoritma sicili, "ticari sır" istisnasının daraltılması, etik kurul kararlarına bağlayıcılık.

15. İlk emek kampı. Üç-dört gün; atölye, üretim, tartışma. Odalara, topluluklara ve öğrencilere açık.

16. Proje havuzundan iki proje. Önerimiz: afet bilişimi gönüllü ağı ve dijital okuryazarlık seferberliği — özgür yazılım topluluklarıyla birlikte. İkisi de düşük maliyetli, yüksek görünürlüklü ve çok sayıda kümenin emeğine yer açan projelerdir.

17. Bilişim işkolu kampanyasının başlatılması. Baraj hesabının yapılması ve yayımlanması; taslak metnin hazırlanması; odalarla ortak açıklama; barajın kaldırılması talebiyle birlikte savunulması.

18. Uluslararası bağ. UNI Global Union'ın bilişim sektörüne başvuru; benzer bir sendikayla bir dayanışma eylemi.

19. İşlev temelli ortak komite. Çağrı merkezi, kurye ve depo örgütleriyle — algoritmik yönetim ortak paydasında. Kapsam değil, ittifak.

25.3 On sekiz-otuz altı ay: Kalıcılaşmak

Bu dönemin sorusu: *bu örgüt, kurucularından bağımsız olarak yaşayabilir mi?*

20. Sektörel talep paketi ve mevzuat teklifi. İşkolu ve baraj; bağlantıyı kesme hakkı; algoritmik yönetim düzenlemesi; platform emekçisinin işçi sayılması. ILO'nun 12 Haziran 2026'da kabul ettiği Platform Ekonomisinde İnsana Yakışır İş Sözleşmesi ve AB'nin 2 Aralık 2026 uyum tarihli Platform Çalışması Direktifi, bu paketin uluslararası dayanağıdır.

21. Mali Dayanışma Fonu'nun ilk direnişi finanse etmesi. Fonun gerçekten çalıştığının kanıtı, bir kez kullanılmasıdır.

22. Üye sayısında binler. Baraj hâlâ uzaktır; ama hedef baraj değil, **görünür azınlık** olmaktır. Türkiye'de iki bin üyeli bir sendikanın sektörünün muhatabı hâline gelebildiğini biliyoruz.

23. Açık veri panosu ve ikinci yıllık rapor. Sendika, kendi sektörünün istatistiğini üreten kurum hâline gelir.

24. Proje havuzundan bir büyük proje daha. Seçim güvenliği, okullara özgür yazılım ya da algoritma denetim laboratuvarı.

25. İkinci genel kurulda muhasebe. Yalnızca faaliyet raporu değil; **demokratik reformların muhasebesi**: hangi mekanizma kuruldu, hangisi işlemedi, neden.

Yol haritası: var olmak, kazanmak, kalıcılılaşmak

0-6 ay · 6-18 ay · 18-36 ay



Sıra değiştirilemez: var olmadan kazanılmaz, kazanmadan kalıcılılaşmaz.

Diyagram D11. Üç dönemli yol haritası — 0-6, 6-18, 18-36 ay; her dönemin altında görevler ve dönemin tek cümlelik sorusu.

25.4 Ne yapılmamalı

Program kadar önemli olan, programın dışında bırakılanlardır.

Erken yetki başvurusu yapılmamalı. Çoğunluğu olmayan bir işyerinde yapılan başvuru, yalnızca işverene örgütlenmenin varlığını haber verir ve öncülerini hedef gösterir.

Kâğıt üstünde organ çoğaltılmamalı. Bölüm 24'te anlattığımız tuzak.

Tek bir işyerine bağlanılmamalı. Dünyada tek işyerinde kazanılan sözleşmelerin, işverenin o işyerini kapatmasıyla (Apple'ın ilk sendikacı mağazasını Haziran 2026'da kapatması) ya da çalışanları tek tek satın almasıyla (Tesla'nın İsveç'te 1.021 günlük grevi Ağustos 2026'da anlaşmasız bitirmesi) boşa çıkarıldığını gördük.

Kurumsal iletişim araçları üzerinden örgütlenilmemeli.

Bireysel kazanım kolektif hakkın yerine geçirilmemeli. 2008'de bir bilişim şirketinde örgütlenmenin %25'lik bir zamlı çözülmesi, Türkiye bilişim tarihinin en öğretici dersidir.

Araç — Çeyreklik gözden geçirme. Her üç ayda bir, dört soru: (1) Kaç işyeri komitemiz var ve kaç aktif? (2) Hangi mekanizmayı kurmayı erteledik ve neden? (3) Bu çeyrekte ne kazandık — somut, sayılabilir? (4) Hangi küme örgütte temsil edilmiyor?

BÖLÜM 26

Kampanya Başlıkları ve Talep Paketi

Tez. Talep listesi bir dilekçe değil, bir örgütlenme aracıdır. İyi bir talep üç şeyi birden yapar: somut bir sorunu adlandırır, geniş bir kesimi birleştirir ve kazanıldığında ölçülebilir bir fark yaratır.

26.1 On bir kampanya

- 1. Reel ücret beyanı — "Maaşım ne kadarsa primim o kadar."** Sigorta priminin gerçek ücret üzerinden yatırılması; elden ödemenin sonu. Emeklilik, işsizlik ödeneği ve iş kazası güvencesinin tamamı buna bağlı. Kırmızı çizgi.
- 2. Bağlantıyı kesme — "18.00'den sonra kapalıyız."** Mesai dışı erişim yasağı; yanıt verme zorunluluğunun kaldırılması; nöbetin tanımlanması ve ücretlendirilmesi. İstanbul BAM'ın 2026 kararı bu kampanyanın hukuki dayanağıdır.
- 3. Maaş şeffaflığı — "Gizlilik maddesi pazarlığı öldürür."** Anonim ücret veri ağı; sözleşmelerdeki maaş gizliliği hükümlerine karşı kampanya; şeffaf ücret bandı talebi.
- 4. Algoritma sicili — "Beni ne ölçüyor?"** İşyerinde kullanılan her izleme ve ölçme sisteminin yazılı bildirimi; kişisel verilere erişim talebi kampanyası; otomatik kararlara itiraz hakkı.
- 5. Junior kotası ve staj standardı — "Kapıyı kapatmayın."** Mesleğe giriş pozisyonlarının korunması; staj sömürsüne karşı asgari standartlar; bootcamp mezunlarının hak eğitimi.
- 6. Uzaktan çalışma hakkı ve giderleri.** Uzaktan çalışmanın tek taraflı geri alınamaması; internet, elektrik ve ekipman giderlerinin işverence karşılanması; mesai sınırının sözleşmeyle tanımlanması.
- 7. Oyun ve yaratıcı emek özgürlüğü.** Sansür düzenlemelerine karşı; crunch'a karşı; projeye bağlı istihdamda güvence.
- 8. Örgütlü teknik itiraz hakkı.** Bir emekçinin, geliştirilmesi istenen sistemin etik ya da hukuki sonuçlarına ilişkin itirazını işini riske atmadan iletebilmesi; itiraz nedeniyle olumsuz muamele yasağı; ve reddeden için dayanışma fonu. **Bu talep, bu kılavuzun bilişim emekçisine özgü en özgün önerisidir:** tekil vicdani ret kişiyi işinden eder, örgütlü ret pazarlık gücüdür.
- 9. Bilişim işkolu — "Biz bir işkoluyuz."** Ayrı işkolu talebi ve tasarımı (Bölüm 12 ve EK C).
- 10. İşkolu barajına karşı — "Baraj örgütlenme hakkının önündeki duvardır."** Ayrı işkolu talebiyle birlikte, aynı kampanyanın içinde. Bu talep, bilişimi aşan bir ittifak zemindir: barajın altında kalan onlarca sendikanın ortak sorunudur.
- 11. Uluslararası standartların iç hukuka taşınması.** ILO Platform Ekonomisi Sözleşmesi'nin onaylanması; AB Platform Çalışması Direktifi'ndeki algoritmik yönetim kurallarının Türkçe bir yasa teklifi taslağına çevrilmesi.

26.2 On dokuz maddelik talep paketi

Uluslararası standartlar ile Türk mevzuatı arasındaki boşluk

ILO C193 (12 Haziran 2026) ve AB Direktifi 2024/2831 başlıkları ile 4857 ve 6356'daki karşılığı

Platform işçisi için işçilik karanesi

YOK

Algoritmik yönetimde şeffaflık ve bilgilendirme

YOK

Önemli kararlarda insan incelemesi ve itiraz

YOK

Kişisel veri koruması (duygu, özel yazışma yasağı)

KISMEN

Hesap kapatmaya karşı güvence

YOK

Platform işçisi için örgütlenme ve toplu pazarlık

KISMEN

Bağlantıyı kesme hakkı

KISMEN

'Kismen': KVKK genel hükümleri; İstanbul BAM 19.05.2026 kararı; genel sendika mevzuatı — platforma özgü düzenleme yok.

Değerlendirme Bilgi Müşterekleri'ne aittir.

ILO C193 metni (2026); EUR-Lex 2024/2831; 4857 sayılı İş Kanunu; 6356; 6698 (KVKK).

Grafik G13. Uluslararası standartlar ile Türk mevzuatı arasındaki boşluk ısı tablosu — satırlarda ILO Platform Ekonomisi Sözleşmesi'nin (12 Haziran 2026) ve AB Platform Çalışması Direktifi'nin (2024/2831, uyum tarihi 2 Aralık 2026) getirdiği başlıklar (işçilik karanesi, algoritmik şeffaflık, otomatik karara insan incelemesi, veri koruma, hesap kapatmaya karşı güvence, örgütlenme hakkı); sütunlarda 4857 ve 6356'daki karşılığı: var / kısmen / yok. (Kaynak: ILO C193; EUR-Lex 2024/2831; ilgili Türk mevzuatı.)

Toplu sözleşme ve işyeri protokolü masasına konacak maddeler. Sözleşme diline uygun taslak metinler EK B'dedir.

#	TALEP	KİMİ KAPSAR
1	İzleme ve ölçme sistemlerinin sendikaya yazılı bildirimi	Tümü
2	Otomasyon ve yeni araç öncesi müzakere	Tümü
3	Otomatik karar yasağı; gerekçe ve itiraz hakkı	Tümü
4	Tempo ve iş yükü sınırı; verimlilik artışının çalışma süresine dönüşmesi	Tümü
5	Ücret kaybı olmaksızın yeniden yerleştirme ve eğitim	Tümü
6	Veri ve örtük bilgi hakkı; çalışma pratiğinin model eğitiminde kullanımına rıza	Tümü
7	Gizli gözetim yasağı; molaların izleme dışı bırakılması	Tümü
8	Bağlantıyı kesme hakkı; nöbetin tanımı ve ücreti	Özellikle B, F
9	Uzaktan çalışma giderleri ve mesai sınırı	Tümü
10	Reel ücret beyanı ve tam sigorta	Tümü
11	Maaş gizliliği maddelerinin geçersizliği	Tümü
12	Fikri mülkiyet ve hak devrinin sınırlandırılması	Özellikle A, D, G
13	Rekabet yasağının daraltılması	Tümü

#	TALEP	KİMİ KAPSAR
14	Örgütlü teknik itiraz hakkı ve misilleme yasağı	Tümü
15	Junior kotası ve mesleğe giriş güvencesi	Tümü
16	Taşeron sınırı; işin birim dışına kaydırılmasının ihlal sayılması	Özellikle H
17	Sektörel taban ücret ve şeffaf ücret bandı	Tümü
18	Açık erişim: kamu kaynağıyla üretilen bilginin ve kurum içi yazılımın kamuya açılması	Özellikle J
19	Ayrımcılık ve mobbing için bağımsız başvuru mekanizması	Tümü

Bir uyarı — dünyanın dersi. Bu paketdeki yapay zekâ ve otomasyon maddeleri (2, 3, 6) tek başlarına yetmez. ABD'de bir platform şirketinde 42 günlük grevle sözleşmeye "pozisyonlar yapay zekâ ile ikame edilemez" maddesi yazdırıldı; üç ay sonra şirket dört sendika üyesini işten çıkarıp işleri birim dışına, otomatik araç kullanan bir taşeronla verdi. Ders: **yapay zekâ maddesi, kapsam maddesi ve taşeron maddesiyle birlikte anlamlıdır.** Bu yüzden 16. madde, 2, 3 ve 6'nın ayrılmaz tamamlayıcısıdır.

26.3 Meslek odalarıyla ortak sunumda dil

Talep paketi odalarla birlikte sunulduğunda bir ayrıntı önem kazanır: **metinde "mühendis" değil "bilişim emekçisi" yazmalıdır.**

Bu bir üslup tercihi değil, kimin sayıldığına dair bir karardır. TMMOB'un 2026 yılı için belirlediği tavsiye taban brüt ücret (94.500 TL) yalnızca diplomalı mühendis, mimar ve şehir plancılarını kapsar. Bu, odanın hukuki sınırıdır. Ama bir sendikanın talebi bununla sınırlı olamaz: **sektörel taban ücret, diploma sorulmadan, bütün bilişim emekçileri için istenmelidir.** Test uzmanı, tasarımcı, içerik üreticisi, çağrı merkezi çalışanı ve veri etiketleyici, taban ücret talebinin dışında bırakıldığında, kampanya kendi kapsayıcılık ilkesini ilk cümlede çiğnemiş olur.

Ortak metinlerde uygulanabilecek basit bir kural: **odanın kapsamı odayı bağlar, sendikanın kapsamı ortak metni bağlar.**

Demokrasi ve kapsayıcılık. Talep paketi, örgütün kimin sorununu ciddiye aldığını gösteren en açık belgedir. Yalnızca ücret ve mesai talepleri içeren bir paket, sektörün en görünür kesiminin paketidir; ayrımcılık, erişilebilirlik, staj, göçmen emeği ve veri hakları maddeleri eklendiğinde paket bütün sektörü temsil etmeye başlar. Ve paketin nasıl belirlendiği, içeriği kadar önemlidir: talepler açık bir tartışma ve oylamayla belirlenmediyse, en iyi paket bile başkasının paketidir.

Araç — Kampanya seçim ölçütleri. Bir kampanyaya başlamadan önce beş soru: (1) Bu talep kaç kümeyi kapsıyor? (2) Kazanıldığında ölçülebilir mi? (3) Bir işyerinde mi, sektörde mi, mevzuatta mı kazanılacak? (4) Bir yıl içinde ilk somut adım atılabilir mi? (5) Kaybedilirse örgüte zararı ne olur?

SONUÇ

Sınır Değil Zincir; Kalıp Değil Müşterek

Sevgili Genç Yoldaşlar,

Bu kılavuz beş insanla başladı: bir ürün müdürü, bir ağ yöneticisi, bir çağrı merkezi çalışanı, bir tasarımcı, bir veri etiketleyici. Beşi de birbirini tanı mıyordu ve beşi de aynı cümleyi kuruyordu: "Kiminle pazarlık edeceğimi bilmiyorum."

Şimdi o cümleye cevap verebiliriz.

Birincisi: sizi bölen her sınır, aynı zamanda bir örgütlenme hattıdır. İşkolu numarası sizi altıya böldü — bilişim işkolu talebi bunun cevabıdır. Unvan sizi kapsam dışına attı — Anayasa Mahkemesi'nin 2025 kararı bunun cevabıdır. Diploma sizi odanın dışında bıraktı — sendikanın kapsayıcı üyeliği bunun cevabıdır. Sözleşme türü sizi "işçi" saymadı — dayanışma üyeliği ve dernek bunun cevabıdır. Mekân sizi dağıttı — teknopark meclisi ve dijital karar platformu bunun cevabıdır. Ülke sınırı sizi rakip yaptı — uluslararası federasyon bunun cevabıdır. Her sınırın bir cevabı var; ve her cevap, o sınırı aşan bir örgütlenme biçimidir.

İkincisi: yetki komiteden doğar, yasadan değil. Türkiye'de son beş yılın bütün işçi kazanımları — 173 günlük bir direnişin sonundaki protokol, üç günlük bir kontak kapatmanın getirdiği zam, on beş günlük bir grevin kazandığı sözleşme — yasal yetkinin dışından geldi. Yetki, hak istemeye başlayanların yan ürünüdür. Beklemeyin.

Üçüncüsü: demokrat olmayan sendika üyesiz kalır, kapsayıcı olmayan sendika barajın altında kalır. Bunu kılavuz boyunca tekrarladık, çünkü bu iki cümle bir temenni değil, bir aritmetiktir. Kararı yukarıda alan örgüt, en güçlü kesimin gündemini taşır ve geri kalan herkesi kaybeder. Kapsamı dar tutan örgüt, bu ülkenin baraj sisteminde matematiksel olarak kazanamaz. Zinciri kırmanın yolu ikisine birden saldırmaktır: **açık karar ve geniş kapı.**

Dördüncüsü: sendika bir proje deposudur. Yalnızca hak savunan değil, üreten bir örgüt. Bir depremde koordinasyon aracı kuran, bir mahallede dijital okuryazarlık öğreten, bir okulun ağını çeken, bir algoritmayı söküp inceleyen ve bunların hepsini açık lisansla paylaşan bir örgüt. Çünkü örgütlenmenin en kısa yolu, birlikte bir şey yapmaktır: üretirken tanışsınız, tanışırken güvenirsiniz, güvenirken örgütlenirsiniz.

Beşincisi ve sonuncusu: bu ülkede bunun bir geleneği var.

Necdet Bulut, 1960'larda IBM'de sistem mühendisiyken bilişimde sendikalaşmanın öncülerindendi. Türkiye'nin ilk bilgisayar doktoralı bilim insanlarından biriydi ve aynı anda bir sendikacıydı. Yani "bizim sektörde sendika olmaz" cümlesinin cevabı, sektörü kuran kuşağın kendisidir. Bulut'un bilimsel alanı yazılımın ölçülmesiydi; bugün yazılım metrikleri denetim aracına dönüştü. Bu bir ironi değil, bu kılavuzun ana tezinin kanıtı: **aynı bilgi, kimin elinde olduğuna göre anlamayı da denetlemeyi de sağlar.** Teknoloji kader değil, mülkiyet meselesidir.

Mustafa Akgül, bu ülkede interneti kamusal bir olanak, yazılımı özgür bir müşterek olarak kurmak için bir ömür harcadı. Kurduğu dernekler, düzenlediği günler ve yetiştirdiği topluluk, "bilgi müşterekleri" fikrinin buradaki en somut pratiğidir.

Biri emeğin hakkını örgütledi, öteki bilginin herkeste kalmasını. Bu kılavuz, ikisinin ayrılmaz olduğunu söylüyor. Emeğin hakkı savunulmadan bilgi özgürleşmez; bilgi çitlendiğinde emek denetlenir. İkisi bir araya geldiğinde ortaya çıkan şey, tarif etmeye çalıştığımız örgüttür: hem sözleşme masasına oturan hem müşterek üreten, hem hakkını arayan hem bilgisini paylaşan bir yapı.

