

## ARAŞTIRMA MAKALESİ



Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi  
*The Journal of International Social Sciences*

Cilt: 28, Sayı: 2, Sayfa: 287-313, TEMMUZ – 2018

**Makale Gönderme Tarihi:** 28.05.2018 **Kabul Tarihi:** 19.07.2018

# GEMİ İNŞA SEKTÖRÜNDE GÜVENCESİZ ÇALIŞANLAR ÜZERİNE SOSYOLOJİK BİR ARAŞTIRMA<sup>1</sup>

*A Sociological Research on Precarious Employees in the Shipbuilding Industry*

**Süleyman İLHAN<sup>2</sup>**

**Mevlüt YILMAZ<sup>3</sup>**

### ÖZ

Bu çalışmada, gemi inşa sektöründe güvencesiz şartlarda çalışan kesimlerin anlam dünyaları bütüncül bir bakış açısıyla irdelenmektedir. Çalışmayla, güvencesizliğin yarattığı/dayattığı belirsiz ve riskli durumlar konusunda tersane çalışanlarının kendi bakış açıları ve beklentilerinin tespiti amaçlanmaktadır. Alan araştırmasına dayanan bu çalışma, İstanbul/Tuzla Tersaneler Bölgesi'ndeki gemicilik sektöründe, taşeron ve gündelik olarak istihdam edilen 301 tersane çalışanına anket formu uygulanarak gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler yapılan gözlemler ve enformel görüşmelerle desteklenmiştir. Araştırma bulguları bağlamında şu tespitlere ulaşılmıştır: Gemi inşa sektöründe çalışanlar kötü çalışma şartları, düşük ücret, sosyal hakların zayıflatılması vb. boyutları/sonuçlarıyla güvencesizliği derinlikli bir şekilde deneyimlemektedir. Taşeronluk uygulamalarıyla geçiciliği, belirsizliği yoğun yaşayan tersane çalışanlarında iş güvencesizliği algısı artmaktadır. Gemi inşa sektöründe iş kazalarının yaşanmasında güvencesiz çalışma ortamı ve koşulları büyük etkindir. Yaşanan güvencesizlikler çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlıklarını olumsuz etkilemekte ve sosyal yaşam dünyalarını bozarak dayanışma bağlarını zayıflatmaktadır. Tersane çalışanları arasında düşük ücret ve ödemelerdeki belirsizlikler süreklileşmiş borçlu bir yaşamı dayatmaktadır. Çalışanlar arasındaki yaygın güvencesizlik sendikal faaliyetlere yaklaşımı geriletmekte ve çalışanların örgütlenmelerini engellemektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Güvencesizlik, Güvencesiz Çalışma, Gemi İnşa Sektörü, Tuzla Tersaneler Bölgesi, Taşeronluk Sistemi.

### ABSTRACT

In this study are examined with a holistic view the semantic worlds of employees working under precarious conditions. With study is aim to identify of own perspectives and expectations of lumpers on strategies to cope with indefinite and risky situations caused/ imposed by insecurity. This study is based on field research has been done by applying a questionnaire consisting to 301 lumpers who are employed as time- and pieceworkers in shipping jobs in the Tuzla/Istanbul Shipyards. The data obtained have been supported by the observations and informal interviews. Following findings have been achieved within the context of research findings: workers in the shipbuilding sector are experiencing precarity with its all dimensions and results such as poor working conditions, low wages, and weakening of social rights etc. deeply. The perception of job insecurity increases among shipyard workers who live impermanence and uncertainty intensively through subcontracting applications. The precarious working environment and conditions are major factors for the occurrence of labor accidents in the shipbuilding industry. Experienced insecurity has a negative impact on physical and psychological health of employees and undermining the bonds of solidarity by breaking their social lives. Low wages and uncertainty in the payments impose a perpetual living in debt on shipyard workers. Widespread precarity among employees backspaces their attitudes for union activities and prevents them from getting organized.

**Keywords:** Precarity, Precarious Work, Sector of Shipbuilding, Tuzla Shipyards Zone, System of Subcontractor.

<sup>1</sup> Bu çalışma "Güvencesizliğin Sosyolojisi: Tuzla Tersaneler Bölgesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma" adlı doktora tezinden üretilmiştir ve hiçbir yerde yayımlanmamıştır.

<sup>2</sup> Doç. Dr. Fırat Üniversitesi, İnsani ve Sosyal Bilimler Fak. Sosyoloji Bölümü, ELAZIĞ [silhan@firat.edu.tr](mailto:silhan@firat.edu.tr)

<sup>3</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Fırat Üniv., İnsani ve Sosyal Bilimler Fak. Sosyoloji Bölümü, ELAZIĞ [mevlutyilmaz@firat.edu.tr](mailto:mevlutyilmaz@firat.edu.tr)

## GİRİŞ

Günümüz toplumlarında çalışma ilişkilerinin dönüşen yapısından kaynaklanan kötü çalışma şartları, düşük ücret, sosyal haklar ve güvenceden yeterince faydalanamama vb. durumlarla karşılaşan ve güvencesizliği sıkça yaşayan kesimlerin yoğunluğu artmaktadır. Bu durum yeni çalışma yaşamının temel karakteristiğidir. Neo-liberal çalışma ilişkileriyle, hayata tutunabilmek için emeklerinden başka satacak bir şeyleri olmayan, dolayısıyla ücretli çalışmak zorunda bırakılan kesimler, bir yandan işsizlik sorunuyla uğraşırken diğer yandan da iş güvencesizliğinin yarattığı dezavantajlı durumlarla mücadele etmektedirler. Çalışanlar, işsizlik tuzağına düşmeme adına çalışma ilişkilerinin karanlık yüzü olarak nitelendirilebilecek “güvencesiz (precarious) istihdam” uygulamalarına mecbur bırakılmaktadır. Son yıllarda güvencesiz çalışma anlayışı küresel krizlerden de beslenerek daha da derinleşmekte ve her geçen gün daha fazla insanı içine çekmektedir. Dünya genelinde gerek çalışma yaşamının güvencesiz temelde yeniden yapılandırılması gerekse güvencesiz şartlarda çalışanların sayısının artışı, iş yaşamı kaynaklı sorunların yaygınlaşmasına yol açmaktadır.

Ekonomik alanda çalışma dünyasının güvencesiz temelde yapılandırılması gelişmiş ülkelerde daha çok esnek, standart-dışı, atipik, geçici, belirli ya da kısmi süreli istihdam şekilleri vasıtasıyla uygulanırken Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde yeni çalışma şekilleri ile birlikte daha çok enformel ilişki ağları çerçevesinde yapılandırılan alt işveren uygulamaları üzerinden yürütülmektedir. Gelişmiş ülkelerde standart-dışı istihdam biçimleriyle eğitim seviyesi yüksek kesimler arasında güvencesiz çalışma yaygınlaştırılırken gelişmekte olan ülkelerde enformel sektör/taşeron uygulamaları ve yeni istihdam şekilleriyle birlikte uygulanarak daha çok eğitim seviyesi düşük çalışanlar arasında kronik durumların yaşanmasına kaynaklık etmektedir. Bu bakımdan yeni çalışma ilişkileri bağlamında uygulanan güvencesiz çalışma anlayışının hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülke ekonomilerinde işgücü piyasasının temel karakteristiği olarak çalışma hayatının merkezinde konumlandığı söylenebilir.

Türkiye, özellikle İkinci Dünya Savaşı sonrası dönemde Batıya entegre olma adına ‘piyasa ekonomisi’ çerçevesinde bir dizi gelişme kaydetmiş ve kalkınma hamlesi gerçekleştirmiştir. BM, NATO üyelikleri ve AB üyelik süreciyle birlikte ekonomik alanda gerçekleştirilen ortak çalışmalar bu yönde atılmış önemli adımlardır. Yine, neo-liberal politikaların iz düşümlerinin 2000’li yıllara girmeden gözlemlenmeye başlaması Türkiye açısından önemlidir. Özellikle 2000’de çıkarılan yeni bir iş yasası çerçevesinde uygulanan politikalar istihdam ve işgücü piyasasında yaşanacak gelişmelerin temel izleği olarak okunabilir. Esnekleşme, standartsızlaşma uygulamaları 2012 yılında çıkarılan “Ulusal İstihdam Stratejisi”, 2012-2023 yılları arasında devlet olarak benimsenen sosyo-ekonomik-politik vizyonun önemli bir özetidir ve gelecekte çalışma dünyası ve toplumsal hayat açısından bizleri nelerin beklediği hakkında öngöründe bulunabilme imkânı vermektedir.

Türkiye’de istihdam ve işgücü alanlarında yaşanan dönüşümler farklı sektörler üzerinden okunabilir. Bu çalışmada Türkiye Gemi İnşa Sanayi ve Tersanecilik sektörü çerçevesinden hareketle çalışan kesimler arasında güvencesizliğin yarattığı anlam dünyaları analiz edilerek toplumsal görünümüleri betimlenmeye çalışılmaktadır. Bu bağlamda Tuzla Tersaneler Bölgesi gerek jeo-politik konumu gerek işgücü ve istihdam yapısı gerekse de yaşanmakta olan trajediler bakımından benzersiz bir araştırma laboratuvarı niteliğine sahiptir. Türkiye gemi inşa ve tersanecilik alanında köklü bir geleneğe sahiptir. Ülke sınırlarının büyük bir bölümü denizlerle çevrili olması hasebiyle denizcilik alanında söz sahibi olma zorunluluğu içerisindedir. Önceleri daha çok askeri amaçlar çerçevesinde şekillenen gemi inşa sektöründe çalışanlar büyük oranda devlete bağlı hareket etmekteydi. Günümüzde askeri olduğu kadar ülke ekonomisinde kalkınmanın önemli bir kolu olarak görülen özel teşebbüs tersanecilik faaliyetleri, özellikle yarattığı katma değer açısından büyük önem arz etmektedir.

İstihdam açısından oluşturduğu imkânlar dolayısıyla gerek çalışanlar gerek yatırımcılar gerekse de devlet nezdinde itibar gören Tuzla Tersaneler Bölgesi çalışma ve toplumsal yaşam açısından da ortaya çıkan dönüşümlerin somut bir şekilde gözlemlenebildiği nadir alanlardan

biridir. Tuzla ilçesi sakinleri için güne dok sesleri eşliğinde merhaba demek gündelik bir rutindir. Civar mahallelerin kalbi tersaneler mevkiinde atmakta ve gemi inşa sanayi, bölgenin ekonomik olarak canlanmasına büyük katkı sağlamaktadır. Ancak İstanbul gibi metropol bir kentin avantaj/dezavantajları ile yeni çalışma ilişkileri birlikte değerlendirildiğinde güvencesizlik açısından çalışan kesimler, iç açıcı bir durumla karşılaşmamaktadır. Bu bakımdan Tuzla Tersaneler Bölgesi salt ekonomik faaliyetler çerçevesinde işleyen bir mekân olmanın ötesinde çalışma hayatı dolayımında çalışan kesimler açısından ortaya çıkan farklı hayat hikâyeleri, çalışma hayatının gerçek/acımasız yüzü, bıçak sırtında hayatı idame ettirme (eve akşam nasıl ekmek götürebilirim? kirayı nasıl ödeyebilirim? vb. sorunlar), iş kazaları ve ölümler gibi güvencesizliklerin yaşandığı yeni esnek çalışma dünyasının öteki yüzü olarak da değerlendirilebilir. Günümüzde Tuzla Tersaneler Bölgesinden yayılan dok sesleri icra edicilerinin sosyo-ekonomik hayatlarına vurulan darbelerin çıkarttığı sarsıntılar ve incinen, örselenen hayatlarının bir özeti olarak görülebilir. Dolayısıyla Tuzla Tersaneler Bölgesi özelinde yaşanan güvencesizlik, çalışanları çok yönlü etkileyen, onların anlam dünyalarını şekillendiren ve yaşadıkları durumdan kurtulma adına kendilerini farklı stratejiler üretmeye zorlayan toplumsal bir sorun olarak değerlendirilebilir.

### TUZLA TERSANELER BÖLGESİNDE GÜVENCESİZLİĞİN KÖKENLERİ

Gelişmekte olan bir ülke hüviyetindeki Türkiye’de gemi inşa sektöründe güvencesizleşme süreci bazı temel dinamikler üzerinden hayata geçirilmektedir. Tuzla Tersaneler Bölgesinde güvencesizlik, istihdam piyasası üzerinden, temelde enformel ilişki ağları ve taşeronluk sistemi etrafında şekillenmektedir. Yaşanan gelişmelerle birlikte kalkınma alanında önemli hamleler gerçekleştirmeye çalışan ve bunu neo-liberal politikalar dolayımında gerçekleştirmeyi hedefleyen Türkiye’de, yeni çalışma ilişkileri bağlamında ortaya çıkan güvencesizliğin daha kronik durumların yaşanmasına kaynaklık edebileceği söylenebilir. Türkiye Ulusal İstihdam Stratejisi Taslağı (2012-2013)’nın çalışma hayatında esneklik üzerinden yeni ilişki şekillerinin ve güvencesiz, eğreti bir yapının oluşumuna zemin hazırladığı ifade edilebilir. Genel anlamda istihdam ve işgücü alanında eğitim ve işgücü ilişkisinin güçlendirilmesi, işgücü piyasasında güvence ve esnekliğin sağlanması, özel politika gerektiren grupların istihdamını artırma ve istihdam-sosyal koruma ilişkisinin güçlendirilmesi (Man, 2013: 244-247) temeline dayandırılan bu stratejide güvenceli esneklik yani işyeri güvencesi yerine istihdam güvencesi vurgusuna rağmen kıdem tazminatının yük olarak görülebilmesi toplumsal açıdan insanları gelecek konusunda kaygılandırmaktadır.

Tuzla Tersaneler Bölgesinde çalışma hayatının odağında taşeronluk sistemi yer almaktadır. Taşeronluk, bir işletmenin diğer bir işletmeye bağlı ek ya da dış işçi kullanarak işin belirli bölümlerini özel veya tüzel kişilere devretmesi, ihale etmesi olarak açıklanabileceği gibi, herhangi bir fabrikadaki işinden ayrılanların gizli bir işçi olarak diğer üretim birimlerinde parça-başı ücret karşılığında çalışarak oluşturulan ağ olarak da tanımlanabilir (Akdemir, 2006: 148; 2008a: 92-93). Bu açıdan taşeronluk sistemi Tuzla Tersaneler Bölgesi özelinde, daha çok, önceden belirli bir çalışma deneyimi kazanmış kişilerin oluşturduğu küçük firmaların odağında gelişen ve ekonomik faaliyetlerde, üretimde ihtiyaca kısa zamanda çözüm üretebilme esnekliği noktasında geliştirilen bir organizasyondur. Taşeronluk sistemi, yapılacak işin niteliğine göre temelde iki kategoride incelenebilir. Bunlardan ilki, büyük ölçekli üretim birimi çerçevesinde temel üretimin bir parçası olarak görülmeyen beslenme, güvenlik ve temizlik gibi işlerin yerine getirilmesinde işletme dışı istihdam edilen çalışanlardır. İkinci kısım ise daha çok işletmelerin uzmanlık gerektiren işlere tahsis edilen daimi çalışanlarının oluşturduğu çekirdek kadronun çeperinde bulunan ve uzmanlık gerektirmeyen işlerle uğraşan (gemi inşa sektöründe boyacılar, elektrikçiler, temizlikçiler gibi) çalışanlardır ve bunlar gemi inşa yapımının olmazsa olmaz kısımlarıdır (Akdemir, 2006; 148).