Kodu biz yazdık. Ağı biz kurduk. Ürünü biz tanımladık. Arayüzü biz çizdik. İçeriği biz ürettik. Veriyi biz etiketledik. Çağrıyı biz yanıtladık. Sistemi ayakta biz tutuyoruz.

Sözü de biz söyleyeceğiz.

Canlı belge notu

Bu, 1.0.3 sürümüdür ve tamamlanmış bir metin değildir.

Metinde "**doğrulanmalı**" ibaresiyle işaretlenmiş her bilgi — bilişim işkolunun tahmini büyüklüğü, bazı vakaların nihai sonuçları, bir künye tarihi, bazı hukuki uygunluk soruları — bir sonraki sürümde birincil kaynakla kapatılacaktır.

Sizden üç şey bekliyoruz:

Tanıklık. İşyerinizde yaşadıklarınız. Anonimleştirilerek, yazılı onayınızla ve gerektiğinde birden fazla anlatının birleştirildiği kurgu-kompozit örnekler hâlinde kullanılacaktır. Kişisel verileriniz saklanmaz.

Eleştiri. Katılmadığınız her tez, eksik bulduğunuz her bölüm, yanlış olduğunu düşündüğünüz her rakam. Özellikle şu üç konuda tartışma bekliyoruz: bilişim işkolunun kapsamı, "demokratik merkeziyetçilik" tartışması ve dayanışma üyeliğinin hukuki biçimi.

Proje. Kamusal fayda proje havuzuna eklenecek öneriler; ve havuzdaki projelerden birini birlikte yürütmek isteyen örgütler, topluluklar ve kişiler.

Bu kılavuz açık lisanslıdır. Çoğaltın, alıntılayın, değiştirin, dağıtın. Türetirken aynı lisansı koruyun ve kaynağı belirtin — bilgi müşterekleri savunan bir metnin telifle çitlenmesi, kurabileceğimiz en görünür çelişki olurdu.

Bilgi Müşterekleri <https://bilgimusterekerleri.org>

EKLER

Aşağıdaki on ek, kılavuzun ana metnindeki araçları kullanılabilir biçimde toplar. Şablonlar doldurulmak, listeler işaretlenmek, madde taslakları hukukçu denetiminden geçirilip TİS ya da protokol metnine uyarlanmak üzere hazırlanmıştır. Hiçbiri kendi başına hukuki belge değildir. On ek, ana metnin sırasını izler: A ve B işyeri düzeyindeki günlük araçları ve talepleri, C ve D-E yapısal ve örgütsel tasarımı, F hukuki koruma araçlarını, G-H-I-J ise kılavuzun bütününe hızlıca taramak isteyen okur için tarih, kavram, itiraz ve kaynak dizinini sunar.

EK A

Emekçinin Araç Seti

A.1 İşyerinde Algoritmaya Karşı 10 Soru

Bir sistem işe alım, görev dağıtım, performans puanlaması ya da işten çıkarma kararına karışlıyorsa, aşğıdaki on soru işyeri komitesinin veya bireysel çalışanın işverene yazılı olarak yöneltebileceğı asgari sorulardır. Her soru tek başına bir "kart" olarak çoğaltılıp dağıtılabılır; kartların hepsi aynı anda değil, ihtiyaca göre tek tek de kullanılabilir. Amaç işvereni köşeye sıkıştırmak değil, opak bir sistemi görünür kılmaktır — sorunun kendisi bile, cevap gelmese dahi, sistemin varlığını kayıt altına alır.

1. Bu kararı hangi sistem/araç veriyor; adı ve sağlayıcısı kim?
2. Sistem hangi verileri topluyor ve ne kadar süre saklıyor?
3. Karar tamamen otomatik mi, yoksa bir insan onayından mı geçiyor? Onaylayan kişi kararı fiilen değiştirebiliyor mu, yoksa imza formalitesi mi?
4. Sistemin ürettiğı puan ya da karar bana gösteriliyor mu?
5. Bu karara itiraz edecek bir mekanizma var mı; itirazı kim, ne sürede inceliyor?
6. Sistem devreye girmeden önce çalışanlara ya da sendikaya bildirim ya da danışma yapıldı mı?
7. Sistem mesai dışı zamanımı, molalarımı ya da özel mesajlaşmamı da izliyor mu?
8. Sistemin ürettiğı veri işten çıkarma, disiplin ya da terfi kararına giriyor mu?
9. Bu verinin bir modelin eğitiminde kullanılıp kullanılmadığını biliyor muyum; rızam alındı mı?
10. Aynı soruları meslektaşlarım da soruyor mu — yoksa bunu ilk soran ben miyim?

Onuncu soru bilerek sona konmuştur: tekil soru bireysel meraktır, toplu soru örgütlenmenin başlangıcıdır.

A.2 Kapsam Testi

Bir işyerinde "bilişim emekçisi kimdir?" tartışması açıldığında diploma ya da unvan sorulmaz; aşğıdaki altı soru sorulur. Çoğuna "evet" diyen herkes kapsamdadır.

1. Ürettiğı şey dijital mi? (Kod, tasarım, içerik, veri, yapılandırma, plan, analiz — hepsi sayılır.)
2. Emek gücünü ücret ya da fatura karşılığı satıyor mu?
3. Üretim aracına (kod tabanı, altyapı, veri, marka, müşteri portföyü) sahip **değil** mi?
4. Performansı dijital olarak ölçölüyor mu?
5. İş taşırona, başka ülkeye ya da otomatik araçlara kaydırılabilir mi?
6. Şirketi yönetme yetkisi olan bir işveren vekili **değil** mi — unvanı ne olursa olsun?

Testin amacı dışlamak değil, kapsamak içindir: şüpheli durumlarda cevap "kapsamda" yönünde verilir. Test, ana metnin Bölüm 1'inde geliştirilen on kümeyi (A'dan J'ye) tek tek kontrol etmenin kestirme yoludur; bir işyerinde kimin kapsamda olduğu tartışmasız değilse, testin altı sorusunu birlikte cevaplamak, tartışmayı diploma ve unvan düzeyinden üretim ilişkisi düzeyine indirir.

A.3 Zincir Haritası Şablonu

Bir işyerindeki üretim sürecini haritalamak için aşağıdaki tabloyu doldurun. Her satır bir üretim halkasıdır; sütunlar o halkanın emekçisini, ölçüldüğü metriği, karşılaştığı baskı biçimini ve elindeki kaldıraç noktasını kaydeder.

SÜREÇ HALKASI	EMEKÇİ(LER)	ÖLÇÜM METRİĞİ	BASKI BİÇİMİ	KALDIRAÇ NOKTASI (NEYİ DURDURABİLİR?)
...	...	...	...	...

Doldurma kuralı: en az altı halka (ürün, tasarım/içerik, yazılım, ağ/altyapı, veri, hizmet/destek) ve varsa donanım ile yeniden üretim halkaları ayrı satır olarak eklenir. Boş bırakılan "kaldıraç noktası" sütunu, o halkanın henüz örgütlü bir gücü olmadığına işaretidir.

Örnek doldurulmuş satır: Ağ/altyapı — Ağ mühendisi, SOC operatörü — Uptime, olay çözüm süresi (MTTR) — Ücretsiz nöbet, olay anında suçlama — Nöbet listesine katılmama kararı, dağıtım penceresini durdurma. Zincir haritası bir kez çizildikten sonra statik kalmaz; her yeni proje, her yeni araç ya da her yeni işten çıkarma dalgasından sonra yeniden gözden geçirilmelidir, çünkü kaldıraç noktaları zaman içinde kayar.

İkinci örnek: Veri — Veri etiketleyici, içerik moderatörü — Onaylanan etiket sayısı, saatlik hacim — Parça başı ücret, onay ölçütünün gizliliği, travmatik içerik — Toplu etiketleme durdurma, onay kriterinin yazılı istenmesi. Zincirin iki ucunun (kullanıcı verisi ve moderasyon) genellikle en zayıf kaldırıca sahip olduğu görülür; haritanın amacı bu zayıflığı gizlemek değil, hangi halkanın hangi halkayla dayanışma kurarak güçlenebileceğini görmektir — örneğin veri etiketleyicinin zayıf kaldırıcı, ML mühendisinin güçlü kaldırıcıyla aynı komitede birleştğinde anlam kazanır.

A.4 Yetki Aritmetiği Hesap Tablosu

Örgütlenmeye başlamadan önce doldurulur; sonuç, hangi hattan (yasal yetki mi, protokol mi) yürüneceğini gösterir.

SORU	CEVAP	ANLAMI
İşyerinde kaç çalışan var?	...	%50+1 için gereken üye sayısı
Şirketin başka işyerleri var mı?	...	Varsa işletme sözleşmesi → %40 eşiği
İşyerinin NACE kodu ve işkolu?	...	Hangi işkolunda örgütleneceğiniz
İşkolundaki toplam işçi ve %1 karşılığı?	...	Baraj eşiği (güncel ÇSGB istatistiği)
Sendikanın işkolundaki mevcut üye sayısı?	...	Baraja kalan mesafe
İşveren daha önce yetki itirazında bulundu mu?	...	Sürüncemede bırakma riski
Taşeron/ajans/faturalı çalışan oranı?	...	Asıl işveren davası potansiyeli
Dijital kayıt (log, görev takip, mesajlaşma) var mı?	...	Fazla mesai davası potansiyeli

Kapanış sorusu: *bu işyerinde yetki, üç yıl içinde gerçekçi bir hedef mi?* Cevap hayırsa, protokol/arabuluculuk hattı ve md. 25 sendikal tazminat kalkanı esas alınır.

A.5 İşyeri Sorun Haritası Anketi (15 soru)

Anonim olarak uygulanır; işyerinde "Emeğin Durumu" verisinin ilk katmanını oluşturur. Anket kâğıt üzerinde, açık kaynak bir form aracıyla ya da şifreli bir kanal üzerinden dağıtılabilir; önemli olan yanıtların işverenin erişebileceği bir sistemden geçmemesidir. Sonuçlar tek tek değil toplu yüzdelerle paylaşılır, böylece kimin ne yanıtladığı görünür olmaz.

Ücret: (1) Sözleşmenizdeki brüt ücret ile elinize geçen tutar arasında fark var mı? (2) Son bir yılda ücretiniz enflasyon oranında arttı mı?

Mesai: (3) Haftalık ortalama çalışma saatiniz kaç? (4) Mesai dışı iletişim (mesaj, çağrı) sizi kaç kez işe geri çekti?

Ölçüm: (5) Performansınızı hangi metrikle ölçüldüğünü biliyor musunuz? (6) Bu metriğin adil olduğunu düşünüyor musunuz?

Gözetim: (7) Ekran, konum ya da klavye izleme yazılımı kullanılıyor mu? (8) Mesai dışı davranışlarınızın (sosyal medya dâhil) izlendiğini düşünüyor musunuz?

Güvence: (9) Sözleşme türünüz nedir (kadrolu, faturalı, taşeron, belirsiz)? (10) İşten çıkarılma kaygısı son altı ayda arttı mı?

Ayrımcılık: (11) İşyerinde cinsiyet, yaş, köken ya da engellilik temelli bir ayrımcılığa tanık oldunuz mu ya da maruz kaldınız mı? (12) Şikâyet mekanizmasına güveniyor musunuz?

Yapay zekâ: (13) İşinizin bir kısmı YZ araçlarıyla değiştirildi mi? (14) YZ aracı kullanımı size danışılarak mı getirildi?

Kapanış: (15) İşyerinizde birlikte hareket edebileceğiniz kaç kişi olduğunu tahmin ediyorsunuz?

Kümeye göre ek sorular: B kümesi (ağ/altyapı) için "ücretsiz nöbet tuttuğunuz gün sayısı"; D kümesi (tasarım/içerik) için "sınırsız revizyon talebiyle karşılaştınız mı"; E kümesi (veri/YZ) için "etiket/onay başına mı, saat başına mı ödeniyorsunuz"; F kümesi (hizmet/destek) için "konuşma/yanıt süreniz saniye saniye ölçülüyor mu"; C kümesi (yönetim) için "kendi ekibinizi ölçen sistemi kurmakla yükümlü müsünüz".

A.6 Sendikanız Ne Kadar Demokratik ve Kapsayıcı? — 15 Soruluk Öz-Denetim Kartı

#	SORU	İYİ CEVAP
1	Yönetim kaç yılda bir, nasıl seçiliyor?	Düzenli aralıklarla, doğrudan üye oyuyla
2	Aday listeleri tek blok mu, tercihli/çarşaf mı?	Tercihli oy, birden fazla aday havuzu
3	Geri çağırma mekanizması var mı?	Belirli oranda üye imzasıyla güven oylaması mümkün
4	Dönem sınırı var mı?	Var; soğuma süresiyle birlikte
5	Yönetimin tamamı aynı anda mı değişiyor?	Hayır; kademeli yenileme
6	Kadın ve genç temsil kotası var mı?	Var ve organlarda fiilen uygulanıyor
7	Farklı meslek kümelerinin (yazılım dışı) organlarda sesi var mı?	Var; küme temsilciliği tanımlı
8	Toplu sözleşme/protokol kararları üyeye soruluyor mu?	Zorunlu üye referandumu var

# SORU	İYİ CEVAP
9 Mali hesaplar üyeye açık mı?	Aylık ya da üç aylık bülten yayımlanıyor
10 Bağımsız denetim yapılıyor mu?	Yıllık dış denetim + kura ile üye denetçi
11 Tüzük ve tutanaklar erişilebilir mi?	Web'de/açık depoda, herkese açık
12 Freelancer, işsiz, öğrenci üye olabiliyor mu?	Evet, tanımlı bir dayanışma üyeliğiyle
13 Taşeron/dış kaynak çalışanının organlarda sabit yeri var mı?	Var
14 Ayrımcılık ve taciz şikâyeti bağımsız bir organa mı gidiyor?	Evet, yönetimden ayrı bir kurula
15 Eleştiri "bölücülük" sayılıp susturuluyor mu?	Hayır; eleştiri kanalı açık ve güvenceli

On beş sorudan çoğuna "iyi cevap" veremeyen bir yapı, üyesini kaybetme riskiyle karşı karşıyadır — demokrat olmayan sendika üyesiz kalır. Bu kart, dışarıdan bir yargı aracı olarak değil, örgütün kendisinin — yönetimi de, sıradan üyesi de — kendi kendine uyguladığı bir öz-denetim olarak tasarlanmıştır; sonucun "kötü" çıkması bir suçlama değil, hangi ilkenin (EK E) önce hayata geçirilmesi gerektiğine dair bir önceliklendirmedir.

A.7 Proje Kartı Şablonu

Ortak üretim projelerini (bkz. proje havuzu) tanımlamak için:

ALAN	İÇERİK
Proje adı	...
Amaç (tek cümle)	...
Ortaklar (oda/topluluk + sendika)	...
Çıktı	...
Katılacak emek türü ve süre	...
Lisans	Açık lisans (belirtilecek)
Neden sendika işi?	...
Gönüllü emek sınırı	Haftalık azami saat ve süre; bu sınır aşılsa proje durdurulur

EK B

Protokol ve Toplu Sözleşme Madde Taslakları

Aşağıdaki 19 madde, ana metinde sıralanan talep paketinin sözleşme diline çevrilmiş taslağıdır. Köşeli parantezli alanlar somut duruma göre doldurulur. Taslaklar bir bilişim sendikasının protokol ya da toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde başlangıç metni olarak kullanılabilir; bağlayıcı hâle gelmeden önce hukukçu denetiminden geçirilmelidir.

Maddeler rastgele değil, bir mantık sırasına göre dizilmiştir: 1-3 bilgi ve karar sürecine (önce ne olduğunu bilme hakkı, sonra karara katılma hakkı, sonra kararı denetleme hakkı); 4-6 emeğin ölçüldüğü ve dönüştürüldüğü sürece; 7-9 gözetim ve zamanın sınırına; 10-13 ücrete ve emeğin ürününe; 14-16 etik ve iş güvencesine; 17-19 sektörel ve yapısal taleplere karşılık gelir. Bir protokol görüşmesinde on dokuz maddenin tamamı aynı anda masaya konmak zorunda değildir; işyerinin somut sorununa göre öncelik sırası değişir — ama hangi madde öne alınırsa alınsın, 1 ve 3 numaralı maddeler (bilgi hakkı ve otomatik karar yasağı) çoğu zaman diğerlerinin ön koşuludur, çünkü bir sistemin varlığı ve işleyişi bilinmeden onun hakkında pazarlık yapılamaz.

1. Bilgi hakkı

[İŞVEREN], çalışanları izleyen, ölçen ya da performans değerlendirmesine veri sağlayan her yazılım ve sistemin adını, sağlayıcısını, topladığı veri türlerini ve kullanım amacını, devreye alınmasından en az [30] gün önce sendikaya yazılı olarak bildirir. Bildirim yapılmadan devreye alınan sistemin ürettiği veri disiplin ya da performans kararında kullanılamaz.

Gerekçe: Gözetim sistemlerinin varlığı bile çoğu zaman çalışana bildirilmez; bilgi hakkı olmadan itiraz hakkı da işlemez. Prospect'in İngiltere'de temsilcilerine önerdiği "önce veri, sonra pazarlık" yöntemi de aynı sıralamaya dayanır: bir sistemin ne topladığını bilmeden onun hakkında talep formüle etmek mümkün değildir (EK D, B4).

2. Otomasyon öncesi müzakere

[İŞVEREN], iş süreçlerini otomatikleştiren veya işgücü ihtiyacını doğrudan etkileyen bir sistemi devreye almadan önce sendikayla müzakere sürecini başlatır; müzakere en az [45] gün sürer ve etkilenecek pozisyonlar, yeniden yerleştirme ve eğitim planı görüşülmeden sistem devreye alınmaz.

Gerekçe: Otomasyon kararı bir kere alınıp uygulandıktan sonra pazarlık gücü kalmaz; müzakere kararın öncesine taşınmalıdır. Almanya'daki İşyeri Anayasası Yasası'nın §87(1)6 hükmü, davranış ya da performansı izleyebilecek teknik sistemlerin kurulmasını işyeri konseyinin onayına bağlar; Türkiye'de bu hükmün karşılığı olmadığından, aynı işlevi sözleşme maddesiyle kurmak gerekir.

3. Otomatik karar yasağı ve itiraz hakkı

İşe alım, görev dağıtımı, performans puanlaması, disiplin ve işten çıkarma kararları tamamen otomatik bir sisteme bırakılamaz; her kararda kararı fiilen değiştirebilecek yetkiye sahip bir insan onayı bulunur. Çalışan, kendisi hakkındaki otomatik üretilmiş her puan ve karara karşı [10] iş günü içinde yazılı itiraz edebilir; itiraz [15] iş günü içinde sonuçlandırılır.