Taşeronluk sisteminde ikinci kısmı oluşturan çalışanların yani taşeron müteahhitlerin kurdukları firmalar içinde de farklılaşmalar gözlemlenebilir. Bu açıdan taşeronlar arasında yaşanan katmanlaşma, işi görülen işletme ya da tersane ile ilişkilerinin sürekliliği bağlamında *yerleşik ya da*

*dış taşeron*<sup>4</sup>olarak adlandırılmaktadır. Küresel dünyada kapitalist sistem, sermayeye tanınan sınırsız hareket alanı ve gidilen yerlerin temel dinamikleriyle uyumlu mekanizmaların yeniden yapılandırılması çerçevesinde kendini yeniden üretmektedir. Tuzla Tersaneler Bölgesi'nde çalışma ilişkilerinin güvencesizleşmesi kapitalist rasyonelitenin izdüşümü olarak değerlendirilebilir. Bu bölgede enformel sektörün ön planda tutulmasıyla enformel ilişki ağlarının ekonomik hayata içerilmesi ve hatta hakim konuma yerleştirilmesi bu amaca hizmet etmektedir. Ekonomik hayatta çalışma ilişkileri enformel ilişki ağlarının rasyonelleştirilmesiyle beslenerek artı değer üretimi süreklileştirilmektedir. Türkiye' de çalışma hayatı için akrabalık, arkadaşlık, hemşehrilik, etnik ve dini yakınlıklar, siyasal kimlik benzeşimleri ve bunlardan kaynaklanan karşılıklı güven ilişkileri enformelleşmenin<sup>5</sup> ve taşeronlaşmanın temel dinamikleri olarak kapitalist anlayışın hizmetine sunulmaktadır. Taşeronluk sistemi özel sektör ya da kamu sektörü bağlamında değerlendirildiğinde en az maliyetle en fazla üretimi sağlamanın temel mekanizması haline dönüşmektedir.

Tersane sahipleri taşeronluk sistemini canlandıracak tüm enstrümanları devreye sokmuşlardır. İlk etapta daha önce herhangi bir işletmede ustabaşı olarak çalışanlara ön ayak olunarak bunların firmalaşmaları sağlanmıştır. Daha sonra yüksek ücretlerle etraftan ihtiyaç duyulan alanlarda çalışacak elemanların gerek yakın çevreden gerekse memleketlerinden temin edilmesiyle kendilerini yoğun bir iş temposunun ortasında bulmuşlardır. Bu durum merkez/kadrolu çalışan ile çeper/taşeron çalışan ayırımı derinleştirmekte ve özellikle sosyal haklar açısından önemli sorunlara kaynaklık etmektedir. Hem iş yaşamında hem de iş dışı yaşamda sosyo-ekonomik kutuplaşmaların artmasına yol açabilecek bu durum sosyal adaletsizlik, eşitsizlik algısının yaygınlaşmasına imkân sağlamaktadır. Buna karşın Tuzla Tersaneler Bölgesi, zanaatkarlık kurumunun da tam anlamıyla işletildiği önemli yerlerden biridir. Tuzla Tersanelerinde yapılan işin kalitesi, ücretin zamanında ödenmesi gibi standartlar işgücü piyasasında güven bağlarının önemli bir belirleyicisidir. Uсталık, tersanelerde en son teknoloji ortaya çıktığında bile insan gücüne ve hüneline sürekli ihtiyaç duyulacağına olan kanaatin güçlü olmasından beslenmektedir.

Tuzla Tersaneler Bölgesinde güvencesizliğin temel dinamiklerinden olan taşeronluk sistemi iş yaşamını derinden etkilemektedir. Tersanelerde çalışanların işine son verme sıradan bir uygulamadır. Özellikle dış taşeronlar ve gündelik iş arayan çalışanlar için bu durum kural halini almış ve çaresizlik içindeki bu kesim için kendini doğrulayan kehanete dönüşmüş durumdadır. Tersanelerde taşeronlar arası devir zincirleri sık rastlanan bir durumdur. Bu belirsizliği beslemektedir. Ayrıca taşerona ait işlerin çoğu ağır sanayiden sayılmayarak düşük sigorta primleri ve ücretler ödenmektedir. Diğer yandan ücretlerin ödenmesi konusunda da belirsizlik artık sıradanlaşmıştır. Tersanelerde ücret konusunda (gerek işveren gerek taşeron gerekse de işçi açısından) olduğu kadar zaman noktasında da oldukça temkinli hareket edilmektedir. Tersaneler genelde stoksuz çalışmaktadırlar. Üretimin sekteye uğraması, siparişlerin gecikmesine, bu da tersane-taşeron-yan sanayi arasında güvenin zedelenmesine sebep olmaktadır. Böylesi bir durumda sözleşme gereği tazminat ödeme gibi bir cezalandırma sistemi devreye girmekte, firmalar iflas etmekte ve bu durumdan en fazla çalışan kesimler zarar görmektedir. Tersane çalışanları arasında hak edilen ücretin temin edilmesi üzerinden güven bağları oluşturulmaktadır.

Gemi bakım-onarım- söküm işleri tersanelerde çalışma şartları bakımından en ağır kısmı karşılamaktadır. Özellikle dış taşeron ve gündelik işçilerden oluşan çalışan kesim kayıt dışılık, düşük ücret, sağlıksız ortamlarda çalışma, ücret ödeme ve zamanlamada belirsizlikleri yoğun bir şekilde yaşamaktadır. Ayrıca asbestli tankerlerin onarım ve söküm işlemlerinde, tersanelerde raspalama/taşlama/kumlama işlemlerini yapan çalışanlar arasında ölümlerle neticelenebilecek

<sup>4</sup> Taşeronlar arasındaki bu farklılaşma rekabet açısından da sürekliliğini koruyarak sektörde üretim açısından canlılığı beslemektedir. Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Akdemir, 2006; 149-150; Akdemir, 2008a; 170-173; TTBİİK, 2008; 30; Akdemir ve Odman, 2008; 71-72).

<sup>5</sup> Enformelleşme olgusunun süreçsel olarak detaylı analizi ve daha fazla bilgi için bkz. Nevra Akdemir, Taşeronlu Birikim: Tuzla Tersaneler Bölgesinde Üretim İlişkilerinde Enformelleşme, SAV Yay. İstanbul. ss:27-130.

durumlarla karşılaşabilmektedir. Bu durum çalışan sirkülasyonun yoğun olmasından çoğunlukla beslenmekte ve tersanelerde iş kazalarının, ölümlerin sık yaşanmasına yol açmaktadır.

Tuzla Tersaneler Bölgesi'nde taşeronluk sistemiyle oluşturulan küçük firmalar işletmelerin ihtiyaçlarına paralel düşük maliyetli üretimi mümkün kılarak belli bir zaman dilimi içerisinde tersanelerde yerleşik hale dönüşmektedir. Bağımlı hale getirilen taşeronlar düşük ücretlerle işçileştirilmekte ve çalışan kesim içerisinde geçiciliğin benimsenmesine sebebiyet vermektedir. Bu durum belli bir süre sonra Tersaneler Bölgesinde çalışan kesimler arasında özellikle işlerin devri çerçevesinde ortaya çıkan güvencesizliklerin devrimini dayatmaktadır. Son dönemlerde Tuzla Tersaneler Bölgesindeki çalışan kesimler yaşanan iş kazaları ve ölümlerle adından sıkça söz ettirmiş ve dikkatlerin bu alana yoğunlaşmasına neden olmuştur. Örneğin 2001-2007 yılları arasında gemi inşa sanayinde yaşanan üretim artışlarına paralel olarak iş kazalarında ve özellikle ölümlü iş kazalarında kademeli bir artış olduğu gözlemlenmiştir (TTBİK, 2008: 60). Bu durumun ortaya çıkmasında tersane sektöründe ana iş olarak görülen çelik profilleri işleme faaliyetinin büyük bir bölümünün irili ufaklı taşeron şirketler aracılığıyla yürütülmesi etkili olmuştur.

Tuzla'da iş kazaları içerisinde ölümle neticelenenlerin büyük bir kısmı taşeron işçiler arasında yaşanmıştır. Örneğin Tuzla Tersaneler Bölgesinde 2001-2008 yılları arasında yaşanan ölümlü iş kazalarının içerisinde bir elin parmaklarını geçmeyecek sayıda kadrolu işçi öldüğü bilinmektedir. Bu ölümlerin çoğunun Ağustos aylarında yoğunlaştığı, iş kazalarının genelde mesai saatlerinin ilk iki saati ile son iki saati arasında yaşandığı ifade edilmektedir (Akdemir, 2008b: 279-280). Tuzla Tersaneler Bölgesinin bir gerçekliği olarak seri ölümcül iş kazalarının temelinde ağır ve tehlikeli bir sanayi kolunda iş temposu ve çalışma saatlerinin hızlı artışı, tersane alanlarının daralması ve yaşanan gelişmelere paralel iş güvenliği tedbirlerinin ana işveren tarafından alınmaması gibi faktörlerin yattığı söylenebilir (TTBİK, 2008: 113). Yaşanan kazalar Tuzla Tersaneler Bölgesinin medyada gündem bulmasına neden olmuştur. Ancak 2010'dan itibaren bölgede istihdam açısından yaşanan daralmaların da etkisiyle iş sağlığı ve güvenliği konusunda önemli adımlar atılmıştır. Atılan adımlar sonucunda gemi inşa sektöründe yaşanan iş kazaları ve ölümlerin oranında (gerek istatistik veriler gerekse yazılı ve görsel medyadaki gündem olma sıklığı açısından) ciddi düşüşler yaşandığı gözlemlenmiştir.

### **ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ**

Bu çalışma, İstanbul/Tuzla Tersaneler Bölgesi'nde yoğunlaşan gemi inşa sektörü dolayımında, tersane işlerinde çalışanların deneyimlediği çalışma şartlarının neden olduğu güvencesizliğin sosyolojik analizini amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda, çalışma yaşamında neo-liberal kapitalist anlayışın ortaya çıkardığı esneklik temelli dönüşümlerin çalışan kesimlerin çoğunu güvencesizleştirdiği; yaşanan güvencesizliklerin, çalışan kesimlerin sosyal yaşamda çeşitli derecelerde örselenmesi ve sosyal travmalar yaşamasına yol açtığı ve çalışanlar açısından hem iş hem de sosyal yaşamda istikrarlı yapıların oluşmasına ve gelişmesine ket vuran güvencesizliğin, toplumsal hayatta farklı seviyelerde baskılar ürettiği sorunsalından hareket edilmektedir.

Araştırma alanı, metodolojik yönelim kapsamında kantitatif ve kalitatif yöntemlere başvurularak incelenmeye tabi tutulmuştur. Araştırmada güvencesizliğin çok boyutlu oluşu, bireysel ve sosyal ilişkilerde farklı düzeylerde tespit edilebilir oluşu düşüncesinden hareketle, Tuzla Tersaneler Bölgesi gemi inşa işlerinde güvencesiz koşullarda çalışanların yaşadığı dünyalarıyla ilişkili çeşitli saptamalara yer verilmiştir. Ayrıca araştırmada, tersane çalışanları özelinde güvencesizliğin çalışma ortamı ve şartları, sosyal haklar, ücret vb. diğer değişkenler arası bağlantı noktaları plüralist bir yaklaşım ile ele alınmış ve bu bakımdan birden çok veri toplama tekniğine başvurulmuştur. Bu bağlamda araştırmanın yöntemi, gerek ön çalışma ve uygulama sırasındaki gözlemler gerek anket uygulamasıyla elde edilen nicel veriler gerekse de tersanelerdeki firma yetkilileri ve çalışanlarla yapılan enformel görüşmeler bağlamında elde edilen nitel veriler ışığında şekillenmiştir.

Araştırmanın evrenini, İstanbul/Tuzla Tersaneler Bölgesi'ndeki gemi inşa işlerinde istihdam edilen taşeron ve gündelik çalışanlar oluşturmaktadır. Tersane çalışanları arasında yaşanan güvencesizlikleri sorunsallaştıran ve çalışanlar üzerinde yarattığı anlam dünyalarını açıklığa kavuşturmayı amaçlayan araştırma, Tuzla Tersaneler Bölgesinde coğrafik olarak kümelenmiş gemi yapımı ve tersane işletmeleriyle sınırlandırılmıştır. Bu çalışmada örneklem grubu özellikle Tuzla Tersaneler Bölgesinde gemi inşa faaliyeti ile uğraşan geçici ve güvencesiz çalışmaya muhatap olan taşeron ve gündelik çalışanlar arasından seçilen örneklem oranına göre belirlenmiştir. Bu açıdan resmi birimlerden alınan istihdam verileri örneklem seçiminde kolaylıklar sağlamaktadır.

**Tablo 1.** Tuzla Tersaneler Bölgesi'nde Yer Alan Tersane ve İstihdam Sayıları

TERSANE SAYISI	27
DAİMİ ÇALIŞAN	3117
TAŞERON ÇALIŞAN	4015
<b>TOPLAM</b>	<b>7132</b>

**Kaynak:** UDHB, TKYGM, GSVP, 10.01.2014.

Ulaştırma Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı'na bağlı TKYGM'den alınan son verilere göre (Tablo 1) Tuzla Tersaneler Bölgesinde daimi çalışanların sayısı 3117, taşeron çalışanların sayısı ise 4015 toplamda 7132 çalışan olarak tespit edilmiştir. Ancak akışkan bir işgücü piyasası nedeniyle tersane çalışanlarının sayısı sürekli değişebilmektedir. GİSBİR, TUSİAD, DDK gibi kuruluşların yayınladıkları raporlarda, daha önceki yıllara ait verilerde de çalışan sayısında farklılıklar görülmektedir. Tuzla Tersaneler Bölgesindeki çalışan sirkülasyonunun fazla ve hızlı oluşu, enformel ilişki temelli faaliyetlerin yoğunluğu çerçevesinde istatistiki verilere yansımayan rakamlar ve son dönemlerde sektörde yaşanan dalgalanmalar dolayısıyla artan belirsizlikler bu durumun ortaya çıkmasında etkilidir. Askeri ihalelerin yakın dönemde başlaması ile işgücü yoğunluğunun artacağı ve bu sayıda farklılaşmaların yeniden yaşanabileceği beklenen bir sonuçtur. Ancak araştırmanın yapıldığı dönem işgücü piyasasının çalışan sayısı açısından durgun olduğu bir döneme rastlamaktadır.

Tuzla Tersaneler Bölgesinde 4015 olan taşeron çalışan evreninde basit tesadüfi örnekleme yoluyla seçilen 301 tersane çalışanına anket uygulaması yapılmıştır. Örneklem büyüklüğü belirlenirken araştırma evrenini temsil etmesi gerekmektedir. Bu bağlamda nicelik bakımından Sencer ve Sencer (1978: 488), örnek büyüklüğünün evren büyüklüğü ile ilişkisini kısaca şöyle ifade etmektedir: "Bir örneğin sayıca ana evrenin %5'inden daha küçük olması halinde evren büyüklüğü örnek büyüklüğü üzerinde, o da ancak sınırlı ölçülerde bir etkide bulunur." Bu açıdan örneklem büyüklüğünün araştırmanın evrenini temsil yeteneğine sahip olduğu ve araştırmanın güvenilirliği ve geçerliliği açısından ideal bir oran olduğu söylenebilir. Alandan elde edilen veriler SPSS kullanılarak analiz edilmiştir.

## ARAŞTIRMA BULGULARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

### 1. Tersane Çalışanlarının Cinsiyet Durumları

Cinsiyet, bireylerin tutum ve davranışlarını belirlemede önemli bir değişkendir. Ağır bir iş kolu olan gemi inşa sektöründe cinsiyetin önemi daha da artmaktadır. Tersane çalışanlarının cinsiyet dağılımları aşağıdaki tabloda ele alınmaktadır.

**Tablo 2.** Çalışanların Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	Sayı	%
Erkek	284	94,4
Kadın	17	5,6
<b>TOPLAM</b>	<b>301</b>	<b>100</b>

Tablo 2'ye göre, tersane çalışanlarının %94,4'ünü erkekler, %5,6'sını ise kadınlar oluşturmaktadır. Erkek çalışanların bu kadar yüksek bir orana tekabül etmeleri gemi inşa işlerinin çoğunlukla fiziksel güç gerektirmesinden kaynaklanmaktadır. Sektörde istihdam olunan kadınların

genel olarak büro hizmetleri, temizlik, yemek yapımı ve sağlık hizmetleri gibi fiziksel güç gerektirmeyen işlerde çalışıyor olmaları tersaneciliğin erkek egemen niteliğini desteklemektedir.

## 2.Yaş Durumları

Yaş, insanların hayata bakış açılarını etkileyen önemli bir faktördür. Yaş, güvencesizliğin algılanmasında ve anlamlandırılmasında temel bir etkiye sahiptir. Güvencesizliğin algılanması ve deneyimlenmesi her yaş kategorisine göre farklılaşmaktadır. Tersane çalışanlarının yaş dağılımlarına aşağıdaki tabloda yer verilmektedir.

**Tablo 3.** Çalışanların Yaşa Göre Dağılımı

Yaş	Sayı	%
18-23	25	8,3
24-29	53	17,5
30-35	78	25,8
36-41	55	18,2
42-47	48	15,9
48-53	32	10,6
54-59	10	3,3
<b>TOPLAM</b>	<b>301</b>	<b>100</b>

Tablo 3'te görüldüğü gibi, tersane çalışanları 18-47 yaş aralığında yoğunlaşmakta (%85,7), diğer bir ifade ile gemi inşa işlerinin temsilinde genç ve orta yaş kategorisi öne çıkmaktadır. Tersane sektörü açısından genç ve orta yaşlar özellikle fiziksel performans açısından önemlidir. Gemi inşa sektöründeki çalışanlar arasında genç ve orta yaş kategorisinin yoğunluğu tersane işlerinin fiziksel ve zihinsel dinamizmi gerektirmesinden kaynaklanmaktadır. Ayrıca sektör için belirli yaş aralıklarında yoğunlaşma, iş tecrübesi açısından da değerlendirilebilir. Gemi inşa işlerinin teknik yönü ve uzmanlık gerektirmesi, çalışanların belirli yaş aralıklarında yoğunlaşmalarına yol açmaktadır. Genç yaşta çalışanların daha çok yardımcı olarak çalıştığı işlerin yanında ustalık gerektiren alanlarda orta ve üst yaş aralığındaki çalışanların istihdam edilmesi buna örnek gösterilebilir. Güvencesizlik yaşa göre farklı implikasyonlara sahiptir. Genç yaştaki çalışanlar için belirsizliklerin algılanması, çalışma şartları, düşük ücret gibi durumlar ikinci plandadır. Genç yaş kategorisinde geçici çalışma ilişkilerinin daha normal karşılandığı söylenebilir. 'Eli ekmek tutma' anlayışı açısından kendi ihtiyaçlarını karşılama, aileye yük olmama ya da destek olma gibi durumlar genç yaştaki çalışanların algı dünyalarını şekillendirmektedir. Ancak orta yaşlarla birlikte ücret getiren bir işte çalışma mecburiyete dönüşmektedir. Orta yaş kategorisi çalışma zorunluluğuyla birlikte genelde daha yoğun güvencesizliklerle karşılaşabilmektedir. Tüm yaş kategorilerindeki tersane çalışanları için toplumsal yaşamın dayattığı zorluklarla mücadele etmenin yanında iş yaşamında karşılaşılan kötü çalışma koşulları çalışanları karamsarlığa, umutsuzluğa sevk edebilmektedir. Bu durum çalışanların gelecek konusunda plan yapamamalarına neden olarak günü kurtarma dışında alternatifsiz bir yaşam algısı oluşturmaktadır.

## 3.Medeni Durumları

Medeni durum da güvencesizlik açısından önemli bir faktördür. Bekâr ve evli çalışanların çalışma hayatına ilişkin algıları ve tepkileri farklı olabilmektedir. Örneğin evli çalışanların bekârlara oranla kendilerini çalışmaya daha fazla mecbur hissetmeleri, onları güvencesiz koşullarda çalışmaya zorlamaktadır. Tersane çalışanlarının medeni durumlarına ilişkin dağılım aşağıda ele alınmaktadır.

**Tablo 4.** Çalışanların Medeni Durum Dağılımı

Medeni Durum	Sayı	%
Bekâr	72	23,9
Evli	215	71,4
Boşanmış-Eşi Ölmüş	14	4,7
<b>TOPLAM</b>	<b>301</b>	<b>100</b>

Tablo 4'e göre, çalışanların %71,4'ü evlidir. Gemi inşa sektöründe çalışanlar için evli olmak, sadece kendisinin değil aynı zamanda ailesinin sorumluluğunu da üstlenme anlamına gelmektedir. Tersane çalışanları geleceğini güven altına almak için ücret getiren bir işe sürekli muhtaçtır. Bu bakımdan evli olmak yaşanabilecek güvencesizlikler açısından önemli bir değişken olarak değerlendirilebilir. Evli çalışanlar, evli olmayanlara göre mevcut işlerini daha güvencesiz olarak algılayabilir. Bu durum evlilerde işsiz kalındığında ev geçindirme sorumluluğu kaynaklı sorunların baskısı olarak da açıklanabilir. Tuzla Tersaneler Bölgesinde de medeni durum açısından genç bekâr ve eşi ölmüş/boşanmış çalışanlar arasında da güvencesizlik algısı belirli seviyelerde olmasına rağmen evli çalışanlarda daha yoğun olduğu söylenebilir.

Bekârların oranı, %23,9'dur. Bu oran tüm çalışanların dörtte birine yakındır. Yapılan görüşmelerde genç, bekâr tersane çalışanlarının düzenli bir işin olmaması, ücret düşüklüğü gibi nedenlerle evlenemedikleri ve evliliğin ciddi bir maliyeti olduğu gibi sorunlar etrafında bir hoşnutsuzluğun varlığı gözlemlenmiştir. Ayrıca tersane çalışanları açısından bakmakla yükümlü insanların olması, onların bakımını üstlenme gibi caydırıcı sebepler genç bekâr çalışanların evlenmeyi göze alamamalarına yol açabilmektedir.

Boşanmış-eşi ölmüş çalışanların oranı ise %4,7'dir. Boşanma ve eşin ölümü de önemli bir etken olarak güvencesizliğin ortaya çıkışı ve gelişiminde rol oynamaktadır. Bu kategoride yer alanlar genelde kendilerini evlilere göre daha az sorumlu ve bağımlı görmektedir. Bu durum iş/çalışma açısından zayıf bir ilişkiye neden olmaktadır. Kendilerini işe bağımlı görmeyen boşanmış-eşi ölmüş çalışanlar işlerini kaybetme kaygısını daha az yaşamaktadırlar. Sümer ve arkadaşlarının (2013: 147) yapmış oldukları araştırmada da bekâr, boşanmış veya eşi ölmüş yani evli olmayanlarda iş güvencesizliği algısının daha yüksek olduğu saptanmıştır.

#### 4. Eğitim Durumları

Eğitim durumu da çalışma hayatı açısından temel bir değişkendir. Çalışanların mesleki nitelikleri, dolayısıyla da gelir düzeyleri eğitim seviyeleriyle yakından ilişkilidir. Yine eğitim durumu, çalışanların güvencesizlik algılarını da yönetmede etkilidir. Örneklem grubunun eğitim düzeylerinin dağılımı Tablo 5'te ele alınmaktadır.

Tablo 5. Çalışanların Eğitim Durumları

Eğitim Düzeyi	Sayı	%
Okur-yazar değil	4	1,3
Okur-yazar	12	4
İlkokul Mezunu	86	28,6
Ortaokul Mezunu	79	26,2
Meslek lisesi Mezunu	55	18,3
Düz lise Mezunu	25	8,3
Üniversite Mezunu	40	13,3
<b>TOPLAM</b>	<b>301</b>	<b>100</b>

Tabloda görüldüğü gibi, tersane çalışanlarının formel eğitim seviyeleri genel olarak düşüktür. Örneğin çalışanların %60,1'i ortaokul ve altı bir eğitim seviyesine sahiptir. Eğitim seviyesinin düşüklüğünün, emeğin çalışma hayatına ilişkin farkındalığını olumsuz etkilediği söylenebilir. Zira yapılan enformel görüşmelerde çalışanlar, kötü ve sağlıksız ortamlarda çalışma, düşük ücret, belirsiz zamanlı ödemeler, sigorta primlerinin yatırılmaması vb. durumlar karşısında nasıl hareket edeceklerini bilmediklerini ifade etmişlerdir. Bu da onları sömürüye açık hale getirmektedir. Bu periyotta, iş kazalarının sorumluluğu bile çalışanlara yüklenebilmektedir. Nitekim bazı işverenlerin iş kazalarını çalışanların eğitimsizliklerine bağladıkları gözlemlenmiştir. Firmaların kazaları önlemek amacıyla verdikleri hizmet içi eğitimlerin maliyetini de çalışanlara yükledikleri, örneğin verdikleri sertifikaları, ücrete tabi tutmaları, çalışanlarca dile getirilmiştir.

Çalışanların %26,6'sı ise lise mezunudur. Bu kategori içerisinde meslek lisesi mezunları yüksek orandadır. Meslek lisesi mezunları gemi inşa işlerine daha yatkın olmakla birlikte yeterli



istihdam düzeyinde değillerdir. Meslek lisesi mezunları kalifiye olmalarının karşılığını ücret, istihdam vb. şartlar bakımından diğer çalışanlara göre daha iyi şartlarda çalışmayla almaktadırlar.

Üniversite mezunu çalışanların oranı ise %13,3'tür. Eğitim seviyesi düşük çalışanlara nazaran daha iyi şartlarda istihdam edilen üniversite mezunları proje destekli, sözleşmeli, stajyer vb. standart dışı ve esnek çalışma anlayışına göre istihdam edilmektedir. Ancak projenin sona ermesi, sözleşmenin feshi ya da stajyerliğin bitmesiyle işsiz kalabildiklerinden, güvencesizliğe maruz kaldıkları ve sürekli güvencesizlik riski deneyimledikleri söylenebilir.

Güvencesizlik, çalışanların iş/çalışma sürecinde eğitim düzeylerini yükseltme, hizmet içi eğitim alma, dolayısıyla kendilerini geliştirmelerine de genellikle imkân tanımamaktadır. Böylelikle çalışanların güvencesizliğe hapsolünmeleri kolaylaşmaktadır. Sen (2004: 131)'e göre, eğitimsizlik çalışan kesimlerin güvencesizlikten kurtulmalarına ve güvencesizliklerini yönetebilecek kişisel gelişimlerine engel olmaktadır. Bu kapsamda gemi inşa sektöründe eğitimsizliğin, çalışanların gelir edinme kapasitelerini yükseltecek ve daha iyi hayat standartlarında yaşamalarını sağlayacak imkânları da sınırladığını söyleyebiliriz. Bora ve arkadaşları (2012) ise çalışmalarında eğitilmiş insanların prekarizasyon sürecini deneyimlerken yaşadıkları mahcubiyeti, kullandıkları sancılı dili, hadım edilen öz benliklerini, aşman karakterlerini derinlemesine analiz etmektedir. Onlara göre, yeni dönem eğitilmişlik-eğitimsizlik açısından hem güvencesizlik, işsizlik ve yoksulluk hem de dışlama, damgalama, marjinalleştirme vb. süreçlerin iç içe geçtiği, birden fazla sürecin aynı anda deneyimlenebildiği bir zaman dilimine karşılık gelmektedir.

### 5. Meslek Durumları

Çalışanların bir mesleğe sahip olup-olmamaları, vasıflı olup-olmamaları güvencesizlik durumunu etkilemektedir. Araştırmaya konu olan çalışanların meslek durumlarına ilişkin dağılım Tablo 6'da ele alınmaktadır.

**Tablo 6.** Çalışanların Mesleki Dağılımı

Meslekler	Sayı	%
Vasıfsız işçi	16	5,3
Kaynakçı	49	16,2
Raspacı/boyacı	27	8,9
Montajcı	62	20,5
Elektrikçi	26	8,6
Temizlikçi	8	2,6
Doğramacı	4	1,3
Torna tesviyeci	13	4,3
Taşlamacı	15	4,9
Motorcu	6	1,9
Ağır iş mak. opr.	6	1,9
Tesisatçı	6	1,9
Metal işleme Ustası	7	2,3
Borucu	5	1,6
Presçi	5	1,6
İş sağlığı ve güvenliği- İtfaiyeci	5	1,6
Aşçı	5	1,6
Aşçı Yardımcısı	4	1,3
İdari Büro	9	2,9
Mühendis (makine, elektrik vb.)	15	4,9
Diğer	12	3,9
<b>TOPLAM</b>	<b>301</b>	<b>100</b>

Gemi inşa sektörü ağır işleri de kapsayan ve birçok sanayi dalını içeren bir mesleki yelpazeye sahiptir. Genel anlamda tersane işlerinde mesleki dağılıma bakıldığında, çalışanların büyük çoğunluğunun vasıf gerektiren mesleklerde yoğunlaştığı görülmektedir (%90,8). Tablo 6'ya göre,

kaynakçı, montajcı, raspacı/boyacı gibi meslekleri icra edenlerin oranı daha fazladır. Bu mesleklerin gemi yapımında en çok ihtiyaç duyulan alanlar olduğu söylenebilir. İşveren açısından istihdamı en çok tercih edilen bu meslekler, çalışan için iş bulma bakımından önemli avantajlar sağlamaktadır. Ancak bu durum bir yandan da çalışanları tersanecilik sektörüne bağımlı kılmaktadır. Örneğin tersane çalışanlarından birinin “*bu ülkede bi inşaatçı çalıştığı zaman burda olmasa gider başka bi yerde çalışır çünkü inşaat çoktur, fark etmez, gider başka ilde, başka ilçede çalışır. Ama tersanede kaynak yapıyosa ya da montaj yapıyosa gidip ülkenin başka bi yerinde çalışamaz. Gittiği zaman yeniden bi mesleğe başlaması lazım.*” (Arslan, 2013: 169)” ifadeleri gemi inşa işlerinde çalışanların bu iş dışında seçeneklerinin bulunmadığını gözler önüne sermektedir.

Sınırlandırılmışlığına rağmen gemi inşa sektöründe profesyonellik gerektiren işlerin tümü usta ve yardımcısı ile yürütülmektedir. Yine yapılacak işler konusunda son dönemlerdeki uygulamalara paralel olarak sertifikasız işe alımlar yok edilmemekle birlikte en aza indirildiği ancak üretimin yoğunlaştığı dönemlerde artış yaşanabileceği çalışanlarca dile getirilmiştir. Örneğin araştırma sırasında askeri projelere talip Tuzla Tersaneler Bölgesindeki bazı tersanelerin yetkilileriyle yapılan görüşmelerde ihale sonuçlarına göre, bölgede önemli bir işgücü sirkülasyonunun yaşanabileceği ifade edilmiştir.

Ustalık, usta-çırak ilişkisi içerisinde ancak hızlandırılmış, belgelendirilmiş bir hüviyete kavuşturularak piyasanın emrine sunulmaktadır. Genelde tersane sektöründe yardımcılıktan ustalığa geçiş söz konusudur. Araştırma alanı açısından işgücü piyasasının nabzının attığı bir yer olarak İçmeler mevkiindeki çay ocaklarında tanışılan 28 yaşındaki bir kaynak ustası, tersane sektöründe usta olmanın kişiden kişiye değiştiğini ifade etmiş ve çalışanın yeteneğine göre en erken 4-6 ay ile 1 senelik bir dönemde usta olunabileceğini söylemiştir. Tuzla Tersaneler Bölgesinde çalışanların büyük çoğunluğu asgari ücret temelinde istihdam edilmektedir. Mühendisler ve yönetim kadrosunda yer alan bazı çalışanlar asgari ücret dışında çalıştırılmaktadır. Ayrıca tersanelerde sadece vasıf gerektiren işler bağlamında bir çalışma anlayışı hüküm sürmemektedir. Taşlamacı, boyacı vb. hangi meslekte çalışırsa çalışsın ister kalifiye, kadrolu olsun isterse niteliksiz, gündelik çalışan olsun tersanelerde çalışanların birden fazla işe koşulması sıradan bir uygulamadır. Aslında tersane işlerinde herkesin en iyi bildiği işte çalıştırılmasıyla daha profesyonel bir çalışma anlayışının geliştirilebileceği öngörülebilir. Ancak yaşanan krizler, yedek işgücünün fazlalığı ve ‘işe göre işçi’ anlayışı yerine “*işçiye göre iş*” yaklaşımının hâkim kılınması güvencesiz çalışma ilişkilerinin yaygınlaşmasına sebep olmaktadır. Örneğin Tuzla Tersaneler Bölgesinde yatırım ve işgücü potansiyeli bakımından önemli bir paya sahip bir tersanede görüştüğümüz bir çalışanın, “*aslında tesisatçiyim. Ama boş kaldığımda taşlama, boyama işlerini de yapıyorum. Aynı zamanda bahçe işleri, çöplerin toplanması vb. işleri de yaparım.*” sözleri çalışanların her zaman nitelikleriyle uygun işlerde değil, ilgisiz işlerde de çalıştırılabildiğini göstermektedir.