Gerekçe: Opak bir sistemin verdiği karara itiraz edilemiyorsa, karar fiilen denetimsizdir. AB Platform Çalışması Direktifi (2024/2831), önemli kararların insan tarafından incelenmesini ve otomatik karar sistemlerinde şeffaflığı üç sütunundan biri sayar (EK D, B6); bu madde aynı ilkeyi işyeri düzeyinde somutlaştırır.

4. Tempo ve iş yükü sınırı

[İŞVEREN], dijital görev takip sistemlerinde ölçülen hedefleri (story point, çağrı süresi, etiket sayısı, revizyon sayısı vb.) belirlerken sendikayla birlikte oluşturulmuş azami yük tablosunu esas alır; bu tablonun üzerindeki hedefler geçersizdir ve fazla mesai ücretine tabi olur.

Gerekçe: Ölçüm rejimleri tek taraflı belirlendiğinde tempo sınırsızca yükselir; sınırın kendisi pazarlık konusu olmalıdır. Story point, çağrı süresi ya da etiket sayısı gibi metrikler görünüşte teknik, gerçekte bir ücret ve emek yoğunluğu kararıdır; bu maddenin amacı metriği kaldırmak değil, metriğin kim tarafından belirlendiğini değiştirmektir.

5. Ücret kaybı olmaksızın yeniden yerleştirme ve eğitim

Bir görevin otomasyon, YZ ya da yeniden yapılanma nedeniyle ortadan kalkması hâlinde [İŞVEREN], etkilenen çalışana mevcut ücretinde kayıp olmaksızın, en az [3] ay süreyle ücretli yeniden eğitim ve şirket içi yeniden yerleştirme imkânı sunar; bu süre içinde işten çıkarma yapılamaz.

Gerekçe: "Otomasyon nedeniyle" gerekçesi bugün doğrudan işten çıkarmaya dönüşüyor; ara adım tanımlanmalıdır. NYT Tech Guild'in Aralık 2024 sözleşmesi haklı neden korumasını ve terfi şeffaflığını birlikte kazandı (EK D, A7); bu madde aynı mantığı otomasyon özelinde açar.

6. Veri ve örtük bilgi hakkı

Çalışanın ürettiği kod, tasarım, içerik, konuşma kaydı ya da başka bir çıktının bir yapay zekâ modelinin eğitiminde kullanılması, çalışanın açık rızası ve buna karşılık ayrı bir ücret olmaksızın gerçekleştirilemez.

Gerekçe: Çalışma pratiğinin modele aktarılması, emeğin bir kez daha, bu kez görünmeden satılmasıdır. SAG-AFTRA'nın 2025 sözleşmesi, dijital replika için açık rıza, bilgilendirme ve doğrudan çalışmaya denk ücret ilkesini kazandı (EK D, A6); bu madde aynı ilkeyi ses ve görüntüden kod, tasarım ve içerik üretimine genişletir.

7. Gizli gözetim yasağı ve molaların izleme dışı bırakılması

Çalışana önceden bildirilmemiş hiçbir izleme aracı kullanılamaz. Mola, izin ve mesai dışı süreler hiçbir koşulda izleme kapsamına alınamaz.

Gerekçe: Panoptikon etkisi ancak sınırları önceden belli olan bir gözetimle sınırlanabilir. Sürekli izlenebilme ihtimalinin fiilen izlenmese bile davranışı disipline etmesi, dinlenme hakkının en görünmez ama en yaygın ihlal biçimidir; mola ve izin sürelerinin açıkça istisna tutulması bu ihlali kapatır.

8. Bağlantıyı kesme hakkı ve nöbet tanımı

Çalışan, mesai saatleri dışında iş iletişim kanallarına yanıt vermek zorunda değildir; bu nedenle olumsuz bir sonuçla karşılaşamaz. Nöbet (on-call) yalnızca önceden tanımlanmış, yazılı bir çizelgeyle ve ayrı ücretle uygulanır.

Gerekçe: İstanbul BAM'ın 19 Mayıs 2026 tarihli kararı, mesai dışı talimatların fazla mesai doğurabileceğini kabul etti; bu madde o emsali sözleşmeye taşır. Bağlantıyı kesme hakkı Türkiye'de henüz yasal bir kavram değildir; sözleşmeye yazılana kadar, çalışanın bu hakkı fiilen kullanabilmesi işverenin iyi niyetine kalır — bu madde iyi niyeti bir hakka dönüştürür.

9. Uzaktan çalışma giderleri

Uzaktan ya da hibrit çalışan personelin internet, elektrik ve ekipman giderlerinin karşılığı olarak aylık [tutar] ödenir; ekipman [İŞVEREN] tarafından sağlanır.

Gerekçe: Uzaktan çalışma giderleri fiilen çalışana yüklenmiş bir maliyettir. Teknopark ve Ar-Ge merkezlerinde uzaktan çalışma oranı yıllık kararnamelerle uzatılıp kısaltılabilen, dolayısıyla belirsiz bir zemine oturuyor; gider maddesi bu belirsizlikten bağımsız, sözleşmeye yazılmış bir güvence sağlar.

10. Reel ücret beyanı ve tam sigorta

[İŞVEREN], çalışanın brüt ücretinin tamamını sigorta primine esas kazanca yansıtır; kısmi ya da elden ödeme yapılamaz.

Gerekçe: Ücret sahtekârlığı (elden ödeme, sigortasız kısım), bilişimde işten çıkarmadan önceki en yaygın hak kaybıdır. Felece Teknoloji vakasında maaşların aylarca ödenmemesi ve tabela şirketler üzerinden sigorta gecikmeleri iddiaları basına yansımıştır (soL, 2025); bu madde, kriz görünür hâle gelmeden önce şeffaflığı zorunlu kılar.

11. Maaş gizliliği maddelerinin geçersizliği

Çalışanın kendi ücretini meslektaşlarıyla paylaşmasını yasaklayan sözleşme hükümleri geçersizdir ve uygulanmaz.

Gerekçe: Ücret şeffaflığının önündeki en yaygın engel, sözleşmedeki gizlilik maddesidir. Maaş gizliliği, çoğu zaman "profesyonellik" söylemiyle meşrulaştırılır; oysa gerçek işlevi, aynı işi yapan iki çalışan arasındaki ücret farkının fark edilmesini engellemektir.

12. Fikri mülkiyet ve hak devrinin sınırlandırılması

Çalışanın mesai dışında, şirket kaynağı kullanmadan ürettiği eser ve buluşlar üzerindeki hakları [İŞVEREN]'e devredilmez.

Gerekçe: Toptan hak devri maddeleri, çalışma ilişkisiyle ilgisi olmayan üretimi de kapsayacak biçimde genişletiliyor. Bu genişleme, açık kaynak katkıcılığını ve bağımsız üretimi fiilen caydırır; oysa bilgi müştereklerinin büyümesi, tam da bu tür mesai dışı katkıya bağlıdır.

13. Rekabet yasağının daraltılması

İşten ayrılan çalışan için rekabet yasağı süresi [6] ayı, coğrafi kapsamı ise doğrudan rakip olan işverenlerle sınırlıdır; bu süre boyunca [İŞVEREN] çalışana son brüt ücretinin en az [%50]'si tutarında tazminat öder.

Gerekçe: Karşılıksız ve süresiz rekabet yasağı, işçinin işgücü piyasasında hareket özgürlüğünü fiilen ortadan kaldırır. Bilişimde bu madde çoğu zaman sektörün tamamını kapsayacak kadar geniş yazılır; oysa aynı sektörde çalışmak, aynı meslekte kalmanın tek yoludur.

14. Örgütlü teknik itiraz hakkı ve misilleme yasağı

Çalışan, meşru ve yasal sınırlar içinde, etik açıdan sakıncalı bulduğu bir projeye (askerî, gözetim amaçlı ya da ayrımcı sistemler dâhil) katılmayı topluca reddedebilir; bu ret nedeniyle işten çıkarma, disiplin ya da terfi engeli uygulanamaz.

Gerekçe: Bireysel ret misillemeyle karşılaşır; kolektif ve sözleşmeye yazılmış ret, koruma sağlar. Google'da Project Nimbus protestosuna katılan yaklaşık 50 çalışanın işten çıkarılması (2024) ve DeepMind çalışanlarının 2026'da "bireysel ret hakkı"nı doğrudan pazarlık talebi yapması (EK D, A3), örgütsüz etik itirazın bedelini ve örgütlü itirazın yönünü aynı anda gösterir.

15. Junior kotası ve mesleğe giriş güvencesi

[İŞVEREN], toplam teknik kadronun en az [%X]'ini iki yıldan az deneyimli personele ayırır ve bu kadroya alınanlara en az [12] ay süreyle mentorluk sağlar.

Gerekçe: YZ'nin ilk vurduğu kesim giriş seviyesi işler; giriş kapısı sözleşmeyle korunmazsa mesleğe geçiş tamamen kapanır. Stanford Dijital Ekonomi Laboratuvarı'nın Ağustos 2026 verisine göre, YZ'ye en açık mesleklerde 22-25 yaş istihdamı 2022 sonundan bu yana %19 daraldı ve bu etki büyük ölçüde işe alımın azalmasından, mevcut çalışanın çıkarılmasından değil geliyor (Stanford DEL, Ağustos 2026) — yani tam da bu maddenin hedeflediği noktadan.

16. Taşeron/dış kaynak sınırı ve işin birim dışına kaydırılmasının ihlal sayılması

Sözleşme kapsamındaki bir görevin, sözleşme süresi içinde taşeronla, başka bir birime ya da otomatik bir sisteme devredilmesi, ilgili birimin daralması sonucunu doğuruyorsa sözleşme ihlali sayılır ve sendikayla yeniden müzakere zorunludur.

Gerekçe: Kickstarter (2025-26) örneği, "YZ ile ikame edilemez" maddesinin bile kapsam maddesi olmadan delinebildiğini gösterdi (EK D, ABD bölümü): sözleşmeye "YZ ikamesi yasak" yazıldıktan üç ay sonra şirket dört sendikalı üyeyi işten çıkarıp işi YZ kullanan taşeronlara kaydırıldı. Bu madde, YZ maddesini kapsam maddesiyle birlikte kurarak aynı deliği kapatmayı amaçlar.

17. Sektörel taban ücret ve şeffaf ücret bandı

[İŞVEREN], her pozisyon için asgari-azami ücret bandını çalışanlara ve adaylara ilan eder; bandın alt sınırı, yürürlükteki sektörel taban ücretin altında olamaz.

Gerekçe: TMMOB'un tavsiye niteliğindeki taban ücreti (2026: 94.500 TL, mühendis/mimar/şehir plancısı için) yalnızca tavsiyedir; sözleşmeye yazılmadıkça bağlayıcı değildir. BMO'nun 2022 profil araştırmasında katılımcıların %58,7'si fazla mesai yaptığını, bunların %63,2'sinin bu mesainin karşılığını alamadığını bildirmiştir (BMO, 2022); ücret bandının ilanı, bu tür asimetrik pazarlığın önündeki bilgi eksikliğini kapatır.

18. Açık erişim

[İŞVEREN] tarafından kamu kaynağıyla finanse edilen ya da kamu kurumlarına teslim edilen yazılım ve verinin kaynak kodu ve dokümantasyonu, ticari sır istisnaları dışında açık lisansla yayımlanır.

Gerekçe: Kamu parasıyla üretilen dijital ürün, kamunun ve emekçinin ortak bilgisi olmalıdır. Bu madde, bilgi müştereklerini yalnızca bir ilke değil, sözleşme diline yazılmış bir hak olarak kurar; kamu ihalesiyle üretilip sonra tamamen kapatılan yazılımların yeniden üretilmesini gereksiz kılar.

19. Ayrımcılık ve mobbing için bağımsız başvuru mekanizması

Cinsiyet, yaş, etnik köken, engellilik, cinsel yönelim ya da siyasi görüş temelli ayrımcılık ve mobbing şikâyetleri, yönetimden bağımsız bir kurula yapılır; bu kurul [30] gün içinde sonuç bildirir; şikâyetçiye karşı misilleme sözleşme ihlali sayılır.

Gerekçe: Şikâyet mekanizması yönetime bağlıysa, şikâyet eden kişi değil şikâyet edilen taraf korunmuş olur. Bu madde, ana metinde ayrıntılandırılan bağımsız başvuru yolu ilkesinin (EK E, ilke 24) protokol düzeyindeki karşılığıdır ve şikâyetin sonuçsuz kalmasını değil, sonuçlanma süresini garanti eder.

Protokol mü, toplu iş sözleşmesi mi? Bu 19 madde, hem yasal yetkiye dayanan bir toplu iş sözleşmesinde hem de yetki beklemeden imzalanan bir protokolda kullanılabilir biçimde yazılmıştır. Aradaki fark bağlayıcılık derecesidir: toplu iş sözleşmesi 6356 uyarınca yasal olarak bağlayıcıdır ve ihlali dava konusu olur; protokol ise tarafların karşılıklı iyi niyetine ve kamuoyu baskısına dayanır,

ama Polonez ve Fernas örneklerinin gösterdiği gibi (ana metin, Bölüm 13) fiilen aynı kazanımları sağlayabilir. Bir işyerinde EK A.4'teki yetki aritmetiği tablosu "yetki üç yıl içinde gerçekçi değil" sonucunu veriyorsa, bu 19 madde protokol diline; "gerçekçi" sonucu veriyorsa toplu iş sözleşmesi diline uyarlanır.

Maddelerin kullanımına dair bir not. On dokuz madde, tek bir toplu iş sözleşmesinde bir arada bulunmak zorunda değildir; çoğu zaman ilk protokol iki ya da üç maddeyle (örneğin bilgi hakkı, bağlantıyı kesme hakkı ve reel ücret beyanı) başlar, sonraki müzakere turlarında genişler. Önemli olan, hangi madde önce kazanılırsa kazanılsın, kazanılan maddenin somut ve denetlenebilir olmasıdır — "işveren gözetimi makul ölçüde kullanır" gibi belirsiz ifadeler, madde metninde yer almamalıdır; her madde ölçülebilir bir süre, oran ya da eşik içermelidir. Bu yüzden köşeli parantezli alanlar boş bırakılamaz; müzakerenin en somut anı, o parantezlerin doldurulduğu andır.

Hukukçu denetimi uyarısı. Yukarıdaki 19 madde bir başlangıç taslağıdır; sözleşme diline geçirilmeden önce çalışma hukuku uzmanı tarafından ilgili işkolu, işyeri büyüklüğü ve yürürlükteki mevzuata göre uyarlanmalı ve gözden geçirilmelidir. Köşeli parantezli alanlar doldurulmadan hiçbir madde bağlayıcı metin olarak sunulmamalıdır.

EK C

Bilişim İşkolu: Yönetmelik Değişikliği Taslağı ve Gerekçesi

C.1 Mevcut durum

Bilişim emeği bugün İşkolları Yönetmeliği'nde en az altı ayrı işkoluna dağılmıştır: yazılım, danışmanlık ve bilgi hizmetleri (NACE 58.29, 62, 63) 10 no'lu "Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar"da; telekomünikasyon (61) ve çağrı merkezi (82.20) 7 no'lu "İletişim"de; banka bilişim iştirakleri çoğunlukla 10'da, bazı durumlarda 9'da; elektronik imalat 12'de; depo ve kurye 16 ve 15'te sayılır (İşkolları Yönetmeliği; ÇSGB). 10 no'lu işkolu Türkiye'nin en kalabalık işkoludur — Temmuz 2026'da **4.508.122 işçi**, sendikalaşma oranı **%6,99** (ÇSGB, Temmuz 2026) — ve bağımsız kaynaklarca "torba işkolu" diye anılır (sendika.org, Ocak 2026).

Bu dağılımıların pratik sonucu, ana metinde ayrıntılı işlenen (Bölüm 11-12) üç sorunda özetlenir: **görünmezlik** (devletin kendi istatistiğinde bilişim emeği ayrı bir varlık olarak yer almaz), **aritmetik imkânsızlık** (300 bine yaklaşan bir sektör, 4,5 milyonluk bir havuzda ölçüldüğünde matematiksel olarak barajın çok altında kalır) ve **muhatapsızlık** (sektörel bir taban ücret ya da sektörel bir sözleşme kurulamaz, çünkü sözleşmenin adresi olan işkolu yoktur). Bu ek, bu üç sorunu gideren bir yönetmelik değişikliğinin taslağını ve gerekçesini sunar.

C.2 "Bilişim ve Dijital Hizmetler İşkolu" kapsam listesi

Çekirdek (tartışmasız): NACE 58.2 (yazılım yayıncılığı), 61 (telekomünikasyon), 62 (bilgisayar programlama ve danışmanlık), 63 (bilgi hizmetleri, veri işleme, portal), 82.20 (çağrı merkezi).

Tartışmalı (kampanya sürecinde tartışılacak): NACE 74.10 (uzmanlaşmış tasarım — UX/UI ve dijital tasarım stüdyoları burada mı sayılmalı, yoksa "tasarım" başlığı altında ayrı mı bırakılmalı); NACE 73.1'in dijital reklam ve performans pazarlaması kısmı; oyun geliştirme (bugün NACE 58.21 kapsamında, 10'da; kendi kimliğiyle mi anılmalı); bilişim eğitimi (NACE 85.59'un bilişim/kodlama eğitimi veren kısmı).

Kapsayıcılık ilkesi: işkolu tanımı "kod yazar"ı değil "dijital hizmet üreten"i esas alır. Bu ilke iki somut sonuç doğurur: çağrı merkezi ve telekom çalışanı (bugün 7'de) içeri girer; kurye ve depo işçisi (15/16) dışarıda, ittifak halkası olarak kalır — çünkü onların üretim ilişkisi platform lojistiğidir, dijital hizmet üretimi değildir. Bu ayrım keyfi değildir: kapsamı yalnızca "kod yazar"a daraltmak, ana metnin Bölüm 1'de eleştirdiği dar tanımı yönetmelik düzeyinde yeniden üretir; kapsamı sınırsızca genişletmek ise (örneğin tüm dijital cihaz kullanan meslekleri dâhil etmek) işkolu kavramını anlamsızlaştırır. Çekirdek-tartışmalı ayrımı, bu iki uçtan kaçınmanın aracıdır.

Tartışmalı kategorideki her başlık, kampanya sürecinde ilgili meslek örgütleriyle (oyun geliştiricileri, tasarımcılar, eğitmenler) ayrıca görüşülmelidir; bu ekin amacı kesin bir sınır çizmek değil, tartışmanın başlayacağı zemini hazırlamaktır.