## 6. Aylık Gelir Durumları

Aylık gelir seviyesi, güvencesizliğin yaşanma derecesini etkileyen önemli bir parametredir. Çalışanlar gelir seviyelerine göre kendilerini çalışmaya güdüleyebilmektedir. Yaptıkları işin şartlarına, yoğunluğuna, ek işlerde çalışmaya vb. stratejilere genelde aylık gelirleriyle orantılı bir tepki geliştirmektedirler. Çalışanların aylık ortalama gelir düzeylerine aşağıdaki tabloda yer verilmektedir.

**Tablo 7. Çalışanların Ortalama Aylık Gelir Durumları**

Aylık Ortalama Gelir	Sayı	%
500 TL ve altı	7	2,3
501 - 1000 TL	39	13
1001 - 1500 TL	92	30,6
1501 - 2000 TL	74	24,6
2001 TL ve üstü	89	29,6
<b>TOPLAM</b>	<b>301</b>	<b>100</b>

Tabloda görüldüğü gibi, tersane çalışanlarının %15,3'ü, 1000 TL ve altı bir gelir diliminde yer almaktadır. Bu durum, gündelik çalışanların varlığı ve yardımcıların ustalara oranla daha az ücret almalarına bağlanabilir. Ortalama aylık gelirin 1000 TL ve altında olması gelir güvencesizliği açısından oldukça risklidir. Asgari ücretin altında bir gelire sahip olmak, genel olarak yaşam kalitesinin düşüklüğü anlamına gelmektedir. Ekonomik sıkıntılar, çalışanlar için sosyal travmalara neden olmaktadır. Bu durum çalışmaya isteksiz olma, yetersiz motivasyona yol açabilmektedir. Tablo 7'ye göre, 1001- 1500 TL gelir diliminde yer alanların oranı ise %30,6'dır. Alan araştırmasının gerçekleştiği zaman ortalama asgari ücretin 1000 TL'ye yakın bir oran olduğu kabul edildiğinde gemi inşa işlerinde asgari ücretin biraz üzerinde bir gelir diliminin egemen olduğu söylenebilir. Ancak tersane çalışanları açısından bu gelire yaşama mücadelesi vermek bile başarı olarak görülebilir. 1501-2000 TL arasında gelire sahip olduğunu bildirenlerin oranı %24,6'dır. Tersanecilik sektöründe yapılan işin niteliğine, ustalık ihtiyacına göre ücretlendirmenin farklılaşabilmesi gelir seviyelerinde de esnek bir yapının oluşmasına zemin hazırlamaktadır.

Tersane çalışanları arasında aylık gelirin asgari ücret civarında seyretmesi ve metropollerin getirdiği dezavantajların yanında harcama kalemlerinin çok ve çeşitli oluşu göz önüne alındığında bu gelir düzeylerinin yetersizliğini ortaya koymaktadır. Çalışanların yarıdan fazlasının 1001-2000 TL arasında bir gelir düzeyine sahip olmaları bu sektörde gelir güvencesizliğini beraberinde getirmektedir. Örneğin ankete eklemek istediklerinin olup olmadığı konusundaki soruya tersane çalışanının verdiği cevap gelir seviyesi ile yaşanan güvencesizliğin nasıl bir etkileşim içinde olduğunu gözler önüne sermektedir: *"Para sıkıntısı var. Hayat çok zor ve maddi durumum sıfır."* Tersane çalışanlarının toplumsal gelir bakımından da dezavantajlı olmaları geçim sıkıntılarını daha da arttırmaktadır. Tersane çalışanları açısından aile ve yakın akrabalarından ya da memleketlerinden gelebilecek maddi destek kalemleri giderek zayıflamaktadır. Hem mesafenin uzaklığı hem de gelinen yerde maddi durumların yetersizliği çerçevesinde yalnızlaşan tersane çalışanları, kendilerini çalışmaktan başka çarelerinin olmadığına inandırarak güvencesiz şartlarda çalışmaya yönelmektedirler.

## 7.Sosyal Güvence Durumları

Modern zamanlarda kaza, hastalık, yaşlılık gibi durumlarda sığınak işlevi gören sosyal güvence durumu, çalışanlar için hayati bir öneme sahiptir. Tersane çalışanlarının sosyal güvence durumlarına ilişkin dağılım Tablo 8'de ele alınmaktadır.

**Tablo 8. Çalışanların Sosyal Güvence Durumları**

Sosyal Güvence	Sayı	%
Hiçbir güvencem yok	17	5,6
SGK'ya bağlıyım	284	94,4
<b>TOPLAM</b>	<b>301</b>	<b>100</b>

Tablodan da anlaşılacağı üzere, tersane çalışanları arasında herhangi bir sosyal güvenceye sahip olmayanların oranı %5,6'dır. Bu durumun ortaya çıkmasında son dönemlerde Tuzla Tersaneler Bölgesinde bürokratik işlemlerin sıkı tutulmasına rağmen enformel ilişki ağlarının sürdürülmesi etkilidir. Örneğin alan araştırması sırasında iş arayanların tersane önlerinde beklemesine sıkça tanık olunmuştur. Ayrıca ikili ilişkilerle de sıkı bir şekilde işlenen enformel ağlar çalışanlar açısından da benimsenmiş ve kural halini almıştır.

Tablo 8'e göre, çalışanların neredeyse tamamı (%94,4) sosyal güvence kapsamındadır. Ancak gemi inşa sektöründe sosyal güvence durumu başka pek çok sektörden farklıdır. Zira bu sektörde primlerin günlük yatırılabilme imkânı işveren ve çalışan açısından farklı avantajlar/dezavantajlar yaratmaktadır. Günümüzde tersanecilik sektöründe sosyal güvenlik sigortasının günlük olarak bile yatırılabilme esnekliğinin sağlanmış olmasıyla artık güvencesizlik bakımından SGK'ya bağlı olmanın önemi azalmıştır. Daha çok primlerin düzenli yatırılıp-yatırılmaması sorunu çalışan kesimleri ilgilendirmekte ve güven ilişkileri bu çerçevede inşa edilmektedir. Yine, primlerin çoğunun ağır iş hükmü dışında normal asgari ücret üzerinden yatırılması çoğu taşeron ve gündelik

çalışan tarafından dile getirilmekte, bu konuda ciddi yakınmalarda bulunmaktadır. Ayrıca çalışanlar arasında çalıştıkları gün sayısı ile yatırılan sigorta prim gün sayısı arasında çelişkilerle karşılaşmaktadır. Hatta bazı çalışanlar sigorta primlerinin düzenli ödenmediğini yıllar sonra öğrenebilmektedir.

Taşeron ve gündelik çalışanlar arasında günlük, haftalık, aylık sigorta giriş-çıkışları artık normalleşmiş ve çalışma hayatının rutinine dönüşmüştür. Bu durum “kuralsızlığın kural haline gelmesi”nin örneğidir. Ancak son yıllarda yaşanan gelişmelere paralel olarak Tuzla Tersaneler Bölgesinde SGK primlerinin düzenli ödenmesi konusunda gerekli hassasiyet yeterli görülmemesine karşın belirli bir yol kat edildiği de söylenebilir. Bu konuda yapılan çalışmalar ve denetimler ile sorunun en aza çekilmesi yönünde bir kararlılık söz konusudur. Yine, araştırmanın yapıldığı dönemlerde tersane sektöründe istihdam piyasası açısından önceki zamanlara nazaran bir daralma yaşanması nedeniyle sosyal güvence durumunun normal zamanlara oranla belli ölçülerde esneklediği gözlemlenmiştir. Ayrıca gündelik çalışanlar arasında da SGK girişleri konusunda görevini kötüye kullanan işverenler ve yöneticilere de rastlanabilmektedir.

### 8.Çalışma Süreleri

Çalışma süresi belirli bir işkolunda geçirilen zaman dilimini karşılar. Bu süre çalışanlar için çalışma yaşamına ilişkin pratiklerin öğrenilmesi ve buna ilişkin stratejilerin geliştirilmesi açısından önemli bir etkidir. Çalışma süreleri ile ilgili dağılıma aşağıdaki tabloda yer verilmektedir.

**Tablo 9.** Tersane İşinde Kaç Yıldır Çalışmakta Oldukları

Çalışma Süresi	Sayı	%
3 yıldan az	30	10
3-5 yıl	26	8,6
5-7 yıl	24	8
7-9 yıl	25	8,3
10 yıl ve üstü	196	65,1
<b>TOPLAM</b>	<b>301</b>	<b>100</b>

Tablo 9’a göre, tersane çalışanlarının önemli bir kısmı (%65,1) 10 yıl ve üstü bir çalışma tecrübesine sahiptir. Tecrübeli çalışanların sayısının yüksek oluşu, tersane çalışanlarının mesleki açıdan genelde nitelikli/kalifiye olduklarını göstermektedir. Ayrıca bu durum sektörde yaşanan daralmalara paralel olarak ortaya çıkan istihdamdaki düşüşlere rağmen kalifiye elemanların işlerinde tutunabilmelerini mümkün kılmaktadır.

Çalışma süresinin uzunluğu işin temel mantığını öğrenme, ücret-çalışma şartları vb. nitelikler açısından karşılaştırma yapabilmek, iş hayatında çevre edinme gibi özelliklerin kazanılması gibi avantajlar kazandırmaktadır. Ancak çalışma hayatında ayakta kalabilmek yine de etkin mücadele gerektirmektedir. Kalifiye çalışanlar arasında yaşanan güvencesizliğin resmedilmesi yeni dönemde bilgi ve tecrübe sahibi çalışanların da güvencesizliğe mahkûm edilmesi bağlamında önemli görülebilir. Bu çerçevede aslında güvencesizliğin niteliksiz çalışanlar arasındaki yansımalarını daha net anlayabiliriz. Bu bakımdan güvencesizliğin kademe kademe tüm kesimleri etkileme potansiyelleri yeni dönemin temel karakteristiğidir.

İş yaşamına yeni girenler tecrübesiz olduklarından dolayı ilk dönemlerde genelde belirli bir işte tutunamama riskiyle karşı karşıyadırlar. Bu nedenle yapılan işin niteliği, ücreti, sosyal haklara sahiplik vb. durumlar açısından dezavantajlı oldukları söylenebilir. Örneğin uzun zamandan beri çalışanların daha yüksek ücret almalarına karşın işe yeni başlayanlar düşük ücrete mecburdurlar.

Tablo 9’da, çalışma hayatında bulunma süreleri bakımından çalışanların %24,9’u, 3-9 yıllık bir çalışma tecrübesine sahip olduğu saptanmıştır. Bu durum iş yaşamında yaşanan/yaşanacak belirsizliklere, risklere karşı çalışan kesimlerin tecrübe seviyeleri bağlamında ortalama bir algılamalarının olabileceğini göstermektedir.

Çalışanlar arasında 3 yıldan daha az bir süre çalışma süresine sahip olanların oranı ise %10'dur. Çalışma hayatında geçirilen ilk dönemler güvencesizlik açısından önemli bir başlangıç noktasıdır. Tersane çalışanları arasında gençlerin oranı göz önüne alındığında ve işçilerden birinin gemi inşa sektöründe çalışan gençlerin önemli bir kısmının geçici işlerde istihdam edildiğini belirtmesi önemlidir. Genel anlamda gemi inşa sektöründe güvencesizlik açısından riskli gruplar olarak çalışma deneyimi az olan kesimler ön plana çıkmaktadır. Bu konuda genç kesimlerin iş gücü piyasasında ilk yıllarda çoğunlukla geçici işlerde ve güvencesiz şartlarda çalıştığını belirten Standing (2014: 117)'in Fransa'da çalışma hayatına yeni giren gençlerin %75'inin geçici sözleşmelerle işe başladığını ileri sürmesi çarpıcı bir örnektir.

### 9.Gemi İnşa Sektöründe Çalışmayı Tercih Etme Nedenleri

Tersane işlerinde çalışmayı tercih etmenin nedenleri, çalışanların iş yaşamının genel profili hakkında değerlendirme yapma imkânı sağlamaktadır. Bu çerçevede oluşturulmuş dağılıma Tablo 10'da yer verilmektedir.

**Tablo 10.** Tersanedeki İşi Tercih Etmelerinin Nedenleri

<b>Bu İşi Tercih Etmenin En Önemli Nedeni</b>	<b>Sayı</b>	<b>%</b>
Başka seçeneğim yoktu	132	43,9
Mesleki bilgime/tecrübeme uygunluğu	124	41,2
Ücretinin yüksekliği	41	13,6
Başka	4	1,3
<b>TOPLAM</b>	<b>301</b>	<b>100</b>

Tabloda görüldüğü gibi, görüşülenlerin %43,9'u tersanedeki işi tercih etmelerinin temel nedeni olarak başka bir seçeneklerinin bulunmamasını göstermiştir. Esasen çalışanların gemi inşa sektörü gibi ağır ve tehlikeli bir işi tercih etmeleri çaresizlikten kaynaklanmaktadır. Çaresizlik, günümüz değişen çalışma şartlarının ürettiği bir sonuçtur. Zira kapitalist neo-liberal dönemde sermayeye tanınan imkânlarla karşı çalışan kesimler tümüyle kırılğan, savunmasız ve çaresizdir. Ücret getiren düzenli bir işe erişimde yaşanan gerilemeler çalışanları en riskli işleri tercih etmeye sevk etmektedir. Örneğin taşeron bir firmada çalışan tersane işçisi açısından Tuzla Tersaneler Bölgesinde çalışmak alabildiğine zorlaşmıştır. Bazen herhangi bir tersanede 10 gün çalışılabilmekte, bazen bu süre birkaç ayı bulabilmektedir. Bu durum işsiz geçirilen zaman dilimlerini de kapsayabilir. Kısacası gemi inşa sektöründe taşerona bağlı bir çalışma anlayışı söz konusudur. Akdemir (2008a: 208) de çalışmasında, tersane işlerinde taşerona bağlı çalışan işçilerin çoğunluğunun başka bir iş bulamadıklarından dolayı bu işi tercih ettiklerini ve bu işin en kötü tercih olarak değerlendirildiğini saptamıştır.

Bauman'a göre de çalışmanın geniş etki alanı, yaşanan dönüşümlerle daraltılmakta, daimi, sigortalı ve garantili işler artık az bulunur duruma sevk edilmektedir. Geçmişin 'ömür boyu' hatta bazen miras bırakılan işleri hızla yok olmaktadır. Yeni boş iş alanları belirli dönemler için geçerli ve ikinci bir emre kadar yarım günlük işler halini almaktadır (1999: 39-58). Çalışma hayatında istikrarlı bir işe sahip olmanın kısa vadede mümkün olamayacağına yönelik inancın zayıflamasıyla birlikte çalışan kesimler kendilerini çaresiz görmekte ve güvencesiz çalışma uygulamalarına muhatap kalmaktadır.

Tablo 10'a göre, görüşülenlerin %41,2'si de, mesleki bilgi ve tecrübelerinden dolayı tersanedeki işi tercih ettiklerini beyan etmişlerdir. Gemi inşa sanayi teknik işlere dayanan ve bu bağlamda temel mesleki alanları kendi içinde barındıran geniş bir iş hinterlandına sahiptir. Böylesi bir durum normal karşılanabilir. Çünkü çalışanlar arasında bu işe yatkınlığın olduğu ve başka iş alanlarında daha az iş imkânı olabileceğine olan inancın güçlü olduğu görülmektedir. Ancak bu durum tersane işlerinde daha fazla kalifiye elemanın çalışması gerçeğini ortadan kaldırmamaktadır. Çünkü teknik işlerde çalışanların oranındaki yükseklik işin her açıdan kalitesini göstermektedir. Öte yandan gemi inşa sektöründeki çalışanlar, neredeyse sadece gemi yapımına özgü alanlarda uzmanlaştıkları için başka sektörlerde iş bulamamakta ve gemicilik alanında çalışmaya mecbur

kalmaktadırlar. Örneğin montaj, kaynak, raspa/boya gibi temel gemi inşa işlerinde istihdam edilen işgücü, inşaat sektörü gibi geniş bir alanda bile çalışmayabilmektedir.

Görüşülenlerin %13,6'sı ise kazancının yüksek olması nedeniyle bu işi tercih ettiklerini söylemişlerdir. Ücret bakımından serbest piyasa kurallarının geçerli olduğu tüm sektörlerde olduğu gibi gemi inşa işlerinde de esnekliğin, geçiciliğin oluşturduğu fırsatları değerlendirmek isteyen kesimler vardır. Yapılan görüşmelerde tersane sektöründe götürü usulü çalıştığı saptanan bir çalışanın “Piyasada 2 saat içinde 400 TL kazanabiliyorum.” ifadeleri, tersane sektöründe kendi kendinin girişimcisi olmuş, belirli bir standartta iş yapan ve götürü işler alabilme kapasitesi yüksek çalışanlar için bu alandan yüksek ücretler kazanılabileceğini göstermektedir. Ancak aynı çalışanın “ Ama bazen günlerce iş alamama durumum da olabiliyor.” ifadeleri ise uzun süre işsiz kalma riskine işaret etmektedir.

### 10.İş Sözleşmesi Biçimleri

Çalışanın işveren ile yapmış olduğu sözleşme türü güvencesizlik durumuyla yakından ilişkilidir. İş sözleşmesi türüne ilişkin dağılım Tablo 11’de ele alınmaktadır.

Tablo 11. Örneklem Grubunun Sözleşme Biçimleri

İş Sözleşme Türü	Sayı	%
Gayri-resmi	68	22,6
Resmi ve belirsiz	135	44,9
Resmi ve kısa süreli	96	31,9
Diğer	2	0,6
<b>TOPLAM</b>	<b>301</b>	<b>100</b>

Tabloya göre, çalışanlar arasında resmi ve belirsiz süreli olarak istihdam edilenlerin oranı %44,9’dur. Tuzla Tersaneler Bölgesindeki çoğu firma çalışanlarıyla bireysel iş sözleşmeleri yapmaktadır. Tümüyle esnek bir yapıda yürütülen sözleşmeler çalışanın bağlı olduğu taşeron ve kalifiye derecesine göre değişmektedir. Resmi ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri daha çok sosyal güvenlik birimine kayıt esasına dayanan ve çalışanın yapacağı ve hak edeceği ücret üzerinden şekillenmektedir. Ancak bu sözleşme türü çoğunlukla işveren lehine uygulanmaktadır. Özellikle belirsiz süreli sözleşmeler istihdam geleceği konusunda çalışan kesimleri bir yandan kaygılandırırken diğer yandan yaptığı işe ve işverene bağımlılığını artırmaktadır.

Resmi ve kısa süreli bir iş sözleşmesi ile çalışanların oranı ise %31,9’dur. Bu tür bir çalışma akdi, daha çok proje temelli alınan işler bağlamında gerçekleşmektedir. Stajyer çalışanlar, mühendisler, ustalar vb. birçok çalışanın yer aldığı bu sözleşme türü ile çalışanlar kısa süreli de olsa çalışabilmekte, ancak iş bitimi ile işsizlik, gelecek kaygısı, fırsatları kovalama vb. birçok sosyo-psikolojik sorun ile mücadele etme durumu ortaya çıkarak yeni duruma hemen ayak uydurması beklenmekte ve bu durum çalışanların gerek kişiliklerini gerekse de toplumsal hayata bakışlarını değiştirmektedir.

Gayri-resmi bir şekilde tersane sektöründe çalıştırılanların oranı ise %22,6’dır. Gayri-resmi olarak birkaç gün çalışıp başka bir işe giden gündelikçi ya da yevmiyeci olarak adlandırılan kesimler ise en güvencesiz çalışanlardır. Bu tür çalışanlar gerek çalışma şartları bakımından gerekse sosyal hayattaki dezavantajlılıkları bakımından oldukça büyük sıkıntılar yaşamaktadırlar. Tümüyle işverenin inisiyatifinde “*çalışan köle*” olarak kullanılan bu kesimler yaşadıkları durumun farkındadırlar. Ancak başka çareleri bulunmayan gayri-resmi çalışanlar sürekli bıçak sırtında oldukları için kendilerini devamlı çalışmak zorunda hissetmektedirler.

### 11.Sosyal Haklara Sahiplik Durumları

Sosyal haklar güvencesizliğin oluşmasında ya da önlenmesinde/yatıştırılmasında fonksiyondür. Sosyal haklara sahip olma durumuna ilişkin dağılıma aşağıdaki tabloda yer verilmektedir.

**Tablo 12.** Sahip Oldukları Sosyal Haklar

Sosyal Haklara Sahiplik Durumu	Sayı	%
Hiçbir sosyal hakım yok.	104	34,4
Hafta sonu tatili	127	42,1
Fazla mesai ücreti	107	35,4
Kıdem Tazminatı	79	26,2
Ücretli izin	83	27,5
Diğer	4	1,3
<b>TOPLAM</b>	-	-

Not: Birden fazla seçenek işaretlenerek yanıtlanmıştır.

Tabloda görüldüğü gibi, çalışanlar arasında hafta sonu tatilinin olduğunu belirtenlerin oranı %42,1'dir. Yapılan ikili görüşmelerde çalışanlar arasında büyük çoğunluk cumartesi günleri çalışırken iki haftada bir, pazar günleri de çalışabildiklerini belirtmiştir. Ayrıca bazen siparişin yetiştirilmesi için sağlık raporu alınan veya izinli olunan günlerde bile işe çağrılan ve gelmediği takdirde taşeron tarafından "bir daha da buraya gelme." denilerek işten çıkarılabilenler de söz konusudur. Bu durum çalışanların tatil haklarının zayıflatılmasına veya ortadan kaldırılmasına neden olmaktadır. Böylece yeterli istirahat imkânlarından mahrum bırakılan çalışanların iş performansında düşüşler olmakta ve iş kazaları yaşanabilmektedir. Fazla mesaiye kalındığında ücretlendirmeye tabi olduğunu ifade edenlerin oranı %35,4 ve ücretli izin hakkının olduğunu belirtenlerin oranı %27,5'tir. Gemi inşa sektöründe fazla mesai ücreti hak edişe göre belirlenmektedir. Ücretli izin hakkı ise daha çok taşeron çalışanlar içerisinde enformel ilişki düzeyine göre güvenilir, çekirdek çalışanlar için sağlanmakta, gündelik çalışanlar için böyle bir durum söz konusu değildir.

Çalışanların %26,2'si kıdem tazminatı haklarının bulunduğunu belirtmiştir. Kıdem tazminatı ülkemizde son dönemlerde taşeron sisteminde yapılacak düzenlemeler kapsamında tartışılmaktadır. İşveren açısından çalışanların tazminat haklarının verilmemesi yönünde bir eğilim söz konusudur. Esnek çalışma ilişkileri bağlamında iş hukukunda yaşanan belirsizlikler, boşluklar işverenin lehine uygulanmaktadır. Gemi inşa işlerinde tazminat hakkının ödenmesi nadir bir durumdur.

Sosyal haklar çalışan kesimler için korunaklı alanlar oluşturmakta ve işverene karşı çalışanları umutlu ve güvenli hareket etmelerini sağlayacak bir misyon üstlenmektedir. Çalışan kesimler örgütlenme hakkıyla sendikalara üye olabilmekte ve hakkını temsilciler aracılığıyla daha etkin savunabilmektedir. Ancak esnek çalışma anlayışı tüm alanlarda bir gevşekliliği, serbestliği düstur edinerek belirsizliği çalışma hayatının merkezine yerleştirmektedir. Yapılan görüşmelerde çalışanların sosyal haklara sahiplik konusunda farkındalığın çok düşük olduğu gözlemlenmiştir. Örneğin tersane çalışanlarından birinin "Sigorta girişi haricinde hiçbir hak yok." ifadesi durumu açıklığa kavuşturmaktadır. Çalışma haklarının eksikliği eğitim seviyelerinin düşük olmasıyla da açıklanabilir. Çalışanlar genelde alacakları ücrete odaklanmakta, sosyal hakları göz ardı etmektedirler. Tablo 12'de çalışanların %34,4'nün hiçbir sosyal hakka sahip olmadığını ifade etmesi bu durumu desteklemektedir. Ayrıca bu oran içerisinde gündelik işlerde çalışan haftalık ya da götürü ücretlendirmeye tabi çalışanların varlığı da söz konusudur. Sigorta primlerini ya kendi ödeyen ya da ödendiğine inandırılan çalışanlar arasında hastalık, kaza gibi durumlar karşısında savunmasız kalmaktadırlar.

## 12.Çalışma Ortamı ve Şartlarını Nitelendirme Şekilleri

Çalışma sürecinin temel özellikleri çalışan kesimler açısından önemlidir. Tersane çalışanlarının çalışma ortamı ve şartlarını niteleyen faktörlere ilişkin dağılıma Tablo 13'te yer verilmektedir.

**Tablo 13.** Çalışma Ortamı ve Şartlarının Niteliği

<b>İş Ortamı ve Şartları</b>	<b>Sayı</b>	<b>%</b>
Çalışma ortamı sağlıksız ( rutubet, gaz vb.)	80	26,5
İş çok ağır ve riskli	114	37,8
Çalışma saatleri uzun ve ücret düşük	49	16,2
Ödemelerde belirsizlik	24	7,9
Kötü muamele	4	1,3
Büro ortamı	9	2,9
Başka	21	6,9
<b>TOPLAM</b>	<b>301</b>	<b>100</b>

Tabloya göre, çalışanların %37,8'i yaptıkları işin çok ağır ve riskli olduğunu belirtmiştir. Çalışma ortamı ve şartlarında yaşanan yaygın kötüleşme çalışanları olumsuz etkilemektedir. Gemi inşa sektöründe çalışmanın riskli olduğu bilinmektedir. Bugüne kadar Tuzla'daki tersanelerde yaşanan onlarca ölümlü iş kazası ve binlerce yaralanma olayı söz konusudur. Medyada fazlaca gündeme gelmesi ve muhalif kesimlerin eleştirileri noktasında devlet denetlemesinin sıklaştırılması çerçevesinde alınan bazı önlemlere rağmen iş kazaları yeterince önlenememektedir. Örneğin araştırmamızın gerçekleştiği zaman diliminde bile tersanelerden birinde bir işçinin ölümüyle sonuçlanan bir kaza yaşanmıştır.

Çalışanların %26,5'i de çalışma ortamının sağlıksızlığını dile getirmiştir. Tersane çalışanları gerçekten de oldukça rutubetli, tozlu, yağlı, paslı vb. bir ortamda çalışmak zorundadırlar. Araştırma esnasında tersanelerin çalışma ortamı ve şartları, yemekhaneler ve dinlenme odalarının standartlardan uzak olduğu gözlemlenmiştir. Özellikle taşlama, boyama vb. alanlarda çalışanlar adeta demir solumaktadırlar. Kimyasal zehirlenmeleri (metal zehirlenmesi vb.) önleme amacıyla yemeklerin yanında sıklıkla yoğurt vb. gıdalar verilmektedir. Ancak böylesi önlemler çalışanları sağlıklı tutmaya yetmemektedir. Sağlıklı olarak işe girenler bile birkaç yıl içerisinde çeşitli hastalıklara yakalanabilmektedirler. Gemi inşa sektöründe işe alımlarda getirilen sıkı denetlemeler (tam teşekküllü sağlık raporu, mesleki sertifika, diploma vs.) çalışanların her açıdan sağlıklı olmasını gerektirirken çalışma sırasında yakalanılan hastalıkların maliyetini işveren karşılamamaktadır.

Çalışma sürelerinin uzun, ücretin az olduğunu belirtenlerin oranı ise %16,2'dir. Çalışma saatleri konusunda son düzenlemelerle birlikte belirli bir standart yakalayan tersane sektöründe, siparişlerin yetiştirilmesi amacıyla pazar günleri bile çalışılabilmektedir. Buna rağmen ücretlerin çok düşük olduğu şikâyetine sıkça rastlanmaktadır. Dünya genelinde bu konudaki son verilerin ortak noktasını üretimde önemli artışlar sağlanırken ücretlerde yerinde sayışlar veya gerilemelerin yaşanması oluşturmaktadır. Ödemelerdeki istikrarsızlıklardan yakınanların oranı ise %7,9'dur. Gemi inşa işlerinde ücretlerin ödenmesi bakımından serbest piyasanın esnekliğinden kaynaklanan bir gevşeme söz konusudur. İnsanların çok kolay zengin olduğu ya da iflas edebildiği tersane sektörü hiçbir kesim için güvenli bir ada değildir. İçmeler mevkiindeki çay ocaklarının çoğunda bu türden hikâyelere çokça rastlanmıştır. Kötü muamele ile karşılaşma çalışma ortamlarına göre farklılık arz eden bir durumdur. Ama genel anlamda üretimin aralıksız sürmesi ve teslimatın zamanında yapılması (ki bu işveren ile sipariş eden arasında ücret, süre vb. açılardan sözleşme ile garanti altına alınmaktadır) için "haydi haydi" sıkıştırılmaları çoğu çalışmanı baskı altına almakta ve öfkelenmektedir.

Büro ortamı seçeneğini işaretleyenlerin oranı %2,9'dur. Başka seçeneğini işaretleyerek ilk beş seçeneğin hepsinin varlığını deneyimlediklerini ifade edenlerin oranı ise %2,3'tür. Cevap vermek istemeyen ve başka nedenler bildirenlerin oranı ise % 4,6'dır. Çalışma şartları konusunda tüm seçenekleri bil fiil yaşamakta olduğunu ve bunun sıkıntısını hem psikolojik hem de ailevi olarak ve toplumsal hayatta yoğun bir şekilde yaşadığını ifade eden emekçilerin varlığı da önemlidir.



### 13. İş Kazalarının Temel Sebepleri

Gemi inşa sektöründe iş kazalarının sebepleri çeşitlilik göstermektedir. Tersane çalışanları arasında iş kazalarının en önemli nedenlerine ilişkin dağılıma Tablo 14'te yer verilmektedir.

**Tablo 14.** Çalışanlara Göre İş Kazalarının Önemli Nedenleri

İş Kazalarının Nedeni	Sayı	%
Emniyet tedbirlerinin yetersizliği	101	33,6
Çalışanlardan kaynaklanan nedenler	105	34,9
Yoğun iş temposu	75	24,9
Başka	20	6,6
<b>TOPLAM</b>	<b>301</b>	<b>100</b>

Tabloda görüldüğü gibi, gemi inşa işlerinde yaşanan iş kazalarının temel nedeni olarak çalışanların %24,9'u yoğun iş temposunu, %33,6'sı emniyet konusundaki yetersizlikleri ve %34,9'u da çalışandan kaynaklanan sebepleri öne sürmüştür.

İş kazaları tek bir sebeple açıklanamaz. İş kazalarının oluşmasında birçok faktör farklı derecelerde etkiye sahiptir. Gemi inşa sektöründe istihdam piyasası açısından enformel ilişki ağları belirsizliklerin ve risklerin temel kaynağını oluşturmaktadır. İşverenin yeterli bilgi ve deneyimden mahrum akraba, arkadaş, hemşehrileri işe alması önemli bir kaza sebebidir. Bu konuda en önemli sorumluluk işverene yüklenebilir. İşveren maliyetlerinden kaçındığı için çalışanlara eğitim vermemektedir. Örneğin taşeron işçilerden birinin "iş kazalarının en önemli sebebi işverenin çalışanlara eğitim vermemesi, işverenin aceleciliği ve devletin taşeron sistemini devam ettirmesi" ifadeleri işverenin sorumsuzluğuna işaret etmektedir. Çalışanların eğitimsizliği de gemi inşa işlerinde önemli bir kazası nedenidir. Tersane işlerinin ağır ve tehlikeli olmasının ciddiyetine varamamış, belirli bir tecrübeden yoksun çalışanlar iş kazalarına davetiye çıkarabilmektedir.

Ayrıca yoğun iş temposu, çalışanlar ve yetkililer arasında denetim zafiyetlerine yol açmakta, bu da iş kazalarına neden olmaktadır. Siparişlerin yetiştirilmesi amacıyla sürekli çalışma baskısı hisseden çalışanların yeterli dinlenme, motive edilme imkânlarından mahrum bırakılarak verimli çalışmaları engellenmektedir.