C.3 İki seçenek

	SEÇENEK A — YENİ 21. İŞKOLU	SEÇENEK B — 7 NO'LU İŞKOLUNUN GENİŞLETİLMESİ
Yöntem	İşkolları Yönetmeliği'ne yeni bir işkolu eklenir	7 no'lu "İletişim" işkolu "İletişim ve Bilişim" olarak yeniden adlandırılıp kapsamı genişletilir

	SEÇENEK A — YENİ 21. İŞKOLU	SEÇENEK B — 7 NO'LU İŞKOLUNUN GENİŞLETİLMESİ
Avantaj	Bilişim istatistikte tam bağımsız görünür; baraj hesabı temiz	Telekom zaten 7'de; tek adımda birleşme, ayrı yönetmelik maddesi gerekmez
Risk	Yeni işkolu ihdası için daha güçlü siyasi/ıdari irade gerekir	Mevcut 7 no'lu işkolundaki sendikaların (varsa) itirazı; "bilişim" kimliğinin telekom içinde erimesi
Baraj etkisi	Baraj yalnızca bilişim + dijital hizmetler üzerinden hesaplanır	Baraj, mevcut 7 no'lu işkolu işçi sayısına bilişim eklenerek hesaplanır — daha büyük bir taban, daha yüksek eşik
Kılavuzun tercihi	Öncelikli — görünürlük ve baraj matematiği açısından daha güçlü	Yedek seçenek

Bu tercih kesin bir hüküm değil, bir başlangıç konumudur; hangi seçeneğin izleneceği, kampanya sürecinde odalar, sendikalar ve hukukçularla birlikte netleştirilmelidir. Seçenek A'nın öncelikli tutulmasının nedeni, bir bilişim sendikasının kendi kimliğiyle istatistikte var olmasının, telekom gibi köklü ve büyük bir işkolunun içine "eklenmiş" olmaktan daha güçlü bir görünürlük sağlamasıdır — ikinci durumda bilişim, yeniden başka bir sektörün gölgesinde kalma riskiyle karşılaşır.

C.4 Baraj hesabı yöntemi

Mevcut baraj: 10 no'lu işkolunda %1 karşılığı **45.082 üye** (ÇSGB, Temmuz 2026). Yeni işkolun büyüklüğü NACE 58.2/61/62/63/82.20 kapsamındaki SGK'lı işçi sayısının toplanmasıyla hesaplanır; bu araştırmada birincil SGK verisine ulaşılamadığı için kesin rakam verilmiyor. TÜBİSAD'ın dar tanımlı sektör istihdamı **289.000** (TÜBİSAD BİT 2025), 130.490'ı teknoparkta (TÜBİSAD, 2025); telekom ve çağrı merkezi eklendiğinde toplamın **600 bin ile 1 milyon** arasında olabileceği öngörülüyor — **doğrulanmalı**. Bu aralıkta %1 baraj karşılığı kabaca **6.000-10.000 üye** olur; bu, mevcut 45.082'nin altıda birinden yirmide birine iner.

Hesabın niteliği önemlidir: baraj düşse bile sıfırlanmaz. Bir bilişim sendikasının bugünkü 75 üyesi (ÇSGB, Temmuz 2026), yeni eşğin en iyimser tahmininde bile (6.000) seksen katına çıkması gereken bir mesafedir. Bu nedenle EK C'nin önerdiği değişiklik, örgütlenme çabasının yerini almaz; yalnızca hedefi ulaşılabilir kılar. Baraj hesabının kesinleşmesi, SGK'nın NACE bazlı işçi sayısı verisinin kamuya açılmasına bağlıdır; bu veri talebi, kampanyanın kendisinin bir parçası olmalıdır.

C.5 Taslak metin ve geçiş hükümleri

Madde [X]. İşkolları Yönetmeliği'ne aşağıdaki [21.] işkolu eklenir: "Bilişim ve Dijital Hizmetler İşkolu — yazılım yayıncılığı, bilgisayar programlama, danışmanlık ve ilgili faaliyetler, veri işleme ve bilgi hizmetleri, telekomünikasyon faaliyetleri ile çağrı merkezi faaliyetlerini kapsar (NACE 58.2, 61, 62, 63, 82.20)."

Geçici Madde. Bu değişikliğin yürürlüğe girdiği tarihte 10 ya da 7 no'lu işkolunda kayıtlı olup yeni işkolun kapsamına giren işyerlerindeki mevcut sendika üyelikleri, üyenin ayrıca beyanına gerek olmaksızın yeni işkoluna devrolunur. Yürürlükte olan toplu iş sözleşmeleri süreleri boyunca geçerliğini korur. Devam eden yetki tespiti ve itiraz süreçleri, başvurunun yapıldığı işkolu üzerinden sonuçlandırılır. Yeni işkolu için baraj hesabı, değişikliğin yürürlüğe girdiği tarihten sonraki ilk resmî istatistik döneminde uygulanır; bu döneme kadar geçiş süresi tanınır.

C.6 Gerekçe (TBMM'ye sunulabilir dille, ~300 kelime)

Türkiye'de bilişim sektörü istihdamı TÜBİSAD'ın 2025 raporuna göre 289 bin, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'nın 2023 verisine göre 245 bin aktif yazılımcı ve 40 bin serbest çalışanla 300 bine yaklaşmaktadır; teknoparklarda 130.490 kişi istihdam edilmektedir (TÜBİSAD, 2025; AA, 2024). Buna karşılık yürürlükteki İşkolları Yönetmeliği, bilişim faaliyetlerini "Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar" adlı 10 no'lu işkoluna, telekomünikasyonu ise 7 no'lu "İletişim" işkoluna dağıtmaktadır. 10 no'lu işkolu Temmuz 2026 itibarıyla 4.508.122 işçiyle Türkiye'nin en kalabalık işkoludur (ÇSGB, Temmuz 2026); bu büyüklük, işkolu içindeki hiçbir alt meslek grubunun kendi sendikal kimliğiyle istatistikte görünmesine imkân vermemektedir.

6356 sayılı Kanun'un öngördüğü %1 işkolu barajı, büyük ve heterojen işkollarında küçük ama nicel olarak önemli meslek gruplarını örgütlenme hakkından fiilen mahrum bırakmaktadır. Bilişim sektörü, kendi başına 300 bine yaklaşan istihdamıyla örgütlenebilir bir büyüklükteyken, 4,5 milyonluk bir işkolunun içinde matematiksel olarak barajın çok altında kalmaktadır.

Dünyada bilişim, birçok ülkede ayrı bir sektör ya da işkolu olarak tanınmaktadır: UNI Global Union bilişimi "ICTS" adıyla ayrı bir sektör olarak örgütlemekte, Arjantin'de Unión Informática "informática" kategorisinde ayrı sendikal tescil almış, Brezilya'da SINDPD-SP 1984'ten beri "veri işleme" kategorisinde faaliyet göstermektedir.

Bu değişiklik önerisi, bilişim ve dijital hizmetler faaliyetlerini kapsayan yeni bir işkolu ihdas ederek (ya da mevcut 7 no'lu işkolunun kapsamını genişleterek) hem istatistiksel görünürlüğü hem de örgütlenme hakkının fiilen kullanılabilirliğini sağlamayı amaçlamaktadır. Değişiklik, 6356 sayılı Kanun'un temel ilkelerinde değil, yönetmelik düzeyinde bir düzenlemeyle mümkün olup olmadığı hukukçu görüşüyle doğrulanmalıdır.

C.7 Dört itiraz ve yanıt

İtiraz 1 — "Ayrı işkolu barajı düşürür ama sendikayı parçalar." Yanıt: Baraj bir işkolu içinde ölçülür; sınıf birliği işkolu sınırlarını aşan ittifaklarla (koordinasyon kurulları, ortak kampanyalar) kurulur. İşkolu sınırı örgütsel sınır değil, istatistiksel ve hukuki bir sınırdır.

İtiraz 2 — "İşveren de bunu bir silah gibi kullanabilir." Yanıt: Doğru — Migros'un Şubat 2026'da işkolu değişikliğini işçileri kapsam dışı bırakmak için kullanması (bkz. C.8) bunun somut örneğidir. Bu yüzden stratejik hedef ayrı işkolun kendisi değil, **barajın kaldırılması**dır; ayrı işkolu, bu hedefe giden yolda bir taktik kazanımdır.

İtiraz 3 — "Sermaye de ayrı işkolu isteyebilir." Yanıt: İşveren tarafında zaten Bilişim, Güvenlik ve Elektronik İşverenleri Sendikası (BİGİS) kurulmuş durumdadır. İşveren sendikasının varlığı, işçi tarafının muhatabını netleştirir; asimetriyi büyütmez.

İtiraz 4 — "Yönetmelik değişikliği kanun değişikliğinden kolay değil mi, neden zor?" Yanıt: Yönetmelik düzeyinde bir değişiklik, kanun değişikliğinden hukuken daha basit bir süreçtir, ama siyasi iradeyi gerektirir; bu nedenle kampanya, odalar, sendikalar ve konfederasyonlarla ortak yürütülmelidir.

Dört itirazın ortak noktası, hiçbirinin "bu değişiklik yanlış" demediğidir — hepsi "bu değişiklik yetmez" ya da "bu değişiklik risklidir" diyor. Bu, EK C'nin savunduğu tezle çelişmez: ayrı işkolu, tek başına bir çözüm değil, daha büyük bir mücadelenin (barajın kaldırılması, sektörel taban ücret, sendikal birlik) içinde bir adımdır. Adımın kendisi atılmadan, daha büyük mücadelenin neye dayanacağı da belirsiz kalır.

C.8 Uyarı: işkolu değişikliği işverenin de silahı olabilir

Şubat 2026'da Migros, on ildeki depo işçileri arasında süren bir uyuşmazlıkta 7.875 depo işçisini ana şirket kadrosuna alarak işkolunu Ticaret/Büro'ya çevirdi; bu işlem işçilerin örgütlendiği bağımsız sendikayı (DGD-Sen) kapsam dışı bıraktı ve işçileri işkolunda yetkili başka bir sendikaya yöneltti (WSWS, 11 Şubat 2026). Bu örnek, işkolu tanımının nötr bir teknik mesele olmadığını, sermayenin de kullanabileceği bir araç olduğunu gösterir. Bu nedenle ayrı bilişim işkolu talebi **taktik** bir kazanım olarak görülmeli; stratejik hedef, işkolu barajının kendisinin — hangi işkolunda olursa olsun — kaldırılması ya da fiilen anlamsızlaşacak kadar düşürülmesi olarak tutulmalıdır.

Uluslararası Tüzüklerden Derleme

Bu derleme, 20'yi aşkın bilişim ve teknoloji sendikasının tüzüğünün doğrudan okunmasıyla hazırlanan araştırmanın kitap ekine uyarlanmış hâlidir. Amacı, "demokratik ve kapsayıcı sendika" fikrinin icat edilmesi gerekmediğini göstermektir — dünyada parça parça zaten var; iş, parçaları Türkiye'nin yasal çerçevesine uyarlamaktır. Derleme dört eksenle okunmalıdır: kim üye olabilir, nasıl seçilir ve karar alınır, para nasıl toplanır ve harcanır, şeffaflık ve denetim nasıl işler. Bazı fikirler (üyelik tanımının genişletilmesi, aidat formülü, açık bütçe, kademeli yenileme) 6356'nın tüzük serbestisi çerçevesinde **doğrudan uygulanabilir**; bazıları (Ghent tipi işsizlik sigortası, işyeri konseyi tipi ortak belirleme, bağımsız kamu otoritesince yürütülen seçim) Türkiye'nin mevcut mevzuatında karşılığı olmadığından **yasa değişikliği ister** ya da işlevsel bir benzerine (dayanışma fonu, iç seçim komisyonu) dönüştürülmelidir. Aşağıdaki üç tablo bu okumanın özetidir; her satırın kaynağı orijinal tüzük ya da resmî sayfadır.

D.1 Karşılaştırma tablosu

ÖRGÜT	ÜLKE/YIL	BİÇİM	FREELANCER/ İŞSİZ/ ÖĞRENCİ	ÜST ORGAN	SEÇİM	AİDAT	FON	ŞEFFAFLIK	ŞUBE ESASI
PROSA	Danimarka, 1967	Bağımsız	Evet/Evet/ Evet (0)	Delege kurulu, 2 yıl	1 delege/10 üye; referandum	Sabit, kademeli	Ayrı muhasebeli grev fonu	Denetçi raporu, tüzük web'de	Coğrafi
Unionen	İsveç	Sendika	Evet/Evet/ Evet (0)	Kongre, 4 yıl	Bölge meclisi	Gelire kademeli	—	—	18 bölge + kulüp
ver.di	Almanya	Sendika	Evet/Min./ Min.	4 yıl, ~1000 delege	Delege	%1 brüt	Grev desteği	Revizyon + şikâyet komitesi	Matris 4×13
IG Metall	Almanya	Sendika	Evet/Evet/ Evet	4 yıl	Gizli oy	%1 + 3 € geçiş	12-14× aidat/hafta	Aylık kasa denetimi	Bölge (Bezirk)
GPA	Avusturya	Sendika	Evet/3 €/12 €/yıl	5 yıl	Liste/ fraksiyon	%1, tavan	—	Kontrol organı	Eyalet × sektör
Solidaires Informatique	Fransa	Syndicat	Evet/Evet/—	Kongre ≥2 yıl	Nitelikli çoğunluk/ konsensüs	%0,5-0,65; 1 € kapı	—	Yeminli denetçi + resmî yayım	Seksiyon
STJV	Fransa, 2017	Bağımsız	Evet/Evet/ Evet	AG (genel kurul)	Çoğunluk yargısı	Gönüllü	—	—	Yerel meclis
Prospect	Birleşik Krallık, 2021	Sendika	Evet/Şartlı/—	Konferans, 2 yıl	Posta oyu, bağımsız gözetmen	5 gelir bandı	Yardımlaşma fonu	Hesaplar üyeye açık	İşveren/ meslek/ bölge
IWGB Game Workers	Birleşik Krallık, 2018	Bağımsız	Evet/—/—	AGM, yıllık	Orantılı delege	Şube belirler	—	—	Sektörel özerk şube

ÖRGÜT	ÜLKE/YIL	BİÇİM	FREELANCER/ İŞSİZ/ ÖĞRENCİ	ÜST ORGAN	SEÇİM	AİDAT	FON	ŞEFFAFLIK	ŞUBE ESASI
AWU-CWA	ABD, 2021	Azınlık sendikası	Taşeron evet	Üye seçimi	Yürütme + TVC koltuğu	%1	CWA	—	Chapter + işlevsel
IWW	ABD	Sendika	Evet/Evet/ Evet	Kongre + referandum	Yıllık referandum; 3 dönem sınırı	11/22/33 \$	—	Aylık bülten	Sanayi şubesi
Unión Informática	Arjantin, 2013	Personería gremial	Şartlı	Consejo Directivo	Genel seçim	%2 brüt	—	—	Şehir
SINDPD-SP	Brezilya, 1984	Sendika	—	Assembleia	Chapa (doğrulanmalı)	—	—	Mali + Etik kurulu	9 bölge
Game Workers Australia	Avustralya, 2022	Sendika	Evet (yayıncı/oyuncu/öğrenci)	—	Bağımsız kamu otoritesi (AEC) yönetiminde	—	—	—	—
Data Labelers Association	Kenya, 2025	Dernek	Gig işçisi evet	—	—	—	—	—	—

Tablonun okunuşu şudur: sütunlar soldan sağa, üyelik genişliğinden şeffaflığa doğru bir sıra izler — bir örgütün ne kadar demokratik olduğu, yalnızca seçim usulüyle değil, kimi içerdiği ve neyi görünür kıldığıyla birlikte ölçülür. Örneğin PROSA hem geniş üyelik hem güçlü şeffaflık sunarken, SINDPD-SP'nin şeffaflık sütunu araştırmada doğrulanamamıştır — bu, örgütün kötü olduğu anlamına gelmez, yalnızca bu derlemenin kaynak sınırlarını gösterir. Bilişim sendikaları arasında hiçbiri "mükemmel" değildir; her biri bir ekseninde güçlü, başka bir ekseninde zayıftır. Aşağıdaki 25 madde, bu güçlü eksenlerin bir araya toplanmış hâlidir.

D.2 25 iyi fikir

1. "Üye üzerinde işe alma/çıkarma yetkisi olan kişi üye olamaz" — PROSA §3.
2. Öğrenciye 0 TL, yeni mezuna 3-12 ay indirimli geçiş aidatı — PROSA, Unionen, Tietoala.
3. Gelire oranlı aidat (%1 civarı) + asgari + tavan — ver.di §14, GPA, IG Metall.
4. Zor durumdakiler için sembolik "hak koruma aidatı" — Solidaires 3.1.2, IG Metall §5.
5. Freelancer/tek kişilik şirket üyeliği: "başkasını çalıştırmadığı sürece" — Solidaires 3.1.1, IG Metall §3, GPA IG Flex.
6. Taşeron/geçici çalışanlara üyelik ve yürütmede sabit koltuk — AWU TVC Chair.
7. Üyelik tanımını "teknolojik emek" üzerinden yapıp kurye, depo, moderatör, etiketçiyi kapsamak — UTAW, AWU, DLA, UNI.
8. Grev/dayanışma fonu: ayrı muhasebe, ayrı gündem, üye başına asgari rezerv — PROSA §24, EL og IT.
9. Dış emek mücadelelerine dayanışma için tüzükte yıllık tavan — PROSA §24.
10. Toplu sözleşme, federasyon/birleşme kararlarında zorunlu üye referandumu — PROSA, EL og IT.
11. Yönetimde dönem sınırı + soğuma süresi — IWW Md. III.

12. Üyelerin %5'inin imzasıyla geri çağırma referandumu — IWW Md. IX.
13. Kurulun her yıl yarısının yenilenmesi (kademeli yenileme) — Tietoala §15.
14. Eş-başkanlık/eş-sekreterlik, en az biri kadın — IG Metall, Solidaires.
15. Kadınlara orantılı temsil + gençliğe her organda en az iki mandat — ver.di §20.
16. Gençlerin aday olma kademeli kısaltılır — IG Metall.
17. Küçük şubeleri koruyan kademeli delege ölçeği — Solidaires 4.1.2; PROSA.
18. Oylamadan önce zorunlu konsensüs arayışı maddesi — Solidaires 4.1.1.
19. Bağımsız gözetmen/seçim komisyonu ile gizli oy — Prospect, Game Workers Australia.
20. Hesaplar üyeye açık; denetim raporu kurultaydan en az dört hafta önce; aylık mali bülten — Prospect, IWW.
21. Tüzüğün her sürümü ve tutanakların açık depoda yayımı — Solidaires, Tech Workers Coalition.
22. Matris yapı: coğrafi şube × meslek/sector ağı — ver.di, GPA.
23. Üye olmayana ilk hukuki yardım; gönüllü aidat kapısı — STJV.
24. Sözleşme şablonuna "YZ tek taraflı devreye alınamaz", "izleme yasağı", "kapsam dışına kaydırma ihlal sayılır" maddeleri — NYT Tech Guild, ZeniMax, Kickstarter.
25. Şirket sistemlerinden bağımsız iletişim altyapısı ve dijital üye kimliği; tescil sürecinde "dernek + sendika" çift yapı — AWU, Unión Informática, Kenya DLA, Fransa.