Diğer yandan her üç çalışandan biri, iş kazalarının yaşanmasında çalışanlardan kaynaklanan nedenleri vurgulamıştır. Bu durum çalışanların belli ölçüde bilinçlendiğini göstermektedir. Örneğin bir çalışanın "çalışan kendi önlemini kendisi alması lazım. İşveren de gerekli şeyleri yapmalı, ama ölümlü iş kazalarının önüne çalışan geçebilir." ifadeleri çalışanların iş kazaları konusunda kendilerine de pay çıkardıklarını göstermektedir. Ayrıca işverenin çalışanları geçici görmesi, yeterli değerin verilmemesi ve her işe koşmaya çalışması bağlamında metalaştırması iş kazalarına yol açabilmektedir.

### 14. İş Yeriyle Duygusal Aidiyet Bağı Kurma Durumları

Firmayla aidiyet bağı kurma, bireylerde güven algısını güçlendiren bir dayanışma şeklidir. Çalışanların yaptıkları işi kendi işleri olarak görebilmesi karşılıklı bir sadakat bağının sonucudur. Aksi takdirde işveren-işçi arasındaki ilişkiler sağlam bir zeminde yürütülemez. Çalışanların konuya ilişkin görüşlerinin dağılımı aşağıdaki tabloda ele alınmaktadır.

**Tablo 15.** İş Yeriyle Duygusal Aidiyet Bağı Kurma Durumları

Çalışılan Firmayla Duygusal Bağ Kurma Durumu	Sayı	%
Geçici çalıştığımndan böyle bir bağ oluşmuyor	152	50,5
Hayatımı buradan kazandığım için kendi işim gibi görüyorum	136	45,2
Başka	13	4,3
<b>TOPLAM</b>	<b>301</b>	<b>100</b>

Tablo 15'te anlaşıldığı üzere, çalışanların yarısından fazlası (%50,5) çalıştıkları firmayla herhangi bir aidiyet ilişkisi içerisinde olmadıklarını belirtmiştir. Güvencesizliğin önemli özelliklerinden biri olan geçici çalışma aidiyet bağlarının aleyhine işlemektedir. Çalışanların bir

firmandan/işten diğerine savrulmaları onlarda kalıcı bağların oluşmasını ve aidiyet duygusunun gelişmesini engellemektedir. Yapılan bir araştırmaya göre de, Almanya’da istihdam edilen nüfusun yalnızca %13’ü kendisini işine sınırsız bağlı olarak görmekte ve çalışanların %20’si ise kendisini çalıştığı işten kesin olarak kopmuş hissetmektedir (Standing, 2014: 47-48).

Yaptığı işi kendi işiymiş gibi görenlerin oranı ise %45,2’dir. Bu durum sektörde enformel/geleneksel ilişkilerin hâlâ geçerli olduğunu akla getirmektedir. Çalışanlarla yönetim ilişkilerinde patriyarkal özelliklerin varlığını da göstermektedir. Bu tür ilişkiler yönetimin/patronun babacan yaklaşımından da kaynaklanabilmektedir. Ayrıca iş bulmanın zorlaştığı günümüzde, çalışanların hayatlarını kazandıkları işe sadakat göstermeleri de anlaşılabilir bir durumdur.

### 15. İşini Kaybetme Endişesi Yaşama Durumları

İşini kaybetme endişesi günümüz çalışanlarının ortak özelliği olarak kabul edilmektedir. Konuya ilişkin dağılım aşağıdaki tabloda ele alınmaktadır.

**Tablo16. İşini Kaybetme Endişesi Yaşama Düzeyleri**

<b>İşini Kaybetme Kaygısı Yaşama Düzeyi</b>	<b>Sayı</b>	<b>%</b>
Hayır, yaşamıyorum	114	37,9
Bazen yaşıyorum	116	38,5
Sürekli yaşıyorum	71	23,6
<b>TOPLAM</b>	<b>301</b>	<b>100</b>

Tablo 16’ya göre, görüşülenlerin %37,9’u işini kaybetme konusunda herhangi bir endişelerinin olmadığını belirtmiştir. Bu durum çalışanlar arasında emeğe saygı ve vasıf derecelerine olan güven çerçevesinde değerlendirilebilir. Çalışanlar arasında işin usulüne uygun yapılması halinde gemi inşa sektöründe istihdam konusunda herhangi bir sıkıntıyla karşılaşılacağı inancı yaygındır. Dolayısıyla görevlerini hakkıyla yerine getirdiklerine inanan bu insanların kendilerini güvende hissettikleri söylenebilir.

Görüşülenlerin %38,5’i ise işini kaybetme endişesini bazen yaşadıklarını; %23,6’sı ise sürekli yaşadıklarını belirtmişlerdir. Tersane işlerinde özellikle taşeron ve standart-dışı çalışmanın geçici çalışmayı yaygınlaştırdığı bilinmektedir. Ayrıca siparişlerin arttığı dönemlerde işgücü artmakta, azaldığında ise işgücünde düşüşler yaşanmaktadır. Dolayısıyla istihdamın piyasa koşullarıyla ilişkili olması, çalışanların güven(siz)lik algılarının da piyasaya göre değişebileceğini göstermektedir.

Neo-liberal kapitalizm döneminde emekçinin basit bir metaya dönüşme eğiliminin arttığını vurgulayan Dardot ve Laval (2012: 368) çalışarak elde edilen hakların yavaş yavaş erimesi, geçici/eğreti ve dönemselsel yeni istihdam şekillerinin tüm ücretli çalışma ilişkilerinin içerisine damıttığı güvensizlik, kolaylıkla işten çıkarmalar, genel anlamda çalışan kesimleri yoksulluğa kadar zayıflatacak etkenlerin varlığı, emekçilerin işveren karşısındaki bağımlılığını artırarak “sosyal korku” ortamı yaratmaktadır.

Gemi yapım işlerinin geçici çalışma ilişkilerini besleyen tarafı olarak taşeronlaşma, çalışanlar üzerinde işini kaybetme baskısı üretebilmektedir. Bu durum işveren/taşeron tarafından istenen ve desteklenen bir durumdur. Bu şekilde çalışanlar kontrol altında tutulmakta ve istenen şartlarda çalıştırılmaları sağlanmaktadır. Gemi inşa sektöründe özellikle vasıf gerektirmeyen alanlarda çalışanlar işini kaybetme riskini daha yoğun yaşamaktadır. Millar, iş güvencesizliğiyle ilgili olarak işsizlik karşısında en savunmasız durumda olanların, vasıfsız ve düşük ücretli işlerde çalışanlar olduğunu ve işsizliğe en yakın kesimlerin ise düşük ücretli ve güvencesiz işlerde en fazla çalışan gruplar olduğunu belirtmektedir (Bilton vd. 2009: 77). Sürme ve arkadaşları (2013: 180)’nın yapmış oldukları araştırmada ise, bireyin işini kaybetme ihtimali taşımasının önemli sosyo-ekonomik ve ilişkisel kaynaklardan mahrum kalma olasılığını doğurduğu ve bu durumun geleceği öngörememe ve kontrol edememe sorununu ortaya çıkararak çaresizliği körüklediği ve belirsizliği derinleştirdiği saptanmıştır.

Gerek birey ve aile gerekse de sosyal hayatta bir dizi problemlerle karşılaşma potansiyeli yüksek bu türden çalışanlar önemli boyutlarda gelecek kaygısı taşıyabilmektedir. Çakır (2007: 136) bu türden çalışanların bir taraftan çalışma hayatlarının standartları düşerken diğer yandan yaşam doyumlarının azalabildiğini ifade etmektedir.

### 6.Geçici/Güvencesiz İş Usulünün Çalışanlar Üzerindeki Etkileri

Geçici/güvencesiz çalışma şekli icra edicilerin fiziksel ve sosyo-psikolojik sağlıkları açısından olumsuzluklara sebebiyet verebilmektedir. Güvencesiz çalışma usulünün tersane çalışanları üzerindeki etkilerinin dağılımına Tablo 17’de yer verilmektedir.

**Tablo 17.** Geçici/Güvencesiz İş Usulünün Çalışanlar Üzerindeki Etkileri

Geçiciliğin Çalışanlar Üzerindeki Etkisi	Sayı	%
İş kazalarına neden olur	70	23,3
Çalışanların bedensel sağlığını bozar	49	16,3
Çalışanlarda sürekli strese yol açar	108	35,9
Çalışanları yetkililerle iyi geçinmeye zorlar	41	13,6
Hiçbir olumsuz etkisi yoktur	20	6,6
Başka	13	4,3
<b>TOPLAM</b>	<b>301</b>	<b>100</b>

Tabloda görüldüğü gibi, geçici çalışma usulünün iş kazalarına sebebiyet verdiğini belirtenlerin oranı %23,3’tür. İş kazaları, gemicilik sanayiinin ağır iş kolu olma niteliğinden kaynaklanmaktadır. Üretimin temelini oluşturan çelik konstrüksiyonların işlenmesi işi, ağır ve tehlikeli bir yapı arz etmektedir. Tersane işlerinin riskli oluşu, taşeronların çalışanlara geçici gözüyle bakması ve çalışanların taşeronlar tarafından önemsenmeyerek gerekli yatırımın yapılmaması bağlamında tedbirlerin alınmaması, yetiştirilmesi gereken mallar için iş temposunun yoğunluğu, verimli performans için psikolojik baskılar gibi sebepler iş kazalarının yaşanmasında etkili olmaktadır. Ayrıca tersanelerde yaşanan kazaların büyük bölümünün geçici, taşeron çalışanlar arasında yaşanıyor olması bu durumu destekler niteliktedir. Güvencesiz/geçici iş şeklinin çalışanların fiziksel sağlıklarını bozduğunu ifade edenlerin oranı ise %16,3’tür. Gemi yapım işleri yaralanma, sakat kalma vb. fiziksel olumsuzluklara yol açabilmektedir. Ayrıca işin ağır olması görme sorunlarına, bel-boyun bölgelerinde sıkıntılara, solunum yolu rahatsızlıklarına, yeterince dinlenememenin yarattığı yorgunluk, halsizlik gibi birçok fiziki sağlık sorununa sebep olabilmektedir. İşe sağlıklı olarak girmelerine rağmen çalışma sürecinde sağlıkları bozulmaktadır.

Çalışanların %13,6’sı geçici çalışmanın çalışanları yetkililerle “iyi geçinmeye” sevkettiğini belirtmiştir. Günü kurtarma amacıyla olan çalışanlar işini yürütme, işverene yaranma açısından çıkarıcı, bencil, genel ahlâka uymayacak ilişkiler içerisine girebilmektedir. Geçicilik, çalışanları piyasa şartlarında rasyonel hareket etmeye sevk etmektedir. Günümüzde kapitalizmin örgütsüz, esnek yapısının dayattığı girişimci birey, aslında küresel bir işçi tipinin oluşumuna zemin hazırlamaktadır. Her yerde girişimci, yeniliğe açık, geleneksel, dini değerlerin bağlayıcılığından uzak bireyselleşmiş, yabancılaşmış bir insan prototipi üretilmektedir. Tuzla Tersaneler Bölgesinde yaptığımız araştırma sırasında çoğunlukla İçmeler mevkiindeki çay ocaklarında sohbetler esnasında duyduğumuz birçok konuda işçiler arasında piyasada güvenilir, karakter sahibi işveren ve işçilerin yokluğundan veya azlığından yakınılmaktadır. Piyasanın gidişatına ayak uydurarak işverenlerle iyi geçinen, akışkan ve rasyonel hareket eden çalışanların çoğunlukta olduğu ve hep kazan anlayışının hâkim olduğu bir ortamda kaybetmeyi göze almanın akla bile getirilmediği ifade edilmiştir.

Tablo 17’de, geçici çalışma usulünün tersane çalışanları üzerinde sürekli strese neden olduğunu ifade edenlerin oranı ise %35,9’dur. Bu durum tersane sektöründe yoğun ve yorucu çalışma temposu karşısında geçiciliğin oluşturduğu belirsizliklerden etkilenmektedir. Ağır, tehlikeli, istihdam açısından yarını belli olmayan bir çalışma hayatı hem üretimde verimliliği düşürmekte hem de iş dışı yaşamda psikolojik sıkıntılara sebep olmaktadır. Çalışanlar arasında sürekli stres ve gerginliğin kaynağı olan bu durum iş ve sosyal yaşamda da yansıma bulmaktadır. İş ortamında kendini işe verememe, çalışanlar arasında huzursuzluklar, iş kazaları vb. durumlara yol

açarken toplumsal yaşamda öfke halinin yoğunluğu çerçevesinde şiddet eğiliminin artması kişisel düzlemde ve aile ortamında problemlere yol açmaktadır. Burchell'in yapmış olduğu bir araştırmada, Türkiye iş güvencesizliği ve strese bağlı hastalıkların en yüksek korelasyonu gösterdiği ülke konumundadır (Burchell, 2009: 5). Bu açıdan gemi inşa işlerindeki geçici çalışma ilişkileri bağlamında ortaya çıkan istihdam, ücret, çalışma ortamı ve şartlarındaki kötüleşmeyle strese bağlı sıkıntıların fazlalaşması arasında paralellikler olduğu söylenebilir.

Gemi inşa işlerinde geçici/güvencesiz çalışmanın çalışanlar arasında huzursuzluklar ürettiği, öfke halini şiddetlendirdiği, hem işte hem de iş dışı yaşamda kuralsızlığı yaygınlaştırdığı ve çalışanları yaptıkları işe ve çevreye yabancılaştırdığı söylenebilir. Tersanelerde yaşanan iş kazalarında da iş kaynaklı (ücret, çalışma süresi, çalışma koşulları vb.) sorunların yarattığı olumsuzlukların önemli bir payı olması bunu kanıtlar niteliktedir. Bu bağlamda Standing (2012), güvencesiz çalışanları yani prekaryayı döndükleri her yerde risklerle karşılaşma durumu nedeniyle endişeli ve kızgın bir yapıda görür. Ona göre güvencesizlikler ve anlamsızlıklardan kurtulma umudu hissi nedeniyle kendini anomik bir durumun içinde bulan prekarya anksiyetenin en büyük kaynağı olan belirsizlikler havuzunda yüzmektedir. Tersane çalışanları arasında belirli oranlarda prekaryaya dâhil edilebilecek çalışanlardan söz edilebilir. Özellikle gemi söküm ve temizlik işlerinde çalışanların yoğun bir prekarizasyon sürecine muhatap oldukları söylenebilir.

Çalışanların %6,6'sı ise geçici çalışmanın hiçbir olumsuz etkisinin olmadığını savunmaktadır. Bu grupta yer alanlar ağır ve riskli iş ortamı dışında bulunan daha çok büro ortamı, yemekhane vb. tersane işlerinde ikinci planda yürütülen işlerde çalışanlardır.

### 17. İnsanları Güvenilir Bulma Durumları

Güven sosyal ilişkilerin şekillenmesinde etkilidir. Güvene dayalı ilişkiler bireysel ve toplumsal bağların yaratılmasında, sosyal dayanışma ağlarının oluşturulmasında ve geliştirilmesinde işlevseldir. İş yaşamı güven ilişkilerine yoğun bir şekilde ihtiyaç duymaktadır. Ancak günümüzde esnek, geçici, güvencesiz çalışma ilişkilerinin ortaya çıkardığı sorunlar bu tür ilişki ağlarını derinden etkilemektedir. Tersane çalışanlarının başkalarını güvenilir bulup bulmama durumlarının dağılımı Tablo 18'de ele alınmaktadır.

Tablo 18. İnsanları Güvenilir Bulma Durumları

İnsanları Güvenilir Bulma Düzeyi	Sayı	%
İnsanlara güvenirim	76	25,2
İnsanlara güvenmem	52	17,3
Bu zamanda dikkatli olmak lazım	167	55,5
Başka	6	2
<b>TOPLAM</b>	<b>301</b>	<b>100</b>

Tabloya göre, görüşülenlerin %25,2'si insanlara güvendiğini belirtmiştir. Dikkatli olunması gerekliliğini savunanların oranı ise %55,5'dir. Çalışanların %17,3'ü de insanlara güvenilemeyeceğini ifade etmiştir. Genel olarak görüşülenlerin dörtte üçü insanlara güven konusunda sıkıntılar yaşamaktadır. Bu sonucun ortaya çıkmasında ülkemizdeki hem iş yaşamı hem de sosyal yaşamın güvensizleşen yapısı etkilidir. Çalışma yaşamı merkezli güven sorunları toplumsal hayata da etki edebilmektedir. Örneğin çalışanlardan birinin "Daha önceden insanlara güvenirdim. Ancak tersanedeki işe girdikten sonra taşeronların yaptıklarını gördükçe insanlara olan güvenim kalmadı." ifadeleri çalışma yaşamındaki güvensizliğin çalışma dışı alanlara yansıdığını göstermektedir.