D.3 Demokratik mekanizma × örgüt tablosu

MEKANİZMA	UYGULAYAN
Doğrudan üye oyuyla seçilen listeli ulusal meclis	Sveriges Ingenjörer
Fraksiyon/liste esaslı seçim	GPA
Tercihli/alternatif oylama	STJV
Delege ölçeği tüzükte	PROSA (1/10), EL og IT, Prospect, Solidaires (kademeli), IWW
Tüm üye referandumuyla yıllık yürütme seçimi	IWW
Posta/elektronik gizli oy, bağımsız gözetmen	Prospect, IWGB, Game Workers Australia
Geri çağırma	IWW (%5 imza)
Dönem sınırı	IWW (3 dönem + 5 yıl soğuma)
Kademeli yenileme	Tietoala
Üye referandumu (TİS/grev/birleşme)	PROSA, EL og IT, IG Metall (grev)
Konsensüs önceliği	Solidaires
Nitelikli çoğunluk (tüzük değişikliği)	PROSA %75; Solidaires 2/3
Kotalar (kadın/genç)	ver.di, IG Metall, EL og IT, GPA, Sveriges Ingenjörer
Vekâlet oyu sınırı	Solidaires (%5)
Bağımsız şikâyet/etik organı	ver.di §44, SINDPD Conselho de Ética

D.4 Üç yapısal not

Baraj ve yetki. AWU'nun yetki almadan var olan (pre-majority) tüzüğü ve WashTech'in "yetki almadan hizmet + siyaset" modeli, Türkiye'nin baraj aritmetiğine en yakın emsallerdir. Ancak WashTech'in açık üyelik modeli free-rider sorunu üretti — 2004'te 365 aidatlı üyeye karşılık ~16.000 e-posta abonesi vardı (Wikipedia, WashTech). Bu, aidat disiplini olmayan geniş üyeliğin tuzağını gösterir; IWGB'nin "iki ay aidat borcunda oy ve hukuk desteği kaybı" kuralı bu tuzağa karşı bir çözümdür.

Freelancer ve taşeron. "Başkasını çalıştırmadığı sürece üye" formülü (Solidaires, IG Metall) Türkiye'de dayanışma üyeliğiyle tüzük düzeyinde uygulanabilir; ama yasal oy hakkı ve toplu sözleşmeden yararlanma açısından derneğe bağlı çift kayıt gerekebilir — Kenya'daki Data Labelers Association'ın "dernek + sendika girişi" modeli bu ihtiyaca örnek oluşturur.

Şeffaflık maliyetsizdir. Tüzük sürümlerinin, toplantı tutanaklarının, mali raporların ve seçim araçlarının açık bir dijital depoda (Solidaires ve Tech Workers Coalition örnekleri) tutulması, ek bir bütçe kalemi gerektirmez ve bilişim işçisinin zaten sahip olduğu araçlarla (sürüm kontrolü, açık belge paylaşımı) uyumludur. Bu üç not, EK E'deki model tüzük ilkelerinin arka planını oluşturur.

EK E

Model Tüzük İlkeleri

Aşağıdaki 24 ilke, EK D'deki derlemenin 6356 sayılı Kanun'un tüzük serbestisi çerçevesinde Türkiye için uyarlanmış hâlidir. "6356 uyum notu" satırı doğrulanmamış hukuki değerlendirme içeriyorsa "doğrulanmalı" ibaresini taşır.

1. Üyelik kapsamı

Sendikaya, dijital üretim zincirinde emek gücünü ücret ya da fatura karşılığı satan herkes üye olabilir; diploma, unvan ya da sözleşme türü üyeliğe engel değildir.

Gerekçe: Dar tanım barajı uzaklaştırır; geniş tanım hem hakkaniyet hem aritmetik gereğidir. **Emsal:** PROSA §3 ("BT alanıyla bağı olan herkes"), UTAW-CWU ("teknoloji geliştiren, uygulayan, teknoloji için gerekli emeği veren ve teknoloji okuyan ya da öğreten herkes"). **6356 uyum notu:** Kanun sendikaya işkolu içinde geniş üyelik tanımlama serbestisi verir; tüzükte düzenlenebilir.

2. Dayanışma üyeliği

Freelancer, işsiz, öğrenci, yurt dışında çalışan ve başka işkolunda istihdam edilen bilişim emekçisi, tüzükte tanımlı "dayanışma üyesi" statüsüyle sendikaya katılabilir; oy hakkı ve aidatı ayrıca düzenlenir.

Gerekçe: Yasal üyelik dışında kalan geniş kesimi örgütün içine alır; Türkiye'de bilişim emekçisinin önemli bir kısmı şahıs şirketi faturası, platform serbest çalışanlığı ya da işsizlik içinde bulunuyor ve bunların hiçbiri bugün klasik üyelik tanımına girmiyor. **Emsal:** PROSA "pasif üye" kategorisi, GPA'nın atipik/prekarya çalışanlara yönelik IG Flex ilgi topluluğu, STJV'nin üye olmayana bile ilk hukuki yardım sunması. **6356 uyum notu:** 6356 kapsamındaki oy hakkı yasal üyelerle sınırlı olabilir — **doğrulanmalı**; gerekirse Fransa modelindeki gibi (EK D, 3.3) sendika yanına bir dernek çift yapısı kurulur.

3. Amir üye olamaz

Üye üzerinde işe alma, işten çıkarma ya da disiplin yetkisi bulunan kişi sendikaya üye olamaz.

Gerekçe: Çıkar çatışmasını en baştan önler; ekibini ölçen kişi ile ölçülen kişinin aynı örgütte, aynı karar organında eşit oy hakkıyla oturması, örgütün kimin yanında durduğunu belirsizleştirir. **Emsal:** PROSA §3. **6356 uyum notu:** Kanunun "işveren vekili" tanımıyla büyük ölçüde örtüşür; AYM'nin 20 Mart 2025 kararı (Hülya Şimşek) bu ayrımı unvan değil fiilî yetki üzerinden yapar — tüzükteki tanım bu ölçütle uyumlu kurulmalıdır.

4. Aidat formülü

Aidat, üyenin brüt gelirinin [%1]'i olarak hesaplanır; asgari ve azami tutarlar tüzükle belirlenir; öğrenci üyelik ücretsizdir; işsizlik, doğum izni ya da hastalık döneminde sembolik "hak koruma aidatı" uygulanır.

Gerekçe: Gelire oranlı aidat, düşük gelirliyi dışlamaz; tavan, yüksek gelirliyi orantısız yüklemes; öğrenci muafiyeti mesleğe giriş öncesi bağı kurar. **Emsal:** ver.di §14 (brüt gelirin %1'i, asgari 2,50 €), GPA (tavan 42,30 €/ay), IG Metall §5 (3 € "hak koruma aidatı" ebeveyn izni/işsizlik/öğrencilik için). **6356 uyum notu:** Aidat oranı ve tavan tüzükle serbestçe belirlenebilir.

5. Mali Dayanışma Fonu

Aidat gelirinin [%15-20]'si, ayrı muhasebeyle tutulan ve ayrı gündemle görüşülen bir Mali Dayanışma Fonu'na aktarılır; fon, direniş, işten çıkarma ve hukuki mücadele desteğinde kullanılır; dış dayanışmaya yıllık tavan tüzükle belirlenir.

Gerekçe: Fonun ayrı muhasebesi, günlük yönetim harcamalarıyla karışmasını engeller ve üyeye "aidatım nereye gidiyor" sorusuna somut bir cevap verir. **Emsal:** PROSA §24 (Konfliktfond; dış emek mücadelelerine yılda en çok 500.000 DKK tavan), EL og IT (grev fonu hedefi üye başına 10.000 NOK). **6356 uyum notu:** Doğrudan uygulanabilir.

6. Çarşaf liste ve tercihli oy

Yönetim organı seçimlerinde adaylar tek bir kapalı liste yerine tercihli oyla, açık aday havuzundan seçilir.

Gerekçe: Blok liste, muhalefeti örgütün dışına iter; tercihli oy çoğulculuğu korur ve kurucu çekirdeğin ilelebet aynı kadroyla yönetime gelmesini zorlaştırır. **Emsal:** Sveriges Ingenjörer (81 delegeli meclis, 22 farklı listeyle doğrudan üye oyu). **6356 uyum notu:** Seçim usulü tüzükle serbestçe belirlenir.

7. Geri çağırma

Üyelerin en az [%5-10]'inin imzasıyla, herhangi bir yönetim organı üyesi hakkında güven oylaması talep edilebilir; oylama [30] gün içinde yapılır.

Gerekçe: Seçim aralığını beklemeden hesap sorma imkânı verir; yönetimin meşruiyeti yalnızca seçildiği ana değil, göreve devam ettiği her ana bağlıdır. **Emsal:** IWW Md. IX (üyelerin %5'inin imzasıyla geri çağırma referandumu). **6356 uyum notu:** Doğrudan uygulanabilir.

8. Dönem sınırı ve soğuma

Yönetim organlarına en fazla [2] dönem üst üste seçilebilir; bu süreyi dolduran üye, en az [1] dönem geçmeden yeniden aday olamaz.

Gerekçe: Kurucu çekirdeğin "geçici" olan yetkisinin kalıcılığı, her yeni sendikanın ilk yıllarında karşılaştığı en yaygın yapısal risklerden biridir; dönem sınırı bu riski kurala bağlar. *Emsal:* IWW Md. III (3 ardışık dönemden sonra 5 yıl aday olamama). *6356 uyum notu:* Doğrudan uygulanabilir.

9. Kademeli yenileme

Yönetim organının üyeleri aynı anda değil, her yıl belirli bir oranı yenilenecek biçimde seçilir.

Gerekçe: Kurumsal hafızayı korurken yönetimin tamamen donmasını engeller; dönem sınırıyla (ilke 8) birlikte uygulandığında, yenilenme ani bir kopuş değil sürekli bir akış hâline gelir. *Emsal:* Tietoala §15 (yönetim kurulunun her yıl yarısı yenilenir, 2 yıllık dönem). *6356 uyum notu:* Doğrudan uygulanabilir.

10. Eş sözcülük

Yönetim organlarının başkanlık/sözcülük görevleri, en az biri kadın olmak üzere iki kişi tarafından paylaşılır.

Gerekçe: Tek kişilik liderlik modelini yapısal olarak sınırlar ve kadın temsiliyi sözcülük düzeyinde garanti eder; bu, kotaların organ üyeliğinde kalıp en görünür rolde kaybolmasını önler. *Emsal:* IG Metall (iki eş başkan, biri kadın), Solidaires (Bureau'da 2-4 eş-sekreter, 3-4 kişiye en az biri kadın). *6356 uyum notu:* Doğrudan uygulanabilir.

11. Kadın kotası

Bütün karar organlarında kadın üye oranı, üyelik içindeki kadın oranından az olamaz; bu oran en az [%30] olarak garanti edilir.

Gerekçe: Orantılı temsil, sembolik temsilden farklıdır: bir organda "en az bir kadın" bulunması ile kadınların üyelik içindeki gerçek oranını yansıtmaması aynı şey değildir. *Emsal:* ver.di §20 (kadınlar tüm organlarda en az üyelikteki oranı kadar temsil edilir). *6356 uyum notu:* Doğrudan uygulanabilir.

12. Genç kotası

Her karar organında en az [2] koltuk, [30] yaş altı üyelere ayrılır.

Gerekçe: Gençlerin sisteme girişi kıdeme bağlı olmaktan çıkar; YZ'nin ilk vurduğu kesim genç emekçiler olduğu için (bkz. EK I, "yapay zekâ" itirazı), onların örgüt içindeki sesi de ilk kurulması gereken güvencelerdendir. *Emsal:* ver.di §20 (her organda en az 2 gençlik mandatu), IG Metall (27 yaş altına aday olma kolaylığı). *6356 uyum notu:* Doğrudan uygulanabilir.

13. Küme temsilciliği

Karar organlarında yazılım, ağ/altyapı, yönetim/koordinasyon, tasarım/içerik, veri/YZ, hizmet/destek ve oyun kümelerinin her birinden en az bir temsilci bulunur.

Gerekçe: "Yazılımcı sendikası" algısına karşı yapısal güvence sağlar; kapsam kararının (EK A.2) organ düzeyinde karşılığıdır — kapsamı geniş tanımlamak yetmez, o genişliğin karar organlarında da temsil edilmesi gerekir. **Emsal:** Doğrudan bir örgütte bulunmadı; GPA'nın Interessengemeinschaften'ı (IG IT, IG Flex, IG External gibi sektörler arası ilgi toplulukları) ve ver.di'nin coğrafya x meslek alanı matrisinden esinlenilmiştir. **6356 uyum notu:** Doğrudan uygulanabilir.

14. Kura ile denetim

Denetim ya da etik kuruluna, adaylık usulüne ek olarak kura ile belirlenen bir sıradan üye koltuğu ayrılır.

Gerekçe: Denetimi yalnızca "seçilmeyi isteyenler"ın eline bırakmaz. **Emsal:** İncelenen tüzüklerde doğrudan örneğine rastlanmadı; sivil toplumda kura uygulamalarından uyarlanmıştır. **6356 uyum notu:** Doğrudan uygulanabilir.

15. Dijital ön-oylama ve sürekli genel kurul

Önemli kararlar, resmî genel kuruldaki önce üyelere açık bir dijital platformda tartışmaya ve danışma oylamasına sunulur; danışma sonucu bağlayıcı olmasa da genel kurul gündemine yansıtılmak zorundadır.

Gerekçe: Genel kurul aralığını (yıllar) beklemeden sürekli katılım sağlar. **Emsal:** Tech Workers Coalition'ın açık araçları; Loomio'nun NZEI'de kullanımı (**doğrulanmalı:** bilişim sendikasında tüzüğe yazılmış örnek bulunamadı). **6356 uyum notu:** Danışma niteliğinde olduğu sürece doğrudan uygulanabilir.

16. Emek Meclisi'nin bağlayıcı yetkisi

İşyeri komiteleri ve küme temsilcilerinden oluşan Emek Meclisi, kampanya ve talep önceliklerinde yönetim organını bağlayan kararlar alabilir.

Gerekçe: Karar yetkisini tepeden tabana değil, tabandan tepeye kurar; işyerinde neyin sorun olduğunu en iyi bilen, o işyerindeki komitedir, merkezî yönetim değildir. **Emsal:** Umut-Sen'in meclis modeli (Türkiye, taban sendikacılığı geleneği: "Umut-Sen Meclisi en yetkili organdır", işyeri komiteleri ve havza işçi meclisleri muhatap alınır — umutsen.org). **6356 uyum notu:** Organın yetkileri tüzükle tanımlanabilir.

17. Zorunlu üye referandumu

Toplu iş sözleşmesi, protokol, birleşme ve grev kararları üye referandumuna sunulmadan yürürlüğe giremez.

Gerekçe: En sonuç doğurucu kararların üyeye danışılmadan alınmasını engeller; toplu sözleşme ya da grev kararı, üyenin en doğrudan etkilendiği ama çoğu zaman en az söz sahibi olduğu andır. Bu ilke, EK B'deki 19 protokol maddesinin herhangi birinin nasıl kabul edileceğine dair usul kuralıdır. **Emsal:** PROSA §9/§20 (toplu sözleşmeler üye referandumuna sunulur, delegelerin 1/3'ü referandum isteyebilir), EL og IT §1.15. **6356 uyum notu:** Doğrudan uygulanabilir.

18. Oylamadan önce konsensüs arayışı

Herhangi bir organda oylamaya geçmeden önce, farklı görüşleri uzlaştırmayı amaçlayan bir tartışma turu zorunludur.

Gerekçe: Oylamayı çoğunluğun azınlığı ezdiği bir an olmaktan çıkarır; azınlıkta kalan görüşün önce dinlenmiş olması, kararın meşruiyetini güçlendirir. **Emsal:** Solidaires Md. 4.1.1 (oylamadan önce "farklılıkları açıklamayı ve aşmayı amaçlayan tartışma" zorunluluğu). **6356 uyum notu:** Doğrudan uygulanabilir.

19. Açık tutanak

Her karar organının toplantı tutanağı [7] gün içinde üyelere açık bir platformda yayımlanır; yayımlanmayan karar yok hükmündedir.

Gerekçe: Şeffaflığı gönüllülükten çıkarıp kurala bağlar; "yayımlanmayan karar yok hükmündedir" cümlesi, tutanağın yayımlanmasını bir nezaket değil bir geçerlilik koşulu yapar. **Emsal:** Solidaires Md. 4.9 (hesaplar yeminli denetçiyle onaylanıp resmî yayım platformuna yatırılır; tüzüğün her sürümü web'de). **6356 uyum notu:** Doğrudan uygulanabilir.

20. Açık bütçe ve düzenli mali bülten

Gelir-gider tablosu aylık olarak üyelere yayımlanır; kalem kalem harcama dökümü herkese açıktır.

Gerekçe: Mali şeffaflık, güvenin ön koşuludur; ilk genel kurulun ertelenmesi ve mali bilgiye erişimin kapalı kalması, her yeni sendikanın karşılaştığı yapısal risklerden biridir — aylık bülten bu riski erken kapatır. **Emsal:** IWW'nin saymanının aylık mali bülten yayımlaması, Prospect Kural 2.10 (hesaplar üyelere açık). **6356 uyum notu:** Doğrudan uygulanabilir.

21. Bağımsız denetim ve kura ile üye denetçi

Yıllık bağımsız dış denetime ek olarak, kura ile seçilen bir sıradan üye denetim sürecine gözlemci olarak katılır.

Gerekçe: Denetimi profesyonelleşmiş bir organ tekeline bırakmaz. **Emsal:** Prospect Kural 8.16 (denetim raporu kurultaydan 4 hafta önce). **6356 uyum notu:** Doğrudan uygulanabilir.

22. Üye verisinin korunması ve dijital varlıkların mülkiyeti

Üye verisi asgari toplanır, şifreli saklanır ve yalnızca tüzükte tanımlı amaçlarla kullanılır. Sendikanın sosyal medya hesapları, alan adları, iletişim kanalları ve yazılım altyapısı sendika tüzel kişiliğine kayıtlıdır; görev değişikliğinde devir protokolüyle aktarılır.