Tersane çalışanlarının yaşadığı güvensizlik daha çok çalıştıkları piyasa şartlarının dayattığı bir durumdur. Çalışma ortamında iş alma, işçi çalıştırma, işe girme vb. uygulamalar tersane işlerine özgü güven anlayışının varlığını göstermektedir. Bu bağlamda bu bölgede piyasaya bağlı çalışanlar arasında yoğun bir güvensizlik ağı örülmüş durumdadır. Üretim sonucu parasını kaptırmama, güvenilir/sağlam firmalarda çalışma gibi çeşitli stratejiler bu bölgede sıkça kullanılmaktadır. Tersaneler Bölgesinde güven ilişkileri farklı seviyelerde yürütülmektedir. Sipariş çerçevesinde

tersaneler/firmalar/taşeronlar, formel ve enformel güven ilişkileri kurmaktadır. Sipariş alınan ürünün zamanında ve eksiksiz teslimi piyasadaki güvenilirlik açısından önemli referanstır. Aynı şekilde firmalar benzer bir misyon üstlenebilmektedir. Bu durum tersanelerde yerleşik taşeron ve dış taşeron adıyla somutlaştırılmıştır. Yerleşik taşeron güvenilir, sağlam iş yapan firmalar olarak bilinir. Çalışanlar arasında ise hak ediş çerçevesinde şekillenen bir ücretlendirme söz konusudur. Çalışanlar için hakkını teslim eden firma/taşeron güvenilirdir. Bu bakımdan Tuzla Tersaneler Bölgesinde kurumsal anlamda güvenilirliği en üst düzeyde olan tersanelerde çalışabilme hem güvence, sağlık hem de prestij açısından önemlidir.

Putnam (2000) “*Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*” başlıklı çalışmasında Amerikan toplumunda sosyal sermaye konusunda yaşanan düşüşü, yabancılaşma ve toplumsal güvenin zayıflaması çerçevesinde ele almıştır. Putnam yaptığı araştırmalarda Amerika’da iş arkadaşlığının genel anlamda oluşturulan arkadaşlığın çok küçük bir kısmını kapsadığını bulmuştur. Bu durum çalışma yaşamı merkezli bir güven sorununun varlığını gösterir. Tersane işlerinde de iş arkadaşlığı konusunda gerilemelerin olduğu gözlemlenmiştir. Bu durum daha çok bireylerin sosyal sermayelerinde, güven ilişkilerindeki aşınma bağlamında ele alınabilir. Hem iş yaşamının yapısal faktörlerinden hem de bireyselleşen toplumsal hayattan beslenen güven sorunu çalışanları her açıdan mustarip kılmaktadır. Örneğin Fransa, Japonya ve sosyal demokrasinin merkezi olarak görülen İskandinav ülkelerinde çalışma temelli intihar olaylarında artış gözlenmekte ve bir yılda ABD’de iş ile ilgili intiharlarda %28’lik bir artışın olduğu ileri sürülmektedir. Yine ABD merkezli bir danışmanlık şirketine göre işverenlerine sadık olduklarını söyleyen çalışanların oranı %95’ten %39’a, işverenlerine güvenenlerin oranı da %79’dan %22’ye gerilediği bu bakımdan güvencesizlik çağında sadakat ve güven bağlarının hem zayıfladığı hem de tesadüfileştiği belirtilmektedir (Standing, 2014: 105). Türkiye de insanların birbirlerine en az güvendikleri ülkelerden biridir (Esmer, 2012).

### 18.Sendikal Faaliyetlere Yaklaşımları

Çalışanların haklarının temsili açısından sendikal faaliyetler önemlidir. Fordist dönemde çalışma yaşamında güçlü sendikal ilişkilerin varlığı paralelinde işleyen bir istihdam anlayışı söz konusuydu. Günümüzde neo-liberal politikaların yaygın etkisiyle başta işçiler olmak üzere tüm çalışanların örgütlenme hakları zayıflamaktadır. Sendikal faaliyetlerde yaşanan gerilemeler sendikalara olan inancı ve güveni de zayıflatmaktadır. Bu durum güvencesiz çalışanlar için ciddi problemler oluşturmaktadır. Çalışanların sendikal faaliyetlere yaklaşım tarzları Tablo 19’da ele alınmaktadır.

**Tablo 19.** Sendikal Faaliyetlere Yaklaşım Biçimleri

Sendikal Faaliyetlere Yaklaşım Biçimi	Sayı	%
Bir sendika üyesi	52	17,3
Bir sendika üyesi değil ama destekliyor	94	31,2
Sendikaların sorunlarını çözebileceğine inanmıyor	144	47,7
Başka	11	3,8
<b>TOPLAM</b>	<b>301</b>	<b>100</b>

Tabloya göre, görüşülenlerin %47,7’si sendikaların çalışanların sorunlarını çözebileceğine inanmadığını belirtmiştir. Bu durum hem çalışanların dayanışma/örgütlenme bilinçlerinin zayıf olduğuna hem de böylesi faaliyetlerin gerçekleştirildiği örgütlere duyulan güvenin düşük olduğuna işaret etmektedir. Örneğin Arslan (2013: 101)’in araştırmasında, Tuzla Tersaneler Bölgesinde çalışan rezervinin yüksekliği ve sirkülasyonun hızı bağlamında çalışanların birlikte hareket etme/örgütlenme açısından çaresiz kalmaları, bir tersane çalışanın şu ifadelerinde okunabilir: *Kolektif hareket etme iyi bir şey ama mümkün değil. ...“Niye yok; birlikte hareket ettiği zaman genel olacak, yani tersane içindeki insanları düşünmeyeceksin. Yani ben burdan gittiğim zaman benim yerime bi tane daha adam, bu burdan gittiyse ben buraya daha gelmem diyebilecek adam olacak yani. (...) Şimdi burdan bu tersane, burdan bu kadar işçi, kaç tane; yüz kişi, iki yüz kişi bi günde çıkarır yarın yüz tane iki yüz tane adam alır. (...) Ya bu nasıl olacak, ben burdan çıktım*

*benim yerime daha bi adam gelmeyecek ki... çıkacak kapının önüne diycek ki; bu benim kardeşim arkadaşım, bu burdan çıktıysa ben bunun yerine gelemem, bu neyse ben de oyum. (...) Ama burda öyle değil. Ben giderim on liraya öteki gelir üç liraya.”*

Yine çalışanlar arasında sendikaların sorunları çözmede yetersiz kaldığı ve sendikalara olan inancın düşük olduğuna ilişkin düşünceleri “*Günümüzde sendikaların tümü susmuş durumda.*”, “*Sendikaların sağlıklı düşündüğüne inanmıyorum.*” gibi ifadelerle yansıtılırken sendikaların olumsuz etkileri olduğuna ilişkin ise “*Sendikaların işçinin üzerinden para kazandığına inanıyorum.*”, “*Sendika kendini ve yandaşlarını düşünür, gerisi hikâye...*” benzeri cümlelerle aslında sendikaların ideolojik ve çıkar temelli faaliyette bulunduğunu ve çalışanın haklarını savunmadığını dile getirmişlerdir.

Harvey, gelişmiş kapitalist ülkelerin çoğunda klasik sanayi işçi sınıfının ortadan kalktığına hükmedebileceğini belirtmektedir. Şehir yaşamının üretim ve idamesi gibi önemli ve kapsamı genişledikçe genişleyen bir çalışma anlayışının giderek güvencesiz, çoğu yarı-zamanlı ve örgütsüz ucuz emeğin sırtına yüklendiğini ifade etmektedir. “Yarın ne halde olacağını bilmeden yaşayan, güvencesiz, geleceksiz çalışan "prekarya" geleneksel proletaryanın yerini almıştır. Eğer içinde yaşadığımız devirde herhangi bir devrimci hareketin (örneğin sanayileşen Çin'de değilse de) en azından dünyanın bizim yaşadığımız kısmında doğmasını bekliyorsak, sorunlu ve örgütsüz prekaryanın hesaba katılması gerekecektir. Bu tür dağıntık grupların kendi kendisini örgütleyerek devrimci bir güce nasıl dönüşebileceği önemli bir siyasi sorun olarak karşımızda durmaktadır. Burada üzerimize düşen görevlerden biri, onların haykırış ve taleplerinin çıkış noktasını anlamaktır ” (Harvey, 2013). Bu bağlamda Tuzla Tersaneler Bölgesinde güvencesiz çalışan kesimler arasında sınıfsal ve siyasi anlamda örgütsel bilinçlilik düzeyinin düşük olduğu gözlemlenmiştir. Bu durum neo-liberal uygulamaların böl-parçala-yönet klasik yönteminin tipik bir örneği olarak değerlendirilebilir.

Sendikal faaliyetler açısından tersanelerde özellikle taşeron çalışanların durumu, Wacquant (2007: 72-73)'in “istikrarsız işçilik durumu”nun tamamlanmamış oluşumuna dair saptamalarıyla örtüşmektedir. İstikrarsız işçilik durumu iş güvencesinin, işçi haklarının olmadığı, sendikasız, kolay işten atılabilen emek durumuna karşılık gelmekte, diğer bir ifade ile kırılğan, güvencesiz, riskli, atipik, enformel vb. nitelikteki çalışma şekillerine atıfta bulunmaktadır. Bu durumdaki bireylerin ortak bir kaderi kavramaktan, alternatif gelecek tasarımı kuracak bir dilden, paylaşılan bir imaj ve simgeler repertuarından yoksun olduğu vurgulanmaktadır. Güvencesiz kesimler fikir aşamasında tamamlanmamış bir tür “ölü doğmuş grup” olarak nitelenmekte ve doğrudan doğruya kendi kendini dönüştürebileceği belirtilmektedir (Wacquant, 2011:271; 2013:133-136). Tersane çalışanları arasında da kalıcı olmayan bir işçilik durumu, geçici ve belirsiz bir çalışma yaşamı örgütlenme açısından sorunlar doğurmaktadır.

Bir sendikaya üye olmadığı halde sendikal faaliyetlere sıcak baktığını ifade edenlerin oranı da %31,2'dir. Burada özellikle taşerona bağlı çalışanlar faydalı olabileceğini düşündükleri herhangi bir sendikaya üye olma durumunu, iş bulmada, işe girmede avantajlı görmemektedirler. Ancak çalışanlar için karşılaştıkları haksızlıklar karşısında birlikte hareket etmenin gerekli olduğuna inananlar çoğunluktadır. Hak talebinde bulunabilmek için çalışanların örgütlü olması gerektiğini savunan çalışanlar işverenin aleyhte hareket etmesini engellemek ve denetimini sağlamak için sendikal faaliyetleri desteklemektedir.

Bir sendikaya üye olduğunu ve böylesi faaliyetlerin gerekliliğini vurgulayanların oranı ise %17,3'tür. Tuzla Tersaneler Bölgesinde Sendikaya üyelik temelde iki sendika üzerinden yürütülmektedir. Bunlar DİSK'e bağlı Gemi inşa kolu sendikası olan LİMTER-İŞ ile TÜRK-İŞ'e bağlı DOK GEMİ-İŞ'tir. LİMTER-İŞ, çoğunlukla ‘terörist’ olarak damgalanırken DOK GEMİ- İŞ

“sarı sendika<sup>6</sup>” olarak nitelendirilmektedir. Sendikal faaliyetler çalışanlar açısından önemlidir ve çalışanlar arasında örgütlülüğü, birlikte hareket etme bilincini canlı tutmak amacıyla iş yavaşlatma, yürüyüş vb. faaliyetlerle çalışanların uğradıkları haksızlıkları dile getirme açısından işlevseldir. Çalışanlar için sendikalar düzgün çalıştırıldığında kendilerine yönelik birçok avantaj sağlamaktadır. Örneğin tersane çalışanlarından biri çalıştığı tersaneden alamadığı ücretinin belirli bir kısmını üyesi olduğu sendika aracılığı ile alabildiğini söylemiştir.

### 19. Borçlanma Durumları

Geçici şartlarda çalışan düşük gelirli insanlar için borç, hayatı idame ettirmenin temel stratejilerinden biridir. Çalışanların konuya ilişkin görüşlerinin dağılımı Tablo 20’de ele alınmaktadır.

**Tablo 20.** Borçlanma Durumları

Borçlanma Durumu	Sayı	%
Borcum yok	101	33,6
Kira	32	10,6
Kredi Kartı/Banka Kredisi	123	40,9
SSK/Bağ kur prim	10	3,3
Şahıs	33	11
Başka	2	0,7
<b>TOPLAM</b>	<b>301</b>	<b>100</b>

Tablo 20’ye göre, çalışanların üçte biri (%33,6) hiçbir borçlarının olmadığını belirtmiştir. Bu kategoride yer alanlar, daha çok ellerine para geçtikçe harcama yaptıklarını ifade etmişlerdir. Bu durum çalışanların, gelirleriyle orantılı bir yaşam sürdürdüklerini göstermektedir.

Çalışanların yaklaşık üçte ikisi (%66,3) borçlu bir yaşam sürdüğünü söylemiştir. Bunların içerisinde kredi kartı/banka kartı borcu olduğunu söyleyenler %40,9 oranındadır. Bu durumun ortaya çıkmasında çalışanlar arasında uzun yıllar tersane sektöründe çalışmış bireylerin özellikle kira derdinden kurtulma amaçlı kredi çekerek konut satın almaları etkili olmuştur. Ayrıca gemi inşa sektöründeki geçiciliğin dayattığı düşük ücret, ödemelerdeki belirsizlikler gibi birçok sorun çalışanları kredi kartına endekslı bir yaşama mecbur kılmaktadır. Bu bağlamda çalışanlar ekonomik sıkıntıya düştüklerinde kredi kartına sarılmakta, kredi kartlarında da ödeme sorunu ortaya çıktığında sürekli artan bir borç batağına saplanmaktadırlar. Tersane çalışanlarının %11’i ise şahıslara borçlandıklarını belirtmişlerdir. Bu durum bu çalışanların geleneksel dayanışma ağlarını kullandığını da göstermektedir. Çalışanların %10,6’sı da kira borçlarının bulunduğunu söylemiştir. Kira borcu çalışanların barınma sorununu gidermeye yönelik çabalar sonucunda ortaya çıkmaktadır.

Lazzarato (2014: 28- 29)’ya göre borç, çalışma ahlâkından hem farklı hem de onu tamamlayan kendine özgü bir ahlaki anlayış doğurmaktadır. Neo-liberal politikaların önemli bir sacayağı olarak “borçlandırılmış insanın imali” özellikle çalışma hayatı bağlamında düşünüldüğünde geçici/güvencesiz çalışanlar açısından olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Gemi inşa sektöründe çalışanlar arasında borçlandırılanlar sermayenin emrine amade kılınmakta, her türlü çalışma şartlarını kabule mecbur olmaktadır. Günümüzde borç üzerinden işleyen bir sosyo-ekonomik yaşamın oluşturuluyor olması özellikle küreselleşme süreciyle birlikte üretimin önceliğinin finansallaşması yanında topyekûn toplumsal yaşamın dönüştürülmesine yol açmaktadır. Deleuze’ün ifade ettiği gibi “insan artık borç içindeki insandır.” Artık her insan öyle ya da böyle bankalara borç sarmalıyla bağlıdır. Zaten eğer borçlu değilse yurttaş değildir. Bu nedenle artık para yönetimi sadece şirketlerin, işletmelerin işi değil, yaşamını idame ettirmek için finansman

<sup>6</sup> Sarı sendika, sermaye tarafından sendikal mücadelenin etkisizleştirilmesi noktasında patronların çıkarlarını savunacak, işçi-işveren anlaşmazlıklarında, çatışma durumlarında uzlaşmacı bir duruş sergileyerek sermayeden yana hareket eden sendika.