Gerekçe: Dijital varlıkların (site, sosyal medya hesapları, iletişim kanalları) kurucu kadronun kişisel denetiminde kalması, her yeni sendikanın karşılaştığı yapısal risklerden biridir; bu risk kötü niyet gerektirmez, yalnızca yapı kurulmadığında kendiliğinden oluşur. **Emsal:** Doğrudan bir tüzük örneği bulunamadı; bilişim sektörünün kendi pratiğinden (erişim kontrolü, sürüm denetimi, devir protokolü) uyarlanmıştır. **6356 uyum notu:** KVKK ile birlikte doğrudan uygulanabilir.

23. Disiplin güvenceleri ve savunma hakkı

Hiçbir üyeye, yazılı gerekçe bildirilmeden ve savunması alınmadan disiplin yaptırımı uygulanamaz; karar, üyenin itiraz edebileceği bağımsız bir organca verilir.

Gerekçe: İşleyen bir disiplin süreci, üyenin örgüte güvenmesinin ön koşuludur. **Emsal:** ver.di §44 (Kontrol ve Şikâyet Komitesi). **6356 uyum notu:** Doğrudan uygulanabilir.

24. Ayrımcılık ve taciz için bağımsız başvuru yolu

Ayrımcılık ve taciz şikâyetleri, yönetimden bağımsız bir organa yapılır; bu organ tüzükte tanımlı süre içinde sonuç bildirir.

Gerekçe: Şikâyet mekanizmasının yönetime bağlı olması, mağduru değil olası faili korur. **Emsal:** SINDPD-SP Conselho de Ética. **6356 uyum notu:** Doğrudan uygulanabilir.

Hukukçu denetimi uyarısı. Bu 24 ilke, 6356 sayılı Kanun'un tüzük serbestisi çerçevesinde bir başlangıç taslağıdır. Herhangi bir sendika tüzüğüne geçirilmeden önce çalışma hukuku uzmanınca gözden geçirilmeli; "doğrulanmalı" işaretli notlar birincil mevzuat okumasıyla kapatılmalıdır.

EK F

Hukuk Kalkanı Şablonları

Aşağıdaki beş şablon, ana metinde "kalkan hükümler" olarak adlandırılan hukuki araçların pratik kullanım biçimidir. Her biri bir dilekçe iskeleti ya da kontrol listesidir; hiçbirisi hazır, doğrudan gönderilecek bir hukuki belge değildir. Ortak ilke şudur: yetki yolu kapalıyken bile, işçiyi koruyan hukuk araçları vardır ve bunlar saldırı değil savunma amacıyla kullanılır — bu yüzden "kalkan" adlandırması bilinçli seçilmiştir. Beş şablonun kullanım sırası genellikle şöyledir: önce F.1 ile hangi verinin toplandığı belgelenir, sonra F.2 ile fazla mesai deliline dönüştürülür, F.3 ve F.4 bir uyuşmazlık çıktığında devreye girer, F.5 ise sürecin sonunda dava takvimini yönetir.

F.1 KVKK md. 11 veri erişim talebi dilekçesi

[İŞVEREN ADI / UNVANI] [ADRES]

Konu: 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 11. maddesi uyarınca bilgi talebi

Ben, [AD SOYAD], [T.C. KİMLİK NO], [ŞİRKETTEKİ POZİSYON], 6698 sayılı Kanun'un 11. maddesi kapsamında aşağıdaki hususlarda bilgi talep ediyorum:

1. Hakkımda hangi kişisel verilerin işlendiği (izleme yazılımı, görev takip sistemi, e-posta/ mesajlaşma logları, konum verisi, performans puanlama sistemi dâhil, ancak bunlarla sınırlı olmaksızın).
2. Bu verilerin hangi amaçla işlendiği.
3. Verilerin kimlere, hangi amaçla aktarıldığı (varsa yurt dışına aktarım dâhil).
4. Verilerin ne kadar süreyle saklandığı.
5. Otomatik sistemler tarafından hakkımda üretilen değerlendirme, puan ya da profil bilgisi bulunup bulunmadığı; varsa bu değerlendirmenin sonucu.

Talebimin, Kanun'un 13. maddesi uyarınca en geç 30 gün içinde ve yazılı olarak cevaplandırılmasını rica ederim.

[TARİH] [İMZA]

Not: Bu dilekçe tek başına gönderilebileceği gibi, işyeri komitesinin aynı anda birden fazla çalışan adına toplu biçimde göndermesi hem belgeleme hem kampanya açısından daha güçlüdür (bkz. EK D, B4 — Prospect'in veri erişim talebini örgütlenme aracı olarak kullanması). Cevap gelmezse ya da eksik gelirse, Kişisel Verileri Koruma Kurumu'na şikâyet yolu açıktır; ama şikâyetten önce dahi, dilekçenin kendisi işverenin hangi sistemleri kullandığını dolaylı olarak itiraf etmesini sağlar — çoğu zaman cevabın niteliği, cevabın içeriği kadar bilgi verir.

F.2 Fazla mesai delil toplama rehberi

Fazla mesai davasında ispat yükü büyük ölçüde işçidedir; bu yüzden delil toplama süreci dava açmadan önce başlar.

- **Sistem logları:** Görev takip sisteminde (Jira, Asana vb.) işlem zaman damgaları; VPN bağlantı kayıtları; sunucu erişim logları — bunlar çalışırken düzenli olarak ekran görüntüsü alınarak

(kişisel cihaza) yedeklenmelidir. Sistemin kendisine erişim kesildiğinde (işten ayrılma, hesap kapatma) bu kayıtlara bir daha ulaşamayabileceği unutulmamalıdır; yedekleme, mümkün olduğunca erken ve düzenli aralıklarla yapılmalıdır.

- **Mesajlaşma zaman damgaları:** Mesai dışı saatlerde gelen iş talimatlarının ekran görüntüleri, tarih ve saat bilgisiyle birlikte saklanır.
- **Nöbet çizelgeleri:** Yazılı ya da e-posta ile paylaşılan nöbet listeleri, gerçek çağrı/müdahale kayıtlarıyla birlikte tutulur.
- **Tanık beyanı:** Aynı düzende çalışan meslektaşların isim ve iletişim bilgisi (dava sürecinde tanıklık için).

İstanbul BAM'ın 19 Mayıs 2026 tarihli kararının anlamı: Mahkeme, mesai dışında gönderilen WhatsApp talimatlarının çalışma süresinden sayılabileceğine ve fazla mesai doğurabileceğine hükmetti (bianet, 19 Mayıs 2026). Bu karar, dijital iz bırakan her meslek — yani bilişimin tamamı — için önemli bir emsaldır; mesaj zaman damgaları artık yalnızca "rahatsızlık" değil, potansiyel dava delilidir.

Pratik uyarı: Delil toplama sürecinde işyerinin kendi sistemlerine (kurumsal e-posta, şirket telefonu) güvenilmemelidir; işten ayrılma ya da çıkarılma anında bu sistemlere erişim aniden kesilebilir. Bu yüzden zaman damgalı kayıtların düzenli olarak kişisel bir cihaza, tarih sırasıyla ve mümkünse şifreli biçimde yedeklenmesi önerilir. Toplu bir dava söz konusuysa, aynı düzende çalışan birden fazla kişinin bağımsız olarak topladığı deliller birbirini doğrular ve tekil bir çalışanın beyanına indirgenmiş bir davadan daha güçlü durur.

F.3 6356 md. 25 sendikal tazminat başvurusu notu

Bu madde, kılavuzun "kalkan hükümler" başlığı altında en sık atıf yapılan hükümdür; ana metinde Bölüm 11'de tanıtılmış, EK B'nin çeşitli maddelerinde ve EK I'deki "sendika beni işimden eder" itirazının yanıtında yeniden kullanılmıştır.

Sendikal nedenle işten çıkarma iddiasında, işçi yalnızca sendika üyesi olduğunu ve işten çıkarıldığını göstermek zorundadır; **ispat yükü, çıkarmanın sendikal nedenle olmadığını göstermek üzere işverendedir** (6356 md. 25). Başvuru, işe iade davasıyla birlikte ya da ayrı olarak açılabilir; tazminat tutarı işçinin en az bir yıllık ücreti tutarındadır. Sendika üyeliğinin işverence bilindiğinin gösterilmesi (üyelik bildirimi, e-Devlet kaydı, örgütlenme toplantısına katılım gibi) başvuruyu güçlendirir.

Bu maddenin pratik önemi, ispat yükünün tersine çevrilmiş olmasıdır: çoğu işçi hukuku davasında iddia sahibi ispatla yükümlüdür, burada işveren "bu çıkarma sendikal nedenle değildi" demek zorundadır. Bu, örgütlenmenin ilk aylarında — henüz toplu bir güç kurulmamışken — bireysel üyeyi koruyan en somut güvencedir. Zamanlama önemlidir: işten çıkarmanın örgütlenme faaliyetinin (toplantı, imza kampanyası, üyelik başvurusu) hemen ardından gelmesi, işverenin savunmasını zorlaştırır.

F.4 Asıl işveren–alt işveren (iş K. md. 2) tespiti dilekçe iskeleti

Bu şablon, taşeron ve dış kaynak zincirinde çalışan bilişim emekçisi (küme H) için özellikle önemlidir; bordronun hangi şirkette olduğu değil, işin fiilen kimin talimatıyla ve kimin sisteminde yürütüldüğü esas alınır.

[İŞ MAHKEMESİ]'NE**Davacı:** [AD SOYAD] **Davalılar:** 1) [TAŞERON/AJANS FİRMASI], 2) [ASIL İŞVEREN ŞİRKET]**Konu:** İş Kanunu m. 2 uyarınca asıl işveren–alt işveren ilişkisinin tespiti ve buna bağlı hakların talebi

Açıklamalar: 1. Davacı, [TARİH] tarihinden itibaren fiilen [ASIL İŞVEREN]'in iş organizasyonu içinde, onun talimatlarıyla ve onun sağladığı araç/sistemlerle çalışmış, ancak bordrosu [TAŞERON FİRMA] üzerinden düzenlenmiştir. 2. Fiilen yürütülen iş, asıl işverenin sürekli ve asıl işine dâhildir; muvazaa (görünürde alt işverenlik) iddiası bu nedenle ileri sürülmektedir. 3. Delil olarak: iş talimatlarının kimden geldiği, kullanılan e-posta/sistem hesaplarının kime ait olduğu, fiziksel ya da sanal çalışma ortamının kime ait olduğu sunulacaktır.

Talep: Asıl işveren–alt işveren ilişkisinin muvazaalı olduğunun tespiti ile davacının [ASIL İŞVEREN]'in işçisi sayılmasına karar verilmesi.

F.5 İşe iade davası takvimi ve dikkat edilecekler

- **Süre:** Fesih bildiriminin tebliğinden itibaren **1 ay** içinde arabuluculuğa başvurulmalıdır (dava şartı).
- **Arabuluculuk:** Anlaşma olmazsa 2 hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir.
- **Dikkat edilecekler:** Fesih bildiriminin yazılı ve gerekçeli olup olmadığı; fesih tarihi ile son çalışma günü arasındaki fark; kıdem ve ihbar tazminatının ayrı bir alacak davasına konu olabileceği; sendikal tazminat talebinin aynı dilekçede birlikte ileri sürülebileceği.
- **Delil hazırlığı:** Arabuluculuğa gitmeden önce, fesih gerekçesiyle çelişen kayıtlar (performans değerlendirmeleri, teşekkür/takdir yazıları, yakın tarihli terfi ya da zam) toplanmalıdır; "performans yetersizliği" gerekçesiyle çıkarılan bir çalışanın son değerlendirmesinin olumlu olması, davanın en güçlü delillerinden biridir.
- **Zamanlama riski:** Bir aylık arabuluculuk süresi kesindir ve kaçırıldığında dava hakkı düşer; bu yüzden fesih bildirimini aldığı andan itibaren çalışanın takvimi not etmesi ve mümkünse ilk günden bir avukatla temasa geçmesi önerilir.

Bu beş şablonun ortak paydası, hukukun bilişim emekçisi için yalnızca bir savunma değil, aynı zamanda bir belgeleme disiplini gerektirdiğidir: dava açılmadan aylar önce başlayan sistematik kayıt tutma alışkanlığı, davanın kazanılıp kazanılmayacağını çoğu zaman davanın kendisinden önce belirler.

Hukuki danışmanlık yerine geçmez. Bu beş şablon, hangi belgelerin toplanması ve hangi sürelerin izlenmesi gerektiğine dair genel bir yol haritasıdır; somut bir uyuşmazlıkta mutlaka bir avukata danışılmalıdır.

Kronoloji 1938–2026

Bu kronoloji, kılavuzun iki taşıyıcı vakasını — Necdet Bulut'un 1938'de başlayan yaşamı ve dünyada bilişim örgütlenmesinin paralel tarihi — tek bir zaman çizelgesinde yan yana koyar. Amacı, "yazılımcı sendikalaşmaz" iddiasının tarihsel olarak yanlış olduğunu görünür kılmaktır: bilişim emeğinin örgütlenme fikri, sektörün kendisiyle neredeyse aynı yaşta hem Türkiye'de hem dünyada var olmuştur; aradaki kesinti, bir imkânsızlık değil, kırk yıllık bir boşluktur.

TARİH	TÜRKİYE	DÜNYA
1938	Necdet Bulut doğdu (Sivas, 14 Haziran).	
1963-1969	Bulut, IBM'de sistem mühendisi olarak çalışırken bilişim emekçilerinin sendikalaşmasının öncülerinden oldu.	
1967		PROSA (Danimarka) kuruldu — dünyanın en eski bağımsız bilişim sendikalarından.
1968	Bil-İş (Bilişim İşçileri Sendikası) IBM işçilerince kuruldu; şirket müdahalesiyle etkisizleşti.	
1975	Bulut, ODTÜ Bilgisayar Merkezi müdürlüğüne getirildi.	
1978	Necdet Bulut, 26 Kasım'da Trabzon'da uğradığı silahlı saldırının ardından 8 Aralık'ta yaşamını yitirdi.	
1993	Türkiye internete bağlandı; LKD ve İNETD'in kuruluş süreci bu döneme uzanır (doğrulanmalı).	
1998		WashTech (ABD) kuruldu; açık üyelik modeli ve free-rider sorunuyla tanındı.
2008	IBM Türk'te 400 çalışandan 258'i Tez-Koop-İş'e üye oldu; yetki tespiti-itiraz sürecinde işveren %25 zam vererek örgütlenmeyi içeriden çözdü; ÇMÇ-DER kuruldu.	
2009	Bilişim Çalışanları Dayanışma Ağı'nın (BİÇDA) erken izleri görülüyor (e-posta adresi 2010 kayıtlı — doğrulanmalı).	
2010	BİÇDA faaliyete başladı.	
2011	Casper'da örgütlenme girişimi.	Arjantin'de Unión Informática'nın kökeni olan IBM Arjantin grevinde ilk BT grevi yaşandı.
2012	BMO (Bilgisayar Mühendisleri Odası) TMMOB'un 24. odası olarak kuruldu; İşkolları Yönetmeliği yürürlüğe girdi, bilişim 10 no'lu işkoluna yerleştirildi.	
2014-2016		Tech Workers Coalition (ABD) kuruldu.
2017	Akbank'ta ilan edilen grev, OHAL KHK'sıyla ertelendi (fiilen yasaklandı); Kod-A Bilişim'de DİSK Sosyal-İş yetki tespiti aldı, İzmir'de 250 işçilik eylem yapıldı; Mustafa Akgül 13 Aralık'ta yaşamını yitirdi.	
2018		Google walkout (20 bin+ katılımcı) ve Project Maven kampanyası; Google Fiber taşeronları örgütlendi.

TARİH	TÜRKİYE	DÜNYA
2020		CODE-CWA kampanyası başladı; Glitch'te gönüllü tanınma (ABD'de beyaz yakalı bilişim işçisinin ilk TİS'i, 2021).
2020-2021	Birlik Sendikası bünyesinde yazılım emekçileri örgütlenmesi (2020, İstanbul/Ankara toplantıları); 13 Mart 2021'de Uzaktan Çalışma Yönetmeliği protestosu Beşiktaş'ta yapıldı.	
2021	Uzaktan Çalışma Yönetmeliği yürürlüğe girdi (10 Mart).	Alphabet Workers Union (AWU-CWA) kuruldu.
2022	BBC Türkçe'de TGS'nin 15 günlük grevi %32 zamla sonuçlandı; Trendyol Express kuryeleri 3 günlük kontak kapatmayla %38,8 zam aldı, dalga diğer platformlara yayıldı.	CWA-Microsoft tarafsızlık anlaşması imzalandı (13 Haziran); Raven Software ve ZeniMax QA örgütlendi.
2023	Yapı Kredi Teknoloji'de Efe Demir'in kaybının ardından ~205 kişilik Bilişim Dayanışma Ağı kuruldu.	Kenya'da ACMU (Mayıs) ve STJV'nin Fransa'daki sektörel eylemleri güçlendi.
2024		SAG-AFTRA video oyun grevi (Temmuz 2024-Temmuz 2025); Project Nimbus protestosu ve işten çıkarmalar; NYT Tech Guild grevi (Kasım); AB Platform Çalışması Direktifi (2024/2831) kabul edildi.
2025	Felece Teknoloji'de maaş ödemelerinin durması üzerine Temmuz'da ~300 çalışan eylem yaptı; Bilişim Emekçileri Sendikası 20 Kasım'da tescil edildi.	Kickstarter United'ın ikinci sözleşme grevi (Ekim-Kasım); Microsoft'ta "No Azure for Apartheid" kampanyası (Ağustos-Eylül); Kenya'da Data Labelers Association kuruldu (Şubat).
2026	Bilişim Emekçileri Sendikası'nın kuruluş kongresi 14 Haziran'da Kadıköy'de yapıldı; oyun sansürü düzenlemesi Nisan'da TBMM'den geçti; ÇSGB istatistiklerinde 10 no'lu işkolunda 4.508.122 işçi ve sendika 75 üye görüldü (Temmuz); AYM'nin Hülya Şimşek kararı (20 Mart) beyaz yakalı sendika hakkını tanıdı; İstanbul BAM'ın bağlantıyı kesme hakkına ilişkin kararı (19 Mayıs).	ILO C193 (Platform Ekonomisi Sözleşmesi) 12 Haziran'da kabul edildi; Tesla'nın İsveç'teki 1.021 günlük grevi 19 Ağustos'ta anlaşmasız bitti; Apple'ın ilk sendikası Towson 20 Haziran'da kapandı; NLRB'nin Google'ı ortak işveren sayan kararı (16 Nisan).

Not: LKD ve İNETD'in kesin kuruluş tarihleri, Mustafa Akgül'ün doğum tarihi ve yeri, ve BİÇDA'nın kuruluş tarihi birincil kaynaktan **doğrulanmalıdır**; bu ekte yer alan tarihler ana metnin araştırma raporlarındaki en güncel bilgiyi yansıtır.

Nasıl okunmalı? Tablo kronolojik sırayla ilerler; iki sütun aynı satırda olsa bile çoğu zaman doğrudan birbirini etkilemez — amaç nedensellik iddia etmek değil, eşzamanlılığı görünür kılmaktır. Örneğin 2022'de Türkiye'de kuryelerin kontak kapatması ile ABD'de CWA-Microsoft tarafsızlık anlaşmasının imzalanması birbirinden bağımsız gelişmelerdir, ama ikisi de aynı küresel konjonktürün (pandemi sonrası işgücü piyasasının gerginleşmesi, dijital emeğin görünürleşmesi) farklı coğrafyalardaki yansımalarıdır.

Kronolojiden okunacak üç örüntü. Birincisi, Türkiye sütunundaki kırk yıllık boşluk (1978-2008): Bulut'un kaybından IBM Türk örgütlenmesine kadar geçen süre, bir tesadüf değil, dönemin siyasi baskısının ve bilişim sektörünün henüz küçük olmasının birleşik sonucudur. İkincisi, dünya sütunundaki hızlanma: 2018'den itibaren neredeyse her yıl yeni bir örgütlenme biçimi (azınlık sendikası, tarafsızlık anlaşması, sektör grevi) ortaya çıkmıştır — bu hızlanma, işten çıkarma

dalgasının kendisiyle aynı döneme denk gelir. Üçüncüsü, iki sütun 2022'den sonra sıklaşan biçimde birbirine yaklaşır: Türkiye'deki kurye ve BBC Türkçe kazanımları, dünyadaki NYT Tech Guild ve Kickstarter grevleriyle aynı yöntemi (kısa, görünür, zamanlaması iyi seçilmiş eylem) paylaşır. Bu, Türkiye'nin dünyadan kopuk bir vaka olmadığının, aynı küresel dalganın bir parçası olduğunun kanıtıdır.

Kavram Sözlüğü

Elli kavram, alfabetik sırayla. Her biri kılavuzun ana metninde en az bir kez geçer; burada bir arada, tanım hâlinde toplanmıştır. Bir kavramı ararken önce buraya bakmak, hangi bölümde ayrıntılı işlendiğini tahmin etmenin de bir yoludur.

Açık kaynak. Kaynak kodu herkese açık, incelenebilir, değiştirilebilir ve yeniden dağıtılabılır yazılım. Bilişim emekçisinin bilgiyi çitlemeden üretebileceğinin somut kanıtıdır; Mustafa Akgül'ün Türkiye'deki öncülüğü bu geleneğe bağlanır.

Açık yönetim. Kararların herkese görünür, tartışmaya açık ve geri alınabilir biçimde alındığı yönetim tarzı; açık kaynak projelerinin "issue" ve "pull request" mantığının örgüt yönetimine uyarlanmış hâli.

Algoritmik yönetim. İşe alım, görev dağıtımı, performans ölçümü ve işten çıkarma kararlarının bir yazılım sistemi tarafından yönlendirilmesi ya da doğrudan verilmesi. Opaklığı, itiraz edilemezliği ve sorumsuzluğuyla klasik ustabaşı denetiminden farklıdır: ustabaşına itiraz edilebilir, bir sisteme "neden bu kararı verdin" diye sorulduğunda çoğu zaman kimse cevap veremez.

Artı-değer. İşçinin ürettiği değer ile kendisine ücret olarak ödenen değer arasındaki fark; sermayenin kâr olarak el koyduğu kısım. Bilişimde bu fark, kod tabanı, kullanıcı verisi ve platform değeri biçiminde birikir.

Ayrı işkolu. 6356 sayılı Kanun'un işleri numaralandırılmış kategorilere ayırdığı sistemde, bir meslek grubunun kendi başına, başka mesleklerle karışmadan bir işkolu oluşturması. Bilişim için bugün bu statü yoktur (bkz. EK C).

Azınlık sendikası. Çoğunluk seçimi ya da yasal toplu pazarlık yetkisi almadan, gönüllü üyelik temelinde kurulan ve faaliyet gösteren sendika biçimi; Alphabet Workers Union bu modelin güncel örneğidir. İşyerinin tamamını değil, örgütlenmiş azınlığı temsil eder; buna karşılık yetki beklemeden var olabilir ve somut kazanımlar (taşeron tanınması, dava desteği) üretebilir.

Bağlantıyı kesme hakkı. Çalışanın mesai saatleri dışında iş iletişimine yanıt vermeme hakkı. Türkiye'de yasada tanımlı değildir; İstanbul BAM'ın 19 Mayıs 2026 kararı bu yönde bir emsal oluşturmuştur.

Bilgi müşterekleri. Bilginin, yazılımın ve verinin özel mülkiyet yerine ortak, herkesin erişebileceği bir kaynak olarak tutulması. Açık kaynak yazılım ve açık lisanslı içerik, bilgi müştereklerinin somut biçimleridir.

Çarşaf liste. Sendika seçimlerinde tek bir kapalı listeye oy verme yerine, adayların bireysel olarak, tercihli oyla seçilebildiği liste biçimi. Ekip uyumunu zorlaştırabilir ama çoğulculuğu ve hesap verebilirliği artırır; panzehiri kolektif yönetim ve rotasyon ilkeleridir.

Çitleme. Ortak kullanılan bir kaynağın (arazi, bilgi, kod) özel mülkiyete dönüştürülerek erişimin sınırlandırılması; tarihsel olarak ortak arazilerin çitlenmesinden (ilkel birikim) türeyen bir kavram, bugün patent, NDA ve veri tekelinde karşılığını bulur.

Dayanışma üyeliği. Yasal üyelik koşullarını (sigortalı çalışan olmak gibi) taşımayan freelancer, işsiz, öğrenci ya da yurt dışındaki bilişimcinin sendikaya bağlanabildiği tüzükle tanımlı üyelik biçimi.

Delege sistemi. Üyelerin doğrudan değil, seçtikleri temsilciler aracılığıyla genel kurulda karar aldığı temsil biçimi; büyük ölçekte pratik ama katılımı azaltma riski taşır. Delege ölçeğinin (kaç üyeye bir delege) küçük şubeleri koruyacak biçimde kademeli belirlenmesi (bkz. EK D, 25 iyi fikir, madde 17), riski kısmen azaltır.

Demokratik merkezîyetçilik. Kararların alt organlarda tartışılıp üst organda alındıktan sonra bütün üyeleri bağladığı örgütlenme ilkesi. Bu kılavuz, ilkenin merkezîyetçilik tarafının demokrasiyi aşındırma riskini tartışmaya açar.

Dijital panoptikon. Sürekli izlenebilme ihtimalinin, fiilen izlenmese bile davranışı disipline ettiği gözetim düzeni; algoritmik yönetimin psikolojik boyutu. Çalışan, izlendiğini bilmesine bile izlenebileceğini bildiği için kendi kendini denetler; bu, gözetimin en ucuz ve en yaygın biçimidir.

Duygusal emek. İşin bir parçası olarak belirli bir duygusal tavrın (nezaket, sabır, coşku) üretilmesi ve sergilenmesi gereken emek biçimi; çağrı merkezi ve müşteri destek işlerinde yoğun biçimde görülür.

Emek gücü. İşçinin çalışma kapasitesi; piyasada satılan şey emeğin kendisi değil, bu kapasitedir. Emek gücü ile emeğin (fiilen harcanan çalışma) arasındaki fark, artı-değerin kaynağıdır.

Geri çağırma. Üyelerin, seçilmiş bir temsilciyi görev süresi dolmadan, belirli bir imza oranıyla göreve devam edip etmeyeceğine dair oylamaya sunabilmesi. Seçim aralığını beklemeden hesap sorma imkânı verir; incelenen tüzükler arasında en açık örneği IWW'nin %5 imza kuralıdır.

Görünmez emek. Sonucu görülüp süreci görülmeyen emek biçimi; ağ yöneticisinin sistemi ayakta tutan çalışması, yalnızca sistem çöktüğünde görünür hâle gelir. Bu görünmezlik, ücret pazarlığında da bir dezavantaja dönüşür: "hiçbir şey olmadı" diye kayda geçen bir gün, aslında yoğun bir emeğin sonucudur.

İlkel birikim. Kapitalizmin ortaya çıkışında, üreticilerin üretim araçlarından zorla ayrılması (ortak arazilerin çitlenmesi gibi) süreci; bugün bilginin ve verinin tekelleştirilmesiyle paralellik kurur.

İşkolu barajı. Bir sendikanın toplu pazarlık yetkisi alabilmesi için, kurulu olduğu işkolundaki işçilerin en az %1'ine üye olması zorunluluğu (6356 md. 41).

İşveren vekili / kapsam dışı personel. Yönetim yetkisine sahip olduğu için toplu sözleşme kapsamı dışında sayılan çalışan kategorisi; bilişimde bu tanım genellikle unvan üzerinden — fiilî yetki olmadan — genişletilerek kötüye kullanılır.

İşyeri konseyi. Almanya modelindeki Betriebsrat gibi, sendika üyeliğinden bağımsız olarak işyeri düzeyinde seçilen ve işverenle belirli konularda ortak karar yetkisine sahip temsil organı; Türkiye'de doğrudan karşılığı yoktur.

Kaldıraç günü. Bir üretim ya da satış sürecinin işveren için en kritik olduğu gün (kampanya günü, ürün çıkışı, ay sonu kapanışı); bu günde yapılan eylemin etkisi orantısız büyür. NYT Tech Guild'in grev tarihini seçim gecesine denk getirmesi, kaldıraç gününün bilinçli seçilmesinin en somut örneğidir.

Kolektif emekçi. Tek bir işçinin değil, üretim zincirindeki bütün emekçilerin bir arada, iş bölümü içinde ürettiği toplam emek; bir dijital ürünü tek bir yazılımcı değil, kolektif emekçi üretir. Kapsamı geniş tutma kararının (Bölüm 1) teorik temeli budur: ürün müdüründen çağrı merkezi çalışanına kadar herkes, aynı kolektif emekçinin farklı organlarıdır.

Kura. Karar ya da denetim organlarına, seçim yerine ya da seçime ek olarak kura yoluyla üye ataması; adaylık dinamiklerinin dışında kalan sıradan üyeyi sürece dâhil eder.

Meta fetişizmi. Bir ürünün değerinin, onu üreten toplumsal emek ilişkilerinden bağımsızmış gibi algılanması; "akıllı" bir uygulamanın arkasındaki emeğin görünmez kılınması bunun güncel biçimidir. Bir yapay zekâ modelinin "kendi kendine öğrendiği" anlatısı, o modelin eğitiminde harcanan veri etiketleme ve moderasyon emeğini gizler — meta fetişizminin dijital versiyonu.

Müşterek. Özel mülkiyete ya da devlet mülkiyetine indirgenmeden, bir topluluk tarafından ortaklaşa yönetilen kaynak; bilgi müşterekleri bu kavramın dijital alandaki karşılığıdır.

Niteliksizleştirme. Bir işin, otomasyon ya da iş bölümü yoluyla daha az beceri gerektirir hâle getirilip ücretinin düşürülmesi süreci.

Nöbet (on-call). Çalışanın mesai saatleri dışında, olası bir arızaya müdahale etmek üzere erişilebilir olma yükümlülüğü; genellikle karşılıksız ya da düşük ücretle uygulanır.

Ortak/gerçek işveren. Bir işçinin bordrosu başka bir şirkette olsa bile, fiilî talimat ve denetim yetkisini elinde tutan şirketin hukuken işveren sayılması ilkesi; taşeron zincirlerinde kullanılan bir hukuki kaldıraç.

Örgütlü teknik itiraz. Bilişim emekçisinin, etik açıdan sakıncalı bulduğu bir projeye (gözetim, askerî kullanım gibi) bireysel değil kolektif olarak, sendikal güvence altında katılmayı reddetmesi.

Örtük bilgi. Bir işi yaparken edinilen, yazılı hâle getirilmemiş deneyim ve beceri; algoritmik sistemler tarafından "öğrenilip" koda döküldüğünde, o bilginin sahibi olan işçi ikame edilebilir hâle gelir.

Panoptikon. Jeremy Bentham'ın tasarladığı, tek bir gözetmenin herkesi görebildiği ama kimsenin gözetmeni göremediği hapishane modeli; sürekli izlenme ihtimalinin kendiliğinden disiplin ürettiği düzenlerin metaforu.

Prekarya. İş güvencesi, düzenli gelir ve sosyal haklardan yoksun, güvencesizleşmiş emekçi katmanı; bilişimde taşeron, freelancer ve platform üzerinden çalışanlar bu katmanın parçasıdır. Sınıfın dışında değil, sınıfın güvencesizleşmiş katmanıdır; ortaklaşmanın maddi göstergeleri (sözleşme türü, ölçülme, ikame tehdidi) kadrolu ve prekaryalaşmış bilişimciyi aynı örgütte buluşturur.

Protokol. Yasal toplu iş sözleşmesi yetkisi olmadan, işveren ile işçi temsilcileri arasında imzalanan, kazanımları somutlaştıran anlaşma biçimi; Türkiye'de taban sendikalarının en sık kullandığı araç.

Rıza temelli karar. Bir kararın, gerekçeli bir itiraz gelmediği sürece kabul edilmiş sayıldığı karar alma yöntemi; oybirliği aramaz ama çoğunluk baskısına da indirgemez.

Rotasyon. Görev ve sorumlulukların belirli aralıklarla el değiştirmesi; tekil kişilerin kalıcı güç biriktirmesini önleyen bir örgütsel ilke. Dönem sınırı ve kademeli yenilemeyle birlikte uygulandığında, örgütün hem yenilenmesini hem kurumsal hafızasını korumasını sağlar.

Sendikal tazminat. İşçinin sendikal nedenle işten çıkarılması hâlinde ödenmesi gereken, en az bir yıllık ücret tutarındaki tazminat; ispat yükü işverendedir (6356 md. 25).

Sömürü oranı. Artı-değerin, işçiye ödenen ücrete oranı; sömürünün niceliksel ölçüsü. Bilişimde bu oran doğrudan ölçülemez — çünkü kod tabanının, verinin ve platformun ürettiği değer ile bireysel çalışanın ücreti arasındaki ilişki dolaylıdır — ama verimlilik-ücret makasının açılması, oranın büyüdüğünün dolaylı göstergesidir.

Sürekli genel kurul. Kararların yalnızca yıllık ya da iki yıllık genel kurul toplantısında değil, dijital araçlarla sürekli tartışılıp danışma oylamasına sunulduğu katılım modeli.

Tarafsızlık anlaşması. İşverenin, sendikal örgütlenmeye müdahale etmeyeceğini ve hızlandırılmış tanınma sürecini kabul ettiğini taahhüt ettiği anlaşma; CWA-Microsoft örneği (2022) bu modelin somut örneğidir.

Taşeron. Asıl işverenin bir işi ya da hizmeti, kendi bünyesi dışındaki başka bir işveren aracılığıyla yaptırması; bilişimde ajans, danışmanlık ve dış kaynak firmaları zinciri biçiminde yaygındır.

Tekno-feodalizm (ve neden bu kavramı kullanmadığımız). Bazı yazarların, platform tekellerinin "kira" benzeri gelir modellerini betimlemek için önerdiği kavram. Bu kılavuz kavramı kullanmaz: platform şirketleri hâlâ emek gücünü satın alıp artı-değere el koyuyor; sorun feodal bir geri dönüş değil, kapitalizmin dijital biçimde yoğunlaşmasıdır.

Toplu iş sözleşmesi. Sendika ile işveren (ya da işveren sendikası) arasında imzalanan, ücret ve çalışma koşullarını bağlayıcı biçimde düzenleyen sözleşme; 6356'da yetki tespitine bağlıdır.

Ücret bandı. Bir pozisyon için tanımlanmış asgari-azami ücret aralığı; şeffaf ilan edildiğinde ücret pazarlığındaki bilgi asimetrisini azaltır.

Üretim aracı. Üretim sürecinde kullanılan, işçiye ait olmayan araç ve kaynaklar (kod tabanı, altyapı, veri, marka, müşteri portföyü); bilişimde fiziksel değil çoğunlukla dijital ve kurumsaldır.

Verimlilik-ücret makası. İşçi başına üretilen değer (verimlilik) artışı ile ücretlerin artışı arasında açılan fark; artan kısmın sermayeye aktarıldığının göstergesi.

Yedek sanayi ordusu. İşsizlerin ve güvencesiz çalışanların oluşturduğu, çalışanların ücret talebini baskı altında tutan işgücü havuzu; bilişimde bootcamp mezunu fazlası ve otomasyonla açığa çıkan işgücü bu işlevi görebilir. Bir işveren "senin yerine on aday var" dediğinde çağırdığı şey tam olarak budur; junior kotası ve mesleğe giriş güvencesi (EK B, madde 15) bu baskının doğrudan panzehridir.

Yetki tespiti. Bir sendikanın toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip olduğunun Çalışma Bakanlığı tarafından resmî olarak belirlenmesi süreci (6356 md. 42).

Zihinsel Taylorizm. Bilgi işinin, fiziksel işte olduğu gibi ölçülebilir, standartlaştırılmış birimlere (story point, çağrı süresi, etiket sayısı) bölünmesi; F. W. Taylor'ın fabrika zaman etüdünün dijital emeğe uyarlanmış biçimi. Çevik yöntemlerin vaat ettiği "özerklik", çoğu zaman bu ölçüm rejiminin kendisine dönüşür — ekip kendi hızını kendi seçiyormuş gibi görünse de, hız verisi bir kez toplandıktan sonra hedefe dönüşür ve geri alınamaz.

Sık Karşılaşılan İtirazlar ve Kısa Yanıtlar

"Bizim sektörde sendika olmaz." Bu cümle genellikle "bugüne kadar olmadı" demektir, "olamaz" değil. Necdet Bulut, 1960'larda IBM'de bilişim emekçilerinin sendikalaşmasına öncülük etti — sektörün kendisiyle aynı yaşta bir örgütlenme fikri bu. Dünyada PROSA 1967'den, Unión Informática 2011'den beri var; Türkiye'de de 2025'te bir bilişim sendikası tescillendi. "Olmaz" iddiası, olmasın diye tekrarlanan bir söylemdir; olgu bunun tersini gösteriyor. Sektörün "yeni" ve "farklı" olduğu doğrudur, ama yenilik örgütlenmenin biçimini değiştirir, imkânını ortadan kaldırmaz — kılavuzun Kısım V'i tam olarak bu biçim değişikliğini tartışır. Bir sonraki kez bu cümleyi duyduğunuzda, kimin bu cümleyi söylediğini ve söylemekten kimin kazançlı çıktığını sormak, cümlelerin kendisinden daha bilgilendiricidir.