şebekelerine bağımlı tüm yurttaşların da işidir. Bu açıdan her yurttaş yaşamını bir şirket gibi örgütler, şirketler de birer yurttaşı hatırlatır (Artun, 2014: 16).

## 20.Gelecekte Beklentileri

Gelecekte ilgili beklenti içinde olmak insanların umutları hakkında olduğu gibi mevcut halleri hakkındaki yaklaşımlarına da ışık tutar niteliktedir. Bu bağlamda çalışanların gelecek konusundaki beklentilerine aşağıdaki tabloda yer verilmektedir.

**Tablo 21.** Gelecekte Beklentileri

Gelecekte Beklentileri	Sayı	%
Hiçbir beklentim yok	54	17,9
Garantili iş ve huzurlu yaşam	112	37,2
İyi bir yaşam için para, ev, otomobil vb.	48	15,9
Çocuklarının okuması ve kadrolu bir işlerinin olması	75	24,9
Başka	12	4
<b>TOPLAM</b>	<b>301</b>	<b>100</b>

Tabloda görüldüğü gibi, tersane çalışanlarının büyük bir çoğunluğu (% 83,1) gelecekte umutludur. Bu durum çalışanların içinde buldukları şartlardan kurtulmaya olan inançlarının bir göstergesidir. Bu bağlamda çalışanların %37,2'sinin garantili bir iş ve huzurlu bir yaşam istemesi, iş yaşamı merkezli ağırlaşan çalışma koşullarının ve güvencesizliğin, her türlü toplumsal dinamiğin karakteristiği olduğu gerçeği bakımından önemlidir. Çalışanların istikrarlı, korunaklı ve huzurlu bir yaşam için garantili iş istemesi bu açıdan anlamlıdır.

Çalışanların %24,9'u ise çocuklarının okumasını ve kadrolu bir işlerinin olmasını umduklarını beyan etmişlerdir. Bu durum çalışanların buldukları konum açısından çocuklarının daha iyi şartlarda yaşamasını, okumasını ve masa başı işlerde çalışmasını istemelerinden kaynaklanmaktadır. Gemi yapım işlerinde çalışanlar okumuş insanın hangi imkânlarla sahip olduğuna iş ortamında bile tanık olmaktadır. Bu açıdan çocuklarına, sıklıkla okumaları gerektiğine ilişkin hatırlatmalar yaptıklarını söylemişlerdir.

Yine, iyi bir hayat idame ettirebilme adına çok parasının, evinin ve arabasının olması yönünde gelecekte umutlu olduğunu beyan edenlerin oranı da %15,9'dur. Bu durum çalışanların toplumsal yaşamda karşılaştığı temel sıkıntılar bağlamında geleceğe ilişkin beklentiler ürettiğini göstermektedir. Düşük ücretle geçinmeye çalışan, kiracı olanlar için ev sahibi olma ve geçim derdi taşımadan yaşayabilme umudu gelecekte beklentilerin önemli bir parçasıdır. Öte yandan gelecek konusunda hiçbir beklenti içinde olmayan tersane çalışanlarının oranı ise %17,9'dur. Bu durum çalışanların kaderciler yaklaşımından ve suçlu kendinde görmelerinden kaynaklanmaktadır.

## SONUÇ VE DEĞERLENDİRMELER

Neo-liberalizmle birlikte istihdam ilişkilerinde yaşanan radikal dönüşüm, güvencesizliğin oluşmasında temel önemdedir. Neo-liberal dönemde kapitalist sistem esneklik uygulamalarıyla standart çalışma ilişkilerinin yerine geçici, standart-dışı istihdam biçimlerini yerleştirerek güvencesizliği yaygınlaştırmaktadır. Çalışmanın sosyal yaşamda merkeziliği ve çalışma ilişkilerinin güvencesiz temelde kurulması çalışan kesimleri derinden etkilemektedir. Günümüz çalışanları için iş yaşamında ortaya çıkan yapısal dönüşümlerden kaynaklanan savunmasızlığı, bağımsızlığı vurgulamak amacıyla kullanılan güvencesizlik, çok boyutlu sonuçları bağlamında işlevsel bir olgudur. Güvencesizlik, toplumsal yaşamda istikrarsızlığa neden olarak sosyal alanda farklı seviyelerde baskılar üretmektedir. Güvencesizlik, insanların hem iş hem de iş dışı yaşamda çeşitli derecelerde örselenmesi ve sosyal travmalar yaşamasına yol açmaktadır.

İstanbul/Tuzla Tersaneler Bölgesi, gemi inşa sektöründe çalışan kesimlerin güvencesizleşme süreçlerine odaklanan bu araştırmanın sonuçlarına bakıldığında Tuzla Tersaneler Bölgesinde erkek egemen bir istihdam yapısı söz konusudur. Bu durum gemi inşa sektörünün ağır iş kolu olmasından kaynaklanmaktadır. Sektör çalışanları genelde genç ve orta yaş kategorilerinde yer almaktadır.



Gemi inşa işleri açısından genç ve orta yaştaki çalışanlar fiziksel ve zihinsel dinamiklerini bağlamında değer bulmaktadır. Tersane çalışanlarının büyük çoğunluğu evlidir. Bu durum güvencesizliğin sadece çalışanları değil, ailelerini de etkilediği anlamına gelmektedir. Bu da güvencesizliğin etki alanını genişletmektedir. Güvencesiz çalışanların hem genel eğitim düzeyleri hem de mesleki eğitim düzeyleri oldukça düşüktür. Bu durum çalışanların işveren karşısında kırılanlaşmalarının önemli bir nedenidir. Ancak kaynak, montaj ve raspa/boya gibi teknik işleri icra eden çalışanlar hem ücret hem de istihdam açısından avantajlıdır.

Çalışanların çoğu aylık ortalama gelir bakımından orta-alt gelir diliminde yer almakta ve büyük çoğunluğu ise SGK'ya bağlıdır. Ancak yeni istihdam düzenlemeleri kapsamında günlük sigorta giriş esnekliğinin getirilmesi çalışanlar için güvenceli oluşu garanti olmaktan çıkarmaktadır. Özellikle kimi işverenler yasal boşluklardan yararlanarak çalışanları mağdur edebilmektedir. Gemi inşa sektörü profesyonel mesleki bilgi ve tecrübe gerektirdiğinden vasıflı çalışanlar görece avantajlı konumdadırlar. Örneğin tersanelerde vasıflı çalışanlardan oluşan sürekli iş garantisi olmasa da çekirdek bir kadroya rastlanabilmektedir. Vasıfsız olanlar için ise işveren/taşeron tarafından her an gözden çıkarılabilirler ve onlar sürekli işten çıkarılma riskiyle karşı karşıyadırlar.

Gemi inşa sektörü “ağır ve riskli işler” kapsamında olması nedeniyle az tercih edilen işlerdendir. Bu bağlamda tersane çalışanlarının büyük bölümü başka iş seçenekleri olmadığından bu iş(ler)e mecbur kalmaktadırlar. Güvencesizliğin oluşumunda çalışan ve işveren arasındaki sözleşme biçimi de, temel bir etkidir. Yeni çalışma ilişkileri bağlamında ortaya çıkan esnek iş sözleşmelerinin çeşitliliğiyle iş güvencesizliği algısı arasında yakın bir ilişki söz konusudur. Örneğin tersane çalışanları arasında gayri-resmi sözleşme biçimine göre istihdam edilenlerin büyük bir bölümü, sürekli işini kaybetme kaygısı taşımaktadır. Çalışanlar sosyal haklar konusunda düşük bir farkındalığa sahiptirler. Çalışma haklarının eksikliği formel/teknik eğitim düzeylerinin düşüklüğüyle açıklanabilir. Ancak bu durum daha çok geçim sıkıntısı yaşayan tersane çalışanları açısından ücret getiren bir işe olan ihtiyaçtan beslenmektedir.

Güvencesizlik, çalışma ilişkilerini/sartlarını olumsuz temelde kurmaktadır. Çalışanlar neredeyse tamamen işverene bağımlı durumdadır. Ücretlendirme, ücretin ödenme biçimi, işte istihdam süresi vb. konularda işveren tümüyle belirleyici konumdadır. Ayrıca çalışma şartları da uluslararası standartların çok altındadır. Örneğin çalışma ortamı genel olarak işçi sağlığına uygun değildir. Tuzla Tersaneler Bölgesinde iş ve işçi güvenliğinin yeterli olduğu söylenemez. Nitekim bölgede yaralanma/sakatlanma ve ölümle sonuçlanan iş kazaları yaşanabilmektedir. Çalışanlar iş kazalarının yaşanma sebeplerini yoğun iş temposu, emniyet tedbirlerinin yetkililerce alınmaması ve çalışanlardan kaynaklanan nedenler bağlamında açıklamışlardır. Çalışanlar her an iş kazası yaşayabilecekleri kaygısı taşımaktadırlar.

Geçici çalışma, çalışanların istihdam olundukları firmaya aidiyet duymalarını da olumsuz etkilemektedir. Sürekli iş(yeri) değiştirmek bir anlamda konar-göçerlik, aidiyet bağlarına imkân tanımamaktadır. İstihdam piyasasının akışkan özelliğinden kaynaklanan geçici, part-time, esnek çalışma biçimleri, çalışanlarda iş güvencesi algısını zayıflatmaktadır. Bu nedenle çalışanların büyük çoğunluğu her an işini kaybedebilme kaygısı taşımaktadır. Geçici/güvencesiz çalışma, tersane çalışanlarını fiziksel ve psikolojik sağlık açısından olumsuz etkilemektedir. Çalışanlarda bir yandan strese yol açarken diğer yandan iş kazalarına neden olmaktadır. Gemi inşa sektöründe çalışanların sosyal sermayeleri düşüktür. Çalışanların büyük çoğunluğu diğer insanlara karşı farklı derecelerde güvensizlik duymaktadır. Bunun nedenlerinden biri, iş hayatındaki güvencesiz ilişkilerdir. Çalışma hayatında tanık oldukları ve yaşadıkları birçok olumsuzluk çalışma dışı alana da kuşkuyla bakmalarına yol açmıştır, denilebilir.

Çalışanların sendikalara yaklaşımı genelde olumsuzdur. Çünkü çalışanların büyük çoğunluğu sendikaların, sorunlarını çözebileceğine inanmamaktadırlar. Tuzla Tersaneler Bölgesindeki sendikaların, sorunlarını çözmede başarısız olduğuna inanmaları bu yaklaşımın esas nedenidir. Gemi inşa sektöründe güvencesiz çalışanlar enformel destek ağlarından mahrum oldukları için akraba, arkadaş, eş-dosttan borç alamamakta, daha çok bankalardan kredi alarak borçlu bir yaşama

hapsolmaktadırlar. Tersane çalışanları genel olarak gelecekte umutludurlar. Çalışanların çoğunluğu garantili bir işte çalışmayı ve çocuklarının okuyup iyi bir işte çalışmalarına yönelik bir beklenti içerisinde dirler.

### KAYNAKLAR

- Akdemir, Nevra (2008a), Taşeronlu Birikim: Tuzla Tersaneler Bölgesinde Üretim İlişkilerinde Enformelleşme, SAV Yay. İstanbul.
- Akdemir, Nevra (2008b), “Taşeronluk ve İş Kazalarını Birleştiren Eksen: Güvencesiz Çalışma”, Toplum ve Hekim Dergisi, Cilt 23, Sayı 4, s: 276-283.
- Akdemir, Nevra (2006), “Emek Süreçlerinde Taşeronluk ve Tuzla Tersaneler Bölgesi Örneği”, Praksis 16 Güz, s:143-170.
- Akdemir, Nevra ve Odman, Aslı (2008), “Tuzla Tersaneler Bölgesinde Örülen ve Üstü Örtülen Sınıfsallıklar”, Toplum ve Bilim, S: 113, s:49-89.
- Arslan, Ayşe (2013), Precarity And İdentity Among Shipyard Workers in Tuzla, METU, School Of Social Sciences, Unpublished Master's Thesis, Ankara.
- Artun, Ali (2014), “Sanat Emeği”, iç. Sanat Emeği, Kültür İşçileri ve Prekarite (Der. Ali Artun), İletişim Yayınları, İstanbul, s: 11-29.
- Bauman, Zygmunt (1999), Çalışma, Tüketim ve Yeni Yoksullar (Çev.Ümit Öktem), Sarmal Yayınevi, İstanbul.
- Bilton, T. – Bonnett, K. – Jones, P. – Lawson, T. – Skinner, D. – Stanworth, M. – Webster, A. (2009), Sosyoloji, (Çev. Ed. Bülent Özçelik), Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Bora, Tanıl - Bora, Aksu - Erdoğan, Necmi - Üstün, İlkur (2012), “Boşuna mı Okuduk?” Türkiye’de Beyaz Yakalı İşsizliği, İletişim Yay. İstanbul.
- Burchell, Brendan (2009), “Flexicurity as a moderator of the relationship between job insecurity and psychological well-being”, Cambridge Journal of Regions, Economy and Society, 31, pp: 1–14.
- Çakır, Özlem (2007), “İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği”, Çalışma ve Toplum, S. 1, s: 117-140.
- Dardot, Pierre ve Laval, Christian (2012), Dünyanın Yeni Akli, Neoliberal Toplum Üzerine Deneme (Çev. Işık Ergüden), İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Esmer, Yılmaz (2012), Kültürel Değişimin Sınırları: Türkiye Değerler Atlası 2012, İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi Yayınları.
- GİSBİR (2014), 2013 Sektör Raporu, [http://www.gisbir.com/tr/duyuru/gisbir\\_sektor\\_raporu\\_2013\\_114](http://www.gisbir.com/tr/duyuru/gisbir_sektor_raporu_2013_114) (Erişim: 08.12.14)
- Harvey, David (2013), Asi Şehirler, Şehir Hakkından Kentsel Devrime Doğru (Çev. Ayşe Deniz Temiz) Metis Yayınları, İstanbul.
- Lazzarato, Maurizio (2014), Borçlandırılmış İnsanın İmali, Neoliberal Durum Üzerine Deneme, (Çev. Murat Erşen) Açılım Kitap, İstanbul.
- Man, Fuat (2013), “Akışkan Zamanlarda Eğretilişme: Ulusal İstihdam Stratejisi Üzerine Bir Değerlendirme”, Çalışma ve Toplum, 2013/1 s: 229-252.
- Putnam, Robert D. (2000), Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community, Simon and Schuster, New York.
- Sencer, Muzaffer ve Sencer, Yakut (1978), Toplumsal Araştırmalarda Yöntembilim, TODAİE Yayınları, No: 172, Ankara.
- Sen, Amartya (2004), Özgürlükle Kalkınma, (Çev. Yavuz Alogan), Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- Standing, Guy (2014), Prekarya, Yeni Tehlikeli Sınıf (Çev. Ergin Bulut), İletişim Yayınları, İstanbul.
- Standing, Guy (2012), “The Precariat is you and me”, ABC News, 9 February.

- Sümer, Nebi- Solak, Nevin-Harma, Mehmet (2013), *İşsiz Yaşam: İşsizliğin ve İş Güvencesizliğinin Birey ve Aile Üzerindeki Etkileri*, Koç Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- TTBİİK (2008), “Tuzla Tersaneler Bölgesi’ndeki Çalışma Koşulları ve Önlenebilir Seri İş Kazaları Hakkında Rapor”, İstanbul.
- Wacquant, Loic (2013), “İleri Marjinallik Çağında Bölgesel Damgalama” (Çev. Celalettin Yanık) iç. *Kentsel Yoksulluğu Yeniden Düşünmek* (Ed. Ö. Aytaç ve S. İlhan), Birleşik Yay. Ankara, ss: 125-140.
- Wacquant, Loic (2011), *Kent Paryaları, İleri Marjinalliğin Karşılaştırmalı Sosyolojisi*, (Çev. Mehmet Doğan), Boğaziçi Üniversitesi Yayınevi, İstanbul.
- Wacquant, Loic (2007), “Territorial Stigmatization in the Age of Advanced Marginality”, Thesis Eleven, Number 91, November, pp: 66-77. in *Urban Outcasts: A Comparative Sociology of Advanced Marginality*, (Loic Wacquant) Polity Press, Chambridge.