"Yazılımcı işçi değil, profesyoneldir." Profesyonellik ile işçilik birbirini dışlamaz. Bir yazılımcı, üretim aracına (kod tabanı, altyapı, şirketin kendisi) sahip değilse ve emek gücünü ücret karşılığı satıyorsa işçidir — ne kadar iyi ücret aldığı ya da özerk çalıştığı bunu değiştirmez. "Profesyonel" söylemi, tarihsel olarak beyaz yakalı emeği sınıf bilincinden uzak tutmak için kullanılmıştır; oysa BMO'nun 2022 anketinde katılımcıların %61'i "sendika gerekli" demiştir, buna karşılık yalnızca %8'i sendika üyesidir (BMO, 2022). Bu fark, "profesyonel" kimliğin sendikaya ihtiyacı ortadan kaldırmadığını, yalnızca üyeliğin önündeki kültürel engeli büyüttüğünü gösterir. Aynı ankette kendini "orta sınıf" sayanların oranı %57,2 iken sendikalı üyeler arasında bu oran %48'e düşüyor — örgütlenmenin kendisi, algıyı da değiştiriyor.

"Ben ürün müdürüyüm, yönetimin parçasıyım." Yönetimin parçası olmak, şirketi yönetme yetkisine (işe alma, çıkarma, ücret belirleme) sahip olmak demektir; unvanda "yönetici" geçmesi bu yetkiyi vermez. Anayasa Mahkemesi'nin 20 Mart 2025 tarihli Hülya Şimşek kararı, işveren vekili olmayan her beyaz yakalı çalışanın sendika hakkına sahip olduğunu açıkça kurmuştur. Ürün müdürü kendisi de hedeflerle ölçülür, kendisi de işten çıkarılabilir; üstelik ekibinin hızını ölçen panoyu kurmakla da yükümlü olduğu için, ölçüm rejiminin hem uygulayıcısı hem nesnesi gibi ikili bir konumdadır. Bu ikili konum bir zayıflık değil, örgütlendiğinde bir avantajdır: sistemin nasıl kurulduğunu en iyi bilen kişi, aynı zamanda sistemin nasıl değişebileceğini de en iyi bilen kişidir.

"Tasarımcıyım/içerik üreticisiyim, bu benim konum değil." Tasarımcının ve içerik üreticisinin karşılaştığı baskı — sınırsız revizyon, "artık makine yapıyor" gerekçesiyle ücret düşürme, portföy emeğinin karşılıksızlığı — yazılımcının karşılaştığı baskıyla aynı kökten gelir. Dijital üretim zincirinde emek gücünü satan herkes kapsamdadır; kapsam testi (EK A.2) diploma değil üretim ilişkisi sorar. Aslında bu küme, otomatik üretimin ücret üzerindeki etkisini en erken hisseden kesimdir: çeviri, çizim ve metin üretiminde "artık makine yapıyor, sen düzeltiyorsun" cümlesi bir teknoloji tespiti değil, doğrudan bir ücret pazarlığı hamlesidir — ve düzeltmenin çoğu zaman üretmekten uzun sürdüğü bu pazarlıkta hiç konuşulmaz.

"Ağ yöneticisiyim, benim sorunum teknik." Nöbet, ücretsiz on-call, olay anında suçlanma ve görünmezlik — bunlar teknik değil, emek sorunlarıdır. Ağ ve altyapı kümesi, zincirin en güçlü kaldırıcına sahip ama bunu en az kullanan kesimdir: sistem çalıştığı sürece emek görünmez, ancak durduğunda görünür olur. Bu görünmezlik kırılmadan sorun "teknik" olarak kalmaya devam eder. Oysa "sözleşmede olmayan nöbeti tutmama" kararı — meşru ve yasal sınırlar içinde — bu kümenin elindeki en somut pazarlık aracıdır; dağıtım penceresini durdurma ya da olay müdahalesine katılmama, bir yazılım ekibinin iş bırakmasından çok daha hızlı sonuç doğurabilir.

"Ben freelancer'ım, sendika beni kapsamaz." Dünyadaki bilişim sendikalarının çoğu freelancer'ı üye kabul ediyor; ölçüt genellikle "başkasını çalıştırmıyor olmak"tır (Solidaires, IG Metall). Türkiye'de yasal üyelik koşulları dar olsa da, dayanışma üyeliği (EK E, ilke 2) bu boşluğu tüzük düzeyinde kapatmayı amaçlar. Ayrıca freelancer statüsü çoğu zaman gönüllü değil dayatılmıştır — bir işverenin, aynı işi kadrolu yerine faturalı yaptırması, sigorta ve kıdem yükünden kaçınmanın bir yoludur; bu yüzden "freelancer'ım" cümlesi, kapsam dışı kalma isteğinden çok, kapsam dışına itilmiş olmanın ifadesidir.

"Yetki alamayacaksak niye üye olayım?" Çünkü son beş yılın bütün somut kazanımları (Trendyol %38,8, BBC Türkçe %32, Polonez, Fernas) yasal yetkiden değil örgütlü fiili güçten geldi. Üyelik, yetki beklemeden protokol, hukuki kalkan ve kolektif ses üretir; yetki bir yan ürün olabilir, ön koşul değildir. Yetki tespiti kendisi bile, md. 43/5 gereği bir işveren itirazıyla yıllarca sürüncemede kalabiliyor — Anayasa Mahkemesi bir vakada bu süreyi "yapısal sorun" diye nitelendirdi (15 Şubat 2024). Üyeliği yetkiye bağlamak, yetkiyi bekleyen elini boş bırakmaktır; oysa üyelik bugünden itibaren bir sendikal tazminat güvencesi (md. 25) ve kolektif bir ses sağlar.

"Sendika beni işimden eder." Sendikal nedenle işten çıkarma hem yasadışıdır hem de ispat yükü işverendedir (6356 md. 25, en az bir yıllık ücret tazminatı). Riskin var olduğu doğrudur — ama riski azaltan şey sessiz kalmak değil, örgütlü ve görünür olmaktır; tekil bir çalışanın maruz kaldığı misilleme, kolektif bir talebe göre çok daha kolay uygulanır. Kod-A Bilişim'de (2017) işverenin karşı hamlesi şehir değiştirme atamaları ve yetki itirazı oldu, doğrudan toplu işten çıkarma değil — bu da örgütlü bir grubun, tekil bir çalışana göre daha zor hedef alındığını gösteriyor. Riski tamamen sıfırlamak mümkün değil; ama riski dağıtmanın tek yolu, riski tek başına taşımamaktır.

"Maaşım iyi, sendikaya ihtiyacım yok." Bugünkü ücret, yarınki güvenceyi göstermez. YZ gerekçeli işten çıkarma dalgası (ABD'de 2025'te Challenger verisine göre 54.836 açık YZ gerekçeli kesinti) önce en "iyi" kazanan kesimleri de vurdu — Amazon, Microsoft ve Intel gibi şirketlerin 2025-2026 kesintileri, düşük ücretli değil, tam tersine sektörün en yüksek ücretli kadrolarını hedef aldı. Sendika bir kriz anının sigortasıdır, yalnızca düşük ücretlinin aracı değildir; üstelik iyi ücret alan bir çalışanın sendikaya katılması, sendikanın mali gücünü ve dolayısıyla düşük ücretli meslektaşlarına sunabileceği desteği de büyütür.

"Oda zaten var, sendikaya gerek yok." Meslek odaları veri üretir, referans ücret belirler ve mekân sağlar; ama toplu pazarlık yapamaz, grev örgütleyemez. Ayrıca TMMOB'a bağlı odalar yalnızca mühendislik diplomalı üyeyi kabul eder — bilişim emeğinin büyük çoğunluğu (ürün müdürü, tasarımcı, içerik üreticisi, çağrı merkezi çalışanı) oda üyesi bile olamaz. Oda ve sendika farklı işlevler görür; biri diğerrinin yerine geçmez. 2008 IBM Türk örgütlenmesinde EMO salonu toplantı mekânı olarak kullanıldı — bu, odanın sendikayı ikame ettiği değil, tamamladığı bir örnektir. İkili güç, ikisinin birlikte çalışmasından doğar: onurunu odada, hakkını sendikada arayan bir emekçi ikisinden de vazgeçmemiş olur.

"Ayrı işkolu bizi böler." Baraj bir işkolu içinde ölçülür; sınıf birliği işkolu sınırlarını aşan ittifaklarla kurulur. Bugün zaten bilişim altı ayrı işkoluna dağılmış durumda — bölünme ayrı işkoluyla başlamıyor, hâlihazırda var. Ayrı işkolu, dağılımlılığı görünür kılıp toplayan bir adımdır.

"Çarşaf liste kaos getirir." Tercihli oy, çoğulculuğu artırır ama ekip uyumunu zorlaştırabilir — bu gerçek bir gerilimdir, yok sayılmamalıdır. Panzehri kolektif yönetim ve rotasyon ilkeleridir (EK E, ilke 6 ve 9): çoğulculuk kaos değil, hesap verebilirlik üretir; asıl kaos, tek bir kapalı listenin yıllarca sorgusuz sürmesidir.

"Demokrasi yavaşlatır, mücadele hız ister." Kısa vadede doğru görünebilir; uzun vadede tersi işler. Kapalı, hızlı karar alan bir yönetim, ilk krizde üyeyi kaybeder — çünkü üye kararın parçası olmamıştır. Demokrat olmayan sendika üyesiz kalır; üyesiz sendika hiçbir kararı hızlı almaz, çünkü alacak kimse kalmaz. Ayrıca hız ile demokrasi arasındaki gerilim, sürekli genel kurul ve rıza temelli karar gibi mekanizmalarla (EK E, ilke 15 ve 18) büyük ölçüde çözülebilir: acil bir kararda dijital ön-oylama saatler içinde sonuç verebilir, oysa kapalı bir yönetimin aldığı hızlı ama meşruiyetsiz bir karar, sonradan üyenin güvenini kazanmak için haftalar harcanmasına yol açabilir.

"Sendika proje yapmaz, hak savunur." İkisi birbirini dışlamaz. Proje havuzu (afet bilişimi, dijital okuryazarlık, algoritma denetimi gibi), sendikayı yalnızca kriz anında hatırlanan bir kurum olmaktan çıkarıp sürekli, üretken bir örgüt yapar. Katkı, üyeliğin ön kapısıdır; üreten sendika büyür. Açık kaynak kültüründen gelen bir emekçi için "issue açmak, katkı vermek, birleştirmek" zaten tanıdık bir eylem biçimidir — sendika bu alışkanlığı reddetmek yerine kendi çalışma biçimine taşıdığında, katılım bir yük değil bir devamlılık olarak hissedilir. Gönüllü emeğin sömürüye dönüşmemesi için haftalık azami saat sınırı (EK A.7) bu noktada belirleyicidir.

"Yapay zekâ hepimizi işsiz bırakacak, sendika ne yapsın?" Stanford'un Ağustos 2026 verisi, YZ'nin gerçek etkisinin işe alım kanalından geldiğini, toplu işten çıkarmadan değil — yani asıl vurulan, girişteki genç kuşak (Stanford DEL, Ağustos 2026). Sendika bu süreci durduramaz ama otomasyon öncesi müzakere, yeniden eğitim ve junior kotası gibi somut maddelerle (EK B, madde 2 ve 15) süreci pazarlık masasına taşıyabilir.

"Yurt dışına giderim, kurtulurum." Bireysel çıkış, kolektif sorunu çözmez — geride kalanların pazarlık gücünü de düşürür; sektörün en yetenekli ve en örgütlenebilir kısmının sürekli ayrılması, kalanların hem sayısal hem deneyim bakımından zayıflamasına yol açar. Ayrıca göç, mevcut ülkedeki güvencesizliği yeni bir ülkeye taşımaktan ibaret olabilir: dünyadaki işten çıkarma dalgaları (Amazon, Meta, Microsoft) ulusal sınır tanımıyor, aynı sermaye aynı YZ gerekçesini her ülkede kullanıyor. UNI Global Union gibi uluslararası çatılar ve dayanışma üyeliği (EK E, ilke 2), yurt dışındaki bilişimciyi de örgütün içinde tutmayı ve mesleğin dünya çapındaki mücadelesinden kopmamasını hedefler.

Kaynakça

Aşağıdaki liste, kılavuzun tamamında kullanılan kaynakları başlıklara ayırarak toplar. Metin içinde geçen her kaynak, ilgili bölümde tarih ve kurum adıyla birlikte anılmıştır; burada yalnızca toplu bir görünüm sunulur. Bağlantısı verilenler doğrudan tıklanabilir; verilmeyenler resmî belge, basılı rapor ya da doğrudan erişilemeyen ikincil kaynaklardır.

Mevzuat ve resmî kaynaklar: 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu; İşkolları Yönetmeliği (RG 19.12.2012/28502, son değişiklik 12.5.2023/32188); 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu; 4857 sayılı İş Kanunu; Uzaktan Çalışma Yönetmeliği (RG 10.3.2021); ÇSGB işkolu istatistikleri (Ocak ve Temmuz 2026); ÇSGB Bilişim-Sen tüzük dosyası (No. 654).

İstatistik: TÜBİSAD Bilgi ve İletişim Teknolojileri Sektörü Raporu 2025 (Deloitte ile); Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı 2023 Faaliyet Raporu; BMO Bilgisayar Mühendisleri Profil Araştırması (Ocak 2022); TMMOB 2026 tavsiye edilen taban ücret duyurusu; layoffs.fyi; Challenger, Gray & Christmas Yıl Sonu Raporu 2025; Stanford Digital Economy Lab "Canaries" (Ağustos 2026); SlashData Global Developer Population 2025.

Yargı kararları: Anayasa Mahkemesi 2021 kararı (yetki davası süresi); Anayasa Mahkemesi 15 Şubat 2024 kararı (Nakliyat-İş, "yapısal sorun"); Anayasa Mahkemesi 20 Mart 2025 kararı (Hülya Şimşek başvurusu); İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 19 Mayıs 2026 kararı (mesai dışı mesajlaşma ve fazla mesai).

Türkiye'den sendika ve meslek örgütü kaynakları: Bilişim Emekçileri Sendikası (bilisimsen.org) — Manifesto, Tüzük, SSS, 1. Olağan Genel Kurul Faaliyet Raporu (13 Haziran 2026); Umut-Sen (umutsen.org); Bağımsız Maden-İş, Birtek-Sen, DGD-Sen, İnşaat-İş; Kurye Hakları Derneği (kuryehaklari.org); BMO (bmo.org.tr) 8. Olağan Genel Kurulu Sonuç Bildirgesi (2026); EMO İstanbul Şubesi Ücretli Çalışan ve İşsiz Mühendisler Komisyonu.

Uluslararası sendika tüzükleri: PROSA Vedtægter 2024; Unionen Stadgar; Sveriges Ingenjörer; Tietoala Säännöt; ver.di Satzung; IG Metall Satzung 2024; GPA Geschäfts- und Wahlordnung; Solidaires Informatique Statuts 2025; STJV; Prospect Rule Book 2024; IWGB Rule Book; IWW Constitution 2025; Alphabet Workers Union; Unión Informática; SINDPD-SP.

Türkiye'de bilişim örgütlenmesinin önceki girişimleri (kaynaklı olgular için): Bil-İş (1968); IBM Türk/Tez-Koop-İş (2008); Bilişim Çalışanları Dayanışma Ağı (BİÇDA, 2010 sonrası); Birlik Sendikası Yazılım Emekçileri (2020-2021); Bilişim Dayanışma Ağı (2023); Kod-A Bilişim/DİSK Sosyal-İş (2017) — bu girişimlerin her biri ana metnin Bölüm 20'sinde ve EK G'deki kronolojide ayrıntılı işlenmiştir.

Uluslararası kurum belgeleri: ILO Platform Ekonomisi Sözleşmesi C193 (12 Haziran 2026); AB Platform Çalışması Direktifi 2024/2831; ETUC "Negotiating the Algorithm" el kitabı (23 Eylül 2025); UNI Global Union ICTS öncelikleri (2024-2028); UNI "Algorithmic Management: Opportunities for Collective Action" raporu (Mayıs 2023); TUC "Artificial Intelligence (Regulation and Employment Rights) Bill" taslağı (2024); Prospect "Digital technology: guide for union reps" (2022).

Araştırma ve veri kaynakları: Stanford Digital Economy Lab; Challenger, Gray & Christmas; layoffs.fyi; SlashData; TÜBİSAD; BMO; Birleşik Metal-İş BİSAM "Dijital Dönüşüm İşçileri Nasıl Etkiliyor?" raporu (2026).

Basın kaynakları: bianet, BirGün, soL, WSWWS Türkçe, Diken, Evrensel, Medyascope, Technopat, memleket.com.tr (Türkiye vakalarının güncel takibi için); uluslararası: CNBC, Fortune, The Guardian, Axios, Game Developer, Computer Weekly, El Yazmaları, TechCrunch, Engadget, Al Jazeera, Korea Times/Herald, Brasil de Fato (küresel vaka takibi için).

Sendika ve emek hareketi kaynakları (Türkiye, taban): Umut-Sen resmî sitesi ve Komite Dergisi arşivi; Bağımsız Maden-İş, Birtek-Sen, DGD-Sen, İnşaat-İş resmî açıklamaları; kamuiscileri.org (yetki davası takibi); sendika.org ve sendikadata.com (işkolu istatistiklerinin bağımsız yorumu).

İleri okuma önerileri (klasik emek literatürü, kısa notlarla): Karl Marx, *Kapital* (Birinci Cilt) — artı-değer, emek gücü ve ilkel birikim kavramlarının kaynağı; bu kılavuzun Kısım II'sindeki teorik zeminin doğrudan dayanağıdır. Harry Braverman, *Emek ve Tekelci Sermaye* — "zihinsel Taylorizm" tartışmasının ardılı, niteliksizleştirme tezinin temel metni; bilgi işinin fiziksel işe benzer biçimde parçalanmasını ilk sistematik anlatan çalışmalardan. E. P. Thompson, *İngiliz İşçi Sınıfının Oluşumu* — sınıfın kendiliğinden değil tarihsel ve örgütlü biçimde kurulduğu tezinin klasik kaynağı; bu kılavuzun "sınıf haritası" bölümünün (Bölüm 3) arka planında duran yaklaşımdır. David Graeber, *Bullshit Jobs* — koordinasyon ve yönetim emeğinin görünmezliği üzerine güncel bir tartışma; ürün müdürü ve proje yöneticisi gibi C kümesindeki mesleklerin neden emek literatüründe az yer bulduğunu anlamak için yararlı bir başlangıç noktası.

Not. Bu kaynakçadaki ve kılavuzun genelindeki "doğrulanmalı" işaretli bilgiler (LKD/İNETD kuruluş tarihleri, Mustafa Akgül'ün doğum tarihi ve yeri, BİÇDA kuruluş tarihi, bazı üye sayıları ve tüzük ayrıntıları) birincil kaynaklarla teyit edilerek dosyanın bir sonraki sürümünde kapatılacaktır.